



**UvA-DARE (Digital Academic Repository)**

**Uitzendwerk en conjunctuur: motieven van werkgevers en de gevolgen voor de samenloop met conjunctuur**

de Graaf-Zijl, M.; Berkhout, E.E.; Korteweg, J.A.; Sol, C.C.A.M.; Aerts, M.C.M.

[Link to publication](#)

*Citation for published version (APA):*

Zijl, M., Berkhout, E., Korteweg, J. A., Sol, E., & Aerts, M. (2003). Uitzendwerk en conjunctuur: motieven van werkgevers en de gevolgen voor de samenloop met conjunctuur. (SEO-rapport; No. 704). Amsterdam: SEO.

**General rights**

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

**Disclaimer/Complaints regulations**

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <http://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

# Uitzendwerk en conjunctuur

Motieven van werkgevers en de gevolgen  
voor de samenloop met conjunctuur

**SEO** | Stichting voor Economisch Onderzoek  
der Universiteit van Amsterdam

Marloes Zijl  
Ernest Berkhout  
Jaap Anne Korteweg

**HSI** I n s t i t u u t

voor onderzoek van **arbeid en recht**

Els Sol  
Monique Aerts

Onderzoek gefinancierd door:  **randstad**

**HSI**

Amsterdam, november 2003

SEO-rapport nr. 704

HSI-rapport nr. 2003-11

ISSN 0926-2806

Copyright © 2003 SEO/HSI Amsterdam. Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen en dergelijke, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld.

---

## Voorwoord

In 2003 heeft de Universiteit van Amsterdam in samenwerking met de ABU een website opgezet voor onderzoek op het gebied van uitzendarbeid ([www. tempworkresearch.com](http://www.tempworkresearch.com)). In het kader van activiteiten rond de website is op 11 november 2003 een eerste jaarlijkse bijeenkomst belegd rondom het onderwerp 'Conjunctuur en uitzendarbeid'. Ter gelegenheid van deze bijeenkomst hebben medewerkers van Hugo Sinzheimer Instituut (HSI) en van de Stichting voor Economisch Onderzoek (SEO) een pilotstudie uitgevoerd naar de relatie tussen conjunctuur en uitzendarbeid. Dit rapport waarin de bevindingen van deze verkenning zijn neergelegd bevat een zoektocht - zowel op macro- als op microniveau - naar het patroon tussen beide grootheden en naar mogelijke verschuivingen in strategieën van inleners en uitzendondernemingen sinds de voorgaande crises eind jaren tachtig en in het begin jaren van de jaren negentig. De studie is gefinancierd door Randstad en het HSI.

---

---

# Inhoud

<b>1</b>	<b>Inleiding .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Conjunctuur en arbeidsmarktkrapte .....</b>	<b>3</b>
2.1	Conjunctuur .....	3
2.2	Arbeidsmarktkrapte .....	5
2.3	Vershil tussen sectoren .....	7
2.4	Invloed van regulering .....	9
<b>3</b>	<b>Ontwikkeling van uitzendwerk .....</b>	<b>13</b>
3.1	Eerder onderzoek .....	13
3.2	Tijdreeksanalyse .....	15
3.2.1	Uitzendarbeid en BBP .....	16
3.2.2	Uitzendarbeid en werkgelegenheid .....	19
3.3	Conclusies .....	21
<b>4</b>	<b>Werkgeversmotieven voor uitzendarbeid .....</b>	<b>23</b>
4.1	Inleiding .....	23
4.2	Motieven .....	25
4.2.1	Flexibiliteitsmotieven .....	25
4.2.2	Het professionaliseringsmotief .....	28
4.3	Conclusies .....	32
<b>5</b>	<b>Samenvatting en Conclusie .....</b>	<b>35</b>

## Management Samenvatting

Uitzendwerk is zeer conjunctuurgevoelig en zal dat ook altijd blijven. Uitzendarbeid ontleent zijn bestaansrecht namelijk aan het bestaan van productieschommelingen. Op basis van een pilotstudie vinden wij weliswaar een toenemend belang van andere motieven van werkgevers om uitzendkrachten in te huren, maar het traditionele ‘piek-motief’ blijft belangrijk.

Productieschommelingen in combinatie met een stringent ontslagrecht geven een behoefte van werkgevers aan flexibele arbeid. Deze vraag loopt gelijk op met de conjunctuurbeweging. Bovenop een vaste laag personeel, die de basisproductie verzorgt, werken bedrijven met flexibel personeel om aan de extra vraag te voldoen. Voorwaarde is wel dat zij werknemers kunnen vinden die deze flexibele posities willen innemen. Op een krappe arbeidsmarkt is dit een probleem. In dit rapport tonen wij aan dat dit een patroon in uitzendwerk veroorzaakt: als de conjunctuur aantrekt, neemt uitzendwerk toe (eventueel na een vertraging omdat eerst de onderbezetting van het zittende personeel wordt opgesoupeerd). Pas in een later stadium zal ook de vaste werkgelegenheid toenemen. Als dit gebeurt, is uitzendwerk alweer op zijn top en neemt in groei af. Enige tijd later slaat de conjunctuur om en worden uitzendkrachten als eerste de dupe. Pas in een later stadium worden ook vaste werknemers ontslagen. Niet veel later zal de conjunctuur weer aantrekken en de hele cyclus opnieuw beginnen.

Op basis van ons onderzoek zien we geen redenen waarom uitzendwerk los komt te staan van conjunctuur en arbeidsmarktkrapte. Uitzendwerk zal altijd conjunctuurgevoelig blijven. Zij het dat de effecten ervan enigszins gedempt worden doordat inleners en uitzendbedrijven de flexibiliteit op langere termijn trachten in te schatten. Daardoor wordt de flexibiliteit als gevolg van onverwachtse gebeurtenissen zo klein gehouden. Door te zoeken naar minder conjunctuurafhankelijke – relationele - contracten kunnen uitzendbureaus en inleners de basislaag uitzendkrachten in de totale personeelsvoorziening vergroten. En die basislaag zal minder conjunctuurgevoelig zijn (structurele flexibiliteit). Op de potentiële toekomstige krapte op de arbeidsmarkt, veroorzaakt door de toenemende vergrijzing, proberen grote inleners zich al via het aangaan van relationele contracten met uitzendondernemingen in te dekken. Arbeidsmarktkrapte vormt een struikelblok. Arbeidsmarktkrapte zorgt ervoor dat werknemers in staat zijn hun behoefte aan baan zekerheid te incasseren. Daardoor zullen uitzendbureaus moeite krijgen om werknemers te vinden.

De Flexwet biedt mogelijkheden voor uitzendbureaus om uitzendkrachten een vast contract aan te bieden. Zo kunnen ze tegenwicht bieden aan de roep om vaste contracten en

---

aantrekkelijk blijven voor werknemers. Maken zij hiervan geen gebruik, dan zal een structurele arbeidsmarktkrapte problemen opleveren voor de uitzendbranche. Werkgevers zullen zwichten voor de roep om baanzekerheid en flexibele contracten (en dus ook uitzendcontracten) omzetten in vaste contracten. Maken uitzendbureaus wel van de mogelijkheid gebruik om vaste contracten aan te bieden, dan kunnen uitzendbureaus hun positie beter handhaven. De behoefte aan flexibele arbeidskrachten zal, met name tegen de achtergrond van de vergrijzing van het arbeidsaanbod, immers niet minder worden. Maar dit betekent wel dat zij zelf in de problemen komen als om conjuncturele redenen de vraag naar uitzendkrachten inzakt en zij met leegloop te maken krijgen. Een alternatief is het werven van uitzendkrachten in de nieuwe Europese lidstaten. Dan blijven uitzendbureaus in staat voldoende mensen te vinden voor de behoefte van werkgevers om conjuncturele schokken op te vangen, waar zij zelf niet aan vast zitten als de conjunctuur inzakt.

---

# 1 Inleiding

*“Het gebruikelijke patroon, met name bij uitzendwerk, is dat het aantal flexibele banen in de beginfase van een conjuncturele opleving flink aantrekt, omdat bedrijven nog even de kat uit de boom kijken bij het aannemen van vast personeel. Als het herstel aanboudt, worden meer mensen in vaste dienst genomen door het toegenomen vertrouwen van werkgevers en de toegenomen onderhandelingsmacht van werknemers. Als de conjunctuur weer terugloopt, wordt meestal eerst bezuinigd op uitzendwerk.”* (CPB: Macro Economische Verkenningen 2004)

Belangrijke verklarende factoren achter de ontwikkeling van uitzendwerk zijn technologische ontwikkelingen en (de)regulering van de arbeidsmarkt.<sup>1</sup> Juist op het gebied van arbeidsmarktregulering is er de afgelopen jaren erg veel veranderd in Nederland. Te denken valt aan de Wet Flexibiliteit en Zekerheid (Flexwet) en de Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs (Waadi). De vraag is in hoeverre de relatie tussen uitzendwerk en de conjunctuur door deze wetwijzigingen is beïnvloed.

In dit rapport gaan wij op zoek naar het antwoord op deze vraag. Door middel van econometrische technieken bekijken we op macroniveau de samenloop van conjunctuur en uitzendwerk. En we analyseren in hoeverre deze relatie met de introductie van de genoemde wetten is veranderd. Vervolgens gaan we aan de hand van gesprekken met betrokken functionarissen van inleners en uitzendondernemingen op zoek naar mogelijke verschuivingen in het hoe en waarom achter het inhuren van uitzendkrachten. Wat zijn de motieven van werkgevers om uitzendkrachten in te huren? Verschillen ze tussen conjuncturele fasen? Zijn ze veranderd met de wetwijzigingen?

Het rapport is als volgt ingedeeld. We beginnen in hoofdstuk 2 met een theoretische beschouwing van de relatie tussen conjunctuur en arbeidsmarktkrapte. In dat hoofdstuk wordt ook ingegaan op mogelijke verschillen tussen sectoren en de invloed van (verandering in) regulering op deze relatie. Vervolgens bespreken we in hoofdstuk 3 onze cijfermatige analyse. Loopt uitzendwerk voor op de conjunctuur of niet? We plaatsen onze analyse in het kader van eerdere onderzoeksresultaten en kijken vooruit naar de toekomst. In hoofdstuk 4 beschrijven we de bevindingen van zeven gesprekken met sleutelfiguren in twee sectoren: horeca en zorg. In hoofdstuk 5 presenteren we de belangrijkste bevindingen uit het onderzoek en doen we aanbevelingen voor toekomstig onderzoek.

---

<sup>1</sup> Neugart en Storrie (2002).

---





---

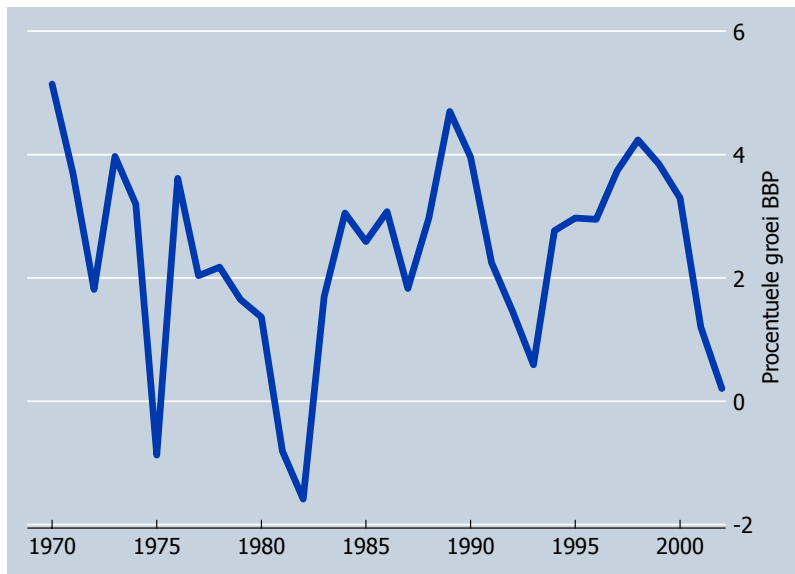
## 2 Conjunctuur en arbeidsmarktkrapte

### 2.1 Conjunctuur

Wat verstaan we precies onder conjunctuur? De definitie in een praktisch economieboek luidt: “Tijdsomstandigheden die van invloed zijn op vraag en aanbod.”<sup>2</sup> Conjunctuur is dus een vaag begrip. Maar als we zeggen dat het slecht gaat met de conjunctuur dan bedoelen we dat de economische groei tegenvalt. Volgens hetzelfde economieboek is economische groei “Toeneming van de reële productie van een land, soms per hoofd van de bevolking”. Economische groei wordt dus gemeten in termen van productie: Wat is de (toegevoegde) waarde van de goederen en diensten die in Nederland worden geproduceerd? In de Nationale Rekeningen heet dit het BBP, het Bruto Binnenlands Product.

Figuur 2.1 laat de groei van het BBP over de loop der jaren zien. We zien duidelijk dat de gemiddelde groei van het BBP rond de 2 procent ligt. Maar we zien ook dat die groei niet constant is in de tijd. Het is de schommeling over de tijd die we bedoelen als we het over conjunctuur hebben.

*Figuur 2.1* Procentuele groei van het Bruto Binnenlands Product (reëel)



Bron: Bewerking SEO o.b.v. CBS

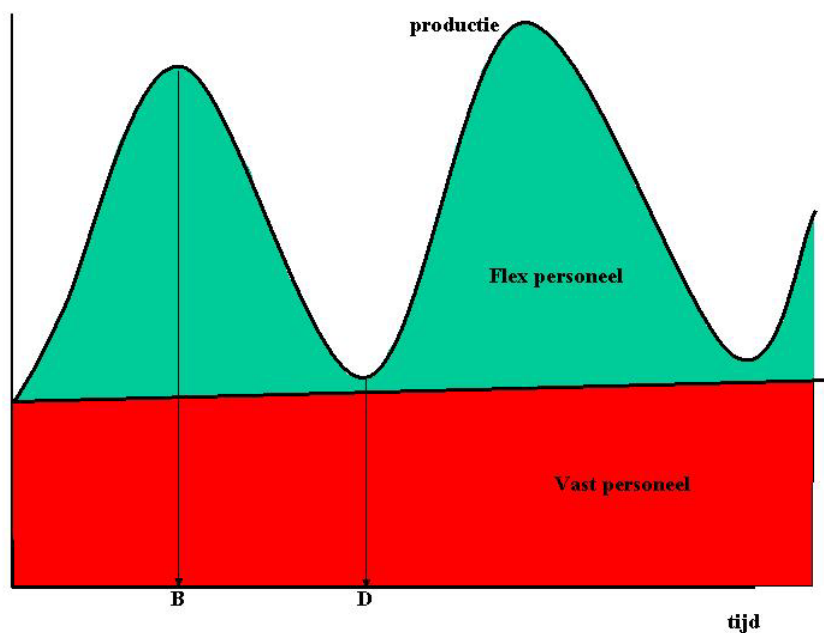
Hoe beïnvloedt conjunctuur de arbeidsmarkt? Conjunctuurschommelingen zorgen ervoor dat werkgevers behoefte hebben aan een flexibele laag in het personeelsbestand, die wordt ingezet als er behoefte aan is en ontslagen kan worden als dat nodig is. Figuur 2.2 geeft dit

---

schematisch weer. In de figuur abstraheren we de trendmatige groei van de productie, groei van de arbeidsproductiviteit en groei van de beroepsbevolking. Tevens laten we motieven van werkgevers om flexkrachten in te huren, anders dan vraagschommeling, achterwege. Zouden die er wel zijn, dan zou de omvang ‘vast personeel’ over de gehele linie lager liggen en zou er een vaste laag flex personeel zijn (in hoofdstuk 4 geven we aan dat dit in toenemende mate het geval is). Ook is het mogelijk dat werkgevers motieven hebben om juist meer vaste krachten in dienst te hebben dan aangegeven in de figuur, omdat ze daarin beter kunnen investeren dan in flexkrachten. Dat we deze elementen hier buiten beschouwing laten, betekent dat we focussen op het gebruik van flexibele arbeid om reden van het zogenaamde ‘piekmotief’.

In onderstaande figuur tonen we het theoretisch verband tussen conjunctuur en het gebruik van flexibele arbeid wegens het ‘piekmotief’. Duidelijk is dat de behoefte aan flexkrachten wegens productieschommelingen in deze versimpelde wereld volledig gelijk loopt met die schommelingen in de productie zelf. Op tijdstip B nemen zowel productie als aantal flexkrachten af. Op tijdstip D nemen zowel productie als aantal flexkrachten weer toe. Overigens is de totale hoeveelheid flexkrachten breder dan uitzendkrachten alleen. Ook tijdelijke contracten, oproepcontracten en freelance medewerkers vallen hieronder. Uitzendkrachten – zowel fase 1/2 als fase 3/4 zijn een onderdeel van deze groep.

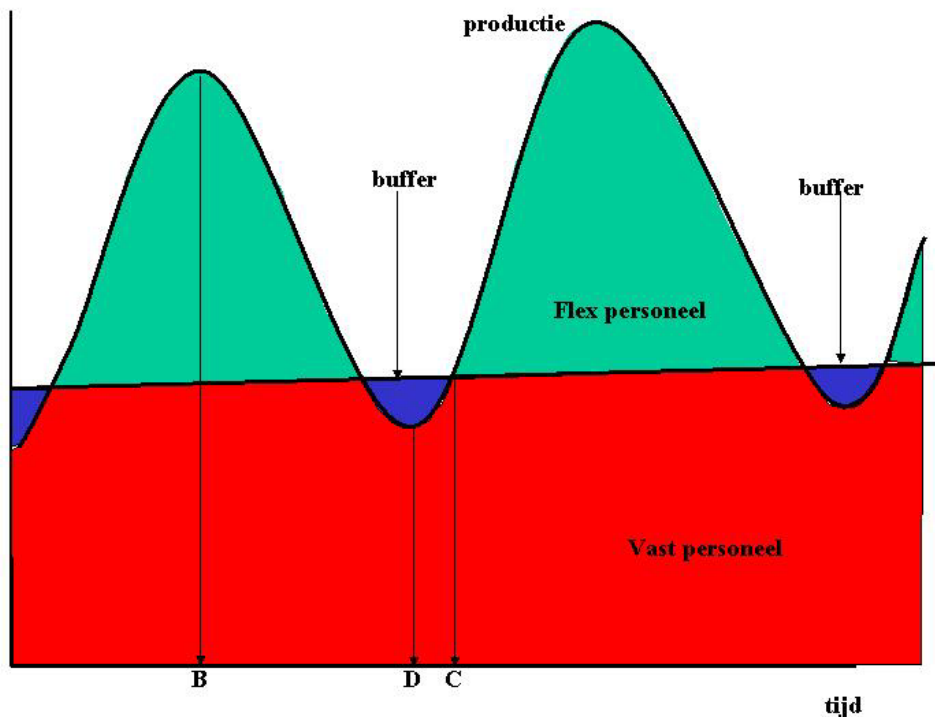
*Figuur 2.2 Theoretische relatie tussen conjunctuur en vraag naar vast en flexibel personeel*



<sup>2</sup> <http://www.praktischeeconomic.nl/gammaplein/begrippen/index.htm>

Zouden werkgevers een grotere voorraad vast personeel in dienst hebben, dan laat figuur 2.3 zien wat er gebeurt. Rond het dieptepunt van de conjunctuurschommeling houdt de werkgever een buffer van vast personeel aan. Bij het aantrekken van de productie spreekt hij eerst de buffervoorraad aan en pas in een later stadium krijgt hij behoefte aan flexkrachten. Dit heeft tot gevolg dat pas op tijdstip C de groei van het aantal flexwerkers inzet, later dan het tijdstip waarop de conjunctuur aantrekt (D). Dit zien we bijvoorbeeld op het moment in de VS gebeuren. De conjunctuur trekt aan, maar de werkgelegenheid groeit nog niet mee. Eerst worden de reserves ingezet, de bezetting neemt toe en dus groeit de arbeidsproductiviteit. Pas in een later stadium zal het aantal (flex)banen ook gaan toenemen.

*Figuur 2.3 Theoretische relatie tussen conjunctuur en vraag naar vast en flexibel personeel, wanneer een buffervoorraad vast personeel wordt aangehouden*



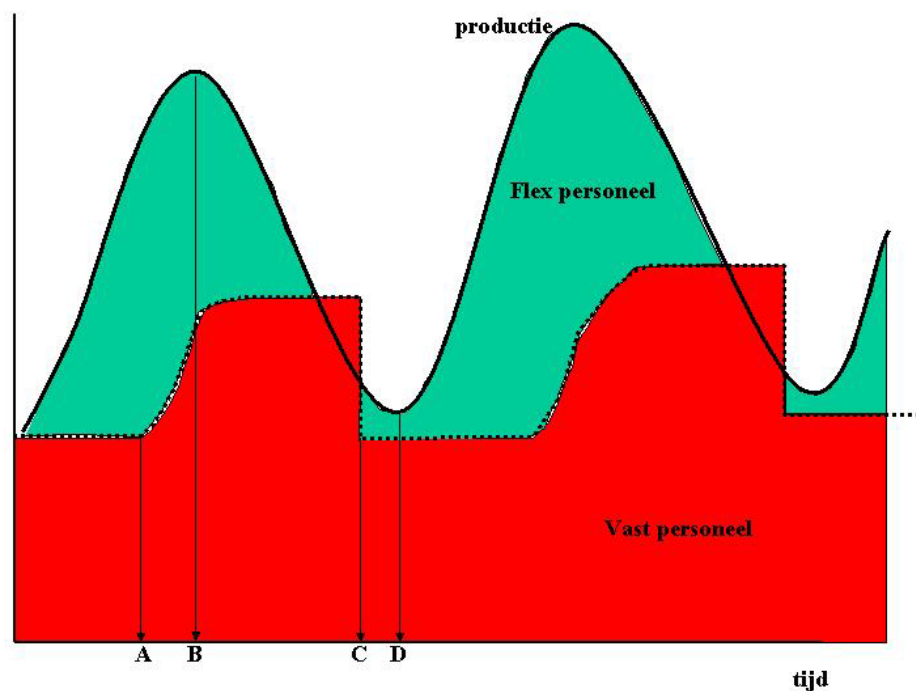
## 2.2 Arbeidsmarktkrapte

In het bovenstaande verhaal houden we geen rekening met de onderhandelingsmacht van werknemers. De veronderstelling luidt dat altijd mensen beschikbaar zijn voor de contracten waarop werkgevers hun zinnen hebben gezet. In de praktijk weten we dat baanzekerheid voor werknemers erg belangrijk is. De meerderheid van de flexwerkers zou liever een vast contract hebben (zie bijvoorbeeld Pot e.a., 2001). Maar ze hebben niet altijd de macht om een vast contract af te dwingen. Dit verandert op het moment dat er sprake is van een krappe arbeidsmarkt, waarin werkgevers moeite hebben om aan personeel te komen.

Juist dit verschijnsel hangt ook samen met conjunctuur. Als de conjunctuur aantrekt, dan krijgen werkgevers meer behoefte aan personeel. Omdat dit voor de meeste ondernemingen ongeveer gelijktijdig gebeurt, vissen ze met z'n allen in dezelfde vijver met potentiële arbeidskrachten. Op een gegeven moment komt de bodem van die vijver in zicht. Op dat moment neemt de onderhandelingsmacht van werknemers toe. Ze zijn schaars en kunnen dus eisen stellen, zoals een hoger loon, maar ook een vast contract. Vanwege de schaarste aan arbeidskrachten zijn werkgevers bereid om aan deze eisen tegemoet te komen.

Conjunctuur heeft volgens dit verhaal twee tegengestelde effecten. Verbetering van de conjunctuur zorgt via de toename in de productie voor een extra vraag naar flexkrachten. Maar via arbeidsmarktkrapte leidt een verbeterde conjunctuur tot omzetting van flexibele in vaste contracten. Met deze twee tegengestelde effecten krijg je een heel ander patroon, dat we laten zien in figuur 2.4.

*Figuur 2.4 Theoretische relatie tussen conjunctuur en vraag naar vast en flexibel personeel, wanneer de onderhandelingsmacht van werknemers toeneemt in een krappe arbeidsmarkt*



In de conjuncturele opswing neemt op tijdstip A de onderhandelingsmacht van werknemers zover toe dat werkgevers gaan toegeven aan de eisen om een vast contract. Vanaf dat moment zet de daling van het aantal flexkrachten in. Dit moment ligt voor de top in de conjunctuur; pas op tijdstip B verandert de groei van de productie in een afname. Vanaf dat moment neemt het aantal flexkrachten niet meer (alleen) af vanwege de omzetting in vast contracten, maar ook vanwege de teruglopende productie. Op een gegeven moment zijn alle

flexwerkers ontslagen en heeft de werkgever toch nog teveel werknemers in dienst. Vaste krachten zijn moeilijk te ontslaan. Pas als de nood echt hoog is, komt het tot een reorganisatie, waarbij het aantal vaste krachten wordt teruggebracht tot een structureel niveau. Vanaf dat moment (tijdstip C) zullen weer flexkrachten worden ingezet voor de productie. Dit komt overeen met de opmerking van Houwen, geciteerd in de Volkskrant: “Na de afslankrondes worden uitzendkrachten weer interessant.” Pas in een later stadium zal de productie ook weer gaan groeien (tijdstip D).

Volgens deze theoretische exercitie vinden de omslagen in het aantal flexkrachten eerder plaats dan de omslagen in de productie (de conjunctuur). Ook loopt de beweging in het aantal flexkrachten voor op het aantal vaste arbeidskrachten. In dit onderzoek zullen we trachten te achterhalen of deze patronen in de praktijk opgaan.

## 2.3 Verschil tussen sectoren

De relatie tussen de stand van de conjunctuur en de inzet van flexwerkers is niet per definitie voor alle sectoren identiek. Vraag naar en aanbod van flexkrachten zijn niet overal van dezelfde factoren afhankelijk. In deze paragraaf zoomen we, net als in hoofdstuk 4, in op twee sectoren, namelijk zorg en horeca.

Het *aanbod* van flexibel personeel hangt in de meeste sectoren vooral samen met de algehele krapte op de arbeidsmarkt. Hoe krappere de arbeidsmarkt, des te groter is de relatieve onderhandelingsmacht van de werknemer ten opzichte van de werkgever. Werknemers die een vast dienstverband ambiëren, hebben een grotere kans om dat ook daadwerkelijk te krijgen. In een ruime arbeidsmarkt kunnen werknemers weinig eisen stellen en zullen daarom gemakkelijker een baan met weinig zekerheden accepteren.

Als de arbeidsmarkt krap is, dan geldt dat in het algemeen voor alle sectoren tegelijkertijd. Alle werkgevers vissen gelijktijdig in dezelfde poel van werknemers. Maar soms is de krapte op de ene arbeidsmarkt groter dan op de andere. Dit is het geval wanneer er in een bepaalde sector behoefte is aan specialistische kennis, die niet één-twee-drie voorhanden is. In de horeca is dit zelden het geval. Binnen deze sector zijn weinig beroepen te vinden die specifieke opleiding of ervaring vereisen. In de zorg zien we dat veel meer. Daar is onder andere een structureel tekort aan gediplomeerde verpleegkundigen. Maar tegelijkertijd bestaat binnen de zorg het grootste deel van de vacatures nog altijd in de thuiszorg, waarvoor niet of nauwelijks opleidingseisen bestaan. Dus ook de zorgsector put voor een groot deel zijn werknemers uit de gemeenschappelijke poel en is daardoor afhankelijk van de algemene arbeidsmarktkrapte.

---

---

De *vraag* naar personeel hangt in de meeste sectoren vooral samen met de algehele stand van de conjunctuur. Gaat het goed met de conjunctuur, dan is er veel vraag naar de producten of diensten die een sector produceert en dat vertaalt zich in een hoge vraag naar werknemers. In het algemeen verloopt dit patroon voor verschillende sectoren redelijk synchroon. Natuurlijk bestaan er uitzonderingen. De vraag naar een bepaald product kan bijvoorbeeld volledig inzakken, onafhankelijk van de algemene conjunctuur (bijvoorbeeld het inzakken van de vraag naar Buckler bier na de conference van Youp van het Hek). En een ander product kan juist in een groeimarkt zitten, terwijl de rest van de economie slecht draait (bijvoorbeeld verkoop van computers begin jaren '90). Maar waar we vooral een duidelijk onderscheid met de bulk van de sectoren zien is in de (semi-)overheidssector. In deze sector geldt budgetafhankelijkheid, en die budgetten worden politiek vastgesteld. De samenhang met de 'politieke conjunctuur' is in deze sectoren veel sterker dan de directe samenhang met de 'economische conjunctuur'.<sup>3</sup>

Om deze reden is er een duidelijk verschil in vraagschommelingen tussen horeca en zorg. De omvang van de zorgsector is nauwelijks afhankelijk van de stand van de (economische) conjunctuur. Draait de economie goed, dan worden er niet meer mensen ziek. In de jaren dat het minder gaat wordt zorgverlening niet uitgesteld omdat huishoudens minder geld hebben, iets wat wel geldt voor bijvoorbeeld de aanschaf van nieuw meubilair. Het gaat in de zorg immers om noodzakelijke dienstverlening. Zodoende wordt de vraag naar personeel in de zorgsector nauwelijks door de conjunctuur bepaald. De directe relatie met conjunctuurbewegingen is hoogstens merkbaar voor wat betreft de meer 'luze zorg', die *privaat* gefinancierd wordt.

Bestedingen in de horeca hebben veelal het karakter van een *luze* goed. Daardoor zullen deze bestedingen hoger zijn in tijden van voorspoed, en lager in tijden van tegenspoed. Uitgaven in restaurants en cafés zijn gemakkelijker aan te passen aan het geld in de portemonnee dan uitgaven aan noodzakelijke goederen of diensten. De vraag naar personeel in de horeca wordt daardoor juist heel sterk beïnvloed door de conjuncturele ontwikkeling.

In figuur 2.5 laten we zien hoe deze effecten zich de afgelopen tien jaar hebben vertaald in de ontwikkeling van het aantal vacatures. In de zorg (rode lijn) blijkt dat er pas halverwege 2002, dus zo'n twee jaar na het begin economische neergang, een serieuze daling is opgetreden in het aantal vacatures, terwijl in de horeca (blauwe lijn) al sinds het eerste kwartaal van 2000 geen structurele toename te zien valt. De ontwikkeling van de vraag naar

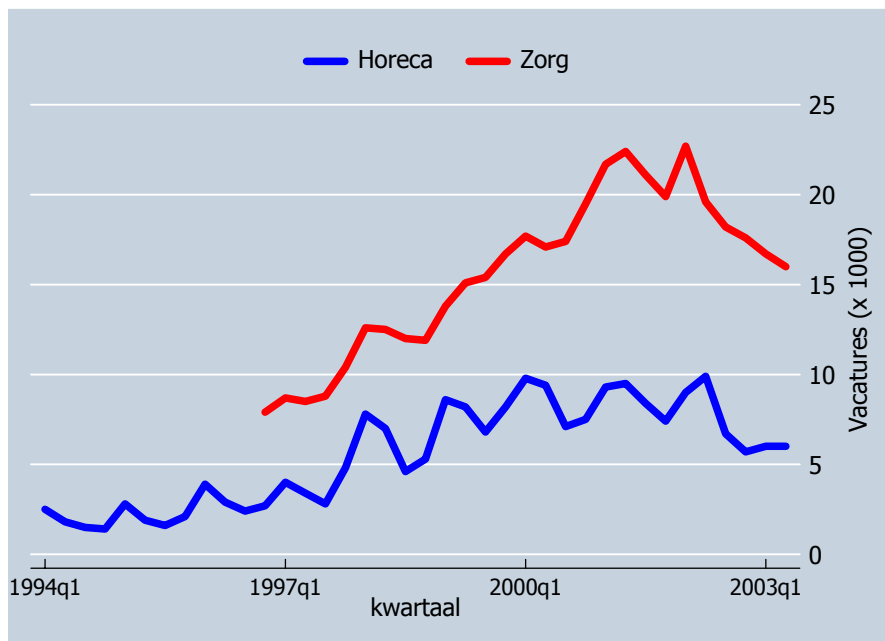
---

<sup>3</sup> Hoewel de eerste natuurlijk wel weer gedeeltelijk bepaald wordt door de tweede. Wanneer het economisch tegenzit zullen de budgetten van de overheid meer onder druk staan dan wanneer het economisch meezit. De overheid heeft de neiging de uitgaven af te stemmen op de inkomsten en die (belasting)inkomsten zijn afhankelijk van de conjunctuur.

---

arbeid loopt in de zorgsector dus inderdaad minder in de pas met de economische cyclus dan in de horeca.

*Figuur 2.5 Vacatures in de zorg stijgen langer door dan in de horeca*



Bron: CBS

## 2.4 Invloed van regulering

De laatste tien jaar zijn er tal van wetten ingevoerd, die van invloed zijn op de zogenaamde relatieve aantrekkelijkheid van het werken met uitzendkrachten. Deze wetten, die regelmatig al weer zijn gewijzigd, maken voor inleners het werken met uitzendkrachten soms aantrekkelijk en soms minder aantrekkelijk.

Tussen 1993 en 1998 zijn verschillende wetten ingevoerd die betrekking hebben op ziekte en arbeidsongeschiktheid. Het gaat hier om: Wet terugdringing beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen (Wet TBA) in 1993, Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte (Wulbz) in 1994, Wet premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheidsverzekeringen (Wet Pemba) en Wet medische keuringen (WMK) in 1998. In bijlage A geven we een uitgebreide beschrijving van deze wetten en de invloed ervan op de aantrekkelijkheid van uitzendkrachten.

De Wet TBA, Wulbz en Wet Pemba, bedoeld om het ziekteverzuim terug te dringen, maken het werken met uitzendkrachten relatief aantrekkelijker. De achterliggende reden is dat deze



---

wettelijke regelingen het werken met de eigen werknemers duurder maakte. Mocht de werknemer ziek worden, dan moet de werkgever het loon van de werknemer een bepaalde termijn doorbetalen. Blijft de werknemer na deze loondoorbetalingperiode (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt en maakt de werknemer aanspraak op een WAO-uitkering, dan wordt de werkgever geconfronteerd met een opslag van de WAO-premie. Dit is een financieel risico dat menig werkgever wil uitbesteden door te gaan werken met uitzendkrachten. Die zijn niet in dienst van de werkgever zelf maar van het uitzendbureau. Als inlener hoeft een werkgever het WAO-gat van de uitzendkrachten niet af te dekken. Hij hoeft ook niet het loon van de uitzendkracht tijdens een periode van ziekte door te betalen en als de uitzendkracht in de WAO terecht mocht komen dan heeft dat geen gevolgen voor de hoogte van de WAO-premie van de inlener.

Het effect van deze wetten is dat het werken met uitzendkrachten goedkoper is, omdat het minder risico's heeft dan het werken met eigen werknemers. Dit effect wordt versterkt door de WMK, waardoor het verboden is geworden werknemers bij aanstelling te keuren of te vragen naar hun gezondheid en voormalige ziekteverzuim.

Sinds 1998 zijn ook enkele veranderingen doorgevoerd die direct betrekking hebben op arbeidsinlening. Dit betreft de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) in 1998, Wet flexibiliteit en zekerheid (Flexwet) en de ABU-CAO in 1999. Ook deze worden uitgebreid beschreven in bijlage A.

De invoering van Waadi en Flexwet heeft zowel positieve als een negatieve effecten voor het werken met uitzendkrachten. Positieve effecten gaan uit van het vervallen van de noodzakelijke vergunning voor uitzendbureaus en de maximumtermijn voor uitzending, beide een gevolg van de Waadi. Dit positieve effect is versterkt door de Flexwet, die maakt dat de uitzendbureaus niet langer gebonden zijn aan een maximale uitzendduur van 1000 uur. Iedere vorm van beperking daarop is komen te vervallen. Uitzendbureaus zijn hierdoor flexibeler geworden

Tegenover het vervallen van de maximale uitzendduur staat sinds de Flexwet voor uitzendbureaus de verplichting na zoveel tijd een uitzendkracht in loondienst te nemen. Het gevolg is dat deze uitzendkracht niet langer wordt uitgezonden maar wordt gedetacheerd en dat deze uitzendkracht na verloop van tijd dezelfde rechten heeft als een werknemer. Dit zogenaamde fasesysteem, dat met de ABU-CAO is ingevoerd, is weliswaar flexibeler dan werken met een maximale uitzendduur, maar vooral ook duurder. Uit de evaluatie van de Flexwet (Van den Toren e.a., 2002) blijkt dat de Flexwet en zeker ook de ABU-CAO - waarmee gepoogd is de flexibiliteit te vergroten in ruil voor een hogere beloning voor de uitzendkrachten - hebben geleid tot hogere kosten van uitzendkrachten voor zowel inleners

---

als uitzendbureau. Het negatieve aspect van de Flexwet is dat de uitzendkrachten duurder en mogelijk minder aantrekkelijk zijn geworden.<sup>4</sup> Uit ander onderzoek is gebleken dat uitzendkrachten vooralsnog goedkoper zijn dan eigen werknemers, maar dat het kostenvoordeel slechts van beperkte duur is (IBM, 2003).

Dat de uitzendkrachten door de invoering van de Flexwet na verloop van tijd de juridische status van werknemer verkrijgen, heeft ook tot gevolg dat de eerdere positieve effecten van de Wet TBA, Wulbz, Wet Pemba en de WMK mogelijk zijn afgenomen. De uitzendkracht is geen opdrachtnemer meer van het uitzendbureau, maar is een werknemer in dienst van het uitzendbureau. Dat deze werknemer ziek kan worden is een risico dat voor het uitzendbureau als werkgever financiële gevolgen heeft. Zo hebben de uitzendbureaus per CAO afgesproken dat ze sinds 1999 de Ziektewetuitkering van een uitzendkracht tot een zekere hoogte aanvullen. Het gevolg is dus dat de uitzendkracht duurder wordt.

Daarbij is het sinds de invoering van de Flexwet voor inleners aantrekkelijk gemaakt te werken met eigen flexibele werknemers. Het is bijvoorbeeld mogelijk geworden deze eigen werknemers meerdere opeenvolgende tijdelijke arbeidscontracten aan te bieden. Al met al heeft de Flexwet, ondanks de positieve aspecten, negatief uitgewerkt voor de uitzendbureaus en inleners van uitzendkrachten.

Welk effect verwachten we a priori van de veranderde wetgeving op de samenloop van uitzendwerk met de conjunctuur? De Flexwet biedt uitzendbureaus de mogelijkheid om vaste contracten aan te bieden. Zij zijn daardoor in staat op een krappe arbeidsmarkt te concurreren met andere werkgevers om de schaarse arbeidskrachten die in de regel baanzekerheid wensen. Om deze reden verwachten wij dat de Flexwet de drukkende invloed van arbeidsmarktcrapte op uitzendwerk heeft gereduceerd. Uitzendwerk kan nu samengaan met het omzetten van tijdelijke in vaste contracten. Voorwaarde is wel dat uitzendbureaus gebruik maken van de ruimte om vaste contracten aan te bieden.

---

<sup>4</sup> Overigens blijkt in NEI (2003) dat de Wet Flexibiliteit en Zekerheid weliswaar tot een kostenstijging bij uitzendbureaus heeft geleid, maar dat dit zeker niet de grootste component in de totale kostenstijging was

---



---

## 3 Ontwikkeling van uitzendwerk

In hoofdstuk 2 hebben we in theoretische zin beschreven hoe de ontwikkeling van uitzendwerk zich verhoudt tot de conjunctuur. In principe lopen beide precies gelijk op. Boven op een laag werknemers met een vast contract worden de conjuncturele schommelingen opgevangen door aanpassing van de groep flexibele werknemers (figuur 2.2). Houden werkgevers er een grotere basisvoorraad vaste krachten op na, dan fungeert die in slechte tijden als buffer, die ervoor zorgt dat de groei van flexwerk later inzet dan de groei van de productie (figuur 2.3). Aan de andere kant zorgt een toenemende onderhandelingsmacht van werknemers ervoor dat groei en krimp van flexwerk voorlopen op de conjunctuur (figuur 2.4). In dit hoofdstuk analyseren we eerst aan de hand van bestaand onderzoek, en vervolgens met behulp van een eigen kwantitatieve analyse, in hoeverre de beschreven theoretische samenhang in de praktijk gevonden wordt.

### 3.1 Eerder onderzoek

Tabel 3.1 geeft een overzicht van de resultaten die eerder in de literatuur gevonden zijn. Wat direct opvalt is dat de meeste studies het verband tussen uitzendwerk en de totale werkgelegenheid bekijken, en niet het verband met conjunctuur zelf. Den Butter e.a. (1996 en 2000) en Dunnewijk (1999) vinden dat uitzendwerk voorloopt op de totale werkgelegenheidsontwikkeling in Nederland. Dit is consistent met het beeld dat wij schetsten in figuur 2.4. Flexwerk groeit zodra de conjunctuur aantrekt. Pas in een later stadium neemt de onderhandelingsmacht van werknemers toe, wat resulteert in meer vaste contracten. Bij conjuncturele krimp worden eerst flexibele krachten ontslagen en pas later volgen reorganisaties die leiden tot het ontslag van vaste medewerkers.

NEI (2003) bekijkt wel de samenloop van uitzendwerk met conjunctuur en arbeidsmarkt-krapte. Ze vinden voor beide een positief verband. Als het goed gaat met de conjunctuur, wordt er meer gebruik gemaakt van uitzendwerk. Deze conclusie is consistent met alle drie de figuren uit hoofdstuk 2 en is dezelfde als die van Houseman voor de Verenigde Staten. Er wordt geen uitspraak gedaan over voor- of achterlopen van een van beide reeksen. Een tweede conclusie uit de analyse van NEI is dat arbeidsmarkt-krapte een positief verband vertoont met uitzendwerk. Dit is tegengesteld aan het theoretische verband dat wij schetsten in hoofdstuk 2. De verklaring die NEI zelf voor het gevonden effect geeft, luidt: “In tijden van krapte zullen werkgevers via uitzendarbeid toch proberen om aan de veelal grote vraag naar productie te kunnen voldoen.” Hier verwarren zij echter het conjunctuureffect (grote vraag) met het effect van arbeidsmarkt-krapte (moeilijk werknemers kunnen vinden). Een

---

verklaring voor een positief effect van arbeidsmarktkrapte boven op een positief effect van conjunctuur zou kunnen zijn dat het op een krappe arbeidsmarkt wellicht makkelijker is om nieuwe werknemers te vinden via een uitzendbureau dan ze direct van de arbeidsmarkt te plukken. Maar dan moeten die nieuwbakken werknemers niet de macht hebben om een vast contract te eisen.

*Tabel 3.1 Reeds bestaande analyses naar relatie uitzendwerk en conjunctuur*

Auteur(s), jaar	Land	Bevindingen	Methode
Den Butter e.a. (1996)	Nederland	Uitzendarbeid liep in de periode 1986-1993 voor op de werkgelegenheid in de marktsector.	Regressieanalyse: voorspellen van de werkgelegenheid in de marktsector uit een conjunctuurbarometer (incl. of excl. uitzendarbeid)
Bover en Gómez (1999)	Spanje	Voor werklozen is het vinden van een tijdelijke baan minder gevoelig voor sectorale werkloosheid en BBP-groei dan het vinden van een vaste baan.	Duuranalyse: verklaart de baanzoekduur van werklozen uit o.a. BBP-groei en sectorale werkloosheid
Dunnewijk, (1999)	Nederland	De vraag naar uitzendarbeid loopt voor op de totale werkgelegenheid.	Uitzendarbeid en werkgelegenheid loontrekkers gezamenlijk over de tijd uitgezet
Den Butter e.a. (2000)	Nederland	Uitzendarbeid verschaft additionele informatie bij het voorspellen van de totale werkgelegenheid.	Traditionele rekenmethode van de empirische conjunctuuranalyse
Houseman e.a. (2003)	VS	Uitzendwerk beweegt procyclisch	Case studies in ziekenhuizen en autobedrijven (interviews).
NEI (2003)	Nederland	In tijden van hoogconjunctuur wordt gemiddeld genomen meer gebruik gemaakt van flexibele arbeid (en daarbinnen uitzendwerk). Ook arbeidsmarktkrapte heeft een positief effect.	Regressieanalyse: autoregressief model: verklaart aandeel uitzendwerk in totale werkgelegenheid uit consumentenvertrouwen, vacature/werkloosheid ratio en een indicator voor de striktheid van beleid.
Zijl, Heyma en Van den Berg (2003)	Nederland	Voor werklozen is het vinden van een tijdelijke baan minder gevoelig voor arbeidsmarktkrapte dan het vinden van een vaste baan	Duuranalyse: verklaart de baanzoekduur van werklozen uit o.a. de vacature/werkloosheid ratio.

Twee onderzoeken die de relatie tussen flexwerk en conjunctuur aanstippen op een andere manier zijn Bover en Gómez (1999) voor Spanje en Zijl, Heyma en Van den Berg (2003) voor Nederland. Beide onderzoeken bestuderen het effect van arbeidsmarktkrapte op de kansen voor werklozen om een baan te vinden. Beide vinden dat het gemak waarmee een vaste baan gevonden wordt veel meer fluctueert met de arbeidsmarktkrapte en conjunctuur dan het vinden van een tijdelijke baan. Op een ruime arbeidsmarkt kan een werkloze iets minder gemakkelijk een tijdelijke baan vinden dan op een krappe arbeidsmarkt. Maar een vaste baan is op een ruime arbeidsmarkt nog véél lastiger te vinden dan op een krappe. Dit bevestigt het beeld dat wij schetsten in figuur 2.4.

---

Het merendeel van de eerdere onderzoeken bevestigt de theorie achter figuur 2.4. Uitzendwerk loopt voor op de totale werkgelegenheid. Voor werklozen is het gemak waarmee ze een vaste baan vinden veel meer afhankelijk van de arbeidsmarktkrapte en conjunctuur dan het vinden van een tijdelijke baan.

## 3.2 Tijdreeksanalyse<sup>5</sup>

Aan de hand van een kwantitatieve analyse hebben we geprobeerd vast te stellen in hoeverre er empirische ondersteuning is voor het in hoofdstuk 2 ontwikkelde theoretische kader. Dit hebben we gedaan aan de hand van data over uitzendwerk en conjunctuur in Nederland. Via het CBS zijn hierover zowel kwartaalgegevens als jaarlijkse gegevens beschikbaar. Maar aangezien de kwartaalstatistieken over de omvang van uitzendarbeid slechts teruggaan tot 1986 – en dus slechts enkele conjunctuurcycli beslaan – hebben we de analyse in eerste instantie toegespitst op jaargegevens van 1969 tot en met 2002. In dit hoofdstuk presenteren we alleen de resultaten van die analyse, maar wellicht kunnen we in een latere fase alsnog verder inzoomen op de fasering van uitzendarbeid en conjunctuur door ook van de kwartaalgegevens gebruik te maken. In eerder onderzoek (zie tabel 3.1) en het theoretisch kader uit hoofdstuk 2 van dit rapport worden zowel over de relatie tussen uitzendarbeid en conjunctuur als ook over de relatie tussen uitzendarbeid en de totale werkgelegenheid uitspraken gedaan. Aangezien wij verwachten dat beide relaties van belang zijn, hebben we twee tijdreeksanalyses uitgevoerd. Eén waarin (de groei van) de omvang van uitzendarbeid wordt vergeleken met (de groei van) het Bruto Binnenlands Product (BBP), en één waarin (de groei van) de omvang van uitzendarbeid wordt vergeleken met (de groei van) de totale werkgelegenheid.

Meer specifiek gaat het om Vector Error Correctie (VEC) en Vector Auto Regressieve (VAR) modellen. Dit soort modellen beschrijft de dynamische evolutie van een aantal variabelen op basis van hun gemeenschappelijke historie. Enerzijds is er de mogelijkheid dat de niveaus van de grootheden bij elkaar in de buurt blijven. Anderzijds beschrijven de modellen in hoeverre de groeivoeten van de grootheden samen-, voor- of achterlopen (zie kader).

---

<sup>5</sup> De auteurs danken professor dr. H.P. Boswijk voor zijn hulp en advies bij de keuze van de schattings-technieken en de interpretatie van de uitkomsten.

---

*VEC en VAR analyse: illustratie aan de hand van de dronkeman en de puppy*

Op een avond verlaat een dronkeman samen met zijn puppy het huis voor een ommetje. De dronkeman is zo dronken dat hij zwalkend zijn weg door het dorp. De puppy is niet aangelijnd en nog zo jong dat hij geneigd is elke nieuwe geur die hij ruikt te volgen en te onderzoeken. Ook de puppy volgt dus een pad dat doelloos lijkt. Maar zo nu en dan zal de dronkeman zijn puppy roepen en de pup zal zo nu en dan een blaffend geluid produceren. Zo blijven beide van elkaars locatie op de hoogte en zullen zij zorgen dat ze niet al te ver bij elkaar uit de buurt geraken. Hoewel beide een doelloos pad lijken te volgen, blijven ze bij elkaar in de buurt – de *afstand* tussen de twee paden is stationair. Er bestaat met andere woorden een ‘lange termijn relatie’ tussen de locatie van de pup en de dronkeman. (Gebaseerd op Murray, 1994)

Zou er ook een korte termijn relatie zijn, dan verhouden *de stapjes* van de pup en de dronkeman zich op een bepaalde manier tot elkaar. Bijvoorbeeld als de dronkeman nu een grote stap naar rechts doet, doet de pup dat over vijf stappen. Wanneer er een lange termijn relatie tussen twee grootheden bestaat, dan spreken we van coïntegratie en schatten we een Vector Error Correctie model. Wanneer er geen sprake is van een lange termijn relatie, beperken we ons te het zoeken naar korte termijn relatie aan de hand van een Vector Auto Regressief model. Beide methoden stellen ons in staat om aan de hand van impuls-respons grafieken de korte termijn samenhangen te bestuderen.

### 3.2.1 Uitzendarbeid en BBP

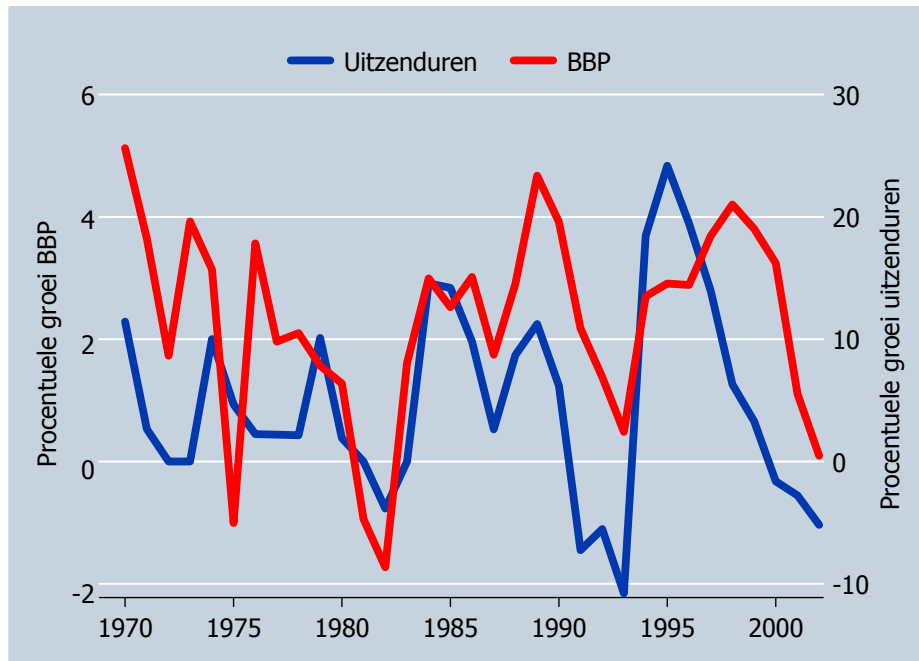
De jaarlijkse groeivoeten van zowel uitzendarbeid (in FTE) als BBP (gecorrigeerd voor inflatie) zijn weergegeven in figuur 3.1. Hoewel er perioden zijn aan te wijzen dat beide groeivoeten op hetzelfde moment hun dal of hun piek hebben (1982, 1989, 1993) zijn er ook perioden waarin de ontwikkeling van uitzendwerk en de ontwikkeling van het BBP tegengesteld zijn (1974-'75, 1992, 1996-'98). Op het oog is het dus niet mogelijk om eenduidig een simpele relatie vast te stellen. Daarvoor zijn geavanceerdere tijdreeksanalyses noodzakelijk. Wel is duidelijk dat noch de groeivoet van uitzendwerk, noch de groeivoet van het BBP een trend bezit (de absolute niveaus bezitten uiteraard wel beide een trend). Met behulp van zogenaamde ‘unit root tests’ hebben we vastgesteld dat de in de figuur weergegeven groeivoeten beiden van dezelfde orde zijn.<sup>6</sup> Dit is van belang omdat anders een eventuele te vinden relatie tussen uitzendarbeid en BBP simpelweg een artefact zou kunnen zijn van het feit dat beide in de tijd toenemen, en derhalve een samenhang niet zomaar toegeschreven kan worden aan zuivere samenhang van de ene variabele met de andere.

Nu dit potentiële probleem niet van toepassing blijkt moet eerst nog onderzocht worden of er alleen sprake is van een korte termijn relatie, of dat er tussen uitzendwerk en BBP sprake is van een zogenaamde lange termijn ‘coïntegratie-relatie’. De beide testen die hiervoor beschikbaar zijn (Engle-Granger en Johansen) geven geen eenduidig beeld. Volgens de Engle-Granger test is er namelijk wél en volgens de Johansen test geen sprake van coïntegratie. Aangezien de Johansen test over het algemeen een hoger onderscheidings-

<sup>6</sup> zie bijlage B voor een uitgebreidere beschrijving van de tests uit dit hoofdstuk.

vermogen heeft, specificeren we in onze tijdreeksanalyse een VAR-model en geen VEC-model. Een VAR-model kent alleen een korte termijn relatie en geen lange termijn relatie.

*Figuur 3.1 Jaarlijkse groei uitzenduren & BBP is ongelijk*



Bron: Eigen berekening SEO o.b.v. CBS.

Het resultaat van de VAR-analyse van de samenhang tussen de groei van uitzendwerk en de groei van het BBP geven we hieronder weer aan de hand van zogenaamde impuls-response grafieken.<sup>7</sup> In het linkerpaneel van figuur 3.2 staat bijvoorbeeld wat de reactie ('respons') is van de groei van het BBP indien de groei van het aantal uitzenduren ineens een flinke 'impuls' krijgt. Op de horizontale as staat het aantal verstreken perioden sinds de initiële schok. Het grijze gebied geeft de onzekerheidsmarge aan.

<sup>7</sup> Het model en de schattingsresultaten worden beschreven in bijlage B.



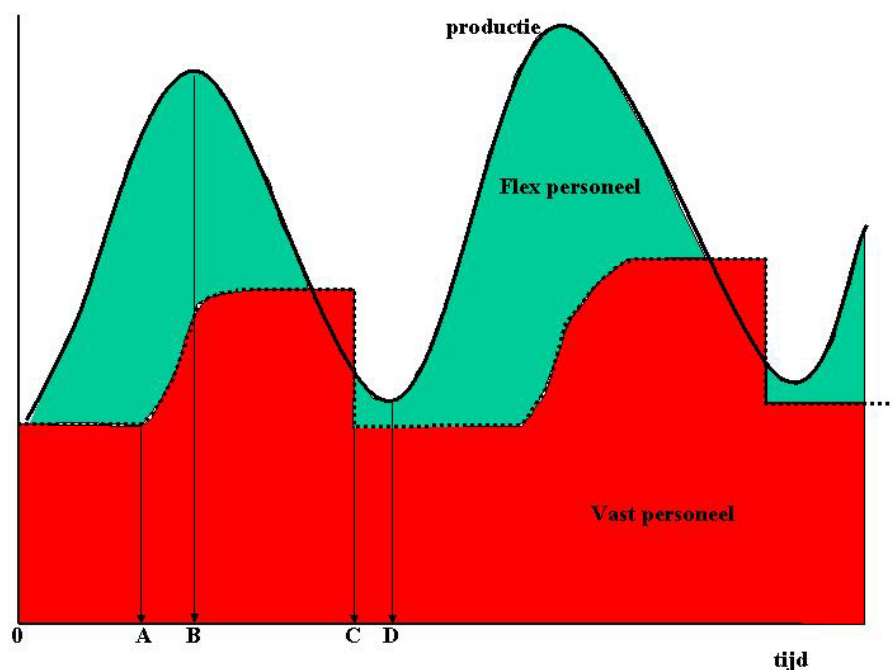
Figuur 3.2 Impuls-Respons grafiek voor uitzenduren-BBP



In het linkerpaneel van figuur 3.2 is deze onzekerheidsmarge zo groot dat we concluderen dat wanneer uitzenduren ineens een impuls krijgen, de respons van het BBP nihil is in alle volgende perioden. Het rechterpaneel is daarom interessanter, daar staat de reactie van de jaarlijkse groei in uitzenduren voor de eerste acht perioden na een éénmalige ‘impuls’ in de BBP-groei. Het blijkt dat in zo’n situatie ook de groei van uitzendwerk direct hoger komt te liggen, zelfs in het jaar daarna (periode 1 op de horizontale as) is nog een positief effect waar te nemen. Maar in de perioden 2 en 3 blijkt het effect ineens juist negatief.

Dus wanneer het BBP relatief fors toeneemt zal uitzendwerk de eerste twee jaar ook sneller groeien, maar zo’n drie jaar later zal de groei van uitzendwerk afnemen. Dit lijkt op het eerste gezicht vreemd, maar het is wel degelijk consistent met de in hoofdstuk 2 ontwikkelde theorie (voor de duidelijkheid hebben we deze nogmaals weergegeven in figuur 3.3). Belangrijk is namelijk om te beseffen dat impuls-response niet hetzelfde is als oorzaak-gevolg. Er is hier géén sprake van een *causale relatie*, maar slechts van een *empirische samenhang*. Een conjunctuurcyclus duurt gemiddeld zo’n jaar of vier a vijf. Na de eerste groeiversnelling van het BBP (0-punt in grafiek) komen we na een jaar of twee terecht in punt A, waar de groei in uitzenduren alweer afneemt. Nog iets later komen we in punt B, waar de economie begint te krimpen en (inmiddels overtollige) uitzendwerkers steeds minder worden ingezet.

*Figuur 3.3 Theoretische relatie tussen conjunctuur en vraag naar vast en flexibel personeel*

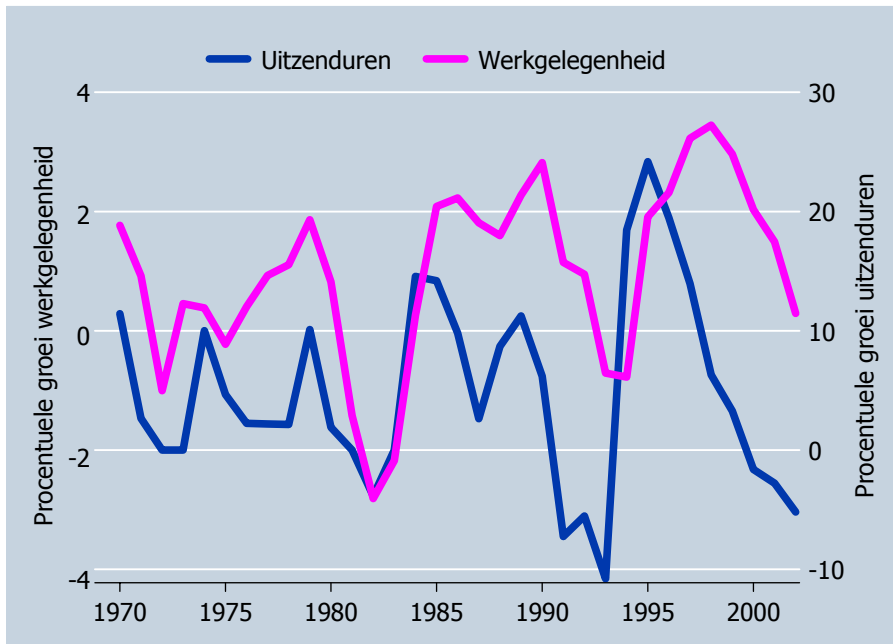


De impuls-respons relatie geldt natuurlijk ook voor negatieve impulsen, zoals kan worden nagegaan met behulp van figuur 3.3. Wanneer de groei van het BBP in periode 0 ineens heel sterk afneemt (bijvoorbeeld net na de hoogconjunctuur in punt B), zal ook de groei van uitzendwerk ineens sterk afnemen. Maar zo'n 2-3 jaren later (bijvoorbeeld na allerlei saneringen tijdens het conjuncturele dal, rechts van punt D) zal uitzendwerk weer gaan groeien. Hoewel in dit soort tijdreeksanalyses dus geen causale samenhangen vastgesteld kunnen worden, is het dus wel mogelijk om a priori ontwikkelde hypothesen te toetsen. In dit geval stemmen de uitkomsten van de tijdreeksanalyse overeen met de theorie uit hoofdstuk 2.

### 3.2.2 Uitzendarbeid en werkgelegenheid

In de vorige paragraaf beschreven we de relatie tussen uitzendarbeid en het BBP, in deze paragraaf kijken we naar de relatie van uitzendwerk met de totale werkgelegenheid in Nederland. Wederom kijken we eerst simpelweg naar de jaarlijkse groeivoeten, van zowel uitzendarbeid als werkgelegenheid (beide in FTE) zijn deze weergegeven in figuur 3.4. Ook hier blijkt dat er niet zomaar 'op het oog' een relatie kan worden vastgesteld. Er zijn perioden waarin beide groeivoeten een zelfde ontwikkeling hebben (voornamelijk in de jaren '70 en '80) maar in de latere perioden lopen beide groeivoeten regelmatig uiteen. Ook hier is dus een geavanceerdere tijdreeksanalyse gewenst.

Figuur 3.4 Jaarlijkse groei uitzenduren & werkgelegenheid is ongelijk



Bron: Eigen berekening SEO o.b.v. CBS.

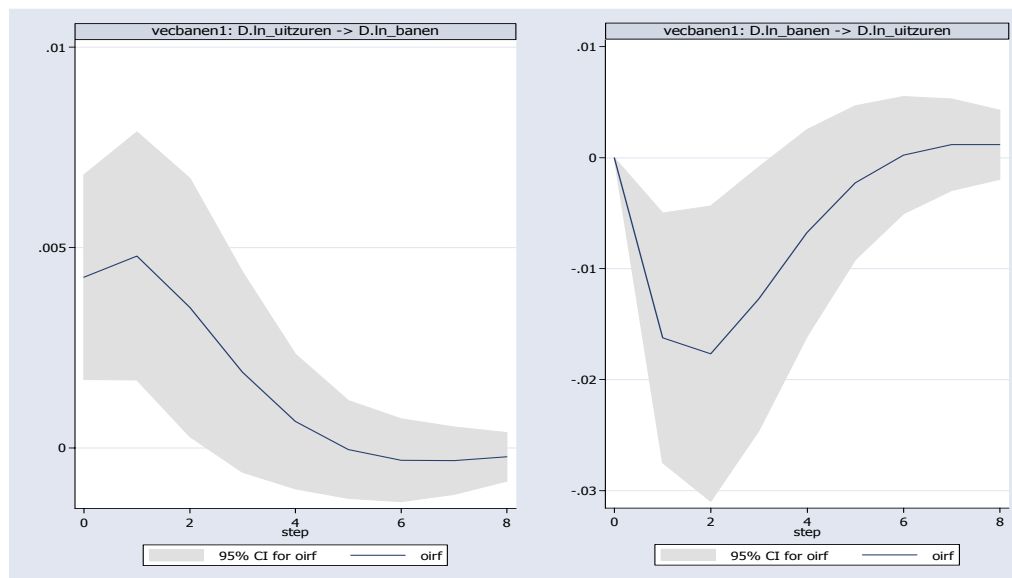
Dat de groeivoet van de omvang van uitzendarbeid stationair is, is in de vorige paragraaf al vastgesteld. Uit de 'unit root test' blijkt dat ook de groeivoet van de totale werkgelegenheid stationair is. In de volgende stap onderzoeken we of er sprake is van 'coïntegratie'. Het blijkt dat beide testen wederom een verschillend beeld geven. Volgens de Engle-Granger test is er namelijk géén en volgens de Johansen test wél coïntegratie. Aangezien de Johansen test over het algemeen een hoger onderscheidingsvermogen heeft, specificeren we in onze tijdreeks-analyse een VEC-model en geen VAR-model. Een VEC-model kent zowel een korte termijn relatie als ook een lange termijn relatie.

Het resultaat van de VEC-analyse van de samenhang tussen de groei van uitzendwerk en de groei van de werkgelegenheid geven we weer in figuur 3.5 aan de hand van impuls-response grafieken.<sup>8</sup> Op de horizontale as staat het aantal verstreken perioden sinds de initiële schok. Het grijze gebied geeft de onzekerheidsmarge aan.

In het linkerpaneel van figuur 3.5 zien we dat een extra groei van het aantal uitzenduren samengaat met een extra groei in de totale werkgelegenheid in de eerste perioden. Na 2 jaar is er geen noemenswaardig effect meer. Echter, tegelijkertijd gaat een impuls in de groei van werkgelegenheid gepaard met een negatieve respons in de groei van uitzendarbeid, zij het pas 1-3 jaar later. Ook hier is uiteraard géén sprake van een *causale relatie*, maar slechts van een *empirische samenhang*.

<sup>8</sup> Het model en de schattingsresultaten worden beschreven in bijlage B.

*Figuur 3.5 Impulse-Respons grafiek voor uitzenduren-werkgelegenheid*



Bovenstaande resultaten zijn redelijk in overeenstemming met de hypothesen uit hoofdstuk 2, die nogmaals zijn weergegeven in figuur 3.3. Als uitzendwerk bovenmatig groeit (in het begin van de conjunctuurcyclus, punt 0) neemt aanvankelijk ook de totale werkgelegenheid toe. En als de totale werkgelegenheid snel toeneemt, zal de groei van uitzendarbeid na een jaar afnemen. In punt A neemt de groeivoet van uitzenduren immers alweer af. En in punt B zet de daling in.

### 3.3 Conclusies

In dit hoofdstuk hebben we gekeken in hoeverre het ontwikkelde theoretische kader ondersteund wordt met empirische bevindingen. Uit een overzicht van publicaties over de samenhang van conjunctuur met uitzendarbeid of flexwerk (paragraaf 3.1) blijkt dat veel studies vinden dat uitzendwerk/flexwerk voorloopt op de totale werkgelegenheid. Verder vertoont het gemak waarmee werklozen een vaste baan vinden meer samenhang met arbeidsmarktkrapte en conjunctuur dan het gemak waarmee zij een tijdelijke baan vinden. Deze resultaten zijn in overeenstemming met het theoretisch kader uit hoofdstuk 2.

Daarnaast hebben we zelf een tijdreeksanalyse uitgevoerd naar de relaties tussen uitzendarbeid en BBP en tussen uitzendarbeid en werkgelegenheid. De uitkomsten hiervan zijn weergegeven met behulp van impuls-response grafieken, en ook deze resultaten zijn in overeenstemming met de eerder ontwikkelde theorie. In tabel 3.2 zijn de belangrijkste bevindingen van de tijdreeksanalyse nogmaals weergegeven.

Tabel 3.2 Samenvatting resultaten tijdreeksanalyse SEO

<b>Impuls (jaar=0)</b>	<b>vertraging</b>	<b>Respons</b>
extra groei BBP →	0-1 jaar 2-3 jaar	→ hogere groei uitzendarbeid → lagere groei uitzendarbeid
extra groei uitzendarbeid →	0-2 jaar	→ hogere groei werkgelegenheid
extra groei werkgelegenheid →	1-3 jaar	→ lagere groei uitzendarbeid

---

## 4 Werkgeversmotieven voor uitzendarbeid

*'Uitzendwerk volgt de golfslag niet meer, maar voelt wel eb en vloed.'*

### 4.1 Inleiding

De 'raison d'être' van uitzendbureaus is met capaciteit in te springen op die situaties, die het normale functioneren van inlenende bedrijven te boven gaan. Dit wordt ook wel aangeduid als het klassieke 'piek en ziek' motief. Het kenmerk van deze situaties is dat zij veelal niet te voorspellen zijn en bijgevolg aanleiding geven tot ad hoc beleid.

De laatste jaren lijken de motieven echter veranderingen te ondergaan, al dan niet mede beïnvloed door de conjunctuur. Het piek en ziek motief is niet langer het enige inleenmotief. Uit internationaal literatuuronderzoek naar inlenersgedrag komen de volgende motieven naar voren (zie tabel 4.1). Naast het inlenen van uitzendkrachten vanwege schommelingen in de productie en ter vervanging van ziekte nemen de inleners regelmatig uitzendondernemingen in de arm voor het werven en selecteren van nieuw personeel. Ook zijn steeds meer uitzendondernemingen in de niches van de markt actief geworden en bieden zij inleners specifieke diensten aan, zoals bijvoorbeeld gespecialiseerd personeel zoals artsen, IC-verpleegkundigen en groepen van technici. Verder spelen bij de afweging uitzendkrachten of eigen personeel te werven relatieve kosten, snelheid en gemak steeds uitdrukkelijker een rol.

De vraag is of ook in Nederland een verschuiving heeft plaatsgevonden in de strategieën van de inleners en de uitzendbedrijven. Anticiperen zij meer op de marktontwikkeling dan voorheen en welke strategieën gebruiken ze daarbij? Heeft de regelgeving van de afgelopen jaren het niveau van het gebruik van uitzendkrachten structureel verlaagd of beïnvloedt de regelgeving de reactie op de conjuncturele neergang? Wat is de betekenis van krapte op de arbeidsmarkt daarbij?

Deze vragen worden beantwoord aan de hand van een pilot van vraaggesprekken die zijn gevoerd met zeven sleutelfiguren werkzaam bij inleners en uitzendondernemingen. Daarbij is ook gekeken of er verschillen zijn tussen hoog- en laaggeschoolde arbeid, grote en kleine inleners en tussen de sectoren.

---

Tabel 4.1 *Motieven van inleners*

motief										
auteur(s), jaar	Onzekere groei	Vraagschommelingen	Seizoensinvloeden	Verlof/ziekte/vakantie opvangen	Overbrugging tot vast personeel	Screening/ Uitzendbureau als HRM adviseur / Betere toegang tot arbeidsmarkt	Gespecialiseerde taken / gewijzigde productiemethode	Kosten (incl. soc. zekerheid)	Snelheid/ efficiëntie uitzendbureau	Administratieve eenvoud/gemak
Houseman (1995)		++						++		
Abraham (1996)		+					+	+		
Atkinson (1996)		++		++	+	+	+	+		+
Rogowski (1996)			++	++						
EIRO (1999)		+	+	+			+			
Hoffmann (1999)		++								
McKinsey (2000)		++	++	++		+	+	+		
IDEA/Federgon (2002)				++		++		+	+	++
Storrie (2002)	+	+	+	+		+	+	+		
Christe (2002)							+			
Houseman e.a. (2003)					+	+		+		
Varejao (2003)						++				
IBM (2003)	+	+		+		+		+		++

Voor de pilot zijn twee sectoren gekozen, de horeca (een cateraar) en de gezondheidszorg (een ziekenhuis). De keuze voor deze sectoren is allereerst ingegeven door het verwachte verschil in reactie op de conjunctuur (zie paragraaf 2.3). In de catering is sprake van een sterke conjunctuurgevoeligheid, terwijl de gezondheidszorg sprake is van een mindere conjunctuurgevoeligheid. De gezondheidszorg is een sector die afhankelijk is van overheidsbudgetten en pas in tweede instantie via kortingen op dit budget invloed van de conjunctuur ondergaat. De gezondheidszorg is de laatste sector die afzwakt en ook de laatste sector die weer aantrekt. Pas sinds april 2003 is daar een scherpe daling van het aantal uitzendkrachten merkbaar. In de catering is voornamelijk laaggeschoold personeel werkzaam, terwijl in het ziekenhuis hoger geschoold verplegend personeel de grootste personeelsgroep vormt. Beide sectoren hebben de afgelopen tijd met krapte op de arbeidsmarkt te kampen en beide hebben als belangrijkste doelgroep de herintredende huisvrouw, een groep die sterk is uitgedund. Ook hebben beide sectoren te maken met een

vergrijzing van het personeelsbestand. De catering heeft bovendien een heel slecht imago onder werknemers. Catering is na schoonmaakwerk een goede tweede onderaan de lijst.

Met zowel inleners (cateraar en ziekenhuis) als (HRM) medewerkers van twee grote uitzendondernemingen, die actief zijn in beide branches, zijn vraaggesprekken gevoerd van exploratieve aard. Gekozen is voor grote inleners en uitzendbureaus omdat we verwachtten bij hen als eersten een mogelijke verschuiving in strategieën waar te kunnen nemen. Het doel van de gesprekken is zo goed mogelijk de strategieën van inleners en uitzenders boven tafel te krijgen. Om hen de gelegenheid te geven zo vrij mogelijk te kunnen spreken zijn de gesprekken geanonimiseerd.

## 4.2 Motieven

De verscheidenheid aan motieven, die blijkt uit het literatuuronderzoek onder inleners en waarin ook de daarmee samenhangende motieven van uitzenders doorklinken, valt te onderscheiden in twee categorieën motieven: systeeminterne en systeemexterne motieven. Systeemexterne motieven zijn motieven die gebaseerd zijn op de reacties van inleners en uitzenders op veranderingen buiten het inleen- en uitzendsysteem zoals regelgeving en marktontwikkelingen. Systeeminterne motieven komen voort uit ontwikkelingen binnen dit systeem zoals professionaliseringstendensen die tot uitdrukking komen in diversificatie van het takenpakket en kwaliteitstendensen.

### 4.2.1 Flexibiliteitsmotieven

Tot de systeemexterne motieven behoren flexibiliteitsmotieven. Het klassieke flexibiliteitsmotief ('piek en ziek') blijkt onder invloed van de markt en regelgeving een minder pregnante rol te vervullen. Flexibiliteit wordt steeds meer beschouwd als een vast kenmerk van het bedrijf. Door de flexibiliteit op langere termijn in te schatten wordt de flexibiliteit als gevolg van onverwachtse gebeurtenissen zo klein mogelijk gehouden. Er wordt ingezet op wat kan worden aangeduid als structurele flexibiliteit. Het pure 'piek en ziek' motief waarbij ad hoc personeel wordt ingeleend respectievelijk uitgezonden wordt zo geminimaliseerd.

#### *Het structurele flexibiliteitsmotief*

De regelgeving op het terrein van uitzendarbeid in combinatie met die op het terrein van de sociale zekerheid van de laatste jaren (zie par. 2.4) heeft de inlener voorzichtiger – lees: kostenbewuster – gemaakt. Met het aantrekken van vaste krachten, voor zover dit in de krappe arbeidsmarkt van eind jaren negentig al mogelijk was, wordt gewacht totdat zeker is

---



dat een toename van de vraag blijvend is. Zelfs dan wordt het aantal krachten beperkt tot het noodzakelijke. Om de concurrentie en de daarmee gepaard gaande onzekerheden te verkleinen is uitbesteding een vast kenmerk van het personeelsbeleid geworden, met name bij de grote bedrijven. Om de personeelsrisico's te verkleinen pogen inleners óf hun flexibiliteitsbehoefte zo goed mogelijk in te schatten en op te lossen met een interne flexpool waarbij de resterende piek en ziek wordt uitbesteed óf zij besteden het totale flexibele deel uit inclusief de werving en selectie en vaak ook de eventuele scholing.

*Voorbeeld: Catering*

De geïnterviewde inlener maakt gebruik van een interne pool (regiopool). “Deze mensen zijn bij ons in vaste dienst, maar zijn flexibel inzetbaar. Dit is de groep mensen die op verschillende locaties werken. Die mensen hebben daar zelf voor gekozen en vinden het leuk elke dag ergens anders te werken, hebben geen vaste locatie. Deze mensen worden niet gekwalificeerd als flexwerker. Deze regiopools zijn in het leven geroepen vanwege een vrij hoog afwezigheidspercentage (ziekteverzuim, vakantiedagen, ADV-dagen). Het komt regelmatig voor dat iemand een dagje afwezig is en dus is het handig een ploegje samen te stellen van mensen die rouleren. Zo houd je flexibiliteit in eigen hand. Functies waarin het gaat om organisatie of beheren van de kas geef je liever niet uit handen, maar houd je intern. Je eigen personeel is kwalitatief toch beter. Nu is het niet de bedoeling dat alle flexibiliteit intern wordt opgevangen. We maken ook gebruik van uitzendkrachten, maar enkel voor laaggeschoolde en gemakkelijk te instrueren werkzaamheden. De uitzendkrachten in de sector zijn low-skill. Uitzendkrachten zijn voor ons echt de meewerkende lieden, die werkzaamheden verrichten waarvoor geen opleiding nodig is. Korte instructies zijn voldoende. Uitblinkers willen we wel verder opleiden, laten doorstromen en in vaste dienst nemen. Bij uitblinken gaat het dan meer om gastvrijheid en uitstraling dan om vakkundigheid. Vakkundigheid kan je immers aanleren.”

De flexpools hoeven per saldo niet te leiden tot een afname van het aantal uitzendkrachten. De inlener: “In het verleden werkten we met nul-urencontracten. Sinds een aantal jaar is de CAO veranderd en zijn we met min-max-contracten gaan werken van minimaal 13 uur en maximaal 25 uur. We hebben toen er bewust voor gekozen met meer uitzendkrachten te gaan werken.”

*Voorbeeld: Gezondheidszorg*

Ook hier heeft de inlener de afgelopen jaren een eigen intern flexbureau opgericht, van verpleegkundigen. Het ziekenhuis werkt nog wel met diverse uitzendbureaus maar heeft sinds drie jaar ook een eigen flexbureau, dat vergelijkbaar is met een intern uitzendbureau. De inlener heeft het aandeel uitzendkrachten beperkt tot 10%. Vooral voor inval in geval van ziekte en (seizoensgebonden) piek. Het verschil met het uitzendbureau is dat het flexbureau maar één klant heeft, het ziekenhuis, en dat alle flexwerkers in dienst zijn van het ziekenhuis. Een groter bewustzijn van de kosten van uitzendkrachten speelde in de besluitvorming een belangrijke rol. De voordelen van het flexbureau zijn financieel en daarna geeft het de inlener de garantie van de kwaliteit en binding tussen de flexwerker en het bedrijf. De komst van het flexbureau drukt het uitzendbureau weer in de oude klassieke rol van ‘piek en ziek’.

In beide gevallen is opvallend dat de uitbesteding plaatsvindt door contracten aan te gaan voor langere tijd met een of meerdere uitzenders. Door deze relationele contracten wordt een ad hoc beleid vermeden. Het is duidelijk dat ook de uitzenders de voorkeur geven aan

deze relationele contracten, omdat deze hun weer de mogelijk geeft de benodigde flexibiliteit voor langere duur in te schatten en vast te leggen. Vooral door de invoering van de Flexwet in 1999, waarin bepaald werd dat uitzendkrachten na verloop van een bepaalde periode in loondienst van het uitzendbureau werkzaam zijn, zijn de risico's voor de uitzenders vergroot. Deze flexibiliteit aan inleners- en uitzenderskant wordt aangeduid als het structurele flexibiliteitsmotief en is in tegenstelling tot het klassieke gedrag niet gericht op de op dat moment benodigde aantal extra krachten maar op de extra flexibele inzet voor langere duur.

*Voorbeeld relationeel contract: preferred supplier*

Een inlener in de catering werkt sinds enige tijd met een preferred supplier. Het voordeel van het werken met een preferred supplier is tweeledig : het spreken van dezelfde taal en (door de concentratie bij één uitzendbedrijf) schaalvoordeel voor de inlener, omdat deze een grote klant is. Er wordt gewerkt met een contractduur van 2 jaar. Maar er worden per jaar afspraken gemaakt over tarieven, bonussen en kritische succesfactoren. Met andere uitzenders maakt de inlener ook afspraken, maar vooral prijsafspraken.

Sprekend voor het relationele aspect is dat inlener en uitzendbedrijf samen op training gaan. "In de krappe tijden konden onze managers en hun intercedenten elkaars bloed wel drinken. 50% van onze vraag konden ze namelijk niet vullen en dat werd natuurlijk pas op het laatste moment verteld, zodat je dus niets anders kon regelen met een ander uitzendbureau. Tijdens die training hebben ze elkaar leren kennen, begrip gekweekt en plannen gemaakt. Het is een inspirerende samenwerking."

In het partnerschap worden over en weer ook afspraken gemaakt over elkaars organisatie: "In de tijd van hoogconjunctuur had het uitzendbedrijf ook een erg hoog verloop onder de intercedenten. Zo hoog dat we dat verloop uitgeroepen hebben tot kritische succesfactor en afgesproken hebben dat wij een bonus zouden krijgen als zij het verloop niet onder een bepaald niveau konden houden."

De inlener werkt ook met enkele andere uitzendbedrijven. Om in nieuwe tijden van hoogconjunctuur niet teveel van de ene preferred supplier afhankelijk te zijn wordt 10% van alle uitzendkrachten ingevuld door andere partners dan de preferred supplier. Die keuze is een strategische beslissing: "Deze andere bureaus hebben ons in de vorige hoogconjunctuur ook zo goed geholpen en uit loyaliteit willen we deze banden houden, zodat mocht het nodig zijn, we een beroep op ze kunnen doen. Het zijn goede relaties en daarbij willen we fatsoenlijk zaken doen."

Zowel voor inleners als uitzenders is het structurele flexibiliteitsmotief een poging de risico's te verkleinen. Wel blijkt onder invloed van de verslechterende conjunctuur, waardoor de machtsverhouding is verschoven naar de inlenende partij, de vanzelfsprekende verlenging van de contracten met de 'huis' uitzender onder vuur te liggen. Inleners besteden na afloop van de contracten hun flexibiliteitsbehoefte uit aan meerdere 'uitbesteders' waarmee zij de 'huis' uitzender scherp houden.

*Voorbeeld invloed crisis: contract via tender*

Een uitzendbureau: “Normaal gesproken werden de relationele contracten jaarlijks stilzwijgend verlengd. In de huidige crisis zijn opdrachtgevers/inleners tot tenderen overgegaan. Dat zet de marges bij de contractbesprekingen extra onder druk. Deze via tendering verkregen contracten gaan over grote bedragen en zijn voor langere tijd. Deze tenders gaan gepaard met een toename van een onderlinge concurrentie tussen de uitzendbureaus. Vaak moeten we een uitvoerige offerte uitbrengen. En soms zien we een tender van een klant waarmee we jarenlang hebben samengewerkt en bij wie we dachten gebeiteld te zitten aan onze neus voorbij gaan. Tenderen brengt een zeker afbreukrisico met zich mee en zet de winstmarge onder druk.”

De inhoud van de contracten is strategisch ingevuld mede gericht op de langere termijn. (zie voorbeeld in de volgende box)

*Voorbeeld aanpassing relationeel contract*

Een inlener: “Ook hierin voelen we de invloed van de conjunctuur. Toen de arbeidsmarkt zo krap was, waren we blij met iedere uitzendkracht, en dat gold ook voor het uitzendbureau. Nu de markt wat ruimer is, kunnen we afspraken maken over de hoeveel 1<sup>ste</sup> en 2<sup>de</sup> fase-uitzendkrachten (uitzenden) en hoeveel 3<sup>de</sup> en 4<sup>de</sup> fase uitzendkrachten (detachtering) we willen hebben. Natuurlijk wil je het liefst allemaal 1<sup>ste</sup> en 2<sup>de</sup> fase uitzendkrachten, want die zijn het goedkoopst, maar dat kan niet. Daarbij zijn die 3<sup>de</sup> en 4<sup>de</sup> fase-uitzendkrachten ook meer ervaren, maar soms ook te duur. Dus hebben we een verdeling afgesproken: 70% uitzenden en 30% detacheren.”

***Het klassieke flexmotief ‘piek en ziek’***

Uit het voorgaande is gebleken dat het klassieke ad hoc flexibiliteitsmotief aan belang heeft ingeboet. Toch is dit niet over de hele linie het geval. Vooral de grotere bedrijven hebben hun strategie ten aanzien van flexibiliteit veranderd. Uitzenders melden dat met name bij de kleinere bedrijven niets is veranderd. De kleine inleners sluiten als vanouds in tijden van crises contracten voor kortere duur en voor minder uren. De grootte van het bedrijf is van meer belang dan de samenstelling van het personeel bij de keuze uitzendkrachten in te lenen.

Grotere bedrijven hanteren echter wel een verschillend motief om verschillende categorieën personeel in te lenen. Terwijl zij voor hun hoger geschoold personeel een flexpool opzetten besteden zij het flexwerk van laaggeschoold personeel geheel uit. Door deze uitbesteding te koppelen aan contracten voor langere duur met een of enkele uitzenders is weer eerder sprake van een structureel flexibiliteitsmotief dan van een klassiek ad hoc ‘piek en ziek’ motief. Uitzendbedrijven blijken de personeelsfunctie van de inlenende bedrijven voor deze categorie flexwerkers grotendeels over te nemen.

**4.2.2 Het professionaliseringsmotief**

Tot de systeeminterne motieven behoort het professionaliseringsmotief. Professionalisering betekent dat ondernemingen zich gaan positioneren op de markt. Dat geldt vooral voor

uitzendbedrijven, maar ook bij inleners is sprake van professionalisering, bijvoorbeeld van de inkoop. Een belangrijke stimulus voor professionalisering is de noodzaak tot kostenminimalisatie. Uitzendbedrijven proberen door anticiperend gedrag (de gevolgen van) schommelingen in de orderportefeuille te dempen en ontwikkelden de afgelopen jaren een aantal verschillende strategieën om de orderportefeuille te vergroten en schommelingen erin te verminderen.

### ***Diversificatie van het productiepakket***

Een strategie van uitzendondernemingen is het verbreden van het productiepakket. Door variatie in de producten kunnen schommelingen in de opdrachten in het ene contract worden opgevangen met activiteiten in het kader van een ander. Uitzendbureaus bieden hun klanten een breed scala van producten variërend van uitzenden, payrolling, werving en selectie tot outplacement en projectsourcing. Diversificatie vindt plaats in beide sectoren.

#### *Voorbeeld uitzendbedrijf in catering:*

“We proberen kwaliteit op maat te leveren. We vragen ons voortdurend af wat de business van onze klant is en wie de klant achter de klant is. We leveren arbeid, maar we zijn ook arbeidsconsulent en soms zelfs arbeidsjurist. We worden niet zozeer afgerekend op onze prijs, we leveren namelijk meer dan alleen uitzendkrachten. We werken ook regelmatig met de zogenaamde *in-house-constructie*. Een van onze mensen zit dan permanent op kantoor van de inlener. Deze persoon werkt dezelfde arbeidstijden, maakt deel uit van de arbeidscultuur. Maakt in feite deel uit van het bedrijf. Je ziet eigenlijk dat de twee bedrijven in elkaar schuiven. Het uitzendbureau schuift in de inlener.”

#### *Voorbeeld uitzendbedrijf in de gezondheidszorg:*

“Onze inleners, en met name de grote inleners, willen voorwaarden kunnen stellen en financiële druk kunnen uitoefenen op ons. Uitzenden is immers behoorlijk duurder geworden. Nu willen wij onze marges blijven halen en dit leidt tot een verdieping van het pakket. We doen nu aan accountmanagement van grote inleners. Door onze sales te professionaliseren kunnen we een gelijkwaardige onderhandelingspartner worden en de wens van de inlener ook beter vertalen in onze eigen organisatie. De klassieke intercedent van 4 cliënten en 50 uitzendkrachten is aan het verdwijnen. We zijn meer accountmanagers aan het worden. Deze accountachtige benadering heeft bij grote inleners de toekomst. Bij grote inleners gaat het werk om meer dan piek en ziek, maar gaat het ook om poolmanagement, onderaannemerschap, payrolling en reïntegratie en werving en selectie, hoewel we bij werving en selectie wel signaleren dat deze taak afneemt naarmate de arbeidsmarkt verruimt.

### ***Internationale werving als onderdeel van een strategisch dienstenpakket***

Uitzendbureaus hebben Oost-Europa als wervingsmarkt voor uitzendkrachten ontdekt en bieden deze uitzendkrachten aan inleners aan als onderdeel van een breder HRM-maatwerkpakket.

*Voorbeeld:*

“In Zeeland werken bedrijven graag met Polen. Het gaat hun niet zozeer om de prijs, maar Polen zijn betrouwbaar, werken hard, willen overwerken, zijn vakmensen en schuwen werk niet dat veel Nederlanders niet willen doen.” Het uitzendbureau maakt hen onderdeel van ‘de juiste mix van de flexpool’: “We leveren maatwerk in de winstmarges die mogelijk zijn. We kijken dus naar de mix van de flexpool. We kijken naar de vaste contracten, de vakantiewerkers en ook naar de gewone uitzendkrachten. We proberen de ratio van deze werkenden in beeld te krijgen en te sturen. Daartoe moeten we ook veel met de inlener praten. We streven naar een strategische inzet van mensen, naar een juiste prijs/kwaliteit verhouding. Soms wijzen we de inlener erop dat deze uitzendkracht misschien wel meer kost, maar ook meer oplevert. Dat we hier naar kijken is een reactie op een vraag vanuit de klant. Klanten willen dat we hier naar kijken. En daarbij zijn uitzendkrachten regelmatig productiever.”

***Verdere verbreding van het pakket van diensten: marketing***

Grote uitzendbureaus proberen meer dan alleen de personeelsfunctie van de klant over te nemen en zien uitzenden niet langer als hun enige core business. Een van de geïnterviewde uitzenders: “We leveren ook juridische kennis en hebben ideeën over de marketing. Onze core business is het aanbieden van aanvullende diensten geworden. Soms moeten we ook bepaalde activiteiten uitbesteden. Bijvoorbeeld een grote klant wil al zijn werving en selectie via ons laten verlopen. Ze vinden ons een betrouwbare partner en ze willen ook dat we personeel op HBO & WO niveau voor hen werven en selecteren. Nu is dat mooi, maar niet ons werk. Dus trekken we een businesspartner aan, we zoeken een passende partner voor deze werkzaamheden. We maken financiële afspraken met deze partner, die dankzij ons geen acquisitiekosten heeft.”

In de huidige neergaande conjunctuur heeft een uitzender in de conjunctuurgevoelige catering een vergaande strategie ontwikkeld en het pakket verder verbreed tot het bewerken van de opdrachtgeversmarkt van de klant. “Zo hebben we onlangs de klant geholpen een buitenlandse opdrachtgever binnen te halen. We hebben meegedacht en weten dat we het juiste personeel kunnen leveren. Dat levert ons weer werk op.” Niet in elke markt werkt deze strategie van de uitzendonderneming. “In de verpakkingsindustrie is er daarentegen heel radicaal een stop op uitzendkrachten gezet en is niet eens gekeken naar de rol van de uitzendkrachten binnen het bedrijf.”

Professionalisering van inleners komt naar voren in de vorm van payrolling, het opzetten van interne flexpools en inkoopteams, samenwerking tussen middelgrote inleners om schaalvoordelen te bewerkstelligen en het leggen van een makelaarsfunctie bij de huisleverancier.

---

### ***Payrolling***

Een strategie op productniveau van de inleners is in toenemende mate gebruik te maken van payrolling. Payrolling is voor de inlener goedkoper dan het werken met uitzendkrachten, sneller en heeft na de introductie bij de grote bedrijven een hoge vlucht genomen voor zowel hoog- als laaggeschoolde functies. Bij de laaggeschoolde functies melden mensen zich tegenwoordig weer aan de poort van het bedrijf en het bedrijf verwijst deze mensen naar het uitzendbureau door. Het bedrijf kan die mensen dan aftikken als payrolling. Voor gespecialiseerde en hooggeschoolde functies speelt vooral het tijdsaspect een rol; payrolling is sneller dan uitzenden.

### ***Interne flexpools en inkoopteams***

Een andere strategie is de ontwikkeling van interne flexpools als vorm van centralisering van de personeelsfunctie bij de grote inlener (zie 2.2.1). Groter kostenbewustzijn hebben grote inleners de afgelopen jaren ertoe aangezet ook de inkoopfunctie te centraliseren en te werken met inkoopteams met professionele inkopers. Deze dwongen op hun beurt professionalisering van de verkoop bij de uitzendondernemingen af (zie boven).

### ***Schaalvoordeel voor middelgrote bedrijven***

Bedrijven ontwikkelen ook gezamenlijke strategieën. Middelgrote inleners gaan samenwerkingsrelaties aan om van de schaalvoordelen van de grote bedrijven te kunnen profiteren.

#### *Voorbeeld inleners gezondheidszorg:*

“Middelgrote ondernemingen zijn met de budgetkortingen meer op de kosten gaan letten en gaan professionaliseren. Ze ontwikkelen strategieën van onderlinge samenwerking om zo schaalvoordelen met uitzendarbeid binnen te halen. De markt voor uitzendbedrijven is aan de opdrachtgeverkant de afgelopen jaren veranderd naar een tweetal type opdrachtgevers: grote en kleine. Het segment van de middelgrote bedrijven is eruit weggevallen.”

### ***Makelaarsfunctie***

Een verdergaande strategie is het leggen van een makelaarsfunctie bij een huisleverancier / preferred supplier. De inlener regelt afspraken geregeld tussen uitzendondernemingen onderling om op onvervulde vraag te anticiperen.

---

*Voorbeeld makelaarsfunctie in de catering:*

“Wij zetten een vraag naar uitzendkrachten uit bij onze vaste partner en die kijkt of ze deze vraag kunnen vullen, zo niet dan bellen zij drie andere, door ons aangewezen, partners. Daarbij weet de preferred supplier dat ze 10% van de vraag moeten afstaan aan die andere drie, dus business af moet staan aan zijn concurrent. Daar zijn ze niet zo heel blij mee. Ze zouden de volle 100% kunnen vullen, maar ze weten dat ze de andere drie ook iets moeten gunnen. Deze ideeën hebben we samen besproken, we leggen niets dwingend op. Dit besluit is in goed overleg genomen en daarbij groeien ze door deze samenwerking en zijn 40 andere uitzenders uitgeschakeld. Voor ons heeft deze samenwerking het voordeel dat we één keer bellen en dat het altijd opgelost wordt. Een van de vier uitzenders lost het probleem op. De preferred supplier vervult nu 90% van onze vraag. Als de conjunctuur stijgt, zal dat percentage afnemen en krijgt de preferred supplier 70% van de vraag en de rest 30%. Dat staat nu al vast. We kunnen niet meer ad hoc op de markt reageren. Daar zijn we te groot voor.”

De invloed van de conjunctuur op de professionalisering komt op verschillende manieren tot uiting. De grote inleners trekken meer flexibiliteit naar zich toe; zij kunnen ook meer intern opvangen door de ontwikkeling van interne pools en dat gaat ten koste van het aandeel van de uitzendbedrijven. De uitzendondernemingen bieden op hun beurt bredere pakketten aan om het verlies op het ene deel van het pakket te kunnen compenseren met een ander deel.

### 4.3 Conclusies

Op microniveau zijn duidelijk verschuivingen waarneembaar in de motieven van bedrijven ten opzichte van die in voorgaande conjunctuurcrises. Er lijkt echter eerder sprake van een autonome ontwikkeling dan van een verband met de conjunctuur. De nieuwe strategische motieven zijn gericht op risicovermindering door flexibiliteit tot een strategisch item te maken. Grote bedrijven –inleners zowel als uitzendondernemingen– proberen zich proactief in te dekken en niet langer ad hoc te reageren. Inleners en uitzendondernemingen gaan relationele contracten aan. De belangrijkste motieven in dit verband zijn het structurele flexibiliteitsmotief en het professionaliseringsmotief. Met een of slechts enkele uitzendbedrijven gaan inleners contracten aan van langere duur die tevens meerdere personeelstaken kunnen omvatten. Op grond van deze langere termijn beweging lijkt een verdere concentratie van uitzendbedrijven te verwachten.

Op macroniveau is het gevolg voor het aantal uitzenddagen en -krachten op basis van de gehanteerde strategieën moeilijker in te schatten. Zo is de samenstelling van het personeel van belang. In de gezondheidszorg wordt bijvoorbeeld bij hoger geschoold personeel (verpleegsters) minder via uitzendkrachten gewerkt –en meer met een interne flexpool– en voor laaggeschoolde arbeid in de catering en schoonmaak juist weer meer. Onder invloed

van de conjunctuurcrisis is de onderhandelingsmacht van de inlener toegenomen. Er vindt een scherpere selectie plaats en de inleners tenderen de contracten. In het totaal aantal uitzenddagen zullen de verschillende strategieën per saldo weinig verandering brengen. Wel verbetert de efficiëntie: er zijn minder uitzendkrachten nodig om dit aantal uitzenddagen te realiseren.

---





---

## 5 Samenvatting en Conclusie

Hoe verhoudt uitzendwerk zich tot de conjuncturele cyclus? De gangbare gedachte is dat uitzendwerk enigszins voorloopt op de rest van de economie. Als uitzendwerk aantrekt, is dat een signaal dat het met de rest van het land binnenkort ook beter gaat. Wordt deze algemene wijsheid gestaafd door de cijfers? Zijn er de afgelopen jaren veranderingen opgetreden waardoor deze algemene wijsheid niet meer opgaat? In dit rapport presenteren wij de resultaten van onze zoektocht naar de antwoorden op deze vragen.

### *Theoretisch verband*

Hoofdstuk 2 geeft een overzicht van het theoretische verband tussen conjunctuur, reguliere en flexibele werkgelegenheid. Idealiter zou een werkgever een vaste bron reguliere arbeidskrachten hebben, die de basisproductie verzorgt (structurele vraag). Alle extra (conjuncturele) vraag wordt opgevangen met flexibele arbeidskrachten, die makkelijk kunnen afvloeien als de vraag weer inzakt. Zou dit het geval zijn, dan zou reguliere werkgelegenheid ongevoelig zijn voor conjunctuur en *beweegt flexibele arbeid precies gelijkop met conjunctuur*.

Werkgevers kunnen redenen hebben om meer of juist minder reguliere arbeidskrachten in te zetten dan voor de basisproductie nodig is. Ze kunnen een deel van de basisproductie laten uitvoeren door flexibele werknemers omdat die om andere redenen dan alleen het opvangen van vraagschokken aantrekkelijk zijn. Bijvoorbeeld omdat ze zo die werknemers eerst kunnen screenen voor ze in vaste dienst te nemen. Aan de andere kant kunnen werkgevers ook redenen hebben om juist meer reguliere arbeidskrachten te hebben. Bijvoorbeeld omdat ze in die reguliere arbeidskrachten meer kunnen investeren voor de langere termijn. Hierbij nemen ze dan een lichte onderbezetting in het dal van de conjunctuur op de koop toe. Zou dit laatste het geval zijn, dan *loopt flexibele arbeid juist iets achter* op de conjunctuur. In het conjunctuurdal wordt éérst de onderbezetting van het vaste personeel weggewerkt, pas daarna worden flexibele arbeidskrachten aangetrokken.

Er spelen echter meer factoren dan alleen de motieven van werkgevers. Er moeten wel mensen beschikbaar zijn die de flexibele contracten accepteren. Op het moment dat er veel werklozen zijn en weinig vacatures, dan zullen werkgevers weinig moeite hebben om voldoende mensen te vinden voor de flexibele contracten. Anders is het wanneer er weinig werklozen zijn en veel vacatures. Werknemers willen graag baanzekerheid en in zo'n krappe arbeidsmarkt kunnen ze die eisen. Dit betekent dat werkgevers op een gegeven moment zullen zwichten en flexibele arbeidsrelaties omzetten in vaste contracten. Als dit verband in de praktijk opgaat, dan *loopt flexibele arbeid voor* op de conjunctuur en op de reguliere werkgelegenheid. Tijdens de hoogconjunctuur neemt de arbeidsmarkt krapte toe, gaat

---

reguliere werkgelegenheid harder groeien en flexibele arbeid al weer minder hard. Reeds voor de conjunctuur zijn dal heeft bereikt, zit flexibele werkgelegenheid op zijn minimum en gaan werkgevers over tot het ontslag van vaste arbeidskrachten.

Er zijn redenen om aan te nemen dat niet alle sectoren in de economie hetzelfde verloop kennen. Dit heeft vooral te maken met het feit dat sommige sectoren veel meer conjuncturele schommelingen kennen dan andere. De horeca bijvoorbeeld is vrij conjunctuurbepaald. Terwijl de zorgsector daarentegen vooral door politieke cycli gereguleerd wordt. Ook de arbeidsmarktkrapte verschilt tussen sectoren. Sectoren met veel laaggeschoolde arbeid gaan vaak gelijk op met de algemene arbeidsmarkt (productiewerk bijvoorbeeld), terwijl specialistische sectoren soms nog een tekort kennen op een moment dat de algemene arbeidsmarkt overschotten vertoont (verplegers bijvoorbeeld).

De afgelopen vijf jaar zijn enkele wetten die betrekking hebben op de arbeidsmarkt gewijzigd. Wetgeving rond arbeidsongeschiktheid en ziekte hebben indirect uitzendkrachten aantrekkelijker gemaakt, doordat zij de kosten van reguliere arbeidskrachten hebben verhoogd. De Waadi, Flexwet en ABU-CAO hebben direct betrekking op uitzendwerk. Uitzendbureaus zijn hierdoor flexibeler maar ook duurder geworden, wat het precieze effect van deze combinatie van veranderingen op de aantrekkelijkheid van uitzendwerk onduidelijk maakt. Wat betreft de samenloop met conjunctuur gaat een effect uit van de Flexwet. Deze wet biedt uitzendbureaus de mogelijkheid om vaste contracten aan te bieden. Zij zijn daardoor in staat op een krappe arbeidsmarkt te concurreren met andere werkgevers om de schaarse arbeidskrachten die in de regel baanzekerheid wensen. Om deze reden verwachten wij dat de Flexwet de drukkende invloed van arbeidsmarktkrapte op uitzendwerk kan reduceren.

### ***Tijdreeksanalyse***

Hoewel de gangbare gedachte is dat uitzendwerk voorloopt op de conjunctuur is er weinig literatuur over dit onderwerp beschikbaar. De meerderheid hiervan is min of meer in overeenstemming met de theorie die wij schetsten. Uitzendwerk loopt voor op de totale werkgelegenheid en loopt samen met de conjunctuur.

Ons eigen onderzoek omvat een tijdreeksanalyse, waarbij we de samenloop van uitzenduren en conjunctuur, arbeidsmarktkrapte en totale werkgelegenheid onder de loep nemen. Meer specifiek gaat het om Vector Error Correctie (VEC) en Vector Auto Regressieve (VAR) modellen. Dit soort modellen beschrijft de dynamische evolutie van een aantal variabelen op basis van hun gemeenschappelijke historie. Enerzijds is er de mogelijkheid dat de niveaus van de grootheden bij elkaar in de buurt blijven. Anderzijds beschrijven de modellen in hoeverre de groeivoeten van de grootheden samen-, voor- of achterlopen.

---

De resultaten van de VEC en VAR modellen worden geïnterpreteerd aan de hand van impuls-respons functies. Die geven aan wat er de volgende perioden gebeurt met de groei van uitzendwerk als werkgelegenheid of BBP dit jaar een impuls krijgt, en andersom. De resultaten geven een bevestiging van onze theorie. Wanneer uitzendwerk dit jaar een impuls krijgt, dan groeit de totale werkgelegenheid volgend jaar harder dan nu. Uitzendwerk loopt dus voor op de totale werkgelegenheid. Krijgt de totale werkgelegenheid dit jaar een impuls, dan zien we volgend jaar uitzendwerk alweer minder hard groeien. Dit patroon klopt met de hypothese die wij destilleerden uit de theorie op basis van de combinatie van conjunctuur en arbeidsmarktkrapte. Tegen de tijd dat de reguliere werkgelegenheid sneller begint te groeien, zit uitzendwerk al op zijn hoogtepunt. Krijgt het BBP dit jaar een impuls, dan heeft dat aanvankelijk positieve effecten op de groei van uitzendwerk, maar na een jaar of twee juist negatieve effecten. Ook dit is consistent met de theoretische relatie tussen uitzendwerk en conjunctuur.

### ***Motieven uitzendbedrijven en inleners: verschuivingen***

Zoals hierboven aangegeven kunnen werkgevers redenen hebben om meer of juist minder reguliere arbeidskrachten in te zetten dan puur voor de basisproductie nodig is. Op basis van analyse van macrogegevens komen we niet tot de conclusie dat er de afgelopen jaren veel is veranderd in het de samenhang tussen uitzendwerk en conjunctuur, arbeidsmarktkrapte en totale werkgelegenheid. Uitzendwerk schommelt met de conjunctuur en loopt voor op de totale werkgelegenheid. De ervaringen op microniveau zijn genuanceerder. Uit gesprekken met inlenende werkgevers in respectievelijk een zorginstelling en een cateraar en met uitzendondernemingen actief in die sectoren blijkt dat zich verschuivingen hebben voorgedaan in de motieven om uit te zenden en in te lenen. Maar deze verschuiving lijkt meer van autonome aard dan dat er sprake is van een verband met de conjunctuur.

Met ingang van de Flexwet in 1999 zijn de mogelijkheden om interne flexpools op te zetten vergroot. Anders dan in voorgaande perioden van recessie is hier door inleners dan ook gebruik van gemaakt. Dat ging ten koste van uitzendarbeid. De resterende benodigde tijdelijke arbeid wordt nog steeds ingevuld met behulp van uitzendkrachten. Uitzendbureaus trachten deze ontwikkeling te tackelen door nieuwe taken aan te bieden en langduriger contracten af te sluiten. Grote inleners zien ook voordelen in deze relationele contracten, met name ook met het oog op terugkerende arbeidsmarktkrapte. Zo proberen beide partijen een minder schoksgewijze personeelsvoorziening te realiseren.

### ***Een blik op de toekomst***

Uitzendkrachten worden onder andere ingehuurd om de pieken in de productie op te vangen. En juist dit motief om uitzendkrachten in te huren, het traditionele 'piek-motief',

---

zorgt ervoor dat de vraag naar uitzendkrachten sterk met de conjunctuur schommelt. Uit onze interviews blijkt dat weliswaar nieuwe motieven een grotere rol gaan spelen, maar dat het piek-motief nog immer van belang blijft. Zolang dit het geval is, zal uitzendwerk zeer conjunctuurgevoelig blijven. De opkomst van de andere motieven zorgt er wel voor dat uitzendwerk niet tot het nulpunt gereduceerd wordt in het conjuncturele dal, maar de schommelingen zelf houden ze niet tegen. Bovendien is een deel van de nieuwe motieven, zoals werving en selectie, ook conjunctuurgevoelig.

Wat betekent dit voor de toekomst? Uitzendwerk zal altijd conjunctuurgevoelig blijven. Maar door te zoeken naar minder conjunctuurafhankelijke – relationele - contracten kunnen uitzendbureaus de basislaag uitzendkrachten in de totale personeelsvoorziening vergroten. En die basislaag zal minder conjunctuurgevoelig zijn. Een struikelblok dat hierbij kan optreden, vormt de potentiële toekomstige krapte op de arbeidsmarkt, veroorzaakt door de toenemende vergrijzing. Arbeidsmarktkrapte zorgt ervoor dat werknemers in staat zijn hun behoefte aan baanzekerheid te incasseren. Daardoor hebben werkgevers moeite werknemers te vinden voor de flexibele contracten die zij in de aanbieding hebben.

De Flexwet biedt mogelijkheden aan uitzendbureaus om uitzendkrachten een vast contract aan te bieden. Zij kunnen zo tegenwicht bieden aan de roep om vaste contracten en aantrekkelijk blijven voor werknemers. Maken zij hiervan geen gebruik, dan zal een structurele arbeidsmarktkrapte problemen opleveren voor de uitzendbranche. Werkgevers zullen zwichten voor de roep om baanzekerheid en flexibele contracten (en dus ook uitzendcontracten) omzetten in vaste contracten. De basislaag vaste medewerkers schuift omhoog en gaat ten koste van de hoeveelheid flexibel personeel. Maken uitzendbureaus wel van de mogelijkheid gebruik om vaste contracten aan te bieden, dan kunnen uitzendbureaus hun positie handhaven. De behoefte aan flexibele arbeidskrachten zal immers niet minder worden, maar tegen de achtergrond van de vergrijzing eerder groter. Maar dit betekent wel dat de uitzendondernemingen zelf in de problemen komen als om conjuncturele redenen de vraag naar uitzendkrachten inzakt en zij met leegloop te maken krijgen. Een alternatief is het werven van uitzendkrachten in de nieuwe Europese lidstaten. Dan blijven uitzendbureaus in staat voldoende mensen te vinden voor de behoefte van werkgevers om conjuncturele schokken op te vangen, waar zij zelf niet aan vast zitten als de conjunctuur inzakt.

---

## Literatuur

- Abraham, K.G. & S.K. Taylor (1996), Firms' use of outside contractors: theory and evidence, *Journal of Labor Economics*, 14, (3), pp. 394-424
- Atkinson, J., J. Rick, S. Morris & M. Williams (1996), *Temporary work and the labour market*, Brighton: Institute for Employment Studies, University of Sussex, Report no. 311
- Bover, O. & R. Gomez (1999), *Another Look at Unemployment Duration: Long-Term Unemployment and Exit to a Permanent Job*, Banco de Espana Servicio de Estudios, Documentos de Trabajo: 9903
- Butter, F.A.G. den, J. Koeman & J.C. van Ours (1996), Uitzendarbeid als indicator voor de arbeidsmarkt, *Economisch Statistische Berichten*, 7 februari 1996, pp117
- Butter, F.A.G. den, A.P. Van Vuuren & M. Zijl (2000), Geaggregeerde en gedesaggregeerde voorspellingen van de werkgelegenheid, *Tijdschrift voor Economie en Management*
- Christe, D. (2002), *De uitzendovereenkomst*, in: E. Verhulp (red.) Flexibele arbeidsrelaties, Deventer
- CPB (2003), *Macro Economische Verkenning 2004*, Hoofdstuk Arbeid en Inkomen, Den Haag: Centraal Planbureau
- Dunnewijk, T. (1999), *Uitzendarbeid in relatie tot flexibilisering en conjunctuur*, Den Haag: Centraal Planbureau
- EIRO (1999), Temporary agency work in Europe, <http://www.eiro.eurofound.ie/1999/01/TN9901201S.html>
- Heijden, van der, P.F. & F.M.Noordam (2001), De waarde(n) van het sociale recht, Over bingselen van sociale rechtsvorming en hun werking, *Handelingen NJV*, Deventer
- Hoffmann, E. & U. Walvei (1999), *The change in employment forms – empirical results and first explanatory approaches*, Nürnberg: IAB Labour Market Research Topics no.34 (<http://www.iab.de>)
- Houseman, S. & M. Osawa (1995), Part-time and temporary employment in Japan, *Monthly Labor Review*, 118, (10), pp. 10-18
- Houseman, Susan N., Arne L. Kalleberg & George A. Erickcek (2002), *The Effects of Temporary Services and Contracting Out on Low-Skilled Workers: Evidence from Auto Suppliers, Hospitals, and Public Schools*, Upjohn Institute Staff Working Paper 03-90
- Houseman, Susan N., Arne L. Kalleberg & George A. Erickcek (2003), *The role of temporary help employment in tight labor markets*, Upjohn Insitute Staff Working Paper 01-73
- IBM Business Consulting Services(2003), *De kosten van flexibiliteit*, Lijnden
- IDEA/Federgon (2002), *De kwaliteit van uitzendarbeid; perceptie en kwaliteit*
- McKinsey & Compagny (2000), Orchestrating the evolution of private employment agencies towards a stronger society, Brussel: CIETT
- Murray, M.P. (1994), A drunk and her dog: An illustration of cointegration and error correction, *American Statistician*, vol. 48, issue 1, p. 37-39.

- NEI (2003), *Naar een nieuw evenwicht? Evaluatie van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid. Eindrapport*, Rotterdam
- Neugart, M. & D. Storrie (2002), *Temporary Work Agencies and Equilibrium Unemployment*, FS I 02-203, Berlin:WZB
- Plessen, W.G.M. (2002), Drie jaar flex en zeker, goede regulering of goede economie? *SMA*, mei 2002, nr. 5
- Pot, F., B. Koene & J. Paauwe (2001), Contingent employment in the Netherlands, ERIM Research Report no. 63, Rotterdam: Erasmus Research Institute of Management
- Rogowski, R. & K. Schömann (1996), Legal regulation and flexibility of employment contracts, in: Schmid G. & J. O'reilly (ed.) *International handbook of labour market policy and evaluation*, pp. 623-651
- Sol, E.(2001), Targeting on transitions:employment services in the Netherlands. *Comparative Labor Law & Policy Journal* vol.23, no 1, pp. 81-129.
- Storrie, D. (2002), *Temporary agency work in the European Union*, [http://eurofound.ie/working/tempagency\\_bk.htm](http://eurofound.ie/working/tempagency_bk.htm)
- Toren, J.P. van den, G.H.M. Evers, E.J. Commissaris, M.Y.W. von Bergh et al. (2002), *Flexibiliteit en zekerheid, effecten en doeltreffendheid van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid*, Doetinchem
- Varejão, J.M. & P. Portugal (2003), *Why do firms use fixed-term contracts?*, Paper for 16th Annual Congress of the European Economic Association
- Volkskrant (2003), *Uitzenders zien begin van herstel*, 21 oktober 2003
- Zijl, M., A. Heyma en G. van den Berg (2003), Stepping stones for the unemployed? Effects of temporary jobs on job search duration of the unemployed, Paper presented at EALE conference 2003
-

---

## Bijlage A Wettelijke regelingen

### *Wet terugdringing beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen*

Op 1 augustus 1993 trad de Wet terugdringing beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen (Wet TBA) in werking. Het doel van de Wet TBA is het beperken van de toegang tot de WAO en het verslechteren van het uitkeringsregime van de WAO. In deze wet werd onder meer het arbeidsongeschiktheids criterium aangepast waardoor het voor ziek geworden werknemers moeilijker werd voor een volledige uitkering in aanmerking te komen. Tevens werden de uitkeringsduur en uitkeringshoogte aangepast en was bij een eventuele verlenging van de duur voortaan een herkeuring nodig. Nieuw was ook dat de uitkeringsduur aan de leeftijd van de belanghebbende werd gekoppeld. Door al deze verslechtingen ontstond er een zeker WAO-gat dat veelal door de werkgever werd afgedekt. Dit maakt dat deze wet een partiële privatisering van de WAO tot gevolg had.<sup>9</sup>

### *Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte*

De partiële privatisering van de Ziektewet (ZW), bedoeld om het ziekteverzuim van de werknemers terug te dringen, dateert uit 1994. Op 1 januari 1994 ging de verplichting in dat de werkgever voortaan gedurende een beperkte periode (maximaal zes weken) een gedeelte van het loon aan zijn zieke werknemer zou moeten doorbetalen. Nog geen half jaar later tijdens de formatie van Kabinet Kok 1 werd besloten de doorbetalingsplicht van de werkgever op te rekken tot 52 weken. Hierdoor verdween de publieke bescherming van de ZW voor een groot deel en voortaan waren de werkgevers zelf verantwoordelijk voor de kosten van hun zieke personeel.<sup>10</sup>

De Ziektewet (ZW) verzekerde werknemers waar en hoe ook werkzaam, via de bedrijfsverenigingen collectief tegen het risico van loonderving door ziekte. Na de invoering van de Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte (WULBZ) op 1 maart 1996 is de ZW volledig geprivatiseerd en is van deze collectieve regeling niet veel meer over. De werkgever is wettelijk verplicht gedurende maximaal 52 weken 70% van het loon van zijn zieke werknemers door te betalen. In de meeste CAO's is echter geregeld dat de werkgever zelfs 100% van het loon doorbetaalt. De werkgever is vrij zich tegen dit risico te verzekeren dan wel als eigenrisicodragers op te treden.<sup>11</sup>

Voor de werknemers van wie de arbeidsovereenkomst tijdens dat jaar is afgelopen of tijdens het eerste jaar van de ziekte verloopt, geldt nog steeds de Ziektewet. Het UWV betaalt dan het ziektegeld. Dat is ook het geval in de volgende situaties:

---

<sup>9</sup> Van der Heijden en Noordam (2001) pagina 57-59.

<sup>10</sup> Idem, pagina 49-50

<sup>11</sup> Idem, pagina 22.

---



- 
- bij werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst en bij werknemers van wie de arbeidsovereenkomst is afgelopen, zoals uitzend- en oproepkrachten;
  - thuiswerkers en stagiaires;
  - zieke werklozen;
  - vrouwen met zwangerschapsverlof en vrouwen van wie de ziekte verband houdt met hun zwangerschap;
  - vrijwillig verzekerden;
  - personen die een orgaan doneren;
  - ex-arbeidsongeschikten die het werk hervatten en dan ziek worden.

Om deze uitzonderingen te financieren (het vangnet) is de WW-premie na de invoering van de WUBLZ verhoogd met 1%. Van deze 1% wordt 0,5% gecompenseerd door evenredige verlaging van de Overhevelingstoeslag (via de wet Bruto Overhevelingstoeslag Lonen). De andere 0,5% komt ten laste van de werknemer.

Met ingang van 1 januari 2004 gaan de werkgevers naar alle waarschijnlijkheid voortaan 70% van het laatst verdiende loon doorbetalen aan de ziek geworden werknemers voor de duur van twee jaar in plaats van één jaar. Daartoe heeft Minister de Geus van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het Wetsvoorstel verlenging loondoorbetaling bij ziekte naar de Tweede Kamer gestuurd. Verder schuift de eventuele toegang tot de WAO met één jaar op. Tot slot wordt mogelijk gemaakt, dat indien de werknemers in het tweede ziektejaar toch meer dan 70% van hun loon krijgen doorbetaald terwijl zij niet werken, zij niet in aanmerking komen voor een keuring voor een WAO-uitkering. Dit heeft tot gevolg dat deze werknemers niet in de WAO terechtkomen. Deze werknemers maken dus geen aanspraak op een WAO-uitkering maar blijven in loondienst van de werkgever werken, mits hun arbeidsovereenkomst niet afloopt of wordt beëindigd.

#### ***Wet premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheidsverzekeringen***

Op 1 januari 1998 is de Wet premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheidsverzekeringen (Wet Pemba) van kracht geworden. Deze wet houdt in dat de WAO-premie op een andere wijze wordt berekend dan in het verleden. Bovendien wordt deze premie niet meer door de werknemer maar door de werkgever betaald. De voornaamste veranderingen zijn dat voortaan de werkgever de volledige WAO-premie betaalt en dat de Algemene Arbeidongeschiktheidswet (AAW) bestemd voor niet-werknemers, die niet via de WAO waren verzekerd, vervalt. Daarvoor in de plaats komen twee nieuwe wetten: de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (WAZ) en de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong).

---

De WAO-premie voor werkgevers zal per bedrijf gaan verschillen. Hoe meer werknemers in de WAO terechtkomen, hoe hoger de premie is. Iedere werkgever betaalt een basispremie met daarboven op een gedifferentieerde premie die per bedrijf zal worden vastgesteld. Is het aantal werknemers dat een beroep doet op de WAO lager dan het landelijk gemiddelde dan krijgt de werkgever een korting op de premie en omgekeerd. De premies worden betaald aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV). De gedifferentieerde premie wordt gebruikt om de kosten te betalen van WAO-uitkeringen voor de eerste vijf jaar arbeidsongeschiktheid; de basispremies worden gebruikt voor de arbeidsongeschiktheid die langer duurt dan vijf jaar. Een werkgever kan ervoor kiezen in plaats van de gedifferentieerde premie te betalen zelf het eigen risico te dragen voor de eerste vijf jaar. Dit risico kunnen zij dan eventueel zelf verzekeren.

De bedoeling van de Wet Pemba is de werkgever aan te sporen een actief beleid van preventie en reïntegratie te voeren. De Wet Pemba bepaalt dat bedrijven een premie betalen als werknemers in de WAO terechtkomen, daartegenover staat dat bedrijven een premiekorting krijgen als ze een arbeidsongeschikt geworden werknemer in dienst aannemen.

Een hoge premie ten gevolge van een hoge WAO-instroom is voor kleine bedrijven met minder dan 25 werknemers een enorm risico gebleken.

Vanaf 1 januari 2003 vallen bedrijven met minder dan 25 werknemers om die reden niet langer onder de Wet Pemba. De kleine bedrijven betalen niet langer een gedifferentieerde premie, maar een uniforme WAO-premie. Omdat de Wet Pemba voor kleine bedrijven is vervallen, is vanaf januari 2003 ook de mogelijkheid voor deze kleine bedrijven eigenrisicodragerschap te worden vervallen. Het eigenrisicodragerschap blijft gehandhaafd voor bedrijven die op 1 januari 2003 zelf het risico dragen, maar na deze datum is de mogelijkheid risicodragerschap te worden komen te vervallen. Daarmee is voorkomen dat het draagvlak van de collectieve verzekeringen versmalt.

### ***Wet medische keuringen***

Op 1 januari 1998 is de Wet op de medische keuringen (WMK) van kracht geworden. De WMK legt onder meer het doen van medische keuringen bij het aanstellen van nieuw personeel aan banden. Medische keuringen mogen voortaan alleen nog door een arts worden verricht. Dit betekent dat een werkgever een sollicitant niets mag vragen naar zijn of haar gezondheid, tenzij het van belang is voor de functie waarop iemand solliciteert. Het is de werkgever verboden in de sollicitatiefase te vragen naar de gezondheid en het ziekteverzuim van de sollicitant.

---

Aanstellingskeuringen mogen alleen nog maar worden gedaan voor functies waaraan bijzondere medische eisen worden gesteld. Als het om een dergelijke functie gaat, moeten de sollicitanten aan het begin van de sollicitatieprocedure op de hoogte worden gesteld van de medische eisen die verbonden zijn aan de functie en van het feit dat er een medisch onderzoek zal worden verricht, en op welke wijze dat onderzoek gebeurt. Een aanstellingskeuring (schriftelijk, mondeling of lichamelijk) gebeurt altijd pas aan het einde van de sollicitatieprocedure, dus wanneer een kandidaat is gekozen die bij medische geschiktheid de functie zal gaan vervullen. Niemand mag bij derden (huisarts, vroegere werkgever) informeren naar de gezondheid van een sollicitant zonder toestemming van die sollicitant.

Een gevolg van de WMK is dat de werkgevers niet meer mogen vragen naar de gezondheid en het ziekteverzuim van een potentiële werknemer. Dit maakt de werkgevers mogelijk schuw mensen in loondienst aan te nemen en een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden. De werkgever weet immers niet of een toekomstige werknemer een risico zal blijken. Bij uitkrachten hoeft een inlener zich geen zorgen te maken over de vraag of de uitzendkracht een risicofactor is, wat zijn of haar gezondheid betreft.

#### ***Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs***

Op 1 juli 1998 is de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) ingevoerd. In deze wet zijn bepalingen met betrekking tot de niet-openbare arbeidsbemiddeling en het particulieren uitzendwezen opgenomen. De Waadi is minder beperkend dan de vroegere regelgeving. Zo is niet langer een vergunning nodig voor het uitzenden van arbeidskrachten. Ook is de duur van de uitzending niet langer beperkt tot zes respectievelijk twaalf maanden zoals onder de Wet ter beschikking stellen arbeidskrachten en later de Arbeidsvoorzieningswet uit 1980 en de daarop gebaseerde uitvoeringsregels het geval was.

Andere regels zijn gehandhaafd, zoals het loonverhoudingsvoorschrift (art. 8) dat een uitzendkracht dezelfde loon en vergoedingen dient te ontvangen als een werknemer, tenzij een CAO van toepassing is of de loonhoogte van uitzendkrachten wettelijk is voorgescreven, zoals bij de I/D banen. Ook bestaat er een tegenprestatieverbod (art. 9) dat verbiedt dat door een uitzendwerkgever een vergoeding van de uitzendwerknemer wordt gevraagd voor diens terbeschikkingstelling aan een inlener. Een ander verbod dat de Waadi bevat is het onderkruipersverbod (art. 10) dat een uitzendwerker verbiedt uitzendkrachten aan een inlener ter beschikking te stellen voor werkzaamheden die vanwege een arbeidsconflict of staking niet verricht worden. Ook bevat de Waadi regels die het ontduiken van loonbelasting en sociale premies beogen tegen te gaan. De inlener is hoofdelijk

---

---

aansprakelijk voor deze belastingen en sociale premies en maar de uitzendwerkgever draagt ze af.<sup>12</sup>

### ***Wet flexibiliteit en zekerheid***

Op 4 december 1995 vroeg voormalig minister Melkert van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de StAR om advies over Flex en zeker. Binnen drie maanden is de StAR destijds met een advies gekomen dat was vergezeld van een convenant van de partijen in de uitzendbranche. Op 1 januari 1999 is de Wet flexibiliteit en zekerheid (Flexwet) ingevoerd en het is een wet die bestaat uit vier clusters:<sup>13</sup>

1. Vergroting van de flexibiliteit door een andere regeling van de proeftijd en meer mogelijkheden voor contracten van bepaalde tijd, vooral werkgeversbelang;
2. De arbeidsrelaties waarin de hoofdzaken niet of onduidelijk waren geregeld te reguleren door het (weerlegbaar) rechtsvermoeden, de minimumoproep en de beperking van de mogelijkheid om leegloop op de werknemer af te wentelen, vooral werknemersbelang;
3. Regulering van de uitzendovereenkomst;
4. Diversen, waaronder beperkte wijzigingen rond de ontslagvergunning en ontbinding, de fictieve opzegtermijn en het reïntegratieplan.

Met de invoering van de Flexwet heeft de uitzendovereenkomst een eigen plaats (artikel 7:690 BW) in het arbeidsrecht gekregen. Dat de uitzendovereenkomst een arbeidsovereenkomst is geworden heeft gevolgen voor de relatieve aantrekkelijkheid van uitzendkrachten. De uitzendkrachten zijn met de invoering van deze wet in loondienst van het uitzendbureau getreden. Daarmee heeft de uitzendovereenkomst enige flexibiliteit verloren, omdat de uitzendkrachten na enig verloop van tijd arbeidscontracten voor bepaalde tijd en later voor onbepaalde tijd krijgen en als een gevolg daarvan ook een zekere ontslagbescherming genieten.

Daarbij zijn de uitzendkrachten, omdat ze werknemer zijn geworden, ook duurder geworden voor het uitzendbureau. Zo blijkt uit de ABU-CAO dat sinds 1999 de uitzendonderneming de wettelijke ZW-uitkering van de ziek geworden uitzendkracht aanvult tot 91% van het uitkeringsdagloon van de derde dag van arbeidsongeschiktheid. Voor deze aanvulling kan de uitzendonderneming een verzekering afsluiten of er voor kiezen dit risico zelf te dragen. Mogelijk rekenen de uitzendbureaus de hogere kosten van uitzendkrachten door aan de inleners.

In het eindrapport Flexibiliteit en zekerheid, dat een evaluatie van de Flexwet is, blijkt dat hoewel het imago van de uitzendbranche volgens 54% van de uitzendwerkgevers is

---

<sup>12</sup> Christe (2002) pagina 209-211.

<sup>13</sup> Plessen (2002) pagina 287.

---

verbeterd, tegelijkertijd 56% vindt dat de regels van de Flexwet uiteindelijk tot inflexibiliteit zullen leiden. De veranderingen in de werkprocessen en de grotere administratieve rompslomp hebben volgens 54% van de uitzendwerkgevers tot een aanzienlijke dan wel sterke kostenstijging geleid. Voor een deel zijn deze hogere kosten het gevolg van zorgvuldiger contracteren, van meer leeglooprisico's voor de uitzendwerkgever en van de verbetering van de arbeidsvoorwaarden van de oproep- en uitzendkrachten, die samenhangen met het beoogde nieuwe evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid. Voorzover uitzendbureaus de kostenstijging kunnen aangeven, melden zij een kostenstijging van zo'n 13% in de eerste drie jaar na invoering van de Flexwet en een gemiddelde tariefstijging van 14%. Met name de loondoorbetalingsverplichting ten aanzien van uitzendkrachten met een arbeidsovereenkomst terwijl er geen werk voor hen is, de regels rond opvolgend werkgeverschap en de administratieve rompslomp worden door de uitzendwerkgevers als een probleem ervaren.<sup>14</sup>

### **ABU-CAO**

De Flexwet is een wet met een driekwart-dwingend karakter wat betreft de duur van het uitzendbeding, de duur en aantal contracten voor bepaalde tijd en de loondoorbetalingsverplichting. Deze bepaling van driekwart-dwingend recht maakt onder meer mogelijk dat van bepaalde wettelijke voorschriften van de Flexwet per CAO kan worden afgeweken. De wetgever heeft mogelijk gemaakt dat door middel van de CAO-wetgeving (ABU-CAO) veel flexibiliteit is behouden, die ten gevolge van de Flexwet was ingeperkt. Deze flexibiliteit is behouden door de invoering van het fasesysteem. Eenvoudig gezegd komt het fasesysteem neer op:<sup>15</sup>

**Fase 1** 26 weken uitzenden met uitzendbeding, waarmee schriftelijk in de uitzendovereenkomst is overeengekomen dat deze overeenkomst van rechtswege eindigt wanneer de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht door de uitzendwerkgever aan een inlener op verzoek van die inlener ten einde komt;

**Fase 2** zes maanden uitzenden met uitzendbeding, verplicht pensioen voor de werknemers en recht op een scholingsbehoefte;

**Fase 3** arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met loondoorbetalingsverplichting bij leegloop voor een maximale periode van 24 maanden met ten hoogste acht arbeidscontracten van drie maanden;

**Fase 4** arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

---

<sup>14</sup> Van der Toren, Evers en Commissaris (2002).

<sup>15</sup> Plessen (2002) pagina 289.

---

Het fasesysteem zoals ontwikkeld in de ABU-CAO heeft tot gevolg dat de rechtspositie van de uitzendkracht de eerste periode nauwelijks lijkt op die van een werknemer. Pas na 18 maanden uitzendwerk voor een zelfde inlener of na 36 maanden uitzendwerk voor verschillende inleners wordt enigszins een vergelijkbare rechtspositie bereikt. De eerste 26 weken geldt tevens het wettelijke uitzendbeding.<sup>16</sup>

Per CAO is deze eerste periode waarin een uitzendkracht nauwelijks of geen ontslagbescherming geniet verlengd tot 52 weken. Veel gevolgen van de Flexwet zijn afgedekt door de ABU-CAO. De ABU-CAO 1999-2003 is algemeen verbindend verklaard en geldt daardoor voor alle uitzendkrachten. In deze CAO is een beloningsstructuur vastgelegd voor uitzendkrachten waardoor van de loonverhoudingsnorm van artikel 8 lid 1 Waadi mag worden afgeweken. Van artikel 8 mag afgeweken worden als de uitzendkracht valt onder de CAO van de inlener of onder de CAO van de uitzender.

Uit onderzoek uit 2003 in opdracht van de ABU is ook gebleken dat de uitzendkracht zeker de eerste tien maanden goedkoper is dan de werknemer voor bepaalde tijd. Dit kostenverschil heeft te maken met de aanloopkosten voor het werven, selecteren en inwerken van de werknemer, eventuele kosten als de werknemer ziek wordt, en een mogelijke ontslagvergoeding voor de werknemer. Deze kosten worden niet of minder gemaakt als er gewerkt wordt met een uitzendkracht.<sup>17</sup>

Onlangs is er een nieuw akkoord over de ABU-CAO gesloten. In deze CAO is afgesproken dat de eerste fase wordt verlengd van 52 weken naar 78 weken en krijgen de uitzendkrachten die 26 weken voor dezelfde opdrachtgever het loon van de opdrachtgever. In ruil voor meer salaris krijgen de uitzendkrachten minder ontslagbescherming.

---

<sup>16</sup> Christe (2002) pagina 191-195, 203.

<sup>17</sup> IBM (2003).

---



## Bijlage B Resultaten tijdreeksanalyse

### *Tests voor stationariteit en cointegratie*

Unit-Roottest (jaardata 1969-2002) op logaritmes van:

		level (incl. trend)		1 <sup>st</sup> diff (zonder trend)				
		N	lags	N	lags			
BBP	jaar	32	1	-2.1	31	1	<b>-3.3**</b>	I(1)
werkgelegenheid (FTE)	jaar	31	2	-1.3	31	1	<b>-3.5**</b>	I(1)
uitzenduren	jaar	32	1	<b>-4.1**</b>	31	1	<b>-3.7**</b>	?
uitzenduren	kwartaal	63	1	-2.8	1	1	<b>-3.7**</b>	I(1)

De ADF-test op jaarcijfers (1969-2002) van (de logaritme van) het BBP en de werkgelegenheid laten zien dat beide reeksen geïntegreerd zijn van de orde I(1). Ten aanzien van uitzenduren is deze conclusie minder makkelijk te trekken. De ADF-test op de jaarcijfers suggereert dat deze variabele van de orde I(0) is, stationair rondom een trend. Dit is althans het geval wanneer een kritieke waarde wordt gehanteerd van 5%, bij een kritieke waarde van 1% is dat niet het geval. Omdat deze conclusie op basis van één test niet echt eenduidig leek, hebben we de reeks aan een nadere analyse onderworpen. Deze inspectie laat zien dat het resultaat erg gevoelig is voor kleine wijzigingen in de specificatie, omdat de uitkomst slechts door de jaren 2000, 2001 en 2002 bepaald wordt. Indien alleen gekeken wordt naar de jaargangen voor de invoering van de Flexwet blijkt de ADF-test uit te wijzen dat uitzenduren een variabele van de orde I(1) is. Dat is ook in overeenstemming met een eerdere test die we hebben uitgevoerd op basis van kwartaalgegevens (van 1986q1-2002q4). Het voordeel van deze laatste test is dat zij twee keer zoveel datapunten bevat, waardoor zij minder gevoelig is voor enkele waarden. Op basis van al deze informatie hebben wij besloten om uitzenduren te gebruiken in de analyse. Voor de zekerheid hebben wij achteraf de residuen van het uiteindelijke model gecontroleerd op stationariteit. Stationaire residuen vormen een sterke aanwijzing voor het feit dat de variabelen van dezelfde orde zijn (allebei I(1) in dit geval). Variabelen van verschillende orde leiden immers (in theorie althans) niet tot stationaire residuen. De plots van deze residuen zijn verderop in deze bijlage opgenomen, onder de modelschattingen. Zij laten een patroon zien dat opname van uitzenduren in het model rechtvaardigt, zoals de aldaar vermelde testresultaten bevestigen: de residuen zijn stationair.

### Engle-Granger test (jaardata) voor cointegratie

<i>uitzenduren met:</i>	lags	t-waarde	t-kritiek**
BBP	1	<b>-4.44</b>	-3.17
werkgelegenheid (FTE)	1	-2.88	-3.17

### Johansen-test (jaardata) voor cointegratie

<i>uitzenduren met:</i>	lags	testwaarde	kritieke waarde**
BBP	1	13.3	15.4
werkgelegenheid (FTE)	1	<b>43.1</b>	15.4



**VAR-model uitzenduren-BBP**

Selection order criteria

endogenous variables:

D.ln\_uitzuren D.ln\_bbp

constant included in models

Sample: 1974 2002

Obs = 29

lag	LL	LR	df	p	FPE	AIC	HQIC	SBIC
0	115.043	.	.	.	1.41e-06	-7.79606	-7.76652	-7.70176
1	122.174	14.263	4	0.007	1.14e-06	-8.01203	-7.92343	-7.72914
2	129.079	13.808*	4	0.008	9.37e-07*	-8.21231*	-8.06465*	-7.74083*
3	132.472	6.786	4	0.148	9.89e-07	-8.17045	-7.96372	-7.51038
4	135.997	7.050	4	0.133	1.05e-06	-8.1377	-7.87191	-7.28904

. var d.ln\_uitzuren d.ln\_bbp , lags(1 2)

Vector autoregression

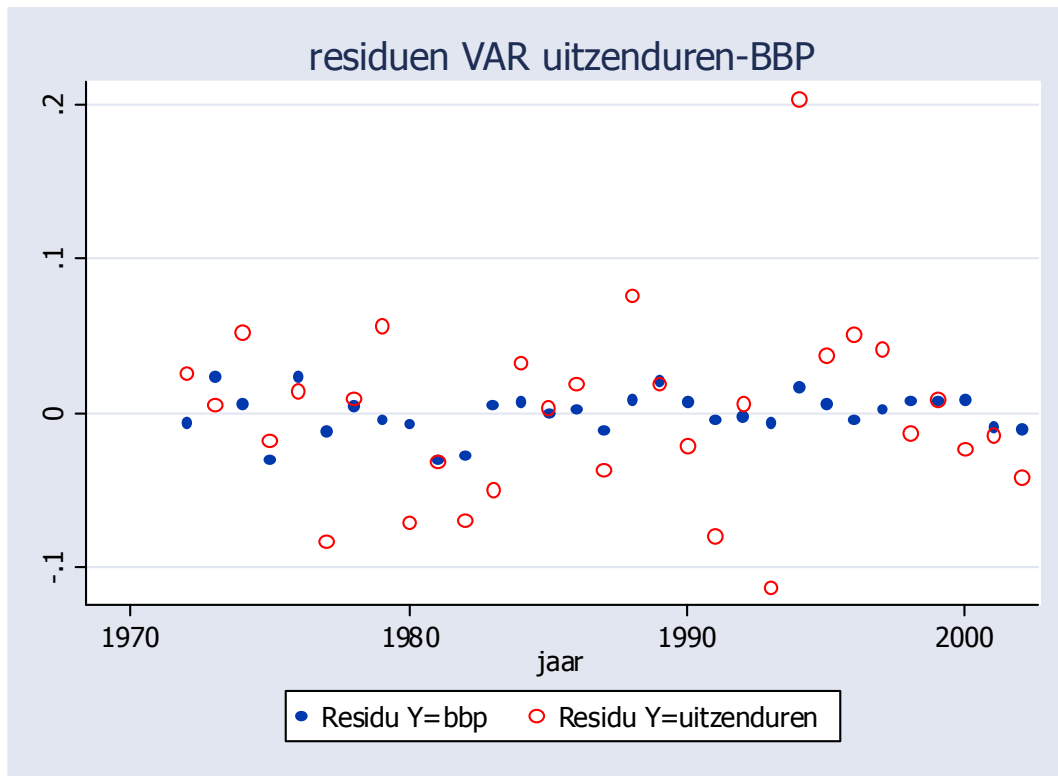
Sample: 1972 2002

Equation	Obs	Parms	RMSE	R-sq	chi2	P
D.ln_uitzu~n	31	5	.064032	0.4880	29.54266	0.0000
D.ln_bbp	31	5	.014687	0.2205	8.767258	0.0672

Model lag order selection statistics

FPE	AIC	HQIC	SBIC	LL	Det(Sigma_ml)
9.224e-07	-8.2262395	-8.0754511	-7.763663	137.50671	4.811e-07

	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
D_ln_uitzu~n					
ln_uitzuren					
LD	.6381541	.1670252	3.82	0.000	.3107908 .9655174
L2D	-.1888648	.1712766	-1.10	0.270	-.5245607 .1468311
ln_bbp					
LD	.4582884	.8433665	0.54	0.587	-1.19468 2.111256
L2D	-2.017547	.8126714	-2.48	0.013	-3.610354 -.4247404
_cons	.0657417	.022934	2.87	0.004	.0207919 .1106915
D_ln_bbp					
ln_uitzuren					
LD	.0211264	.0383105	0.55	0.581	-.0539608 .0962137
L2D	.0428367	.0392857	1.09	0.276	-.0341618 .1198352
ln_bbp					
LD	.3320527	.1934429	1.72	0.086	-.0470884 .7111938
L2D	-.1882622	.1864023	-1.01	0.313	-.5536041 .1770797
_cons	.0159615	.0052604	3.03	0.002	.0056514 .0262716



Test voor stationariteit van deze residuen ( $H_0$ : géén stationariteit maar unit root):

	lags	t-waarde	t-kritiek**
Y=BBP	1	-3.31	-3.17
Y=uitzenduren	1	-4.15	-3.17

**VEC-model uitzenduren-werkgelegenheid**

Selection order criteria

endogenous variables:

D.ln\_uitzuren D.ln\_banen

exogenous variables:

L.resid\_banen

constant included in models

Sample: 1974 2002

Obs = 29

lag	LL	LR	df	p	FPE	AIC	HQIC	SBIC
0	121.500	.	.	.	1.04e-06	-8.10344	-8.04437	-7.91485
1	145.956	48.912*	4	0.000	2.54e-07*	-9.5142*	-9.39608*	-9.13702*
2	148.497	5.081	4	0.279	2.83e-07	-9.41355	-9.23636	-8.84778
3	151.174	5.356	4	0.253	3.16e-07	-9.32238	-9.08612	-8.56801
4	151.851	1.353	4	0.852	4.09e-07	-9.09316	-8.79784	-8.1502

. var d.ln\_uitzuren d.ln\_banen , exog(L.resid\_banen) lags(1)

Vector autoregression

Sample: 1971 2002

Equation	Obs	Parms	RMSE	R-sq	chi2	P
D.ln_uitzu~n	32	4	.06479	0.4367	24.80341	0.0000
D.ln_banen	32	4	.008509	0.7082	77.65344	0.0000

Model lag order selection statistics

FPE	AIC	HQIC	SBIC	LL	Det(Sigma_ml)
2.745e-07	-9.4352183	-9.3137558	-9.0687843	158.96349	1.661e-07

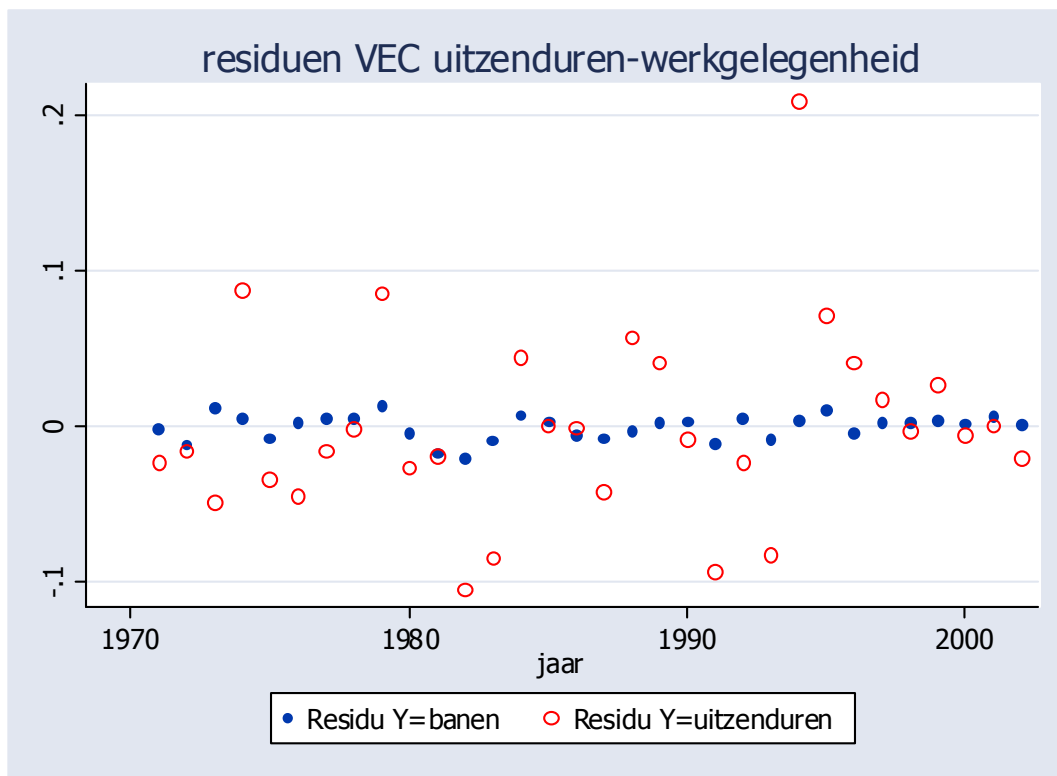
	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
D.ln_uitzu~n					
ln_uitzuren					
LD	.5977291	.1731251	3.45	0.001	.2584101 .937048
ln_banen					
LD	-2.413932	.7984676	-3.02	0.003	-3.978899 -.8489639
resid_banen					
L1	.0849191	.0817677	1.04	0.299	-.0753426 .2451808
_cons	.0403041	.0147495	2.73	0.006	.0113957 .0692125
D.ln_banen					
ln_uitzuren					
LD	.0445222	.0227373	1.96	0.050	-.0000421 .0890865
ln_banen					
LD	.4904213	.1048664	4.68	0.000	.2848869 .6959556
resid_banen					
L1	.02963	.0107389	2.76	0.006	.0085821 .0506779
_cons	.0021553	.0019371	1.11	0.266	-.0016414 .005952-

"resid\_banen" zijn de residuen van de lange termijn relatie tussen uitzenduren en werkgelegenheid volgens de volgende vergelijking:

Source	SS	df	MS	Number of obs =	34
Model	9.03650233	1	9.03650233	F( 1, 32) =	288.61
Residual	1.00193365	32	.031310426	Prob > F =	0.0000
Total	10.038436	33	.30419503	R-squared =	0.9002
				Adj R-squared =	0.8971
				Root MSE =	.17695

ln_uitzuren	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
ln_banen	4.989471	.2936965	16.99	0.000	4.39123 5.587711
_cons	-37.79762	2.478033	-15.25	0.000	-42.84521 -32.75003



Test voor stationariteit van deze residuen ( $H_0$ : géén stationariteit maar unit root):

	lags	t-waarde	t-kritiek**
Y=werkgelegenheid in FTE	1	<b>-4.27</b>	-3.17
Y=uitzenduren	1	<b>-3.78</b>	-3.17