

Amsterdam, mei 2019  
In opdracht van Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU)

## De economische en maatschappelijke waarde van uitzendwerk

Arjan Heyma  
Henri Bussink  
Carl Koopmans



seo economisch onderzoek

“De wetenschap dat het goed is”

*SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winst oogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.*

SEO-rapport nr. 2019-31

ISBN 978-90-6733-976-6

**Informatie & Disclaimer**

SEO Economisch Onderzoek heeft op de verkregen informatie en data geen onderzoek uitgevoerd dat het karakter draagt van een accountantscontrole of due diligence. SEO is niet verantwoordelijk voor fouten of omissies in de verkregen informatie en data.

**Copyright © 2019 SEO Amsterdam.** Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via [secretariaat@seo.nl](mailto:secretariaat@seo.nl)

## Samenvatting

*Uitzendwerk zorgt jaarlijks voor ruim 1 miljoen banen in Nederland, ruim 11 procent van het totaal aantal banen in Nederland. Gemiddeld werken er 377 duizend uitzendkrachten tegelijkertijd in Nederland. De toegevoegde waarde van uitzendwerk bedraagt jaarlijks ruim 21 miljard euro, meer dan 3 procent van ons nationaal inkomen. Zonder uitzendwerk zouden op enig moment 34 duizend mensen extra zonder werk zitten (9 procent van alle uitzendkrachten), waardoor het nationaal inkomen in Nederland ongeveer 1,7 miljard euro lager zou liggen en de uitkeringslasten 206 miljoen euro hoger.*

### **Door uitzendwerk hogere werkgelegenheid**

Werkgevers worden door uitzendwerk efficiënt geholpen bij het snel vinden van tijdelijk personeel, werkzoekenden kunnen dankzij uitzendwerk snel werk vinden en een inkomen vergaren. De bemiddelingsfunctie van uitzendorganisaties tussen vraag en aanbod leidt tot een hogere werkgelegenheid. Zonder uitzendwerk zou 9 procent van alle uitzendkrachten werkloos of inactief zijn. Daar kunnen drie verklaringen voor worden gegeven: (1) door uitzendwerk krijgen werkgevers meer flexibiliteit om hun personeelsbestand te laten meebewegen met de economische conjunctuur en hebben daardoor een grotere vraag naar arbeid, (2) schaalvoordelen die door uitzendorganisaties worden behaald bij het werven en selecteren van tijdelijk personeel zorgen voor lagere inhuurkosten voor tijdelijk personeel, waardoor de vraag stijgt, en (3) de bemiddelingsfunctie van uitzendorganisaties brengt vraag en aanbod van arbeid beter bij elkaar, vooral aan de basis van de arbeidsmarkt.

### **Uitzendkrachten hebben grotendeels kortlopende contracten**

Volgens het CBS waren er in 2016 gemiddeld 279 duizend uitzendkrachten tegelijkertijd aan het werk. Dat zijn (voornamelijk) uitzendkrachten met kortlopende contracten met uitzendbeding. Daarnaast zijn er echter ook nog uitzendkrachten met een langer lopend contract voor (on)bepaalde tijd. Op basis van gegevens uit de Polisadministratie, zoals gerapporteerd in de Uitzendmonitor 2018, kan het totaal aantal uitzendkrachten op enig moment in 2016 worden vastgesteld op gemiddeld 377 duizend. Naast de 279 duizend uitzendkrachten met een kortlopend contract zijn dat 98 duizend uitzendkrachten met een langer lopend contract voor (on)bepaalde tijd.

### **Vooral zzp'ers een alternatief voor uitzendwerk**

In een wereld zonder uitzendwerk zouden nog steeds veel van dezelfde werkzaamheden worden verricht door een groot deel van dezelfde mensen, alleen met andere contractvormen. Van de 377 duizend uitzendkrachten zouden er ongeveer 283 duizend (75 procent) werkzaam blijven in de flexibele schil, maar dan als tijdelijke werknemer, zzp'er of oproepkracht. Binnen de flexibele schil zou de groep zzp'ers met 106 duizend het grootst zijn. Ruim 41 duizend uitzendkrachten (11 procent) zouden in plaats van uitzendwerk vast werk hebben en bijna 19 duizend uitzendkrachten (5 procent) zouden informeel werk uitvoeren. De overige 34 duizend uitzendkrachten zouden werkloos of inactief zijn.

### **Grotere werkgelegenheid leidt tot hoger nationaal inkomen**

Per saldo zorgt uitzendwerk jaarlijks voor bijna 1,7 miljard euro aan extra toegevoegde waarde (nationaal inkomen) in vergelijking met een situatie zonder uitzendwerk. De grotere werkgelegenheid leidt tot een grotere bruto beloning voor de inzet van (extra) personeel (ongeveer 1,1 miljard euro per jaar). Die beloning komt gedeeltelijk bij uitzendkrachten terecht (ongeveer 0,4 miljard) en gedeeltelijk in de vorm van belasting en premies bij de overheid (ongeveer 0,7 miljard). Die extra belasting en premies liggen relatief hoog, omdat zonder uitzendwerk het relatief grote aandeel zzp'ers en informele arbeid voor relatief lage belasting- en premieopbrengsten zorgt. Hogere bedrijfswinsten door uitzendwerk zijn voornamelijk het resultaat van schaalvoordelen bij de inzet van uitzendkrachten. Daardoor liggen de inhuurkosten voor uitzendorganisaties ongeveer 0,4 miljard euro lager dan de inhuurkosten zouden zijn voor inleners bij het ontbreken van uitzendwerk.

### **Overige maatschappelijke kosten en baten beperkt**

Overige effecten van uitzendwerk zijn een besparing op werkloosheidsuitkeringen (206 miljoen euro per jaar), een gemiddeld minder goede gezondheid bij werkenden en daarmee samenhangend hogere zorgkosten (44 miljoen euro per jaar), hogere kosten voor arbeidsongeschiktheid (7 miljoen euro per jaar) en onbekende kosten of baten door een grotere of juist kleinere baan- en inkomensonzekerheid door uitzendwerk. De omvang van overige maatschappelijke kosten en baten is waarschijnlijk relatief beperkt. Het saldo van kosten en baten van uitzendwerk komt daarmee uit op ruim 2,0 miljard euro aan extra maatschappelijke baten per jaar.

### **Baten van uitzendwerk voor een groot deel naar de overheid**

De positieve baten van uitzendwerk komen in eerste instantie terecht bij uitzendorganisaties, omdat ze daarmee meer productie, omzet, toegevoegde waarde en winst kunnen genereren. Dat levert de uitzendbranche bijna 0,9 miljard euro op jaarbasis op. Maar ook de overheid heeft flink baat bij uitzendwerk. Belasting- en premieopbrengsten zijn hoger en de kosten voor uitkeringen liggen lager dan zonder uitzendwerk. Samen zorgt dat voor ruim 1,0 miljard euro per jaar aan extra inkomsten.

### **Onderzoeksmethode: maatschappelijke kosten-baten analyse**

Doel van de maatschappelijke kosten-batenanalyse (MKBA) van uitzendwerk is om de maatschappelijke meerwaarde van uitzendwerk vast te stellen *ten opzichte van* een wereld zonder uitzendwerk. In de MKBA worden zoveel mogelijk effecten van uitzendwerk, ook niet-financiële effecten, uitgedrukt in een economische waarde (geld). Daardoor kunnen verschillende effecten onderling worden vergeleken in termen van kosten en baten, zowel op nationaal niveau als tussen maatschappelijke partijen. Dat geeft niet alleen inzicht of de baten van uitzendwerk maatschappelijk gezien opwegen tegen de kosten van uitzendwerk, maar ook bij wie de baten en kosten terechtkomen.

Voor de berekening van maatschappelijke kosten en baten van uitzendwerk zijn enkele veronderstellingen noodzakelijk die van grote invloed kunnen zijn op de uitkomsten. Daarom is met behulp van gevoeligheidsanalyses onderzocht wat de invloed is van de belangrijkste veronderstellingen. Dit betreft het aandeel van alternatieve vormen van arbeid in de situatie zonder uitzendwerk, de omvang van inhuurkosten voor inleners, het gemiddelde netto inkomen van zzp'ers en de hoogte van het ziekteverzuimpercentage bij uitzendkrachten. Uit al deze gevoeligheidsanalyses blijkt dat uitzendwerk per saldo leidt tot positieve maatschappelijke baten die met grote waarschijnlijkheid variëren tussen de 1,1 en 3,0 miljard euro per jaar.

# Inhoud

<b>Samenvatting</b> .....	<b>i</b>
<b>Begrippenlijst</b> .....	<b>1</b>
<b>1 Inleiding</b> .....	<b>3</b>
1.1 Onderzoeksvraag.....	3
1.2 Onderzoeksopzet .....	4
<b>2 Het nulalternatief en beleidalternatief</b> .....	<b>7</b>
2.1 Kwalitatieve analyse .....	8
2.2 Kwantitatieve analyse.....	9
2.3 Relatieve omvang van alternatieven .....	12
<b>3 Productie en toegevoegde waarde</b> .....	<b>15</b>
3.1 Uitzendorganisaties .....	15
3.2 Inlenende bedrijven en overige bedrijven .....	17
3.3 Saldo toegevoegde waarde door uitzendwerk.....	18
<b>4 Personele kosten en inkomens</b> .....	<b>19</b>
4.1 Totale personele kosten.....	19
4.2 Netto inkomen, belastingen en premies .....	29
4.3 Saldo personele inzet door uitzendwerk.....	30
<b>5 Overige effecten</b> .....	<b>33</b>
5.1 Werkloosheidsuitkeringen.....	33
5.2 Gezondheid .....	34
5.3 Arbeidsongeschiktheid .....	36
5.4 De waarde van werk.....	37
5.5 Overige maatschappelijke baten en kosten .....	38
<b>6 Totaalbeeld kosten-baten uitzendwerk</b> .....	<b>41</b>
<b>7 Gevoeligheidsanalyse</b> .....	<b>43</b>
<b>8 Conclusies</b> .....	<b>47</b>
<b>Literatuur</b> .....	<b>49</b>
<b>Bijlage A Expertmeeting</b> .....	<b>51</b>

<b>Bijlage B</b>	<b>Correlaties met uitzendwerk.....</b>	<b>53</b>
<b>Bijlage C</b>	<b>Aantal uitzendkrachten naar fase .....</b>	<b>57</b>
<b>Bijlage D</b>	<b>Berekening brutolonen en netto-inkomens.....</b>	<b>59</b>

## Begrippenlijst

<b>Werkzame-, werkloze- en niet-beroepsbevolking</b>	
<i>Vast werk</i>	Een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd én een vast aantal uren per week
<i>Tijdelijk werk met uitzicht op vast</i>	Een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd én een vast aantal uren per week waarbij is afgesproken dat hij/zij bij goed functioneren in vaste dienst komt
<i>Tijdelijk werk zonder uitzicht op vast</i>	Een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd én een vast aantal uren per week
<i>Oproepkracht</i>	Een werknemer die op afroep beschikbaar is voor het verrichten van werkzaamheden
<i>Uitzendkracht</i>	Een persoon die ingeschreven is bij een uitzendbureau en daarmee een arbeidsverhouding is aangegaan tot het verrichten van werkzaamheden op tijdelijke basis voor derden.  De rechtspositie van uitzendkrachten wordt bij de ABU uitgedrukt in drie fasen met een verschillende duur: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fase A: 78 weken, uitzendovereenkomst met uitzendbeding</li> <li>• Fase B: maximaal 4 jaar en 6 contracten, detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd</li> <li>• Fase C: detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd</li> </ul>
<i>Zelfstandige zonder personeel (zzp'er)</i>	Een persoon die voor eigen rekening of risico arbeid verricht in een eigen bedrijf of praktijk of als directeur-grotoaandeelhouder en die geen personeel in dienst heeft.
<i>Werkloos</i>	Een persoon zonder betaald werk die recent naar werk heeft gezocht en daarvoor direct beschikbaar is
<i>Niet actief</i>	Een persoon zonder betaald werk die niet recent naar werk heeft gezocht of daarvoor niet direct beschikbaar is
<i>Informeel werk</i>	Een persoon met betaald werk dat niet geregistreerd is

### **Arbeids- en financiële gegevens uitzendbranche**

<i>Totale omzet</i>	De opbrengsten uit de eigenlijke bedrijfsvoering
<i>Totale personele kosten</i>	De brutolonen van uitzendkrachten en overig personeel, sociale premies ten laste van werkgevers, kosten van werving en selectie, scholingskosten en overige personeelskosten.
<i>Overige bedrijfskosten</i>	De bedrijfskosten die geen betrekking hebben op de personele kosten
<i>Bruto winst</i>	De omzet minus totale personele kosten en overige bedrijfskosten
<i>Netto winst</i>	De omzet minus totale personele kosten, overige bedrijfskosten en belastingen
<i>Inhuurkosten</i>	De kosten van het inhuren van personeel, waaronder de kosten voor werving en selectie, geen loonkosten
<i>Ziekteverzuimkosten</i>	De kosten van ziekteverzuim van personeel

### **Brutolonen en netto-inkomen**

<i>Brutoloon inclusief werkgeverspremies</i>	Het loon voor aftrek van belastingen en sociale premies ten laste van werkgevers en werknemers
<i>Brutoloon exclusief werkgeverspremies</i>	Het loon voor aftrek van belastingen en sociale premies ten laste van werknemers
<i>Netto-inkomen</i>	Het inkomen na aftrek van belastingen en sociale premies



# 1 Inleiding

*Er is discussie over de (meer)waarde van flexibele arbeid, hetgeen ook gevolgen heeft voor het imago van uitzendwerk. Daarom heeft de Algemene Bond van Uitzendondernemingen (ABU) aan SEO Economisch Onderzoek gevraagd om de economische en maatschappelijke waarde van uitzendwerk in kaart te brengen. Met een maatschappelijke kosten-batenanalyse laat dit onderzoek zien wat de effecten van uitzendwerk zijn, en bij wie de kosten en baten terecht komen.*

In de publieke opinie en ook in de politiek wordt flexibele arbeid steeds vaker gezien als maatschappelijk minder gewenst vanwege daarmee gepaard gaande baan- en inkomensonzekerheid, lagere investeringen in scholing en training, en afwenteling van kosten van ziekte en werkloosheid op het collectief. Dat heeft gevolgen voor het imago van uitzendarbeid, hoewel dat van alle vormen van flexibele arbeid nog in een relatief positief daglicht staat. Toch is ook bij uitzendwerk steeds minder oog voor de economische en maatschappelijke meerwaarde. Die meerwaarde zit in de mogelijkheden die het werkgevers geeft om het productieproces flexibel te houden en daarmee de productie en productiviteit te verhogen, in de verkorting van de werkloosheid- en uitkeringsduur van werklozen door de bemiddelingsfunctie van uitzendwerk, en de grotere kansen en participatie van zwakkere groepen op de arbeidsmarkt als gevolg van een kortere weg naar arbeid. Per saldo brengt uitzendwerk de arbeidsvraag en het arbeidsaanbod beter bij elkaar, waardoor de maatschappelijke baten van uitzendwerk de maatschappelijke kosten zouden moeten overstijgen. Om meer balans te brengen in de publieke en politieke discussie over uitzendwerk, wil de Algemene Bond van Uitzendondernemingen (ABU) de economische en maatschappelijke waarde van uitzendwerk in kaart brengen. Dit onderzoek geeft daar invulling aan.

## 1.1 Onderzoeksvraag

De onderzoeksvraag van de ABU luidt als volgt:

*Wat is de economische en maatschappelijke waarde van uitzendwerk voor Nederland?*

Daarbij kan in eerste instantie gedacht worden aan factoren als de omvang van de productie en de omzet die uitzendkrachten verzorgen, en aan de toegevoegde waarde van uitzendwerk in termen van de totale bijdrage aan het nationaal inkomen. Aan die toegevoegde waarde heeft het CBS (2017) al eerder aandacht besteed.<sup>1</sup> Naar voren kwam dat het aantal banen in de uitzendbranche in 2016 was gestegen tot het hoogste aantal ooit (725 duizend banen), net zoals de totale omzet en het aantal bedrijven in de uitzendbranche, en dat de toegevoegde waarde van de uitzendbranche ruim drie procent van het bruto binnenlands product (BBP) bedroeg.

Alleen aandacht voor de omvang van de productie, omzet, werkgelegenheid en inkomen in de uitzendbranche geeft echter nog steeds geen goed inzicht in de maatschappelijke meerwaarde van uitzendwerk. Immers, in de discussie over de wenselijkheid van uitzendwerk wordt niet zozeer

---

<sup>1</sup> Zie Ellen Webbink (2017). De uitzendbranche in Nederland sinds 2005, CBS, oktober 2017.

gefocus op de productie en economische waarde van de uitzendsector zelf, maar meer op de gevolgen van uitzendwerk op de economie en maatschappij als geheel. Voor veel partijen zijn die gevolgen positief (o.a. inleners van uitzendwerk en werkzoekenden), maar er zijn ook partijen die negatieve gevolgen kunnen ondervinden van uitzendwerk (o.a. uitzendkrachten die een vaste baan prefereren en partijen die wel belasting en premies betalen, maar geen gebruik maken van uitzendwerk). Zolang niet duidelijk is hoezeer de positieve baten van uitzendwerk opwegen tegen de maatschappelijke kosten ervan, of hoe de verdeling is van kosten en baten over maatschappelijke partijen, kan er geen goed antwoord worden gegeven op de vraag naar de maatschappelijke meerwaarde van uitzendwerk. Om die reden valt de hoofdvraag van het onderzoek uiteen in de volgende deelvragen:

1. Wat kenmerkt uitzendwerk ten opzichte van andere vormen van arbeid?
2. Wat zijn de economische en maatschappelijke effecten van het *bestaan* van uitzendwerk?
3. Wat is de maatschappelijke waarde (kosten en baten) van die effecten?
4. Bij wie komen die kosten en baten terecht?
5. Wat is het saldo van de kosten en baten van uitzendwerk en in welke aspecten zit de maatschappelijke meerwaarde vooral?

Antwoorden op deze onderzoeksvragen geven een genuanceerd beeld van de economische en maatschappelijke meerwaarde van uitzendwerk voor Nederland. Het is voor de ABU belangrijk dat dit beeld gebalanceerd en onafhankelijk wordt vastgesteld.

## 1.2 Onderzoekopzet

De vraagstelling van het onderzoek leent zich goed voor een maatschappelijke kosten-baten analyse (MKBA), waarbij arbeidsmarkteffecten centraal staan. In een MKBA worden effecten van uitzendwerk, ook niet-financiële effecten, zo veel mogelijk uitgedrukt in een economische waarde (geld). Daardoor kunnen verschillende effecten onderling worden vergeleken in termen van kosten en baten, zowel op nationaal niveau als tussen maatschappelijke partijen. Dat geeft niet alleen inzicht of de baten van uitzendwerk maatschappelijk gezien opwegen tegen de kosten van uitzendwerk, maar ook bij wie de baten en kosten terechtkomen en welke partijen (de netto verliezers) maatschappelijk gezien gecompenseerd zouden kunnen worden door andere partijen (de netto winnaars). Bij een positief saldo van maatschappelijke baten en kosten, zouden belastingen en subsidies in principe zo kunnen worden ingericht dat zoveel mogelijk partijen er door uitzendwerk op vooruit gaan. Waar dat al gebeurt, kan een MKBA duidelijk maken dat en hoe partijen uiteindelijk baat hebben bij uitzendwerk.

Een MKBA-raamwerk zorgt ervoor dat zoveel mogelijk maatschappelijke effecten van uitzendwerk in beeld worden gebracht en expliciet worden gemaakt. Ook wordt duidelijk of het gaat om additionele effecten voor Nederland of doorgegeven effecten tussen partijen binnen Nederland. Dat onderscheid is belangrijk om enerzijds het dubbel tellen van kosten of baten te voorkomen, anderzijds om duidelijk te maken welke partijen allemaal te maken krijgen met de effecten van uitzendwerk. Wanneer een uitzendbaan zorgt voor een hogere productie, waardoor een werkgever meer omzet draait, de uitzendkracht een inkomen verdient, de supermarkt daardoor meer omzet maakt en de overheid daardoor meer belasting int, dan zijn dat niet vier aparte baten die kunnen worden opgeteld, maar dezelfde baten waar meerdere partijen mee te maken krijgen. De hogere

productiewaarde wordt doorgegeven naar verschillende partijen in de maatschappij. Andersom is bijvoorbeeld de inkomensonzekerheid die gepaard gaat met een uitzendbaan een maatschappelijke kostenpost die in perspectief moet worden gezien van de maatschappelijke baten als gevolg van de hogere werkgelegenheid en lagere werkloosheid door die uitzendbaan.

Voor het uitvoeren van de MKBA voor uitzendwerk wordt het stappenplan van de Algemene leidraad voor maatschappelijke kosten-batenanalyses gevolgd (CPB, 2013)<sup>2</sup>. De relevante stappen worden getoond in Figuur 1.1.

**Figuur 1.1 Het stappenplan uit de Algemene MKBA-leidraad**



Bron: Romijn en Renes (2013)

De eerste stap in de MKBA-leidraad, de probleemanalyse, is op hoofdlijnen aan de orde geweest in dit inleidende hoofdstuk. Doel van de MKBA is om de meerwaarde van uitzendwerk vast te stellen, dat wil zeggen de maatschappelijke waarde van uitzendwerk ten opzichte van een wereld

<sup>2</sup> Romijn, G. en G. Renes (2013). Algemene leidraad voor maatschappelijke kosten-batenanalyse, Den Haag: Centraal Planbureau en Planbureau voor de Leefomgeving (Kamerstukken II, 2013-2014, 33 750 IX, nr. 9).

zonder uitzendwerk. Die wereld zonder uitzendwerk wordt aangeduid als ‘het nulalternatief’ en beschrijft de situatie waarin vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar komen zonder de mogelijkheid van uitzendwerk. Ook in het nulalternatief zijn de huidige uitzendkrachten (deels) aan het werk en produceren goederen en diensten, verdienen daarmee een inkomen en genereren winst voor bedrijven, alleen met andere contractvormen. Het verschil in maatschappelijke kosten en baten tussen beide situaties is het effect van uitzendwerk. Het nulalternatief dient daarom zorgvuldig te worden gedefinieerd. Dat gebeurt in Hoofdstuk 2, waar het wordt gecontrasteerd met ‘het beleidsalternatief’, dat de huidige situatie van een arbeidsmarkt mét uitzendarbeid omvat.

De hoofdstukken daarna gaan over de verschillende soorten effecten, kosten en baten van uitzendwerk (productie en werkgelegenheid in Hoofdstuk 3, beloningen in Hoofdstuk 4 en overige effecten in Hoofdstuk 5), het totale overzicht en saldo van kosten en baten van uitzendwerk (Hoofdstuk 6) en een gevoeligheidsanalyse (Hoofdstuk 7), waarin de invloed van gemaakte veronderstellingen wordt getoetst. Hoofdstuk 8 sluit af met een concluderend antwoord op de onderzoeksvragen.

## 2 Het nulalternatief en beleidsalternatief

*Zonder uitzendwerk (het nulalternatief) zou van de gemiddeld 377 duizend uitzendkrachten die op een willekeurig moment in 2016 werkzaam waren driekwart nog steeds werkzaam zijn in de flexibele schil (283 duizend werknemers), maar dan in een tijdelijk contract, als zzp'er of als oproepkracht. Ruim 41 duizend uitzendkrachten (11 procent) zouden in plaats van uitzendwerk vast werk hebben en 34 duizend (9 procent) zouden werkloos of niet actief zijn. De overige 19 duizend (5 procent) zouden informeel werk uitvoeren. Het beleidsalternatief voor de MKBA is de huidige situatie: een arbeidsmarkt mét uitzendwerk.*

In de MKBA van dit rapport worden de maatschappelijke kosten en baten van uitzendwerk (het beleidsalternatief) afgezet tegen een arbeidsmarkt zonder uitzendwerk (het nulalternatief).

Om het nulalternatief goed te kunnen definiëren, moet de volgende vraag worden beantwoord: *Welke alternatieve vormen van arbeid zijn mogelijke substituten voor uitzendwerk en in welke mate?* In dit onderzoek is deze vraag zowel kwalitatief als kwantitatief benaderd. Kwalitatief door in een expertmeeting deskundigen te laten discussiëren over de invulling van het nulalternatief. Kwantitatief door middel van een correlatieanalyse van ontwikkelingen in uitzendwerk versus andere arbeidsrelaties, zoals vaste en tijdelijke contracten, oproepcontracten, zelfstandig ondernemerschap en het ontbreken van een arbeidsrelatie (werkloosheid en inactiviteit). De uitkomsten van beide analyses worden in dit hoofdstuk gerapporteerd en uiteindelijk gecombineerd tot een nulalternatief, waarin uitzendwerk niet bestaat.

Het beleidsalternatief betreft de huidige situatie mét uitzendwerk. Op basis van de Polisadministratie (de registratie van alle banen in Nederland) kunnen er voor 2016 maar liefst 1.188.062 uitzendbanen worden vastgesteld (11 procent van het totaal aantal banen in Nederland) die worden vervuld door 835.846 uitzendkrachten die op enig moment in 2016 werkzaam waren als uitzendkracht (Uitzendmonitor 2018). Uitzendbanen duren vaak korter dan een jaar en bovendien vervullen veel uitzendkrachten meerdere uitzendbanen achter elkaar of tegelijkertijd. Daardoor ligt het aantal uitzendkrachten op een willekeurig moment in het jaar een stuk lager.<sup>3</sup> Volgens het CBS waren er in 2016 gemiddeld 279 duizend uitzendkrachten tegelijkertijd aan het werk. Dat zijn (voornamelijk) uitzendkrachten met een kortlopend contract. Er zijn echter ook uitzendkrachten met een langer lopend contract voor (on)bepaalde tijd. Gebruik makend van aanvullende gegevens in de Polisadministratie kan het totaal aantal uitzendkrachten dat op een willekeurig moment in 2016 actief was, worden vastgesteld op gemiddeld 377 duizend. Bijlage C geeft daarvoor de berekening.

Door verschillen tussen het beleidsalternatief en het nulalternatief te onderzoeken, komen effecten, kosten en baten van uitzendwerk in beeld.

---

<sup>3</sup> In dit rapport wordt gewerkt met het gemiddeld aantal uitzendkrachten op jaarbasis, omdat dat het beste aansluit op informatie over lonen, uitkeringen, nationaal inkomen etc. die ook voornamelijk op jaarbasis beschikbaar is.

## 2.1 Kwalitatieve analyse

Op 24 januari 2019 heeft een expertmeeting plaatsgevonden met als doel om van experts mogelijke substituten voor uitzendwerk te vernemen, alsmede de mate waarin er sprake zou kunnen zijn van substitutie<sup>4</sup>. Dit heeft geresulteerd in de volgende top-5 van alternatieven voor uitzendwerk, gerangschikt naar de ingeschatte relatieve omvang van substitutie:

1. Tijdelijk werk (veelal zonder uitzicht op vast werk);
2. Zelfstandige zonder personeel (o.b.v. de huidige regelgeving);
3. Vast werk;
4. Geen werk (werkloosheid of niet actief);
5. Informeel werk.

Tijdens de expertmeeting was er onder de deskundigen consensus over de inschatting dat in een wereld zonder uitzendwerk een relatief groot deel van de huidige uitzendkrachten werkzaam zou zijn als werknemer met een tijdelijk contract, veelal zonder uitzicht op vast werk, of als zelfstandige zonder personeel (zzp). Belangrijkste reden daarvoor is dat deze contractvormen in dezelfde behoefte aan flexibiliteit bij werkgevers kunnen voorzien. Een deel van de huidige uitzendkrachten zou in een wereld zonder uitzendwerk in aanmerking kunnen komen voor een vast contract. Dat aandeel werd door de experts ongeveer even groot ingeschat als het aandeel dat geen werk zou kunnen vinden. Deze laatste groep zou in het nulalternatief ofwel werkloos zijn, ofwel zich niet meer aanbieden op de arbeidsmarkt. Enerzijds omdat ze te duur zouden zijn voor werkgevers in verhouding tot de arbeidsproductiviteit die ze leveren, anderzijds omdat er minder arbeidsvraag en daarmee minder werkgelegenheid zou zijn wanneer de mogelijkheid van uitzendwerk niet meer zou bestaan. De reden hiervoor is dat werkgevers minder zouden gaan produceren of een deel van hun productie zouden outsourcen of automatiseren als zij geen toegang meer zouden hebben tot uitzendwerk als oplossing voor de sterke fluctuatie in een deel van hun vraag naar arbeid. Tot slot zal volgens de experts een relatief klein deel van het uitzendwerk zich verplaatsen naar de informele economie.

De veronderstelde positieve relatie tussen de beschikbaarheid van uitzendwerk en de werkgelegenheid, kan op basis van economische theorie én empirisch onderzoek worden bevestigd. Uitzendorganisaties bemiddelen tussen werkzoekenden en werkgevers. Het gaat daarbij primair om kandidaten voor het vervullen van tijdelijke functies: het opvangen van pieken in de productie, het vervanging van ziek personeel of het invullen van een arbeidsvraag die het gevolg is van een plotselinge consumptiegroei waarvan niet duidelijk is of deze structureel is. Voor deze tijdelijke arbeidsvraag heeft werving en selectie voor individuele werkgevers vaak (te) hoge kosten. Uitzendorganisaties kunnen de kosten en opbrengsten van werving en selectie spreiden over meerdere werkgevers, waardoor het voor individuele werkgevers financieel aantrekkelijk wordt om voor een tijdelijke vraag naar arbeid uitzendkrachten in te huren. Uitzendorganisaties verbeteren zo de allocatie op de arbeidsmarkt en dragen daardoor bij aan een verhoging van de arbeidsparticipatie (Heyma & De Graaf-Zijl, 2009).

Uitzendwerk maakt het voor bedrijven op die manier mogelijk om het personeelsbestand beter te laten meebewegen met de vraag. In een arbeidsmarkt met alleen vaste banen worden alleen bij een

---

<sup>4</sup> Zie Bijlage A voor de lijst van experts die aanwezig waren tijdens de expertmeeting.

dramatische verslechtering van de economische conjunctuur werknemers ontslagen en stijgt de werkgelegenheid nauwelijks bij het opleven van de conjunctuur. Tijdens een conjunctuurcyclus is de personeelsbezetting op geen enkel moment in de cyclus optimaal. Of er is te veel personeel (laagconjunctuur), of er is te weinig personeel (hoogconjunctuur). De werkgever heeft te maken met hogere personeelskosten dan optimaal in een periode van laagconjunctuur en met gemiste winstkansen door een tekort aan personeel in hoogconjunctuur (Kahn, 2000). Flexibele contracten, en bij uitstek uitzendwerk, maken het mogelijk het personeelsbestand te laten meebewegen met de economische conjunctuur. Dat leidt uiteindelijk tot meer vraag naar arbeid en een grotere werkgelegenheid (Heyma & Theeuwes 2012).

Hoe sterk de positieve relatie is tussen uitzendwerk en de totale werkgelegenheid is minder eenvoudig vast te stellen. Hieronder wordt geprobeerd om die relatie te kwantificeren.

## 2.2 Kwantitatieve analyse

Na de kwalitatieve verkenning van het nulalternatief is vervolgens een kwantitatieve analyse uitgevoerd naar mogelijke substituten voor uitzendwerk. Enerzijds op basis van de belangrijkste redenen voor bedrijven om uitzendkrachten in te zetten, anderzijds op basis van de substitutie tussen uitzendwerk en andere arbeidsvormen die in werkelijkheid heeft plaatsgevonden bij recente conjuncturele veranderingen. Dat zijn momenten waarop de context en voorwaarden waaronder arbeid wordt aangeboden en gevraagd veranderen, waardoor voor soortgelijke werkzaamheden andere arbeidsvormen meer of minder aantrekkelijk worden. De gekozen alternatieve contractvormen zijn bij die veranderingen de beste substituten, ze zijn immers daadwerkelijk gekozen. Die informatie wordt gebruikt om in te schatten welke arbeidsvormen in de plaats zouden komen wanneer uitzendwerk helemaal niet meer zou bestaan. Dat is per definitie een zeer grove benadering, omdat het al dan niet bestaan van uitzendwerk een veel grotere verandering op de arbeidsmarkt is dan de variatie in de omvang van uitzendwerk en andere contractvormen die in werkelijkheid wordt waargenomen. Desondanks laat het zien wat (de best) *mogelijke* substituten zijn bij een veranderende conjuncturele context. De mate van substitutie is geanalyseerd met behulp van jaarcijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS Statline) over de arbeidsdeelname naar positie in de werkring.

### Belangrijkste redenen voor uitzendwerk

Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) presenteert in *Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers 2017* de belangrijkste redenen voor bedrijven om uitzendkrachten in te zetten op basis van gegevens uit het Arbeidsvraagpanel (AVP) 2015-2016, een enquête-onderzoek onder werkgevers in Nederland. De drie belangrijkste redenen voor het gebruik van uitzendkrachten of detachering zijn als volgt (in procenten van het aantal bedrijven dat uitzendkrachten inzet):

1. meer flexibiliteit in de personeelsomvang (28 procent);
2. seizoenswerk of tijdelijke fluctuaties in de hoeveelheid werk (21 procent);
3. afwezigheid of ziekte van werknemers (19 procent).

Uit eerder onderzoek van Echtelt et al. (2015), op basis van AVP-gegevens voor 2013-2014, blijkt dat bedrijven daarnaast uitzendkrachten inzetten met als *belangrijkste* reden 'tijdelijke behoefte aan specialistische kennis' (8 procent), 'proefperiode' (7 procent), 'onzekerheid over toekomstige hoeveelheid werk' (3 procent), 'tijdelijke financiering' (2 procent), 'anticiperen op toekomstige krimp

of reorganisatie' (1 procent). Overwegingen als 'geen administratieve rompslomp met salarisadministratie en belastingen', 'eenvoudiger ontslag personeel', 'geen extra kosten bij ziekte of arbeidsongeschiktheid' en 'kostenvoordelen' worden veel minder vaak genoemd als *belangrijkste* reden voor bedrijven om uitzendkrachten in te zetten. Werkgevers zelf geven dus eerder de fluctuatie in de vraag naar personeel en het verminderen van risico's als belangrijkste reden voor de inzet van uitzendkrachten, dan de relatieve kosten ervan.

Als beter wordt gekeken naar de drie belangrijkste redenen voor het gebruik van uitzendkrachten of detachering, dan kan worden geconstateerd dat deze redenen ook worden aangevoerd voor het inzetten van een aantal andere contractvormen. Zo is voor werkgevers meer flexibiliteit in de personeelsomvang één van de belangrijkste redenen om voor tijdelijke contracten zonder uitzicht op een vast dienstverband te kiezen (13 procent). Daarnaast is seizoenswerk of tijdelijke fluctuaties in de hoeveelheid werk één van de belangrijkste redenen voor werkgevers om voor zzp'ers te kiezen (23 procent). Tot slot is afwezigheid of ziekte van werknemers de belangrijkste reden voor werkgevers om voor oproepkrachten te kiezen (32 procent). Op basis hiervan kan worden geconcludeerd dat tijdelijk werk zonder uitzicht op een vast dienstverband, zzp'ers en oproepkrachten (grotendeels) in dezelfde behoefte kunnen voorzien als uitzendkrachten, en daarmee mogelijke substituten voor uitzendwerk zijn.

### Correlatieanalyse

Om de mate van substitutie tussen uitzendwerk en alternatieve vormen van arbeid te kunnen kwantificeren, is vervolgens gekeken naar correlaties tussen de omvang van uitzendwerk en de omvang van verschillende alternatieve contractvormen bij conjuncturele veranderingen in de periode 2003-2018. Deze correlaties worden weergegeven in Tabel 2.1. Negatieve correlaties geven aan dat een toename van uitzendwerk gepaard gaat met een daling van de desbetreffende andere arbeidsvorm, hetgeen erop duidt dat die andere arbeidsvorm mogelijk een vervanging is voor uitzendwerk. Een positieve correlatie duidt er op dat de betreffende arbeidsvorm en uitzendwerk tegelijk groeien en krimpen.

**Tabel 2.1** Correlaties tussen de ontwikkeling in de omvang van uitzendwerk en de ontwikkeling in de omvang van andere arbeidsvormen zijn soms positief en meestal negatief

	Correlatie met uitzendwerk, 2003-2018
Uitzendwerk	1,0000
Vast contract	-0,0763
Tijdelijk contract met uitzicht op vast	0,3029
Tijdelijk contract zonder uitzicht op vast	-0,2474
Oproepkracht	-0,1380
Zelfstandigen zonder personeel	-0,1839
Werkloosheid	-0,4374
Niet actief	0,1257

Bron: SEO Economisch Onderzoek, eigen berekeningen o.b.v. CBS Statline (2003-2018)

De resultaten in Tabel 2.1 suggereren dat vast werk, tijdelijk werk zonder uitzicht op een vast contract, oproepkrachten, zzp'ers en werkloosheid een alternatief zijn voor uitzendwerk: deze situaties zijn in meer of mindere mate negatief gecorreleerd met uitzendwerk. In Bijlage B laten de figuren



B.1 t/m B.6 zien dat de ontwikkeling van uitzendwerk ten opzichte van deze alternatieven grotendeels tegenovergesteld verloopt in de tijd.

Wanneer de correlaties als gevolg van conjuncturele veranderingen in Tabel 2.1 worden geïnterpreteerd als de mate van vervanging tussen uitzendwerk en andere contractvormen, dan zijn er in het nulalternatief (dus zonder uitzendwerk) meer vaste werknemers, meer tijdelijke werknemers zonder uitzicht op vast, meer oproepkrachten, meer zzp'ers en meer werklozen. De rangschikking daargelaten komt dat beeld grotendeels overeen met de top-5 uit de expertmeeting<sup>5</sup>.

### **Uitzendwerk en arbeidsparticipatie**

Opvallend is dat op basis van de analyse van conjuncturele ontwikkelingen uitzendwerk en inactiviteit positief zijn gecorreleerd. Dat betekent dat in de onderzochte periode (2003-2018) een groei in de omvang van uitzendwerk structureel gepaard gaat met een groei in de omvang van de inactieve beroepsbevolking. Dit komt mogelijk doordat arbeidsparticipatie – in tegenstelling tot werkgelegenheid – minder conjunctureel en meer trendmatig verloopt, waardoor een correlatie op basis van conjuncturele veranderingen weinig zegt over de substitutie tussen uitzendwerk en inactiviteit. Als alternatief kan worden gekeken naar de correlatie tussen de penetratiegraad van uitzendwerk en de hoogte van de totale arbeidsparticipatie voor een groep van landen. Zo vindt Schmid (2010) bijvoorbeeld een positieve correlatie van 0,41 tussen de penetratiegraad van uitzendwerk en de arbeidsparticipatie voor 2007-2008 voor een groep van OESO landen. Op basis van dezelfde databronnen is in Figuur B.7 van Bijlage B dezelfde vergelijking voor 2014-2015 gerepliceerd voor een groter aantal OESO landen. Daaruit volgt een soortgelijke positieve correlatie van 0,38. Dat wijst erop dat in landen met een groter aandeel uitzendwerk de arbeidsparticipatie hoger ligt en de mate van inactiviteit dus lager. Dat komt neer op een negatieve correlatie tussen uitzendwerk en inactiviteit. Uitzendwerk is daarmee een mogelijk alternatief voor inactiviteit.

### **Uitzendwerk en informeel werk**

De relatie tussen uitzendwerk en informeel werk is moeilijker te bepalen. Renooy & Williams (2014) doen een poging door verschillen in de omvang van uitzendwerk en informeel werk te verklaren vanuit twee theorieën over de werking van de arbeidsmarkt: enerzijds de liberale open markttheorie, waarin informeel werk toeneemt naarmate er meer regulering plaatsvindt, anderzijds de meer structurele arbeidsmarkttheorie, waarin informeel werk juist het resultaat is van onvoldoende regulering. Ze komen tot de volgende conclusie: “...this report reveals no correlation between higher tax rates and larger undeclared economies. Instead, it reveals that nations in which larger intervention in the form of labour market policies to protect vulnerable groups occurs, in which higher levels of social protection occur, in which it is easier for firms to resort to temporary employment and temporary work agencies to meet labour demands, have smaller undeclared economies. These economies reduce the supply of undeclared labour by providing workers with alternatives for undeclared work such as social protection and labour market policy interventions to help them enter the formal labour market. On the other hand, by making it easier for businesses to turn to temporary employment and temporary work agencies to meet their flexible labour demands, the demand for undeclared labour also diminishes.” Met andere woorden, de omvang van informeel werk is niet kleiner in een vrije markt, eerder in een gereguleerde arbeidsmarkt waarin voor bedrijven voldoende mogelijkheden zijn om de vraag naar flexibel personeel in te vullen, waaronder expliciet de mogelijkheid van uitzendwerk.

---

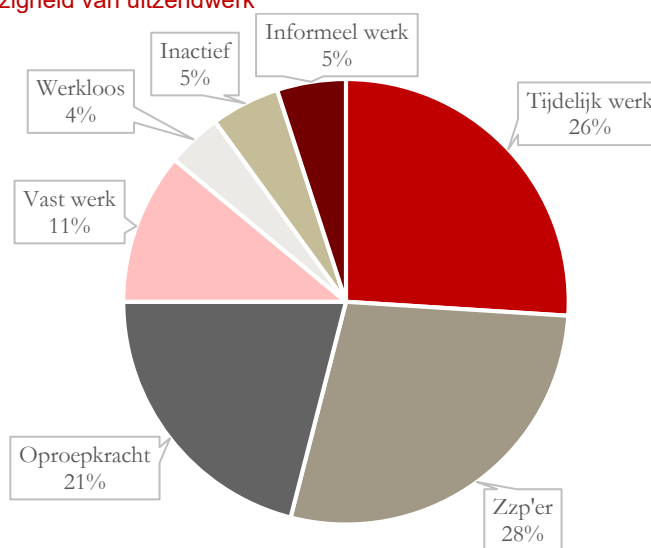
<sup>5</sup> In deze analyse zijn ook oproepkrachten meegenomen, deze zijn niet apart onderscheiden tijdens de expertmeeting.

Kortom, uitzendorganisaties maken het voor bedrijven makkelijker om uitzendkrachten in te huren, waardoor zij minder snel geneigd zijn om gebruik te maken van informeel werk. Dit wijst erop dat uitzendwerk en informeel werk mogelijk substituten zijn. Zonder uitzendwerk (d.w.z. in het nulalternatief) is er dus mogelijk meer informeel werk.

## 2.3 Relatieve omvang van alternatieven

De belangrijkste stap in het definiëren van het nulalternatief is welk aandeel elk van de hierboven besproken alternatieven voor uitzendwerk heeft in de afwezigheid van uitzendwerk. Het aandeel van alle alternatieven moet samen optellen tot 100 procent. Dat aandeel is voor elk van de alternatieven bepaald op basis van de relatieve correlaties met uitzendwerk. Een grotere (negatieve) correlatie leidt tot een groter aandeel in het nulalternatief. Het resultaat daarvan wordt grafisch weergegeven in Figuur 2.1. Grofweg komt het erop neer dat zonder uitzendwerk bijna de helft van alle huidige uitzendkrachten een ander flexibel contract zou hebben (tijdelijk werk zonder uitzicht op vast of een oproepcontract, 26 plus 21 procent), ruim een kwart zzp'er zou zijn (28 procent), ongeveer één op de acht vast werk zou hebben (11 procent) en één op de tien werkloos of inactief zou zijn (4 plus 5 procent). Het resterende deel zou participeren in informeel werk (5 procent). Die aandelen komen in grote lijnen overeen met de rangschikking die werd vastgesteld door de deskundigen tijdens de expertmeeting.

**Figuur 2.1** Aandeel van alternatieve arbeidsvormen die uitzendkrachten zouden hebben in de afwezigheid van uitzendwerk



Bron: SEO Economisch Onderzoek

Bij het bepalen van de omvang van de werkloosheid in het nulalternatief is rekening gehouden met het relatieve aandeel van werklozen in de totale beroepsbevolking.<sup>6</sup> De gevonden correlaties zijn

<sup>6</sup> De correlatie van uitzendwerk met werkloosheid is gewogen met het aandeel werklozen in de beroepsbevolking (6 procent) en de correlaties met andere contractvormen met het aandeel werkenden in de beroepsbevolking (94 procent).

immers alleen gebaseerd op relatieve *veranderingen* in het aantal werkenden en werklozen, niet op de relatieve *omvang* van de werkende en werkloze beroepsbevolking. Wanneer geen rekening zou worden gehouden met de relatieve omvang van werkloosheid in de totale beroepsbevolking, dan zou het aandeel ‘werkloos’ in het nulalternatief op een volgens de deskundigen niet realistisch niveau van 39 procent uitkomen. Zo’n percentage strookt ook niet met de theorie dat het totale arbeidsaanbod uiteindelijk de werkgelegenheid bepaald. Daarbij is wel altijd sprake van een beperkte hoeveelheid natuurlijke werkloosheid, die mede wordt bepaald door de werking van de arbeidsmarkt. Die werking is minder goed zonder de mogelijkheid van uitzendwerk, waardoor de werkloosheid in het nulalternatief (marginaal) hoger ligt. Het berekende aandeel ‘werkloos’ van 4 procent valt binnen die marge.

Voor ‘inactief’ en ‘informeel werk’ kan door het ontbreken van empirisch betrouwbaar vastgestelde correlaties geen vergelijkbare berekening worden uitgevoerd. Bij ‘inactief’ geeft de beschikbare correlatie waarschijnlijk vooral een conjunctuureffect weer. Bij informeel werk wordt de correlatie vooral beïnvloed door wet- en regelgeving. In plaats van een berekening is op grond van de informatie uit de expertmeeting voor zowel inactiviteit als voor informele arbeid het aandeel ‘geprikt’ op 5 procent.

Omgerekend zouden van de gemiddeld 377 duizend uitzendkrachten die op een willekeurig moment in 2016 werkzaam waren in het nulalternatief 106 duizend zzp’er zijn, 98 duizend een tijdelijk contract hebben, 79 duizend oproepkracht zijn, 41 duizend een vast contract hebben, 19 duizend informeel werk uitvoeren, 15 duizend werkloos zijn en 19 duizend niet actief op de arbeidsmarkt zijn. Door uitzendwerk waren er in 2016 daarmee op elk willekeurig moment gemiddeld 53 duizend meer mensen werkzaam in formele arbeid dan zonder uitzendwerk het geval zou zijn geweest.

Het nulalternatief geldt net zoals het beleidsalternatief onder de huidige omstandigheden, met een uitwerking in cijfers voor 2016, en ook expliciet onder de huidige wet- en regelgeving. Veranderingen daarin kunnen zowel invloed hebben op de omvang van uitzendwerk als op de aantrekkelijkheid van alternatieven in het nulalternatief. Daarbij kan gedacht worden aan de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB), die in 2020 van kracht moet worden, of aan nieuwe wet- en regelgeving ten aanzien van het zelfstandig ondernemerschap. Daar is in het opstellen van deze maatschappelijke kosten-batenanalyse geen rekening mee gehouden.

De beschrijving van het nulalternatief in termen van het aandeel en omvang van alternatieve arbeidsvormen is van cruciaal belang voor de maatschappelijke kosten-batenanalyse, omdat effecten van uitzendwerk worden vastgesteld ten opzichte van dit nulalternatief. Hoewel het nulalternatief met zorgvuldigheid en op basis van verschillende invalshoeken is vastgesteld, blijft het tegelijkertijd een inschatting van een situatie die principieel onbekend is. Daarom wordt de invloed van de specificatie van het nulalternatief op de uitkomsten van de maatschappelijke kosten-batenanalyse aan het eind van dit rapport in Hoofdstuk 7 onderzocht door middel van gevoeligheidsanalyses. Daarin wordt het aandeel van de alternatieve arbeidsvormen in de afwezigheid van uitzendwerk binnen zekere bandbreedtes gevarieerd.

Het verschil tussen het beleidsalternatief mét uitzendwerk en het nulalternatief zónder uitzendwerk heeft gevolgen voor de kosten van de inzet van mensen (inhuurkosten en werkgelegenheid), de omvang van de productie en het daaruit voortvloeiende nationale inkomen, de mate van scholing

en het scholingsrendement, de mate waarin mensen een beroep doen op een uitkering, de gezondheid van mensen, et cetera. In de volgende hoofdstukken worden achtereenvolgens de belangrijkste grootheden besproken waar uitzendwerk ten opzichte van het nulalternatief invloed op heeft. Daarbij wordt steeds een indicatie gegeven van de kosten en baten die daarmee gepaard gaan en bij wie die terechtkomen. Hoofdstuk 6 vat al deze kosten en baten van uitzendwerk samen.

## 3 Productie en toegevoegde waarde

*Per saldo zorgt uitzendwerk jaarlijks voor ruim 1,7 miljard euro aan extra toegevoegde waarde en daarmee een hoger nationaal inkomen dan in een situatie zonder uitzendwerk. Dat is 8 procent van de huidige bijdrage aan het nationaal inkomen door de uitzendbranche (ruim 21 miljard euro). De hogere toegevoegde waarde komt voornamelijk omdat door uitzendwerk meer mensen aan het werk zijn dan zonder uitzendwerk. Een deel van de uitzendkrachten zou zonder uitzendwerk werkloos of niet actief zijn en daarom niet bijdragen aan de productie.*

In dit hoofdstuk wordt in kaart gebracht hoe de productie in Nederland wordt beïnvloed door uitzendwerk en wat daarvan de toegevoegde waarde is. Tabel 3.1 geeft een overzicht van de kosten en baten van deze effecten en bij welke actoren die neerslaan.

**Tabel 3.1**    Overzicht van effecten van uitzendwerk op productie en toegevoegde waarde

Actor	Effecten
Uitzendorganisaties	Extra productie, omzet, (personele) kosten, winst, toegevoegde waarde
Inleners en overige bedrijven	Extra productie, omzet, (personele) kosten, winst, toegevoegde waarde
Overheid	Belastinginkomsten uit winst (Vpb)

Bron: SEO Economisch Onderzoek

### 3.1 Uitzendorganisaties

#### Omzet, (personele) kosten en winst

In 2016 genereerden uitzendorganisaties 23,1 miljard euro aan omzet door – onder meer – het uitzenden van personeel. In de omzetcijfers van het CBS wordt onderscheid gemaakt tussen de personele kosten van uitzendkrachten met een uitzendbeding (korte contracten) en alle overige personele kosten, waaronder die van uitzendkrachten met tijdelijke en vaste contracten (langer durende contracten). Al deze uitzendkrachten worden geworven en betaald door de uitzendorganisaties waar ze op de loonlijst staan. In 2016 bedroegen de totale personele kosten voor uitzendkrachten met korte contracten 11,1 miljard euro en 3,6 miljard euro voor uitzendkrachten met langer durende contracten. Daarnaast hadden uitzendorganisaties nog te maken met personele kosten van 5,6 miljard euro voor niet-uitzendkrachten, waaronder gedetacheerden en payrollers, maar ook de intermediairs, HR-specialisten en managers die het uitzenden van personeel verzorgen. De totale personele kosten omvatten inhuurkosten, ziekteverzuim en scholingskosten die bovenop de brutolonen en werkgeverspremies komen. De bruto winst van de gehele uitzendbranche kwam in 2016 uit op 1,2 miljard euro. Uitgaande van het statutaire belastingtarief van 25 procent, was de netto winst 886 miljoen euro. Dat is een netto baat van uitzendwerk voor uitzendorganisaties (zie Tabel 3.2).

**Tabel 3.2 Bedrijfsresultaten van uitzendorganisaties in 2016 (in miljoenen euro's)**

Totale omzet	23.054
Totale personele kosten uitzendkrachten met korte contracten	11.083
Totale personele kosten uitzendkrachten met langere contracten	3.626
Totale personele kosten niet-uitzendkrachten (overig personeel)	5.647
Overige bedrijfskosten en afschrijvingen	1.518
<b>Bruto winst</b>	<b>1.181</b>
Vpb-belasting (25%)	295
<b>Netto winst</b>	<b>886</b>

Bron: SEO Economisch Onderzoek, eigen berekeningen o.b.v. CBS Statline (2016)

### Toegevoegde waarde

De omzet van de uitzendbranche draagt bij aan het nationaal inkomen van Nederland. De toegevoegde waarde van de uitzendbranche is het deel van de omzet dat niet al door toeleveranciers is geproduceerd. Dat deel betreft de kosten van input voor de productie door uitzendorganisaties. In 2016 was de toegevoegde waarde van de uitzendbranche 21,5 miljard euro, hetgeen neerkomt op 3,4 procent van het nationaal inkomen. Dat is omgerekend ongeveer 1.200 euro per inwoner van Nederland. Het aandeel van 3,4 procent komt overeen met de analyse van de uitzendbranche door het CBS (2017). Deze toegevoegde waarde is gelijk aan het bruto inkomen van werknemers plus de winst uit het productieproces voor de uitzendorganisaties (zie Tabel 3.3).

**Tabel 3.3 Toegevoegde waarde uitzendorganisaties in 2016 (in miljoenen euro's)**

Totale personele kosten uitzendkrachten	14.709
<i>waarvan uitzendkrachten met korte contracten</i>	<i>11.083</i>
<i>waarvan uitzendkrachten met langere contracten</i>	<i>3.626</i>
Totale personele kosten overig personeel	5.647
Bruto winst	1.181
<b>Toegevoegde waarde</b>	<b>21.536</b>
<b>Aandeel in het nationaal inkomen</b>	<b>3,4%</b>

Bron: SEO Economisch Onderzoek, eigen berekeningen o.b.v. CBS Statline (2016)

De omzet, (personele) kosten, winst en toegevoegde waarde door uitzendorganisaties zouden er niet zijn zonder uitzendwerk. Zonder uitzendwerk zouden er immers geen uitzendorganisaties bestaan, of in ieder geval niet in de huidige vorm. De mensen en middelen zouden echter wel op een andere manier worden aangewend in het productieproces van Nederland. Op welke manier dat zou gebeuren is beschreven in het nulalternatief (zie Hoofdstuk 2). Om het effect van uitzendwerk te bepalen is het belangrijk om vast te stellen hoeveel omzet, loonkosten, winst, en toegevoegde waarde er in het nulalternatief zouden zijn. Het verschil tussen beide situaties zijn de maatschappelijke baten (of kosten) van uitzendwerk. Om de waarden in het nulalternatief te bepalen, moet worden gekeken naar de bedrijven waar uitzendkrachten zonder uitzendwerk werkzaam zouden zijn. Dat is (grotendeels) bij de nu inlenende bedrijven, maar dan met andere contractvormen.

## 3.2 Inlenende bedrijven en overige bedrijven

### Extra toegevoegde waarde

Uitzendwerk leidt tot ruim 1,7 miljard euro aan extra toegevoegde waarde per jaar ten opzichte van de situatie zonder uitzendwerk. Dat komt voornamelijk doordat uitzendwerk leidt tot meer werkgelegenheid, omdat de werving en selectie van tijdelijk en flexibel personeel goedkoper is en er voor de werkgever minder risico's zitten aan het inhuren van personeel in vergelijking met andere contractvormen. Zo kunnen inlenende bedrijven extra produceren door het inzetten van uitzendkrachten, zonder aan deze arbeidskrachten vast te zitten wanneer er sprake is van een verminderde vraag naar producten en diensten van het bedrijf. Zonder uitzendwerk zouden inleners een deel van de uitzendkrachten niet meer inhuren en daardoor minder produceren of hun productie outsourcen of automatiseren. Dit mechanisme is meer uitgebreid besproken in Hoofdstuk 2.

Tabel 3.4 laat zien hoe de extra toegevoegde waarde door uitzendwerk wordt berekend. Allereerst is het aandeel personele kosten van de totale groep uitzendkrachten (14,7 miljard euro) en van het overige personeel bij uitzendorganisaties (5,6 miljard euro) in de totale personele kosten van uitzendorganisaties (20,4 miljard euro) bepaald. Die aandelen bedragen respectievelijk 72,3 procent en 27,7 procent. De toegevoegde waarde van uitzendwerk is de som van de totale personele kosten en de bruto winst. Deze komt uit op 21,5 miljard euro (zie ook Tabel 3.3).

**Tabel 3.4 De extra toegevoegde waarde van uitzendwerk ten opzichte van het nulalternatief is 1,7 miljard euro**

<b>Situatie met uitzendwerk (beleidsalternatief)</b>	(miljoenen euro's)
Totale personele kosten uitzendkrachten	14.709
<i>waarvan kortlopende contracten</i>	11.083
<i>waarvan langlopende contracten</i>	3.626
Totale personele kosten overig personeel	5.647
Bruto winst van uitzendorganisaties	1.181
<b>Totale toegevoegde waarde uitzendwerk</b>	<b>21.536</b>
Aandeel personele kosten uitzendkrachten in totale personele kosten	72,3
Aandeel personele kosten eigen personeel in totale personele kosten	27,7
<b>Situatie zonder uitzendwerk (nulalternatief)</b>	
Totale personele kosten huidige groep uitzendkrachten in situatie zonder uitzendwerk (met een aandeel van 90 procent in huidige personele kosten van 14.709 miljoen euro)	13.122
Toegevoegde waarde huidige groep uitzendkrachten in situatie zonder uitzendwerk (met een aandeel van 90 procent in huidige personele kosten x 72,3 procent aandeel in huidige toegevoegde waarde van uitzendorganisaties van 21.536 miljoen euro)	13.883
Totale personele kosten huidige groep overig personeel in situatie zonder uitzendwerk (100 procent nog werkzaam x huidige personele kosten van 5.647 miljoen euro)	5.647
Toegevoegde waarde huidige groep overig personeel in situatie zonder uitzendwerk (100 procent nog werkzaam x 27,7 procent aandeel in huidige toegevoegde waarde van uitzendorganisaties van 21.536 miljoen euro)	5.974
<b>Totale toegevoegde waarde nulalternatief</b>	<b>19.857</b>
<b>Vershil in toegevoegde waarde door uitzendwerk</b>	<b>1.679</b>
Als aandeel van toegevoegde waarde in beleidsalternatief	7,8%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, eigen berekeningen o.b.v. CBS Statline (2016)

In de situatie zonder uitzendwerk zouden ongeveer 34 duizend van de huidige uitzendkrachten (9 procent van het totaal) werkloos of niet actief zijn, doordat de personele kosten van deze mensen (inclusief werving en selectie) of de risico's van inhuur hoger zouden uitpakken dan de productiewaarde die zij opleveren. De resterende 343 duizend van de huidige uitzendkrachten (91 procent) zouden nog steeds door inleners worden ingezet in het productieproces, maar dan met andere contractvormen. Dat is inclusief opdrachtverlening (zzp'ers) of zonder arbeidscontract (informeel werk). De toegevoegde waarde die deze groep van huidige uitzendkrachten in het nulalternatief zonder uitzendwerk zouden genereren bedraagt 13,9 miljard euro, uitgaande van een vergelijkbare arbeidsproductiviteit en beloning per persoon, zolang deze maar werkzaam is, zie Tabel 3.4.<sup>7</sup>

Het overige personeel bij uitzendorganisaties is in het nulalternatief zonder uitzendwerk niet werkzaam bij uitzendorganisaties, maar gezien de huidige arbeidsmarktpositie en contractvorm kan worden aangenomen dat zij in het nulalternatief bij andere bedrijven in soortgelijke of andere functies werkzaam zijn. Bij een vergelijkbare arbeidsproductiviteit en beloning zorgt dat voor 5,6 miljard euro aan personele kosten en 6,0 miljard euro aan toegevoegde waarde. Samen met de toegevoegde waarde van uitzendkrachten komt dat neer op een bijdrage van 19,9 miljard euro aan het nationaal inkomen. Dat is in totaal 1,7 miljard euro lager dan de 21,5 miljard euro die de uitzendbranche in de huidige situatie aan toegevoegde waarde oplevert. Het verschil in toegevoegde waarde van 1,7 miljard euro wordt voornamelijk veroorzaakt doordat uitzendwerk tot meer werkgelegenheid leidt dan de situatie zonder uitzendwerk. Daardoor ligt de toegevoegde waarde van de groep uitzendkrachten ongeveer 8 procent hoger in de situatie mét uitzendwerk dan in de situatie zónder uitzendwerk.

### 3.3 Saldo toegevoegde waarde door uitzendwerk

Samengevat levert uitzendwerk door een grotere werkgelegenheid meer productie op ten opzichte van het nulalternatief zonder uitzendwerk. De toegevoegde waarde of bijdrage aan het nationaal inkomen dat daar het resultaat van is, bedraagt 1,7 miljard euro per jaar (2016). Die 1,7 miljard bestaat voor het grootste deel uit meer bruto inkomen voor uitzendkrachten (1,1 miljard) en voor een kleiner deel uit extra winst voor het bedrijfsleven (0,6 miljard). Die extra winst is deels het resultaat van een hogere productie en omzet, deels door een besparing op inhuurkosten door de inzet van uitzendorganisaties (zie Hoofdstuk 4). Van de extra winst vloeit een kwart als winstbelasting naar de overheid (0,15 miljard).

---

<sup>7</sup> Er wordt hier alleen gekeken naar de productie en toegevoegde waarde van de groep uitzendkrachten, niet naar de productie of toegevoegde waarde van bedrijven die direct of indirect zaken doen met de inlenende bedrijven. Er zijn immers geen aanwijzingen dat veranderingen in de productieketen en arbeidsvraag van bedrijven noodzakelijk zorgt voor een *vermindering* van de totale productie of arbeidsvraag buiten de groep van uitzendkrachten.



## 4 Personele kosten en inkomens

*De grotere werkgelegenheid door uitzendwerk leidt tot een grotere beloning voor de inzet van (extra) personeel (1,1 miljard euro per jaar). Die extra beloning komt gedeeltelijk bij uitzendkrachten terecht als netto inkomen (0,4 miljard) en gedeeltelijk in de vorm van belasting en premies bij de overheid (0,7 miljard). Extra bedrijfsresultaten worden voornamelijk veroorzaakt door schaalvoordelen bij de werving en selectie van uitzendkrachten. Daardoor liggen de inhuurkosten voor uitzendorganisaties minimaal 0,4 miljard euro lager dan voor inleners in het nulalternatief.*

In dit hoofdstuk wordt in kaart gebracht hoe de totale personele kosten (brutoloonkosten, inhuurkosten, kosten van ziekteverzuim, loonkosten door het rendement op scholing, en improductiviteitskosten bij ontslag) worden beïnvloed door uitzendwerk. Daarnaast wordt berekend wat het effect is van uitzendwerk voor het netto-inkomen van uitzendkrachten en voor de belasting- en premie-inkomsten van de overheid. Tabel 4.1 geeft een overzicht van de kosten en baten van deze effecten en bij welke actoren die neerslaan. De kosten en baten met betrekking tot de sociale zekerheid komen in Hoofdstuk 5 aan bod.

**Tabel 4.1** Overzicht van effecten van uitzendwerk op personele kosten en inkomens

Actor	Kosten en baten
Uitzendorganisaties	Brutoloonkosten, inhuurkosten, kosten van ziekteverzuim en loonkosten door het rendement op scholing
Inleners en overige bedrijven	Lagere brutoloonkosten, lagere inhuurkosten, improductiviteitskosten bij ontslag
Uitzendkrachten	Hoger netto-inkomen
Overheid	Extra belasting- en premie-inkomsten

Bron: SEO Economisch Onderzoek

### 4.1 Totale personele kosten

In 2016 bedroegen de totale personele kosten van uitzendorganisaties 14,7 miljard euro voor uitzendkrachten en 5,6 miljard euro voor het overige personeel, zie Tabel 4.2. Hiervan bestond respectievelijk 10,2 en 5,0 miljard euro uit brutolonen inclusief premies ten laste van de werkgever. Het resterende deel van respectievelijk 4,5 en 0,6 miljard euro betrof overige (niet-loongerelateerde) personele kosten, waaronder kosten voor werving en selectie, scholingskosten en overige personeelskosten. In deze paragraaf wordt het verschil in kosten tussen het nulalternatief en het beleidsalternatief voor elk van de onderscheiden personele kosten apart besproken. Het gaat dan om bruto lonen inclusief premies ten laste van de werkgever, inhuurkosten (waaronder kosten voor werving en selectie), kosten voor ziekteverzuim, loonkosten als gevolg van het rendement op scholing en improductiviteitskosten bij ontslag.

**Tabel 4.2** Totale personele kosten voor uitzendkrachten en overig personeel bij uitzendorganisaties en wat deze zouden zijn in het nulalternatief (in miljoenen euro's)

	Totaal uitzendkrachten	Overig personeel
<i>Situatie met uitzendwerk (beleidsalternatief)</i>		
Loonkosten (incl. werkgeverspremies)	10.181	5.026
Overige personele kosten	4.528	621
<i>waarvan inhuurkosten</i>	4.199	-
<i>waarvan ziekteverzuim</i>	224	-
<i>waarvan scholingsrendement</i>	105	-
<i>waarvan improductiviteit bij ontslag</i>	-	-
<b>Totale personele kosten beleidsalternatief</b>	<b>14.709</b>	<b>5.647</b>
Aandeel inhuurkosten in totale personele kosten	28,5%	< 11,0%
<i>Situatie zonder uitzendwerk (nulalternatief)</i>		
Loonkosten (incl. werkgeverspremies)	9.082	5.026
Overige personele kosten	4.800	621
<i>waarvan inhuurkosten</i>	4.599	-
<i>waarvan ziekteverzuim</i>	102	-
<i>waarvan scholingsrendement</i>	95	-
<i>waarvan improductiviteit bij ontslag</i>	5	-
<b>Totale personele kosten nulalternatief</b>	<b>13.883</b>	<b>5.647</b>
Aandeel inhuurkosten in totale personele kosten	33,1%	< 11,0%
Vershil loonkosten	1.098	0
Vershil overige personele kosten	-272	0
<i>waarvan inhuurkosten</i>	-400	-
<i>waarvan ziekteverzuim</i>	122	-
<i>waarvan scholingsrendement</i>	10	-
<i>waarvan improductiviteit bij ontslag</i>	-5	-
<b>Vershil</b>	<b>826</b>	<b>0</b>

Bron: SEO Economisch Onderzoek, eigen berekeningen o.b.v. CBS Statline (2016)

In het nulalternatief zijn 34 duizend van de uitzendkrachten werkloos of niet actief (9 procent). De resterende 343 duizend uitzendkrachten (91 procent) zouden nog steeds door inleners worden ingezet, maar dan met een andere contractvorm. Dat is inclusief opdrachtverlening (zzp'ers) en zonder arbeidscontract (informeel werk). Voor uitzendkrachten die in het nulalternatief werkloos of inactief zijn, zijn er geen loonkosten (en ook geen productie, zie Hoofdstuk 3). Bij uitzendkrachten die in het nulalternatief nog werkzaam zijn, gelden iets andere loonkosten. In principe verdient een uitzendkracht voor dezelfde functie evenveel als iemand met bijvoorbeeld een vast contract.<sup>8</sup> Er wordt daarom verondersteld dat het *netto* inkomen voor alle reguliere arbeidscontractvormen gelijk

<sup>8</sup> In de praktijk kan dat verschillen, omdat werknemers met een vast contract doorgroeien binnen een salarisschaal, waar uitzendkrachten bij elke nieuwe opdracht onderin de schaal kunnen worden geplaatst.

is. Maar omdat de premies ten laste van de werkgever licht verschillen tussen contractvormen, ontstaan er verschillen in bruto loonkosten tussen het nulalternatief en het beleidsalternatief.

Bijlage D geeft een uitgebreide toelichting op de berekening van de brutolonen inclusief werkgeverslasten van uitzendkrachten in het nulalternatief. Het verschil in werkgeverslasten verklaart echter maar een klein deel van het verschil in bruto loonkosten voor uitzendkrachten tussen het nulalternatief en het beleidsalternatief. Het verschil in bruto loonkosten van 1,1 miljard euro (zie onderaan in Tabel 4.2) komt voornamelijk doordat er meer mensen aan het werk zijn in de aanwezigheid van uitzendwerk. Daardoor liggen ook de totale bruto loonkosten hoger, waarmee extra productie wordt gegeneerd (meegerekend in Hoofdstuk 3).

De overige (niet-loongerelateerde) personele kosten voor het inhuren van personeel vallen in totaal minimaal 400 miljoen euro lager uit als gevolg van uitzendwerk. Dit komt doordat uitzendorganisaties zich specialiseren en gebruikmaken van schaalvoordelen om de inhuurkosten voor tijdelijk en flexibel personeel te drukken. Het gaat dan met name om kosten voor werving en selectie, maar ook op kosten voor opleiding en HRM kunnen uitzendorganisaties schaalvoordelen hebben. Daarnaast kunnen inlenende bedrijven gemakkelijker afscheid nemen van uitzendkrachten dan bijvoorbeeld van werknemers met een vast of tijdelijk contract, waardoor er in het nulalternatief extra kosten worden gemaakt op doorlopende contracten waar minder productiviteit tegenover staat. Dit wordt in Tabel 4.2 aangeduid met kosten voor ‘improductiviteit bij ontslag’.

De kosten van ziekteverzuim en voor het rendement op scholing vallen door uitzendwerk iets hoger uit. Dit komt met name vanwege loondoorbetaling bij ziekte van uitzendkrachten die in het nulalternatief zzp’er of oproepkracht zouden zijn geweest. Voor zzp’ers en oproepkrachten geldt de loondoorbetaling bij ziekte niet, waardoor ze de kosten voor verzuim zelf moeten dragen. Bij scholing geldt dat uitzendkrachten die in het nulalternatief werkloos of niet actief zouden zijn, door uitzendwerk meer scholing ontvangen en daardoor op een hoger loonniveau terecht kunnen komen. Tegenover die hogere loonkosten staat dan wel weer een hogere productie ten opzichte van het nulalternatief. Deze is al meegenomen in de berekening van de toegevoegde waarde in Hoofdstuk 3. Hieronder wordt in meer detail ingegaan op de manier waarop elk van de verschillende personele kosten van uitzendwerk ten opzichte van het nulalternatief in Tabel 4.2 zijn berekend.

## Loonkosten

Tabel 4.3 vergelijkt de totale bruto loonkosten van uitzendkrachten bij uitzendorganisaties met de totale bruto loonkosten van deze groep in het nulalternatief. De bruto loonkosten van uitzendkrachten hangen samen met de contractvorm die zij als uitzendkracht hebben. De gemiddelde bruto loonkosten van uitzendkrachten met een uitzendbeding (korte contracten, fase A) zijn gebaseerd op gegevens van CBS Statline, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen voltijd en deeltijd uitzendkrachten. Alle bruto loonkosten zijn omgerekend naar jaarlonen, ofwel het bruto looninkomen dat zou gelden wanneer uitzendkrachten het hele jaar als uitzendkracht zouden hebben gewerkt.<sup>9</sup> Voor uitzendkrachten met een tijdelijk contract (fase B) zijn de gemiddelde bruto loonkosten gelijk gesteld aan die van werknemers met een tijdelijk contract volgens CBS Statline, en voor

<sup>9</sup> Dat correspondeert met het gebruik van cijfers voor het gemiddelde aantal uitzendkrachten dat op enig moment in 2016 tegelijkertijd werkzaam was, 279 duizend uitzendkrachten fase A, 377 duizend in totaal. Dat gemiddelde aantal vermenigvuldigd met het gemiddelde bruto jaarloon geeft precies de totale bruto loonkosten voor alle uitzendkrachten in een jaar.

uitzendkrachten met een vast contract (fase C) aan de gemiddelde bruto loonkosten van werknemers met een vast contract. Op die manier zijn de bruto loonkosten van de totale groep van 377 duizend uitzendkrachten in het beleidsalternatief berekend.

**Tabel 4.3 Berekening van brutoloonkosten van uitzendkrachten in het nulalternatief**

	Aantal (voltijd)	Brutoloon (voltijd)	Aantal (deeltijd)	Brutoloon (deeltijd)	Totaal (miljoenen euro's)
<i>Situatie met uitzendwerk (beleidsalternatief)</i>					
Uitzendkrachten A	150.000	€ 31.400	129.000	€ 19.571	€ 7.235
Uitzendkrachten B	48.000	€ 36.319	41.000	€ 18.084	€ 2.485
Uitzendkrachten C	4.800	€ 66.400	4.200	€ 33.922	€ 461
<b>Totale brutoloonkosten beleidsalternatief</b>					<b>€ 10.181</b>
<i>Situatie zonder uitzendwerk (nulalternatief)<sup>a</sup></i>					
Vast werk	22.308	€ 36.826	19.162	€ 21.623	€ 1.236
Tijdelijk werk	52.728	€ 34.131	45.292	€ 20.040	€ 2.707
Oproepkrachten	42.588	€ 33.262	36.582	€ 19.530	€ 2.131
Zzp'ers	56.784	€ 30.615	48.776	€ 17.975	€ 2.615
Informeel werk	10.140	€ 24.358	8.710	€ 16.750	€ 393
<b>Totale brutoloonkosten nulalternatief</b>					<b>€ 9.082</b>
<b>Vershil</b>					<b>€ 1.098</b>

<sup>a</sup> De brutolonen per alternatieve arbeidsvorm zijn in het nulalternatief een gewogen gemiddelde van de brutolonen voor de uitzendkrachten A, B en C in het nulalternatief.

Bron: SEO Economisch Onderzoek, eigen berekeningen o.b.v. CBS Statline (2016)

De bruto loonkosten in het nulalternatief hangen af van de manier waarop deze groep in het nulalternatief wordt ingehuurd. Een deel van de groep is in het nulalternatief werkloos of inactief, waardoor er geen loonkosten gelden. Voor de rest van de groep hangen de bruto loonkosten af van het type dienstverband. Daarbij is steeds uitgegaan van hetzelfde netto loon op jaarbasis als in het beleidsalternatief, rekening houdend met het verschil in loon tussen de typen uitzendkrachten (fase A, B en C). Maar omdat werkgeverslasten verschillen tussen contractvormen, ontstaan er ook (kleine) verschillen in de totale bruto loonkosten tussen contractvormen. Tabel 4.3 laat zien dat als gevolg van hogere werkgeverslasten bij vaste contracten de brutolonen voor hetzelfde werk hoger liggen dan bij uitzendcontracten. Bij zzp'ers liggen de kosten gemiddeld lager, al kan dat van geval tot geval verschillen. Bij informeel werk is verondersteld dat de bruto loonkosten op het niveau van de netto lonen liggen. Bij informeel werk worden immers geen belastingen en premies afgedragen. Op die manier kan voor de gehele groep uitzendkrachten worden berekend wat de totale bruto loonkosten zijn in het nulalternatief. Dat gebeurt door het aantal uitzendkrachten naar type en uitgesplitst naar voltijd versus deeltijd te vermenigvuldigen met het brutoloon dat zij zouden krijgen in het nulalternatief. Bijlage D gaat meer uitgebreid in op de berekening van bruto lonen van uitzendkrachten in het nulalternatief.

Per saldo liggen de bruto loonkosten ongeveer 1,1 miljard euro hoger door uitzendwerk in vergelijking met het nulalternatief, omdat een deel van de uitzendkrachten in het nulalternatief niet zou werken. In het vorige hoofdstuk werd berekend dat die hogere loonkosten door uitzendwerk samen met de hogere bedrijfswinst door uitzendwerk overeenkomt met een hoger nationaal inkomen van bijna 1,7 miljard euro.

### Kosten voor ziekteverzuim

Een deel van de personele kosten van uitzendkrachten zit in de kosten van ziekteverzuim. Die kosten liggen hoger in een situatie mét uitzendwerk dan in een situatie zonder uitzendwerk. Dat is voornamelijk het gevolg van de grotere werkgelegenheid door uitzendwerk, waardoor er ook meer ziekteverzuim is. Daartegenover staat echter dat uitzendkrachten een relatief laag ziekteverzuimpercentage hebben ten opzichte van werknemers met een vast of tijdelijk contract, of ten opzichte van zzp'ers. Daardoor wordt het hogere ziekteverzuim door een grotere werkgelegenheid deels gecompenseerd. In de huidige situatie zijn de ziekteverzuimkosten voor uitzendkrachten 224 miljoen euro die ten laste komen van de uitzendorganisaties als gevolg van de loondoorbetaling bij ziekte. In het nulalternatief liggen de ziekteverzuimkosten 5 miljoen euro lager op 219 miljoen euro, zie Tabel 4.4. Hiervan komt 102 miljoen euro ten laste van inleners, vanwege de loondoorbetaling bij ziekte, en 117 miljoen euro ten laste van oproepkrachten en zzp'ers zelf als gederfde inkomsten bij ziekteverzuim.

**Tabel 4.4** Berekening van de kosten voor ziekteverzuim door uitzendkrachten en in het nulalternatief

	Aantal (voltijd)	Ziekte- verzuim	Brutoloon (voltijd)	Aantal (deeltijd)	Ziekte- verzuim	Brutoloon (deeltijd)	Totaal (miljoenen euro's)
<i>Situatie met uitzendwerk (beleidsalternatief)</i>							
Uitzendkrachten A	150.000	2,2%	€ 31.400	129.000	2,2%	€ 19.571	€ 159
Uitzendkrachten B	48.000	2,2%	€ 36.319	41.000	2,2%	€ 18.084	€ 55
Uitzendkrachten C	4.800	2,2%	€ 66.400	4.200	2,2%	€ 33.922	€ 10
<b>Totale ziekteverzuimkosten beleidsalternatief</b>							<b>€ 224</b>
waarvan t.l.v. uitzendorganisaties							€ 224
<i>Situatie zonder uitzendwerk (nulalternatief)<sup>a</sup></i>							
Vast werk	22.308	3,3%	€ 36.826	19.162	3,3%	€ 21.623	€ 41
Tijdelijk werk	52.728	2,3%	€ 34.131	45.292	2,3%	€ 20.040	€ 61
Oproepkrachten	42.588	2,2%	€ 33.262	36.582	2,2%	€ 19.530	€ 46
Zzp'ers	56.784	2,7%	€ 30.615	48.776	2,7%	€ 17.975	€ 71
<b>Totale ziekteverzuimkosten nulalternatief</b>							<b>€ 219</b>
waarvan t.l.v. inleners							€ 102
waarvan t.l.v. werkenden							€ 117
<b>Verschil</b>							<b>€ 5</b>

<sup>a</sup> De brutolonen per alternatieve arbeidsvorm zijn in het nulalternatief een gewogen gemiddelde van de brutolonen voor uitzendkrachten A, B en C in het nulalternatief.

Bron: SEO Economisch Onderzoek, eigen berekeningen o.b.v. CBS Statline (2016) en TNO (2019)

Bij de berekening van de kosten voor ziekteverzuim in Tabel 4.4 is rekening gehouden met de verschillen in ziekteverzuim tussen uitzendkrachten (beleidsalternatief) en werkenden met andere contractvormen (nulalternatief). Uit onderzoek van TNO (2019) op basis van de NEA- en ZEA-enquêtes blijkt dat uitzendkrachten samen met oproepkrachten gemiddeld het laagste ziekteverzuimpercentage hebben (respectievelijk 2,2 en 2,1 procent), gevolgd door werknemers met een tijdelijk contract (2,3 procent). Zzp'ers (3,3 procent) en werknemers met een vast contract (4,4 procent) hebben de hoogste ziekteverzuimpercentages.<sup>10</sup> Deze verschillen zorgen ervoor dat de kosten voor ziekteverzuim in een situatie mét uitzendwerk *per persoon* lager liggen dan in de situatie zonder uitzendwerk.

Voor de berekening van het verschil in verzuimkosten per persoon, wordt echter niet zonder meer gebruik gemaakt voor het verschil in verzuimpercentages naar contractvorm. Voor het verschil in ziekteverzuim kunnen meerdere oorzaken zijn: selectie en gedrag. Selectie betekent dat relatief gezonde (jonge) werknemers eerder uitzendwerk verrichten, onder andere omdat verzuimkosten eerder voor eigen rekening zijn. Gedrag betekent dat een grotere werkzekerheid eerder leidt tot verzuim (in economenjargon: *'moral hazard'*). Verschil in ziekteverzuim door selectie kan worden toegerekend aan de persoon, verschil in ziekteverzuim door gedrag kan worden toegerekend aan de contractvorm. Als wordt verondersteld dat selectie en gedrag ieder de helft van het verschil in ziekteverzuim verklaart, dan moet in Tabel 4.4 voor het nulalternatief (dezelfde persoon met een andere contractvorm) worden gerekend met de helft van het verschil in ziekteverzuim. Dat betekent bijvoorbeeld dat een uitzendkracht die in het nulalternatief een vast contract zou hebben niet 2,2 procent verzuimt (net als een uitzendkracht), niet 4,4 procent (net als een vaste werknemer), maar 3,3 procent (daar precies tussenin). Op die manier kan voor elk van de alternatieve contractvormen worden berekend wat het ziekteverzuim in het nulalternatief zou zijn en hoeveel productie daarmee verloren zou gaan. Zo kan worden berekend wat het verschil in verzuimkosten is tussen het beleidsalternatief en het nulalternatief.

Hoewel het ziekteverzuimpercentage per werknemer hoger ligt in het nulalternatief, zorgt uitzendwerk in het beleidsalternatief per saldo toch voor iets hogere kosten voor ziekteverzuim, omdat er meer mensen werken en dus meer mensen kunnen verzuimen. Tegenover die hogere kosten van ziekteverzuim voor uitzendorganisaties staat natuurlijk wel de toegevoegde waarde van de productie van de mensen die extra werken. De verdeling van de ziekteverzuimkosten tussen inlenende bedrijven en werkenden is in het nulalternatief afhankelijk van wie het financiële risico voor verzuim loopt. Bij vaste en tijdelijke contracten is dat de werkgever, bij oproepkrachten en zzp'ers is dat de werkende zelf.

---

<sup>10</sup> Voor de geraadpleegde deskundigen zijn de verzuimpercentages uit het onderzoek van TNO (2019) niet plausibel, omdat uitzendkrachten naar hun mening een relatief hoog verzuim kennen. Dat kan gedeeltelijk worden verklaard door de bemiddeling van relatief veel uitzendkrachten aan de basis van de arbeidsmarkt met vaak een verhoogd verzuimrisico. Het verschil met de cijfers van TNO kan mogelijk worden verklaard uit de interpretatie van 'verzuim'. Het is voor werknemers met een vast contract gemakkelijker om niet-werken toe te rekenen aan ziekteverzuim dan voor werknemers met kortlopende opdrachten. Daarom is in de gevoeligheidsanalyses van Hoofdstuk 7 een variant opgenomen waarbij het ziekteverzuim van uitzendkrachten substantieel hoger ligt om te kijken wat de gevolgen zijn voor het saldo van maatschappelijke kosten en baten.

### Loonkosten voor het rendement op scholing

Los van de kosten van scholing, die al in de inhuurkosten zitten, heeft het *resultaat* van scholing ook effect op de loonkosten als gevolg van het scholingsrendement. Het scholingsrendement is niets anders dan een hogere beloning die mensen ontvangen doordat ze een groter menselijk kapitaal hebben verworven en daardoor productiever zijn. Omdat de mate van scholing verschilt naar contractvorm, is ook het scholingsrendement verschillend tussen het beleidsalternatief en het nulalternatief. In Tabel 4.5 wordt berekend hoe groot dat verschil is.

**Tabel 4.5 Berekening van het scholingsrendement voor uitzendkrachten en in het nulalternatief**

	Aantal (totaal)	Deelname aan cursus	Gemiddeld aantal cursussen	Rendement op cursus (toename brutoloon)	Brutoloon <sup>a</sup> (voltijd/deeltijd)	Totaal <sup>b</sup> (miljoenen euro's)
<b>Situatie met uitzendwerk (beleidsalternatief)</b>						
Uitzendkrachten A	279.000	37%	1,2	2,6%	€ 24,200	€ 78
Uitzendkrachten B	89.000	37%	1,2	2,6%	€ 22,036	€ 23
Uitzendkrachten C	9.000	37%	1,2	2,6%	€ 43,400	€ 5
<b>Bruto-rendement op scholing beleidsalternatief</b>						<b>€ 105</b>
<b>Situatie zonder uitzendwerk (nulalternatief)<sup>c</sup></b>						
Vast werk	41.470	58%	1,5	2,6%	€ 24.147	€ 23
Tijdelijk werk	98.020	28%	1,1	2,6%	€ 24.147	€ 19
Oproepkrachten	79.170	37%	1,2	2,6%	€ 24.147	€ 22
Zzp'ers	105.560	37%	1,2	2,6%	€ 24.147	€ 29
Werkloosheid	15.080	22%	1,0	5,0% <sup>d</sup>	€ 10.509 <sup>e</sup>	€ 2
<b>Bruto-rendement op scholing nulalternatief</b>						<b>€ 95</b>
<b>Verskil bruto</b>						<b>€ 10</b>
Belasting schijf 2 of 3 (40,4%)						€ 4
<b>Verskil netto</b>						<b>€ 6</b>

<sup>a</sup> Het brutoloon exclusief sociale premies ten laste van werkgevers  
<sup>b</sup> Het bruto-rendement is berekend als: (aantal x deelname aan cursus x gem. aantal cursussen) \* (rendement op cursus x bruto inkomen).  
<sup>c</sup> De brutolonen per alternatieve arbeidsvorm zijn in het nulalternatief een gewogen gemiddelde van de brutolonen voor uitzendkrachten A, B en C in nulalternatief.  
<sup>d</sup> Het gehanteerde rendement voor werklozen is het veronderstelde aandeel werklozen dat werk vindt als gevolg van deelname aan scholing.  
<sup>e</sup> Het gehanteerde bruto-inkomen voor werklozen is het verschil tussen het bruto-inkomen van uitzendkrachten en een WW-uitkering (zie Tabel 5.1).  
 Bron: SEO Economisch Onderzoek, eigen berekeningen o.b.v. CBS Statline (2016), Borghans et al. (2014) en Haelermans & Borghans (2011)

Voor de berekening van het verschil in scholingsrendement moet eerst duidelijk worden wat het verschil is in deelname aan scholing en wat het verschil is in het rendement dat scholing heeft naar contractvorm. De tweede en derde kolom van Tabel 4.5 geven aan welk percentage van alle werkenden naar contractvorm in een jaar deelneemt aan scholing en hoeveel cursussen zij gemiddeld

in een jaar volgen. Borghans et al. (2014) rapporteert op basis van gegevens uit de *ROA Levenslang Leren Enquête* de scholingsdeelname voor de verschillende contractvormen en voor zzp'ers. Werknemers met een vast contract blijken het vaakst deel te nemen aan scholing (58 procent) en volgen gemiddeld 1,5 cursus per jaar. Werknemers met een tijdelijke contract zonder uitzicht op vast nemen het minst vaak deel aan scholing (28 procent) en volgen gemiddeld 1,1 cursus per jaar. Uitzend- en oproepkrachten en zzp'ers blijken ongeveer even vaak deel te nemen aan scholing (37 procent) en volgen gemiddeld 1,2 cursus per jaar. De vierde kolom in Tabel 4.5 geeft het rendement op die scholing weer in termen van een toename van het bruto loon. Het gemiddelde rendement op scholing bij werkenden van 2,6 procent, ongeacht de contractvorm, is berekend door Haerlemans & Borghans (2011) in een meta-analyse. Daarbij wordt verondersteld dat de toename in productiviteit als gevolg van scholing volledig wordt doorgerekend in het bruto loon. Voor werklozen is verondersteld dat het scholingsrendement gelijk is aan 5 procent als indicatie van de toename van het inkomen als gevolg van het verkrijgen van werk. Daarin is verdisconteerd dat jaarlijks slechts een gedeelte van alle werklozen daadwerkelijk werk vindt.

In het beleidsalternatief met uitzendwerk is het jaarlijkse rendement op scholing voor uitzendkrachten 105 miljoen euro en komt volledig ten laste van uitzendorganisaties. In het nulalternatief komt het scholingsrendement uit op 95 miljoen euro en komt volledig ten laste van de werkgevers en opdrachtgevers van de groep werkenden. Het verschil van 10 miljoen euro wordt voornamelijk veroorzaakt doordat een deel van de uitzendkrachten in het nulalternatief niet zou werken en zich daarom niet of minder zou scholen, waardoor hun productiviteit en inkomen in het nulalternatief zou achterblijven.<sup>11</sup> Omdat het scholingsrendement zich vertaalt in een hoger bruto loon, komt het gedeeltelijk ten goede aan de overheid via inkomstenbelasting en werkgeverspremies over het bruto loon. Ervan uitgaande dat een marginale toename van het brutoloon wordt belast in schijf 2 of 3 tegen 40,4 procent, dan bedragen de extra inkomsten uit de inkomensbelasting als gevolg van het scholingsrendement door uitzendwerk 4 miljoen euro. De resterende 6 miljoen is het netto rendement op scholing voor uitzendkrachten, hetgeen zij terugvinden in hun netto inkomen.

### Improductiviteitskosten bij ontslag

Op basis van wet- en regelgeving is het voor werkgevers eenvoudiger om afscheid te nemen van een uitzendkracht dan van werknemers met een tijdelijk of vast contract. In die laatste gevallen geldt een opzegtermijn en een doorlopend contract. In de periode tussen het opzeggen en daadwerkelijk beëindigen van het contract moet er rekening mee worden gehouden dat de werknemer minder productief is. Tegenover de reguliere personele kosten staat in dat geval minder productie. Dit zijn zogenaamde improductiviteitskosten bij ontslag die niet gelden bij uitzendkrachten met korte contracten. Dat kan worden gezien als baten voor de werkgever van de flexibiliteit van uitzendwerk. Om de omvang daarvan te berekenen, kan een vergelijking worden gemaakt tussen het beleidsalternatief en het nulalternatief voor de groep uitzendkrachten die in het nulalternatief een vast of tijdelijk contract zouden hebben. Die berekening wordt in Tabel 4.6 uitgevoerd.

<sup>11</sup> Het achterblijven van de productiviteit en het inkomen door minder scholing in het nulalternatief heeft ook gevolgen voor de langere termijn. Het zal ervoor zorgen dat mensen minder gemakkelijk toegang hebben tot werk, maatschappelijk minder participeren en minder gezond zijn. Die effecten zitten deels al verdisconteerd in de hogere werkloosheid en de maatschappelijke effecten die dat heeft. Deze effecten worden al meegenomen in de kosten-batenanalyse. Naar verwachting zijn eventuele indirecte effecten beperkt, omdat ook het verschil in scholingsrendement tussen uitzendwerk en het nulalternatief relatief beperkt is.



Tabel 4.6 geeft voor de twee relevante contractvormen in het nulalternatief, namelijk vaste en tijdelijke contracten, eerst het aantal uitzendkrachten dat in het nulalternatief zo'n contract zou hebben (eerste kolom voor voltijd, derde kolom voor deeltijd), het gemiddelde jaarsalaris wat zij met die contractvorm zouden verdienen (tweede kolom voor voltijd, vierde kolom voor deeltijd), het aandeel werkenden dat op enig moment niet geschikt lijkt te zijn voor het uitvoeren van het werk en daarom afscheid van wordt genomen (vijfde kolom), de periode die het gemiddeld duurt tussen het opzeggen en daadwerkelijk beëindigen van een contract (zesde kolom) en de mate waarin een werkende in die periode nog productief is (zevende kolom). Door de lagere productiviteit over de periode tot beëindiging van het contract voor het deel van de werknemers waarvan afscheid wordt genomen te vermenigvuldigen met de hoogte van het gemiddelde jaarloon, kan worden berekend wat het verlies aan productiviteit is als gevolg van het opzeggen van contracten in het nulalternatief. Datzelfde moet worden gedaan voor het beleidsalternatief, omdat ook uitzendkrachten met tijdelijke contracten (fase B) en vaste contracten (fase C) soortgelijke improductiviteitskosten bij ontslag hebben. Het verschil tussen het nulalternatief en het beleidsalternatief laat zien dat uitzendwerk zorgt voor een jaarlijkse besparing van 5 miljoen euro op deze improductiviteitskosten bij ontslag.

**Tabel 4.6** Berekening van financieel voordeel doordat van uitzendkrachten per direct afscheid kan worden genomen in vergelijking met vaste of tijdelijke contracten

	Aantal nieuw (voltijd) <sup>a</sup>	Brutoloon (voltijd)	Aantal nieuw (deeltijd) <sup>a</sup>	Brutoloon (deeltijd)	% onge- schikt	Periode tot beëin- diging	Producti- viteit	Totaal (miljoe- nen euro's)
<b>Situatie met uitzendwerk (beleidsalternatief)</b>								
Uitzendkrachten A	19.000	€ 31.400	12.000	€ 19.571	10%	0	50%	0
Uitzendkrachten B	6.079	€ 36.319	3.815	€ 18.084	10%	0,5	50%	7
Uitzendkrachten C	608	€ 66.400	391	€ 33.922	10%	1	50%	3
<b>Totale ontslagkosten beleidsalternatief</b>								<b>10</b>
<b>Situatie zonder uitzendwerk (nulalternatief)<sup>b</sup></b>								
Vast werk	2.826	€ 36.826	1.320	€ 21.623	10%	1	50%	7
Tijdelijk werk	6.679	€ 34.130	3.120	€ 20.040	10%	0,5	50%	8
<b>Totale ontslagkosten nulalternatief</b>								<b>15</b>
<b>Vershil</b>								<b>5</b>

<sup>a</sup> Het aantal nieuwe uitzendkrachten is berekend als de toename in uitzendkrachten in 2016.

<sup>b</sup> De brutolonen per alternatieve arbeidsvorm zijn in het nulalternatief een gewogen gemiddelde van de brutolonen voor uitzendkrachten A, B en C in het nulalternatief.

Bron: SEO Economisch Onderzoek, eigen berekeningen o.b.v. CBS Statline (2016)

## Inhuurkosten

De totale personele kosten van uitzendkrachten, gebaseerd op cijfers van het CBS in Tabel 3.2, liggen met 14,7 miljard euro aanzienlijk hoger dan alleen de brutoloonkosten inclusief de premies ten laste van de werkgever van in totaal 10,2 miljard euro, zoals berekend op basis van CBS cijfers

over gemiddelde bruto loonkosten in Tabel 4.3. Het verschil tussen de totale personele kosten en de brutoloonkosten plus werkgeverspremies kan worden aangeduid met inhuurkosten: kosten die niet-loongerelateerd zijn en bij uitzendkrachten voornamelijk de kosten voor werving en selectie omvatten, maar daarnaast ook opleidingskosten en overige HRM-kosten. Deze bedragen ruim 4,5 miljard euro, zie Tabel 4.7. Dat komt neer op 29 procent van de totale personele kosten, bij niet-uitzendkrachten is dat minder dan 11 procent (zie Tabel 4.2). Deze relatief hoge inhuurkosten bij uitzendkrachten reflecteert het logischerwijs hogere aandeel van de kosten voor werving en selectie in de totale personele kosten. Bij de berekening van de inhuurkosten is rekening gehouden met de kosten voor ziekteverzuim, de hogere loonkosten voor het rendement op scholing, en de impro-ductiviteitskosten bij ontslag.

**Tabel 4.7** Berekening van inhuurkosten als aandeel van de totale personele kosten in het nulalternatief

<i>Situatie met uitzendwerk (beleidsalternatief)</i>	(miljoenen euro's)
Totale personele kosten	€ 14.709
Loonkosten	€ 10.181
Overige personele kosten	€ 4.528
Ziekteverzuim	€ 224
Scholing	€ 105
Ontslag	
<b>Totale inhuurkosten beleidsalternatief</b>	<b>€ 4.199</b>
Aandeel inhuurkosten in totale personele kosten	28,5%
<i>Situatie zonder uitzendwerk (nulalternatief)</i>	
Totale personele kosten	€ 13.883
Loonkosten	€ 9.082
Overige personele kosten	€ 4.800
Ziekteverzuim	€ 102
Scholing	€ 95
Ontslag	€ 5
<b>Totale inhuurkosten nulalternatief</b>	<b>€ 4.599</b>
Aandeel inhuurkosten in totale personele kosten	33,1%
<b>Verschied</b>	<b>€ 400</b>

Bron: SEO Economisch Onderzoek, eigen berekeningen o.b.v. CBS Statline (2016)

In het nulalternatief is de hoogte van de inhuurkosten principieel onbekend. Onduidelijk is immers hoeveel inlenende bedrijven kwijt zouden zijn aan bijvoorbeeld werving en selectie om het flexibele personeel te vinden dat ze nu inlenen via uitzendorganisaties. Wel is duidelijk dat die kosten hoger zouden liggen, omdat juist het kostenvoordeel van het organiseren van flexibele arbeid een reden is om gebruik te maken van uitzendwerk. Uitzendorganisaties hebben ten opzichte van inlenende bedrijven belangrijke schaalvoordelen in het werven en selecteren van personeel. Wat ook duidelijk

is, is dat inleners een kostenvoordeel moeten behalen willen ze gebruik maken van uitzendwerk. Dat betekent dat de totale personele kosten voor inleners lager moeten liggen in het beleidsalternatief mét uitzendwerk dan in het nulalternatief zonder uitzendwerk. Dat gegeven kan worden gebruikt om af te leiden wat de *minimale* inhuurkosten zijn voor inleners in het nulalternatief. Liggen de inhuurkosten in het nulalternatief lager, dan zouden inleners ook in het beleidsalternatief geen gebruik maken van uitzendwerk. Dat minimale niveau van inhuurkosten voor inleners in het nulalternatief kan op die manier exact worden vastgesteld. In werkelijkheid liggen die kosten hoger, maar er zijn geen concrete aanwijzingen hoeveel hoger. Daarom wordt in de MKBA gerekend met deze minimale inhuurkosten voor inleners in het nulalternatief. In de gevoeligheidsanalyses van Hoofdstuk 7 wordt gekeken wat er met de resultaten van de MKBA gebeurt wanneer wordt aangenomen dat de inhuurkosten voor inleners hoger liggen.

Uit de afleiding in Tabel 4.7 volgt dat de inhuurkosten voor inleners in een situatie zonder uitzendwerk (dus de situatie dat ze zelf de mensen moeten werven en selecteren) uitkomen op ten minste 33 procent van de totale loonkosten, tegen 29 procent voor uitzendorganisaties in het beleidsalternatief. Ondanks het kleinere aantal werknemers dat wordt ingehuurd zonder uitzendwerk, liggen de inhuurkosten in het nulalternatief 400 miljoen euro hoger dan in het beleidsalternatief. Of anders gezegd, uitzendwerk zorgt voor een besparing van 400 miljoen op de kosten voor het inhuren van uitzendkrachten, hoofdzakelijk door de specialisatie en schaalvoordelen die uitzendorganisaties bij uitzendwerk hebben.

## 4.2 Netto inkomen, belastingen en premies

Uitzendwerk leidt tot een hogere werkgelegenheid en daarmee ook tot meer bruto looninkomen voor uitzendkrachten. Dat inkomen is in Hoofdstuk 3 al geteld als maatschappelijke baat als onderdeel van het nationaal inkomen. Deze baat komt echter bij verschillende partijen terecht. In de eerste plaats zijn dat de uitzendkrachten zelf, die van het bruto looninkomen een netto inkomen overhouden. Daarnaast gaat een deel van het bruto looninkomen in de vorm van inkomstenbelasting en premies naar de overheid.

In de Tabellen 4.8 en 4.9 wordt afgeleid welk deel van het hogere brutoloon terecht komt bij uitzendkrachten en welk deel bij de overheid. Per alternatieve contractvorm wordt in Tabel 4.8 berekend wat het netto inkomen zou zijn in het nulalternatief en het totaal daarvan afgezet tegen het totale netto inkomen van uitzendkrachten in het beleidsalternatief. Dat netto inkomen blijkt door uitzendwerk ruim 400 miljoen euro hoger te liggen. Dat zit voornamelijk in het looninkomen van uitzendkrachten die in het nulalternatief geen looninkomen zouden ontvangen. Daar staat tegenover dat zzp'ers in het nulalternatief meer looninkomen zouden ontvangen dan als uitzendkracht. Dat geeft overigens ook een indicatie van de mate waarin werkenden een dienstverband prefereren boven het zelfstandig ondernemerschap.

De extra inkomstenbelasting door het hogere looninkomen wordt in Tabel 4.9 ook uitgesplitst naar de alternatieve contractvormen in het nulalternatief en het totaal afgezet tegen het beleidsalternatief. Die extra inkomstenbelasting door uitzendwerk blijkt met 673 miljoen euro hoger te liggen dan het extra netto looninkomen door uitzendwerk. Met een marginale belastingvoet van minder

dan 50 procent lijkt dat vreemd. Toch kan het eenvoudig worden verklaard. De marginale belastingvoet is immers wel op uitzendkrachten in het beleidsalternatief van toepassing, maar niet op zzp'ers (daar is die marginale belastingvoet aanzienlijk lager), informeel werkenden, werklozen en inactieven in het nulalternatief. Daardoor vallen de opbrengsten uit de inkomstenbelasting in het nulalternatief aanzienlijk lager uit dan in een situatie mét uitzendwerk. Door het verminderen van inactiviteit en informeel werk, zorgt uitzendwerk voor een meer dan evenredige toename van belasting- en premieopbrengsten. Uitzendwerk leidt daarmee tot een substantiële bijdrage aan de schatkist.

**Tabel 4.8** Berekening van het deel van het extra bruto looninkomen door uitzendwerk dat als netto salaris bij uitzendkrachten terecht komt (in miljoenen euro's)

	Aantal (voltijd)	Netto-inkomen (voltijd)	Aantal (deeltijd)	Netto-inkomen (deeltijd)	Totaal (miljoenen euro's)
<i>Situatie met uitzendwerk (beleidsalternatief)</i>					
Uitzendkrachten A	150.000	€ 23.515	129.000	€ 16.893	€ 5.706
Uitzendkrachten B	48.000	€ 25.528	41.000	€ 15.638	€ 1.866
Uitzendkrachten C	4.800	€ 39.011	4.200	€ 23.238	€ 285
<b>Totaal netto-inkomen beleidsalternatief</b>					<b>€ 7.858</b>
<i>Situatie zonder uitzendwerk (nulalternatief)<sup>a</sup></i>					
Vast werk	22.308	€ 24.358	19.162	€ 16.750	€ 864
Tijdelijk werk	52.728	€ 24.358	45.292	€ 16.750	€ 2.043
Oproepkrachten	42.588	€ 24.358	36.582	€ 16.750	€ 1.650
Zzp'ers	56.784	€ 28.589	48.776	€ 17.612	€ 2.482
Informeel werk	10.140	€ 24.358	8.710	€ 16.750	€ 393
<b>Totaal netto-inkomen nulalternatief</b>					<b>€ 7.433</b>
<b>Vershil</b>					<b>€ 425</b>

<sup>a</sup> De netto-inkomens per alternatieve arbeidsvorm zijn in het nulalternatief een gewogen gemiddelde van de netto-inkomens voor uitzendkrachten A, B en C in het nulalternatief.

Bron: SEO Economisch Onderzoek, eigen berekeningen o.b.v. CBS Statline (2016)

### 4.3 Saldo personele inzet door uitzendwerk

De grotere werkgelegenheid door uitzendwerk leidt tot een grotere productie en toegevoegde waarde die zorgt voor een hoger nationaal inkomen (1,7 miljard in 2016). Dat hogere nationaal inkomen bestaat voor een deel uit extra bedrijfswinst (0,6 miljard per jaar), zoals berekend in Hoofdstuk 2, en voor een ander deel uit de beloning voor de inzet van (extra) personeel (1,1 miljard). Die beloning voor de inzet van personeel komt gedeeltelijk bij uitzendkrachten terecht (0,4 miljard) en gedeeltelijk in de vorm van belasting en premies bij de overheid (0,7 miljard). De extra bedrijfswinst door uitzendarbeid wordt voornamelijk veroorzaakt door schaalvoordelen bij de inzet

van uitzendkrachten ten opzichte van de inhuur van arbeidskrachten door inleners zelf in het nulalternatief. Daardoor liggen de inhuurkosten voor uitzendorganisaties minstens 0,4 miljard euro lager dan de inhuurkosten voor inleners in het nulalternatief, ondanks de hogere werkgelegenheid. Andere factoren die het verschil in personele kosten tussen het beleidsalternatief en het nulalternatief beïnvloeden, zijn de hogere kosten van ziekteverzuim door uitzendwerk (5 miljoen euro), de hogere loonkosten als gevolg van een hoger scholingsrendement (10 miljoen euro) en de lagere kosten voor minder productieve werknemers waarvan het contract is opgezegd (5 miljoen euro).

**Tabel 4.9** Berekening van het deel van het extra bruto looninkomen door uitzendwerk dat als belasting- en premieopbrengsten bij de overheid terecht komt (in miljoenen euro's)

	Aantal (voltijd)	Brutoloon (voltijd)	Netto- inkomen (voltijd)	Aantal (deeltijd)	Brutoloon (deeltijd)	Netto- Inkomen (deeltijd)	Totaal (miljoenen euro's)
<i>Situatie met uitzendwerk (beleidsalternatief)</i>							
Uitzendkrachten A	150.000	€ 31.400	€ 23.515	129.000	€ 19.571	€ 16.893	€ 1.528
Uitzendkrachten B	48.000	€ 36.319	€ 25.528	41.000	€ 18.084	€ 15.638	€ 618
Uitzendkrachten C	4.800	€ 66.400	€ 39.011	4.200	€ 33.922	€ 23.238	€ 176
<b>Totale belasting- en premie-inkomsten beleidsalternatief</b>							<b>€ 2.323</b>
<i>Situatie zonder uitzendwerk (nulalternatief)<sup>a</sup></i>							
Vast werk	22.308	€ 36.826	€ 24.358	19.162	€ 21.623	€ 16.750	€ 371
Tijdelijk werk	52.728	€ 34.131	€ 24.358	45.292	€ 20.040	€ 16.750	€ 664
Oproepkrachten	42.588	€ 33.262	€ 24.358	36.582	€ 19.530	€ 16.750	€ 481
Zzp'ers	56.784	€ 30.615	€ 28.589	48.776	€ 17.975	€ 17.612	€ 133
<b>Totale belasting- en premie-inkomsten nulalternatief</b>							<b>€ 1.649</b>
<b>Vershil</b>							<b>€ 673</b>

<sup>a</sup> De brutolonen en netto-inkomens per alternatieve arbeidsvorm zijn in het nulalternatief een gewogen gemiddelde van de brutolonen en netto-inkomens voor uitzendkrachten A, B en C in het nulalternatief.  
Bron: SEO Economisch Onderzoek, eigen berekeningen o.b.v. CBS Statline (2016)



## 5 Overige effecten

*Overige effecten van uitzendwerk zijn een besparing op werkloosheidsuitkeringen (206 miljoen euro per jaar), een minder goede gezondheid en daarmee samenhangend hogere zorgkosten voor uitzendkrachten (44 miljoen euro per jaar), hogere kosten voor arbeidsongeschiktheid door uitzendwerk (7 miljoen euro per jaar), mogelijke negatieve baten in termen van de waarde van werk voor werkenden (baan- en inkomensonzekerheid, niet gemonetariseerd), en overige maatschappelijke kosten en baten, waarvan wordt ingeschat dat die relatief klein zijn.*

Naast effecten op de arbeidsmarkt (vraag en aanbod) heeft uitzendwerk nog een aantal andere maatschappelijke gevolgen, die kunnen worden onderverdeeld naar effecten op het aantal werkloosheidsuitkeringen, effecten op gezondheid en arbeidsongeschiktheid, effecten op de waarde van werk voor werkenden, en alle overige maatschappelijke effecten. Deze effecten worden in dit hoofdstuk kort beschreven en waar mogelijk gemonetariseerd.

### 5.1 Werkloosheidsuitkeringen

In de situatie zonder uitzendwerk zou een deel van de huidige uitzendkrachten niet langer actief zijn op de arbeidsmarkt en een ander deel als werkloze op zoek zijn naar werk. Voor het werkloze deel kan worden verondersteld dat zij een werkloosheidsuitkering ontvangen. Hier wordt verondersteld dat dit een WW-uitkering betreft, maar in de praktijk zou dat ook een bijstandsuitkering kunnen zijn, wanneer uitzendkrachten geen of alleen voor een korte periode recht hebben op een WW-uitkering. Daarentegen wordt aangenomen dat door het niet actieve deel geen uitkering wordt ontvangen.

De besparing op werkloosheidsuitkeringen door uitzendwerk gaat ‘ten koste’ van uitzendkrachten die in het nulalternatief een werkloosheidsuitkering zouden ontvangen, maar wordt in het beleidsalternatief voor hen gecompenseerd door een hoger looninkomen. De besparing komt terecht bij de overheid, die minder werkloosheidsuitkeringen hoeft te verstrekken. Uiteindelijk vertaalt zich dat ook in een lagere WW-premie, waardoor de baten kunnen verschuiven naar het bedrijfsleven. Met die kanttekening rekenen we de baten in de MKBA desalniettemin toe aan de overheid.

Om precies te zijn zorgt uitzendwerk op twee manieren voor een besparing op werkloosheidsuitkeringen. Uitzendwerk zorgt aan de ene kant voor een hogere werkgelegenheid, waardoor minder mensen werkloos zijn. Aan de andere kant zorgt uitzendwerk voor een snellere uitstroom uit werkloosheid, waardoor mensen korter werkloos zijn. Daar staat tegenover dat uitzendwerk ook zorgt voor een grotere instroom in werkloosheid dan gemiddeld vanuit andere contractvormen. Per saldo zorgt uitzendwerk vooral voor een grotere dynamiek van instroom en uitstroom in en uit werkloosheid, met relatief kortere verblijfsduren in werkloosheid. Die dynamiek zorgt uiteindelijk ook voor een lagere totale werkloosheid per jaar. Om die reden zijn beide manieren waarop uitzendwerk tot lagere werkloosheidslasten leidt samengevoegd in een berekening van de besparing op werkloosheidsuitkeringen zoals beschreven in Tabel 5.1.

**Tabel 5.1 Berekening van de besparing op WW-uitkeringslasten door uitzendwerk**

Totaal uitgekeerd bedrag WW	€ 5.619.000.000
Aantal WW-uitkeringen	412.000
<b>Gemiddelde WW-uitkering</b>	<b>€ 13.638</b>
Werkloze uitzendkrachten nulalternatief (4 procent)	15.080
<b>Besparing op WW-uitkeringslasten (in miljoenen euro's)</b>	<b>€ 206</b>

Bron: SEO Economisch Onderzoek, eigen berekeningen o.b.v. CBS Statline (2016)

De besparing op WW-uitkeringen is in Tabel 5.1 berekend door het aantal uitzendkrachten dat zonder uitzendwerk werkloos zou zijn te vermenigvuldigen met de gemiddelde hoogte van de WW-uitkering. Het totaal uitgekeerde bedrag aan WW was in 2016 5,6 miljard euro. Met 412 duizend uitkeringsgerechtigden komt dat neer op een gemiddelde WW-uitkering van 13,6 duizend euro per jaar. Door uitzendwerk zouden er (op enig moment) ruim 11 duizend minder werklozen zijn die aanspraak maken op een WW-uitkering. De besparing voor de overheid komt hiermee uit op 206 miljoen euro per jaar.

## 5.2 Gezondheid

De gezondheid van mensen kan worden beïnvloed door het type werk dat mensen hebben, waaronder het type arbeidscontract. Die invloed komt niet alleen via werkomstandigheden waaronder iemand moet werken en evident zijn of haar gezondheid kan beïnvloeden. Ook het inkomen dat wordt verdiend als indicatie van de mogelijkheden voor investeringen in gezondheid en de mate waarin mensen te maken hebben met onzekerheden ten aanzien van werk en inkomen kunnen de gezondheid beïnvloeden. Het verschil in arbeidssituatie van mensen met uitzendwerk en zonder uitzendwerk zorgt daarom ook voor een verschil in de gezondheidssituatie van mensen tussen het beleidsalternatief en het nulalternatief. Volgens het Planbureau voor de Leefomgeving (PBL, 2012) kunnen gezondheidseffecten in MKBA's op twee manieren worden gewaardeerd:

1. via de waardering van gezondheidswinst of –verlies; of
2. via de kosten van zorg.

### Gezondheidswinst of –verlies

Op voorhand blijkt het moeilijk vast te stellen of uitzendwerk tot een gezondheidswinst of gezondheidsverlies leidt. Uitzendkrachten rapporteren minder vaak een (zeer) goede algemene gezondheid (78 procent versus 81 procent van alle werkenden) en vaker burn-outklachten (21 procent versus 16 procent van alle werkenden). Een mogelijk verklaring hiervoor is dat uitzendkrachten, na oproepkrachten, de minst gunstige arbeidsomstandigheden hebben, omdat ze relatief vaak in specifieke sectoren met fysiek zwaar werk of in ploegendiensten werken, en veelal een lagere baanzekerheid hebben (TNO, 2019). Ook laat Schwartz (2018) zien dat baanonzekerheid een significant negatieve invloed heeft op gezondheid. Een andere verklaring kan zijn dat werklozen, bijvoorbeeld vanwege gezondheidsproblemen, juist als uitzendkracht aan het werk gaan. Gezonde werknemers hebben een grotere kans op een regulier en vast dienstverband, terwijl minder gezonde werknemers een grotere kans hebben op tijdelijk werk of werkloosheid (Wagenaar et al., 2013). Anderzijds verkeren werkenden, en dus ook uitzendkrachten, gemiddeld wel in een betere algemene gezondheid



dan niet-werkenden (zie onder). Vanwege de complexiteit van het vaststellen en waarderen van eventuele gezondheidswinsten of –verliezen als gevolg van uitzendwerk in combinatie met de relatief kleine omvang van deze kosten-batenpost, worden de gezondheidseffecten van uitzendwerk in deze MKBA gewaardeerd via de verschillen in zorgkosten.

## Zorgkosten

Collectieve zorgkosten geven een indicatie van de gezondheid van mensen. Gegevens over zorgkosten die voorhanden zijn, maken veelal onderscheid naar leeftijd of ziekte en niet naar arbeidsvorm. Wel rapporteert TNO (2015) op basis van gegevens uit de *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden* (NEA) en de *Zelfstandigen Enquête Arbeid* (ZEA) de totale zorgkosten in 2011 voor werkenden versus niet-werkenden<sup>12</sup>. De totale zorgkosten voor werkenden en niet-werkenden in 2011 waren respectievelijk 16,6 en 8,9 miljard euro. Dit komt neer op 2.147 euro per werkende en 2.284 euro per niet-werkende (na inflatiecorrectie, uitgedrukt in euro's van 2016). De zorgkosten voor niet-werkenden liggen dus gemiddeld 6 procent hoger. Daarnaast is de verwachting dat de zorgkosten voor uitzendkrachten iets hoger liggen dan die van een gemiddelde werkende, omdat zij minder vaak een (zeer) goede algemene gezondheid rapporteren dan andere werknemers en zzp'ers (78 procent versus 81 procent van alle werkenden), zie TNO (2019). Die informatie is gebruikt om de zorgkosten per werkende te wegen naar het aandeel dat een (zeer) goede algehele gezondheid rapporteert ten opzichte van het aandeel per contractvorm. Zo vallen de zorgkosten voor uitzendkrachten bijvoorbeeld 4 procent hoger uit dan de gemiddelde zorgkosten voor alle werkenden.<sup>13</sup>

Tabel 5.2 geeft een overzicht van de gemiddelde zorgkosten per persoon voor elk van de alternatieve contractvormen. Door die kosten te vermenigvuldigen met het aantal uitzendkrachten dat in het nulalternatief in elk van de alternatieve contractvormen zou zitten, ontstaat er een totaal aan zorgkosten in het nulalternatief voor de groep uitzendkrachten in het beleidsalternatief. Deze bedraagt 796 miljoen euro. Worden de gemiddelde zorgkosten voor uitzendkrachten vermenigvuldigd met het aantal uitzendkrachten in het beleidsalternatief, dan komt dat neer op 840 miljoen euro. De totale zorgkosten liggen als gevolg van uitzendwerk dus 44 miljoen euro hoger.

---

<sup>12</sup> TNO (2019) rapporteert de (werk en niet-werk gerelateerde) zorgkosten in 2015, maar dan voor de beroepsbevolking (<65 jaar) versus de niet-beroepsbevolking (65+ jaar).

<sup>13</sup> Hierbij is geen rekening gehouden met samenstellingseffecten, maar daaruit zouden zowel positieve effecten op de gezondheid volgen (uitzendkrachten zijn gemiddeld jonger) als negatieve effecten (uitzendkrachten zijn gemiddeld lager opgeleid).

Tabel 5.2 Berekening van de extra zorgkosten als gevolg van uitzendwerk

	Aantal (totaal)	Zorgkosten per individu	Totaal (miljoenen euro's)
<i>Situatie met uitzendwerk (beleidsalternatief)</i>			
Uitzendkrachten	377.000	€ 2.229	€ 840
<b>Totale zorgkosten beleidsalternatief</b>			<b>€ 840</b>
<i>Situatie zonder uitzendwerk (nulalternatief)</i>			
Vast werk	41.470	€ 2.173	€ 90
Tijdelijke werk	98.020	€ 2.070	€ 203
Oproepkrachten	79.170	€ 2.046	€ 162
Zzp'ers	105.560	€ 2.120	€ 224
Werkloosheid	15.080	€ 2.284	€ 34
Niet actief	18.850	€ 2.284	€ 43
Informeel werk	18.850	€ 2.147	€ 40
<b>Totale zorgkosten nulalternatief</b>			<b>€ 796</b>
<b>Verskil</b>			<b>€ 44</b>

<sup>a</sup> De zorgkosten zijn berekend door de totale zorgkosten voor werkenden en niet-werkenden in 2011 te delen door het desbetreffende populatieaantal. Vervolgens zijn deze gecorrigeerd voor inflatie en uitgedrukt in euro's van 2016.

Bron: SEO Economisch Onderzoek, eigen berekeningen o.b.v. CBS Statline (2016) en TNO (2015)

### 5.3 Arbeidsongeschiktheid

Volgens TNO (2019) voeren uitzendkrachten vaker risicovolle beroepen uit dan werknemers met andere contractvormen. Toch blijkt uit Van der Werff, Kroon & Heyma (2014) dat zowel de instroom, de uitkeringshoogte als het totale beslag op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen lager ligt voor werknemers die zich (kortdurend) in de flexibele schil bevinden dan voor werknemers buiten de flexibele schil. Uit UWV (2018) blijkt dat vooral te maken te hebben met de relatief grote instroom in de WIA vanuit de WW. De instroom vanuit flexibele dienstverbanden, waaronder uitzendwerk, is wel groter dan vanuit vaste contracten. Als aandeel van de totale populatie is de instroom in arbeidsongeschiktheid vanuit flexibele dienstverbanden 0,46 procent per jaar en vanuit vaste contracten 0,38 procent per jaar, zie Tabel 5.3. Daarbij kan geen nader onderscheid worden gemaakt tussen uitzendwerk en andere flexibele contracten.

Omdat er door uitzendwerk ook meer mensen werkzaam zijn, ligt de instroom en het beslag op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen door uitzendwerk hoger dan in het nulalternatief. De berekening van die instroom ten opzichte van het nulalternatief in Tabel 5.4 komt uit op 7 miljoen euro hogere arbeidsongeschiktheidslasten per jaar in het geval van uitzendwerk dan zonder uitzendwerk. In vergelijking met het lagere beslag op WW-uitkeringen zijn de hogere maatschappelijke kosten van arbeidsongeschiktheid door uitzendwerk beperkt.

**Tabel 5.3** Kenmerken van de instroom en hoogte van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in 2016

Totaal uitgekeerd bedrag AO	€ 12.894.000.000		
Aantal AO-uitkeringen	807.000		
<b>Gemiddelde AO-uitkering</b>	<b>€ 15.978</b>		
		Als percentage van de totale instroom	Als percentage van de populatie
Instroom WIA (2016)	40.020	100%	
<i>waarvan zieke werknemers (vast contract)</i>	19.488	49%	0,38% <sup>a</sup>
<i>waarvan zieke WW'ers</i>	11.999	30%	2,23% <sup>b</sup>
<i>waarvan Vangnet Flex (incl. uitzendkrachten)</i>	8.533	21%	0,46% <sup>c</sup>

<sup>a</sup> Als percentage van werknemers met een vast arbeidsrelatie

<sup>b</sup> Als percentage van de werkloze beroepsbevolking

<sup>c</sup> Als percentage van werknemers met een flexibele arbeidsrelatie

Bron: SEO Economisch Onderzoek, eigen berekeningen o.b.v. CBS Statline (2016) en UWV (2018)

**Tabel 5.4** Berekening van de maatschappelijke kosten van arbeidsongeschiktheid door uitzendwerk ten opzichte van het nulalternatief

	Aantal (totaal)	WIA-instroom (% populatie)	Gemiddelde AO-uitkering	Totaal (miljoenen euro's)
<i>Situatie met uitzendwerk (beleidsalternatief)</i>				
Uitzendkrachten	377.000	0,46%	€ 15.978	€ 28
<b>Totaal AO-uitkeringen beleidsalternatief</b>				<b>€ 28</b>
<i>Situatie zonder uitzendwerk (nulalternatief)</i>				
Vast werk	41.470	0,38%	€ 15.978	€ 3
Tijdelijke werk	98.020	0,46%	€ 15.978	€ 7
Oproepkrachten	79.170	0,46%	€ 15.978	€ 6
Werkloosheid	15.080	2,23%	€ 15.978	€ 5
<b>Totaal AO-uitkeringen nulalternatief</b>				<b>€ 21</b>
<b>Vershil</b>				<b>€ 7</b>

Bron: SEO Economisch Onderzoek, eigen berekeningen o.b.v. CBS Statline (2016) en UWV (2018)

## 5.4 De waarde van werk

Los van veranderingen in de vraag, het aanbod en de prijs van arbeid, heeft uitzendwerk ook invloed op de waarde van werk voor werkenden en werkgevers. Voor werkzoekenden heeft uitzendwerk het voordeel dat op een relatief eenvoudige en snelle manier werk kan worden gevonden en een inkomen kan worden verdiend. De Graaf, Van den Berg en Heyma (2014) laten zien dat flexibele arbeid de weg naar werk significant korter maakt en dat de doorstroom vanuit flexibele arbeid

zodanig is dat werkenden vanuit de flexibele schil in dezelfde soort functies terechtkomen als zonder die tijdelijke opstap. Daarbij is echter geen onderscheid gemaakt tussen uitzendwerk en tijdelijke contracten, waardoor de gevonden resultaten gedomineerd worden door de doorstroom van tijdelijke naar vaste contracten. Die doorstroom vanuit uitzendwerk ligt lager. Mede daardoor gaat de weg naar een vast contract via uitzendwerk gepaard met meer werk- en inkomensonzekerheid. Uit enquêtes onder uitzendkrachten blijkt verreweg het grootste deel van de uitzendkrachten op zoek te zijn naar een vast dienstverband. Voor een groot deel van de uitzendkrachten wordt de flexibiliteit van het dienstverband met alle werk- en inkomensonzekerheid beschouwd als een noodzakelijk kwaad. Tegelijkertijd biedt uitzendwerk vaak meer werk- en inkomenszekerheid dan de positie van zelfstandige zonder personeel of van oproepkrachten. Dat geldt nog sterker voor de positie van informele arbeid en de situatie van werkloosheid en inactiviteit.

Wordt uitzendwerk afgezet tegen het nulalternatief, dan geldt slechts voor een klein gedeelte van de groep uitzendkrachten dat in het nulalternatief sprake is van meer baan- en inkomenszekerheid. Dat betreft de 11 procent die in het nulalternatief een vast contract heeft. Voor ongeveer de helft van de uitzendkrachten geldt in het nulalternatief een vergelijkbare baan- en inkomenszekerheid via tijdelijke contracten (vaak zonder uitzicht op vast) en oproepcontracten. Voor een derde van de groep uitzendkrachten geldt in het nulalternatief juist minder baan- en inkomenszekerheid. Het gaat dan om uitzendkrachten die in het nulalternatief zelfstandige zonder personeel zijn of werken in informele arbeid. Per saldo is op voorhand daarom onduidelijk of uitzendwerk *ten opzichte van* het nulalternatief tot meer of minder baan- en inkomensonzekerheid leidt. Omdat dit effect bovendien lastig is te moneteriseren, wordt het effect van uitzendwerk op de waarde van werk in de maatschappelijke kosten en baten analyse meegenomen als een P.M. post.

Voor werkgevers is de waarde van uitzendarbeid juist een positieve baat: er is meer flexibiliteit in het productieproces mogelijk, waardoor er meer kan worden geproduceerd en meer kan worden verdiend. Die baten zijn echter al meegenomen in Hoofdstuk 3. Daarnaast kunnen er nog extra baten zijn doordat uitzendwerk minder risico's met zich meebrengt en de inlener kan ontzorgen. Dat zou betekenen dat de inhuur van uitzendkrachten door uitzendorganisaties nog hoger wordt gewaardeerd door inleners als waarmee in Hoofdstuk 3 is gerekend. In de gevoeligheidsanalyses van Hoofdstuk 7 wordt daarom een variant doorgerekend waarbij de inhuurkosten voor inleners die geen gebruik (kunnen) maken van uitzendorganisaties hoger liggen dan in het basisscenario.

## 5.5 Overige maatschappelijke baten en kosten

Het is niet uitgesloten dat uitzendwerk tot nog andere maatschappelijke baten en kosten kan leiden. Vooral het feit dat uitzendwerk voor een grotere werkgelegenheid zorgt heeft over het algemeen positieve maatschappelijke baten in termen van menselijk kapitaal, gezondheid, socialisering, welzijn en positief gedrag. Een deel van deze baten zijn in eerdere paragrafen al aan de orde geweest. Daarnaast kan nog worden gedacht aan baten in termen van een grotere maatschappelijke participatie, waardoor mensen eigenwaarde, motivatie, netwerken en positief gedrag kunnen opbouwen en daardoor zowel vaker kunnen bijdragen als profiteren van maatschappelijke voordelen. Sociale baten van integratie, netwerken en positief gedrag zijn echter moeilijk in geld uit te drukken en bovendien al gedeeltelijk verdisconteerd in de hogere werkgelegenheid en het hogere inkomen dat uitzendwerk mogelijk maakt. Zo hangen bijvoorbeeld de maatschappelijke kosten van criminaliteit

sterk samen met werkloosheid. Tabel 5.5 geeft daarvan een eenvoudige berekening, waaruit blijkt dat uitzendwerk via een lagere werkloosheid tot lagere maatschappelijke kosten voor criminaliteit leidt. De baten zijn echter beperkt in omvang. Er is geen reden om aan te nemen dat de andere maatschappelijke baten van een substantieel andere orde van grootte zijn. Deze overige baten van uitzendwerk worden daarom niet verder in de MKBA uitgewerkt.

**Tabel 5.5 Berekening van de besparing op de maatschappelijke kosten van criminaliteit als gevolg van een lagere werkloosheid als gevolg van uitzendwerk**

Beroepsbevolking	8.403.000
Werkloze uitzendkrachten nulalternatief (4%)	15.080
<b>Stijging werkloosheid (%-punt)</b>	<b>0,18%</b>
Stijging criminaliteit bij 1 %-punt stijging werkloosheid <sup>a</sup>	1%
Kosten criminaliteit (mln. EUR) <sup>b</sup>	€ 1.754
<b>Kosten criminaliteit nulalternatief (mln. EUR)</b>	<b>€ 3</b>

<sup>a</sup> Zie Levitt (2004).

<sup>b</sup> Zie Kok et al. (2006); gecorrigeerd voor inflatie en uitgedrukt in euro's van 2016.

Bron: SEO Economisch Onderzoek, eigen berekeningen o.b.v. CBS Statline (2016), SEO (2006) en Levitt (2004)



## 6 Totaalbeeld kosten-baten uitzendwerk

*De toegevoegde waarde van uitzendwerk bedraagt ruim 2,0 miljard euro per jaar. De belangrijkste baten van uitzendwerk zijn de bijdrage aan extra werkgelegenheid, productie en nationaal inkomen en de lagere inhuurkosten door comparatieve kostenvoordelen in de bemiddelingsfunctie van uitzendorganisaties.*

Tabel 6.1 geeft een overzicht van de maatschappelijke kosten en baten van uitzendwerk (beleidsalternatief) ten opzichte van een arbeidsmarkt zonder uitzendwerk (nulalternatief). De rijen corresponderen met de verschillende kosten-batenposten, zoals besproken in de voorgaande hoofdstukken. De kolommen geven de actoren weer waar de kosten en baten van uitzendwerk neerslaan. De rij- en kolomtotalen reflecteren de netto kosten en baten voor respectievelijk de verschillende posten en actoren. Alle cijfers komen uit de berekeningen van kosten en baten in de voorgaande hoofdstukken.

**Tabel 6.1** Samenvattende tabel van maatschappelijke kosten en baten van uitzendwerk *ten opzichte van geen uitzendwerk (nulalternatief)*, per jaar en in miljoenen euro's

	Uitzend-organisaties	Inleners	Overige Bedrijven	Uitzend-Krachten	Overheid	Totaal
Productiewaarde	€ 21.536	-€ 13.883	-€ 5.974			€ 1.679
Winstbelasting	-€ 295	€ 0	€ 82		€ 213	€ 0
Inzet overig personeel	-€ 5.647		€ 5.647			€ 0
Inzet uitzendkrachten	-€ 10.181	€ 9.082		€ 425	€ 673	€ 0
Niet-loongerelateerde kosten uitzendkrachten						
waarvan inhuurkosten	-€ 4.199	€ 4.599 (+PM)				€ 400 (+PM)
waarvan kosten van ziekteverzuim	-€ 224	€ 102		€ 117		-€ 5
waarvan kosten door scholingsrendement	-€ 105	€ 95		€ 6	€ 4	€ 0
waarvan improductiviteitskosten bij ontslag		€ 5				€ 5
Waarde van werk				+/-PM		+/-PM
WW-uitkeringen				-€ 206	€ 206	€ 0
Zorgkosten					-€ 44	-€ 44
AO-uitkeringen				€ 7	-€ 7	€ 0
<b>Totaal</b>	<b>€ 886</b>	<b>€ 0 (+PM)</b>	<b>-€ 246</b>	<b>€ 349 (+/-PM)</b>	<b>€ 1.049</b>	<b>€ 2.038 (+/-PM)</b>

Bron: SEO Economisch Onderzoek

Het saldo van baten en kosten van uitzendwerk ten opzichte van het nulalternatief wordt verkregen door de rij- en kolomtotalen bij elkaar op te tellen. Dat komt neer op maatschappelijke baten van

uitzendwerk van 2,0 miljard euro per jaar. Dat is ruim 10 procent meer toegevoegde waarde dan de 19,5 miljard euro die maatschappelijk zou worden opgebracht door de inzet van dezelfde mensen in het nulalternatief bij afwezigheid van uitzendwerk.

Verreweg de grootste baat van uitzendwerk is de extra productie en werkgelegenheid die het oplevert, in totaal 1,7 miljard euro per jaar. Deze baat komt terecht bij de uitzendorganisaties in de vorm van een hogere productiewaarde, die gedeeltelijk wordt doorgegeven aan uitzendkrachten in de vorm van loon en aan de overheid in de vorm van (winst)belasting en werkgeverspremies. Daarnaast is de besparing op inhuurkosten van ten minste 400 miljoen euro per jaar voor inleners een grote baat. Mogelijk is het voordeel van uitzendwerk voor inleners nog groter, niet alleen in directe financiële termen, maar ook door het ontzorgen van de inlener door uitzendorganisaties. Om die reden is in Tabel 6.1 bij (de besparing op) inhuurkosten een +P.M. opgenomen.

De andere posten hebben een relatief bescheiden aandeel in de totale kosten en baten. Wel vinden er een aantal verschuivingen van kosten en baten plaats tussen actoren. Zo profiteren in eerste instantie uitzendorganisaties van uitzendwerk, omdat ze daarmee meer productie, omzet, toegevoegde waarde en winst kunnen genereren dan met een alternatieve manier van inzet van personeel en middelen. Maar ook de overheid heeft flink baat bij uitzendwerk. Belasting- en premieopbrengsten zijn hoger en de kosten voor uitkeringen liggen lager dan zonder uitzendwerk. Extra baten voor uitzendkrachten van uitzendwerk zitten in lagere verzuimkosten dan in het nulalternatief, waar een deel van de uitzendkrachten als zzp'er, oproepkracht of in een informeel dienstverband zelf opdraait voor verzuimkosten, en in een hoger rendement op scholing door een grotere scholingsdeelname dan in het nulalternatief.

De kosten of baten van uitzendwerk in termen van de waarde van werk is moeilijk in te schatten. Hoewel uitzendwerk een grotere mate van baan- en inkomensonzekerheid met zich meebrengt dan vaste contracten, zou een veel groter deel van de uitzendkrachten in het nulalternatief als zzp'er, oproepkracht of in informele arbeid te maken krijgen met een nog grotere baan- en inkomensonzekerheid dan als uitzendkracht.



## 7 Gevoeligheidsanalyse

*Gemaakte veronderstellingen beïnvloeden de uitkomst van de MKBA voor uitzendwerk. Met behulp van gevoeligheidsanalyses ten aanzien van het aandeel van alternatieve vormen van arbeid in het nulalternatief, de omvang van inhuurkosten voor inleners in het nulalternatief, het gemiddelde netto inkomen van zzp'ers en de hoogte van het ziekteverzuimpercentage bij uitzendkrachten wordt de invloed van de belangrijkste veronderstellingen verkent. Uit alle gevoeligheidsanalyses blijkt dat uitzendwerk per saldo leidt tot positieve maatschappelijke baten die met grote waarschijnlijkheid varieert tussen de 1,1 en 3,0 miljard euro per jaar.*

In de MKBA van uitzendwerk wordt bij gebrek aan concrete informatie gebruik gemaakt van een aantal veronderstellingen, die invloed hebben op de uitkomst van de MKBA. Door de inhoud van die veronderstellingen systematisch te variëren, kan die invloed worden getoond. Dit gebeurt in zogenaamde gevoeligheidsanalyses. Dat geeft een indruk van de betrouwbaarheid van het resultaat van de MKBA en de bandbreedte waarbinnen met grote waarschijnlijkheid het saldo van maatschappelijke kosten en baten van uitzendwerk ligt. Hieronder wordt ingegaan op de resultaten van gevoeligheidsanalyses ten aanzien van het aandeel van alternatieve vormen van arbeid in het nulalternatief, de omvang van inhuurkosten van inleners in het nulalternatief, het gemiddelde netto inkomen van zzp'ers en de hoogte van het ziekteverzuimpercentage bij uitzendkrachten.

### Aandeel vormen van arbeid in nulalternatief

Ten aanzien van de invulling van het nulalternatief kunnen verschillende varianten worden opgesteld: varianten waarin het aandeel van werkenden in loondienst wordt gevarieerd, varianten waarin het aandeel van werkenden in de flexibele schil wordt gevarieerd en varianten waarin het aandeel werkenden en werklozen worden gevarieerd. Tabel 7.1 geeft de consequenties voor het saldo van de MKBA weer.

Ten eerste valt in Tabel 7.1 op dat in alle varianten de maatschappelijke baten van uitzendwerk positief blijven. Het saldo van kosten en baten varieert tussen de 1,1 en 3,0 miljard euro per jaar. Een grotere verschuiving naar zzp-schap in het nulalternatief leidt tot grotere maatschappelijke baten van uitzendwerk (2,5 miljard euro versus 2,0 miljard euro in de basisvariant), omdat de productiviteit en belastingopbrengsten van uitzendkrachten hoger liggen dan van zzp'ers, maar ook zonder verschuiving naar zzp-schap in het nulalternatief zijn de maatschappelijke baten van uitzendwerk nog steeds positief (1,7 miljard euro). Een grotere verschuiving naar vaste contracten in het nulalternatief leidt tot kleinere maatschappelijke baten van uitzendwerk, maar zelfs wanneer de helft van de groep uitzendkrachten in het nulalternatief een vast contract zou krijgen, zijn de maatschappelijke baten van uitzendwerk nog steeds positief (1,4 miljard euro). Tot slot zou een grotere verschuiving naar werkloosheid of inactiviteit in het nulalternatief tot grotere maatschappelijke baten van uitzendwerk leiden (2,9 miljard euro), maar ook wanneer niemand van de groep uitzendkrachten in het nulalternatief werkloos of inactief zou worden, zijn de maatschappelijke baten van uitzendwerk nog steeds positief (1,1 miljard euro). In dat geval zou de besparing op inhuurkosten door specialisatie en schaalvoordelen door uitzendwerk grotendeels deze maatschappelijke baten verklaren.

**Tabel 7.1** Gevolgen van verschillende invullingen van het nulalternatief voor het saldo van kosten en baten van uitzendwerk, resultaten MKBA in miljoenen euro's per jaar

Vorm van arbeid in nulalternatief	Basisvariant	Loondienst variant		Flex variant		Werkloosheidsvariant	
		Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.
Vast	12%	0%	16%	50%	0%	11%	13%
Tijdelijk	26%	20%	35%	13%	30%	24%	29%
Oproep	21%	10%	28%	11%	24%	19%	23%
Zzp	27%	51%	9%	14%	31%	25%	30%
Informeel	5%	10%	2%	3%	6%	5%	5%
Werkloos	4%	4%	4%	4%	4%	9%	0%
Inactief	5%	5%	5%	5%	5%	9%	0%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
In loondienst	59%	30%	80%	74%	54%	52%	65%
In opdracht	32%	61%	11%	17%	37%	30%	35%
Niet werkend	9%	9%	9%	9%	9%	18%	0%
<b>Resultaten MKBA</b>							
Toegevoegde waarde	€ 1.679	€ 2.345	€ 1.216	€ 841	€ 1.918	€ 2.850	€ 262
Lagere inhuurkosten	€ 400	€ 247	€ 507	€ 508	€ 368	€ 0	€ 864
<b>Saldo MKBA</b>	<b>€ 2.038</b>	<b>€ 2.524</b>	<b>€ 1.695</b>	<b>€ 1.393</b>	<b>€ 2.220</b>	<b>€ 2.850</b>	<b>€ 1.069</b>

Bron: SEO Economisch Onderzoek

### Omvang inhuurkosten inleners in nulalternatief

In de basisvariant van de MKBA is verondersteld dat de inhuurkosten van inleners in het nulalternatief een dermate omvang hadden dat het inlenen van uitzendkrachten door inleners in het beleidsalternatief net lonend zou zijn. Dat is een conservatieve aanname bij gebrek aan betere informatie. Dat betekent dat het aandeel inhuurkosten in de totale personele kosten in plaats van 29 procent bij uitzendwerk in het nulalternatief 33 procent zou bedragen. Wanneer de inhuurkosten voor het inhuren van flexibel personeel door inleners zelf nog hoger zou liggen, bijvoorbeeld op 37,5 procent van de totale personele kosten, dan zou de besparing op inhuurkosten door gebruik te maken van uitzendwerk maar liefst 1,0 miljard euro hoger liggen voor inlenende bedrijven, waarmee de besparing op inhuurkosten voor hen stijgt van 400 miljoen euro naar 1,4 miljard euro. Daarmee stijgt het totale saldo van baten en kosten van uitzendwerk van 2,0 miljard euro in de basisvariant naar 3,0 miljard euro per jaar.

### Bruto inkomen zzp'ers

Voor het bruto inkomen van zzp'ers wordt in de basisvariant van de MKBA verondersteld dat deze iets lager ligt (29.200 euro per jaar in voltijd) dan het bruto inkomen van uitzendkrachten met een kort contract (fase A, 31.400 euro per jaar in voltijd), maar wel nog aanzienlijk hoger dan in het geval van informeel werk (23.515 euro per jaar in voltijd). Omdat het bruto inkomen van zelfstandigen zonder personeel een onzekere factor is in de MKBA, wordt het bruto inkomen van zzp'ers in een gevoeligheidsanalyse gevarieerd tussen het lagere bruto inkomen voor informeel

werk (23.515 euro per jaar in voltijd) en het hogere bruto inkomen voor tijdelijk werk (32.533 euro per jaar in voltijd). Dat laatste ligt dus nog iets hoger dan het bruto inkomen voor uitzendkrachten in fase A. Een soortgelijke variatie wordt doorgevoerd voor uitzendkrachten met een tijdelijk contract (fase B) en met een vast contract (fase C). Met die bandbreedte varieert het saldo van maatschappelijke baten en kosten van uitzendwerk tussen de 1,4 en 1,9 miljard euro per jaar.

### Ziekteverzuimpercentage bij uitzendkrachten

Het ziekteverzuimpercentage van uitzendkrachten van 2,2 procent, zoals die door TNO (2019) is vastgesteld en op basis daarvan wordt gebruikt in de MKBA, wordt niet herkend door deskundigen uit de uitzendbranche zelf. Ingeschat wordt dat het ziekteverzuimpercentage onder uitzendkrachten aanzienlijk hoger ligt. De gevonden 2,2 procent zou het resultaat zijn van het onderschatten van het ziekteverzuim door uitzendkrachten in de door TNO gehouden enquête. Wanneer zou worden verondersteld dat het ziekteverzuim onder uitzendkrachten geen 2,2 procent zou bedragen, maar met 4,4 procent gelijk zou zijn aan het ziekteverzuim van werknemers in vaste dienst, dan zouden de kosten van ziekteverzuim door uitzendwerk ten opzichte van het nulalternatief geen 5 miljoen euro bedragen, maar 134 miljoen euro. In een nog extremer scenario met een ziekteverzuimpercentage van 6,6 procent voor uitzendkrachten, zouden de kosten van ziekteverzuim ten opzichte van het nulalternatief oplopen tot 262 miljoen euro. In alle gevallen blijft het saldo van maatschappelijke baten versus kosten van uitzendwerk aanzienlijk positief, met respectievelijk 1,9 miljard euro (verzuimpercentages uitzendwerk 4,4 procent) en 1,8 miljard euro (verzuimpercentage uitzendkrachten 6,6 procent).



## 8 Conclusies

*Zonder uitzendwerk zouden op enig moment 34 duizend mensen extra zonder werk zitten (9 procent van alle uitzendkrachten), waardoor het nationaal inkomen in Nederland ongeveer 1,7 miljard euro lager zou liggen en de uitkeringslasten 206 miljoen euro hoger. Per saldo liggen de maatschappelijke baten van uitzendwerk ruim 2,0 miljard euro hoger dan de maatschappelijke kosten.*

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste conclusies uit het onderzoek naar de maatschappelijke kosten en baten van uitzendwerk geformuleerd als antwoord op de in Hoofdstuk 1 gestelde onderzoeksvragen.

### **Wat kenmerkt uitzendwerk ten opzichte van andere vormen van arbeid?**

Uitzendwerk kenmerkt zich door een driehoeksrelatie tussen werknemer (uitzendkracht), bemiddelaar (uitzendorganisatie) en inlenende werkgever, waarbij de werving en selectie van de werknemer door de bemiddelaar wordt uitgevoerd. De belangrijkste reden voor inleners om gebruik te maken van uitzendarbeid is om tijdelijke pieken in de vraag naar arbeid op te vangen en daarbij gebruik te maken van de schaalvoordelen in de bemiddelingsfunctie van uitzendorganisaties. Daarnaast is ook het verminderen van risico's en (daarmee) het ontzorgen van werkgevers in hun personeelsvoorziening een belangrijke reden voor het bestaan van uitzendwerk.

### **Wat zijn de economische en maatschappelijke effecten van het bestaan van uitzendwerk?**

De belangrijkste economische effecten van het bestaan van uitzendwerk is een grotere werkgelegenheid als gevolg van een efficiëntere bemiddeling tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en de lagere kosten voor het gebruik van flexibele arbeid als gevolg van schaalvoordelen in de bemiddelings- en allocatiefunctie bij uitzendorganisaties. Dat zorgt er voor dat er op elk moment gemiddeld 34 duizend meer mensen (9 procent van alle uitzendkrachten) aan het werk zijn dan zonder uitzendwerk. De belangrijkste maatschappelijke effecten van uitzendwerk zijn de eenvoudige toegang tot arbeid voor met name kwetsbare groepen in de samenleving en de snellere weg naar werk en inkomen. Kleinere maatschappelijke effecten zijn de lagere uitkeringslasten en de hogere kosten voor gezondheidszorg en arbeidsongeschiktheid. De baan- en inkomensonzekerheid die samenhangt met uitzendwerk is niet groter dan in het nulalternatief, waarin een groot deel van de uitzendkrachten zzp'er, werknemer in informele arbeid of werkloos is.

### **Wat is de maatschappelijke waarde (kosten en baten) van die effecten?**

Het saldo van alle kosten en baten van uitzendwerk bedraagt ruim 2,0 miljard euro aan extra maatschappelijke waarde per jaar. Dit positieve saldo van maatschappelijke kosten en baten van uitzendwerk wordt voor het grootste deel bepaald door de extra toegevoegde waarde als gevolg van de grotere werkgelegenheid door uitzendwerk. Het nationaal inkomen ligt door uitzendwerk jaarlijks 1,7 miljard euro hoger dan zonder uitzendwerk. Daarnaast liggen de kosten voor de inhuur van personeel door schaalvoordelen bij uitzendorganisaties bijna 0,4 miljard euro lager dan wanneer de inleners van uitzendkrachten de inhuur zelf zouden moeten regelen. Alle overige effecten leiden tot betrekkelijk beperkte kosten en baten.

**Bij wie komen die kosten en baten terecht?**

Het grootste deel van het batige saldo van de maatschappelijke kosten en baten van uitzendwerk, bijna 0,9 miljard euro per jaar, komt terecht bij uitzendorganisaties, omdat ze meer productie, omzet, toegevoegde waarde en winst kunnen genereren dan zonder uitzendwerk. Van het extra gegenereerde brutoloon van 1,1 miljard euro door uitzendwerk, komt ongeveer 0,4 miljard euro terecht bij uitzendkrachten als extra netto looninkomen. De rest gaat op aan belasting- en premieopbrengsten voor de overheid. Samen met de hogere inkomsten uit de winstbelasting en de lagere uitkeringslasten voor werklozen, heeft de overheid met bijna 1,0 miljard euro per jaar ook flink baat bij uitzendwerk.

**Wat is het saldo van de kosten en baten van uitzendwerk en in welke aspecten zit de maatschappelijke meerwaarde vooral?**

Het saldo van maatschappelijke kosten en baten van uitzendwerk van ruim 2,0 miljard euro per jaar is vooral gebaseerd op een hoger nationaal inkomen als gevolg van meer werkgelegenheid. De bemiddelingsfunctie van uitzendwerk zorgt niet alleen dat vraag en aanbod op de arbeidsmarkt dichter bij elkaar worden gebracht, ook en met name aan de basis van de arbeidsmarkt, maar bovendien dat er schaalvoordelen ontstaan bij de werving en selectie van personeel, waardoor de inhuur van met name tijdelijke arbeid goedkoper wordt en de vraag naar personeel toeneemt.

## Literatuur

- ABU. (2018). *De maatschappelijke waarde van uitzendwerk voor de arbeidsmarkt: Whitepaper Uitzendmonitor 2018*. Lijnden: Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU).
- Borghans, L., Fouarge, D., de Grip, A., & van Thor, J. (2014). *Werken en leren in Nederland (ROA Reports; No. 003)*. Maastricht: Research Centre for Education and the Labour Market (ROA).
- CBS Statline. (2016). *Arbeidsdeelname; kerncijfers*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).
- CBS Statline. (2016). *Bedrijfsleven; arbeids- en financiële gegevens, per branche, SBI 2008*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).
- CBS Statline. (2016). *Tijdreeksen sociale zekerheid*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).
- CBS Statline. (2016). *Werkzame beroepsbevolking; gemiddeld inkomen*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).
- CBS Statline. (2016). *Werkzame beroepsbevolking; positie in de werkkering*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).
- CIETT. (2016). *WORLD: Penetration rate agency work*. Opgehaald van [www.wecglobal.org](http://www.wecglobal.org): <https://www.wecglobal.org/economicreport2016/maps.html>
- De Graaf-Zijl, M., Van den Berg, J., & Heyma, A. (2011). Stepping stones for the unemployed: the effect of temporary jobs on the duration until (regular) work. *Journal of Population Economics*, 24(1), 107-139.
- Haelermans, C., & Borghans, L. (2011). Wage Effects of On-the-Job Training: A Meta-Analysis. *IZA Discussion Paper No. 6077*.
- Heyma, A., & De Graaf-Zijl, M. (2009). De rol van uitzendarbeid binnen de publieke arbeidsbemiddeling. *TPEdigitaal*, 3(2), 142-162.
- Heyma, A., & Theeuwes, J. (2012). Invloed flexibiliteit op productiviteit en werkgelegenheid. *Economisch-Statistische Berichten*, 97, 30-37.
- KBA Nijmegen. (2018). *Uitzendmonitor 2018*. Nijmegen: KBA Nijmegen & Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU).
- Kok, L., Hollanders, D., & Peter Hop, J. (2006). *Kosten en baten van reïntegratie*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Levitt, S. (2004). Understanding why crime fell in the 1990s: Four factors that explain the decline and six that do not. *Journal of Economic Perspectives*, 18(1), 163-190.
- OESO. (2015). *Labour force participation rate (indicator)*. Opgehaald van doi: 10.1787/8a801325-en: <https://data.oecd.org/emp/labour-force-participation-rate.htm>
- Renooy, P., & Williams, C. (2014). *Bringing the undeclared economy out of the shadows: The role of temporary work agencies*. Amsterdam: Randstad.
- Romijn, G., & Renes, G. (2013). *Algemene leidraad voor maatschappelijke kosten-batenanalyses*. Den Haag: Centraal Planbureau (CPB) & Planbureau voor de Leefomgeving (PBL).
- Schmid, G. (2010). Non-standard employment and labour force participation: A comparative view of the recent development in Europe. *IZA Discussion Papers, No. 5087*.
- Schwartz, T. (2018). The causal effect of job insecurity on health. *Netspar Academic Series*.

- SCP. (2017). *Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers 2017*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).
- TNO. (2015). *Maatschappelijke kosten van werkgerelateerde gezondheidsproblemen: Kosten van arbeidsongeschiktheid en zorg*. Den Haag: De Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO).
- TNO. (2019). *Arbobalans 2018: Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland*. Den Haag: De Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO).
- UWV. (2018). *Stijging WLA-instroom: Waardoor steeg de WLA-instroom van zieke werknemers in 2016?* Amsterdam: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).
- Van der Werff, S., Kroon, L., & Heyma, A. (2016). *Beslag uitkeringen personen in flexibele schil 2006-2014*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- van Echtelt, P., Schellingerhout, R., & de Voogd-Hamelink, M. (2015). *De vraag naar arbeid 2015*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).
- Wagenaar, A., Houtman, I., van den Bossche, S., Kompier, M., & Taris, T. (2013). Flexibiliteit, kwaliteit van arbeid en gezondheid. In CBS/TNO, *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt* (pp. 157-172). Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Webbink, E. (2017). *De uitzendbranche in Nederland sinds 2005*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).



## Bijlage A Expertmeeting

Datum: 24 januari 2019  
Tijd: 9:30-11:30  
Locatie: Park Plaza, Lijnden

### Experts:

- Ton Sluiter (USG)
- Steven Gudde (Olympia)
- Wim Davidse (Dzjeng)
- Katinka Jongkind (ING)
- Peter Donker van Heel (De Beleidsonderzoekers)
- Sarike Verbiest (TNO)

### Opdrachtgevers:

- Jurrien Koops (ABU)
- Patricia Honcoop (ABU)

### Onderzoekers:

- Arjan Heyma (SEO)
- Carl Koopmans (SEO)
- Henri Bussink (SEO)



## Bijlage B Correlaties met uitzendwerk

Figuur B.1 Procentuele groei aantal uitzendkrachten t.o.v. vaste werknemers (2003-2018)



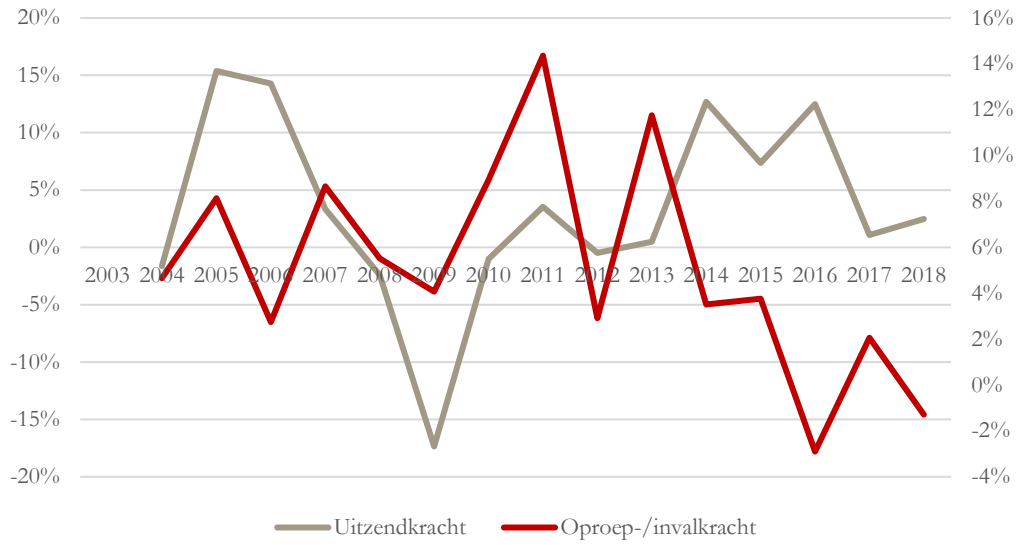
Bron: SEO Economisch Onderzoek, eigen weergave o.b.v. CBS Statline (2003-2018)

Figuur B.2 Procentuele groei aantal uitzendkrachten t.o.v. tijdelijke werknemers (2003-2018)



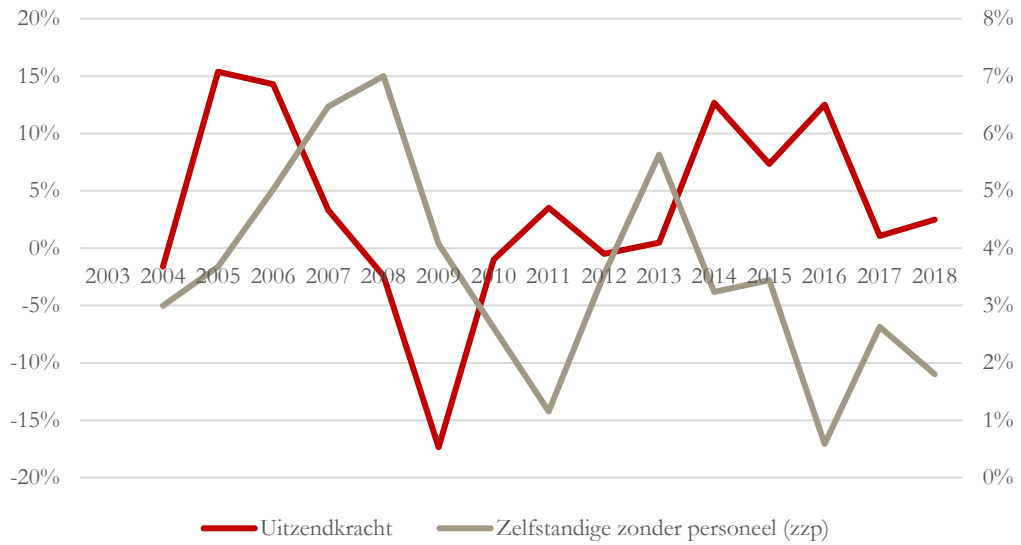
Bron: SEO Economisch Onderzoek, eigen weergave o.b.v. CBS Statline (2003-2018)

**Figuur B.3** Procentuele groei aantal uitzendkrachten t.o.v. oproep-/invalkrachten (2003-2018)



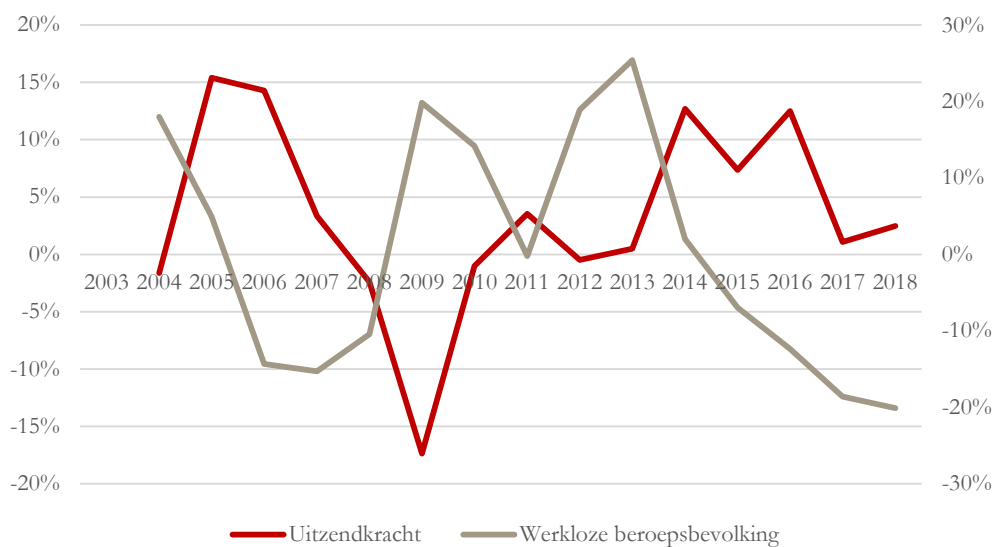
Bron: SEO Economisch Onderzoek, eigen weergave o.b.v. CBS Statline (2003-2018)

**Figuur B.4** Procentuele groei aantal uitzendkrachten t.o.v. zzp'ers (2003-2018)



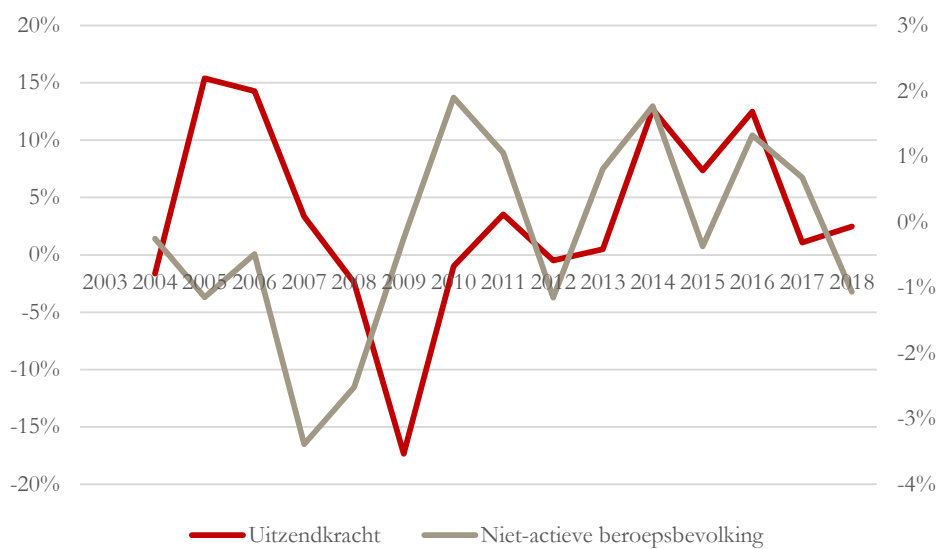
Bron: SEO Economisch Onderzoek, eigen weergave o.b.v. CBS Statline (2003-2018)

**Figuur B.5** Procentuele groei aantal uitzendkrachten t.o.v. werkloosheid (2003-2018)



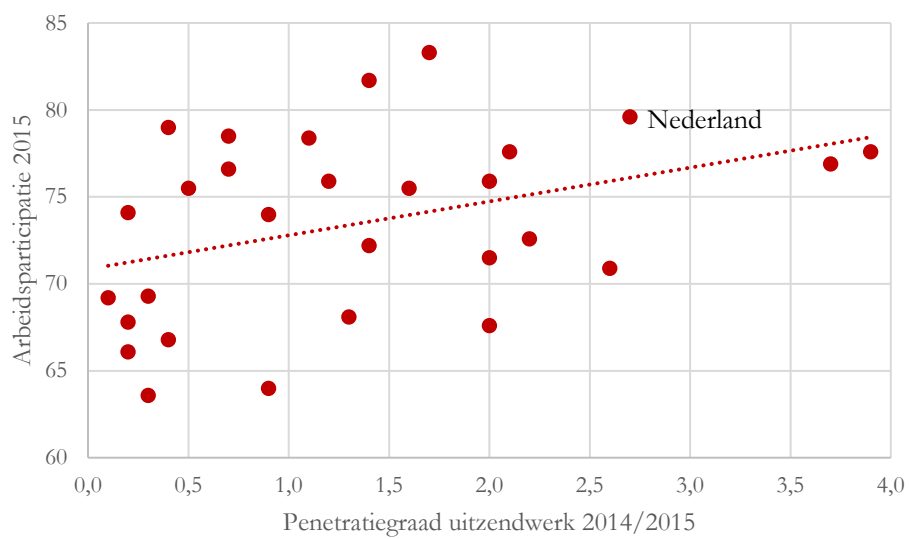
Bron: SEO Economisch Onderzoek, eigen weergave o.b.v. CBS Statline (2003-2018)

**Figuur B.6** Procentuele groei aantal uitzendkrachten t.o.v. inactieven (2003-2018)



Bron: SEO Economisch Onderzoek, eigen weergave o.b.v. CBS Statline (2003-2018)

Figuur B.7 Uitzendwerk en arbeidsparticipatie zijn positief gecorreleerd ( $\rho=0,38$ )



Bron: SEO Economisch Onderzoek, eigen berekeningen o.b.v. CIETT (2016), OESO (2015)

## Bijlage C Aantal uitzendkrachten naar fase

Deze bijlage geeft een toelichting op het totaal aantal uitzendkrachten over de verschillende fasen. Op basis van de Polisadministratie (de registratie van alle banen in Nederland en wie deze vervullen) kan het totaal aantal uitzendkrachten dat in 2016 op enig moment als uitzendkracht werkzaam is worden vastgesteld op 835.846 (Uitzendmonitor 2018). Uitzendbanen duren vaak korter dan een jaar en bovendien vervullen veel uitzendkrachten meerdere uitzendbanen achter elkaar of tegelijkertijd. Daardoor ligt het aantal uitzendkrachten op een willekeurig moment in het jaar een stuk lager. Volgens het CBS waren er in 2016 gemiddeld 279 duizend uitzendkrachten tegelijkertijd aan het werk. Dat zijn (voornamelijk) uitzendkrachten met een kortlopend contract (fase A). Er zijn echter ook uitzendkrachten met een langer lopend contract voor bepaalde tijd (fase B) of onbepaalde tijd (fase C). Op basis van aanvullende gegevens uit de Polisadministratie, kan het totaal aantal uitzendkrachten dat op enig moment in 2016 actief is, worden vastgesteld op gemiddeld 377 duizend, zie Tabel C.1.

Tabel C.1 berekent het gemiddelde aantal uitzendkrachten in een jaar over de verschillende fasen. Allereerst wordt het totaal aantal uitzendkrachten verdeeld over de verschillende fasen op basis van de faseverdeling van het aantal uitzenduren uit de Uitzendmonitor 2018. Vervolgens wordt gecorrigeerd voor het feit dat uitzendkrachten in fase A veelal minder uitzenduren maken dan uitzendkrachten in fase B en C. Daarnaast wordt verondersteld dat uitzendkrachten in fase A ongeveer 38 procent van het jaar actief zijn als uitzendkracht en uitzendkrachten in fase B en C 100 procent van het jaar. Met die aanname komt het totaal aantal uitzendkrachten in fase A uit op 279 duizend, het getal dat het CBS rapporteert voor 2016. Vervolgens kan worden berekend dat het totaal aantal uitzendkrachten dat gemiddeld tegelijkertijd per jaar actief is 377 duizend bedraagt, waarvan er 279 duizend in fase A, 89 duizend in fase B en 9 duizend in fase C zitten. Deze aantallen zijn consequent gebruikt in alle berekeningen in dit rapport.

Tabel C.1 Aantal uitzendkrachten naar fase

	Totaal aantal uitzendkrachten in heel 2016	Faseverdeling uitzenduren	Faseverdeling uitzendkrachten	Totaal aantal uitzendkrachten in heel 2016	Deeltijdfactor	Gemiddeld aantal uitzendkrachten in 2016
Totaal	835.846	100%	100%	835.846		377.000
<i>waarvan fase A</i>		81%	88%	738.034	38%	279.000
<i>waarvan fase B</i>		17%	11%	88.920	100%	89.000
<i>waarvan fase C</i>		2%	1%	8.892	100%	9.000

Bron: SEO Economisch Onderzoek, eigen berekeningen o.b.v. CBS Statline (2016) en KBA Nijmegen (2018)





## Bijlage D Berekening brutolonen en netto-inkomens

Deze bijlage geeft een toelichting op de berekening van de gehanteerde brutolonen, zowel inclusief als exclusief werkgeverspremies, en de netto-inkomens van werknemers versus zzp'ers. Per cao is geregeld dat uitzendkrachten recht hebben op hetzelfde loon als andere werknemers met een soortgelijke functie. Het uitgangspunt van deze MKBA is dat uitzendkrachten in een alternatieve contractvorm (nulalternatief) hetzelfde brutoloon exclusief werkgeverspremies zouden hebben als met uitzendwerk (beleidsalternatief). Wel bestaan er verschillen in werkgeverslasten tussen contractvormen en daarmee in de totale brutoloonkosten voor werkgevers. Daarnaast zijn er verschillen in de belastingdruk tussen werknemers en zzp'ers en daarmee in hun netto-inkomen. Om die reden verschillen zowel de brutoloonkosten voor werkgevers als de netto-inkomens voor uitzendkrachten in het nulalternatief

### Uitzendkrachten en contractvorm

Het type contract van een uitzendkracht is afhankelijk van in welke fase van de ABU of NBBU het contract zit. Deze fase is afhankelijk van het aantal gewerkte weken voor het uitzendbureau. In deze MKBA gaan we ervan uit dat uitzendkrachten in fase A het brutoloon ontvangen die het CBS rapporteert voor uitzendkrachten. Voor uitzendkrachten in fase B en C gaan we ervan uit dat zij hetzelfde brutoloon ontvangen als een werknemer met respectievelijk een tijdelijk en vast contract.

### Sociale lasten voor werkgevers

Tabel D.1 berekent per contractvorm de premieopslag voor werkgevers. Voor uitzendkrachten in fase A is deze opslag ongeveer 8 procent, terwijl deze voor alternatieve contractvormen (inclusief uitzendkrachten in fase B en C) varieert van 0 (voor zzp'ers) tot ongeveer 20 procent (voor werknemers met een vast contract).

Tabel D.1 Premieopslag t.l.v. werkgever per arbeidsvorm (o.b.v. voltijd)

	Brutoloon (incl. werkgeverspremies)	Brutoloon (excl. werkgeverspremies)	Verschil	Vermenigvuldigingsfactor <sup>a</sup>
<b>Uitzendkrachten A</b>	<b>31.400</b>	<b>29.200</b>	<b>2.200</b>	<b>1,08</b>
Vast werk (of fase C)	66.400	55.200	11.200	1,20
Tijdelijk werk (of fase B)	36.319	32.577	3.741	1,11
Oproepkrachten	28.900	26.600	2.300	1,09
Zzp'ers	42.200	42.200	0	1,00

<sup>a</sup> De vermenigvuldigingsfactor is berekend door het bruto-inkomen incl. premies t.l.v. werkgever te delen door het bruto-inkomen excl. premies t.l.v. werkgever.

Bron: SEO Economisch Onderzoek, eigen berekeningen o.b.v. CBS Statline (2016)

### Brutolonen uitzendkrachten

Tabel D.2 berekent vervolgens de brutolonen inclusief werkgeverspremies voor uitzendkrachten als zij zouden werken onder een alternatieve contractvorm of als zzp'er.

**Tabel D.2 Brutolonen van uitzendkrachten (voltijd en deeltijd) in het nulalternatief**

	Brutoloon (excl. werkgevers- premies, voltijd)	Vermenig- vuldigingsfac- tor	Brutoloon (incl. werkgevers- premies, voltijd)	Brutoloon (excl. werkgevers- premies, deeltijd)	Vermenig- vuldigingsfac- tor	Brutoloon (incl. werkgevers- premies, deeltijd)
<b>Uitzendkrachten A</b>	<b>29.200</b>	<b>1,08</b>	<b>31.400</b>	<b>18.200</b>	<b>1,08</b>	<b>19.571</b>
Vast werk		1,20	35.125		1,20	21.893
Tijdelijk werk		1,11	32.553		1,11	20.290
Oproepkrachten		1,09	31.725		1,09	19.774
Zzp'ers		1,00	29.200		1,00	18.200
<b>Uitzendkrachten B<sup>a</sup></b>	<b>32.577</b>	<b>1,11</b>	<b>36.319</b>	<b>16.222</b>	<b>1,11</b>	<b>18.084</b>
Vast werk		1,20	39.187		1,20	19.513
Tijdelijk werk		1,11	36.619		1,11	18.084
Oproepkrachten		1,09	35.394		1,09	17.624
Zzp'ers		1,00	32.577		1,00	16.222
<b>Uitzendkrachten C<sup>b</sup></b>	<b>55.200</b>	<b>1,20</b>	<b>66.400</b>	<b>28.200</b>	<b>1,20</b>	<b>33.922</b>
Vast werk		1,20	66.400		1,20	33.922
Tijdelijk werk		1,11	61.539		1,11	31.438
Oproepkrachten		1,09	59.973		1,09	30.638
Zzp'ers		1,00	55.200		1,00	28.200

<sup>a</sup> Uitzendkrachten B ontvangen hetzelfde brutoloon als een werknemer met een tijdelijk contract

<sup>b</sup> Uitzendkrachten C ontvangen hetzelfde brutoloon als een werknemer met een vast contract

Bron: SEO Economisch Onderzoek, eigen berekeningen o.b.v. CBS Statline (2016)

**Netto-inkomen uitzendkrachten**

Tabel D.3 tot en met Tabel D.5 berekenen het netto-inkomen voor uitzendkrachten als zij zouden werken onder een alternatieve contractvorm of als zzp'er. Het netto-inkomen voor een zzp'er ligt hoger omdat deze groep in ieder geval gebruik kan maken van de zelfstandigenaftrek en de MKB-winstvrijstelling.

**Tabel D.3 Van bruto- naar nettolonen voor werkenden en zzp'ers (voltijd en deeltijd)**

	Voltijd		Deeltijd	
<b>Bruto-inkomen (excl. werkgeverspremies)</b>	<b>29.200</b>	<b>29.200</b>	<b>18.200</b>	<b>18.200</b>
Zelfstandigenaftrek	n.v.t.	7.280	n.v.t.	0
<b>Belastbaar inkomen</b>	<b>29.200</b>	<b>21.920</b>	<b>18.200</b>	<b>18.200</b>
MKB-winstvrijstelling (14%)	n.v.t.	3.069	n.v.t.	2.548
<b>Belastbaar inkomen</b>	<b>29.200</b>	<b>18.851</b>	<b>18.200</b>	<b>15.652</b>
Schijf 1 (36,55%)	7.281	6.890	6.652	5.721
Schijf 2 en 3 (40,4%)	3.748	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Algemene heffingskorting	2.242	2.242	2.242	2.242
Arbeidskorting	3.103	3.103	3.103	3.103
<b>Netto-inkomen</b>	<b>23.515</b>	<b>27.655</b>	<b>16.893</b>	<b>17.824</b>

Bron: SEO Economisch Onderzoek, eigen berekeningen o.b.v. CBS Statline (2016)

**Tabel D.4 Van bruto- naar nettolonen voor werkenden en zzp'ers (voltijd en deeltijd)**

	Voltijd		Deeltijd	
<b>Bruto-inkomen (excl. werkgeverspremies)</b>	<b>32.577</b>	<b>32.577</b>	<b>16.222</b>	<b>16.222</b>
Zelfstandigenaftrek	n.v.t.	7.280	n.v.t.	0
<b>Belastbaar inkomen</b>	<b>32.577</b>	<b>25.297</b>	<b>16.222</b>	<b>16.222</b>
MKB-winstvrijstelling (14%)	n.v.t.	3.542	n.v.t.	2.271
<b>Belastbaar inkomen</b>	<b>32.577</b>	<b>21.756</b>	<b>16.222</b>	<b>13.951</b>
Schijf 1 (36,55%)	7.281	7.281	5.929	5.099
Schijf 2 en 3 (40,4%)	5.113	741	n.v.t.	n.v.t.
Algemene heffingskorting	2.242	2.242	2.242	2.242
Arbeidskorting	3.103	3.103	3.103	3.103
<b>Netto-inkomen</b>	<b>25.528</b>	<b>29.900</b>	<b>15.638</b>	<b>16.222</b>

Bron: SEO Economisch Onderzoek, eigen berekeningen o.b.v. CBS Statline (2016)

Tabel D.5 Van bruto- naar nettolonen voor werkenden en zzp'ers (voltijd en deeltijd)

	Voltijd		Deeltijd	
<b>Bruto-inkomen (excl. werkgeverspremies)</b>	<b>55.200</b>	<b>55.200</b>	<b>28.200</b>	<b>28.200</b>
Zelfstandigenaftrek	n.v.t.	7.280	n.v.t.	0
<b>Belastbaar inkomen</b>	<b>55.200</b>	<b>47.920</b>	<b>28.200</b>	<b>28.200</b>
MKB-winstvrijstelling (14%)	n.v.t.	6.709	n.v.t.	3.948
<b>Belastbaar inkomen</b>	<b>55.200</b>	<b>41.211</b>	<b>28.200</b>	<b>24.252</b>
Schijf 1 (36,55%)	7.281	7.281	7.281	7.281
Schijf 2 en 3 (40,4%)	14.252	8.601	3.344	1.749
Algemene heffingskorting	2.242	2.242	2.242	2.242
Arbeidskorting	3.103	3.103	3.103	3.103
<b>Netto-inkomen</b>	<b>39.011</b>	<b>44.663</b>	<b>22.919</b>	<b>26.264</b>

Bron: SEO Economisch Onderzoek, eigen berekeningen o.b.v. CBS Statline (2016)