



Opdrachtgever

UWV



Opdrachtnemer

TNO / John Klein Hesselink, Hanneke
Kooij-de Bode, Vera Koppenrade

Onderzoek

Einddatum – 14 oktober 2008

Categorie

Kenmerken van klanten

Wie zijn de overige flexwerkers en hoe gaan zij om met het risico van ziekte

Conclusie

Dit subsidierapport beantwoordt de vraag wat de omvang en samenstelling is van de groep flexwerkers in Nederland. Daarbij ligt de focus op de groep werknemers met een tijdelijk dienstverband. Wat zijn de kenmerken van deze groep, hoe gaan zij om met het risico van ziekte, in hoeverre is gezondheid bepalend geweest voor de keuze van het type dienstverband, en hoe gaan werkgevers en arbodiensten om met ziekteverzuim van deze werknemers tijdens en na beëindiging van de aanstelling of opdracht? Dit subsidieonderzoek (looptijd: 2006-2008) komt voort uit de subsidieronde 2006. Het is uitgevoerd door TNO Kwaliteit van Leven, met subsidie van UWV. Over hetzelfde onderwerp heeft Kenniscentrum UWV een kennismemo gepubliceerd onder de titel 'Wie zijn de Overige Flexwerkers en hoe gaan zij om met het risico op ziekteverzuim: resultaten onderzoek op basis van UWV subsidies'.

Bron: UWV

Link naar bestand

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/5v97gxjo>

TNO Kwaliteit van Leven

TNO-rapport

031.10357

Wie zijn de overige flexwerkers en hoe gaan zij
om met het risico van ziekte

Arbeid

Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

www.tno.nl/arbeid

T 023 554 93 93
F 023 554 93 94

Datum	Oktober 2008
Auteurs	John Klein Hesselink Hanneke Kooij-de Bode Vera Koppenrade

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor Onderzoeks- opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen partijen gesloten overeenkomst. Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

© 2008 TNO

Voorwoord

Dit rapport gaat over de 'vangnetgroep overige flexwerkers'. De arbeidsrelatie van deze groep van werknemers wordt gekenmerkt door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, ofwel een tijdelijke aanstelling. De naam van deze groep is waarschijnlijk ontstaan vanuit de indeling die het CBS hanteerde bij het opdelen van de flexwerkers in Nederland in drie categorieën: uitzendkrachten, oproepkrachten en overige flexwerkers. De groep overige flexwerkers was de restgroep, maar bleek voor het overgrote deel te bestaan uit werknemers met een tijdelijke aanstelling. Kenmerkend voor het werken met een tijdelijke aanstelling is dat men bij ziekte die duurt tot na de aanstelling, niet meer valt onder de verplichting van de werkgever tot loondoorbetaling. De wetgever heeft daarom besloten om voor de inkomenszekerheid bij ziekte voor onder andere deze groep de bepalingen van de Ziektewet te blijven hanteren. In dat kader worden de groep ook wel vangnetgroep genoemd.

Er is veel bekend, maar ook onbekend over de vangnetgroep overige flexwerkers, in het bijzonder over de mate waarin men een beroep doet op de Ziektewet na beëindiging van het dienstverband. Daar komt nog bij dat deze groep niet alleen bestaat uit werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, maar ook uit werkenden in andere arbeidsmarktcategoryen waarvan de werkzaamheden ook tijdelijk van aard zijn. De belangrijkste groep in dit verband zijn de zelfstandigen zonder personeel (ZZP-ers) die werken voor een beperkt aantal uren en een beperkt aantal opdrachtgevers. Onder bepaalde omstandigheden beschouwen de belastingdienst en UWV deze zelfstandigen als werknemer. Dit betekent dat de opdrachtgever afdrachtplichtig is wat betreft de premies sociale werknemersverzekeringen. Ook voor deze groep is het van belang om na te gaan in welke mate men verzekerd is tegen ziekte en een beroep doet op de Ziektewet na beëindiging van het dienstverband.

Op basis van de UWV subsidie 44-2006 is in 2006 en 2007 door TNO onderzoek gedaan naar de aard en omvang van deze groep. Behalve een enquête onder een gestratificeerde steekproef van netto 2011 respondenten is tevens nagegaan wat de toekomstige ontwikkeling van de groep is op basis van trends in het verleden. Ter verdieping zijn 20 kwalitatieve interviews gehouden met vertegenwoordigers in het veld. Gegevens over de ontwikkeling van de uitgifte van het aantal Verklaringen Arbeidsrelatie voor ZZP-ers zijn verkregen via de heer G. Oonk van de belastingdienst te Winterswijk.

Het onderzoek is begeleid door Mw. Drs. S.M. Rietbroek en mw. Drs. L. Vis van de Directie Strategie, Beleid en Kenniscentrum van UWV en een klankbordgroep bestaande uit de heer Mr. P.A. van Aken van ActiZ, de heer G. van Genderen van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Mw. M-L. Harsta van de Regio staf ZW-arbo te Zwolle, de heer W.J.F. van Loon van AbvaKabo FNV en de heer Drs. P. Rijnsburger van de Directie Strategie Beleid en Kenniscentrum van UWV. Langs deze weg willen wij graag iedereen die aan het onderzoek heeft bijgedragen hartelijk danken.

John Klein Hesselink,
Projectleider van het onderzoek.

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Managementsamenvatting	6
Leeswijzer	11
1 Inleiding	12
1.1 Achtergronden	12
1.2 Wettelijke kaders rondom het ziekteverzuim van overige flexwerkers	15
1.2.1 Loondoorbetaling bij ziekte	15
1.2.2 De rol van de Ziektewet.....	18
1.3 Onderzochte groepen, al dan niet verzekerd voor de Ziektewet	20
1.3.1 Verzekerd zijn voor de Ziektewet.....	21
1.3.2 Niet verzekerd zijn voor de Ziektewet.....	26
1.4 Doelstelling van het onderzoek en onderzoeksvragen	30
1.5 Afbakening van de onderzoeksgroepen	31
1.6 De opbouw van dit rapport	38
2 De uitvoering van het onderzoek	40
2.1 Vragenlijstonderzoek	40
2.2 Kwalitatieve interviews met werkgevers en arbodiensten	44
2.3 Kwantitatieve voorspelling op basis van trends.....	45
3 Omvang en ontwikkeling groep overige flexwerkers	46
3.1 Omvang en instroom van de groep overige flexwerkers	46
3.2 Ontwikkeling van de groep overige flexwerkers	50
3.3 Zelfstandigen zonder personeel	55
3.4 Conclusies ten aanzien van de omvang en de ontwikkeling	60
4 Samenstelling van de groep overige flexwerkers	61
4.1 Overige flexwerkers in de Nederlandse arbeidssituatie	61
4.2 Flexwerkers vergeleken	67
4.3 Karakterisering van de tien onderzoeksgroepen	72
4.4 Conclusies ten aanzien van de samenstelling van de groepen	75
5 Ziekteverzuim	78
5.1 Overige flexwerkers in de Nederlandse arbeidssituatie	78
5.2 Flexwerkers vergeleken	84
5.3 Verzuim verklaard	88
5.4 Conclusies ten aanzien van ziekteverzuim en verzuimcontrole.....	90
6 Selectiekenmerken	93
6.1 Overige flexwerkers in de Nederlandse arbeidssituatie	93
6.2 Flexwerkers onderling vergeleken.....	99
6.3 De rol van de selectiekenmerken ten aanzien van de werkstatus en verzuim.....	104
6.4 Conclusies ten aanzien van de selectiekenmerken.....	108
7 Kenmerken van de vangnetgroep overige flexwerkers	110
7.1 Flexwerkers onderling vergeleken.....	110
7.2 Beroep op uitkering Ziektewet verklaard aan de hand van selectiekenmerken	121

7.3	Conclusies ten aanzien van de vangnetgroep overige flexwerkers.....	123
8	Kenmerken van uitzendkrachten	127
8.1	Uitzendkrachten onderling vergeleken	127
8.2	Conclusies ten aanzien van de uitzendkrachten.....	130
9	Kenmerken van ondernemers en ZZP-ers.....	131
9.1	Ondernemers onderling vergeleken	131
9.2	ZZP-ers onderling vergeleken.....	134
9.3	Beroep op uitkering Ziektewet verklaard aan de hand van selectiekenmerken	146
9.4	Conclusies ten aanzien van de ZZP-ers	147
10	Conclusies en bespreking van de resultaten	150
10.1	Kwaliteit van de onderzoeksmethoden	151
10.2	Beantwoording van de vijf onderzoeksvragen.....	152
10.2.1	Antwoord op onderzoeksvraag 1	152
10.2.2	Antwoord op onderzoeksvraag 2	155
10.2.3	Antwoord op onderzoeksvraag 3	158
10.2.4	Antwoord op onderzoeksvraag 4	159
10.2.5	Antwoord op onderzoeksvraag 5	162
10.3	Tot besluit	164
	Literatuurlijst.....	166

Managementsamenvatting

In 2006 en 2007 is onderzoek gedaan naar de omvang en samenstelling van de groep overige flexwerkers en negen andere groepen werkenden en flexwerkers in de Nederlandse arbeidssituatie. Doel was het vaststellen van de kenmerken van deze groepen en de wijze waarop omgegaan wordt met het risico van ziekte. Centraal daarbij stond de groep overige flexwerkers. Dit is een groep die door UWV gedefinieerd is in het kader van de vangnetregeling overige flexwerkers. Dat betekent dat overige flexwerkers een beroep kunnen doen op een Ziektewetuitkering indien er geen werkgever is. Overige flexwerkers zijn werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst die tijdens hun aanstelling ziek kunnen worden en dat blijven tot na hun aanstelling. Er is dan na beëindiging van het dienstverband geen werkgever meer die verantwoordelijk is voor de loondoorbetaling en re-integratieverplichting. De werknemer ontvangt dan een Ziektewetuitkering in het kader van de vangnetregeling en de re-integratie verplichting wordt overgenomen door UWV. Volgens de Kennisagenda UWV 2006-2007 is het langdurige ziekteverzuim en de instroom in de Wet werk naar inkomen en arbeidsvermogen (Wet WIA) en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) hoger dan bij andere vangnetgroepen.

Het onderzoek is uitgevoerd door middel van drie deelonderzoeken:

1. *Vragenlijstonderzoek*. Er is een internetenquête gehouden onder een selectie van 2.011 werkenden uit een landelijk representatieve steekproef van 72.805 personen tussen de 18 en 65 jaar afkomstig uit het internetpanel van Intomart GFK.
2. *Kwalitatieve interviews* met 20 belangenvertegenwoordigers, werkgevers en medewerkers van arbodiensten of andere begeleidende instanties, over de overwegingen voor het inschakelen van overige flexwerkers, uitzendkrachten, alfahulp en ZZP-ers en over de wijze waarop zij omgaan met ziekteverzuim van werkenden in deze groepen.
3. *Kwantitatieve vergelijking* van groepskenmerken van de groep overige flexwerkers in de internetenquête met eerder uitgevoerd representatief onderzoek, met als doel een voorspelling te doen over de toekomstige ontwikkeling van deze groep.

Voor dit onderzoek zijn vijf onderzoeksvragen geformuleerd. De antwoorden op deze vijf onderzoeksvragen worden hierna per vraag kort weergegeven. Voor een uitgebreide beantwoording wordt verwezen naar het laatste hoofdstuk van dit rapport. De antwoorden zijn tot stand gekomen door middel van twee soorten vergelijkingen van de groep overige flexwerkers, eerst met (1) vier andere grote groepen werkenden op de Nederlandse arbeidsmarkt en vervolgens met (2) vijf groepen flexwerkers die qua situatie min of meer vergelijkbaar zijn met de overige flexwerkers (zie afbeelding 1.3.1).

1. Wat is de omvang en de samenstelling van de vangnetgroep overige flexwerkers?

De exacte omvang van de groep is niet vast te stellen met behulp van landelijk representatief steekproefonderzoek, vooral vanwege definitieproblemen en verschillen bij het vaststellen van de referentieperiode. Wat betreft de definitie is het probleem dat er veel soorten tijdelijke aanstellingen zijn en dat werknemers meer banen tegelijk of achtereenvolgens kunnen hebben. Vrijwel ieder onderzoek maakt een andere keuze, omdat de juiste keuze niet bestaat. Bij de referentieperiode moet een keuze gemaakt worden voor het vaststellen van de omvang van de groep op een bepaald tijdstip of gedurende een periode van bijvoorbeeld een jaar. In beide gevallen levert dit grote verschillen in de schattingen op. Bij de keuze voor een periode speelt dat men meer banen kan hebben gehad en de keuze voor een tijdstip is seizoensafhankelijk.

In hoofdstuk 3 wordt geschat dat de groep tijdelijk aangestelde werknemers 800.000 werknemers omvat. Daarnaast zijn er de ZZP-ers met een VAR-loon of een VAR-row, die door de belastingdienst als werknemer worden gezien en waarvoor de opdrachtgever dus afdrachtplichtig is wat betreft de premies sociale werkgeversverzekeringen. Vanwege de tijdelijkheid van de opdrachten kunnen zij beschouwd worden als behorende tot de groep overige flexwerkers, zeker ook omdat ze bij ziekte in principe een beroep kunnen doen op een uitkering in het kader van de vangnetregeling overige flexwerkers. De omvang van deze groep wordt in hoofdstuk 3 geschat op 150.000. Daarnaast zijn er kleine groepen flexwerkers met soms een tijdelijke aanstelling of een arbeidsrelatie die als zodanig gezien kan worden. In totaal wordt de omvang van de groep overige flexwerkers, ofwel alle werknemers en ZZP-ers met een tijdelijke aanstelling en/of opdracht, geschat op 1 miljoen.

De samenstelling van de groep overige flexwerkers is afwijkend van andere grote groepen werkenden op de Nederlandse arbeidsmarkt, zoals werknemers met een vaste aanstelling. De groep lijkt nog het meest op de uitzendkrachten die werkzaam zijn via het uitzendbeding (fase A/1,2). Bij de overige flexwerkers zijn er meer vrouwen, jongeren en alleenstaanden met kinderen. Daarnaast werken overige flexwerkers vaker parttime en ze hebben vaker een laag gemiddeld inkomen. Het blijkt dat de groep overige flexwerkers past in een taxonomie van groepen flexwerkers op de Nederlandse arbeidsmarkt die zich wat betreft de levensloopkenmerken aan de randen van de arbeidsmarkt bevinden:

- intreders (stagiaires, uitzendkrachten en oproepkrachten met een tijdelijke aanstelling);
- positieopbouwers (werknemers met een tijdelijke aanstelling, ZZP-ers);
- gedeeltelijke terugtrekkers (thuiswerkers, oproepkrachten met een vaste aanstelling);
- herintreders (alfahulpen, verborgen werkloze vrouwen);
- afscheidnemers (de groep anders).

2. Hoe gaan overige flexwerkers om met het risico van ziek worden en hoe is dit in vergelijking met uitzendkrachten fase A, werknemers met een vaste aanstelling en zelfstandigen?

De groep overige flexwerkers heeft gemiddeld een relatief laag ziekteverzuimpercentage (4,1%) en lijkt daarmee op de uitzendkrachten (4,5%). Werknemers met een vaste aanstelling hebben een hoger ziekteverzuimpercentage (5,6%). Ondernemers (2,3%) en ZZP-ers (3,8%) hebben echter een aanzienlijk lager ziekteverzuimpercentage. Veel overige flexwerkers zijn niet financieel verantwoordelijk voor zichzelf en anderen en dat leidt ook tot ander gedrag bij ziekte en dreigende ziekte. Ongeveer de helft zou bij ziekte aan het einde van een dienstverband een beroep doen op de Ziektewet, ook als de werkgever dit niet geregeld heeft en men er toch recht op heeft. De redenen zijn vooral financieel van aard, zoals een voldoende hoog inkomen van de partner en voldoende eigen financiële reserves. Bij het niet aanvragen spelen vooral gunstige kansen op de arbeidsmarkt een rol. De inschatting van de eigen gezondheidstoestand speelt bij overige flexwerkers een veel minder grote rol. Dit geldt ook voor de ZZP-ers, die zelfs veel minder vaak een Ziektewetuitkering zouden aanvragen ook al hebben ze er recht op (VAR-loon of VAR-row). Er zijn geen aanwijzingen gevonden dat overige flexwerkers en ZZP-ers vanwege gezondheidsoverwegingen eerder een beroep doen op een Ziektewetuitkering.

Wel speelt dat er een groot verschil is tussen wat men zegt en wat men doet. Op basis van de antwoorden in ons onderzoek hebben wij een schatting gemaakt dat ongeveer 0,4% van de overige flexwerkers tijdens de aanstelling zegt een beroep te doen op het vangnet Ziektewet bij ziekte die voortduurt tot na de beëindiging van het dienstverband. Dit blijkt uiteindelijk 2,6% te zijn, omdat een aanzienlijk groter deel van de overige flexwerkers er uiteindelijk toch voor kiest om zichzelf bij ziekte aan het einde van de aanstelling ziek te melden. De ingestroomde populatie is niet door ons onderzocht, maar hiermee komt schatting van de instroom in het vangnet Ziektewet dus aanzienlijk meer overeen met de aantallen die door UWV gemeld worden in de kwartaalverkenning 2008-II. Overigens is in hoofdstuk 5 geschat dat de kans op een verzuimgeval van een overige flexwerker aan het einde van de aanstelling 5,4% is, zodat de instroom van 2,6% altijd nog kleiner is dan verwacht.

3. Is er sprake van (zelf)selectie op basis van gezondheid bij de keuze (of het aanbod) van het type aanstelling of zelfstandigheid?

In ons onderzoek bleken selectieprocessen geen grote verklarende rol te spelen als het gaat om het behoren tot een groep. Het zijn vooral de omstandigheden en levensfasen die ervoor zorgen dat werknemers zich in een bepaalde groep bevinden. Gezondheidsselectie kon eveneens maar in geringe mate aangetoond worden. Ongeveer de helft van de overige flexwerkers zou bijvoorbeeld geen Ziektewetuitkering aanvragen voor ziekte die doorloopt tot na de afloop van het contract en er zijn geen gezondheidsverschillen gevonden tussen degenen die zeggen wel of geen Ziektewetuitkering zouden aanvragen op het moment dat ze er recht op hebben. Ook bij de overige groepen speelt gezondheidsselectie geen grote rol. Ziekte speelde wel een wat grotere grote rol in de werksituatie voorafgaand aan het ZZP-er zijn. In totaal 8% van de ZZP-ers (tegen 4% bij de overige flexwerkers) gaf aan dat ziekte een reden was voor het beëindigen van de baan voorafgaand aan het ZZP-er worden.

4. Hoe gaan werkgevers en arbodiensten om met ziekteverzuim van overige flexwerkers tijdens en na beëindiging van de aanstelling of opdracht?

Overige flexwerkers komen minder vaak in aanmerking voor begeleiding bij ziekte door de werkgever. Zij worden minder vaak op de hoogte gesteld van de verzuimprocedures in het bedrijf, krijgen minder vaak verzuimcontrole en hebben minder vaak contact met medewerkers van de arbodienst. Dit kan niet verklaard worden uit het gegeven dat deze groep een lager ziekteverzuimpercentage heeft en minder ziekteverzuim van 8 weken of langer dan dat van vast aangestelde werknemers, omdat men verhoudingsgewijs minder begeleiding krijgt dan dat het verzuim lager is. Het kan bovendien niet worden aangetoond dat werkgevers/opdrachtgevers werknemers en ZZP-ers met een hoog verzuim eerder aanmelden voor de afdracht van de premies sociale werknemersverzekeringen. Van de door ons op basis van het ziekteverzuim in 2006 berekende instroom van 40.500 tot 47.520 overige flexwerkers in de vangnetregeling Ziektewet, stroomt slechts ongeveer 27.400 daadwerkelijk in (zie UWV Kwartaalverkenning 2008-II).

Vanuit de resultaten van dit onderzoek kan dus geen verklaring gevonden worden voor het feit dat juist deze vangnetgroep een zo hoge verzuimduur en kans op WIA instroom heeft. Klaarblijkelijk spelen er bij de overige flexwerkers die in het vangnet terechtkomen nog andere factoren een rol, die herstel belemmeren. Het feit dat iemand een tijdelijke aanstelling heeft, is op zich geen verklaring voor langdurige uitval bij ziekte.

5. Wat zijn mogelijke toekomstige ontwikkeling van de omvang van de vangnetgroep overige flexwerkers?

De gegevens uit hoofdstuk 3 geven aan dat er een flinke groei te verwachten is van het aantal overige flexwerkers en ZZP-ers, zowel in absolute als in relatieve zin. Bij de groei van de groep overige flexwerkers gaat het om een groei van 2,7% per jaar. Dat wil zeggen dat steeds meer werknemers geen vaste baan hebben, maar een tijdelijke aanstelling. De ruw geschatte groep van rond de 800.000 overige flexwerkers in 2006 zal, indien de groei in dezelfde mate voortzet als voorheen, in 2015 zijn toegenomen tot 1,1 miljoen. Deze groei is relatief van aard en gaat dus ook ten koste van het aantal vast aangestelde werknemers. De groei van het aantal ZZP-ers werd in hoofdstuk 3 geschat op 2,4% per jaar. Dat wil zeggen dat steeds meer werknemers of afgestudeerden de overstap zullen gaan wagen naar zelfstandig ondernemerschap zonder personeel. In 2015 zijn 800.000 ZZP-ers te verwachten. Ook hier is sprake van een absolute en relatieve groei. Dat wil zeggen dat ook deze groep groeit ten koste van de overige groepen werkenden in de Nederlandse arbeidssituatie. Niet alle ZZP-ers zijn echter zelfstandigen. De ZZP-er die niet beschikt over een VAR-dga of VAR-wuo is in feite werknemer, ofwel overige flexwerker vanwege de eindige duur van de opdrachten. De opdrachtgever is dan in feite gewoon 'werkgever' en dient de ZZP-er als 'werknemer' op te geven voor afdracht van de premies sociale werknemersverzekeringen. Dit betekent dat de groep overige flexwerkers in feite aanzienlijk groter is dan momenteel wordt aangenomen. In totaal komen er nog eens 150.000 overige flexwerkers bij en in 2015 is dit aantal gegroeid naar 200.000. Geconcludeerd kan daarom worden dat er mogelijk sprake is van een continue groei van de groep overige flexwerkers van ongeveer 1 miljoen op dit moment naar meer dan 1,3 miljoen in 2015.

Consequenties voor beleid

De omvang van de groep overige flexwerkers wordt aanzienlijk onderschat. Redenen zijn dat de definitie van de groep in representatief steekproefonderzoek soms te krap is en het gegeven dat een deel van de werknemers met tijdelijk werk geen beroep doet op de mogelijkheid van de vangnetregeling in het kader van de Ziektewet. We gaan dus uit van minder overige flexwerkers dan er daadwerkelijk zijn. In hoofdstuk 3 wordt daarom gepleit voor een beter onderscheid wat betreft de verschillende groepen flexwerkers. De onderbenutting van de vangnetregeling zou aangepakt kunnen worden door bijvoorbeeld voorlichtingsprogramma's. Het is echter de vraag of dat zou leiden tot een grotere instroom. Klaarblijkelijk leeft er ook de wens bij een deel van de groep overige flexwerkers om eventuele financiële gevolgen van ziekte zelfstandig op te lossen. Ook bij de ZZP-ers met een VAR-loon of VAR-row is dit het geval. Bovendien speelt op het moment van keuze voor het aanvragen van een Ziektewetuitkering dat een grote groep overige flexwerkers alsnog een beroep op de vangnetregeling doet, terwijl ze dat niet aangeven als daarnaar in een eerder stadium gevraagd wordt. Een groei van de instroom zou bovendien kunnen leiden tot capaciteitsproblemen bij UWV wat betreft de uitvoering bij de verzekeringstechnische aspecten en de re-integratieverplichting, vanwege de arbeidsintensieve begeleiding van deze groep bij het vaststellen van de uitkering en de lange duur van het verzuim als men eenmaal in de regeling is ingestroomd (UWV Kwartaalverkenning 2008-II). Wel is het zo dat de groep overige flexwerkers vrij divers van samenstelling is en de vraag kan dan ook gesteld worden of het voor UWV niet verstandig zou zijn om samenwerking te zoeken met andere partners, zoals gezinszorginstellingen, opleidingsinstituten en belangenvertegenwoordigers bij de begeleiding van de verschillende deelgroepen bij ziekte. Door de respondenten die ervaring hebben met de begeleiding door UWV zijn bovendien enkele suggesties voor verbetering gegeven.

Een belangrijke aanleiding voor het onderzoek was dat de Kennisagenda UWV 2006-2007 meldde dat het langdurige ziekteverzuim en de instroom in de Wet werk naar inkomen en arbeidsvermogen (Wet WIA) en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) voor overige flexwerkers hoger zijn dan bij andere vangnetgroepen. Ook de UWV kwartaalverkenning 2008-II, geeft aan dat een aanzienlijk deel van de vangnetgroep, waaronder verhoudingsgewijs veel overige flexwerkers, instroomt in de WIA regelingen. Ons onderzoek laat echter zien dat er wat betreft de instroom in deze regelingen geen aanwijzingen zijn dat er bij de groep overige flexwerkers sprake is van een hoger ziekteverzuim of geneigdheid bij werkgevers en overige flexwerkers om meer dan andere groepen gebruik te maken van de vangnetregeling. Wel blijkt dat bij het daadwerkelijke moment van keuze om een beroep te doen op de vangnetregeling er toch een aanzienlijk groter deel van de overige flexwerkers kiest voor deze vorm van sociale zekerheid dan wij op basis van ons onderzoek geschat hebben. De vergelijking van de gegevens uit ons onderzoek met de UWV gegevens laat echter zien dat de groep die instroomt in de vangnetregeling Ziektewet niet groter is dan verwacht, maar wel veel langer in de regeling verblijft dan op basis van ons onderzoek verwacht kan worden. Vervolgonderzoek dient zich daarom te richten op de overwegingen op het moment van keuze van overige flexwerkers om de Ziektewetuitkering aan te vragen en evaluatieonderzoek naar het verblijf van de groep in de vangnetregeling en de kwaliteit van de begeleiding daarbij.

Leeswijzer

Het rapport over het onderzoek naar de overige flexwerkers is omvangrijk van opzet. De reden is dat er met veel vergelijkingsgroepen en onderwerpen gewerkt is. Het is dan ook begrijpelijk dat de lezer niet alles nauwkeurig tot zich kan nemen. Het rapport bevat daarom een managementsamenvatting met een korte weergave van de resultaten van het onderzoek. Daarnaast wordt aan het einde van ieder hoofdstuk een korte samenvatting en bespreking van de resultaten van dat hoofdstuk gegeven. Hoofdstuk 11 geeft een uitgebreide bespreking van de conclusies en aanbevelingen van het onderzoek.

Ieder hoofdstuk in dit rapport is een deelonderzoek op zich en kan dus ook als zodanig gelezen worden. Het zijn de bouwstenen voor de eindconclusies van dit onderzoek. Om die reden wordt de lezer aanbevolen om alleen die hoofdstukken nauwkeurig te lezen, waarvan het onderwerp zijn of haar specifieke belangstelling heeft. Het onderstaande schema geeft een overzicht van de vijf onderzoeksvragen plus het hoofdstuk waarin een (deel)antwoord op deze vijf vragen gegeven wordt.

Hoofdstuk	Vraag 1	Vraag 2	Vraag 3	Vraag 4	Vraag 5
1	-	-	-	-	-
2	-	-	-	-	-
3	X	-	-	-	X
4	X	-	-	-	-
5	-	-	-	X	-
6	-	-	X	-	-
7	-	X	X	X	-
8	-	X	X	-	-
9	X	X	X	X	-
10	X	X	X	X	X

Vraag 1. Wat is de omvang en de samenstelling van de vangnetgroep overige flexwerkers?

Vraag 2. Hoe gaan overige flexwerkers om met het risico van ziek worden en hoe is dit in vergelijking met uitzendkrachten fase A, werknemers met een vaste aanstelling en zelfstandigen?

Vraag 3. Is er sprake van (zelf)selectie op basis van gezondheid bij de keuze (of het aanbod) van het type aanstelling of zelfstandigheid?

Vraag 4. Hoe gaan werkgevers en arbodiensten om met ziekteverzuim van overige flexwerkers tijdens en na beëindiging van de aanstelling of opdracht?

Vraag 5. Wat zijn mogelijke toekomstige ontwikkeling van de omvang van de vangnetgroep overige flexwerkers?

1 Inleiding

Dit rapport gaat over de vangnetgroep overige flexwerkers. De naam 'vangnet' is ontstaan in het kader van de privatisering van de Ziektewet. Privatisering houdt in dat de werkgever (in principe) tot een maximum van twee jaar verantwoordelijk is voor het doorbetalen van loon als een werknemer ziek wordt. Er zijn echter situaties waarin werknemers buiten de regels voor loondoorbetaling vallen, omdat er geen werkgever (meer) is of omdat ze extra kwetsbaar zijn. Uitzendkrachten, werknemers met een tijdelijke aanstelling, WW-ers, maar ook werknemers met een vaste aanstelling¹ kunnen in situaties terechtkomen of bevinden zich in een situatie waar er geen sprake is van een werkgever. Voor anderen, zoals vrouwen die ziek zijn als gevolg van zwangerschap of bevalling, is extra bescherming nodig om een selectief aannemingsbeleid door werkgevers te voorkomen. Ook voor orgaandonoren geldt een vangnetregeling.

De naam 'overige flexwerkers' is gereserveerd voor de groep werknemers met een tijdelijke aanstelling. Bij deze groep is de vangnetconstructie van belang omdat bij ziekte die zich voortzet tot na beëindiging van het dienstverband, de werkgever na het einde van het dienstverband niet meer verantwoordelijk is voor loondoorbetaling en de re-integratieverplichting. De Ziektewet verzekert deze vangnetgroep tegen de financiële gevolgen van inkomensverlies en UWV neemt de rol over van de werkgever wat betreft de re-integratieverplichting. Op zich lijkt dit een eenvoudige en werkbare definitie te zijn voor het afbakenen van deze groep, maar de dagelijkse praktijk laat een ander beeld zien. Reden voor UWV om de groep nader te laten onderzoeken.

1.1 Achtergronden

In de ontwikkeling van de wetgeving op het gebied van de sociale zekerheid voor werknemers zijn in de afgelopen tweehonderd jaar globaal gezien drie fasen te onderscheiden (Klein Hesselink, 2004). De eerste fase betreft de invoering van de wetgeving en kenmerkt zich vooral door huiver bij politiek en werkgevers voor een te grote bescherming van werknemers, omdat dit het eigen initiatief zou wegnemen. Het duurde daarom lang voordat er een beschermende wetgeving was, dit ondanks de grote sociale problematiek gedurende de negentiende en het begin van de twintigste eeuw. In de tweede fase werd de bescherming tegen onder andere ziekte en ongevallen geregeld, maar uiteindelijk kwam er ook veel kritiek omdat de overheid eenzijdig de verantwoordelijkheid voor de risico's op zich had genomen (verzorgingsstaat) en kosten van deze wetgeving in toenemende mate onbeheersbaar werden. De derde fase kenmerkt zich doordat de overheid de verantwoordelijkheid steeds meer is gaan terugbrengen naar degenen die het eigenlijk aangaat: werkgevers en werknemers.

In het midden van de jaren negentig van de vorige eeuw wordt deze laatste kentering zichtbaar voor de burger en het bedrijfsleven. De privatisering van de Ziektewet is hier een goed voorbeeld van. Het beleid van de overheid is er dan in sterke mate op gericht om de verantwoordelijkheid voor financiële gevolgen van ziekte terug te brengen naar werkgevers en werknemers. Werkgevers worden verantwoordelijk voor de loondoorbetaling bij ziekte en beiden dienen te streven naar een zo spoedig mogelijke werkher-

¹ Bijvoorbeeld werknemers die vrijwillig ontslag hebben genomen en daarna (voordat de dienstbetrekking is geëindigd) ziek worden en na afloop van de dienstbetrekking geen recht meer hebben op loondoorbetaling.

vatting. De Ziektewet blijft alleen gehandhaafd voor situaties waarin er geen werkgever (meer) is of voor enkele kwetsbare groepen. UWV is daarbij verantwoordelijk voor de uitvoering van de Ziektewet en de re-integratieverplichting. Enkele duidelijk gedefinieerde groepen werknemers wat betreft het wegvallen van de werkgever of een specifieke kwetsbaarheid, worden in dit kader ook wel vangnetgroepen genoemd (zie bijvoorbeeld: UWV, 2006).

Het vangnet is dus vooral nodig als er geen werkgever is. Er zijn echter in toenemende mate ook groepen werkenden op de arbeidsmarkt die niet onder de sociale verzekeringsverplichting vallen of zich daaraan onttrekken. Wat de eerste situatie betreft gaat het vooral om zelfstandigen die zelf de verantwoordelijkheid voor de financiële gevolgen van ziekte op zich nemen en eventueel op eigen initiatief een private verzekering afsluiten. Een deel van de zelfstandigen is echter nog steeds afdrachtplichtig wat betreft de premies sociale werknemersverzekeringen, vanwege de afhankelijkheidsrelatie tot de opdrachtgever en deze groep is voor de belastingdienst en UWV in feite werknemer en daardoor afdrachtplichtig (Aerts, 2007). Ook blijkt uit onderzoek dat een deel van de flexwerkers geen beroep doet op sociale zekerheidsvoorzieningen, omdat ze over voldoende financiële reserves beschikken of omdat ze het risico van een korte periode van ziekte aandurven, bijvoorbeeld omdat ze zich gezond genoeg voelen en/of voldoende kansen zien op de arbeidsmarkt (Klein Hesselink e.a., 1998). Het is overigens de vraag in welke mate voor deze groep ook daadwerkelijk premies worden afgedragen en in hoeverre de werkgever (voordat sprake is van instroom in de Ziektewet) aan de verplichting tot re-integratie voldoet.

Voor de vangnetgroep overige flexwerkers meldt de Kennisagenda UWV 2006-2007 dat het langdurige ziekteverzuim en de instroom in de Wet werk naar inkomen en arbeidsvermogen (Wet WIA) en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) hoger zijn dan bij andere vangnetgroepen. Voor de vangnetgroep uitzendkrachten, die wel in zijn geheel verzekerd is en waarvoor bij vrijwel ieder ziektegeval een beroep op een uitkering gedaan wordt, is de WIA/WAO-instroom ten opzichte van andere vangnetgroepen weer relatief laag, aldus de Kennisagenda. Indien gezonde groepen werknemers zich onttrekken aan de sociale verzekeringsverplichtingen, dan is er sprake van gezondheidselectie, waarbij UWV vooral aan de werknemers met ernstige en langdurige ziektegevallen uitkeert.

De mate van gezondheidselectie bij de overige flexwerkers zou vastgesteld kunnen worden als het mogelijk is de UWV populatie te vergelijken met dezelfde populatie in bijvoorbeeld bestaand representatief onderzoek in de Nederlandse arbeidssituatie. Dat is bij de overige flexwerkers echter ingewikkeld, omdat de groep als zodanig nergens éénduidig geoperationaliseerd is. In de eerste plaats blijkt de UWV registratie onvoldoende aanknopingspunten te bieden voor een precieze definiëring. In de tweede plaats blijkt dat landelijk representatief steekproefonderzoek vaak onvoldoende nauwkeurig onderscheid maakt tussen de verschillende groepen flexibel werkende werknemers. Zo wordt in veel publicaties over uitzendwerknemers (Arents e.a., 2003; Nauta & Donker Van Heel, 2005; CBS Statline, Kwartaalontwikkelingen Uitzendbureaus) geen onderscheid gemaakt in uitzendkrachten fase A1/2 (uitzendkrachten aangesteld op basis van het uitzendbeding), fase B/3 (tijdelijk aangestelde uitzendwerknemers) en C/4 (vast aangestelde werknemers)². Dit onderscheid is in dit onderzoek relevant, want voor uit-

² Het fasen systeem is overigens op zich ook niet éénduidig gedefinieerd, omdat er twee Cao's in de uitzendbranche van kracht zijn. De Cao van de leden van de Algemene Bond Uitzendondernemingen ABU hanteert een 3-fasen systeem met de letters A, B en C. De

zendkrachten fase A en fase 1 of 2 geldt dat bij ziekte de arbeidsovereenkomst direct is ontbonden, waardoor de uitzendkracht geen recht meer heeft op loondoorbetaling en aanspraak kan maken op een ZW-uitkering³. Alleen de tijdelijk aangestelde uitzendkrachten behoren tot de vangnetgroep overige flexwerkers, maar deze groep wordt dus niet als zodanig onderscheiden. Bij het onderzoek naar de ontwikkeling van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid was het weliswaar van belang de drie groepen flexwerkers waarvoor deze wet is opgesteld goed te definiëren (Grijpstra e.a., 1999; De Klaver e.a., 2000; Van den Toren e.a., 2002; Knecht e.a., 2007), maar in dit onderzoek is weer niet uitdrukkelijk gekeken naar andere groepen met een tijdelijke aanstelling bijvoorbeeld thuiswerkers, freelancers, ZZP-ers en stagiaires: groepen die gedeeltelijk ook tot de groep overige flexwerkers worden gerekend. Bovendien geldt bij dit type onderzoek dat slechts een deel van de groep oproepkrachten een tijdelijke aanstelling heeft en daardoor tot de vangnetgroep overige flexwerkers behoort. De meeste oproepkrachten hebben een vaste aanstelling en vallen bij ziekte in beginsel onder de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever. Ybema e.a. (2006) tot slot maken onderscheid naar drie vangnetgroepen waarbij de groep 'overige flexwerkers' als geheel is onderzocht, maar de steekproef van dit onderzoek is afkomstig uit de verzekerdenpopulatie van UWV en geeft geen zicht op de mate van gezondheidselectie.

De conclusie die uit het voorgaande getrokken kan worden is dus dat er weinig bekend is over de precieze samenstelling van de groep overige flexwerkers. Bovendien zijn er nauwelijks recente gegevens over de handelwijze bij ziekte als het gaat om de groep overige flexwerkers. De eerste lacune wordt ook door UWV in de Kennisagenda 2006-2007 signaleerd. Op pagina 32 wordt gesteld dat over de groep overige flexwerkers een versnipperd beeld bestaat. Dit versnipperde beeld omvat niet alleen de definitie van de groep. Onvoldoende bekend is ook: (1) wat de omvang en achtergrond (sectoren, beroep, leeftijd, geslacht, etniciteit, verzuimrisico, etc.) van de totale groep werkzame flexwerkers is, en (b) hoe deze groep zich, gezien de sociaal economische ontwikkelingen en veranderingen in de wetgeving, in de toekomst in omvang zal ontwikkelen. Daarnaast is het van belang om na te gaan hoe overige flexwerkers omgaan met het risico van ziekte, wat er gebeurt als zij (onverzekerd) ziek worden en hoe werkgevers, opdrachtgevers, arbodiensten en andere begeleiders met ziekteverzuim van de individuen in deze groep omgaan, aldus de Kennisagenda.

Deze vragen worden in dit rapport nader onderzocht. Voordat in paragraaf 1.3 wordt ingegaan op de doelstelling van het onderzoek en de specifieke onderzoeksvragen, is het echter van belang om in paragraaf 1.2 eerst een kort overzicht gegeven van de wettelijke kaders rondom het ziekteverzuim van werknemers en de rol die de arbeidsovereenkomst daarbij speelt. Vervolgens wordt in de paragraaf 1.4 een overzicht gegeven

Nederlandse Bond voor Bemiddelings- en Uitzendondernemingen NBBU hanteert in de Cao voor haar leden een 4-fasensysteem met de cijfers 1, 2, 3 en 4. Beide notaties worden in dit rapport steeds consequent aangegeven en gescheiden door een schuine streep. De fases in de beide Cao's verschillen onderling wat betreft de duur per fase en soms ook wat betreft de uitwerking ervan, maar komen overeen wat betreft de aard van de arbeidsovereenkomst.

³ In de uitzend-cao's is vastgelegd dat bij fase A (ABU) en fase 1 en 2 (NBBU) in beginsel geldt dat ziekte betekent dat de inlener afziet van de diensten van de uitzendkracht op grond van het uitzendbeding. Het uitzendbeding houdt in dat de uitzendovereenkomst tussen uitzendonderneming en uitzendkracht van rechtswege eindigt omdat de terbeschikkingstelling ten einde komt op verzoek van de inlener (artikel 7: 691 lid 2 BW).

van de samenstelling van de onderzoeksgroepen. In de laatste paragraaf van dit hoofdstuk wordt in het kort de structuur en de opbouw van dit rapport weergegeven.

1.2 Wettelijke kaders rondom het ziekte-traject van overige flexwerkers

Alle werknemers in Nederland (ook degenen met een tijdelijke aanstelling ofwel de overige flexwerkers) zijn bij ziekte verzekerd van een bepaalde mate van inkomenscontinuïteit. Centraal staat de loondoorbetaling bij ziekte door de werkgever. Pas als er geen sprake (meer) is van loondoorbetaling, omdat er geen werkgever is, ontvangt een werknemer een Ziektewetuitkering. In deze paragraaf worden de fases die een werknemer doorloopt tijdens het ziekte-traject systematisch beschreven vanuit de verschillende wettelijke kaders. Dit gebeurt alleen voor zover deze stappen voor het onderzoek relevant zijn. Werkgevers en werknemers die meer over deze stappen willen weten worden verwezen naar de literatuur en websites op dit gebied (bijvoorbeeld www.minszw.nl of www.uvw.nl). Ook gaan we in op de verplichting van werkgevers en opdrachtgevers om alle werknemers in dienst te registreren voor de afdracht Loonheffingen, waaronder ook het innen van de Werknemersverzekeringen zoals de Ziektewet valt. Ook deze beschrijving is niet volledig. Degene die meer wil weten over deze verplichting wordt verwezen naar de website van de belastingdienst (www.belastingdienst.nl).

1.2.1 Loondoorbetaling bij ziekte

Werknemers die in loondienst werken, hebben bij ziekte recht op doorbetaling van (een deel van) hun loon. Dit is geregeld in boek zeven van het Burgerlijk Wetboek. Bij ziekte die voortduurt tot na de afloop van de dienstbetrekking zijn werknemers verzekerd voor de Ziektewet. Wettelijk gezien hebben werknemers tot maximaal 104 weken recht op loondoorbetaling ter hoogte van 70% van het loon, waarbij er voor de eerste 52 weken minimaal recht is op het minimumloon. Er geldt overigens ook een bovengrens van maximaal 70% van het maximum dagloon. Per 1 januari 2008 is die € 177,03. Werknemers die minder dan 4 dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verrichten ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie zij in dienstbetrekking staan, hebben bij ziekte recht op 6 weken loondoorbetaling. Deze werknemers zijn (vanuit deze dienstbetrekking) niet verzekerd voor de Ziektewet. De werkgever mag méér betalen dan het wettelijke minimum. In veel cao's en individuele arbeidsovereenkomsten zijn hierover afspraken gemaakt. In het najaarsakkoord 2004 heeft het toenmalige kabinet hierover afspraken gemaakt met de sociale partners (zie hierna).

Op de regel dat werknemers in principe tot maximaal 104 weken recht op loondoorbetaling hebben zijn enkele uitzonderingen. Werkgever en werknemer kunnen bijvoorbeeld afspreken de duur van de loondoorbetaling te verlengen met maximaal 52 weken (vrijwillige verlenging). Dit is om meer tijd te hebben om de re-integratie van zieke werknemers te volbrengen. Daarnaast kan UWV de werkgever een 'loonsanctie' opleggen. UWV verplicht de werkgever dan om het loon langer (dan 104 weken) door te betalen. De loonsanctie kan maximaal 52 weken duren. UWV past de loonsanctie in de volgende gevallen toe:

- UWV constateert dat de werkgever zich onvoldoende heeft ingezet voor de re-integratie van de zieke werknemer en/of dat de werkgever onvoldoende gegevens aan UWV heeft verstrekt, bijvoorbeeld door het ontbreken van een re-

integratieverslag. De loondoorbetaling wordt dan verlengd met de periode die de werkgever alsnog nodig heeft om aan de eisen te voldoen.

- De werkgever heeft de werknemer te laat ziek gemeld bij UWV, dan wel de werknemer heeft zijn WIA-aanvraag te laat ingediend door schuld van de werkgever. De verlenging is dan voor het aantal dagen dat de ziekmelding te laat was.

Gedurende de periode van loondoorbetaling bij ziekte moeten de werkgever en werknemer voldoen aan de 'poortwachterverplichtingen'. Hierop gaan we wat uitgebreider in vanwege de rol van deze verplichtingen in het ziekte-traject van de overige flexwerkers. Ook gaan we wat dieper in op de rol van UWV hierbij. De verplichtingen betreffen wettelijk gezien ondermeer:

- het opstellen van een plan van aanpak (na 8 weken ziekte);
- het opstellen van een eerstejaarsevaluatieverslag (einde eerste ziektejaar);
- het opstellen van een re-integratieverslag (einde tweede ziektejaar);
- het aanbieden/accepteren van passende arbeid in het eigen bedrijf (1e spoor re-integratie), dan wel bij een andere werkgever (2e spoor re-integratie).

De eerste 8 weken

Bij iedere ziekmelding van een werknemer dient vastgesteld te worden of er sprake is van ziekte en wordt ziekteverlof toegekend door de werkgever. Eventueel vindt verzuimcontrole plaats. Dit alles wordt geregistreerd voor opname in het verzuim- of re-integratiedossier, voor het geval dat het verzuim langer duurt.

Opstellen van een plan van aanpak (na 8 weken ziekte)

Als het verzuim langer gaat duren dan zes weken, vraagt de werkgever de bedrijfsarts om advies over de concrete prognose van de duur van het verzuim, de beperkingen, de restcapaciteit en het terugkeerplan. De arbodienst moet vóór week 6 bij dreigend lang verzuim een probleemanalyse opstellen. De werkgever is namelijk verplicht om, vóór week 8, samen met de werknemer een plan van aanpak op te stellen in het kader van de re-integratie. Werkt één van beiden niet mee, dan volgen later boetes of sancties. De re-integratieactiviteiten en het plan van aanpak worden in de vorm van een contract tussen werkgever en werknemer vastgelegd en maken onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst. Op deze wijze liggen de wederzijdse re-integratieverplichtingen contractueel vast en vervolgens kunnen zowel werknemer als werkgever tot voor de rechter nakoming eisen. Beide partijen kunnen bij UWV vragen om een deskundigenoordeel over het plan van aanpak en de aangeboden re-integratieactiviteiten. De verzuimgesprekken gaan nu niet meer over verzuim, maar over re-integratie. De bedrijfsarts moet minimaal om de 6 weken contact hebben met de re-integrerende werknemer om de mate van arbeidsgeschiktheid en de vordering van de verzuimaanpak te bespreken.

Meewerken aan herstel en passende arbeid

Naast loondoorbetaling geldt de verplichting voor de werkgever en de werknemer om mee te werken aan het herstel. Volgens de Wet verbetering poortwachter moeten zowel werkgever als werknemer zich beiden inspannen om het verzuim te bekorten en het herstel te bespoedigen. Bij langer verzuim is de werknemer verplicht om de bedrijfsarts in te schakelen, die onderzoek doet en een diagnose stelt. De bedrijfsarts mag de diagnose of andere vertrouwelijke zaken niet doorgeven aan de werkgever, maar geeft wel informatie door over de 'restcapaciteit' van de werknemer. De wet spreekt hier over 'beperkingen'. Als de beperkingen nog levering van arbeid mogelijk maken, dan meldt de bedrijfsarts dit aan de werkgever en de werknemer, zodat (gedeeltelijke) werkherleving mogelijk is.

Het eerste ziektejaar

De werkgever is verplicht om, eventueel in samenwerking met de arbodienst, maatregelen te treffen, die gericht zijn op behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de arbeidsgehandicapte werknemer. Tijdens of na een eerste poging om een plan van aanpak op te stellen, kan de werkgever UWV om raad vragen als de arbodienst geen pasklaar antwoord heeft. UWV is verplicht deze informatie te verstrekken. Zodra de werkgever zelf niet in staat is om samen met de eerder ingeschakelde professionals de zieke werknemer te re-integreren, kan er een re-integratiebedrijf worden ingeschakeld. De verantwoordelijkheid voor gezondheid, welzijn en veiligheid ligt echter nog steeds bij de werkgever, conform de Arbowet. De werkgever, leidinggevende of professional voert de dagelijkse verzuimbegeleiding uit.

Alle basisverplichtingen, zoals actief meewerken aan herstel en re-integratie en aangepaste arbeid mogelijk maken, blijven gedurende het hele ziekteverloof van kracht. Na drie maanden (in week 13) meldt de werkgever (of de arbodienst) aan UWV dat er sprake is van lang verzuim⁴. UWV registreert dan wanneer de verzuimende medewerker wordt opgeroepen voor zaken zoals het aanleveren van het verzuimdossier en de WAO- of WIA-keuring. De werkgever is verder wettelijk verplicht het plan van aanpak regelmatig te evalueren en waar nodig bij te stellen. De werknemer is verplicht medewerking te verlenen aan de uitvoering, evaluatie en bijstelling. Als het verzuim lang duurt, moet het verzuimdossier bij UWV worden ingeleverd. Bij niet inleveren van dit dossier bij UWV in de twintigste maand, krijgt de werkgever een boete.

Opstellen van een eerstejaarsevaluatieverslag (einde eerste ziektejaar)

Na een jaar verzuim moet het verloop van de re-integratie worden geëvalueerd. Deze evaluatie tussen de 46ste en 52ste week houdt verband met het verlengen van de loon- doorbetalingplicht van één naar twee jaar op basis van de Wet verlenging loon- doorbetalingsverplichting bij ziekte 2003 (Wet VLZ). Deze evaluatie wordt schriftelijk vastgelegd. De evaluatie maakt onderdeel uit van het re-integratiedossier en wordt door het UWV meegenomen bij de toetsing van de re-integratie-inspanningen.

Opstellen van een re-integratieverslag (einde tweede ziektejaar)

Na afloop van het tweede ziektejaar moet de werkgever een re-integratieverslag opstellen, waarin verantwoording wordt afgelegd over het verloop van de re-integratie-inspanningen. Ook de werknemer krijgt daarbij een rol en moet vragen beantwoorden over het verloop van de re-integratie en zijn mening geven. Als de werknemer een WAO- of WIA-uitkering aanvraagt, moet deze dit verslag aan de uitvoeringsinstelling overleggen. Zonder verslag komt de werknemer in principe niet voor WAO of WIA in aanmerking. UWV beoordeelt aan de hand van dit verslag of de werknemer of werkgever verwijten treft en kan sancties opleggen.

Uiterlijk drie maanden voor het verstrijken van het tweede ziektejaar, vraagt de werknemer de WAO- of WIA-uitkering aan bij UWV. In het re-integratieverslag wordt verantwoording afgelegd over de twee ziektejaren. Als zowel de werkgever als de werknemer te weinig hebben ondernomen, kan UWV besluiten de WAO of WIA keuring uit te stellen of te weigeren. De werkgever moet dan het loon doorbetalen, en CWI verleent geen ontslagvergunning. UWV is dan bevoegd de loon- doorbetalingplicht van de werkgever met een periode van maximaal 52 weken te verlengen. De werkgever

⁴ Het parlement behandelt momenteel een wetsvoorstel dat regelt dat deze melding uiterlijk in de 42e ziekte- week moet plaatsvinden. De verwachte inwerkingtredingsdatum is 1 november 2008.

moet dan het loon aan de werknemer blijven doorbetalen, ook al zijn de 104 weken ziekte verstreken.

De afdracht loonheffingen en de verplichting tot registratie van werknemers

Werkgevers zijn verplicht om alle werknemers die zij in dienst nemen aan te melden bij de belastingdienst voor de afdracht van de loonheffingen, waaronder de premie Ziektewet⁵. Dat melden gebeurt met de 'Opgaaf eerstedagsmelding', waarin de naam, de geboortedatum, het BSN/sofinummer en de datum waarop de werknemer begint worden aangemeld. De eerstedagsmelding (EDM) is verplicht voor alle werknemers met een echte of fictieve dienstbetrekking. Dat geldt bijvoorbeeld ook voor directeu-ren-grootaandeelhouders, pseudo-werknemers (opting-in), commissarissen en gelijkge-stelden. Een EDM is niet verplicht voor:

- Uitzendkrachten die via een uitzendbureau komen werken (uitzendbureaus doen de EDM zelf voor alle uitzendkrachten die voor hen werken);
- Artiesten en beroepssporters die onder de artiesten- of beroepssportersregeling vallen;
- Meewerkende kinderen voor wie de bijzondere regeling voor meewerkende kinde-ren geldt;
- Personen die alleen een pensioen of uitkering van de werkgever ontvangen;
- Werknemers die onder een ander subnummer voor loonheffingen in de aangifte opgenomen worden, zonder dat er sprake is van een nieuwe dienstbetrekking;
- Werknemers die binnen een samenhangende groep inhoudingsplichtigen van werkgever wisselen.

1.2.2 De rol van de Ziektewet

De Ziektewet (ZW) voorziet in een uitkering (ziekengeld) voor speciale groepen werknemers die bij ziekte geen recht (meer) hebben op loondoorbetaling door de werkgever. Deze groepen worden ook wel vangnetgroepen genoemd. De ZW keert uit over alle dagen van ongeschiktheid tot werken, behalve zaterdag en zondag. De hoogte van het ziekengeld bedraagt 70% van het dagloon van de verzekerde. Onder het dagloon wordt verstaan 1/261 deel van het loon dat de verzekerde in het jaar voorafgaand aan het intreden van de ziekte heeft verdiend. Anders gezegd, het dagloon is het loon dat de vangnetter in het refertejaar jaar gemiddeld per dag heeft verdiend. Het dagloon is gemaximeerd.

Uitkeringsgerechtigden

Werknemers die geen recht (meer) hebben op loondoorbetaling bij ziekte door een werkgever kunnen in principe een beroep kunnen doen op een uitkering in het kader van de Ziektewet. Dit geldt dus ook voor werknemers met een vast dienstverband, bijvoorbeeld als de werknemer ontslag neemt en ziek is als de dienstbetrekking eindigt. Voor hen geldt dat zij gedurende de contractperiode recht hebben op loondoorbetaling

⁵ De financiering van vangnetregeling Ziektewet vindt plaats via sectorfondsen, het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWF) en het Uitvoeringsfonds voor de Overheid (Ufo). Alle uitkeringscomponenten en bijkomende kosten worden bekostigd uit premieopbrengsten over loon. Voor de uitzendkrachten en overige flexwerkers geldt dat de Sectorfondsen de ZW lasten financieren. De sectorpremie komt geheel voor rekening van de tot die sector behorende werkgevers. Over het loon na aftrek van een vrijgesteld bedrag betalen werknemers iets minder dan de helft van de AWW-premie. De werkgevers voorzien in het restant (financiële nota van FEZ, oktober 2007).

door de werkgever, maar als zij bij afloop van het contract nog ziek zijn, hebben zij recht op ziekgeld. Afbeelding 1.2.1 geeft een overzicht van werknemers voor wie dit geldt.

1. Werknemers van het wie het dienstverband tijdens ziekte is afgelopen (art. 29, tweede lid, onderdeel c ZW). In deze groep zitten:
 - Uitzendkrachten fase A (ABU) en fase 1 en 2 (NBBU). Voor deze uitzendkrachten geldt dat in geval van ziekte de dienstbetrekking per direct eindigt (dit is geregeld in de ABU- en NB-BU-cao). Dit is de grootste vangnetgroep. Voor deze groep gelden 2 wachtdagen;
 - Uitzendkrachten fase B en C (ABU) en fase 3 en 4 (NBBU). Gedurende de contractperiode hebben zij recht op loondoorbetaling door de werkgever, maar als zij bij afloop van het contract nog ziek zijn, hebben zij recht op ziekgeld. Voor deze groep gelden 0, 1 of 2 wachtdagen (afhankelijk van het aantal wachtdagen dat eerder door de werkgever is toegepast);
 - Werknemers met een contract bij de overige werkgevers (geen uitzendbureaus) dat afloopt. Meestal zal dit een tijdelijk contract zijn. Het kan echter ook een contract voor onbepaalde tijd zijn. Voor deze groep gelden 0, 1 of 2 wachtdagen (afhankelijk van het aantal wachtdagen dat eerder door de werkgever is toegepast);
 - Zieke oproep- en invalkrachten (mits er op grond van de arbeidsovereenkomst op het moment van ziekte geen recht op loondoorbetaling is). Voor deze groep gelden 2 wachtdagen (*oproepkrachten Met Uitgestelde Prestatieplicht MUP krijgen bij ziekte het loon doorbetaald voor zover ze ingepland staan, daarna niet meer en er is dan er ook geen recht op een ZW-uitkering, want de arbeidsovereenkomst is niet geëindigd*).
2. WW-ers (art. 29, tweede lid, onderdeel d ZW). Voor deze groep gelden in beginsel geen wachtdagen.
3. Personen die voor of na het zwangerschap- en bevallingsverlof op basis van de Wet Arbeid en Zorg ziek zijn door de zwangerschap of bevalling (art. 29a ZW). Voor deze groep zijn geen wachtdagen van toepassing.
4. Werknemers die ziek zijn vanwege orgaandonatie (art. 29, tweede lid, onderdeel e ZW). Voor deze groep zijn geen wachtdagen van toepassing.
5. Personen met recht op de no-riskpolis (art. 29b ZW). Voor deze groep zijn geen wachtdagen van toepassing.
6. Zieke vrijwillig verzekerden voor de Ziektewet (art 64 ZW). Voor deze groep gelden 2 wachtdagen. Het betreft overwegend werknemers van wie de verplichte verzekering is geëindigd. De aanmelding moet in beginsel binnen 4 weken na einde verplichte verzekering plaatsvinden (geldt niet voor alfa-hulp en particuliere huishoudelijke krachten). O.a. de volgende personen worden toegelaten:
 - personen die als zelfstandige (ook echtgenote) gaan werken (gedeeltelijk in dienstbetrekking en gedeeltelijk als zelfstandige);
 - personen wier arbeidsverhouding o.g.v. artikel 6, eerste lid, onderdeel c ZW niet als dienstbetrekking wordt beschouwd (zie hierna).
7. Zieke ex-werknemers met recht op 'nawerking' van de ZW (art. 46 ZW). Voor deze groep gelden 2 wachtdagen. Kort gesteld is recht op nawerking als de ex-werknemer:
 - binnen 8 dagen na het einde van de verzekering ziek wordt en in de 2 maanden voorafgaand aan de 1e ziektedag op minimaal 16 dagen verzekerd is geweest, dat wil zeggen met onderbrekingen van in totaal niet meer dan 7 dagen; of
 - binnen een maand na het einde van de verzekering ziek wordt en daarvoor 2 maanden ononderbroken verzekerd is geweest, dat wil zeggen met onderbrekingen van in totaal niet meer dan 7 dagen.
8. Zieke personen met een fictieve dienstbetrekking (art. 29, tweede lid onderdeel a ZW). Voor deze groep gelden 2 wachtdagen. Deze groep betreft de verzekerden o.g.v. art. 4 en 5 ZW. Dit zijn ondermeer de volgende personen (die deze arbeid niet in loondienst doen of als zelfstandig ondernemer):
 - degene die persoonlijk in aangenomen werk arbeid verricht (in de praktijk bijvoorbeeld iemand die bijverdient als klusjesman en voor dit werk geen VAR-wuo/dga of VAR-loon heeft, eventueel wel een VAR-row) (termen worden in paragraaf 1.4 nader toegelicht);
 - de vertegenwoordiger of agent die voor slechts één opdrachtgever werkt en degenen die voor de voornoemde persoon werkzaam is als (sub) vertegenwoordiger of agent, mits ook voor één opdrachtgever;
 - de stagiair die daarvoor een beloning ontvangt (in geld of in natura);
 - degene die zijn militaire dienst vervult of de daarmee gelijkgestelde;



- de visser die werkt voor een gedeelte van de besomming, als hij geen mede-exploitant van het schip is en niet verzekerd is bij het Sociaal Fonds voor de maatschapsvisserij;
- degene die als thuiswerker arbeid verricht en de persoon die hem daarbij helpt (art. 5 ZW). Dit onder voorwaarden (Besluit tot aanwijzing van gevallen waarin de arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd). Er is slechts sprake van een dienstbetrekking als de arbeidsverhouding is aangegaan voor een aaneengesloten periode van tenminste 30 dagen en het bruto-inkomen uit deze dienstbetrekking per maand doorgaans ten minste 40% van het minimumloon bedraagt. Als < 30 dagen na einde dienstbetrekking met dezelfde opdrachtgever een nieuwe arbeidsverhouding wordt aangegaan, geldt de 30 dageneis niet voor de nieuwe arbeidsverhouding, tenzij de arbeidsverhoudingen samen < 30 dagen.
- degene die als musicus/artiest optreedt (art. 5 ZW en Besluit tot aanwijzing van gevallen waarin de arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd);
- de topsporter die o.g.v. het reglement van de stichting Fonds voor de Topsporter een periodieke uitkering voor zijn kosten van levensonderhoud ontvangt (ibid.);
- degene die (niet in dienstbetrekking) persoonlijk tegen loon arbeid verricht, maar maatschappelijk gezien gelijkgesteld kan worden met een werknemer (zoals ijsventers en garderobepersoneel).

Afbeelding 1.2.1: Werknemers die bij het ontbreken van loondoorbetaling bij ziekte door een werkgever een beroep kunnen doen op een uitkering in het kader van de Ziektewet.

Werkgevers zijn dus verplicht om alle werknemers die zij in dienst hebben bij ziekte het loon door te betalen en voor een goede re-integratie te zorgen. Er is echter een einde aan deze verplichting, namelijk bij uitdiensttreding. Bij een tijdelijke arbeidsrelatie bijvoorbeeld kan de arbeidsrelatie aflopen tijdens het ziekte-traject en dan is er geen werkgever meer die het loon doorbetaalt en verantwoordelijk is voor de re-integratie. In dat geval treedt UWV op als werkgever. Ziekengeld wordt uitgekeerd en afhankelijk van de fase in het re-integratietraject, gaat UWV na wat er al gedaan is volgens de bepalingen van de Wet verbetering poortwachter en wordt het vervolg van het re-integratietraject vormgegeven. Bij in gebreke blijven van de 'vorige' werkgever, verhaal UWV de re-integratiekosten. UWV beschikt over een eigen callcenter dat direct bij melding contact opneemt met de werknemer en een eigen arbodienst die de re-integratietraject uitvoert.

1.3 Onderzochte groepen, al dan niet verzekerd voor de Ziektewet

Een belangrijk doel van het onderzoek naar de overige flexwerkers is na te gaan hoe deze groep omgaat met het risico van ziekte. Daarnaast is het onderzoek opgezet om na te gaan bij welke arbeidsrelaties er sprake is van een tijdelijke aanstelling en wat er dan speelt in termen van het ontvangen van een Ziektewetuitkering. In beide gevallen is de groep werknemers met een tijdelijke aanstelling gekozen als vergelijkingsgroep. In dit rapport worden steeds twee soorten vergelijkingen gemaakt. Bij de eerste soort wordt de groep tijdelijk aangestelde werknemers vergeleken met vier andere grote groepen werkenden op de Nederlandse arbeidsmarkt, namelijk twee groepen werknemers waarvoor het risico op ziekte inzichtelijk geregeld is volgens de wettelijke kaders die in de vorige paragraaf beschreven zijn en twee groepen zelfstandigen die zelf voor het risico op ziekte en arbeidsongeschiktheid verantwoordelijk zijn. De tweede soort vergelijkt de tijdelijk aangestelde werknemers met vijf kwetsbare groepen van al dan niet flexwerkers op de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit zijn groepen waarbij het risico op ziekte op een meer ingewikkelde wijze geregeld is en/of onduidelijk is vanwege de complexe arbeidsrelatie en/of waarbij de individuen persoonlijk geneigd zijn het risico op ziekte te onderschatten en/of in geval van ziekte geen beroep te doen op de Ziektewet. Beide vergelijkingen worden in afbeelding 1.3.1 weergegeven.

Vergelijkingsgroep 1: vijf groepen werkenden in de Nederlandse arbeidssituatie					
Overige flex- werkers (n=502)	Uitzendkrach- ten (n=203)	Ondernemers (n=251)	ZZP-ers (n=251)	Werknemers met een vast dienstverband (n=502)	
 dezelfde  groep					
Vergelijkingsgroep 2: Zes groepen flexwerkers met (soms) tijdelijke arbeidsrelaties					
Overige flex- werkers (n=502)	Oproepkrach- ten met tijdelijk dienstverband (n=101)	Thuiswerkers (n=51)	Alfahulpen (n=50)	Stagiaires (n=50)	Overige groe- pen met tijdelijk werk (n=50)

Afbeelding 1.3.1 De tien onderzoeksgroepen van dit onderzoek, onderverdeeld in twee vergelijkingsgroepen, plus de steekproefomvang (n) per onderzoeksgroep

Afbeelding 1.3.1 geeft een overzicht van de twee soorten vergelijkingen. In het vervolg van deze paragraaf 1.3 worden de groepen echter beschreven vanuit een andere indeling, namelijk in degenen die in principe wel of niet verzekerd zijn voor de Ziektewet, ofwel degenen die werknemer zijn en degenen die zelfstandige zijn. Er zijn zeven groepen werknemers, die dus in principe verzekerd zijn voor de Ziektewet. Zij worden beschreven in paragraaf 1.3.1. En er zijn drie groepen zelfstandigen, die in principe niet verzekerd zijn voor de Ziektewet: de ZZP-ers, ondernemers en de alfahulpen. Deze groepen worden in paragraaf 1.3.2 beschreven.

1.3.1 Verzekerd zijn voor de Ziektewet

Het gaat hier om werknemers waarbij de werkgeversverantwoordelijkheid bij beëindiging van het dienstverband tijdens een ziekteverzuim in principe overgaat van de oorspronkelijke werkgever naar UWV. Deze groepen worden in deze paragraaf beschreven wat betreft de contractrelatie met de werkgever.

Overige flexwerkers

Dit is de centrale doelgroep als het gaat om de vangnetgroep overige flexwerkers. In de afgelopen decennia is de omvang van deze groep, ook wel aangeduid met de term tijdelijk aangestelde werknemers, gestaag toegenomen (zie hoofdstuk 3). Werkgevers ontdekten de voordelen van deze contractvorm, niet alleen voor de personele bezetting bij klussen van tijdelijke aard, maar vooral ook als mogelijkheid voor het verlengen van de proeftijd. Dat wil niet zeggen dat de proeftijd van één of twee maanden verdwenen is. Het belang van de proeftijd is echter aanzienlijk afgenomen, sinds de regels voor de tijdelijke aanstelling in de Wet Flexibiliteit en zekerheid minder streng zijn geworden. In veel gevallen komen werknemers nu eerst tijdelijk in dienst en bij gebleken geschiktheid volgt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (Knegt e.a., 2007).

De Wet flexibiliteit en zekerheid, ook wel de Flexwet genoemd, heeft bijgedragen aan meer flexibiliteit, maar ook aan meer rechtsbescherming bij tijdelijke contracten (Grijpstra e.a., 1999; De Klaver e.a., 2000; Van den Toren e.a., 2002; Knegt e.a., 2007). Van centraal belang voor de werknemers met een tijdelijk dienstverband en dus ook de groep overige flexwerkers is de 'ketenbepaling', ook wel '3x3x3 regel' genoemd. Daarbij is: (a) bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst van tenminste 3 jaar de volgende arbeidsovereenkomst automatisch van onbepaalde tijd, (b) na 3 tijdelijke arbeidsovereenkomsten de vierde automatisch van onbepaalde tijd, terwijl (c) de telling weer terug naar af gaat als er tussen de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten een periode van 3 maanden zit. Er zijn enkele uitzonderingen op deze regel, bijvoorbeeld als er sprake is van verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht worden niet elkanders opvolger te zijn en als een arbeidsovereenkomst aangegaan voor 36 maanden of langer onmiddellijk en eenmalig wordt opgevolgd door een arbeidsovereenkomst van niet meer dan drie maanden. Dit alles betekent dus ook dat een werknemer tijdelijk mag worden aangesteld voor een project dat langer dan drie jaar duurt, bijvoorbeeld vijf jaar. En dat is weer de reden dat in veel landelijk representatief onderzoek onderscheid gemaakt wordt tussen: (a) werknemers met een tijdelijke aanstelling en uitzicht op vast werk en (b) werknemers met een aanstelling voor bepaalde tijd. Doorgaans is bij deze laatste vorm dus sprake van een klus van een bepaalde duur en volgt geen verlenging nadat de klus is afgerond.

De ketenbepaling kan, zoals veel bepalingen in de Flexwet, bij cao worden aangepast als de werkgeversorganisaties en vakbonden in een branche dit overeenkomen. Uit het cao-onderzoek van Smits & Van den Aamele (2007) blijkt dat de ketenbepaling de meest in cao's aangepaste bepaling van de Flexwet is. Opvallend daarbij is dat er bij de ketenbepaling door de wetgever geen grenzen aan de aanpassingen zijn gesteld. Uit het overzicht van Smits & Van den Aamele (2007) blijkt dan ook dat in sommige cao's de beschermende werking van het artikel volledig is uitgeschakeld, terwijl in een aantal cao's de bepalingen juist weer ten gunste van de werknemer zijn bijgesteld. Dit laatste betekent dat het lastig is om (bijvoorbeeld bij de UWV claimbeoordeling) vast te stellen of het gaat om een tijdelijke of een vaste aanstelling en daarmee het recht op een Ziektewetuitkering. Medewerkers van UWV moeten dus bij opeenvolgend werkgeverschap telkens mede aan de hand van de bepalingen in de cao's nagaan wat de regels zijn en vervolgens aan de hand van de aard van de arbeidsovereenkomsten en de onderlinge verbanden tussen de werkgevers nagaan of er sprake is van recht op een Ziektewetuitkering.

Oproep/invalkracht met een tijdelijk dienstverband (oproep tijdelijk)

Veel oproep- en invalkrachten hebben een vaste baan en vallen dus onder de groep werknemers met een vast dienstverband. Zij zijn geen doelgroep voor het onderzoek, ook al kan het oproepdeel van het werk als tijdelijk worden gezien. In de onderzoeksgroep bevinden zich alleen oproep/invalkrachten met een volledig tijdelijke aanstelling. Het gaat hier echter nog steeds om werknemers die worden opgeroepen en/of invallen in tijden van veel werk. Daarbij kan het voorkomen dat een werknemer alleen wordt opgeroepen als er werk is (0-urencontract) of dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor een beperkt aantal uren per week (bijvoorbeeld 12 uur) met een eventuele uitbreiding tot bijvoorbeeld maximaal 8 uren per week voor oproepwerk (in totaal in dit voorbeeld dus 20 uur per week, waarvan 8 flexibel). Er zijn veel vormen van oproepcontracten, met vrijwel alle variaties in het aantal vaste en variabele uren, wel of geen gegarandeerde uren en/of wel of geen opkomstplicht. Vóór de invoering van de Flexwet waren oproepkrachten of invalkrachten een belangrijke groep van flexibel in te zetten personeel op de Nederlandse arbeidsmarkt, maar ook een groep die

door het ontbreken van regels relatief rechteloos was. De Flexwet is hieraan tegemoet gekomen door de arbeidszekerheid van deze groep te vergroten. Er zijn twee bepalingen van belang voor het onderzoeken van deze groep als vangnetgroep overige flexwerkers, die worden aangeduid met de term 'weerlegbare rechtsvermoedens' (Knegt e.a., 2007). Overigens gelden de weerlegbare rechtsvermoedens ook voor de groep met een vaste aanstelling.

De eerste bepaling regelt het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Vóór de invoering van de Flexwet werden oproepkrachten vaak opgeroepen zonder dat daarbij een duidelijke mondelinge of schriftelijke afspraak was gemaakt over de aard en de omvang van het werk. De Flexwet stelt daarom dat bij partijen die niet zelf expliciet een arbeidsovereenkomst sluiten, maar waarbij de ene partij met een grote mate van regelmaat en in belangrijke mate tegen beloning werk verricht voor de andere partij, van rechtswege het bestaan van een arbeidsovereenkomst wordt aangenomen. Dat wil zeggen dat de 'werknemer' dan de mogelijkheid heeft zich op het bestaan van een arbeidsovereenkomst te beroepen. De 'werkgever' wordt in dat geval in de gelegenheid gesteld aan te tonen dat daarvan geen sprake is. Slaagt deze daar niet in, dan geldt hun arbeidsverhouding als een op basis van arbeidsovereenkomst. Het criterium dat de wet (art. 7:610a BW) daarbij hanteert is: gedurende drie aaneengesloten maanden wekelijks of twintig uur per maand werk verrichten tegen beloning.

De tweede bepaling gaat over de omvang van het dienstverband in arbeidsuren. Wanneer een arbeidsovereenkomst tenminste drie maanden heeft geduurd, wordt de gemiddelde omvang van de arbeid over de voorafgaande drie maanden geacht de 'bedongen arbeid' te zijn (art. 7:610b BW). Een werknemer bijvoorbeeld die in zijn contract een 24-urige werkweek heeft staan, maar in drie maanden gemiddeld 30 uur heeft gewerkt, kan zich dus beroepen op het rechtsvermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst voor 30 uur. De gedachte is dat, ook al zal de werknemer daar niet snel mee naar de rechter gaan, dit hem niettemin zekerheid geeft en zijn onderhandelingspositie ten opzichte van de werkgever versterkt. Overigens krijgt ook hier, mocht de werknemer naar de rechter stappen, de werkgever de gelegenheid de claim te weerleggen, bijvoorbeeld door aan te tonen dat deze drie maanden net een seizoenspiek vormen in een overigens veel rustiger jaar.

Het gevolg van de invoering van deze weerlegbare rechtsvermoedens in de Flexwet was dat werkgevers die gebruik maken van oproepkrachten beducht werden voor de gevolgen (vast zitten aan werknemers waar men geen werk voor heeft). In de kranten en vaktijdschriften in die tijd was er vrij veel commotie rond de invoering van deze bepaling (Grijpstra e.a., 1999). Er zijn in ieder geval twee soorten gevolgen gesignaleerd (Van den Toren e.a., 2002). In de eerste plaats bleek dat de invoering van de wet ertoe bijdroeg dat er duidelijker contracten kwamen en meer rechtszekerheid voor flexwerkers. In de tweede plaats bleek dat het aantal arbeidscontracten van oproep- en invalkrachten aanzienlijk daalde. Pas in de laatste jaren neemt het aantal oproepcontracten weer enigszins toe, nu duidelijk wordt dat 'werknemers' in bestaande arbeidsverhoudingen met enige continuïteit niet gauw de 'werkgever' in een juridische procedure zullen aanspreken (Knegt e.a., 2007). Het aangaan van een juridische procedure is echter ingrijpend en het is de vraag of de kosten en moeite opwegen tegen het verkregen recht. De betekenis van de rechtsvermoedens is daarom veeleer dat zij de onderhandelingspositie van de werknemer versterken, een overweging die als zodanig ook al expliciet in de memorie van toelichting bij de Wet is opgenomen.

Thuiswerkers

Onder thuiswerk wordt verstaan: het thuis verrichten van veelal handmatig werk voor bedrijven. Thuiswerk wordt in loondienst of als zelfstandige (ZZP-er) in opdracht verricht. Bekende voorbeelden van thuiswerk zijn: het werk van coupeuses, etaleurs en garnalenpellers, maar ook: typewerk, naaiwerk, telefonisch enquêteren, telefoons beantwoorden, eenvoudig montagewerk, enveloppen vullen, folders vouwen, vertaalwerk, enzovoort. Een thuiswerkgever is iemand die een ander arbeid in een woning laat verrichten, onder zijn/haar gezag of in het kader van de uitoefening van een beroep of bedrijf. Met woning wordt ook bedoeld: een caravan, garage of werkplaats die onderdeel van de woning is.

Een thuiswerker is volgens de belastingdienst (zie www.belastingdienst.nl) iemand die zijn werk niet verricht in het bedrijf van de werkgever, maar thuis of op een andere plaats. Een thuiswerker en zijn hulpen zijn in fictieve dienstbetrekking als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- De arbeid wordt persoonlijk verricht.
- Het bruto-inkomen voor de arbeid bedraagt doorgaans over een maand tenminste 2/5 van het wettelijke minimumloon per maand. Het minimumloon is het loon in de zin van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag.
- De arbeidsverhouding is aangegaan voor onbepaalde tijd of voor tenminste 1 maand. Hierbij kan het ook gaan om 2 arbeidsverhoudingen met dezelfde opdrachtgever die elkaar binnen een maand opvolgen en die samen tenminste een maand duren. Een maand is voor deze regeling een aaneengesloten tijdvak van dertig dagen.
- Niet behoren tot een aantal andere groepen.

De laatste groep omvat nogal wat specifieke arbeidsrelaties, maar daartoe behoren in ieder geval ook de zelfstandig ondernemers en degenen die arbeid verrichten in de persoonlijke of huishoudelijke sfeer van de opdrachtgever. Voor dienstverleners aan huis gelden bijzondere regels.

Vaak wordt een thuiswerker niet per uur, maar per hoeveelheid (bijvoorbeeld stuk of gewicht) uitbetaald. Dit stukloon wordt van tevoren afgesproken, evenals de prestatie die verwacht wordt. Een belangrijk voordeel van thuiswerk voor de werknemer is dat men in eigen tempo kan werken en geen vaste werktijden heeft. Wel moet het afgesproken werk op tijd af zijn. Door het niet gebonden zijn aan vaste werktijden is het mogelijk voor de thuiswerker om thuis werk en zorgtaken te combineren. Thuiswerk komt dan ook vaak voor onder vrouwen. Nadelen van thuiswerk zijn dat de beloning soms laag is en dat niet alle bedrijven die thuiswerk aanbieden betrouwbaar zijn. De internetsites voor thuiswerkers waarschuwen dan ook vaak om niet in zee te gaan met bedrijven die geld vragen voor hun diensten.

Stagiaires

Deze groep bestaat uit leerlingen en stagiaires die uit hun stagewerk een inkomen krijgen en daarvoor afdrachtplichtig zijn. Bij leerlingen en studenten die stage lopen in een onderneming en daarvoor een loon of stagevergoeding ontvangen, is de 'werkgever' dus ook verplicht loonheffingen in te houden en af te dragen. Soms is dat ook weer niet het geval, bijvoorbeeld als de onderneming de vergoeding aan de school of het opleidingsinstituut betaalt. In dat geval hoeven onder bepaalde voorwaarden geen loonheffingen ingehouden en afgedragen te worden (www.belastingdienst.nl).

In geval van een stageovereenkomst kan het dus zijn dat er geen arbeidsovereenkomst is. De stagewerkzaamheden zijn dan vaak gericht op het opdoen van ervaring als onderdeel van een opleiding, waardoor stagiaires meer te vergelijken zijn met studenten in plaats van met medewerkers die productief werk leveren. Normaal gesproken wordt er ook geen loon gegeven, maar hoogstens een onkostenvergoeding. De verhouding tussen stagiaire en stagegever, is echter doorgaans wel van dien aard dat er van een gezagsverhouding gesproken kan worden. Dat betekent voor de stagegever dat hij de regels over de arbeidsomstandigheden, arbeidstijden en gelijke behandeling moet naleven tegenover de stageloper, 'als ware hij werkgever'

Veel leerlingen of stagiaires die voldoen in hun werk vinden uiteindelijk een baan in het bedrijf waar ze stage lopen. Als dit bedrijf hen aanstelt direct na de stage en deze stage gezien wordt als een arbeidsovereenkomst, dan geldt in feite de ketenbepaling van de Flexwet. Uit het cao-onderzoek van Smits en Van den Aamele (2007) blijkt dat in 8 cao's een uitzondering is gemaakt voor gecombineerde opleidings-/werktrajecten. Er geldt dan meestal een andere maximale duur van de opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten of er is in dat kader alleen één tijdelijke arbeidsovereenkomst mogelijk voor de duur van de opleiding.

Hoewel er geen arbeidscontract is in arbeidsrechtelijke zin, kan er fiscaal gezien dus wel sprake zijn van een arbeidsovereenkomst. De werkgever is dan tot inhoudingen op de stagevergoeding gehouden. De belastingdienst ziet dit dan als een vorm van loon. Ook kost en inwoning gelden als beloning. Een vergoeding van feitelijke onkosten is echter weer geen beloning. Wanneer de stagiaire een stagevergoeding ontvangt, die geen reis- of onkostenvergoeding is, is hij/zij verzekerd voor de Ziektewet, zodat (een deel van) het loon wordt doorbetaald als de stagiaire ziek is. Ook als de stagiaire binnen een maand na afloop van de stage ziek wordt, heeft hij/zij soms op grond van samenwerking van de Ziektewet recht op ziekingeld ter hoogte van 70% van het stageloon.

Overige groepen met een tijdelijk dienstverband (groep anders)

In de screeningsfase van het onderzoek was het onmogelijk om alle contractvormen te definiëren, vanwege de vele specifieke vormen die er zijn. Daardoor was een aantal respondenten niet in staat om zichzelf onder te brengen bij één van de categorieën. In de categorie 'ander betaald werk' zijn deze respondenten verzameld. Het gaat hier bijvoorbeeld om vrije beroepsbeoefenaren, zoals mondhygiënist, fysiotherapeuten verzekeringsstussenpersonen en administrateurs. Vaak hebben deze professionals een status van zelfstandige en dan vallen ze in de groep met een eigen onderneming of onder de groep ZZP-ers (indien geen personeel in dienst). In een aantal gevallen valt men weer niet in deze groep, bijvoorbeeld ondernemers die hun zaak verkocht hebben aan de kinderen en er alsnog tegen een vergoeding invallen in drukke tijden. Verder gaat het om arbeidsrelaties met een onduidelijke contractstatus, zoals postbezorgers (niet TNT Post), kranten- en weekbladenbezorgers en mensen die op een onduidelijke manier maar tegen betaling werk verrichten bij gastouderbureaus, evenementenbureaus, kerken, pastorale zorg, sportverenigingen, kinderopvang, naschoolse opvang, zorginstellingen en gemeentelijke instellingen. Voor een deel gaat het om oproepwerk, maar het is (in ieder geval voor het individu zelf) dan onduidelijk wat de arbeidsrelatie is.

Uitzendkrachten fase A/1,2

Deze groep uitzendkrachten is in het kader van de uitvoering van de Ziektewet specifiek gedefinieerd als vangnetgroep, maar nu met als naam 'vangnetgroep flexwerkers'. We zullen deze naam in dit rapport echter niet gebruiken, vanwege de sterke overeenkomst met de naam van de centrale doelgroep van het onderzoek (overige flexwer-

kers). De uitzendkrachten fase A/1,2 zijn, omdat hun situatie vergelijkbaar is met die van de 'vangnetgroep overige flexwerkers', wel gekozen als vergelijkingsgroep in het onderzoek. In paragraaf 1.4 wordt dit nader toegelicht. We noemen deze groep in dit rapport consequent de groep 'uitzendkrachten'.

Kenmerk van deze groep uitzendkrachten is dat men uitzendwerk verricht op basis van het uitzendbeding. Dit betekent dat zowel de inlener als de uitzendkracht hun arbeidsrelatie op ieder moment eenzijdig kunnen verbreken. In de uitzend-cao's is geregeld dat voor uitzendkrachten fase A en fase 1 en 2 geldt dat ingeval van ziekte de inlener automatisch de overeenkomst opzegt op grond van het uitzendbeding⁶. Daardoor heeft de zieke uitzendkracht geen werkgever meer en komt deze in aanmerking voor ziekengeld op grond van de Ziektewet. In deze situatie blijft over het contract tussen inlener en uitlener, waarbij de uitlener alleen verplicht is tot het leveren van arbeidscapaciteit aan de inlener. Deze moet dus na beëindiging van de arbeidsrelatie direct zorgen voor een andere uitzendkracht.

Daarnaast nemen uitzendbureaus ook uitzendkrachten aan op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst (fase B/3) of een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (fase C/4). In de verschillende cao's van de uitzendwereld is dit fasensysteem zo geregeld dat een goed functionerende uitzendkracht in principe alle fasen doorloopt en dus uiteindelijk, als beide partijen dat willen, een vaste baan krijgt bij het uitzendbureau.

Wat de indeling in vangnetgroepen compliceert is dat de groep uitzendkrachten fase A/1,2 tot de vangnetgroep 'flexwerkers' behoort. De uitzendkrachten die via het fasensysteem in fase B/3 terechtkomen of daar direct in worden aangesteld behoren vanwege hun tijdelijke aanstelling bij het uitzendbureau tot de vangnetgroep 'overige flexwerkers'. De uitzendkrachten in fase C/4 vallen volledig onder de verantwoordelijkheid van de werkgever, in dit geval het uitzend- of detacheringbureau.

Werknemers met een vast dienstverband (vast werk)

Deze groep werknemers is nog steeds de grootste groep werkenden in het Nederlandse arbeidsbestel. Niet alleen werknemers met een vaste fulltime baan, maar ook werknemers met een vaste parttime baan vallen in deze groep en zoals al werd aangegeven ook de grootste groep oproepkrachten. Werkgevers die werknemers aannemen zijn verplicht dit te melden bij de belastingdienst voor de afdracht loonheffingen, waaronder ook de afdracht van de premie Ziektewet valt. In specifieke gevallen heeft een werknemer met een vast dienstverband recht op een Ziektewetuitkering, bijvoorbeeld indien men voor of na het zwangerschap- en bevallingsverlof ziek wordt door de zwangerschap of bevalling, bij ziekte vanwege orgaandonatie of als het dienstverband vrijwillig is beëindigd en er nog geen sprake is van een nieuwe werkgever. Ook de groep vast aangestelde werknemers wordt als belangrijke vergelijkingsgroep in het onderzoek onderzocht.

1.3.2 Niet verzekerd zijn voor de Ziektewet

Het voorgaande ging uitdrukkelijk over de continuering van het inkomen van werknemers in Nederland in het geval van ziekte. Een grote groep werkenden heeft echter geen wettelijke bescherming wat dit betreft, namelijk de zelfstandige ondernemers. Zij dragen zelf de financiële risico's van ziekte en kunnen zich eventueel verzekeren via

⁶ Zie ook noot 3 in paragraaf 1.1

een private verzekeringsvorm. Daarnaast zijn er andere groepen die niet verzekerd zijn in het kader van de Ziektewet, zoals (o.g.v. artikel 6 ZW):

- degenen die op doorgaans minder dan 4 dagen per week diensten verrichten ten behoeve van het huishouden van dezelfde privépersoon, of leden van dat huishouden verzorgen (artikel 6, eerste lid, onderdeel c ZW);
- de directeur-groootaandeelhouder;
- de persoon die met een ander persoon een arbeidsverhouding heeft en die andere persoon o.g.v. art. 6a van de Wet op de loonbelasting 1964 niet als inhoudingsplichtige wordt beschouwd
- degenen die worden geacht aanwezig te zijn op dagen waarop geen arbeid wordt verricht en geen uitkering of een uitkering van minder dan de helft van het normale loon van de werkgever wordt genoten, tenzij het niet verrichten van de arbeid zijn oorzaak vindt in normale onderbrekingen, weersinvloeden e.d.

In dit rapport worden drie groepen zelfstandigen onderzocht. Wat de omvang in aantallen betreft gaat het hier in ieder geval om grote groepen zelfstandigen die soms afdrachtplichtig zijn wat betreft de loonheffingen. We bespreken de drie groepen hier in het kort.

Ondernemers

Het gaat hier om ondernemers met een eigen onderneming. Ondernemers kunnen wel of geen personeel in dienst hebben. Voor het onderzoek is gekozen voor de definitie van ondernemer waarbij er gevraagd is naar:

1. of men werkzaam is in een betaalde baan,
2. of men zelfstandige is met of zonder personeel en (indien ja) of men:
 - a. ZZP-er is (= zelfstandige zonder personeel), freelancer, franchisenemer of aannemer van werk op persoonlijke titel,
 - b. zelfstandige/firmant is en werkzaam in een eigen onderneming en
 - c. zelfstandige is als meewerkend gezinslid.

Alleen groep 2b karakteriseert zichzelf dus als ondernemer en is werkzaam in een eigen onderneming. We veronderstellen dat het hier steeds gaat om een onderneming als rechtspersoon en niet om een zelfstandige als natuurlijke persoon. De individuen in deze groep zijn zelf volledig verantwoordelijk voor de financiële gevolgen van ziekte en voor de terugkeer naar werk. Gedacht kan worden aan ondernemers met een agrarisch bedrijf, een winkel of een horeca onderneming, maar ook aan zelfstandige beroepsuitoefenaars als fysiotherapeuten, mondhygiënisten, administrateurs, of verzekeringstussenpersonen, die al dan niet in een pand of praktijkruimte in een woonhuis zelfstandig hun beroep uitoefenen.

ZZP-ers

Zelfstandigen zonder personeel in dienst ofwel de ZZP-ers bieden hun diensten aan op de markt en opdrachtgevers betalen een bepaald met de ZZP-er overeengekomen bedrag voor de uitvoering van de dienst. Vaak wordt dit bevestigd door middel van een contract of een mondelinge afspraak. Een ZZP-er doet werk dat van oudsher in een dienstbetrekking wordt gedaan. Vaak heeft is dit werk arbeidsintensief van aard, bijvoorbeeld als het gaat om klussen in de bouw, de transportsector, de kappersbranche of de zorgsector of bij het werk van zelfstandig werkende interim-managers, organisatieadviseurs en automatiseringsdeskundigen. De naam die de betreffende persoon zichzelf geeft doet er niet toe. Ook freelancers (zoals journalisten en opleiders) en franchisenemers, vallen in deze groep, omdat ze door de belastingdienst en UWV allemaal als ZZP-er worden beschouwd.

In principe kan een werkgever, die werk wil laten uitvoeren en werkgeverschap en premieafdracht wil ontlopen, iemand niet aannemen als werknemer, maar bij contract opdracht geven om het werk uit te voeren als zelfstandige. Kenmerkend voor deze arbeidsrelatie is dan dat er geen arbeidsovereenkomst is, maar een overeenkomst tot het leveren van een omschreven product of dienst. De gezagsverhouding, die zo kenmerkend is voor de arbeidsovereenkomst, ontbreekt daarbij. De ZZP-er is eigen baas en heeft geen verplichting tot het persoonlijk uitvoeren van de opdracht. Men is echter niet zomaar ZZP-er. Gemiddeld moet er voor minstens gedurende 1225 uur per jaar voor minstens 3 opdrachtgevers een opdracht uitgevoerd worden. Ook moet minimaal 50 % van de werkbare uren besteed worden aan de onderneming. Indien dit niet het geval is, is men in feite werknemer. Ook ZZP-ers zijn, net als de ondernemers, niet verplicht aan de werknemersverzekeringen deel te nemen. Zij kunnen zich wel op eigen initiatief vrijwillig particulier verzekeren of via de opting-in regeling van UWV.

De sociaalfiscale status van ZZP-ers (gaat het om een dienstbetrekking, ondernemerschap, of bijverdiensten) wordt beoordeeld door de belastingdienst. Op verzoek van de ZZP-er geeft de belastingdienst een Verklaring arbeidsrelatie (VAR) af. Er zijn vier verklaringen: (1) de VAR winst uit onderneming (VAR-wuo), (2) de VAR inkomsten uit werkzaamheden voor rekening en risico van een vennootschap (VAR-dga), (3) de VAR resultaat uit overige werkzaamheden (VAR-row) en (4) de VAR loon uit dienstbetrekking (VAR-loon). Een VAR wordt voor een jaar aangevraagd en wordt op basis van de bij de belastingdienst aanwezige kennis toegekend in één van de vier vormen. Een opdrachtgever kan de ZZP-er vragen de VAR te overleggen. In het geval van het overleggen van een VAR-wuo of een VAR-dga hoeft de opdrachtgever geen loonheffingen in te houden en af te dragen. Bovendien is deze dan gevrijwaard van eventuele naheffingen, indien achteraf blijkt dat de ZZP-er in het betreffende jaar in een andere groep valt. Een ZZP-er is niet verplicht de VAR-wuo of de VAR-dga te gebruiken. Maakt deze er bij een opdracht wel gebruik van, dan kan hij/zij voor deze arbeidsrelatie ook geen aanspraak maken op een eventuele uitkering op grond van de werknemersverzekeringen.

Een VAR is niet waterdicht. De belastingdienst geeft de VAR af op basis van de gegevens die bekend zijn uit de aangifte inkomstenbelasting uit de voorgaande jaren of wijst de aanvraag af. Voordeel voor de opdrachtgever is vooral dat hij in het geval van een VAR-wuo of een VAR-dga gevrijwaard is van naheffingen. Voordeel voor de ZZP-er is dat hij aan de slag kan. Bij een foutief ingevulde VAR komt de belastingdienst daarop terug bij de eerstvolgende aangifte inkomstenbelasting. De betreffende persoon betaalt dan geen vennootschapsbelasting, maar inkomstenbelasting en kan dan ook niet meer gebruik maken van de speciale regelingen en voordelen die gepaard gaan met het ondernemerschap. De belastingdienst komt dus in ieder geval nooit tekort. De fondsen kunnen wel inkomsten mislopen als de VAR foutief gebruikt wordt, maar het is dan de vraag hoe ernstig dat is, omdat ook de uitkeringen nauwelijks verstrekt worden en omzet en winst geen doelstellingen zijn.

In de Wet Flexibiliteit en zekerheid speelt het rechtsvermoeden betreffende het bestaan van een arbeidsovereenkomst een belangrijke rol in verhoudingen tussen opdrachtgever en zelfstandige. In beginsel biedt het de werkenden die onvrijwillig de positie van zelfstandige hebben ingenomen, de mogelijkheid om via een beroep op het rechtsvermoeden alsnog de bescherming van de werknemerspositie te verwerven. Overigens blijkt dat in bestaande arbeidsverhoudingen met enige continuïteit de 'werknemer' niet gauw de 'werkgever' in een juridische procedure zal aanspreken. Bovendien zijn op-

drachtgevers in staat om op het beroep op rechtsvermoedens te anticiperen, bijvoorbeeld door van de ZZP-ers die zij inschakelen, een verklaring arbeidsrelatie (VAR) te verlangen die hun - althans op arbeidsrechtelijk gebied - bescherming biedt tegen late claims van de kant van de ZZP-er.

Ook is het mogelijk dat de opdrachtgever er samen met de ZZP-er voor kiest om de arbeidsverhouding voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen als dienstbetrekking te behandelen. Ook als de ZZP-er een zelfstandige ondernemer is, kan deze voor bepaalde werkzaamheden bij de opdrachtgever in dienstbetrekking zijn. In dat geval moet de opdrachtgever loonbelasting/premie volksverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet inhouden en afdragen en ook eventueel premies werknemersverzekeringen betalen.

Alfahulpen

Alfahulp is een vorm van huishoudelijke verzorging, waarbij de cliënt de werkgeversrol vervult. De alfahulp is dus niet in dienst van een zorgondernemer, die veelal wel bemiddelt tussen cliënt en alfahulp. Alfahulpen doen uitsluitend huishoudelijk werk en geen verzorgende taken bij hulpbehoevende cliënten thuis, die voor die hulp geïndiceerd zijn. Begin 2007 zijn er naar schatting 54860 alfahulpen werkzaam. Veel alfahulpen zijn (herintredende) vrouwen, maar er zijn flinke regionale verschillen. In de grote steden in de Randstad wordt dit werk bijvoorbeeld ook gedaan door (mannelijke) studenten.

De alfahulp valt onder de 'Regeling dienstverlening aan huis'. Een particulier kan aan huis huishoudelijke taken laten verrichten door een dienstverlener. Voor alle vormen van dienstverlening aan huis kan er sprake zijn van een dienstbetrekking. Dit kan betekenen dat loonheffingen moeten worden ingehouden en afgedragen, maar bij de Regeling dienstverlening aan huis is er sprake van een vrijstelling voor de loonheffingen (www.belastingdienst.nl). De Regeling dienstverlening aan huis gaat over dienstverlening aan huis als verzamelnaam, voor taken in het huishouden door een derde die een burger anders zelf zou doen, zoals schoonmaken van de woning (wassen, strijken, koken, afwassen), oppassen op kinderen, onderhouden van de tuin, uitvoeren van klein onderhoud aan de woning, fungeren als privé-chauffeur, uitvoeren van allerlei klusjes, bijvoorbeeld boodschappen doen en ophalen van medicijnen en verlenen van (mantel)zorg, al of niet via een persoonsgebonden budget.

De kern van de overeenkomst met een alfahulp is een fiscale constructie. Als aan de door de belastingdienst gestelde voorwaarden wordt voldaan hoeft de cliënt geen belasting in te houden en af te dragen. De alfahulp draagt daar zelf zorg voor. De constructie is bovendien een arbeidsvoorwaardelijke constructie: de alfahulp is in dienst van de cliënt (maximaal voor 3 dagen per week bij dezelfde persoon, anders is de alfahulp een werknemer en moeten er loonbelasting en premies voor de werknemersverzekering worden ingehouden) en de cliënt valt niet onder het begrip werkgever zoals gedefinieerd in de cao Thuiszorg.

Recent heeft de Rechterbank Almelo een uitspraak gedaan waarin de betreffende zorgondernemer als werkgever van de door hem bemiddelde alfahulpen werd aangemerkt⁷. De alfahulp werd dus geacht voor de sociale werknemersverzekeringen in dienstbetrekking tot de zorgorganisatie te staan. De uitspraak kan dezelfde gevolgen hebben voor alle zorgorganisaties die bemiddelen tussen alfahulpen en cliënten. Het is echter

⁷ LJN: BB3315, Rechterbank Almelo, 06/1369 en 06/1370

nog niet te voorzien wat dit betekent voor de mate waarin alfa-hulpverlening in de toekomst zullen worden ingezet. Wellicht wordt deze vorm van dienstverlening voortaan (in toenemende mate) door zorgorganisaties aangeboden via personeel met een vaste of tijdelijke arbeidsovereenkomst. In het laatste geval kan de vangnetgroep overige flexwerkers in omvang toenemen.

1.4 Doelstelling van het onderzoek en onderzoeksvragen

Het voorgaande maakt duidelijk dat de regelgeving complex is. Het is daarom te verwachten dat er in de dagelijkse situatie van (vooral kleine) bedrijven en instellingen veel onbekendheid is over de handelwijze bij ziekte als het gaat om de overige flexwerkers. Ook de betrokken werknemers weten lang niet altijd wat hun rechten en plichten zijn. Dit in tegenstelling tot de situatie rond de uitzendkrachten fase A/1,2 die doorgaans adequaat door het uitzend- of detacheringbureau worden begeleid. Bij ziekte vallen uitzendkrachten fase A/1,2 direct in het vangnet. Kenmerkend voor de definitie van de arbeidsrelatie van de overige flexwerkers is de tijdelijkheid van het dienstverband. Gedurende het dienstverband heeft de werknemer bij ziekte recht op loondoorbetaling. Pas als de ziekte langer duurt dan de duur van de overeenkomst, komt de overige flexwerker in het vangnet. Uitzendkrachten fase B behoren eveneens tot de vangnetgroep overige flexwerkers. Zij hebben een tijdelijke aanstelling bij het uitzendbureau. Ook ZZP-ers met een VAR resultaat uit overige werkzaamheden (VAR-row) of een VAR loon uit dienstbetrekking (VAR-loon) kunnen overige flexwerker zijn.

Het doel van het onderzoek in dit rapport is na te gaan wat de kenmerken zijn van de vangnetgroep overige flexwerkers, hoe groot de verzekerde en onverzekerde groep is, hoe de verschillende deelgroepen omgaan met het risico van ziekte, in hoeverre er sprake is van (zelf)selectie op gezondheid bij de keuze voor zelfstandigheid of voor het type aanstelling en hoe werkgevers en arbodiensten met het risico van ziekte bij deze groepen omgaan. Specifiek wordt nagegaan hoe de vangnetgroep overige flexwerkers qua samenstelling en handelwijze bij ziekte verschilt van de uitzendkrachten fase A/1,2, werknemers met een vast dienstverband en zelfstandige ondernemers inclusief ZZP-ers. Omdat er sprake is van een vrij sterk wisselende samenstelling van de groep overige flexwerkers, schetsen wij op basis van al eerder uitgevoerd sociaaleconomisch onderzoek en onderzoek naar maatschappelijke ontwikkelingen en samenstelling van de beroepsbevolking een beeld van de mogelijke ontwikkeling van deze vangnetgroep in de toekomst.

In totaal worden in dit rapport vijf onderzoeksvragen beantwoord.

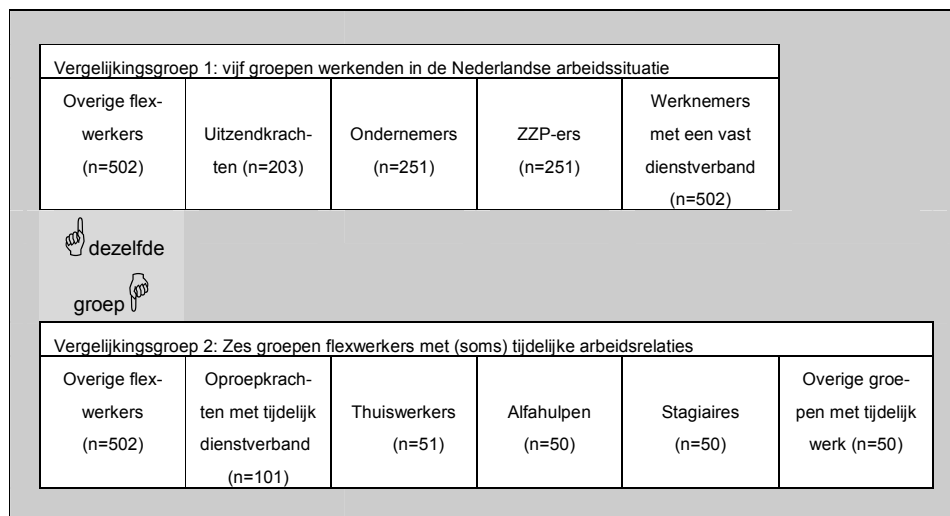
1. Wat is de omvang en de samenstelling van de vangnetgroep overige flexwerkers?
2. Hoe gaan overige flexwerkers om met het risico van ziek worden en hoe is dit in vergelijking met uitzendkrachten fase A/1,2, werknemers met een vaste aanstelling, zelfstandigen en ZZP-ers?
3. Is er sprake van (zelf)selectie op basis van gezondheid bij de keuze (of het aanbod) van het type aanstelling of zelfstandigheid?
4. Hoe gaan werkgevers en arbodiensten om met ziekteverzuim van overige flexwerkers tijdens en na beëindiging van de aanstelling of opdracht?
5. Wat zijn mogelijke toekomstige ontwikkeling van de omvang van de vangnetgroep overige flexwerkers?

Vooraan in dit rapport, bij de leeswijzer, wordt een overzicht gegeven van de hoofdstukken waarin een (deel)antwoord op deze vijf vragen gegeven wordt.

1.5 Afbakening van de onderzoeksgroepen

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen worden tien groepen werkenden in de Nederlandse arbeidssituatie vergeleken. Niet alleen wordt de groep overige flexwerkers vergeleken met vier andere groepen werkenden met een duidelijke juridische status. Ook is het van belang om meer inzicht te krijgen in de samenstelling van de groep overige flexwerkers als het gaat om de meer onduidelijke vormen van tijdelijke arbeid en werknemerschap. De groep overige flexwerkers wordt daarom ook vergeleken met vijf groepen werkenden met een vrij ingewikkelde juridische status. Met elkaar dekken de tien groepen vrijwel alle vormen van tijdelijke arbeid. Doel is te kijken naar hoe de groepen zijn samengesteld, in welke mate zij te karakteriseren zijn als 'overige flexwerker' en hoe de reacties zijn ten aanzien van ziekte en verzekerd zijn tegen ziekte.

In deze paragraaf worden de tien groepen verder geïntroduceerd. Tevens wordt aangegeven waarom deze groepen gekozen zijn voor vergelijking. Begonnen wordt met de groep overige flexwerkers ten opzichte van vier andere belangrijke groepen werkenden in de Nederlandse arbeidssituatie. Daarna volgt een korte beschrijving van vijf kleinere groepen flexwerkers. De vergelijking van de tien onderzoeksgroepen wordt in afbeelding 1.5.1 schematisch in beeld gebracht en is identiek aan afbeelding 1.3.1.



Afbeelding 1.5.1 De tien onderzoeksgroepen van dit onderzoek, onderverdeeld in twee vergelijkingsgroepen, plus de steekproefomvang (n) per onderzoeksgroep

In de titels van de verschillende deelparagrafen in deze paragraaf worden de tien groepen steeds aangeduid met hun naam voluit en eventueel tussen haakjes met de naam die in de kolommen van de tabellen van dit rapport aangegeven staat. Bij de beschrijving van de verschillende groepen wordt steeds in een boxje samengevat: (a) om welke groep het gaat, (b) de wijze waarop men verzekerd is tegen de financiële risico's van ziekte en (c) wie als werkgever verantwoordelijk is voor het ziekteverlof.

Overige flexwerkers

De groep tijdelijk aangestelde werknemers is een vrij belangrijke deelgroep van werknemers binnen de totale populatie van werkenden in Nederland. Een groot deel van de Nederlandse werknemers begint de loopbaan met één of meer tijdelijke aanstellingen. Ook werknemers die hun baan zijn kwijt geraakt of ergens anders solliciteren, starten vaak met een tijdelijke aanstelling. Bij goed functioneren, wordt die omgezet in een vaste baan.

Vangnetgroep overige flexwerkers (overige flexwerkers)

- (a) Arbeidsrelatie: werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
- (b) Financiering van inkomen bij ziekte: afdracht wachtgeldpremie door werkgever⁸
- (c) Uitvoering werkgeversverplichtingen m.b.t. re-integratie: werkgever tijdens aanstelling, UWV na einde aanstelling

Onderscheidend kenmerk bij deze groep is het werken op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (tijdelijke aanstelling) of een soortgelijke tijdelijke overeenkomst of mondelinge afspraak. De vangnetgroep overige flexwerkers is de centrale onderzoeksgroep in dit rapport. Voor de hele groep tijdelijk aangestelde werknemers geldt dat zij na het einde dienstverband geen werkgever meer hebben en bij ziekte die begon tijdens de aanstelling recht hebben op een uitkering in het kader van de Ziektewet. Ook werknemers met een tijdelijke aanstelling bij een uitzendbureau of detacheringbureau (uitzendkrachten fase B/3) behoren tot deze groep. In principe is de werknemer in de tijd voorafgaand aan het beëindigen van het dienstverband verplicht de werknemer het loon door te betalen en te zorgen voor de uitvoering van de re-integratie in het kader van de Wet verbetering poortwachter. Daarna neemt UWV deze verplichting over en is daarmee dus de werkgever geworden.

Uitzendkrachten fase A/1,2 (uitzendkrachten)

Een belangrijke groep waarmee de vangnetgroep 'overige flexwerkers' vergeleken wordt is de groep uitzendkrachten fase A/1,2. Deze groep bestaat uitsluitend uit uitzendkrachten die uitzendwerk verrichten op basis van het uitzendbeding. Bij ziekte stopt de arbeidsrelatie met het uitzend- of detacheringbureau. Een uitzendkracht ontvangt dan automatisch een Ziektewetuitkering. Dat wordt geregeld door het uitzendbureau, dat ook de premieafdracht regelt.

Volgens de Ziektewet heeft de uitzendkracht gedurende de ziekteperiode recht op 70% van het laatst verdiende inkomen. In de cao voor Uitzendkrachten van de ABU is bepaald dat de uitzendonderneming aan de fase A uitzendkrachten met uitzendbeding vanaf de derde ziekte dag voor de eerste 52 weken van ziekte een aanvulling van 21% geven. De fase A uitzendkracht met uitzendbeding heeft dus bij ziekte recht op 91% van het laatst verdiende inkomen. Voor uitzendkrachten die vallen onder de cao van de NBBU geldt een 20% aanvulling voor uitzendkrachten in fase 1 & 2. Na het eerste ziektejaar ontvangt de uitzendkracht 70% van het laatst verdiende inkomen. De re-integratieverplichtingen worden volledig uitgevoerd door UWV.

⁸ De wachtgeldpremie wordt sectoraal vastgesteld en door werkgevers afgedragen. De premie bestaat uit twee componenten: een premie ter financiering van de kortdurende werkloosheid in de sector en een premie ter financiering van de ZW-lasten in de sector.

Uitzendkrachten fase A/1,2 (uitzendkrachten)

- (a) Arbeidsrelatie: werknemers met een arbeidsovereenkomst op basis van het uitzendbeding
- (b) Financiering van inkomen bij ziekte: afdracht wachtgeldpremie door het uitzend- of detacheringbureau
- (c) Uitvoering werkgeversverplichtingen m.b.t. re-integratie: UWV vanwege einde aanstelling bij ziekte

Voor het onderzoek is de vergelijking met de uitzendkrachten fase A/1,2 vooral interessant vanwege het gegeven dat bij ziekte in principe iedere uitzendkracht een uitkering ontvangt en automatisch valt onder de re-integratiebegeleiding door UWV. Hiermee contrasteert deze vangnetgroep met de vangnetgroep overige flexwerkers, omdat er geen sprake is van een overgangssituatie. Voor de uitzendkrachten is er geen keuze: men krijgt automatisch een uitkering en begeleiding naar werkhervatting. De vangnetgroep overige flexwerkers is afhankelijk van de werkwijze bij de werkgever en/of kiest vaak zelf om zich aan te melden bij UWV voor een Ziektewetuitkering. Dit gebeurt bijvoorbeeld minder vaak bij kortdurende ziektegevallen of als de werknemer een goede financiële achtervang heeft (Klein Hesselink e.a., 1998).

ZZP-ers

Er zijn twee groepen. Bij ziekte hebben ZZP-ers met een de VAR winst uit onderneming (VAR-wuo) of een VAR inkomsten uit werkzaamheden voor rekening en risico van een vennootschap (VAR-dga) in principe geen recht op een Ziektewetuitkering. Als het goed is beschikken zij daarom over een eigen financiële buffer of over een private verzekeringsregeling om eventuele perioden van ziekte en werkloosheid te overbruggen. Een andere groep, namelijk degenen met een VAR resultaat uit overige werkzaamheden (VAR-row) of een VAR loon uit dienstbetrekking (VAR-loon) moet wel door de opdrachtgever aangemeld worden voor de afdracht loonheffingen, omdat het hier in feite gaat om werknemers. Een opdrachtgever die dat negeert riskeert een naheffing van de belastingdienst en kan achterlopen bij het betalen van loon aan de zieke werknemer en bij de verplichting ten aanzien van het begeleiden en re-integreren van de werknemer in het kader van de Wet verbetering poortwachter.

<i>ZZP-ers Twee vormen: ZZP-ers en werknemers.</i>	
<i>ZZP-ers</i>	<i>Werknemers</i>
(a) Arbeidsrelatie: zelfstandig opererende personen die een overeenkomst aangaan tot levering van een omschreven product of dienst.	(a) Arbeidsrelatie: werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die een overeenkomst aangaan tot levering van een omschreven product of dienst.
(b) Financiering van inkomen bij ziekte: eigen risico (niet verzekerd of private verzekering)	(b) Financiering van inkomen bij ziekte: afdracht wachtgeldpremie door werkgever ('opdrachtgever')
(c) Uitvoering werkgeversverplichtingen m.b.t. re-integratie: is er niet, eigen risico (geen inkomen of uitkering private verzekering)	(c) Uitvoering werkgeversverplichtingen m.b.t. re-integratie: werkgever ('opdrachtgever') tijdens aanstelling; UWV na einde aanstelling

ZZP-ers zijn als onderzoeksgroep geselecteerd omdat een deel van deze groep door de opdrachtgever moet worden aangemeld voor afdracht van de premies werknemersverzekeringen. Voor het onderzoek wordt nagegaan hoe groot de totale groep ZZP-ers is, hoe groot de groep is die in aanmerking komt voor premieafdracht en hoe deze groep omgaat met het financiële risico van ziekte. Vooral de groep die werknemer is, is interessant, omdat dit een groep is die vanwege de tijdelijkheid van hun werk in feite behoort tot de groep overige flexwerkers. De groep is tevens gekozen omdat het gaat om zelfstandigen die zelf verantwoordelijk willen zijn voor de risico's in verband met ziekte en waar gezondheidsselectie dus mogelijk een grote rol speelt.

Ondernemers

Dit zijn in ons onderzoek zelfstandigen met personeel in dienst, maar ook zelfstandigen zonder personeel in dienst, maar die zichzelf geen ZZP-er noemen vanwege het exploiteren van een onderneming met een eigen rechtspersoon, bijvoorbeeld een besloten vennootschap of een maatschap. Overigens is dit niet in lijn met gangbare definities van bijvoorbeeld Vossen en Bouwmeester (2002) in een onderzoek naar ZZP-ers in opdracht van de ministeries van Economische Zaken en Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Zij gebruikten de definitie: 'Een ZZP-er is een natuurlijke persoon die volgens de belastingdienst winst uit onderneming geniet en geen personeel in dienst heeft. Voor dit onderzoek wordt de directeur-grotaandeelhouder die enig personeelslid is, ook als ZZP-er beschouwd.' De agrarische ondernemer met een omvangrijke bedrijfsinvestering of de winkelier om de hoek zonder personeel in dienst zijn volgens deze definitie dus ook ZZP-er. Toch zal deze groep zich geen ZZP-er voelen en veel meer ondernemer, vanwege de fysiek aanwezige onderneming en het ontbreken van opdrachtgevers. Vossen en Bouwmeester (2002) hanteren echter een definitie, die door de beide ministeries waarvoor zij het onderzoek uitvoerden onderschreven wordt, iets om rekening mee te houden straks bij de interpretatie van de omvang van deze groep.

Ondernemers

- (a) Arbeidsrelatie: zelfstandig opererende personen die via een eigen bedrijf of organisatie een overeenkomst aangaan tot levering van een omschreven product of dienst
- (b) Financiering van inkomen bij ziekte: eigen risico (niet verzekerd of private verzekering)
- (c) Uitvoering werkgeversverplichtingen m.b.t. re-integratie: is er niet, eigen risico (geen inkomen of uitkering private verzekering)

We kiezen in dit onderzoek voor het bestuderen van de groep ondernemers vanwege de overeenkomst in arbeidszekerheid met de werknemers met een vast dienstverband en vanwege het contrast met de ZZP-ers. Er kan van uitgegaan worden dat zelfstandige ondernemers geen beroep doen op de sociale zekerheid en eventueel voor een eigen private verzekeringsvorm kiezen om de financiële risico's rond ziekte en werkloosheid af te dekken. Ook zal er bij hen sprake zijn van een meer stabiele ondernemingsvorm, dan bij de ZZP-ers, omdat ze vaak over een eigen bedrijfspand beschikken en een groter eigen bedrijfskapitaal hebben. De vraag is dan hoe zij omgaan met het risico van ziekte en wat het verschil daarbij is met de ZZP-ers.

Werknemers met een vast dienstverband (vast dienstverband)

Deze groep bestaat uit fulltime en parttime werkende werknemers met een vaste aanstelling en vaste werktijden en oproepkrachten met een vaste aanstelling, maar met een wisselend aantal werkuren per week. Kenmerkend is dus de vaste arbeidsrelatie. Ver-

wacht kan worden dat deze groep volledig is aangemeld voor het inhouden en de afdracht van de loonbelasting/premie volksverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet en de premies werknemersverzekeringen. In het geval van ziekte is de werkgever dus voor de volle twee jaar verantwoordelijk voor de loon-doorbetaling en de begeleiding bij re-integratie van deze werknemers.

Werknemers met een vast dienstverband

- (a) Arbeidsrelatie: werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
- (b) Financiering van inkomen bij ziekte: afdracht wachtgeldpremie door werkgever
- (c) Uitvoering werkgeversverplichtingen m.b.t. re-integratie: werkgever tijdens aanstelling; UWV na einde aanstelling

Deze groep is gekozen voor vergelijking, omdat het de meest reguliere groep van werknemers is in de Nederlandse arbeidssituatie. De groep oproepkrachten met een vaste aanstelling, maar met een wisselend aantal werkuren per week is hier geen uitzondering, omdat deze groep ook een vaste aanstelling heeft en voor de wisselende aantallen oproepuren een beroep kan doen op de rechtsvermoedens aangaande de omvang van het dienstverband en het aantal gewerkte uren in de Wet flexibiliteit en zekerheid. Alleen indien er sprake is van een tijdelijke aanstelling, dan valt deze groep onder de vangnetgroep overige flexwerkers (zie beschrijving van de groep hierna). De groep werknemers met een vast dienstverband is ook gekozen, omdat met de vergelijking van deze groep met de vier hiervoor beschreven groepen vrijwel de hele Nederlandse populatie van werkenden in het onderzoek betrokken is.

Oproep/invalkrachten met een tijdelijk dienstverband (oproep tijdelijk)

Het gaat hier om oproepkrachten met een tijdelijk dienstverband. Bij de hele groep oproepkrachten en dus ook de oproepkrachten met een tijdelijke aanstelling verschillen de contracten onderling sterk wat betreft het aantal vaste en variabele uren, wel of geen gegarandeerde uren en/of of wel of geen opkomstplicht. Daarmee is ook het inkomen van zieke oproepkrachten niet altijd gegarandeerd. Er zijn drie situaties: (1) de werkgever moet het loon (tijdelijk) doorbetalen, (2) de werknemer heeft recht op een Ziektewetuitkering en het kan (3) ook voorkomen dat de oproepkracht helemaal niets ontvangt. Globaal gezien gelden de volgende regels.

- Bij ziekte tijdens het wachten op een oproep is er geen recht op loon of Ziektewetuitkering. Dit geldt meestal ook bij ziekte na de oproep maar vóór de start van het werk.
- Bij ziekte na de start van het werk is de werkgever verplicht om tot het einde van de oproep minimaal 70% van het loon door te betalen. Indien er sprake is van een 'voorovereenkomst', is er daarna recht op een Ziektewetuitkering.
- Bij ziekte na afloop van de gewerkte periode heeft men soms nog recht op een Ziektewetuitkering, maar alleen indien er sprake is van een 'voorovereenkomst'.
- Bij een minimumuren contract of een min/max contract ontvangt men altijd 70% van het loon over de uren die gegarandeerd zijn.

Oproepkrachten met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

- (a) Arbeidsrelatie: werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
- (b) Financiering van inkomen bij ziekte: afdracht wachtgeldpremie door werkgever
- (c) Uitvoering werkgeversverplichtingen m.b.t. re-integratie: werkgever tijdens aanstelling; UWV na einde aanstelling

Binnen de groep oproepkrachten is alleen de groep oproepkrachten met een tijdelijke arbeidsovereenkomst nader onderzocht. Daaronder vallen ook degenen die geen duidelijke schriftelijk vastgelegde of mondelinge afspraak hebben met de werkgever. Bij deze groep kan het voorkomen dat bij ziekte het contract niet meer verlengd wordt, zodat er dan sprake is van het van kracht worden van de vangnetconstructie. Het is dan echter de vraag of men daarvan gebruik maakt, zeker als het gaat om een bestaande relatie of een kortdurend ziektegeval. Een interessante vraag is ook in welke mate de groep zonder een duidelijke afspraak of schriftelijk vastgelegde arbeidsovereenkomst met de werkgever is opgegeven voor het inhouden en afdragen van de loonbelasting/premie volksverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet en premies werknemersverzekeringen.

Thuiswerkers

Thuiswerkers met een arbeidsovereenkomst hebben recht op betaling van het minimumloon, vakantiegeld en een aantal (betaalde) vakantiedagen per jaar. Veel thuiswerkers zijn echter niet in dienst van hun opdrachtgever, maar ook dan kan men nog wel recht hebben op betaling van het minimumloon en vakantiegeld. Als iemand in opdracht werkzaamheden uitvoert, is echter het vaak lastig om te bepalen of er sprake is van een dienstbetrekking. Dit is mede te zien aan van de 'Verklaring Arbeidsrelatie' (VAR) die men kan opvragen. In deze verklaring geeft de belastingdienst aan hoe deze de inkomsten van de ZZP-er ziet. Hierdoor wordt het ook duidelijk of er wel of geen heffingen en premies moet worden inhouden.

Thuiswerkers Twee vormen: Als ZZP-er en in fictief dienstverband. Deze laatste groep is werknemer	
<i>ZZP-er</i>	<i>Fictief dienstverband</i>
(a) Arbeidsrelatie: zelfstandig opererende personen die een overeenkomst aangaan tot levering van een omschreven product of dienst.	(a) Arbeidsrelatie: werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die een overeenkomst aangaan tot levering van een omschreven product of dienst
(b) Financiering van inkomen bij ziekte: eigen risico (niet verzekerd of private verzekering)	(b) Financiering van inkomen bij ziekte: afdracht wachtgeldpremie door werkgever
(c) Uitvoering werkgeversverplichtingen m.b.t. re-integratie: is er niet, eigen risico (geen inkomen of uitkering private verzekering)	(c) Uitvoering werkgeversverplichtingen m.b.t. re-integratie: werkgever tijdens aanstelling; UWV na einde aanstelling

Thuiswerkers worden onderzocht omdat ze voor een deel behoren tot de groep werknemers met een (fictief) dienstverband. Ook bij de ZZP vorm van thuiswerk kan het

dus zijn dat het gaat om een arbeidsrelatie. Om die reden is het interessant om de groep binnen de groep van overige flexwerkers te betrekken.

Alfahulpen

In principe behoort deze groep tot de werkenden die huishoudelijk werk verrichten in opdracht van de klant en dus grotendeels niet tot de vangnetgroep overige flexwerkers. Er is pas sprake van een arbeidsrelatie indien men meer dan drie dagen per week op deze wijze werkt voor klanten. De alfahulp is dus vaak niet verplicht verzekerd voor de Ziektewet, maar kan wel een vrijwillige verzekering bij UWV sluiten voor verlies van inkomen wegens: ziekte, verlof bij zwangerschap en bevalling, langdurige arbeidsongeschiktheid en werkloosheid.

Alfahulpen Twee vormen: 'Regeling dienstverlening aan huis' en in dienstverband	
<i>'Regeling dienstverlening aan huis'</i>	<i>Dienstverband</i>
((a) Arbeidsrelatie: zelfstandig opererende personen die een overeenkomst aangaan tot levering van een omschreven product of dienst.	(a) Arbeidsrelatie: werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die een overeenkomst aangaan tot levering van een omschreven product of dienst
(b) Financiering van inkomen bij ziekte: eigen risico (niet verzekerd of private verzekering)	(b) Financiering van inkomen bij ziekte: afdracht wachtgeldpremie door werkgever
(c) Uitvoering werkgeversverplichtingen m.b.t. re-integratie: is er niet, eigen risico (geen inkomen of uitkering private verzekering)	(c) Uitvoering werkgeversverplichtingen m.b.t. re-integratie: werkgever tijdens aanstelling: UWV na einde aanstelling

Veel alfahulpen verzekeren zich niet particulier vanwege de hoge kosten. Bovendien komen alfahulpen vrijwel nooit in aanmerking voor WW en WIA. Voor de WW niet omdat er altijd voldoende werk is en voor de WIA niet omdat ze in het kader van 'Regeling dienstverlening aan huis' maar voor een periode van 6 weken ziek geregistreerd zijn en er geen sprake is van re-integratieactiviteiten. Voor het onderzoek naar de aard en de omvang van de vangnetgroep overige flexwerkers is het van belang om na te gaan hoe groot de groep is die drie dagen of meer werkt en wat de consequenties zijn als deze groep alsnog binnen de vangnetgroep gaat vallen.

Stagiaires

Stagiaires die op basis van een arbeidsovereenkomst bij een bedrijf werken, zijn verzekerd voor de werknemersverzekeringen. Het bedrijf moet dan de premies afdragen. Als er geen arbeidsovereenkomst is, maar een fictieve dienstbetrekking, zijn de stagiairs wel verzekerd voor de Ziektewet, mits er loon wordt betaald. De werkgever hoeft dan echter geen premies te betalen.

Stagiaires Twee vormen: onkostenvergoeding en inkomen. Deze laatste groep is werknemer	
<i>Op basis van onkostenvergoeding</i>	<i>Dienstverband</i>
(a) Arbeidsrelatie: geen	(a) Arbeidsrelatie: werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
(b) Financiering van inkomen bij ziekte: geen	(b) Financiering van inkomen bij ziekte: afdracht wachtgeldpremie door werkgever
(c) Uitvoering werkgeversverplichtingen m.b.t. re-integratie: geen (stageplaats wel verantwoordelijkheid voor inhoudelijke werkkenmerken (arbeidsomstandigheden, werktijden)	(c) Uitvoering werkgeversverplichtingen m.b.t. re-integratie: werkgever tijdens aanstelling: UWV na einde aanstelling

De groep stagiaires is in het onderzoek meegenomen omdat een deel afdrachtplichtig is en dus ook verzekerd voor de Ziektewet. Nagegaan wordt in welke mate dit het geval is.

Overige groepen met een tijdelijk dienstverband (groep anders)

Het gaat hier om een restgroep overige werkenden die zichzelf niet heeft ingedeeld onder één van de andere groepen.

<i>Werknemers met overige vormen van betaald werk</i>
(a) Arbeidsrelatie: werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
(b) Financiering van inkomen bij ziekte: afdracht wachtgeldpremie door werkgever
(c) Uitvoering werkgeversverplichtingen m.b.t. re-integratie: werkgever tijdens aanstelling: UWV na einde aanstelling

Deze groep is echter wel als zodanig meegenomen voor het verder bepalen van de bijdrage van deze groep aan de omvang van de groep overige flexwerkers. Ook wordt nagegaan in welke mate deze groep verzekerd is voor de Ziektewet.

1.6 De opbouw van dit rapport

In dit rapport wordt een antwoord gegeven op de vijf onderzoeksvragen in paragraaf 1.4. Voorafgaand aan het beantwoorden van deze onderzoeksvragen wordt in hoofdstuk 2 eerst de uitvoering van het onderzoek toegelicht. In de hoofdstukken 3 tot en met 10 wordt vervolgens steeds één onderzoeksvraag of deel ervan beantwoord. Telkens wordt aan het einde van ieder hoofdstuk een korte samenvatting gegeven aan de hand van het beantwoorden van een (deel van een) onderzoeksvraag. In hoofdstuk 11 volgt de bespreking en de implicaties van het onderzoek. De antwoorden op de verschillende onderzoeksvragen worden in hoofdstuk 11 uitgebreid en in de samenvatting van dit onderzoek aan het begin van het rapport kort weergegeven.

Terminologie rond de arbeidsovereenkomsten

In het taalgebruik over arbeidsrelaties worden vaak verschillende termen gebruikt. Zo heet een vaste baan doorgaans ook een baan met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, een vaste arbeidsrelatie, vast werk, een baan met een vast contract of een baan met een vaste arbeidsovereenkomst. Hetzelfde is het geval bij tijdelijk werk, waarvoor eenzelfde aantal taalkundige constructies gebruikt wordt. In dit rapport wordt dit soort termen door elkaar gebruikt. We gaan ervan uit dat de lezer hier geen problemen mee heeft, omdat het gaat om gangbare termen in het Nederlandse taalgebruik.

2 De uitvoering van het onderzoek

Voor het beantwoorden van de vragen in paragraaf 1.4 zijn drie deelonderzoeken gehouden, die in dit hoofdstuk per paragraaf worden toegelicht.

1. *Vragenlijstonderzoek*. Er is een internetenquête gehouden onder een selectie van 2.011 werkenden uit een landelijk representatieve steekproef van 72.805 personen tussen de 18 en 65 jaar afkomstig uit het internetpanel van Intomart GFK.
2. *Kwalitatieve interviews* met 20 belangenvertegenwoordigers, werkgevers en medewerkers van arbodiensten of andere begeleidende instanties, over de overwegingen voor het inschakelen van overige flexwerkers, uitzendkrachten, ZZP-ers en alfavulpen en over de wijze waarop zij omgaan met ziekteverzuim van werkenden in deze groepen.
3. *Kwantitatieve vergelijking* van groepskenmerken van de groep overige flexwerkers door middel van gegevens uit eerder uitgevoerd representatief onderzoek, met als doel voorspellingen te doen over de toekomstige ontwikkeling van deze groep.

2.1 Vragenlijstonderzoek

Het vragenlijstonderzoek is uitgevoerd in twee fasen: (a) een screening onder alle respondenten van 18 jaar en ouder uit het online panel van Intomart GFK en op basis daarvan is (b) de internetenquête gehouden onder een selectie van 2011 respondenten uit dit panel. De screening vond plaats in de november 2006. In totaal hebben 76685 respondenten van 18 jaar en ouder de enquête van de screening ingevuld. Bij alle respondenten is de arbeidscontractsituatie vastgesteld op het moment van de screening en in de 12 maanden daarvoor. Daarvan zijn uitsluitend de respondenten van 18 jaar tot en met 64 jaar geselecteerd. In totaal gaat het dan om 72805 respondenten. Het veldwerk is vervolgens uitgevoerd bij een steekproef van 2011 respondenten in december 2006.

Indeling van de onderzoeksgroepen

Bij het opzetten van de vragenlijst voor de screening is uitdrukkelijk een zo groot mogelijk aantal arbeidscontractsituaties onderscheiden. Op basis daarvan zijn de vangnetgroep overige flexwerkers en de verschillende vergelijkingsgroepen geselecteerd. Hiermee is de netto steekproef gerealiseerd die staat weergegeven in tabel 2.1.1.

De contractsituaties van de tien onderscheiden groepen zijn onderling niet uitsluitend. Een deel van de respondenten heeft meerdere banen of contractsoorten tegelijkertijd, zodat ze in meerdere groepen vallen. Dit geldt in de onderzoeksgroep van 2011 respondenten voor ongeveer 100 respondenten. Om te voorkomen dat deze respondenten de vragenlijst twee keer voorgelegd zouden krijgen, zijn ze steeds op basis van toeval (at random) aan één van de groepen toegewezen.

Responsverantwoording

Tabel 2.1.1 geeft de responsverantwoording voor het enquêteonderzoek. De bruto steekproef is gekozen op basis van random selectie van respondenten uit het screening bestand. De bruto steekproef van 4433 respondenten is steeds gefaseerd en per groep uitgenodigd voor deelname aan de enquête. In totaal 1909 respondenten zijn daarom niet geselecteerd voor deelname vanwege het behalen van het benodigde quotum in de betreffende groep. Daardoor lijkt de respons vrij laag, maar in feite ligt dit voor beide vergelijkingsgroepen rond de 79,7%, omdat 1909 respondenten niet benaderd zijn voor deelname aan de enquête.

Tabel 2.1.1: Responsverantwoording

	Scree- ning bestand	Bruto selectie	Valt af bij 2 ^e scree- ning	Vragen- lijst niet afge- maakt	Geen deelna- me	Netto respons	Respos- perenta- ge
<i>Vijf groepen werkenden:</i>							
- tijdelijk aangestelde werknemers	6337	1102	47	57	496	502	82,8%
- uitzendkrachten	985	448	25	32	188	203	78,1%
- ZZP-ers	2257	520	5	49	212	251	81,5%
- ondernemers	2221	559	54	76	178	251	65,9%
- vast dienstverband	41530	1142	3	65	572	502	88,1%
Totaal	53330	3771	134	279	1646	1709	80,4%
<i>Zes groepen flexwerkers:</i>							
- tijdelijk aangestelde werknemers	6337	1102	47	57	496	502	82,8%
- tijdelijk aangestelde oproepkracht	349	207	18	15	73	101	75,4%
- thuiswerkers	205	117	6	11	49	51	75,0%
- alfahulpen	577	101	1	12	38	50	79,4%
- stagiaires met eigen inkomen	1298	113	3	9	51	50	80,6%
- anders	1818	124	9	13	52	50	69,4%
Totaal	10584	1764	84	117	759	804	80,0%
Totaal alle respondenten	57577	4433	195	339	1909	2011	79,7%

Van alle benaderde respondenten hebben er uiteindelijk 2011 de vragenlijst ingevuld. Het invullen van de vragenlijst is door 339 personen voortijdig gestaakt en 195 personen bleken niet langer aan de screening voorwaarden te voldoen, meestal omdat ze tussentijds een andere baan hadden aangenomen en daarmee ook van contractstatus wisselden.

Vragenlijsten

Bij het aanbieden van de vragenlijst zijn twee groepen onderscheiden: werknemers en zelfstandigen. Beide groepen kregen een aparte vragenlijst aangeboden, omdat vragen over de werksituatie van werknemers van een geheel ander orde zijn dan vragen die aan ondernemers gesteld kunnen worden. Bij werknemers gaan de vragen vooral over de afhankelijkheidsrelatie tussen werknemer en werkgever. Bij werkgevers gaan de vragen over de eigen onderneming en de zakelijke relaties daarbij. De vragenlijsten zijn besproken met de klankbordgroep van het onderzoek.

Representativiteit van het screening bestand

Een belangrijke vraag is of de verschillende groepen representatief zijn voor de Nederlandse arbeidssituatie. Van tevoren was bekend dat het internetpanel niet helemaal representatief zou zijn en dat om die reden gebruik zou worden gemaakt van statistisch bijwegen door middel van de gouden standaard⁹. Deze variabele corrigeert voor persoonsgebonden en geografische kenmerken. In de tabellen van de hoofdstukken 4 t/m

⁹ Speciaal voor de marktonderzoekbureaus, maar ook voor onderzoeksafdelingen bij opdrachtgevers, heeft de Markt Onderzoek Associatie (MOA) in samenwerking met het CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek) de Gouden Standaard ontwikkeld, een ijkinginstrument voor nationale en regionale steekproeven (zie www.moaweb.nl)

9 zijn de percentages en gemiddelden steeds gewogen weergegeven, maar de aantallen respondenten steeds ongewogen, om zo de steekproefomvang exact weer te geven.

Voor ons onderzoek is het van belang om de representativiteit van het internetpanel wat betreft verhoudingen tussen de onderzoeksgroepen te vergelijken met wat bekend is over deze verhoudingen in de Nederlandse arbeidssituatie. We doen dit aan de hand van een vergelijking met twee andere landelijk representatieve onderzoeken.

Tabel 2.1.2: Aantallen respondenten in het Intomart GFK internetpanel in november 2006, onderscheiden naar contractsituatie (inclusief niet werken) en gewogen volgens de gouden standaard voor drie samenstellingen van het steekproefbestand

Contractsituatie	Aantal in november 2006	Percentage ongewogen totaal	Percentage gewogen totaal	Gewogen: alleen werkenden	Gewogen: alleen werknemers
Vaste aanstelling (geen oproepcontract)	41530	57,0%	54,5%	70,8%	76,3%
Een tijdelijke aanstelling	6337	8,7%	6,9%	9,0%	9,7%
Oproep/Invalkracht	3802	5,2%	4,5%	5,8%	6,2%
Contract bij uitzend-/detacheringbureau	2500	3,4%	3,0%	3,9%	4,2%
Zelfstandige met of zonder personeel	4725	6,5%	5,5%	7,2%	-
Thuiswerk met stukloon	205	0,3%	0,3%	0,4%	0,4%
Leerling of stagiaire met inkomen	1298	1,8%	1,4%	1,8%	2,0%
Vakantiewerker	597	0,8%	0,7%	0,9%	1,0%
Alfahulp of particuliere (huishoudelijke) hulp	577	0,8%	0,9%	1,2%	1,3%
Ander soort werk, maar wel betaald	1818	2,5%	2,4%	3,1%	3,3%
Geen betaalde baan, ZONDER uitkering	6904	9,5%	10,4%	-	-
Geen betaalde baan, MET uitkering	6632	9,1%	12,7%	-	-
Weet niet, wil niet zeggen	1390	1,9%	2,9%	3,8%	4,1%
Totaal aantal respondenten	72805	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Totaal aantal arbeidscontracten	78315	107,6%	106,0%	107,8%	108,4%

Tabel 2.1.2 geeft een overzicht van de ongewogen en gewogen aantallen en percentages respondenten in de steekproef, onderscheiden naar de contractsituatie, inclusief degenen zonder een betaalde baan in november 2006. De weging vindt plaats op basis van de gouden standaard. In de tabel staan in de derde, vierde en vijfde cijferkolom drie verschillende samenstellingen van de steekproef weergegeven, vanwege de vergelijking met ander representatief steekproefonderzoek hierna.

In de tweede en derde kolom van de tabel is te zien dat de ongewogen en gewogen percentages enigszins uiteenlopen. Weging heeft dus invloed en de gegevens in dit rapport. Alle analyses zijn daarom, met uitzondering van de regressie analyses, steeds gedaan op basis van de weging van de gegevens met de weegfactoren van de gouden standaard. De twee onderste regels van de tabel laten zien dat er meer contractsituaties zijn dan respondenten. Respondenten kunnen dus meerdere contractsituaties tegelijk hebben.

De verhoudingen tussen de groepen flexwerkers in het internetpanel kunnen vervolgens vergeleken worden met de verhoudingen tussen de groepen in twee andere landelijk representatieve onderzoeken. De eerste vergelijking is met de aantallen in de Enquête Beroepsbevolking (Ebb) van het CBS. Tabel 2.1.3 geeft de percentages werkenden en niet werkenden.

Tabel 2.1.3: vergelijking van CBS Ebb (2005) en Intomart GFK (november 2006) gewogen schattingen van percentages werkenden en niet werkenden in de Nederlandse populatie van 18 tot en met 64 jarigen

Contractsituatie	Ebb *)	Intomart
Werknemer, vaste arbeidsrelatie	56,8%	54,5%
Werknemer, flexibele arbeidsrelatie	7,1%	16,9%
Zelfstandige	8,8%	5,5%
Niet werkzaam in een betaalde baan	27,2%	23,1%
Totaal aantal respondenten	100,0%	100,0%

**) Inclusief werkenden met een baan van minder dan 12 uur per week*

Een probleem bij deze vergelijking is dat de aard van beide steekproeven nogal uiteenloopt. Daardoor zijn er op zijn minst drie onzekerheden in deze vergelijking. De eerste is dat de contractsituatie van respondenten met flexibele arbeidsrelaties jaarlijks nogal eens wijzigt. De Ebb die uitgaat van alle contractsituaties in het afgelopen jaar laat daarom een ander beeld te zien dan de Intomart steekproef die de situatie weergeeft voor november 2006. Daarnaast geeft de Ebb alleen de belangrijkste contractsituatie per respondent, terwijl voor de respondenten van het Internetpanel alle contractsituaties vastgelegd zijn. Vooral werknemers met flexibele contracten hebben nogal eens meerdere parttime banen tegelijk. Een derde verschil is dat de Ebb de contractsituatie globaal categoriseert aan de hand van slechts vier categorieën, terwijl wij dertien verschillende contractsituaties vaststellen, waaronder vooral flexibele arbeidsrelaties. Uit de vergelijking in tabel 2.1.3 blijkt dan ook dat er volgens de schatting van het Intomart GFK panel meer werknemers met een flexibele arbeidsrelatie zijn en minder zelfstandigen en niet werkenden dan de CBS Ebb cijfers aangeven.

Tabel 2.1.4: Vergelijking van NEA (2006) en Intomart GFK (november 2006) schattingen van aantallen en percentages werknemers in de Nederlandse populatie van 18 tot en met 64 jarigen (schattingen gewogen voor populatieaantallen)

Contractsituatie	NEA populatie schatting	Internet panel gewogen
Werknemer met vast dienstverband	82,8%	82,6%
Werknemer met tijdelijk dienstverband, uitzicht op vast	7,2%	6,5%
Werknemer met tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd	4,9%	2,3%
Werknemer met tijdelijk dienstverband, uitzicht onbekend	-	0,5%
Uitzendkracht fase A / 1,2	2,0%	1,7%
Oproepkracht/ invalkracht	2,2%	6,4%
Totaal sommering	100,0%	100,0%
Onbekend of anders	1,0%	4,2%
Totaal populatie/steekproef	101,3%	104,2%

**) Exclusief niet werkenden en zelfstandigen*

De tweede vergelijking gaat uit van de populatieverhoudingen die geschat zijn op basis van het TNO onderzoek Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden NEA 2006 (Van den Bossche e.a., 2007). Dit onderzoek gaat alleen over werknemers en dus niet over ondernemers en niet werkenden. De NEA 2006 steekproef is echter samengesteld op

basis van de Ebb populatie 2004, maar de vragen over de werksituatie zijn wel eind 2006 gesteld. De NEA percentages in tabel 2.1.4 zijn daarmee beter vergelijkbaar met die van Intomart GFK internetpanel dan de Ebb cijfers. Een verschil is dat er ons onderzoek meer oproepkrachten zijn dan in de NEA steekproef. Dit kan samenhangen met de aantrekkende economie of met het aantrekken van het vertrouwen in deze contractvormen, waardoor men minder terughoudend is geworden bij het aanstellen van oproepkrachten (Knegt, e.a., 2007).

2.2 Kwalitatieve interviews met werkgevers en arbodiensten

Het tweede deelonderzoek betreft de uitvoering en analyse van kwalitatieve mondelinge en telefonische interviews met 20 werkgevers, belangenvertegenwoordigers van werkgevers en werknemers en medewerkers van arbodiensten of andere begeleidende instanties, over de overwegingen voor het inschakelen en begeleiden van overige flexwerkers, uitzendkrachten, alfa-hulpverleners en ZZP-ers. Hierbij zijn werkgevers, opdrachtgevers en arbodiensten geselecteerd uit branches waar vaak gebruik wordt gemaakt van deze groepen werkenden. Uitdrukkelijk zijn daarbij ook vertegenwoordigers geselecteerd die geen modelpersoneelsbeleid voeren. Het ging ons vooral om de feitelijke gang van zaken, niet zozeer om het officiële beleid. Medewerkers van de volgende organisaties zijn geïnterviewd (soms meer dan één interview per organisatie):

- ActiZ
- ABVAKABO FNV
- UWV
- FNV zelfstandigen
- Thuiszorg Midden Limburg
- Vivium Zorggroep Naarderheem
- Amsterdam Thuiszorg
- Maetis Regiokantoor Amsterdam
- Maetis Regiokantoor Houten
- Maetis Regiokantoor Amsterdam
- FLA Freelance Associatie
- PZO Platform Zelfstandige Ondernemers
- SZW
- Belastingdienst (Winterswijk)
- Antonius ziekenhuis (Friesland)
- Atrium Medisch Centrum (Heerlen)
- Woonstichting de Key (Amsterdam)
- Servatius Woningstichting (Maastricht)
- ROC Amsterdam

Vanzelfsprekend geven deze kwalitatieve interviews slechts een aanvullend en subjectief beeld op de representatieve kwantitatieve gegevens van de steekproefonderzoeken. Op basis van de kwalitatieve gegevens mogen dus geen verstrekkende conclusies getrokken worden. De opmerkingen van de geïnterviewden geven echter wel een beter inzicht in de overwegingen van de verschillende organisaties ten aanzien van het omgaan met de verschillende onderzoeksgroepen. Ze worden vanwege de interpretatieve aard vooral weergegeven in hoofdstuk 10, waarin de conclusies en aanbevelingen van dit onderzoek aan de orde komen

2.3 Kwantitatieve voorspelling op basis van trends

Het doel van dit deel van het onderzoek is voorspellingen te doen op basis van de ontwikkeling van de verschillende deelgroepen flexibele werknemers in het verleden. In het verleden is in Nederland een aantal keren representatief onderzoek gedaan naar de samenstelling van de verschillende groepen flexibele werknemers. Bovendien is de ontwikkeling van enkele grote groepen werknemers door het CBS gevolgd over een flink aantal jaren. Een probleem bij dit soort onderzoek is echter dat de groepen niet éénduidig en precies gedefinieerd zijn. Dat maakt de vergelijking van de ontwikkeling van deze groepen moeilijk, maar niet onmogelijk. In hoofdstuk 3 worden de verschillende trends besproken en doorgetrokken. Voor de schatting van het aantal ZZP-ers in Nederland zijn tevens gegevens van de belastingdienst verkregen.

3 Omvang en ontwikkeling groep overige flexwerkers

De eerste onderzoeksvraag gaat over de omvang en samenstelling van de vangnetgroep overige flexwerkers. In dit hoofdstuk geven we een eerste antwoord op het eerste deel van deze vraag, namelijk naar de omvang. Het tweede deel van de vraag over de samenstelling van de groep wordt in hoofdstuk 4 beantwoord. Tevens geven we in hoofdstuk 3 een antwoord op vijfde onderzoeksvraag naar de mogelijke toekomstige ontwikkeling van de omvang van de vangnetgroep overige flexwerkers. De meeste gegevens voor dit hoofdstuk komen uit onderzoek dat representatief is voor de Nederlandse werksituatie en dat in een aantal jaren op dezelfde wijze herhaald is. Het gaat dus vooral om populatieschattingen in de loop van de tijd.

Een belangrijk probleem bij het vaststellen van de precieze omvang van groepen flexibele werknemers op de (Nederlandse) arbeidsmarkt is de continue in- en uitstroom. Werknemers houden zich niet aan definities en zeker de flexwerkers wisselen continu van baan. Daardoor zijn cijfers die gepubliceerd worden via representatief Nederlands enquêteonderzoek over flexwerkers per definitie nooit precies, tenzij ze voor één specifieke dag worden vastgesteld. Bekende data zijn in dit geval de laatste dag van de maand of het jaar. Maar deze aantallen zijn de volgende dag al niet meer geldig, omdat dit ook vaak de data zijn dat werknemers dienstverbanden beëindigen en/of nieuwe aangaan. In veel enquêteonderzoek wordt gekozen voor het stellen van de vraag over de arbeidsstatus voor een heel jaar of op het moment van enquêteren. In beide gevallen is er dan sprake van een aanzienlijke marge in de schattingen. Bij de vraag naar de arbeidsstatus van een jaar moet de belangrijkste baan worden gekozen. Bij de vraag naar de arbeidsstatus van dat moment wordt geen rekening gehouden met seizoensinvloeden, die in belangrijke mate een rol spelen bij flexwerk contracten.

Naast het verloop is ook het precies vaststellen van de definitie van flexibele werknemersgroepen bijzonder moeilijk, omdat onder andere: (1) de inhoud van flexibele arbeidscontracten steeds in ontwikkeling is, (2) flexwerkers ook zonder arbeidsovereenkomst werkzaam zijn, (3) afspraken over de aard en omvang van de arbeidsovereenkomst soms bewust vaag worden gehouden en/of (4) flexwerkers verschillende banen tegelijk hebben. In het laatste geval wordt dan meestal voor de belangrijkste baan gekozen. Een belangrijk probleem waar het CBS mee zit bij het vaststellen van de contractstatus van de respondenten in de Enquête beroepsbevolking (Ebb) is bijvoorbeeld de omvang van de baan. Die is voor de meeste gepubliceerde cijfers vastgesteld op 12 uur per week, maar daarmee wordt het aantal flexwerkers fors onderschat, omdat velen van hen minder uren werken en opgeroepen worden als dat nodig is. In dat geval worden de flexwerkers toegewezen aan de groepen zonder werk. Bovendien vraagt het CBS in de Ebb naar de belangrijkste baan, waardoor vaak gekozen wordt voor de vaste baan die men ook heeft of in dat jaar had, waardoor het aantal flexibele banen dus ook weer onderschat wordt.

3.1 Omvang en instroom van de groep overige flexwerkers

In deze paragraaf proberen we desondanks toch een eerste indicatie te geven van de omvang van de groep overige flexwerkers in de Nederlandse arbeidssituatie. Daarvoor wordt gebruik gemaakt van gegevens uit verschillende landelijk representatieve onderzoeken die allemaal met de voorgaande problemen te maken hebben en ten aanzien daarvan steeds een keuze gemaakt hebben. Het is dus belangrijk deze keuze steeds bij

de interpretatie van de omvang van de groepen te betrekken. We starten met ons eigen onderzoek. Tabel 3.1.1 geeft een overzicht van de verdeling van de respondenten voor november 2006 en de periode november 2005 tot en met november 2006. Het gaat om de respondenten van 18 tot 65 jaar.

Tabel 3.1.1 Verdeling van het aantal respondenten in het Intomart GFK internet-panel in november 2006 en in de periode november 2005 t/m november 2006 (aantallen gewogen met de Gouden standaard)

	Nov 2006		Nov 2005-2006	
	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage
Vaste aanstelling	38525	54,5%	41441	58,6%
Tijdelijke aanstelling	4904	6,9%	7725	10,9%
Oproep/invalkracht	3150	4,5%	4695	6,6%
Uitzendbureau of detacheringbureau	2121	3,0%	3627	5,1%
Zelfstandige met en zonder personeel	3901	5,5%	4289	6,1%
Thuiswerk met stukloon	203	0,3%	303	0,4%
Leerling/stagiaire met inkomen	996	1,4%	1667	2,4%
Vakantiewerker	481	0,7%	1414	2,0%
Alfahulp of particuliere (huishoudelijke) hulp	651	0,9%	836	1,2%
Ander soort werk, maar wel betaald	1666	2,4%	2530	3,6%
Geen betaalde baan, zonder uitkering	7369	10,4%	5615	7,9%
Geen betaalde baan, met uitkering	8973	12,7%	11193	15,8%
Weet niet/wil niet zeggen	2049	2,9%	2706	3,8%
Totale groep zonder dubbeltellingen	70740	100,0%	70740	100,0%
Totale groep met dubbeltellingen	74990	106,0%	88039	124,5%
Totale groep werkenden zonder dubbeltellingen	51657	73,0%	54518	77,1%
Totale groep werkenden met dubbeltellingen	55121	77,9%	65445	92,5%
Werkenden met twee of meer banen	3465	4,9%	10927	15,4%
Tijdelijke overeenkomst met:	3331	4,7%	4621	6,5%
Uitzicht op vast	1270	1,8%	2778	3,9%
Geen uitzicht op vast	303	0,4%	325	0,5%
Weet niet	4904	6,9%	7725	10,9%

In hoofdstuk 2 werd al aangegeven, dat de selectie van de respondenten tot stand kwam op basis van een screening van het hele Intomart GFK internetpanel. In november 2006 is het panel benaderd met enkele vragen over de contractsituatie van het werk dat men doet. De vragen zijn gesteld voor de maand november zelf en voor de situatie in het voorafgaande jaar (november 2005 tot en met november 2006). De antwoorden op vragen naar de situatie in november zijn gebruikt de respondenten te selecteren voor het onderzoek en geven een schatting van dat moment en zijn dus seizoensafhankelijk. Er is echter uitdrukkelijk gekozen om de respondenten te selecteren op basis van de toenmalige huidige baan, om vermenging van antwoorden vanuit een in de tussentijd andere aangenomen baan uit te sluiten. De vragen over het afgelopen jaar geven een schatting op jaarbasis en zijn dus niet seizoensafhankelijk. In beide gevallen kon men alle arbeidscontracten die men had aangegeven, maar niet het aantal. Er is dus ook hier

sprake van een onderschatting, bijvoorbeeld als respondenten twee of drie gelijktijdige of achtereenvolgende arbeidsovereenkomsten van dezelfde soort hadden.

Het gaat in tabel 3.1.1 over in totaal 70740 respondenten (72805 ongewogen) van 18 tot 65 jaar die in november 2006 aan het Internetpanel deelnamen. Daaronder zijn ook respondenten die geen betaald werk verrichten. In totaal 10,4% had geen betaalde baan en geen uitkering en 12,7% had geen betaalde baan, maar wel een uitkering. Een klein deel (2,9%) wilde hun status niet meedelen of wist dit niet. We hebben ook voor deze groep percentages berekend, dus mogelijk zijn de percentages in de tabel iets onderschat.

Wat betreft de overige flexwerkers, blijkt dat in november 2006 in totaal 6,9% van de alle Nederlanders tussen de 18 en 65 jaar een tijdelijke aanstelling had. In de hele periode van november 2005 tot november 2006 is dat 10,9%. Dat is 9,7%, respectievelijk 14,2% van de betaald werkende populatie. Een flinke groep dus. Daar komt nog bij dat in andere groepen ook werkenden zitten die tot de groep overige flexwerkers kunnen behoren. Het NEA onderzoek van 2006 (Van den Bossche e.a., 2007) laat zien dat er in 2006 in totaal 12,1% werknemers met een tijdelijke aanstelling waren, waarvan 7,2% met een uitzicht op een vaste aanstelling en 4,9% aangesteld voor de duur van het project. Het NEA onderzoek vraagt naar de aard van de werkkring op dat moment en is eveneens in eind 2006 uitgevoerd, waardoor beide onderzoeken relatief goed vergelijkbaar zijn.

De percentages in tabel 3.1.1 sommeren niet tot het totale percentage respondenten, maar tot 106% in november 2006 en 124,5% in de hele periode november 2005 tot en met november 2006. De reden is dat men verschillende contractvormen en leefsituaties naast elkaar kan hebben (soms werken dan weer zonder baan), zowel op dezelfde tijd als achtereenvolgens. In november 2006 zijn er dus 6% dubbeltellingen en in het hele voorafgaande jaar is dat 24,5%. Als alleen gekeken wordt naar de dubbeltellingen bij de arbeidscontractvormen, dan is er in november 2006 sprake van 4,9% van de werkenden die twee of meer verschillende soorten arbeidscontracten tegelijk hebben. In het hele voorafgaande jaar is dat 15,4%. Wat dit laatste percentage betreft, kan dus geconcludeerd worden dat er sprake is van een fors verloop tussen de verschillende contractvormen.

Met behulp van deze gegevens kan ook vastgesteld worden tussen welke contractvormen en leefsituaties men in de loop van het jaar wisselt, ofwel waar de overige flexwerkers vandaan komen. Tabel 3.1.2 geeft een overzicht van de percentages overgangen vanuit de verschillende contractvormen en leefsituaties in het jaar voorafgaand aan november 2006 naar een tijdelijke baan in november 2006. In totaal gaat het in deze tabel om 4904 werknemers met een tijdelijke aanstelling.

In de kolommen staat de situatie in november 2006, in de rijen de situatie in de 12 maanden voorafgaand aan november 2006. De meeste respondenten met een tijdelijke aanstelling zijn afkomstig uit een andere tijdelijke aanstelling. Het onderste blokje met percentages laat zien dat de grootste instroom verloopt vanuit gelijksoortige aanstellingen. De meeste respondenten met een tijdelijke aanstelling met uitzicht op een vaste aanstelling hebben bijvoorbeeld daarna een soortgelijke aanstelling. Er is wel sprake van een wat groter verloop van een aanstelling *zonder* uitzicht op vast naar een baan met *wel* een uitzicht op vast. Dit hangt mogelijk samen met de ketenbepaling in de Wet flexibiliteit en zekerheid, die werkgevers verplicht om werknemers na drie tijdelijke aanstellingen (afhankelijk van de cao) een vaste baan aan te bieden.

Tabel 3.1.2 Verloop van het aantal respondenten in het Intomart GFK internet-panel in de periode november 2005 t/m november 2006 naar de situatie in november 2006 en (aantallen gewogen met de Gouden standaard)

Situatie in voorafgaand jaar	Situatie in november 2006			
	Tijdelijke aanstelling met:			Totaal
	Uitzicht op vaste aanstelling	Geen uitzicht op vaste aanstelling	Weet niet	
Vaste aanstelling	24,7%	14,4%	13,2%	21,3%
Tijdelijke aanstelling	36,0%	37,2%	35,1%	36,3%
Oproep/invalkracht	7,3%	9,6%	9,3%	8,0%
Uitzendbureau of detacheringbureau	12,5%	9,3%	14,0%	11,8%
Zelfstandige met en zonder personeel	2,0%	2,8%	2,0%	2,2%
Thuiswerk met stukloon	0,4%	0,2%	0,8%	0,4%
Leerling/stagiaire met inkomen	3,3%	4,9%	3,9%	3,7%
Vakantiewerker	2,2%	5,2%	6,8%	3,3%
Alfahulp of particuliere (huishoudelijke) hulp	0,6%	0,7%	0,9%	0,7%
Ander soort werk, maar wel betaald	1,6%	3,5%	2,7%	2,2%
Geen betaalde baan, zonder uitkering	-	-	-	-
Geen betaalde baan, met uitkering	8,2%	8,0%	7,6%	8,1%
Weet niet/wil niet zeggen	0,5%	1,1%	3,3%	0,8%
Totaal aantal	3331	1270	303	4904
Komt van soort uitkering:				
WW uitkering	72,0%	64,1%	65,7%	69,6%
ZW uitkering	12,3%	16,3%	13,8%	13,4%
Bijstandsuitkering	15,2%	19,4%	31,1%	17,2%
Andere uitkering	19,2%	17,2%	18,9%	18,7%
Totaal percentages	118,7%	117,1%	129,5%	118,9%
Tijdelijke overeenkomst met:				
Uitzicht op vast	69,1%	12,0%	17,2%	50,8%
Geen uitzicht op vast	30,1%	87,4%	42,1%	46,1%
Weet niet	0,7%	0,6%	40,7%	3,1%
Totaal percentages	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

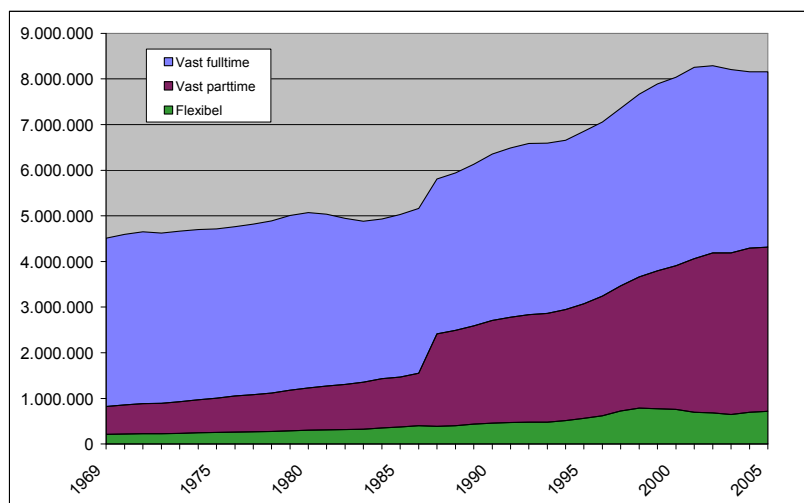
Opvallend in tabel 3.1.2 is ook dat relatief veel werknemers met een tijdelijke aanstelling in het voorafgaande jaar een vaste baan hadden. Mogelijk is hier sprake van werknemers die op de arbeidsmarkt een andere baan vinden en daar weer starten met een tijdelijke aanstelling. Uit het onderzoek van Knecht e.a. (2007) blijkt ook dat relatief veel werknemers met een tijdelijke aanstelling uit een situatie van ontslag komen. Daarnaast is de instroom vanuit een uitzendbaan opvallend. Ook hier is mogelijk sprake van de toepassing van de ketenbepaling in de Wet flexibiliteit en zekerheid, die grotendeels geconcretiseerd is in de doorstroomregels in de cao's van de uitzendbranche, waarbij uitzendbureaus na een periode werken op basis van het uitzendbeding die varieert van een half jaar tot twee jaar de uitzendwerknemer een tijdelijke aanstelling moet aanbieden. Tot slot is de vrij grote instroom vanuit een uitkeringssituatie opvallend. Het op één na laatste blokje met percentages in de tabel laat zien dat dit vooral om instroom vanuit de WW-uitkeringsituatie is. Helaas is de instroom vanuit de situatie

zonder betaald werk en zonder uitkering niet vastgesteld. Te verwachten is echter dat in tijden van economische bloei dit één van de belangrijkste instroom mogelijkheden is (Klein Hesselink e.a., 1997).

3.2 Ontwikkeling van de groep overige flexwerkers

Deze paragraaf geeft een antwoord op de vijfde onderzoeksvraag: 'Wat is de mogelijke toekomstige ontwikkeling van de omvang van de vangnetgroep overige flexwerkers?' Bij het beantwoorden van deze vraag gaan we na hoe in het verleden de verschillende deelgroepen overige flexwerkers zich hebben ontwikkeld, hoe dit gerelateerd is aan de economische conjunctuur en wat een mogelijk scenario is voor de toekomstige ontwikkeling van de vangnetgroep overige flexwerkers. Er wordt gebruik gemaakt van verschillende informatiebronnen om het beeld zo nauwkeurig mogelijk te geven.

In afbeelding 3.2.1 wordt eerst de ontwikkeling van het aantal flexibele banen van werknemers in Nederland vergeleken met de ontwikkeling van fulltime en parttime vaste banen. De gegevens zijn afkomstig uit de Statline database van het CBS en gaan terug tot en met 1969.

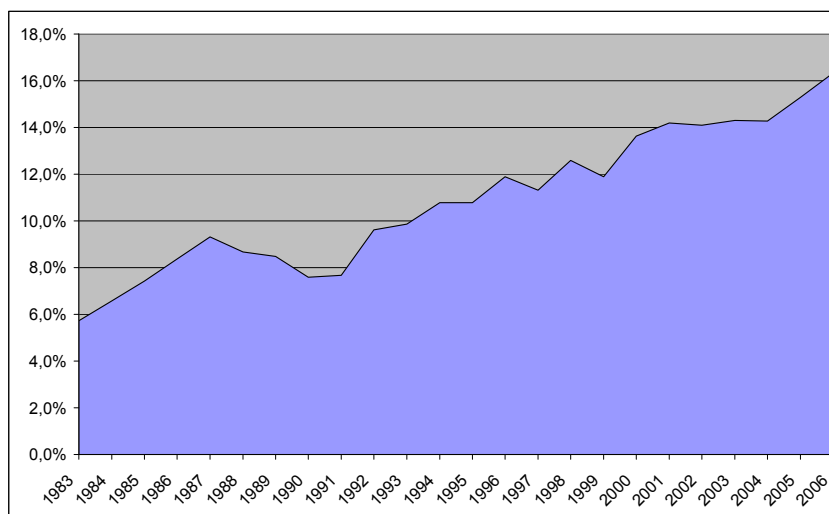


Afbeelding 3.2.1: Ontwikkeling van het aantal vaste fulltime, vaste parttime en flexibele banen van werknemers in Nederland sinds 1969 (Bron: CBS)

In 1969 was het aandeel vaste fulltime banen van werknemers nog 82% van het totale aantal banen in Nederland. Slechts 14% van de banen was op parttime basis en nog maar 5% was flexibel. Parttime banen zijn doorgaans ook vaste banen. Flexibele banen kunnen zowel parttime als fulltime zijn, maar kenmerken zich door de tijdelijkheid van het werk of de aanstelling. In 2005 was het aandeel vaste fulltime banen teruggelopen minder dan de helft van het totale aantal banen in Nederland (47%). Vaste deeltijd-banen omvatten ongeveer 44% van het totale aantal banen en het aandeel flexibele banen was opgelopen tot ongeveer 9%. Dat is in totaal 715.000 flexibele banen op een totaal aantal van 8.156.000 banen. Dat is een vrijwel constante groei, waarbij overigens het aandeel flexibele banen in de tweede helft van de jaren negentig opliep tot zelfs 10%. Op de daling aan het einde van de jaren negentig wordt verderop ingegaan.

De CBS schattingen zijn echter gebaseerd op een aantal aannames, zoals het aantal uren dat gewerkt wordt en de belangrijkste baan. De keuze voor het kenmerken van iemand als zijnde een werknemer met een flexibele baan is gebaseerd op het gegeven dat dit de belangrijkste baan is. Dat geeft een belangrijke onderschatting van het aantal flexwerkers. Veel onderzoek geeft daarom hogere percentages (zie bijvoorbeeld tabel 3.1.1). Om die reden is het goed om te kijken naar een ander voor de Nederlandse werksituatie representatief onderzoek.

Vanaf 1983 doet ook Eurostat onderzoek naar de omvang van de werkende populatie in de verschillende lidstaten van de Europese Unie. Nederland was er vanaf de beginjaren bij en om die reden is er veel bekend over de arbeidskrachtensituatie in Nederland, echter wel vanuit de Europese definities. Ook in dit onderzoek gaat het niet uitsluitend over de groep overige flexwerkers, want er is gekeken naar het aantal werknemers met een tijdelijke baan en dus bijvoorbeeld ook uitzendkrachten. Ook hier is echter weer de keuze gemaakt voor de belangrijkste baan. Afbeelding 3.2.2 geeft een overzicht van de ontwikkeling van het jaarlijkse aandeel tijdelijke banen ten opzichte van alle banen van werknemers in Nederland.

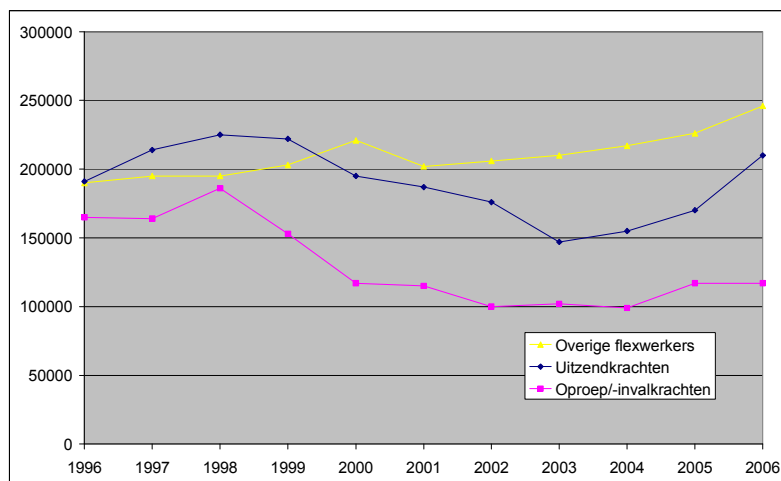


Afbeelding 3.2.2: Ontwikkeling van het aandeel tijdelijke banen van werknemers in de Nederlandse arbeidssituatie sinds 1983 (Bron: Eurostat, Labour Force Survey)

Het aandeel tijdelijke banen steeg vanaf onder de 5% van het totale aantal banen in 1983 tot en met boven de 16% in 2006. Dat is aanzienlijk meer dan de percentages die het CBS geeft. De schatting is dat er in 2006 in totaal 1.169.200 tijdelijke banen zijn op een geheel van 7.161.800 banen.

Vervolgens wordt ingezoomd op de vangnetgroep overige flexwerkers, zoals die is onderzocht door het CBS in de Statline database. Afbeelding 3.2.3 geeft de ontwikkelingen weer van de aantallen flexibele werknemers in Nederland voor drie categorieën flexwerk. Het gaat hier om de absolute aantallen. Vrij precies gedefinieerd zijn de groepen uitzendkrachten en oproep-/invalkrachten. De groep overige flexwerkers blijkt de restcategorie te zijn, die door het CBS gebruikt wordt om alle overige groepen

flexwerkers in onder te brengen. Deze restgroep bestaat echter voornamelijk uit werknemers met een tijdelijke aanstelling. Het ligt voor de hand om aan te nemen dat de wetgever de naam 'overige flexwerkers' heeft overgenomen, waardoor deze groep haar huidige naam heeft gekregen.



Afbeelding 3.2.3: Ontwikkeling van het aantal flexwerkers in drie categorieën flexwerk in de jaren 1996 tot en met 2006 (Bron: CBS)

Het blijkt dat de groep overige flexwerkers momenteel niet alleen de grootste groep van flexwerkers in Nederland is, maar ook dat deze groep werknemers vrijwel steeds in omvang toeneemt. Er is alleen een geringe afname van het aantal overige flexwerkers in 2001 te zien, die waarschijnlijk niet te maken heeft met de verslechterende economie (want toen ging het economisch gezien goed), maar met het grote gebrek aan personeel in die tijd. Daardoor kregen overige flexwerkers vaak direct een vaste aanstelling aangeboden in plaats van te starten met een tijdelijk contract (Klein Hesselink e.a., 1998; Grijpstra e.a., 1999; De Klaver e.a., 2000; Knecht e.a., 2007).

Een andere reden van de toename van de aantallen overige flexwerkers is mogelijk ook de invoering van de Wet flexibiliteit en zekerheid, die het voor werkgevers mogelijk maakte om werknemers zonder bindende contractuele verplichtingen meer dan één keer tijdelijk aan te stellen (Knecht e.a., 2007). Vóór de invoering van de Flexwet gold dat bij een verlenging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de verlengde arbeidsovereenkomst moest worden opgezegd. Daarvoor was dan toestemming voor opzegging van de RDA noodzakelijk en dat werd door de werkgevers als knellend ervaren. Momenteel geldt voor de aanstelling van werknemers op basis van tijdelijke arbeidsovereenkomsten artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek (als onderdeel van de Flexwet). Daarin is ondermeer vastgelegd wanneer opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten van rechtswege overgaan in een vast dienstverband. In dit artikel worden het maximale aantal, de maximale duur en de tussenpozen tussen tijdelijke arbeidsovereenkomsten bepaald. Het gaat hier om de zogenoemde ketenbepaling, die ook wel als de 3 x 3 x 3-regel wordt aangeduid (zie paragraaf 1.4.2.1).

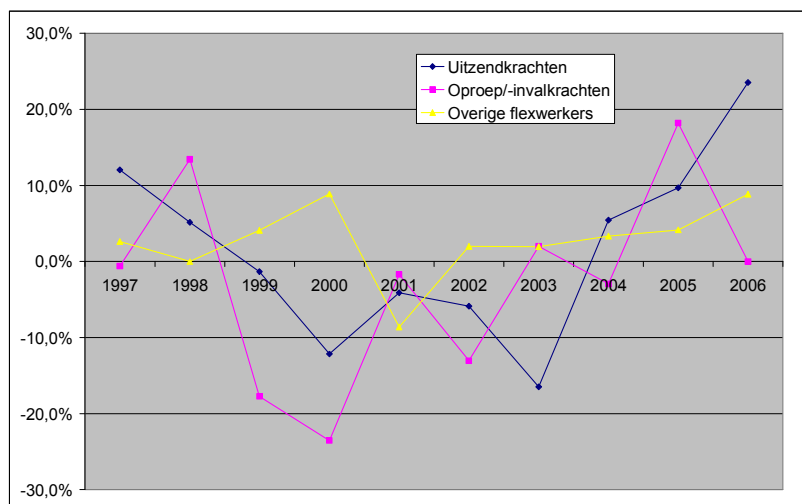
De afnemende ontwikkeling bij de beide overige groepen heeft eveneens te maken met het gegeven dat het economisch goed ging in Nederland aan het einde van de jaren negentig. Werkgevers probeerden overal personeel vandaan te halen en vaak namen ze

de uitzendkrachten die ze in hun bedrijf inleenden al spoedig over van de uitzendbureaus of stelden ze de oproepkrachten voor vast aan. Hierdoor is er een sterke afname te zien van deze groepen in deze tijd (Grijpstra e.a., 1999; de Klaver e.a., 2000). Uitzendbureaus klaagden in die tijd veelvuldig dat ze nauwelijks uitzendkrachten konden vinden en dat ze functioneerden als wervingsbureaus voor reguliere werkgevers. Bij de daling van het aantal oproep-/invalkrachten speelt ook de invoering van de weerlegbare rechtsvermoedens in de Flexwet, waardoor werkgevers die gebruik maakten van oproepkrachten beducht werden voor de gevolgen (vast zitten aan werknemers waar men geen werk voor heeft). Dat gaf vrij veel commotie rond deze bepaling (Grijpstra e.a., 1999), die er mede tot leidde dat het aantal arbeidscontracten van oproep- en invalkrachten aanzienlijk daalde. Afbeelding 3.2.3 laat zien dat pas in de laatste jaren het aantal oproep-/invalkrachten weer enigszins toeneemt, mogelijk omdat steeds vaker blijkt dat werknemers in bestaande arbeidsverhoudingen met enige continuïteit niet snel de werkgever in een juridische procedure zullen aanspreken (Knegt e.a., 2007).

In afbeelding 3.2.3 is ook de invloed van de economische recessie in de jaren 2002 en 2003 goed te zien. Het aantal flexwerkers daalde drastisch. Bij het aantrekken van de economie in 2005 is de toename van het flexibele personeel ook weer duidelijk te zien. De ontwikkeling van de groep overige flexwerkers lijkt echter niet aan de invloed van de economische fluctuaties gerelateerd te zijn, behalve dat er sprake is van een afname voorafgaand aan de recessie.

In totaal werkten er volgens afbeelding 3.2.3 in 2006 in Nederland 210.000 uitzendkrachten (3,0% van het totale aantal werkenden), 117.000 oproep-/invalkrachten (1,7%) en 246.000 overige flexwerkers (3,5%). Deze schattingen zijn weer echter aan de lage kant. Studies als de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden en ons eigen screenringonderzoek (zie tabel 3.1.1) laten zien dat de populatie tijdelijk aangestelde werknemers aanzienlijk meer dan 10% van de Nederlandse werknemerspopulatie omvat. Redenen voor deze onderschatting zijn op de eerste pagina van dit hoofdstuk gegeven. Overigens is het waarschijnlijk dat de onderschatting niet van invloed is op de historische reeks, omdat het CBS er veel aan doet om het onderzoek over de jaren heen constant te houden. De ontwikkeling in afbeelding 3.2.3 geeft dus waarschijnlijk een vrij nauwkeurig beeld.

Afbeelding 3.2.4 brengt de jaarlijkse ontwikkeling van de drie groepen wat scherper in beeld via de jaarlijkse percentuele ontwikkeling van de omvang van de groepen. Dit is dus de *relatieve* ontwikkeling. Hierin is te zien dat ook in economisch slechte tijden *het aandeel* tijdelijk aangestelde werknemers nauwelijks afneemt. Alleen in het jaar 2001 nam behalve het aantal (zie tabel 3.2.3) dus ook het aandeel af, in de overige jaren nam het aantal vrijwel steeds toe. Vooral in 2000 en 2006, twee hoogtepunten in de economische conjunctuur in Nederland, neemt het aantal zelfs toe met bijna 10%. Gemiddeld is de toename 2,7% per jaar. Dit is de relatieve toename. In absolute werknemersaantallen neemt de populatie jaarlijks met gemiddeld 5600 werknemers toe.



Afbeelding 3.2.4: Percentuele jaarlijkse ontwikkeling van het aantal flexwerkers in drie categorieën flexwerk in de jaren 1997 tot en met 2005 (Bron: CBS)

Tot slot is gekeken naar de ontwikkeling van de groep overige flexwerkers in een aantal deelgroepen aan de hand van de gegevens van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden voor de jaren 2003, 2005 en 2006 (tabel 3.2.1).

Tabel 3.2.1 De ontwikkelingen van het percentage tijdelijke arbeidsovereenkomsten in een aantal deelgroepen van de Nederlandse populatie werknemers. (Bron: NEA)

	2003	2005	2006
Vrouwen	14,0%	11,8%	12,8%
Mannen	9,4%	11,2%	11,6%
15-25 jaar	27,5%	33,4%	37,3%
25-55 jaar	8,8%	9,1%	9,6%
55-65 jaar	4,3%	3,3%	3,5%
Landbouw en visserij	12,8%	16,5%	9,7%
Industrie	7,9%	7,8%	7,9%
Bouwnijverheid	6,6%	9,5%	9,4%
Handel	11,0%	13,0%	14,6%
Horeca	22,4%	23,4%	27,0%
Vervoer en communicatie	10,3%	9,9%	11,7%
Financiële dienstverlening	10,6%	9,4%	8,7%
Zakelijke dienstverlening	12,9%	13,3%	14,7%
Openbaar bestuur	11,9%	9,7%	9,5%
Onderwijs	15,6%	12,2%	12,5%
Gezondheids- en welzijnszorg	10,4%	9,3%	10,4%
Cultuur en overige dienstverlening	17,1%	19,3%	17,1%
Uitzicht op vast werk	6,6%	6,4%	7,2%
Voor de duur van de aanstelling	4,7%	5,1%	4,9%
Totaal	11,3%	11,5%	12,1%

Ook volgens de NEA gegevens neemt het aandeel tijdelijke contracten toe van 11,3% in 2003 tot en met 12,1% in 2006. Groei is vooral te zien bij mannen, jongeren, werknemers van middelbare leeftijd en bij werknemers in de bouw, de handel, de horeca, vervoer en communicatie, de zakelijke dienstverlening en in de contracten met uitzicht op vast werk. Bij de oudere werknemers, in de landbouw en visserij, de financiële dienstverlening, het openbare bestuur, het onderwijs en de contracten voor de duur van de aanstelling is een daling te zien. De sectoren met groei zijn meestal ook de sectoren die zich het sterkst ontwikkelen.

Een groeiscenario

Met de huidige gunstige economische vooruitzichten is het dus het meest waarschijnlijk om aan te nemen dat omvang van de groep overige flexwerkers zich blijft ontwikkelen. Vraag is echter hoe andere factoren hierbij een rol gaan spelen, zoals invloeden vanuit de economie, de demografie en de juridische en maatschappelijke wereld. De gegevens van afbeelding 3.2.4 laten echter zien dat de relatieve groei in het aantal overige flexwerkers ook in economisch minder goede tijden vrijwel gewoon doorgaat, maar we weten niet of de huidige en toekomstige krapte op de arbeidsmarkt niet een remmende werking zal hebben. Het meest voor de hand liggende scenario voor de toekomstige ontwikkeling van de groep overige flexwerkers kan echter vanuit de ontwikkelingen in het verleden benoemd worden als een stabiel groeiscenario.

Er kan zelfs een schatting gegeven worden van de omvang van de groei. De beste schatting van de jaarlijkse toename van het aantal overige flexwerkers kan gedaan worden op basis van de gegevens van afbeeldingen 3.2.3 en 3.2.4. Deze is dan *absoluut* gezien 5.600 overige flexwerkers per jaar *relatief* gezien gemiddeld 2,7% per jaar. Uitgaande van een aantal van 246.000 overige flexwerkers in 2006, kan daarom op basis van de CBS gegevens voorspeld worden dat het aantal in 2015 iets boven de 300.000 zal liggen. Indien gebruik wordt gemaakt van de schatting van de NEA dan zijn er in 2006 ongeveer 750.000 overige flexwerkers (12,1% van alle werknemers in Nederland) en dat aantal zal in 2015 gestegen zijn tot 950.000. Het screening onderzoek geeft aan dat er in 2006 14,2% overige flexwerkers waren. Dat is ongeveer 880.000 overige flexwerkers. Dit aantal zal in 2015 bij ongewijzigde omstandigheden toegenomen zijn tot in totaal ongeveer 1.120.000. Forse aantallen dus, maar deze uitspraken gelden alleen als de schattingen juist zijn en alle maatschappelijke, juridische, demografische, economische en overige macro-omstandigheden constant blijven.

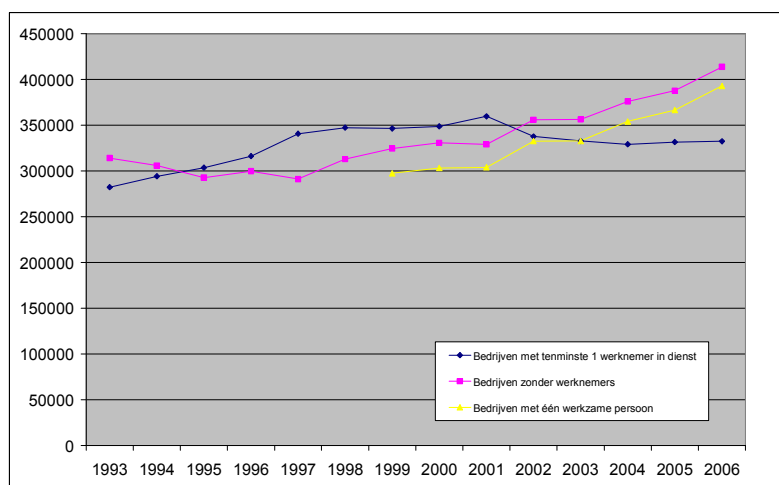
3.3 Zelfstandigen zonder personeel

Ook in deze paragraaf wordt een antwoord gegeven op de eerste en vijfde onderzoeksvraag, maar nu voor zover het de omvang en ontwikkeling van de groep zelfstandigen zonder personeel betreft. We zijn vooral geïnteresseerd in de ZZP-ers die in feite geen zelfstandige zijn maar werknemer en dus in feite een tijdelijk dienstverband hebben.

De ZZP-ers blijken als groep in de Nederlandse statistieken en onderzoeksliteratuur niet éénduidig gedefinieerd te zijn. Dat maakt het lastig om uitspraken te doen over omvang en samenstelling, dit ondanks dat er relatief veel onderzoek naar de kenmerken van deze groep gedaan is. In ieder geval blijkt uit tabel 3.1.1. dat in 2006 ongeveer 6,1% van de totale Nederlandse bevolking tussen de 18 en 65 jaar als zelfstandige werkzaam was. Dat is 7,9% van alle betaald werkenden en dat komt neer op een aantal

van ongeveer 558.800. Ongeveer de helft daarvan is ZZP-er, maar uit tabel 2.1.3 blijkt dat deze schatting aan de lage kant is.

Het CBS heeft gegevens over de aantallen bedrijven (organisaties) in Nederland en de daarin werkzame personen (in de Statline database) uitgesplitst naar twee indicatoren: het aantal *werknemers* in de organisatie (vanaf 1 januari 1993) en het aantal *werkzame personen* in de organisatie (vanaf 1 januari 1999). Omdat het aantal bedrijven over het jaar fluctueert, is de registratiedatum steeds 1 januari van ieder jaar. Afbeelding 3.3.1 geeft de jaarlijkse ontwikkeling van de beide indicatoren tot en met 1 januari 2006.



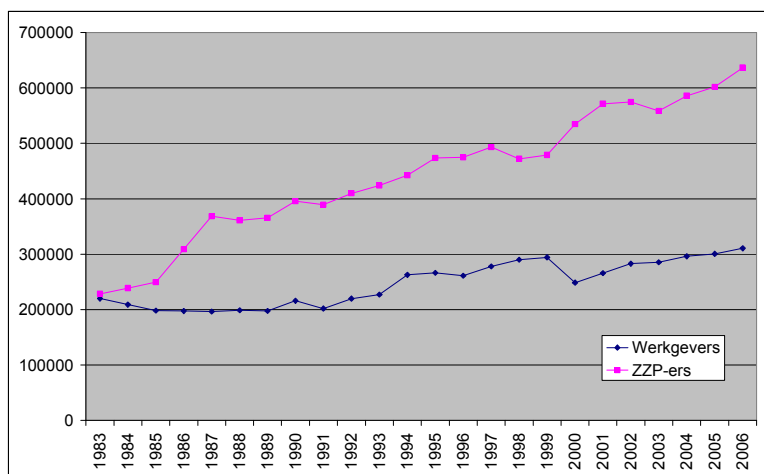
Afbeelding 3.3.1: Jaarlijkse ontwikkeling van het aantal bedrijven met en zonder werknemers in dienst en met één werkzame persoon (Bron: CBS)

De afbeelding laat zien dat vanaf 1 januari 2002 meer dan de helft van het totale aantal Nederlandse bedrijven geen werknemers in dienst heeft. Dit was tot 1994 ook het geval. Na 1 januari 2003 zijn er ook meer bedrijven met één werkzame persoon dan bedrijven met werknemers. Opvallend is de afname van het aantal bedrijven zonder werknemers tot 1 januari 1997 en de vrijwel continue groei daarna. Het aantal bedrijven met één of meer werknemers in dienst lijkt zich vanaf 2002 te stabiliseren. Het is verleidelijk de sterke stijging van het aantal bedrijven zonder werknemers of met één werkzame persoon na 2002 te relateren aan het begin van de economische recessie in dit jaar en het dieptepunt in 2003 (Knecht e.a., 2007). Mogelijk heeft een aantal ontslagen werknemers of mensen die niet als werknemer aan de slag kon toen gekozen voor de ZZP optie.

De ontwikkelingslijnen van beide indicatoren voor ZZP-ers volgen elkaar vrij nauwkeurig. Wel zijn er minder bedrijven met één werkzame persoon. Per 1 januari 2006 geeft het CBS aan dat er sprake is van 746.365 bedrijven, waarvan 413.765 zonder werknemers en 392.960 met één werkzame persoon. Dat is meer dan op basis van de screening van het Intomart GFK panel werd vastgesteld.

De Labour Force Survey van Eurostat bevat eveneens gegevens over de ontwikkeling van het aantal werkgevers in Nederland en het aantal zelfstandigen zonder personeel.

Afbeelding 3.3.2 brengt dit in kaart vanaf het jaar 1983. Het gaat hier weer om de *absolute* aantallen.

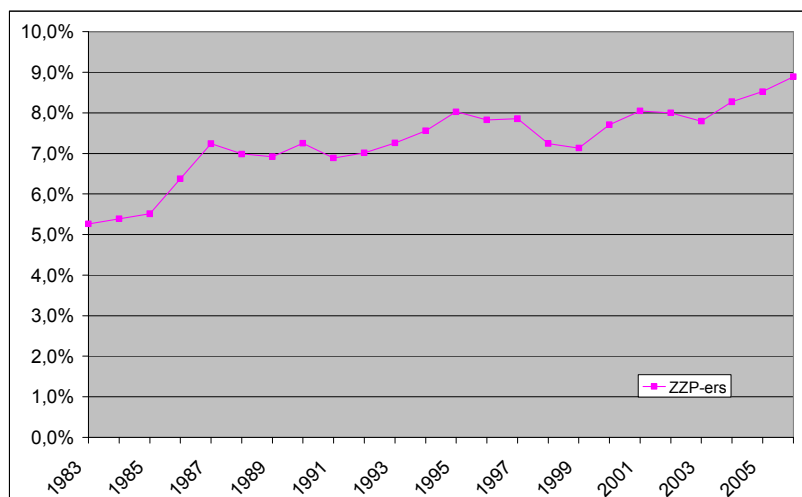


Afbeelding 3.3.2: jaarlijkse ontwikkeling van het aantal bedrijven in Nederland en het aantal ZZZP-ers (Bron: Eurostat, labour Force Survey)

Te zien is dat het aantal werkgevers tot het midden van de jaren tachtig afnam, om vervolgens redelijk te stabiliseren en vervolgens vanaf 1991 weer toe te nemen. De dip in 2000 komt niet overeen met de CBS gegevens, waar deze in 2002 te zien is (zie afbeelding 3.3.1). Ook in tegenstelling tot de CBS gegevens is er bij de Eurostat gegevens sprake van een lichte groei daarna. Wel komen de schattingen van iets meer dan 300.000 organisaties met werknemers in dienst (CBS: met tenminste 1 werknemer in dienst) redelijk overeen.

Het aantal ZZZP-ers stijgt vrij constant. Er is een sterke groei in de jaren 1986 en 1987, maar er is een dip tijdens het hoogtepunt van de economische groei in 1998 en 1999 en weer een dip tijdens het dieptepunt van de recessie in 2003. De daling in de economisch gunstige periode in de tweede helft van de jaren negentig hangt mogelijk weer samen met de gunstige mogelijkheden op de arbeidsmarkt van werknemers, zodat ZZZP-ers die zich gedwongen voelden om als zodanig te werken, in deze periode gemakkelijk een baan als werknemer konden vinden. De Eurostat schatting van het aantal werkgevers is in 2006 in totaal 310.700, het aantal ZZZP-ers is: 636.700.

Het aandeel ZZZP-ers aan de totale werkende beroepsbevolking in Nederland kan eveneens aan de hand van de Eurostat gegevens geschat worden. Afbeelding 3.3.3 brengt dit weer als een historische reeks in beeld. Gemiddeld is er sprake van een forse toename, niet alleen in de *relatieve* omvang van de groep, maar ook in de absolute (afbeelding 3.3.2). Er lijkt in de laatste tien jaar echter ook sprake te zijn van twee tegenstrijdige trends, namelijk een daling in de economisch gunstige periode eind jaren negentig en eveneens een daling in de economisch ongunstige periode rond 2003. Wat dat betreft is de ontwikkeling van het aantal en het aandeel ZZZP-ers aan de werkende beroepsbevolking dus minder stabiel dan bij de overige flexwerkers het geval was.

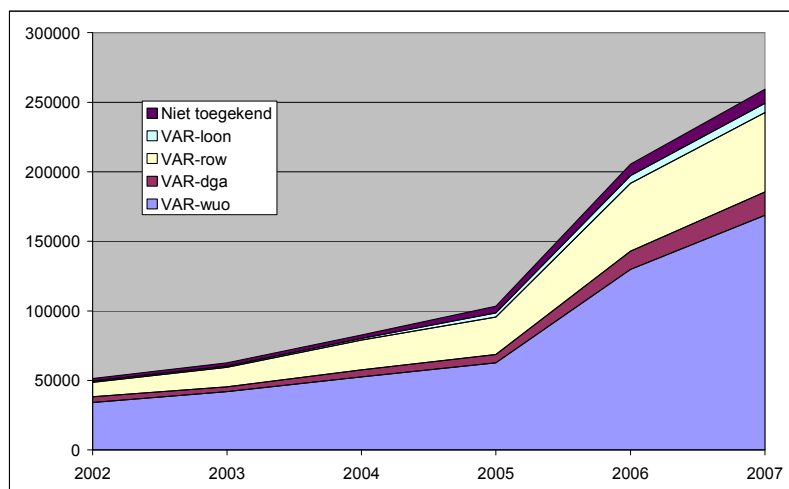


Afbeelding 3.3.3: jaarlijkse ontwikkeling van het aandeel ZZZP-ers aan het totale aantal werkenden (Bron: Eurostat, labour Force Survey)

Ook wat betreft de ontwikkeling van het aantal en het aandeel ZZZP-ers lijkt het echter verstandig om, gezien de vrij constante stijging op de lange termijn, voornamelijk uit te gaan van een gemiddelde jaarlijkse toename. Gemiddeld over de jaren 1983 tot en met 2006 is dat 2,4% per jaar. In absolute aantallen is dat 17.750. Met een totaal aantal van 636.700 ZZZP-ers in 2006 kan dus de voorspelling gedaan worden dat er in 2015 bij ongewijzigde omstandigheden in totaal bijna 800.000 ZZZP-ers zullen zijn.

Verklaring arbeidsrelatie

De belastingdienst beschikt over gegevens over de omvang en de ontwikkeling van het aantal ZZZP-ers dat een VAR heeft aangevraagd en toegekend gekregen. Deze gegevens zijn door de belastingdienst ten behoeve van dit onderzoek beschikbaar gesteld en zijn ook gebruikt in het onderzoek van Vendrig e.a. (2007). Afbeelding 3.3.4 geeft een overzicht van de ontwikkeling van de aantallen ZZZP-ers die een verzoek indienden tot het verkrijgen van een VAR en de soorten VAR die toegekend zijn. Dit zegt overigens niets over de ontwikkeling van de groep, maar veeleer iets over de ontwikkeling van de gevoelde noodzaak een VAR aan te vragen. Naarmate meer ZZZP-ers een VAR aanvragen wordt het beeld van de omvang van de groep beter. Wel geeft afbeelding 3.3.4 ons de informatie over de onderlinge verhoudingen tussen de vier soorten VAR.



Afbeelding 3.3.4: Jaarlijkse ontwikkeling van het aantal ZPP-ers dat een aanvraag doet voor het verkrijgen van een Verklaring Arbeidsrelatie en het type verklaring dat toegekend wordt (Bron: belastingdienst)

Na een wat aarzelende start in 2002 blijkt er een sterke toename te zijn van het aantal aanvragen in 2006 en 2007. De reden is mogelijk het van kracht worden van de Wet uitbreiding rechtsgevolgen VAR. Daardoor is de rechtszekerheid rond de werking van de VAR toegenomen en naar aanleiding van het van kracht worden van de wet is er veel publiciteit geweest op de internetsites en informatiekanaalen voor ZPP-ers. Een belangrijk gegeven voor ons onderzoek naar de overige flexwerkers is de relatieve omvang van de populaties. In 2007 zijn er in totaal 261.257 verklaringen aangevraagd (voorlopig cijfer per half december 2007). Daarvan is 64,2% toegekend als een VAR-wuo, 6,4% als een VAR-dga, 23,3% als een VAR-row en 2,1% als een VAR-loon. In 3,9% van de gevallen is geen VAR toegekend. Deze verhoudingen zijn met een geringe fluctuatie ook terug te zien in de voorgaande jaren en vormen dus een redelijk stabiel gegeven.

Nog een groeiscenario

Per 1 januari 2006 waren er volgens de Eurostat schatting 636.700 ZPP-ers. In totaal waren er in 2006 205.361 aanvragen voor een VAR. Dat wil zeggen dat in 2006 ongeveer eenderde van de ZPP-ers een VAR aanvroeg. Met de stijging van het aantal aanvragen in 2007 gaat dat in de richting van de 40%. En het aantal aanvragen blijkt op basis van de voorlopige gegevens van de belastingdienst nog steeds te stijgen.

Voor ons onderzoek naar de overige flexwerkers is het van belang om te weten dat ongeveer een kwart van het aantal ZPP-ers bij een opdracht over een VAR-row (22,3%) of een VAR-loon (2,1%) beschikt. In 2007 ligt dit aantal dus rond de 150.000 ZPP-ers. Geschat werd dat het aantal ZPP-ers in de komende jaren met gemiddeld 2,4% en 17.750 personen zal blijven groeien naar een totaal van bijna 800.000 ZPP-ers. Er van uitgaande dat een kwart van de ZPP-ers in feite werknemer is, kan dus voorspeld worden dat het aantal ZPP-ers met een VAR-row of een VAR-loon in 2015 in totaal 200.000 zal zijn.

3.4 Conclusies ten aanzien van de omvang en de ontwikkeling

In dit hoofdstuk is een aantal cijfers van representatief en continu uitgevoerd Nederlands onderzoek naar onder andere de omvang van de groepen flexwerkers en ZZP-ers weergegeven en redelijk vrij geïnterpreteerd. Daarbij is geen rekening gehouden met betrouwbaarheidsmarges en maatschappelijke en overige omstandigheden. Toch kunnen op basis hiervan enkele uitdagende conclusies getrokken worden.

In de eerste plaats blijkt dat de omvang van de groep overige flexwerkers nogal uiteenloopt in de verschillende onderzoeken. Onze eigen schatting op basis van de screening van het Intomart GFK online panel was echter dat ongeveer 14,2% van alle werkenden in 2006 een tijdelijke aanstelling had. De NEA schatte dit aantal op 12,1%. CBS schat dit percentage aanzienlijk lager (3,5%), maar aangegeven werd dat er bij deze bron sprake is van onderschatting. Los van deze onderschatting, waarvan wel aangenomen kan worden dat deze over de jaren heen constant is, kan wel een schatting gegeven worden van de gemiddelde groei. Deze werd vastgesteld op gemiddeld 2,7% per jaar. Uitgaande van een aantal van 246,000 overige flexwerkers in 2006, werd daarom voorspeld dat dit aantal in 2015 iets boven de 300.000 zal liggen. Het is echter veel aannemelijker om uit te gaan van de populatieschattingen van de NEA en ons eigen screeningonderzoek. De NEA schat het aantal overige flexwerkers in 2006 op ongeveer 750.000. Dat aantal zal dan in 2015 gestegen zijn tot 950.000. Het screeningonderzoek geeft aan dat er in 2006 ongeveer 880.000 overige flexwerkers waren. Dit aantal zal in 2015 bij ongewijzigde omstandigheden toegenomen zijn tot in totaal ongeveer 1.120.000. Deze uitspraken gelden echter alleen als de schattingen juist zijn en alle maatschappelijke, juridische, demografische, economische en overige macroomstandigheden constant blijven.

Daarnaast zijn er nogal wat ontwikkelingen te verwachten wat betreft het aantal ZZP-ers. Hun aantal werd geschat op 413.765 (CBS) en 636.700 (Eurostat). Bij de CBS schattingen lijkt er sprake te zijn van onderschatting, mogelijk omdat het CBS uitgaat van bedrijven als rechtspersoon en niet van natuurlijke personen. Voor het berekenen van de trendcijfers is in dit geval daarom gebruik gemaakt van de Eurostat schattingen. Gemiddeld over de jaren 1983 tot en met 2006 is de relatieve ontwikkeling van het aantal ZZP-ers in de totale werkende beroepsbevolking dan 2,4% per jaar, in absolute aantallen is dat 17.750. Uit de cijfers van de belastingdienst bleek dat ongeveer een kwart van het aandeel ZZP-ers over een VAR-row (22,3%) of een VAR-loon (2,1%) beschikt. Deze verhouding bleek redelijk stabiel te zijn over de jaren. In 2007 ligt het aantal ZZP-ers met een VAR-row of een VAR-loon dus eigenlijk rond de 150.000. Geschat werd dat hun aantal zal in de komende jaren met gemiddeld 2,4% zal blijven groeien, mogelijk dus naar een totaal in 2015 van 200.000. In totaal zijn er dan 800.000 ZZP-ers te verwachten. Ook deze uitspraken gelden dus alleen als de schattingen juist zijn en alle maatschappelijke, juridische, demografische, economische en overige omstandigheden constant blijven.

4 Samenstelling van de groep overige flexwerkers

Dit hoofdstuk gaat over de samenstelling van de groep overige flexwerkers wat betreft demografische kenmerken en kenmerken van de werksituatie. Daarmee wordt het tweede deel van de eerste onderzoeksvraag van paragraaf 1.4 beantwoord: 'Wat is de samenstelling van de vangnetgroep overige flexwerkers?' In paragraaf 4.1 wordt de groep overige flexwerkers vergeleken met vier andere groepen werkenden in de Nederlandse werksituatie. In paragraaf 4.2 wordt de groep overige flexwerkers vergeleken met de vijf groepen flexwerkers. Het gaat hierbij steeds om de omvang van de kenmerken. In de laatste paragraaf worden de resultaten van enkele logistische regressie analyses gegeven, waarmee de kenmerken ten opzichte van elkaar worden vergeleken.

4.1 Overige flexwerkers in de Nederlandse arbeidssituatie

De eerste vergelijking wordt gedaan aan de hand van drie demografische variabelen. Tabel 4.1.1 geeft een overzicht van de verdeling van deze kenmerken voor vijf groepen werkenden in de Nederlandse werkende beroepsbevolking.

Tabel 4.1.1 Percentages respondenten in vijf onderzoeksgroepen onderscheiden naar drie demografische kenmerken

	Overige flexwer- kers	Uitzend- krachten	ZZP-ers	Onder- nemers	Vast dienst- verband	Totale groep
Percentage vrouwen	58,2%	65,3%	42,6%	30,1%	44,6%	48,3%
Gemiddelde leeftijd in jaren	33,2	33,5	42,8	44,2	41,8	39,0
Leeftijdscategorie						
- 15 t/m 24 jaar	28,5%	39,2%	7,3%	1,8%	7,6%	16,0%
- 25 t/m 34 jaar	30,6%	16,3%	20,6%	20,0%	22,0%	23,2%
- 35 t/m 44 jaar	21,1%	21,1%	25,6%	25,7%	23,7%	23,3%
- 45 t/m 54 jaar	14,3%	15,0%	28,1%	34,5%	33,3%	25,5%
- 55 t/m 64 jaar	5,5%	8,4%	18,2%	18,1%	13,3%	12,0%
Samenlevingsvorm						
- gehuwd/samen zonder kinderen	28,6%	23,5%	35,4%	39,4%	31,2%	31,4%
- gehuwd/samen met kinderen	29,8%	29,5%	42,3%	51,0%	44,2%	39,4%
- één ouder huishouden	4,6%	5,6%	2,7%	0,9%	5,0%	4,0%
- alleenstaand	24,1%	26,8%	18,1%	8,3%	16,3%	18,7%
- anders	12,9%	14,7%	1,4%	0,3%	3,3%	6,5%
Totaal aantal respondenten	502	203	251	251	502	1709

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Het blijkt dat zowel de overige flexwerkers als de uitzendkrachten vaker van het vrouwelijke geslacht en gemiddeld jonger zijn dan de werkenden in de overige drie groepen. Dit gegeven weerspiegelt zich in de gezinssamenstelling van de werknemers deze groepen, die vaker alleenstaand zijn of uit een andere gezinssamenstelling afkomstig zijn, bijvoorbeeld thuiswonend bij de ouders of alleenstaand. Zelfstandigen en vast aangestelde werknemers zijn vaker getrouwd en/of samenwonend met en zonder kin-

deren. Opvallend bij de ondernemers en ZZP-ers is dat er relatief weinig éénouderhuishoudens en andere huishoudsamenstellingen zijn. Als ZZP-ers en ondernemers onderling vergeleken worden gelden globaal gezien dezelfde verschillen als bij de (overige) flexwerkers ten opzichte van de vast aangestelde werknemers: ZZP-ers en (overige) flexwerkers) zijn vaker jong, vrouw en alleenstaand.

Bij vergelijking met ander representatief steekproefonderzoek moet bedacht worden dat de totaalpopulatie niet volledig vergelijkbaar is met de hele populatie van werkenden, omdat de totaalkolommen zoals die in tabel 4.1.1 niet de exacte populatiewaarden geven, vanwege het ontbreken van groepen. De Ebb gegevens uit 2005 laten echter zien dat de Nederlandse werkende populatie tussen de 15 en 65 jaar voor ongeveer 44% uit vrouwen bestaat. In de populatie van werknemers is dat 45%, in de populatie van zelfstandigen 34%. In onze steekproef zijn deze cijfers ongeveer terug te vinden. De gemiddelde leeftijd van de Nederlandse werkende populatie is ongeveer 39 jaar. In de totaalkolom is dat eveneens 39 jaar, maar ook hier geldt de waarschuwing over het ontbreken van groepen. De gemiddelden voor de werknemers met een vast dienstverband van 42 jaar en voor de zelfstandigen van 43 jaar komen redelijk overeen met de populatiewaarden. Ook bij de huishoudsamenstelling is er een vrij grote overeenstemming met de totale populatie, omdat in de totale populatie 44% van de werknemers getrouwd is of samenwoont mét kinderen, 29% getrouwd of samenwonend is zonder kinderen en 15% alleenstaand is.

Opleiding en inkomen

De opleidingkenmerken van de respondenten zijn vastgesteld aan de hand van het opleidingsniveau (de laatst voltooide opleiding) en de vraag of de respondent momenteel een opleiding volgt. Indien de respondent een opleiding volgt, kan dat zijn omdat deze nog studeert via een dagopleiding of omdat deze werkt en een vakinhoudelijke cursus of een cursus voor vrije tijdsdoeleinden volgt.

Tabel 4.1.2 laat zien dat de respondenten het meest vaak een MBO opleiding hebben voltooid. Dit geldt voor de overige flexwerkers en werknemers met een vast dienstverband, maar niet voor de uitzendkrachten die vaker een voorbereidend wetenschappelijke opleiding hebben gevolgd. De zelfstandigen en ZZP-ers hebben het meest vaak een hogere beroepsopleiding gevolgd. Opvallend is ook dat zich onder de overige flexwerkers en uitzendkrachten relatief veel respondenten bevinden die momenteel een opleiding volgen, meestal een hogere beroepsopleiding of wetenschappelijke opleiding. Bij de overige drie groepen volgt men naar verhouding vaker een vakinhoudelijke cursus.

Het opleidingsniveau van de totale groep volgt in redelijke mate de verdeling van de totale Nederlandse werkende beroepsbevolking. Verhoudingsgewijs zitten er wat minder respondenten in onze steekproef zonder onderwijs of met alleen basisonderwijs, en wat minder respondenten die hoger beroepsonderwijs of wetenschappelijke onderwijs met succes hebben afgerond.

Tabel 4.1.2 Percentages respondententen in vijf onderzoeksgroepen onderscheiden naar opleidingsniveau (hoogst behaalde opleiding) en het momenteel volgen van een opleiding

	Overige		ZZP-ers	Onder- nemers	Vast	Totale groep
	flexwer- kers	Uitzend- krachten			dienst- verband	
Opleidingsniveau						
- Geen onderwijs	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,1%
- Basisonderwijs	2,5%	4,3%	0,9%	1,8%	5,7%	3,5%
- LBO, VMBO, VBO, leerling	14,7%	17,0%	10,4%	18,2%	21,6%	17,2%
- MAVO, VMBO, MULO, ULO	9,5%	11,5%	11,3%	12,8%	15,5%	12,5%
- MBO	28,2%	21,8%	20,8%	20,2%	26,4%	24,7%
- HAVO/WO, WO propedeuse	16,1%	26,1%	16,5%	15,5%	12,7%	16,0%
- HBO, WO kandidaats	18,2%	15,2%	27,0%	20,7%	13,1%	17,7%
- WO	10,8%	4,0%	13,0%	10,8%	4,8%	8,3%
Volgt u momenteel een opleiding?						
- Volgt momenteel geen opleiding	76,1%	63,8%	87,5%	88,5%	87,9%	82,0%
- Vakinhoudelijke cursus	4,8%	3,0%	4,8%	6,9%	7,5%	5,8%
- Cursus voor vrije tijdsdoeleinden	0,8%	0,2%	0,8%	0,9%	0,8%	0,8%
- Basisonderwijs	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
- LBO, VMBO	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
- MAVO,	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
- MBO,	3,5%	6,0%	0,0%	0,0%	0,7%	1,9%
- HAVO/WO, WO propedeuse	0,7%	0,9%	0,0%	0,0%	0,2%	0,4%
- HBO, WO kandidaats	9,8%	17,5%	5,0%	3,0%	2,6%	6,6%
- WO, doctoraal	4,8%	9,7%	2,3%	1,5%	0,6%	3,1%
Totaal aantal respondententen	502	203	251	251	502	1709

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

De beide inkomenskenmerken van de respondententen in tabel 4.1.3 volgen een enigszins tegengestelde verdeling. Meer dan de helft van de respondententen valt in de lagere inkomenscategorieën, maar meer dan de helft van de respondententen komt uit een gezin met een relatief hoog inkomensniveau. Dit is het meest uitgesproken het geval bij de overige flexwerkers en de uitzendkrachten. Dit zijn ook de groepen met de gemiddeld laagste persoonlijke inkomens, maar ze komen ook vaak uit gezinnen met een wat hoger inkomen, dat verdiend wordt door bijvoorbeeld de partner of de ouders. Het algemene beeld is dat in de meeste gezinssituaties sprake is van twee of meerverdieners. Ondernemers verdienen gemiddeld het hoogste inkomen en vallen ook wat het gezinsinkomen betreft het vaakst in de hoogste inkomenscategorie. Dit geldt in wat mindere mate voor de ZZP-ers dan voor de ondernemers.

Tabel 4.1.3 Percentages respondentent in vijf onderzoeksgroepen onderscheiden naar eigen inkomen en gezinsinkomen (netto maandinkomen)

	Overige			Onder- nemers	Vast	
	flexwer- kers	Uitzend- krachten	ZZP-ers		dienst- verband	Totale groep
Inkomen respondent						
- Onder de € 500	15,9%	31,6%	9,0%	6,1%	3,6%	11,2%
- € 500 tot € 1000	23,2%	31,2%	17,5%	12,6%	14,8%	19,0%
- € 1000 tot € 1500	33,4%	22,3%	19,3%	16,0%	28,7%	26,2%
- € 1500 tot € 2000	18,9%	9,0%	23,3%	14,9%	31,4%	22,0%
- € 2000 tot € 2500	6,1%	3,4%	12,6%	17,6%	13,1%	10,7%
- meer dan € 2500	2,5%	2,5%	18,3%	32,8%	8,4%	11,0%
Totale gezinsinkomen respondent						
- Onder de € 500	4,9%	6,0%	1,7%	1,4%	0,9%	2,7%
- € 500 tot € 1000	7,5%	15,9%	4,1%	0,5%	2,5%	5,3%
- € 1000 tot € 1500	20,0%	22,5%	12,0%	10,1%	9,5%	14,2%
- € 1500 tot € 2000	24,1%	20,6%	17,0%	14,4%	21,4%	20,4%
- € 2000 tot € 2500	15,9%	16,1%	23,6%	12,9%	26,5%	20,1%
- meer dan € 2500	27,7%	18,9%	41,5%	60,7%	39,2%	37,2%
Totaal aantal respondenten	502	203	251	251	502	1709

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Kenmerken van het werk

Onderzocht zijn het beroep, de bedrijfstak waarin men werkzaam is, de omvang van het bedrijf (vestiging) waar men werkt, de formele omvang van het dienstverband en de daadwerkelijke omvang van de werkweek. Begonnen wordt met het beroep en de bedrijfstak waarin de organisatie waar men werkt het meest actief is.

De verdeling van beroepen in de totaal kolom van tabel 4.1.4 volgt ongeveer de landelijke verdeling van beroepen en bedrijfstakken. Er zijn wat minder respondenten in onze steekproef die werken in de industrie, de handel en de sector openbaar bestuur en overheid, waar de percentages respectievelijk 15%, 11% en 8% zijn. Bij de overige dienstverlening zijn er in onze steekproef wat meer respondenten (landelijk 3%). De verhoudingen in de kolom van de vast aangestelde werknemers komen wat meer overeen met het landelijke beeld.

Verhoudingsgewijs bevinden zich weinig ambachtslieden, mensen met een transportberoep en vakspecialisten in de groep overige flexwerkers, maar wel veel werknemers in gezondheidszorg- en overige beroepen. Dit spoort met het gegeven dat er relatief weinig overige flexwerkers in de bouwnijverheid en de transportsector werkzaam zijn, maar wel relatief vaak in de gezondheids- en welzijnszorg. Vooral deze sector vallen op door het veelvuldige gebruik van overige flexwerkers.

Onder de uitzendkrachten bevinden zich wel relatief veel ambachtslieden en mensen met een transportberoep, maar ook veel administratieve medewerkers. Flexwerkers zijn juist weer minder vaak commercieel medewerker, leerkracht, vakspecialist en agrarisch medewerker. Ze werken verhoudingsgewijs vaak in de overige dienstverlening, de horeca en in overige en andere bedrijven en organisaties. Dat neemt niet weg dat absoluut gezien relatief veel uitzendkrachten een gezondheidszorgberoep hebben

en in de gezondheidszorg werken, maar dat is ook het geval voor de landelijke verdeling van werknemers in deze beroepen en sectoren.

Tabel 4.1.4 Percentages respondenten in vijf onderzoeksgroepen onderscheiden naar kenmerken van de beroepsgroep en de bedrijfssector

Beroepsgroep	Overige		ZZP-ers	Onder-nemers	Vast		Totale groep
	flexwerkers	Uitzendkrachten			dienstverband		
- ambachtelijke industriële beroepen	10,2%	14,6%	14,6%	12,0%	11,2%	11,9%	
- transport	3,5%	8,4%	2,1%	5,5%	9,1%	6,1%	
- administratie	19,4%	25,9%	7,7%	6,8%	15,7%	15,6%	
- commercie	15,4%	6,8%	8,8%	21,1%	10,9%	12,8%	
- dienstverlening	12,9%	12,9%	11,1%	13,1%	10,1%	11,7%	
- gezondheidszorg	10,3%	12,7%	11,4%	5,0%	13,1%	10,9%	
- leerkrachten	7,7%	0,5%	8,0%	1,0%	4,3%	4,8%	
- vakspecialisten	6,6%	2,5%	22,9%	11,2%	8,4%	9,5%	
- agrarische sector	1,9%	0,5%	0,2%	4,5%	0,6%	1,4%	
- leidinggevende functies	2,3%	1,6%	0,7%	9,6%	6,8%	4,6%	
- overige beroepen	9,8%	13,6%	12,6%	10,2%	9,9%	10,7%	
Sector bedrijf							
- industrie	10,2%	10,2%	2,1%	4,5%	12,0%	8,9%	
- bouwnijverheid	3,7%	5,2%	11,9%	7,7%	4,7%	5,9%	
- handel	8,5%	6,1%	6,1%	17,4%	6,4%	8,5%	
- vervoer en communicatie	3,9%	6,2%	3,2%	5,0%	5,9%	4,9%	
- financiële instellingen	4,1%	4,2%	4,7%	6,0%	3,6%	4,3%	
- zakelijke dienstverlening / ICT	6,1%	6,4%	18,5%	21,4%	9,1%	11,0%	
- onderwijs	10,0%	2,4%	7,2%	1,8%	6,4%	6,3%	
- gezondheids- en welzijnszorg	15,0%	14,4%	13,8%	6,4%	15,3%	13,6%	
- openbaar bestuur/overheid	6,1%	5,1%	1,2%	0,0%	9,1%	5,5%	
- overige dienstverlening	5,8%	8,4%	7,8%	7,1%	6,0%	6,6%	
- landbouw, bosbouw, visserij	2,1%	0,5%	0,9%	6,8%	0,9%	2,0%	
- horeca	0,1%	1,8%	0,0%	0,0%	0,4%	0,4%	
- overige bedrijven en organisaties	5,9%	9,0%	0,8%	4,5%	1,7%	3,9%	
- anders	7,3%	7,8%	6,0%	2,9%	4,4%	5,6%	
- niet opgegeven/onbekend	11,2%	12,3%	16,0%	8,5%	14,0%	12,5%	
Totaal aantal respondenten	502	203	251	251	502	1709	

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Onder de ZZP-ers bevinden zich relatief veel medewerkers met een ambachtelijk of industrieel beroep, leerkrachten en vakspecialisten, maar relatief weinig mensen met een transportberoep, of een agrarische functie. ZZP-ers werken relatief vaak in de bouw (ZZP-ers), de zakelijke dienstverlening/ICT en het onderwijs (freelancers). Ze worden relatief weinig ingehuurd door de industrie, de vervoerssector, het openbaar bestuur en de overheid, de energie en waterleidingbedrijven en de horeca. Soms is dat opmerkelijk, omdat een bekend voorbeeld van bijvoorbeeld een ZZP-er de vrachtwagenchauffeur is, die met een eigen vrachtwagen rijdt voor opdrachtgevers. Klaarblijkelijk valt de omvang van deze groep in het niet bij de grote aantallen chauffeurs in het beroepsgebederen en personenvervoer.

Ondernemers zijn vooral te vinden in de commerciële en agrarische beroepsgroepen. Relatief weinig in de administratieve beroepen, in de gezondheidszorg en onder de leerkrachten. Ondernemers zijn daarom vooral te vinden in de sectoren handel, zakelijke dienstverlening, financiële instellingen, landbouw, bosbouw en visserij. Ze zijn minder vaak actief in sectoren als de industrie, het onderwijs, de gezondheids- en welzijnzorg, het openbaar bestuur en de overheid en de overige bedrijven en organisaties.

Vast aangestelde werknemers hebben wat vaker transportberoepen, maar zijn relatief weinig in de agrarische beroepen te vinden. Vast aangestelde werknemers werken vaker in het onderwijs en het openbaar bestuur en de overheid. Minder vaak in de agrarische sectoren en in de horeca.

Tabel 4.1.5 Percentages respondenten in vijf onderzoeksgroepen onderscheiden naar de personele omvang van het bedrijf, de omvang van het dienstverband en het werkelijke aantal gewerkte uren per week

	Overige flexwer- kers	Uitzend- krachten	ZZP-ers	Onder- nemers	Vast dienst- verband	Totale groep
Grootte van het bedrijf						
- 1 tot en met 4	7,2%	8,7%	-	59,3%	3,1%	10,6%
- 5 tot en met 9	11,0%	6,8%	-	20,6%	8,3%	10,2%
- 10 tot en met 49	26,8%	22,9%	-	16,7%	21,1%	22,8%
- 50 tot en met 99	18,0%	12,8%	-	2,4%	12,0%	13,3%
- 100 tot en met 499	20,3%	23,5%	-	1,0%	26,4%	21,5%
- 500 tot en met 999	5,9%	12,4%	-	0,0%	10,6%	8,2%
- 1000 of meer	10,7%	13,0%	-	0,0%	18,5%	13,4%
Formele omvang dienstverband						
- 12 uur of minder	24,3%	52,8%	-	-	9,5%	21,9%
- 12 tot 20 uur	10,0%	8,0%	-	-	8,5%	9,0%
- 20 tot 25 uur	11,6%	3,7%	-	-	8,0%	8,7%
- 25 tot 30 uur	3,9%	3,3%	-	-	4,9%	4,3%
- 30 tot 40 uur	48,5%	32,2%	-	-	68,6%	55,3%
- meer dan 40 uur	1,7%	0,0%	-	-	0,5%	0,9%
Omvang werkweek in gewerkte uren						
- 12 uur of minder	19,1%	49,4%	19,2%	8,9%	8,5%	17,5%
- 12 tot 20 uur	12,2%	10,4%	12,1%	6,3%	9,3%	10,2%
- 20 tot 25 uur	8,7%	4,4%	4,4%	2,6%	6,8%	6,1%
- 25 tot 30 uur	6,8%	4,2%	7,6%	4,3%	5,8%	5,9%
- 30 tot 40 uur	39,4%	25,1%	26,7%	22,9%	53,7%	38,5%
- meer dan 40 uur	13,7%	6,5%	29,9%	55,0%	15,9%	21,7%
Totaal aantal respondenten	502	203	251	251	502	1709

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Tot slot is gekeken naar enkele andere kenmerken van de werksituatie (tabel 4.1.5). De omvang van het bedrijf is vastgesteld aan de hand van het aantal werknemers in de vestiging waar men werkt. Deze verdeling volgt weer ongeveer de verdeling van werknemers in Nederland en dat geldt ook voor de overige flexwerkers. Aan de zelfstandig ondernemers is gevraagd hoeveel personeel men in dienst heeft. Het blijkt dan dat ongeveer de helft van de ondernemers geen personeel in dienst heeft en dat de ove-

rige helft vrijwel uitsluitend ondernemers zijn die vallen in de categorie midden- en kleinbedrijf. Er is geen sprake van een verdeling van ZZP-ers naar bedrijfsgrootte, omdat dit bij deze groep per definitie uit eenpersoons bedrijven bestaat.

Ondernemers en ZZP-ers hebben geen formele aanstelling en dus ook geen formele omvang van de werkweek. Zij werken op eigen initiatief en dat is vaak langer dan de gemiddelde werknemer. Formeel gezien ligt de omvang van het dienstverband van ongeveer tweederde van de vast aangestelde werknemers tussen de 30 en 40 uur. Een derde werkt dus parttime. In Nederland werkt ongeveer de helft van de werknemers parttime, maar veel van deze werkenden bevinden zich in de groepen (overige) flexwerkers. In deze groepen werkt slechts eenderde fulltime. Bij elkaar genomen werken de werknemers in de steekproef dus ook ongeveer voor de helft parttime en dat is ook ongeveer de omvang van deze populatie zoals die in ander representatief onderzoek naar voren komt.

Bij de vergelijking tussen de formeel afgesproken werkweek en de actueel gewerkte werkweek blijkt dat de parttime percentages redelijk overeenkomen, maar dat de fulltime percentages zich vooral opdelen in 30 tot 40 uur en meer dan 40 uur. Dit is kenmerkend voor het werken van parttimers en fulltimers. Parttimers werken doorgaans evenveel als ze hebben afgesproken en hebben vrij weinig ruimte voor overwerk. De reden is dat zij het werk vaak combineren met andere taken zoals zorg voor kinderen of ouders en studie. Vooral de fulltimers werken vaak over. Duidelijk blijkt ook dat de zelfstandige ondernemers vaak een veel langere werkweek hebben dan de werknemers. Relatief veel ZZP-ers werken parttime. Mogelijk combineren ze een baan als werknemer met een parttime ZZP-erschap of weken ze gewoon parttime als ZZP-er, bijvoorbeeld door het uitvoeren van een zelfstandig beroep als fysiotherapeut.

4.2 Flexwerkers vergeleken

In deze paragraaf worden dezelfde kenmerken als in de vorige paragraaf vergeleken, maar nu voor de zes groepen flexwerkers. We beginnen weer met de verdeling naar de drie demografische kenmerken.

Tabel 4.2.1 Percentages respondentent in zes groepen flexwerkers onderscheiden naar drie demografische kenmerken

	Overige flexwer- kers	Oproep tijdelijk	Thuis- werkers	Alfa- hulpen	Sta- giaires	Anders	Totale groep
Percentage vrouwen	58,2%	62,8%	83,0%	97,6%	58,0%	67,4%	64,7%
Gemiddelde leeftijd in jaren	33,2	28,9	32,7	40,3	21,9	42,0	33,4
Leeftijdscategorie							
- 15 t/m 24 jaar	28,5%	59,8%	29,5%	6,7%	80,9%	15,3%	32,0%
- 25 t/m 34 jaar	30,6%	15,4%	25,2%	26,0%	10,9%	23,4%	26,4%
- 35 t/m 44 jaar	21,1%	10,2%	31,8%	27,2%	6,2%	14,5%	19,8%
- 45 t/m 54 jaar	14,3%	5,5%	13,5%	35,7%	1,9%	14,8%	14,4%
- 55 t/m 64 jaar	5,5%	9,1%	0,0%	4,4%	0,0%	31,9%	7,3%
Samenlevingsvorm							
- gehuwd/samen zonder kinderen	28,6%	11,4%	3,3%	16,6%	16,2%	42,3%	24,2%
- gehuwd/samen met kinderen	29,8%	26,3%	64,4%	73,2%	11,8%	40,5%	35,6%
- één ouder huishouden	4,6%	4,4%	14,9%	2,0%	5,5%	2,4%	4,9%
- alleenstaand	24,1%	38,8%	14,2%	7,4%	22,8%	7,4%	22,2%
- anders	12,9%	19,0%	3,2%	0,8%	43,6%	7,4%	13,1%
Totaal aantal respondenten	502	101	51	50	50	50	804

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Tabel 4.2.1 geeft aan dat er vooral in de groepen thuiswerkers en alfahulpen verhoudingsgewijs veel vrouwen werkzaam zijn. Maar met gemiddeld ongeveer 45% vrouwen in de totale Nederlandse werkende populatie, geldt ook voor de vier andere flexwerkers groepen dat er relatief veel vrouwen zijn. Daarbij vallen in het bijzonder nog de groep tijdelijk aangestelde oproepkrachten en de groep anders op.

Wat de gemiddelde leeftijd betreft zijn het vooral de alfahulpen en andere medewerkers die een gemiddeld hoog leeftijdniveau hebben, dat overigens vergelijkbaar is met de gemiddelde leeftijd van de hele Nederlandse populatie van werkenden. Stagiaires zijn gemiddeld jong, maar dat is logisch omdat deze groep grotendeels uit leerlingen en studenten bestaat. Maar ook de drie overige groepen zijn verhoudingsgewijs vrij jong. Bij de thuiswerkers en de stagiaires zijn geen werkenden in de leeftijdsgroep boven de 55 jaar gevonden. In de overige groepen is dat steeds wel het geval en daarbij valt vooral de groep anders op met ruim een derde van de respondenten in deze categorie.

Tabel 4.2.1 geeft aan dat alleenstaanden vooral te vinden zijn bij de overige flexwerkers, de oproepkrachten met een tijdelijke aanstelling en de stagiaires. In deze laatste groep geven ook veel respondenten aan een andere samenlevingsvorm te hebben, waarschijnlijk omdat ze thuis wonen bij hun ouders. In de groep anders bevinden zich relatief veel respondenten die gehuwd zijn of samenwonen en geen kinderen hebben. Gezien de oudere leeftijd van deze groep zijn mogelijk de kinderen het huis uit. Onder de thuiswerkers en de alfahulpen bevinden zich veel gehuwden die afkomstig zijn uit een gezin met kinderen. Bij de thuiswerkers zijn er veel éénoudergezinnen.

Tabel 4.2.2 Percentages respondentent in zes groepen flexwerkers onderscheiden naar opleidingsniveau (hoogst behaalde opleiding) en het momenteel volgen van een opleiding

	Overige						Totale groep
	flexwerkers	Oroep tijdelijk	Thuiswerkers	Alfa-hulpen	Stagiaires	Anders	
Opleidingsniveau							
- Geen onderwijs	0,0%	3,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%
- Basisonderwijs	2,5%	5,4%	0,0%	2,0%	4,3%	0,0%	2,5%
- LBO, VMBO, VBO, leerling	14,7%	11,2%	30,1%	47,0%	18,8%	36,1%	20,2%
- MAVO, VMBO, MULO, ULO	9,5%	2,8%	11,6%	16,9%	12,4%	12,6%	10,0%
- MBO	28,2%	24,4%	36,2%	16,7%	21,6%	24,0%	26,6%
- HAVO/WVO, WO propedeuse	16,1%	20,3%	12,0%	16,8%	24,9%	10,7%	16,4%
- HBO, WO kandidaats	18,2%	25,6%	7,0%	0,6%	15,1%	13,7%	16,1%
- WO	10,8%	7,1%	3,0%	0,0%	2,9%	2,9%	7,8%
Volgt u momenteel een opleiding?							
- Volgt momenteel geen opleiding	76,1%	57,7%	71,9%	82,9%	0,0%	81,2%	70,4%
- Vakinhoudelijke cursus	4,8%	2,0%	9,9%	5,9%	6,5%	3,3%	4,9%
- Cursus voor vrije tijdsdoeleinden	0,8%	0,0%	1,3%	2,0%	1,3%	0,0%	0,8%
- Basisonderwijs	0,2%	0,0%	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%
- LBO, VMBO	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,8%	0,0%	0,3%
- MAVO,	0,3%	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%
- MBO,	3,5%	0,0%	6,1%	0,0%	33,5%	0,0%	4,4%
- HAVO/WVO, WO propedeuse	0,7%	0,0%	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%
- HBO, WO kandidaats	9,8%	32,3%	6,5%	8,4%	43,0%	11,1%	14,0%
- WO, doctoraal	4,8%	7,7%	3,6%	1,6%	6,9%	4,4%	4,8%
Totaal aantal respondenten	502	101	51	50	50	50	804

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Uit tabel 4.2.2 blijkt dat de overige flexwerkers en de oproepkrachten met een tijdelijke aanstelling gemiddeld het hoogst opgeleid zijn of nog een hogere opleiding volgen. In de overige groepen is vaker sprake van een wat lager opleidingsniveau, waarbij de stagiaires lager scoren, omdat ze vaak nog bezig zijn met een opleiding. Uit de percentages van tabel 4.2.2 blijkt voorts dat vooral de respondenten in groep oproepkrachten met een tijdelijke aanstelling en de stagiaires momenteel een opleiding volgen. Respondenten in de beide laatste groepen volgen relatief vaak een MBO opleiding of een HBO/WO opleiding. Tuiswerkers volgen vaak een vakinhoudelijke cursus.

Tabel 4.2.3 Percentages respondenten in zes groepen flexwerkers onderscheiden naar eigen inkomen en gezinsinkomen (netto maandinkomen)

	Overige						Totale groep
	flexwerkers	Oroep tijdelijk	Thuiswerkers	Alfa-hulpen	Stagiaires	Anders	
Inkomen respondent							
- Onder de € 500	15,9%	27,8%	54,1%	66,3%	57,5%	38,9%	28,6%
- € 500 tot € 1000	23,2%	38,2%	26,2%	21,8%	32,2%	30,9%	26,1%
- € 1000 tot € 1500	33,4%	28,9%	12,9%	10,4%	9,1%	7,4%	25,9%
- € 1500 tot € 2000	18,9%	4,5%	4,7%	1,4%	0,0%	10,8%	13,0%
- € 2000 tot € 2500	6,1%	0,6%	0,8%	0,0%	1,2%	10,0%	4,6%
- meer dan € 2500	2,5%	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%	2,0%	1,7%
Totaal gezinsinkomen respondent							
- Onder de € 500	4,9%	15,2%	4,7%	2,8%	6,2%	3,3%	5,8%
- € 500 tot € 1000	7,5%	16,9%	17,0%	8,0%	8,5%	4,1%	9,0%
- € 1000 tot € 1500	20,0%	13,2%	25,5%	23,5%	12,3%	20,7%	19,5%
- € 1500 tot € 2000	24,1%	12,6%	33,9%	28,3%	24,0%	15,7%	23,2%
- € 2000 tot € 2500	15,9%	19,0%	7,5%	20,8%	20,1%	26,9%	17,2%
- meer dan € 2500	27,7%	23,2%	11,4%	16,6%	28,8%	29,3%	25,2%
Totaal aantal respondenten	502	101	51	50	50	50	804

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Het inkomensniveau van de totale groep in tabel 4.2.3 is weer gespiegeld: het persoonlijke inkomen is verhoudingsgewijs vaak laag en het totale gezinsinkomen is vaak hoger. Dit duidt op relatief veel gezinnen met meerverdieners. Wat het inkomen van de groepen in tabel 4.2.3 betreft, blijkt dat de overige flexwerkers gemiddeld het meest verdienen. De overige groepen hebben vaak een inkomen onder de € 500 per maand wat duidt op parttime werk en bijverdiensten. Bij stagiaires is een laag inkomen vanzelfsprekend gezien de aard van hun werksituatie die gecombineerd is met een opleiding volgen. De groep anders is het meest divers, met relatief vaak een laag inkomen, maar ook relatief vaak een wat hoger inkomen.

Vooral in de groep oproepkrachten met een tijdelijke aanstelling is het gezinsinkomen laag, maar dit hangt samen met het grote aantal alleenstaanden in deze groep. Dit geldt in een wat mindere mate ook voor de groepen thuiswerkers en alfahulpen, waar dit mogelijk samenhangt met het relatief lage opleidingsniveau in deze groepen. Bij de groep stagiaires en de groep anders valt op dat het gezinsinkomen relatief vaak tot de hoogste categorieën behoort.

In tabel 4.2.4 wordt de percentuele verdeling van de overige flexwerkers over de beroepsgroepen en bedrijfstakken weergegeven. Overige flexwerkers worden wat vaker dan gemiddeld aangesteld in transportberoepen, administratieve en commerciële beroepen en als leerkracht of vakspecialist. En dus wat vaker in de handel, de zakelijke en financiële dienstverlening en bij het openbaar bestuur en de overheid. Oproepkrachten met een tijdelijke aanstelling echter hebben vaak een dienstverlenend of zorgberoep of zijn vaak leerkracht. Ze worden daarom specifiek aangetrokken door organisaties in het onderwijs, de gezondheids- en welzijnszorg en in de dienstverlening en de horeca.

Tabel 4.2.4 Percentages respondentent in zes groepen flexwerkers onderscheiden naar kenmerken van de beroepsgroep en de bedrijfssector

	Overige						Totale groep
	flexwerkers	Oproep tijdelijk	Thuiswerkers	Alfa-hulpen	Stagiaires	Anders	
Beroepsgroep							
- ambachtelijke industriële beroepen	10,2%	4,7%	16,5%	0,0%	16,7%	6,5%	9,2%
- transport	3,5%	2,6%	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%	2,4%
- administratie	19,4%	8,5%	27,3%	0,0%	5,8%	17,7%	16,1%
- commercie	15,4%	10,4%	5,1%	0,0%	6,4%	7,0%	11,6%
- dienstverlening	12,9%	23,8%	3,1%	8,5%	2,6%	13,7%	12,5%
- gezondheidszorg	10,3%	25,9%	7,5%	84,7%	37,7%	12,5%	20,2%
- leerkrachten	7,7%	8,9%	1,9%	0,7%	6,5%	2,7%	6,3%
- vakspecialisten	6,6%	3,3%	2,9%	0,0%	8,6%	3,6%	5,3%
- agrarische sector	1,9%	0,0%	1,5%	1,8%	1,3%	0,0%	1,5%
- leidinggevende functies	2,3%	0,0%	0,8%	0,0%	2,8%	8,5%	2,3%
- niet opgegeven/onbekend (aantal)	9,8%	11,9%	32,1%	4,3%	11,7%	27,7%	12,7%
Sector bedrijf							
- industrie	10,2%	0,6%	5,8%	0,0%	6,3%	19,0%	8,4%
- bouwnijverheid	3,7%	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	4,0%	2,6%
- handel	8,5%	4,8%	9,3%	0,0%	0,0%	7,1%	6,8%
- vervoer en communicatie	3,9%	4,0%	1,4%	0,0%	4,8%	4,3%	3,5%
- financiële instellingen	4,1%	0,6%	3,6%	0,0%	1,3%	0,0%	2,8%
- zakelijke dienstverlening / ICT	6,1%	0,9%	4,1%	0,0%	5,9%	2,0%	4,5%
- onderwijs	10,0%	15,1%	3,2%	0,8%	8,4%	7,8%	9,1%
- gezondheids- en welzijnszorg	15,0%	33,5%	5,3%	77,0%	36,4%	20,1%	23,4%
- openbaar bestuur/overheid	6,1%	5,2%	0,0%	0,0%	3,9%	3,5%	4,7%
- overige dienstverlening	5,8%	10,9%	11,1%	5,9%	5,2%	8,2%	6,9%
- landbouw, bosbouw en visserij	2,1%	0,0%	0,0%	2,0%	2,6%	0,0%	1,6%
- energie- en waterleidingbedrijven	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	0,2%
- horeca	5,9%	10,5%	0,0%	0,0%	2,5%	1,2%	5,0%
- overige bedrijven en organisaties	7,3%	4,8%	24,3%	0,0%	1,6%	6,0%	7,1%
- anders	11,2%	8,4%	31,9%	14,3%	21,0%	15,5%	13,4%
Totaal aantal respondenten	502	101	51	50	50	50	804

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Het beroep van thuiswerker is vaak ambachtelijk of industrieel van aard. Deze groep werkt vaak in de handel, de overige dienstverlening en in andere soorten sectoren. Alfahulpen werken vrijwel allemaal in de gezondheidszorg of in een daaraan gerelateerde sector. Stagiaires worden vaak opgeleid voor de ambachtelijke en industriële beroepen, voor de gezondheidszorgberoepen en als vakspecialist. Vooral sectoren als de zakelijke dienstverlening en de gezondheids- en welzijnszorg werken vaak met stagiaires. De groep anders is een specifieke groep die vaak werkzaam is in de industrie en de gezondheids- en welzijnszorg.

Tabel 4.2.5 laat zien dat vooral thuiswerkers, alfahulpen en werknemers in de categorie anders vaak voor of in kleine bedrijven werken, de alfahulpen vaak in zeer kleine bedrijven en de stagiaires vaak in organisaties van 10 tot en met 49 personen. Overigens valt op dat veel alfahulpen aangeven in grote organisaties te werken. De reden is mogelijk dat zij bemiddeld worden door thuiszorginstellingen en daarbij het gevoel heb-

ben dat zij voor deze organisatie werken. In principe werken ze echter voor de cliënt waar ze het huishoudelijke werk verrichten. De verdeling van de groepen met overige flexwerkers en de tijdelijk aangestelde oproepkrachten volgt weer vrij goed de landelijke verdeling van vast aangestelde werknemers.

Tabel 4.2.5 Percentages respondenten in zes groepen flexwerkers onderscheiden naar de personele omvang van het bedrijf, de omvang van het dienstverband en het werkelijke aantal gewerkte uren per week

	Overige flexwerkers	Oproep tijdelijk	Thuiswerkers	Alfa-hulpen	Stagiaires	Anders	Totale groep
Grootte van het bedrijf							
- 1 tot en met 4	7,2%	3,1%	26,8%	68,9%	7,6%	19,1%	11,6%
- 5 tot en met 9	11,0%	7,6%	10,7%	0,0%	36,6%	9,9%	11,6%
- 10 tot en met 49	26,8%	34,1%	16,0%	1,5%	22,4%	40,5%	26,8%
- 50 tot en met 99	18,0%	16,9%	18,3%	7,3%	14,2%	16,8%	17,1%
- 100 tot en met 499	20,3%	16,9%	17,7%	8,2%	13,2%	6,2%	17,6%
- 500 tot en met 999	5,9%	9,6%	0,0%	5,0%	0,0%	2,9%	5,4%
- 1000 of meer	10,7%	11,8%	10,5%	9,0%	6,0%	4,7%	10,0%
Formele omvang dienstverband							
- 12 uur of minder	24,3%	65,3%	71,0%	99,3%	19,6%	69,4%	42,3%
- 12 tot 20 uur	10,0%	18,0%	4,4%	0,7%	12,9%	15,6%	10,3%
- 20 tot 25 uur	11,6%	2,0%	2,5%	0,0%	9,2%	1,3%	7,9%
- 25 tot 30 uur	3,9%	4,4%	8,5%	0,0%	13,3%	5,3%	4,6%
- 30 tot 40 uur	48,5%	10,3%	12,2%	0,0%	44,9%	8,5%	33,9%
- meer dan 40 uur	1,7%	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%
Omvang werkweek in gewerkte uren							
- 12 uur of minder	19,1%	48,9%	52,2%	97,2%	23,7%	66,1%	35,8%
- 12 tot 20 uur	12,2%	21,8%	8,5%	0,7%	12,9%	19,6%	12,6%
- 20 tot 25 uur	8,7%	4,6%	10,5%	1,3%	9,2%	0,5%	7,1%
- 25 tot 30 uur	6,8%	12,2%	10,9%	0,8%	14,6%	3,2%	7,3%
- 30 tot 40 uur	39,4%	11,4%	16,7%	0,0%	38,4%	9,3%	28,7%
- meer dan 40 uur	13,7%	1,1%	1,3%	0,0%	1,2%	1,3%	8,5%
Totaal aantal respondenten	502	101	51	50	50	50	804

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Alfahulpen werken allemaal parttime, maar ook in groepen als de thuiswerkers, de oproepkrachten en de groep overige werknemers wordt vaak parttime gewerkt. De verschillen bij deze groepen tussen de aanstelling en de daadwerkelijke omvang van de werkweek zijn niet groot, wat aangeeft dat er waarschijnlijk ook geen rek zit tussen aanstelling en uitvoering. Klaarblijkelijk heeft men andere verplichtingen in de privé-sfeer, die verhinderen dat men meer uren gaat werken. De overige flexwerkers en de stagiaires werken gemiddeld het vaakst fulltime.

4.3 Karakterisering van de tien onderzoeksgroepen

Na het detailoverzicht in de twee voorgaande paragrafen worden de groepskenmerken van de verschillende groepen op een meer compacte wijze samengevat aan de hand

van logistische regressieanalyse. Deze statistische techniek geeft een overzicht van de meest voorspellende kenmerken per groep ten opzichte van de overige groepen. Daarmee wordt een karakterisering gegeven van de meest opvallende kenmerken per groep en dus ook van de groep overige flexwerkers. Dat wordt gedaan door steeds iedere groep te vergelijken met alle andere groepen samen. Met dit overzicht wordt ook een antwoord gegeven op het tweede deel van de eerste onderzoeksvraag naar de samenstelling van de vangnetgroep overige flexwerkers. Tabel 4.3.1 geeft het overzicht voor de overige flexwerkers ten opzichte van de vier andere groepen werkenden.

Tabel 4.3.1: Overzicht van kenmerkende demografische en werksituatie kenmerken in vijf groepen werkenden in de Nederlandse werksituatie (n=1709) *)

	Overige flexwerkers	Uitzend- krachten	ZZP-ers	Onder- nemers	Vast dienst- verband
Geslacht (vrouw)	1,38*	1,36	0,66*	0,60**	1,24
Leeftijd: 18-25 jaar	-	-	-	-	-
Leeftijd (25 -35 jaar)	0,89	0,53*	1,41	3,16*	1,73*
Leeftijd (35-45 jaar)	0,56**	0,58	2,08*	4,37**	1,77*
Leeftijd (45-55 jaar)	0,31**	0,53*	2,30*	5,30**	2,18**
Leeftijd (55-65 jaar)	0,28**	0,49	3,44**	4,67**	1,90*
Samenwonend zonder kinderen	-	-	-	-	-
Samenwonend met kinderen	0,67**	0,91	0,94	1,28	1,14
Alleenstaand met kinderen	1,05	1,15	0,80	0,32	1,70
Alleenstaand zonder kinderen	1,31	1,28	0,97	0,41**	1,10
Andere huishoudsamenstelling	1,46	1,19	0,37	0,17	1,01
Opleiding laag	-	-	-	-	-
Opleiding middelbaar	0,96	0,67	1,55	1,12	0,90
Opleiding hoog	1,23	0,51*	3,11**	1,27	0,50**
Volgt momenteel dagopleiding	0,83	2,30**	0,59	1,16	0,59*
Volgt momenteel vakopleiding	0,84	0,75	1,06	1,29	1,02
Hoog persoonlijk inkomen (> €1500)	0,74	0,41**	1,01	1,34	1,14
Hoog huishoudinkomen (> €1500)	1,04	0,72	0,87	0,96	1,89**
Werk fulltime	0,94	0,71	0,49**	1,70**	1,56**
R ² (Nagelkerk)	0,13	0,21	0,09	0,17	0,10

*) Resultaten van logistische regressieanalyse (odds ratios): significante waarden van $p \leq 0,05$ worden met een * aangegeven en van $p \leq 0,01$ met twee **

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

De volgende karakterisering kan met behulp van tabel 4.3.1 gegeven worden:

- *Overige flexwerkers* zijn vaker dan respondenten in de vier andere groepen samen: vrouw, jong en niet samenwonend met kinderen.
- *Uitzendkrachten* lijken op de groep overige flexwerkers, maar onderscheiden zich veel minder uitdrukkelijk van de overige groepen. Relatief veel uitzendkrachten hebben een laag opleidingsniveau, volgen een dagopleiding en hebben een laag persoonlijk inkomen.
- *ZZP-ers* zijn vaker man, boven de 35 jaar, ouder en hoger opgeleid. Men werkt vaker parttime.
- *Ondernemers* zijn vaker man, van middelbare en oudere leeftijd en minder vaak alleenstaand met en zonder kinderen. Veel ondernemers werken fulltime.

- *Werknemers met een vast dienstverband* behoren vaker tot de middelbare en oudere leeftijdsgroepen, hebben minder vaak een hoge opleiding en volgen minder vaak een dagopleiding. Velen werken fulltime en hebben een hoog huishoudinkomen.

Een belangrijke conclusie die uit tabel 4.3.1 getrokken kan worden is dat de gevonden verbanden niet uitzonderlijk sterk zijn. De verklaarde variantie van de regressieanalyses (R^2) liggen tussen de 9% en 21%. Dat wil zeggen dat de verschillende groepen relatief breed in de hele Nederlandse werkende bevolking vertegenwoordigd zijn. Uit het overzicht van tabel 4.1.4 blijkt dit ook, omdat de spreiding over de verschillende beroepsgroepen en sectoren ook geen grote uitschieters laat zien. Tabel 4.1.4 laat zien dat overige flexwerkers vooral te vinden zijn in het onderwijs en de overige dienstverlening, uitzendkrachten in administratieve beroepen en de horeca, ZZP-ers in de zakelijke dienstverlening en onder de vakspecialisten, zelfstandigen in de handel, zakelijke dienstverlening en de agrarische sector en vast aangestelde werknemers in het openbare bestuur en de leidinggevende functies. Al met al geen opzienbarende en grote verschillen.

Tabel 4.3.2: Overzicht van kenmerkende demografische en werksituatie kenmerken in zes groepen flexwerkers (N=804) *

	Overige flexwerkers	Oproep tijdelijk	Thuis- werkers	Alfahulpen	Stagiaires	Anders
Geslacht (vrouw)	0,81	0,91	1,16	4,49	1,14	0,81
Leeftijd: 18-25 jaar	-	-	-	-	-	-
Leeftijd (25 -35 jaar)	2,08**	0,30**	0,67	2,83	0,42	1,41
Leeftijd (35-45 jaar)	2,25**	0,18**	0,66	2,45	0,34	2,20
Leeftijd (45-55 jaar)	1,47	0,20**	0,31	7,40*	0,47	2,74
Leeftijd (55-65 jaar)	0,64	0,39	0,00	4,28	0,00	8,31**
Samenwonend zonder kinderen	-	-	-	-	-	-
Samenwonend met kinderen	0,42**	1,23	5,29*	2,32	1,56	1,28
Alleenstaand met kinderen	0,33**	1,76	8,85**	0,51	2,86	1,15
Alleenstaand zonder kinderen	0,79	2,11	1,38	1,61	1,26	0,56
Andere huishoudsamenstelling	0,79	1,33	0,95	0,43	2,39	1,04
Opleiding laag	-	-	-	-	-	-
Opleiding middelbaar	2,45**	0,85	0,75	0,55	0,10**	0,86
Opleiding hoog	2,92**	1,95	0,32*	0,03**	0,07**	0,85
Volgt momenteel dagopleiding	0,49**	0,49*	0,82	1,38	-	1,82
Volgt momenteel vakopleiding	0,63	0,62	3,67*	0,85	4,10	1,02
Hoog persoonlijk inkomen	2,06*	0,33*	1,10	0,39	0,09*	1,86
Hoog huishoudinkomen	0,88	1,26	0,52	0,71	1,99	0,83
Werk fulltime	2,91**	0,17**	0,44	0,00	9,77**	0,20**
R^2 (Nagelkerk)	0,28	0,21	0,19	0,40	0,49	0,13

*) Resultaten van logistische regressieanalyse (odds ratios): significante waarden van $p \leq 0,05$ worden met een * aangegeven en van $p \leq 0,01$ met twee **.

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

In tabel 4.3.2 wordt een overzicht gegeven van de regressieanalyses voor de verschillende groepen flexwerkers. De belangrijkste verschillen kunnen als volgt worden samengevat.

- *Overige flexwerkers.* In deze groep bevinden zich verhoudingsgewijs veel werknemers van middelbare leeftijd (25-45 jaar), weinig samenwonenden en alleenstaanden met kinderen en veel werknemers met een middelbaar of hoger opleidingsniveau. Weinig tijdelijk aangestelde werknemers volgen een dagopleiding er is sprake van een gemiddeld hoog eigen inkomen en veel fulltime werk.
- *Oproepkrachten met een tijdelijke aanstelling* zijn vaker jong. Weinig volgen een dagopleiding en er is sprake van een gemiddeld laag persoonlijk inkomen en veel parttime werk.
- *Thuiswerkers* wonen vaak samen met kinderen en zijn vaak alleenstaand met kinderen. Zij hebben minder vaak een hoge opleiding, maar volgen wel vaak een vakopleiding.
- *Alfahulpen.* In deze groep bevinden zich veel werknemers (vrouwen) van oudere leeftijd (45-55 jaar) en men heeft vaak een laag opleidingsniveau.
- *Stagiaires* hebben minder vaak een middelbare of hogere opleiding afgerond, maar volgen allemaal een dagopleiding (deze relatie kan niet berekend worden vanwege het gebrek aan variantie). Het persoonlijke inkomen is laag en velen werken fulltime.
- *In de groep anders* bevinden zich veel ouderen boven de 55 jaar met een parttime dienstverband.

Tabel 4.3.2 laat zien dat de contractstatus van de verschillende groepen binnen de groep overige flexwerkers sterk samenhangt met demografische kenmerken. De verklaarde variantie (R^2) is doorgaans hoger dan in bij de analyses in tabel 4.3.1 het geval was. Alleen bij de groep anders is deze vrij laag.

4.4 Conclusies ten aanzien van de samenstelling van de groepen

Met de voorgaande analyses kan een karakterisering van de groep overige flexwerkers gegeven worden. De groep lijkt qua samenstelling op de uitzendkrachten, maar kenmerkend is toch de jonge leeftijd, vrouw zijn, geen kinderen hebben en parttime werken. Daarmee is deze groep nogal anders van samenstelling dan de werknemers met een vaste baan die vaker tot de middelbare en oudere leeftijdsgroepen behoren en ondanks het eveneens wat lagere opleidingsniveau toch aanzienlijk meer verdienen, mogelijk mede vanwege het vaker fulltime werken.

Een heel ander contrast komt naar voren als de overige flexwerkers vergeleken worden met de vijf andere groepen flexwerkers. Met behulp van de regressieanalyses in tabel 4.3.2 lukt het zelfs om een taxonomie op te stellen van flexwerkers die zich qua leeftijd en gezinssituatie bevinden 'aan de randen' van de arbeidsmarkt. Kenmerkend gegeven daarbij is het leeftijdsgebonden streven om (weer) een vaste positie op de arbeidsmarkt te krijgen en/of te behouden:

- intreders (stagiaires, uitzendkrachten en oproepkrachten met een tijdelijke aanstelling);
- positieopbouwers (werknemers met een tijdelijke aanstelling, ZZP-ers);
- gedeeltelijke terugtrekkers (thuiswerkers, oproepkrachten met een vaste aanstelling);
- herintreders (alfahulpen, verborgen werkloze vrouwen);
- afscheidsnemers (de groep anders).

De taxonomie kan als volgt toegelicht worden. Stagiaires en tijdelijk aangestelde oproepkrachten kunnen vooral gezien worden als *intreders* op de arbeidsmarkt. Bij de

stagiaires is deze positie duidelijk vanwege de leerstatus, maar leren geldt ook vaak voor de oproepkrachten met een tijdelijke aanstelling. Uit tabel 4.2.2 blijkt dat veel oproepkrachten een hogere opleiding volgen en deze opleiding combineren met een tijdelijke baan als oproepkracht. In dit geval is het werk dus vaak een tijdelijke inkomensbron voordat men de arbeidsmarkt permanent gaat betreden, maar wel een fase waarin men alvast ervaring opdoet met het werken in een organisatie. De tijdelijk aangestelde werknemers bevinden zich een stap verder in het betreden van de arbeidsmarkt. Voor hen is de vaste baan een belangrijke volgende stap in de opbouw van hun carrière. Opvallend in tabel 4.3.1 is ook dat de overige flexwerkers qua samenstelling van de groep sterk lijken op de ZZP-ers. Ook ZZP-ers kenmerken zich gedeeltelijk ook als een groep die bezig is een positie als zelfstandige op te bouwen. Mogelijk is voor een deel van de ZZP-ers deze fase een voorportaal naar de positie van ondernemer, waar ze een eigen zaak opbouwen en op termijn mogelijk wel personeel in dienst nemen. Hun werkstatus van beide groepen kan daarmee gekarakteriseerd worden als *positieopbouw*. Ook in deze situatie speelt de opleiding of studie een rol, niet alleen om de opleiding te combineren met tijdelijk werk, maar ook om de eerste ervaringen op te doen voor het in aanmerking komen voor een vaste baan. Flexwerk voor de groepen van middelbare leeftijd is weer van een geheel ander karakter. Het biedt vooral de mogelijkheid om werk en zorgtaken te combineren. Thuiswerkers werken daarom zelfs niet in een organisatie. Klaarblijkelijk is dit een belangrijke mogelijkheid voor deze groep om werk en zorgtaken te kunnen combineren en daarbij toch nog iets van betaald werk te behouden. Een groep die niet onderzocht is, maar waarvoor eenzelfde soort situatie geldt, is de groep oproepkrachten met een vaste aanstelling (Knegt e.a., 2007). Zij worden vaak opgeroepen op tijden dat bijvoorbeeld de zorg voor anderen opgevangen kan worden door anderen. Een goed voorbeeld zijn de oproepkrachten die in het weekend werken als de partner thuis is. Ook deze groep bestaat grotendeels uit vrouwen van middelbare leeftijd, net als de thuiswerkers. Opvallend bij de thuiswerkers is overigens het verhoudingsgewijs grote aantal eenoudergezinnen in deze groep (tabel 4.2.1), wat aangeeft dat thuiswerk nog de enige mogelijkheid is voor deze groep. Beide groepen kunnen in het kader van de taxonomie gekarakteriseerd worden als *gedeeltelijke terugtrekkers* van de arbeidsmarkt. Alfahulpen zijn gemiddeld weer wat ouder en hebben een laag opleidingsniveau. Omdat bij hen de zorgtaak voor het gezin minder urgent wordt, kunnen zij gedeeltelijk weer aan het arbeidsproces gaan deelnemen. Door hun lage opleiding is alfahulp dan een optie. Zij kunnen dus in het kader van de taxonomie gekarakteriseerd worden als herintreders. Een andere groep herintredende vrouwen, bestaat uit de groep die helemaal het arbeidsproces verlaten heeft, omdat de partner voor het inkomen zorgde en zij de zorgtaken op zich namen, namelijk de verborgen werkloze vrouwen (Klein Hesselink e.a., 1998). De meest ondefinieerbare categorie is de groep 'anders', waarin zich veel parttime werkende ouderen bevinden. Deze groep bestaat voor een deel uit werknemers die geen plaats vinden in een reguliere baan in bedrijven, maar toch blijven werken. Vanwege hun vaak oudere leeftijd (ouder dan 55 jaar) kunnen zij gekarakteriseerd worden als *afscheidnemers*.

De taxonomie is niet opzienbarend, maar wat opvalt is dat deze door de empirische en representatieve gegevens uit dit hoofdstuk wordt onderbouwd. De tabellen laten echter ook zien dat de verschillende groepen breed over de sectoren en beroepsgroepen verdeeld zijn. Er zijn maar enkele opvallende combinaties van groepen en sectoren of beroepen, zoals tijdelijk aangestelde werknemers in de administratie, tijdelijk aangestelde oproepkrachten in de horeca en alfahulpen in de gezondheidszorg. De taxonomie kan dus wel gehanteerd worden, maar bedacht moet worden dat de verschillende contractvormen ook door anderen gebruikt worden als mogelijkheid om zich een betaalde baan en een positie op de arbeidsmarkt te verwerven.

5 Ziekteverzuim

Een belangrijke aanleiding voor het onderzoek naar de overige flexwerkers is het relatief langdurige verblijf in het vangnet in het kader van de uitvoering van de Ziektewet. Voor het vaststellen van de mate waarin overige flexwerkers een beroep doen op de Ziektewet wordt daarom de omvang van het ziekteverzuim van de groep vergeleken met die van de overige groepen en wordt ook gekeken naar de wijze waarop werkgevers of opdrachtgevers daarmee omgaan.

In dit hoofdstuk wordt een antwoord gegeven op het eerste deel van de vierde onderzoeksvraag: 'Hoe gaan werkgevers en arbodiensten om met het ziekteverzuim van overige flexwerkers *tijdens* de aanstelling of opdracht?' Het tweede deel van deze onderzoeksvraag gaat over het omgaan met het ziekteverzuim *na* beëindiging van de aanstelling of opdracht en wordt in hoofdstuk zeven beantwoord.

5.1 Overige flexwerkers in de Nederlandse arbeidssituatie

Eerst wordt nagegaan wat de aard en omvang is van het ziekteverzuim bij de vijf groepen. Daarna wordt vastgesteld hoe werkgevers en arbodiensten hiermee omgaan. Het ziekteverzuim is gemeten door middel van vragen die in de NEA gesteld zijn. In verband met de werksituatie van flexwerkers is echter een specifieke berekeningswijze toegepast die rekening houdt met perioden van werkloosheid en parttime werk.

Tabel 5.1.1 geeft aan dat in totaal 44,2% van de onderzoeksgroep in het afgelopen jaar minimaal één keer het werk heeft verzuimd vanwege ziekte. Dit is vaker het geval bij de werknemers en minder vaak bij de zelfstandigen. Bij deze laatste groep blijkt dat de ZZP-ers vaker verzuimen dan ondernemers. Gemiddeld is het percentage werknemers in Nederland dat in 2006 verzuimde 52% (Van dan Bossche e.a., 2006). Dit percentage komt ongeveer overeen met het gemiddelde van de percentages van de drie groepen werknemers in de tabel. Het verschil tussen de vast aangestelde werknemers en de (overige) flexwerkers wordt gedeeltelijk verklaard door het verschil in gewerkte dagen in 2006, dat bij de (overige) flexwerkers aanzienlijk lager ligt. De kans dat men verzuimd heeft wordt daarmee ook kleiner.

Het gemiddelde aantal keren dat men verzuimd is gemiddeld iets meer dan één. Bij alle Nederlandse werknemers is dat 1,3 keer (Van dan Bossche e.a., 2006). Het gemiddelde aantal verzuimde werkdagen voor alle respondenten, ook degenen die niet verzuimd hebben, is 7,6 (Nederlandse werknemers 8,1; Van dan Bossche e.a., 2006). Er is bij deze gegevens geen correctie gemaakt voor parttime werken of voor perioden van werkloosheid.

Omdat bij het vaststellen van het aantal verzuimde werkdagen geen rekening is gehouden met de parttime factor en perioden van werkloosheid, moet voor het berekenen van het verzuimpercentage (aantal dagen verzuimd gedeeld door het aantal dagen gewerkt, vermenigvuldigd met 100) eerst het precieze aantal werkdagen aan de hand van de parttime factor en de werkloosheidsfactor worden vastgesteld. Dit is verschillend voor werknemers en de ondernemers.

Tabel 5.1.1 Percentages respondentent in vijf onderzoeksgroepen onderscheiden naar kenmerken van het ziekteverzuim en de verzuimredenen

	Overige			Vast		Totale groep
	flexwerkers	Uitzendkrachten	ZZP-ers	Ondernemers	dienstverband	
In afgelopen 12 maanden verzuimd	47,7%	42,8%	31,7%	23,0%	56,0%	44,2%
Gemiddeld aantal keer verzuimd	1,0	0,9	0,9	0,6	1,2	1,0
Gemiddeld aantal verzuimde werkdagen	7,1	5,3	5,8	2,7	11,7	7,6
Gemiddeld aantal werkdagen in 2006	174	124	183	218	214	189
Meldingsfrequentie per 255 dagen	1,6	2,3	1,3	0,8	1,5	1,5
Totale verzuimduur	15,0	12,3	18,4	11,8	20,9	17,3
Verzuimpercentage	4,1%	4,5%	3,8%	2,3%	5,6%	4,3%
Klachten waarmee men verzuimd						
- rugklachten	7,6%	8,3%	15,3%	15,2%	9,3%	9,7%
- nek, schouders, armen, polsen, handen	8,5%	5,2%	6,8%	3,0%	9,6%	8,0%
- heup, benen, knieën, voeten	1,1%	6,6%	12,1%	0,8%	4,8%	4,3%
- hart- en vaatstelsel	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%	1,1%
- psychisch, overspannenheid, burnout	4,3%	1,6%	3,0%	2,8%	2,9%	3,1%
- vermoeidheid of concentratieproblemen	2,8%	4,3%	8,0%	0,0%	3,3%	3,5%
- conflict op het werk	0,8%	2,8%	0,0%	0,0%	0,6%	0,8%
- luchtwegen	1,2%	2,0%	2,4%	0,0%	4,1%	2,5%
- buik, maag of darmen	12,5%	8,4%	4,8%	4,3%	8,2%	8,8%
- huidklachten	0,2%	1,6%	2,2%	1,3%	0,2%	0,6%
- oren of ogen	0,7%	0,0%	0,0%	3,7%	0,6%	0,7%
- griep of verkoudheid	40,9%	35,1%	30,9%	59,3%	37,8%	39,4%
- hoofdpijn	4,4%	4,5%	4,8%	0,8%	2,2%	3,2%
- overige klachten	14,1%	17,5%	9,8%	8,9%	14,3%	13,8%
Aantal respondenten	262	89	79	66	286	916
Totaal aantal respondenten	502	203	251	251	502	1709

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

De *parttime factor* is berekend door bij de werknemers uit te gaan van het contractuele aantal werkuren. Indien dat nul is (dat komt voor bij flexwerkers in verband met 0-urencontracten), dan wordt gekozen voor het daadwerkelijke aantal gewerkte uren per week. Een belangrijke overweging voor deze keuze is dat werknemers in dit geval op grond van de Wet flexibiliteit en zekerheid een beroep kunnen doen op loondoorbetaling van het daadwerkelijke aantal gewerkte uren dat de afgelopen drie maanden gemiddeld gewerkt is. Vervolgens wordt het aantal uren per week herberekend naar het aantal werkdagen per week, waarbij 0 uren 1 dag wordt, omdat er anders gedeeld wordt door 0 en dat levert een foutmelding op. Het aantal werkdagen van zelfstandigen wordt herberekend tot een aantal van 1 tot en met 5, waarbij 0 uren weer 1 werkdag is en 'meer dan 40 uren' teruggebracht wordt tot 5 werkdagen. Vervolgens is het aantal werkdagen vermenigvuldigd met 51 (1 week minder in verband met 5 feestdagen). Er wordt geen rekening gehouden met vakantiedagen, omdat ziekte tijdens de vakantie gemeld kan worden en dan niet geldt als vakantie.

De *werkloosheidsfactor* is berekend door te corrigeren voor het aantal niet gewerkte maanden in het afgelopen jaar. Helaas is in het proces van het opstellen van de vragen-

lijst de vraag naar het aantal maanden werkloosheid in de werknemersvragenlijst vervallen. Daarom wordt de werkloosheidsfactor berekend door voor alle werknemers die aangeven in het afgelopen jaar drie of meer banen gehad te hebben het aantal werkdagen te delen door twee. Bij de zelfstandigen weten we hoeveel maanden er niet gewerkt is en is de werkloosheidsfactor berekend aan de hand van het aantal gewerkte maanden.

Het aantal gewerkte dagen blijkt gemiddeld 189 te zijn voor de hele groep (zie tabel 5.1.1). Ondernemers en werknemers met een vast dienstverband hebben gemiddeld de meeste werkdagen, maar halen ook de maximale 255 dagen niet (zaterdagen, zondagen en feestdagen niet meegerekend). De reden is dat een deel van hen, ook de ondernemers, werkt als parttimer (zie tabel 4.1.5). Uitzendkrachten werken gemiddeld het geringste aantal dagen per jaar, gevolgd door de overige flexwerkers.

De meldingsfrequentie is het aantal keren dat men verzuimd en is in verband met de onderlinge vergelijking teruggerekend naar 255 werkdagen. Dit blijkt gemiddeld 1,5 keer te zijn. Uitzendkrachten blijken gemiddeld het vaakst te verzuimen, ZZP-ers en ondernemers het minst vaak. Overige flexwerkers verzuimen ongeveer even vaak als vast aangestelde werknemers. De totale verzuimduur voor alle verzuimgevallen is 17,3 dagen. Vast aangestelde werknemers en ZZP-ers scoren hier het hoogst, uitzendkrachten en ondernemers het laagst. Het ziekteverzuimpercentage is gemiddeld 4,3%. Bij werknemers met een vaste aanstelling is dit met 5,6% het hoogst, gevolgd door 4,5% bij de uitzendkrachten en 4,1% bij de overige flexwerkers. Bij de ondernemers is het verzuimpercentage met 2,3% het laagst. De getallen voor de meldingsfrequentie, de totale verzuimduur en het verzuimpercentage in tabel 5.1.1 kunnen overigens niet gereconstrueerd worden aan de hand van de andere gegevens in de tabel, omdat er sprake is van verschillende aantallen respondenten per getal.

Als gekeken wordt naar de klachten waarmee men verzuimd heeft, dan blijken dat voor alle groepen relatief vaak griep en verkoudheidsklachten te zijn. Bij de verdeling van de overige klachten per groep zijn er wel tendensen te zien, maar die wijken niet in sterke mate af van wat doorgaans in de Nederlandse werksituatie te zien is (Van den Bossche e.a., 2006).

Van belang voor de uitvoering van de Wet verbetering poortwachter zijn vier tijdstippen in het traject, namelijk na de eerste 2 weken, na de eerste 6 weken, na de eerste 8 weken en na de eerste 13 weken (zie paragraaf 1.2). Op basis van onze gegevens kunnen we daar geen precieze berekening van maken, omdat niet gevraagd is naar periodes van aaneengesloten verzuim, maar we kunnen het verzuim van werknemers wel indelen in de totale duur in de afgelopen 12 maanden. Dat geeft in ieder geval een indicatie van de duur van het verzuim, waarbij er dus van uitgegaan moet worden dat de periodeduur enigszins overschat is. Tabel 5.1.2 geeft een overzicht van het verzuim van de vijf groepen werkenden in de Nederlandse arbeidssituatie.

Tabel 5.1.2 Percentages respondentent in vijf onderzoeksgroepen onderscheiden naar duurklassen van het verzuim die van belang zijn voor de uitvoering van de Wet verbetering poortwachter

	Overige			Vast		Totale groep
	flexwerkers	Uitzendkrachten	ZZP-ers	Ondernemers	dienstverband	
In afgelopen 12 maanden:						
- 1 dag tot 2 weken verzuimd	37,4%	35,2%	21,4%	18,8%	38,9%	32,8%
- 2 tot 6 weken verzuimd	5,8%	5,0%	5,9%	2,6%	11,1%	7,0%
- 6 tot 8 weken verzuimd	1,1%	1,1%	1,7%	0,4%	0,9%	1,0%
- 8 tot 13 weken verzuimd	1,4%	0,0%	1,8%	0,0%	2,3%	1,4%
- langer dan 13 weken verzuimd	2,0%	1,4%	0,9%	1,2%	2,8%	2,0%
Totaal verzuim	47,7%	42,8%	31,7%	23,0%	56,0%	44,2%
In afgelopen 12 maanden:						
- 0 dagen tot 2 weken verzuimd	78,5%	82,3%	67,5%	81,7%	69,4%	74,2%
- 2 tot 6 weken verzuimd	12,1%	11,7%	18,5%	11,4%	19,9%	15,9%
- 6 tot 8 weken verzuimd	2,3%	2,7%	5,3%	1,7%	1,6%	2,3%
- 8 tot 13 weken verzuimd	2,9%	0,0%	5,7%	0,0%	4,1%	3,1%
- langer dan 13 weken verzuimd	4,2%	3,3%	3,0%	5,2%	5,0%	4,4%
Totaal verzuim	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Totaal aantal respondenten	502	203	251	251	502	1709

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Werknemers met een totale jaarlijkse verzuimduur tot 2 weken hebben altijd kortdurend verzuim. Dit omvat het grootste deel van het verzuim. In het traject van de Wet verbetering poortwachter gaat het dan vooral om registratie en verzuimcontrole. Vooral ondernemers, uitzendkrachten en overige flexwerkers scoren hier hoog. Bij werknemers met een vast dienstverband en bij de ZZP-ers is er vaker sprake van een totale verzuimduur die duurt van 2 tot 6 weken, bij ZZP-er ook tot 8 weken. Bij een totale jaarlijkse verzuimduur van langer dan 8 weken vlakken de verschillen wat af. Twee procent van de overige flexwerkers geeft aan langer dan 13 weken te verzuimen, waarmee de groep ongeveer gemiddeld scoort.

Vervolgens worden kenmerken van de verzuimcontrole besproken. Verzuimcontrole is wettelijk geregeld voor werknemers, maar niet voor zelfstandigen. Bovendien geldt dat men in deze groep vaak niet verzekerd is. Voordat we ingaan op de verzuimcontrole, moet daarom eerst nagegaan worden hoeveel zelfstandigen verzekerd zijn, in dit geval bij een particuliere verzekering. Onder een particuliere verzekering verstaan we ook de 'opting in' regeling bij UWV. Dit is een particuliere verzekering voor zelfstandigen, die grotendeels gebaseerd is op de voorwaarden die ook voor de verplichte verzekering gelden. Tabel 5.1.3a geeft een overzicht van een aantal kenmerken van de ziekteverzekering van ondernemers en ZZP-ers.

Het blijkt dan dat iets meer dan een derde van de zelfstandigen verzekerd is voor de financiële gevolgen van ziekte, ondernemers vaker dan ZZP-ers. Ook Vossen & Bouwmeester (2002) geven aan dat ongeveer een derde van de ZZP-ers verzekerd is voor de financiële gevolgen van ziekte. Doorgaans is men verzekerd bij een particuliere verzekeraar. ZZP-ers zijn iets vaker dan ondernemers vrijwillig bij UWV verzekerd, maar in totaal gaat het om 5,4% (zie ook Vossen & Bouwmeester, 2002). Niemand van

de ondernemers en ZZP-ers geeft aan dat een opdrachtgever hen verzekerd heeft bij UWV. Vossen & Bouwmeester (2002) geven aan dat de belangrijkste motivatie van ZZP-ers om geen particuliere verzekering af te sluiten is dat dit te duur is (48%) of dat met voldoende eigen reserves heeft (18%) of via loondienst verzekerd is (16%).

Tabel 5.1.3a Percentage zelfstandigen dat verzekerd is tegen de risico's van ziekte, de wijze waarop en het aanvragen en krijgen van een uitkering

	ZZP-ers	Onder- nemers	Totale groep
Verzekerd tegen financiële gevolgen ziekte:	27,2%	43,9%	36,0%
Aantal respondenten	251	251	502
Hoe bent u verzekerd?			
- bij een particuliere verzekeraar	82,4%	93,7%	89,6%
- bij UWV vrijwillige verzekering (opting in)	11,4%	2,0%	5,4%
- bij UWV omdat opdrachtgever premie betaald	0,0%	0,0%	0,0%
- weet niet	6,2%	4,3%	5,0%
Aantal respondenten	67	105	172
Wel eens een uitkering voor ziekte aangevraagd?			
- ja, één keer	23,9%	13,9%	17,5%
- ja, meerdere keren	13,0%	6,2%	8,7%
- nee	63,1%	79,8%	73,8%
Aantal respondenten	67	105	172
Heeft u de uitkering gekregen?			
- ja	100,0%	87,2%	93,7%
- soms wel soms niet	0,0%	3,3%	1,6%
- nee	0,0%	9,5%	4,7%
Aantal respondenten	19	23	42
Totaal aantal respondenten	251	251	502

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Ondernemers en ZZP-ers vragen lang niet altijd een uitkering aan. ZZP-ers doen dat in ongeveer een derde van de gevallen, ondernemers in ongeveer een vijfde van de gevallen. ZZP-ers vragen dus vaker een uitkering aan bij ziekte en krijgen die ook altijd. Ondernemers krijgen de uitkering in ongeveer 13% van de gevallen niet uitbetaald. Deze verschillen kunnen overigens ontstaan zijn omdat een aantal particuliere verzekeringen een wachttijd en/of eigen risicoperiode kent.

Werknemers vallen, met uitzondering van de uitzendkrachten die zijn aangesteld via het uitzendbeding, allemaal onder de verzuimverantwoordelijkheid van de werkgever. Tabel 5.1.3b geeft aan dat bijna alle vast aangestelde werknemers (94,9%) melden dat ze door de werkgever mondeling of schriftelijk op de hoogte gesteld van de procedure die gevolgd moet worden bij ziekte (de NEA cijfers 2006 geven aan dat dit in heel Nederland 91% is). Bij de uitzendkrachten en de overige flexwerkers is dat wat minder vaak het geval. Deze vraag is niet aan ondernemers en ZZP-ers gesteld, omdat zij hun eigen baas zijn.

De vragen over verzuimcontrole zijn alleen gesteld aan respondenten die er ook daadwerkelijk mee in aanraking kunnen komen, omdat ze verzuimd hebben. Uit de gege-

vens van tabel 5.1.1 bleek dat meer dan de helft van de werkenden niet verzuimd heeft. Daarnaast bleek uit tabel 5.1.3a dat veel zelfstandigen niet verzekerd zijn. Ook aan deze groep zijn de vragen over verzuimcontrole niet gesteld.

Tabel 5.1.3b Percentages respondenten in vijf onderzoeksgroepen onderscheiden naar kenmerken van de verzuimcontrole (antwoorden niet weergegeven bij < 10 observaties)

	Overige flexwer- kers	Uitzend- krachten	ZZP-ers	Onder- nemers	Vast dienst- verband	Totale groep
Op hoogte gesteld van verzuimprocedure	84,4%	81,7%	-	-	94,9%	88,9%
Aantal respondenten	502	203	251	251	502	1709
Verzuimcontrole plaatsgevonden	28,5%	29,2%	25,2%	19,0%	45,4%	32,5%
Aantal respondenten	261	88	61	98	285	793
Contact met medewerker arbodienst?	20,3%	23,3%	38,2%	19,9%	35,3%	24,5%
Aantal respondenten	262	87	66	102	286	803
Na hoeveel weken contact?						
- binnen 1 week	41,0%	61,9%	-	-	62,8%	57,2%
- tussen de 1 à 3 weken	33,2%	35,6%	-	-	24,0%	27,6%
- meer dan 3 weken	25,8%	2,5%	-	-	13,2%	15,2%
Aantal respondenten	47	17	-	-	96	171
Totaal aantal respondenten	502	203	251	251	502	1709

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Tabel 5.1.3b geeft aan dat bij 32,5% van de respondenten (mét verzuim én verzekerd) in het afgelopen jaar daadwerkelijk verzuimcontrole heeft plaatsgevonden (NEA: 32%). Bij de vast aangestelde werknemers komt verzuimcontrole verhoudingsgewijs het vaakst voor, bij zelfstandigen het minst vaak. Bij 25% van de verzekerde ZZP-ers heeft verzuimcontrole plaatsgevonden. De overige flexwerkers en de flexwerkers scoren lager dan vast aangestelde werknemers, maar ongeveer op het niveau van de ZZP-ers.

Een kwart van de zieke en verzekerde werkenden heeft contact gehad met een medewerker van de arbodienst of de particuliere verzekeraar, zoals een arboarts of een bedrijfsverpleegkundige. Dit gebeurt weer vaker bij de vast aangestelde werknemers, maar nu ook bij de ZZP-ers. In meer dan de helft van de gevallen heeft dit contact binnen een week plaatsgevonden en ongeveer 85% van de contracten vond binnen drie weken plaats.

Tot slot is gevraagd naar verzuimaspecten in relatie tot de Wet verbetering poortwachter. Tabel 5.1.4 geeft hiervan een overzicht. Het blijkt dat gemiddeld 3,7% van de respondenten in de afgelopen 12 maanden meer dan acht weken achtereen heeft verzuimd of op het moment van het invullen van de enquête langer dan acht weken ziek was (Nederlandse werknemers 5,9%). De percentages wijken af van die in tabel 5.1.2, omdat de vraagstelling hier anders is (aaneengesloten verzuim in plaats van de totale verzuimduur in één jaar). Ondernemers en ZZP-ers zijn het minst vaak langer dan acht weken ziek, werknemers met een vast dienstverband het vaakst.

Tabel 5.1.4 Percentages respondentent in vijf onderzoeksgroepen onderscheiden naar verzuimaspecten in relatie tot de Wet verbetering poortwachter in de afgelopen 12 maanden (antwoorden niet weergegeven bij < 10 observaties)

	Overige flexwer- kers	Uitzend- krachten	ZZP-ers	Onder- nemers	Vast dienst- verband	Totale groep
Meer dan 8 weken aaneengesloten ziek	3,7%	1,9%	2,0%	1,1%	6,1%	3,7%
Aantal respondenten	502	203	251	251	502	1709
Plan van aanpak opgesteld	49,1%	-	-	-	81,4%	61,2%
Aantal respondenten	25	-	-	-	33	69
Bent u betrokken bij plan van aanpak	69,4%	-	-	-	85,2%	82,0%
Aantal respondenten	15	-	-	-	26	44
Tevredenheid over plan van aanpak						
- ja, zeer tevreden	43,6%	-	-	-	32,6%	32,4%
- ja, tevreden	21,8%	-	-	-	39,6%	37,4%
- gaat wel	29,5%	-	-	-	27,8%	29,0%
- nee, ontevreden	5,2%	-	-	-	0,0%	1,2%
- nee, zeer ontevreden	0,0%	-	-	-	0,0%	0,0%
Aantal respondenten	13	-	-	-	24	40
Totaal aantal respondenten	502	203	251	251	502	1709

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Voor 81,4% de werknemers in vaste dienst is een plan van aanpak opgesteld (Nederlandse werknemers 72%), voor de overige flexwerkers is dat in 49,1% van de gevallen gebeurd. In 82% van de gevallen is men betrokken bij het plan van aanpak, vast aange- stelde werknemers vaker dan de overige flexwerkers. Indien een plan is opgesteld, zijn de overige flexwerkers daar vaker ontevreden, maar ook vaker zeer tevreden over. Er is niet gevraagd wat er precies gebeurd aan begeleiding.

5.2 Flexwerkers vergeleken

In deze paragraaf worden de verzuimgegevens van de zes groepen flexwerkers onder- ling vergeleken. Uit tabel 5.2.1 blijkt dat het percentage verzuimgevallen bij vier van de zes groepen rond dit gemiddelde ligt. Thuiswerkers en de alfahulpen melden minder vaak dat er bij hen sprake is van verzuim.

Tabel 5.1.1 gaf aan dat het gemiddelde aantal gewerkte dagen van de overige flexwer- kers in 2006 met 174 relatief laag is. De reden is het vrij grote aantal parttimers en de periodes van niet gewerkt hebben. Bij de overige groepen flexwerkers ligt het gemid- delde aantal gewerkte dagen in 2006 echter beduidend lager. Lage gemiddelde aantallen werkdagen zijn vooral te vinden bij de alfahulpen, de groep anders, de oproep- krachten met een tijdelijke aanstelling en de thuiswerkers, terwijl de stagiaires relatief veel dagen in 2006 gewerkt hebben, maar nog steeds minder dan bij de tijdelijk aange- stelde werknemers het geval is.

Tabel 5.2.1 Percentages respondentent in zes groepen flexwerkers onderscheiden naar kenmerken van het ziekteverzuim en de verzuimredenen

	Overige						Totale groep
	flexwerkers	Oproep tijdelijk	Thuiswerkers	Alfa-hulpen	Stagiaires	Anders	
In afgelopen 12 maanden verzuimd	47,7%	50,3%	34,5%	34,3%	49,0%	43,6%	45,6%
Gemiddeld aantal keren verzuimd	1,0	1,3	1,1	0,7	2,1	1,7	1,1
Gemiddeld aantal verzuimde werkdagen	7,1	4,3	2,8	6,3	15,0	6,5	6,8
Gemiddeld aantal werkdagen in 2006	174	101	118	70	168	92	146
Meldingsfrequentie per 255 dagen	1,6	3,0	2,7	2,6	3,2	3,3	2,2
Totale verzuimduur	15,0	8,6	8,0	18,3	31,6	15,0	15,0
Verzuimpercentage	4,1%	5,5%	4,8%	6,9%	8,6%	11,1%	5,4%
Klachten waarmee verzuimd							
- rugklachten	7,6%	8,5%	3,9%	16,4%	0,0%	1,2%	7,1%
- nek, schouders, armen, polsen, handen	8,5%	9,1%	0,0%	6,5%	5,7%	16,1%	8,4%
- heup, benen, knieën, voeten	1,1%	11,5%	0,0%	9,4%	9,0%	7,9%	3,9%
- hart- en vaatstelsel	0,8%	0,0%	2,8%	0,0%	0,0%	1,7%	0,8%
- psychisch, overspannenheid, burnout	4,3%	4,3%	7,0%	1,4%	5,7%	1,8%	4,1%
- vermoeidheid of concentratieproblemen	2,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	22,8%	3,5%
- conflict op het werk	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%
- luchtwegen	1,2%	2,4%	0,0%	2,4%	0,0%	0,0%	1,2%
- buik, maag of darmen	12,5%	3,4%	8,6%	2,4%	9,4%	0,0%	9,3%
- huidklachten	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
- oren of ogen	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%
- griep of verkoudheid	40,9%	35,2%	50,5%	28,6%	37,4%	36,1%	39,3%
- hoofdpijn	4,4%	11,1%	12,4%	13,7%	2,2%	0,0%	5,8%
- overige klachten	14,1%	14,5%	7,8%	19,4%	27,2%	12,3%	14,8%
Aantal respondenten	262	51	19	21	22	21	396
Totaal aantal	502	101	51	50	50	50	804

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Op basis van de verzuimgegevens ten opzichte van het aantal gewerkte dagen zijn weer de drie verzuimparameters berekend. De meldingsfrequentie is weer herberekend naar de 255 dagen die men maximaal gewerkt kan hebben. Het blijkt dan dat men vooral in de groep 'anders' vaak verzuimd, gevolgd door de stagiaires en de oproepkrachten met een tijdelijke aanstelling. Overige flexwerkers verzuimen het minst vaak. Bij de stagiaires ligt de totale verzuimduur onverwacht hoog. Dit is opmerkelijk gezien de gemiddeld jonge leeftijd van deze groep.

Het verzuimpercentage bij de overige flexwerkers is met 4,1% laag ten opzichte van de werknemers met een vaste aanstelling (5,6%). Tabel 5.2.1 geeft aan dat het verzuimpercentage van de overige flexwerkers ten opzichte van de andere groepen flexwerkers eveneens relatief laag is. Bij de groep 'anders' is dit zelfs 11,1% en ook de stagiaires scoren hoog (8,6%). Dit laatste is weer opmerkelijk gezien de gemiddeld jonge leeftijd van deze groep. Ook de alfahulpen hebben met 6,9% een vrij hoog gemiddeld verzuim.

Bij de klachten waarmee men verzuimd vallen weer de hoge percentages werknemers met griep en verkoudheidsklachten op. De percentages van de overige klachten vallen redelijk binnen de toevalsmarges waarmee deze klachten in de Nederlandse werksituatie voorkomen. Vermoeidheid of concentratieproblemen komen redelijk vaak voor bij de groep anders.

Vervolgens wordt ingegaan op enkele durklassen van het verzuim in het jaar voorafgaand aan het interview die van belang zijn voor de uitvoering van de Wet verbetering poortwachter. Tabel 5.2.2 geeft een overzicht.

Tabel 5.2.2 Percentages respondenten in zes groepen flexwerkers onderscheiden naar durklassen van het verzuim die van belang zijn voor de uitvoering van de Wet verbetering poortwachter

	Overige flexwer- kers	Oproep tijdelijk	Thuis- werkers	Alfa- hulpen	Sta- giaires	Anders	Totale groep
In afgelopen 12 maanden:							
- 1 dag tot 2 weken verzuimd	37,4%	36,5%	31,0%	26,1%	33,4%	34,2%	35,4%
- 2 tot 6 weken verzuimd	5,8%	13,8%	3,5%	1,9%	8,2%	0,8%	5,9%
- 6 tot 8 weken verzuimd	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	8,7%	1,4%
- 8 tot 13 weken verzuimd	1,4%	0,0%	0,0%	2,8%	0,0%	0,0%	1,1%
- langer dan 13 weken verzuimd	2,0%	0,0%	0,0%	3,5%	7,4%	0,0%	1,9%
Totaal verzuim	47,7%	50,3%	34,5%	34,3%	49,0%	43,6%	45,6%
In afgelopen 12 maanden:							
- 0 dagen tot 2 weken verzuimd	78,5%	72,6%	90,0%	76,2%	68,1%	78,3%	77,6%
- 2 tot 6 weken verzuimd	12,1%	27,4%	10,0%	5,5%	16,8%	1,7%	13,0%
- 6 tot 8 weken verzuimd	2,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	3,0%
- 8 tot 13 weken verzuimd	2,9%	0,0%	0,0%	8,2%	0,0%	0,0%	2,3%
- langer dan 13 weken verzuimd	4,2%	0,0%	0,0%	10,1%	15,0%	0,0%	0,0%
Totaal verzuim	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Totaal aantal	502	101	51	50	50	50	804

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Ook bij de verschillende groepen flexwerkers is het meeste verzuim kortdurend. Bij de oproepkrachten met een tijdelijke aanstelling, de stagiaires en de groep anders is er vaker sprake van meer verzuim tussen de 2 en 6 of 6 en 8 weken. Overigens kan hier betrekkelijk weinig gezegd worden over de verhoudingen tussen de groepen, vanwege de geringe aantallen in de deelsteekproeven.

Vervolgens wordt in tabel 5.2.3 ingegaan op de verzuimcontrole in de zes groepen. Vooral de overige flexwerkers, de tijdelijke aangestelde oproepkrachten en de alfahulpen zijn vaak op de hoogte gesteld. Thuiswerkers, stagiaires en de andere werknemersgroep zijn minder vaak op de hoogte gesteld, maar altijd nog in bijna tweederde van de gevallen.

Tabel 5.2.3 Percentages respondentent in zes groepen flexwerkers onderscheiden naar kenmerken van de verzuimcontrole (antwoorden niet weergegeven bij < 10 observaties)

	Overige flexwer- kers	Oproep tijdelijk	Thuis- werkers	Alfa- hulpen	Sta- giaires	Anders	Totale groep
Op hoogte van verzuimprocedure	84,4%	84,6%	62,1%	89,3%	66,7%	62,3%	80,5%
Aantal respondenten	502	101	51	50	50	50	804
Verzuimcontrole plaatsgevonden?	28,5%	31,4%	24,3%	3,8%	6,3%	23,8%	31,4%
Aantal respondenten	261	51	19	21	21	21	394
Contact met medewerker arbodienst?	20,3%	22,0%	7,3%	3,8%	0,0%	21,7%	17,7%
Aantal respondenten	262	51	19	21	21	21	395
Na hoeveel weken contact?							
- binnen 1 week	41,0%	50,7%	-	-	-	-	42,7%
- tussen de 1 à 3 weken	33,2%	34,5%	-	-	-	-	33,4%
- meer dan 3 weken	25,8%	14,9%	-	-	-	-	23,9%
Aantal respondenten	47	10	-	-	-	-	64
Totaal aantal respondenten	502	101	51	50	50	50	804

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Verzuimcontrole vindt plaats bij 31,4% van de werknemers die zijn ziek gemeld, maar nauwelijks bij de alfahulpen en stagiaires. Bij deze groepen en ook bij de thuiswerkers is er weinig contact met de medewerkers van de arbodienst, bij de stagiaires is er zelfs sprake van geen enkel contact. Indien er sprake is van contact, dan blijkt ongeveer de helft van de eerste contacten al in de eerste week plaats te vinden. Nog maar weinig eerste contacten vinden na drie weken plaats.

Tabel 5.2.4 Percentages respondentent in zes groepen flexwerkers onderscheiden naar verzuimaspecten in relatie tot de Wet verbetering poortwachter in de afgelopen 12 maanden (antwoorden niet weergegeven bij < 10 observaties)

	Overige flexwer- kers	Oproep tijdelijk	Thuis- werkers	Alfa- hulpen	Sta- giaires	Anders	Totale groep
Meer dan 8 weken aaneengesloten ziek	3,7%	5,4%	0,0%	0,5%	0,0%	3,7%	3,1%
Aantal respondenten	502	101	51	50	49	49	802
Plan van aanpak opgesteld	49,1%	-	-	-	-	-	52,1%
Aantal respondenten	25	-	-	-	-	-	34
Bent u betrokken bij plan van aanpak	69,4%	-	-	-	-	-	80,3%
Aantal respondenten	15	-	-	-	-	-	21
Tevredenheid over plan van aanpak							
- ja, zeer tevreden	43,6%	-	-	-	-	-	57,2%
- ja, tevreden	21,8%	-	-	-	-	-	20,7%
- gaat wel	29,5%	-	-	-	-	-	19,2%
- nee, ontevreden	5,2%	-	-	-	-	-	2,9%
- nee, zeer ontevreden	0,0%	-	-	-	-	-	0,0%
Aantal respondenten	13	-	-	-	-	-	19
Totaal aantal respondenten	502	101	51	50	50	50	804

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Tabel 5.2.4 geeft aan dat bij de flexwerkers 3,1% langer dan 8 weken aaneengesloten ziek was in het jaar voorafgaand aan de afname van de vragenlijst of al meer dan 8 weken aaneengesloten ziek was tijdens het invullen ervan, maar er zijn grote verschillen tussen de groepen. Bij de thuiswerkers, stagiaires en de groep anders is het percentage veel lager. Indien acht weken ziek geweest, dan wordt bij meer dan de helft van de gevallen een plan van aanpak opgesteld. In vijfde van de gevallen is men betrokken bij het plan van aanpak en is daar ook redelijk tevreden tot zeer tevreden over, vrijwel niemand is ontevreden.

5.3 Verzuim verklaard

Ziekteverzuim kan veel oorzaken hebben, die vaak moeilijk te achterhalen zijn, omdat er veel beweegredenen en achtergronden zijn die de omvang van het verzuim positief en negatief beïnvloeden. Doorgaans wordt het verzuim daarom alleen geanalyseerd aan de hand van enkele voor de hand liggende demografische en bedrijfskenmerken. Ook in dit gedeelte worden alleen enkele eenvoudige verklarende analyses gepresenteerd op basis van dit soort kenmerken. In het volgende hoofdstuk wordt het verzuim verklaard aan de hand van inhoudelijke aspecten. Tabel 5.3.1 geeft een overzicht van de meest voorspellende kenmerken van het verzuim van de vijf groepen werkenden in de Nederlandse beroepsbevolking, berekend door middel van multi-pele regressieanalyse. De afhankelijke variabele is het ziekteverzuimpercentage.

*Tabel 5.3.1: Verklaring van het ziekteverzuimpercentage van de vijf groepen werknemers in de Nederlandse beroepsbevolking vanuit demografische kenmerken en kenmerken van de werksituatie *)*

	Overige flexwerkers	Uitzend- krachten	ZZP-ers	Onder- nemers	Vast dienst- verband
Geslacht (vrouw)	0,04	0,06	-0,02	0,16*	0,06
Leeftijd	0,00	0,05	0,00	-0,04	0,02
Samenwonend zonder kinderen	0,02	-0,01	-0,02	0,07	-0,12
Samenwonend met kinderen	0,03	-0,04	0,02	0,10	-0,06
Alleenstaand met kinderen	0,02	-0,03	0,09	-0,02	0,00
Hoogst behaalde opleiding	-0,15**	-0,08	-0,03	0,01	-0,09
Volgt een vakopleiding	0,03	0,16*	-0,06	-0,07	-0,01
Volgt een dagopleiding	-0,03	-0,05	-0,04	-0,08	0,00
Persoonlijk inkomen	0,05	-0,05	-0,01	0,02	0,13
Huishoudinkomen	0,00	0,07	0,00	-0,12	-0,05
Omvang bedrijf	0,04	0,07	-	0,10	0,13**
Aantal werkuren per week	-0,08	-0,06	-0,04	-0,07	-0,20**
Aantal banen	0,06	-0,03	0,18**	0,32**	-0,03
R ² (adjusted)	0,02	0,00	0,01	0,13	0,05

) Resultaten van multipele lineaire regressieanalyse: significante waarden van $p \leq 0,05$ worden met een * aangegeven en van $p \leq 0,01$ met twee *

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Opvallend is dat bij de overige flexwerkers (een laag opleidingsniveau) en de uitzendkrachten (een vakopleiding volgen) alleen persoonlijke kenmerken een rol spelen in de verklaring van het verzuimpercentage. Bij de werknemers met een vaste aanstelling (omvang van het bedrijf en een gering aantal werkuren) en bij de zelfstandigen (aantal banen) zijn dat vooral bedrijfsfactoren. Overigens hebben vrouwelijke ondernemers ook een hoger verzuimpercentage. De verklarende waarde (R^2) van de analyses is echter gering. Dat betekent dat er beleidsmatig weinig aanknopingspunten zijn voor de aanpak van het verzuim.

Tabel 5.3.2: Verklaring van het ziekteverzuimpercentage van de zes groepen flexwerkers vanuit demografische kenmerken en kenmerken van de werksituatie *)

	Overige flexwerkers	Oproep tijdelijk	Thuis- werkers	Alfahulpen	Stagiaires	Anders
Geslacht (vrouw)	0,07	-0,20	0,12	-0,05	0,02	-0,27
Leeftijd	0,08	-0,11	-0,14	-0,03	0,10	-0,69*
Samenwonend zonder kinderen	-0,04	0,02	0,00	-0,06	0,49**	0,30
Samenwonend met kinderen	0,01	0,14	0,18	0,09	-0,12	0,16
Alleenstaand met kinderen	0,01	0,00	0,23	-0,07	-0,04	0,06
Hoogst behaalde opleiding	-0,10	-0,09	0,04	-0,33	-0,44*	-0,39
Volgt een vakopleiding	-0,03	0,02	0,02	0,55**	-0,07	0,10
Volgt een dagopleiding	-0,04	0,07	-0,29	0,14	0,07	-0,43
Persoonlijk inkomen	0,08	0,25	-0,18	-0,11	-0,28	-0,06
Huishoudinkomen	0,02	-0,05	-0,12	-0,11	0,05	0,06
Omvang bedrijf	0,08	-0,15	0,11	0,06	-0,04	0,10
Aantal werkuren per week	-0,06	-0,19	-0,21	0,11	-0,06	-0,10
Aantal banen	0,05	-0,06	0,41	0,01	-0,04	0,31*
R ² (adjusted)	0,01	0,12	0,21	0,40	0,37	0,17

*) Resultaten van multipele lineaire regressieanalyse: significante waarden van $p \leq 0,05$ worden met een * aangegeven en van $p \leq 0,01$ met twee **

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Uit tabel 5.3.2 blijkt eveneens dat er maar enkele kenmerken zijn die het verzuim verklaren. Dat hangt voor een deel samen met de geringe steekproefomvang van de groepen. Het ziekteverzuimpercentage van de alfahulpen wordt vooral verklaard door het volgen van een vakopleiding, van de stagiaires door samenwonen en een laag opleidingsniveau en van de groep anders zijn het vooral een jonge leeftijd en meerdere banen tegelijk. Hoewel de groepen klein zijn is de verklarende waarde bij enkele analyses (R^2) vrij hoog. Beleidsmatig is er dus zeker wat mee te doen. Bij de alfahulpen bijvoorbeeld zou het volgen van de vakopleiding beter gecoördineerd kunnen worden met de uitvoering van het werk. Bij de stagiaires blijken vooral degenen met een lage opleiding veel verzuim te hebben en is er ook een hoog verzuim in relatie tot ontwikkelingen in de persoonlijke situatie. Opleidingen zouden hierop kunnen anticiperen.

5.4 Conclusies ten aanzien van ziekteverzuim en verzuimcontrole

Opvallend bij de analyse van het ziekteverzuim zijn de grote verschillen in de verzuimpercentages. Deze zijn het laagst bij de ondernemers en ZZP-ers, maar ook bij de overige flexwerkers is het percentage lager dan gemiddeld en vergelijkbaar met het percentage van de uitzendkrachten. Opvallend is het relatief hoge verzuimpercentage van de werknemers met een vaste aanstelling, dat echter weer overtroffen wordt door de hoge percentages van drie van de vijf groepen flexwerkers (alfahulpen, stagiaires en de groep anders). Verschillen zijn nauwelijks toe te schrijven aan de klachten waarmee men verzuimd en ook de regressieanalyses geven geen duidelijke verklaring vanuit persoonskenmerken en kenmerken van de werksituatie voor de verschillen in het verzuimpercentage. Klaarblijkelijk spelen andere factoren een rol.

Van belang voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen is ook een schatting te maken van de kans dat overige flexwerkers ziek zijn aan het einde van een opdracht. Die kans kan vanuit verschillende gegevens van het onderzoek berekend worden. De totale verzuimduur van de groep overige flexwerkers is 15 werkdagen en de verzuimfrequentie is 1,6. Dat betekent dat de gemiddelde verzuimduur ongeveer 9,4 werkdagen is. Op een aantal van 174 gewerkte dagen betekent dit er ongeveer 5,4% kans is dat een verzuimgeval plaats vindt aan het einde van de opdracht, gegeven gemiddeld één tijdelijke aanstelling per jaar (de gemiddelde duur van de aanstelling is overigens iets meer dan een jaar, zie tabel 7.1.1). Met een totaal geschat aantal van 750.000 tot 880.000 overige flexwerkers, zal het totale aantal meldingen voor een Ziektewetuitkering bij UWV dus maximaal ergens bij de 40.500 tot 47.520 liggen. Indien de overige groepen flexwerkers er bij betrokken worden, ligt deze schatting iets, maar niet veel hoger. In de bespreking in hoofdstuk 7 wordt hierop teruggekomen als de gemelde aantallen aan de orde komen.

Het antwoord op het eerste deel van de vierde onderzoeksvraag (Hoe gaan werkgevers en arbodiensten om met het ziekteverzuim van overige flexwerkers tijdens de aanstelling of opdracht?) is dat werkgevers anders met het ziekteverzuim omgaan van deze groep dan bij de vast aangestelde werknemers. Anders betekent hier dat werkgevers minder vaak de overige flexwerkers op de hoogte stellen van de verzuimprocedure, minder snel tot verzuimcontrole besluiten en minder snel de arbodienst op het verzuim van deze medewerkers laten reageren. Dit gegeven kan gedeeltelijk verklaard worden door het verschil in het ziekteverzuim, dat lager is bij de overige flexwerkers in verhouding tot de vast aangestelde werknemers. Wat mogelijk ook een rol kan spelen is dat een deel van de pas aangestelde werknemers nog te kort in dienst is om op de hoogte gesteld te zijn of dat men nog niet bij de arbodienst is aangemeld.

De conclusie is dus dat de overige flexwerkers minder vaak van de verzuimprocedures op de hoogte zijn en minder vaak verzuimcontrole en contact met de arbodienst hebben. Dit geldt niet alleen voor de werknemers met een tijdelijke aanstelling. Ook de werknemers in de andere groepen met flexibele werknemers worden minder vaak op de hoogte gesteld en minder vaak gecontroleerd. Stagiaires en alfahulpen worden zelfs vrijwel niet gecontroleerd en hebben nauwelijks contact met een medewerker van de arbodienst. Dit laatste geldt ook voor de thuiswerkers. Gezien de omvang van het verzuim van deze groepen zou dit zeker wel het geval moeten zijn en dat geldt ook voor de groep anders. Dat thuiswerkers, alfahulpen en stagiaires in geringe mate worden gecontroleerd en bezocht door medewerkers van de arbodienst, kan samenhangen met de aard van hun arbeidsovereenkomst of opdrachtovereenkomst. Een aantal van hen is als zelfstandige werkzaam en mogelijk is er dus helemaal geen arbodienst. Indien er sprake is van contact met een medewerker van de arbodienst, dan gebeurt dit in vrijwel alle gevallen wel ongeveer even snel, wat een indicatie is dat arbodiensten hier geen onderscheid maken. Bij zelfstandigen en ZZP-ers zijn er vrij grote verschillen wat betreft de mate van controle en contact, maar dit kan liggen aan de aard van de afgesloten private verzekering, waarbij er sprake kan zijn van lange wachttijden en eigen risico periodes.

Bij de analyse van het 8-weekse verzuim blijkt eveneens dat er voor de groep overige flexwerkers minder vaak een plan van aanpak wordt opgesteld dan voor de werknemers met een vast dienstverband. Indien dit wel wordt opgesteld, dan worden de werknemers ongeveer even vaak bij het opstellen van dit plan betrokken. Dat wordt gewaardeerd, omdat blijkt dat men dan meer tevreden daarover is dan de medewerkers met een vaste aanstelling.

De uitzendkrachten werken via uitzendbureaus en detacheringbureaus. Deze vangnetgroep is voor de financiële gevolgen bij ziekte verzekerd voor de Ziektewet en valt voor de Ziektewetuitkering en de verzuimcontrole volledig onder het UWV. Ook deze groep is minder vaak door de werkgever op de hoogte gesteld van de verzuimprocedure, wat logisch lijkt (maar overigens niet is), omdat ziekte het einde van de arbeidsovereenkomst betekent en er dus geen sprake is van een verzuimprocedure bij de eigen werkgever. Voor de begeleiding bij ziekte is UWV verantwoordelijk. Verzuimcontrole door UWV vindt minder vaak plaats en hetzelfde geldt ook voor het contact met de medewerker van de arbodienst, die eveneens onder de verantwoordelijkheid van UWV valt. Een directe aanbeveling die uit de resultaten van het onderzoek voortkomt, is dus deze activiteiten te intensiveren.

ZZP-ers hebben over het algemeen een laag verzuim en slechts iets meer dan een kwart is verzekerd tegen de financiële gevolgen van ziekte. Meestal is dat bij een particuliere verzekeraar en velen vragen geen uitkering bij ziekte aan, mogelijk vanwege de langere wachttermijn of eigen risicoperiode. Als een uitkering aangevraagd wordt, dan krijgt die men overigens wel altijd. De ZZP-ers die verzekerd zijn krijgen minder vaak verzuimcontrole, maar hebben wel ongeveer even vaak contact met een medewerker van de arbodienst als werknemers met een vaste aanstelling. Er kan echter niets gezegd worden over de begeleiding bij ziekte omdat dit te weinig voorkomt. Opvallend is wel dat geen van de ZZP-ers aangaf via de 'werkgever' verzekerd te zijn. De schatting uit hoofdstuk 3 geeft echter aan dat dit voor ongeveer een kwart van de ZZP-ers het geval zou moeten zijn. Klaarblijkelijk maakt geen van de ZZP-ers en/of de betrokken opdrachtgevers daar gebruik van of de ZZP-er weet het gewoon niet. In hoofdstuk 9 wordt hier verder op ingegaan.

6 Selectiekenmerken

In dit hoofdstuk gaat het om de selectiemechanismen die gelden voor werknemers en zelfstandigen als het gaat om het nemen van risico's in verband met ziekte. Daarmee wordt een antwoord gegeven op de derde onderzoeksvraag: 'Is er sprake van (zelf)selectie op basis van gezondheid bij de keuze (of het aanbod) van het type aanstelling of zelfstandigheid?' De gedachte is dat personen die gezond zijn en zich zelfbewust en actief in het leven opstellen, minder geneigd zijn om zich zorgen te maken over het verlies van werk en inkomen en zich daartegen te verzekeren of daarvan gebruik te maken. Voordat we dit gaan toetsen, gaan we eerst na hoe respondenten in de verschillende groepen zich opstellen. We behandelen achtereenvolgens de onderwerpen: persoonlijke ontwikkeling in de baan, werkzekerheid, gezondheid en welzijn op het werk, interferentie tussen werk en de thuissituatie en zelfverzekerdheid. We doen dit in twee paragrafen, te beginnen met de vergelijking van de vijf groepen werkenden en daarna met de vergelijking van de zes groepen flexwerkers.

6.1 Overige flexwerkers in de Nederlandse arbeidssituatie

Werknemers en zelfstandigen hebben kansen om zich persoonlijk te ontwikkelen in hun baan of in onderneming. Dat bepaalt mede de positie en de mogelijkheden die zij hebben op de arbeidsmarkt of op de markt van zelfstandig ondernemen. De ontwikkelingsmogelijkheden zijn in de vragenlijst vastgesteld door middel van vijf vragen, die voor de werknemers anders geformuleerd zijn dan voor de ondernemers of ZZP-ers. Voor werknemers zijn vragen gesteld over opleidingsmogelijkheden en solliciteren, bij de zelfstandigen gingen de vragen over ontplooiing binnen het bedrijf of de branche en uitbreiding van de onderneming. Tabel 6.1.1 geeft een vergelijking tussen de vijf groepen wat betreft vijf ontwikkelingskenmerken.

Tabel 6.1.1 Percentages respondenten in vijf onderzoeksgroepen onderscheiden naar vijf kenmerken van de persoonlijke ontwikkeling en ontwikkeling van de onderneming

	Overige			Vast		Totale groep
	flexwerkers	Uitzendkrachten	ZZP-ers	Ondernemers	dienstverband	
Voldoende ontwikkelingsmogelijkheden	38,9%	18,3%	87,1%	93,1%	55,0%	56,2%
Voldoende ontplooiing in bedrijf/branche	46,3%	26,0%	80,5%	86,6%	46,9%	54,5%
Voldoende ontplooiing buiten bedrijf/branche	37,6%	19,1%	58,3%	74,7%	37,2%	43,5%
Momenteel aan het solliciteren/uitbreiden	26,1%	40,0%	38,5%	50,2%	17,2%	29,8%
Sollicitatiegesprek/overleg samenwerking	16,6%	26,0%	41,7%	57,8%	10,6%	24,9%
Score Ontplooiën *)	0,41	0,21	0,75	0,85	0,46	0,51
Score Solliciteren/uitbreiden *)	0,21	0,33	0,40	0,54	0,14	0,27
Totaal aantal	502	203	251	251	502	1709

*) scores variëren van 0=niemand tot en met 1=iedereen

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

De eerste vraag aan de werknemers was: Heeft uw bedrijf u (in het afgelopen jaar) opleidingsmogelijkheden aangeboden, zodat u zich in uw vak of beroep kunt ontwikke-

len? Bij de ondernemers was de vraag: Kunt u zich als persoon in uw bedrijf voldoende ontplooiën? De vragen zijn dus wat de formulering en inhoud betreft niet gelijk, omdat ontplooiing breder is dan opleidingsmogelijkheden aangeboden krijgen, maar lijken op elkaar door de focus op de persoonlijke ontwikkeling. Het is in ieder geval de moeite waard de antwoorden te vergelijken.

Tabel 6.1.1 geeft aan dat er sprake is van vrij grote verschillen in opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden tussen de verschillende groepen. Ondernemers scoren het hoogst, direct gevolgd door de ZZP-ers. In beide gevallen rond de 90%. Ruim de helft van de werknemers met een vaste aanstelling geeft aan voldoende ontwikkelingsmogelijkheden te hebben. Bij de overige flexwerkers is dat ongeveer een derde. De groep uitzendkrachten scoort met 18% het laagst.

Deze tweede vraag was: Biedt uw huidige baan momenteel voldoende carrièremogelijkheden binnen uw bedrijf? De derde vraag was identiek gesteld, maar ging over de carrièremogelijkheden buiten het bedrijf. Opvallend is dat minder werknemers met een vaste aanstelling deze vragen met ja beantwoorden dan de vraag naar de opleidingsmogelijkheden, terwijl de overige flexwerkers en uitzendkrachten wel vaker aangeven carrièremogelijkheden te hebben. Overigens binnen de branche vaker dan buiten de branche. Dit hangt mogelijk samen met het gegeven dat voor deze werknemers de baan vaak een opstap is naar een vaste baan en dat veel intreders of herintreders de flexbaan gebruiken om werkervaring op te doen (De Cuyper & De Witte, 2008). Bij de zelfstandigen zijn deze twee vragen geformuleerd als: Zijn er voldoende groeimogelijkheden voor uw organisatie, binnen en buiten de branche? Die zijn er in ruime mate, zowel binnen als buiten de branche.

Het persoonlijke gedrag van werknemers en zelfstandigen, gerelateerd aan ontwikkeling (bij werknemers) en uitbreiding van de onderneming (bij zelfstandigen) is vastgesteld door (a) aan de werknemers te vragen naar solliciteren en of men is opgeroepen voor een gesprek en (b) aan de zelfstandigen of men pogingen doet de onderneming uit te breiden en daarover overleg voert met collega zelfstandigen. Werknemers met een vaste aanstelling zijn het meest honkvast: 17,2% solliciteert en 10,6% is opgeroepen voor een gesprek. Zelfstandigen zijn het meest actief: meer dan de helft van de ondernemers probeert de onderneming uit te breiden en dat geldt voor ruim 40% van de ZZP-ers. Daarna zijn de uitzendkrachten het meest actief met solliciteren, de overige flexwerkers lijken wat hun sollicitatiegedrag betreft het meest op werknemers met een vaste aanstelling, hoewel ze gemiddeld wel vaker solliciteren en opgeroepen worden.

Het blijkt dat de vijf items in tabel 6.1.1 onderling sterk samenhangen in twee factoren. De eerste factor omvat de bovenste drie items en heeft een Cronbachs alfa van 0,66. We geven deze factor de naam 'ontplooiing'. De tweede factor omvat de twee laatste items en heeft een Cronbachs alfa van 0,76. Deze factor krijgt de naam 'solliciteren/uitbreiden'. In tabel 6.1.1 is te zien dat de ondernemers en ZZP-ers het meest actief zijn en vervolgens dat werknemers met een vaste baan zich het best kunnen ontplooiën en de uitzendkrachten en overige flexwerkers het meest solliciteren.

Werkzekerheid

Werkzekerheid is de mate waarin men in staat is continuïteit in werk en inkomen te bereiken. Anders gezegd: hoe zeker is men van de baan en indien men deze baan zou verliezen, hoe ernstig is dat en krijgt men snel een baan terug? Voor ondernemers zijn deze vragen gesteld in termen van het verlies van het bedrijf. Tabel 6.1.2 geeft een overzicht van de antwoorden op de drie vragen die naar de werkzekerheid gesteld zijn.

De vragen hebben steeds vijf antwoordcategorieën. Voor het berekenen van gemiddelden ze gecodeerd van nul tot en met één. Eén betekent maximale kans of ernst.

De kans op het verlies van de baan of het bedrijf wordt door minder dan 10% van de respondenten als groot of zeer groot geschat, met uitzondering van de overige flexwerkers en uitzendkrachten. Bij de uitzendkrachten is overigens niet specifiek gevraagd naar het verlies van de baan bij het inlenende bedrijf of bij de intermediair (het uitzendbureau). Ondernemers, ZZP-ers en vast aangestelde werknemers schatten de kans gemiddeld ongeveer als even klein in.

Tabel 6.1.2 Percentages respondenten in vijf onderzoeksgroepen onderscheiden naar drie kenmerken van werkzekerheid

	Overige flexwer- kers	Uitzend- krachten	ZZP-ers	Onder- nemers	Vast dienst- verband	Totale groep
Werkzekerheid (kans verlies baan/bedrijf)						
- zeer groot	9,1%	9,4%	0,2%	1,5%	2,9%	4,7%
- groot	4,6%	12,2%	4,0%	1,7%	0,7%	3,7%
- redelijk	22,6%	16,5%	14,6%	9,4%	11,2%	15,1%
- klein	43,2%	38,1%	48,0%	46,6%	42,8%	43,6%
- zeer klein	20,6%	23,8%	33,2%	40,8%	42,4%	32,9%
Hoe ernstig is dat verlies voor u?						
- zeer ernstig	18,1%	13,5%	23,4%	26,1%	23,1%	21,1%
- ernstig	22,2%	16,7%	21,4%	19,6%	30,7%	24,0%
- vervelend, maar geen drama	48,1%	43,5%	39,7%	42,4%	37,3%	42,0%
- niet ernstig	9,2%	20,0%	14,5%	11,0%	5,3%	10,1%
- maakt me niets uit	2,4%	6,3%	1,0%	0,9%	3,6%	2,8%
Kans op nieuwe baan/nieuw bedrijf?						
- zeer groot	21,4%	27,5%	19,1%	20,9%	12,8%	18,8%
- groot	37,0%	32,8%	29,2%	33,1%	31,1%	32,9%
- redelijk	27,8%	21,5%	22,7%	23,9%	25,3%	25,0%
- klein	9,3%	15,3%	16,5%	11,5%	18,1%	14,2%
- zeer klein	4,5%	2,8%	12,5%	10,6%	12,8%	9,0%
Kans op verlies baan of bedrijf *)	0,35	0,36	0,22	0,19	0,20	0,26
Ernst van verlies baan of bedrijf **)	0,61	0,53	0,63	0,65	0,66	0,63
Kans op nieuwe baan of bedrijf ***)	0,35	0,33	0,44	0,39	0,47	0,40
Totaal aantal	502	203	251	251	502	1709

*) scores variëren van 0=zeer klein tot en met 1=zeer groot; **) scores variëren van 0=maakt me niets uit tot en met 1=zeer ernstig; ***) scores variëren van 0=zeer groot tot en met 1=zeer klein

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Ondernemers, ZZP-ers en vast aangestelde werknemers schatten de ernst van het verlies van de baan of het bedrijf gemiddeld als ernstiger in dan de overige flexwerkers en de uitzendkrachten. Toch vindt nog ongeveer eenderde van de respondenten in deze beide laatste groepen het verlies van de huidige baan ernstig of zeer ernstig.

De kans op een nieuwe baan of een nieuw bedrijf wordt vooral voor de vast aangestelde werknemers en de ZZP-ers als klein tot zeer klein geschat. Vooral tijdelijk aangestelde werknemers en uitzendkrachten schatten de kans als (zeer) groot in.

Gezondheid en tevredenheid met het werk

Voor het vaststellen van gezondheidsselectie bij het omgaan met risico's als ziekte en arbeidsonzekerheid ziekte is het van belang te weten wat de gezondheidstoestand van de verschillende groepen is. In tabel 6.1.3 worden drie indicatoren uitgewerkt, waarbij tevredenheid met het werk wordt gezien als een indicatie van het welbevinden.

Tabel 6.1.3 Percentages respondenten in vijf onderzoeksgroepen onderscheiden naar drie kenmerken van de gezondheidstoestand en tevredenheid met het werk

	Overige flexwer- kers	Uitzend- krachten	ZZP-ers	Onder- nemers	Vast dienst- verband	Totale groep
Algemene gezondheid:						
- uitstekend	15,2%	7,7%	11,0%	10,2%	10,5%	11,5%
- zeer goed	30,3%	27,7%	28,1%	24,7%	27,6%	28,0%
- goed	46,5%	53,3%	50,9%	61,3%	53,1%	52,3%
- matig	7,4%	9,5%	9,7%	3,2%	8,4%	7,7%
- slecht	0,7%	1,9%	0,3%	0,6%	0,4%	0,6%
Score algemene gezondheid *)	0,63	0,57	0,60	0,60	0,60	0,60
Aantal dagen ziek doorgewerkt:						
- niet ziek doorgewerkt	56,0%	60,4%	50,3%	61,1%	51,7%	55,1%
- 1 tot en met 7 dagen	38,4%	30,6%	33,2%	34,4%	35,0%	35,1%
- 8 tot en met 28 dagen	5,2%	7,2%	14,0%	3,4%	11,0%	8,3%
- 28 tot en met 92 dagen	0,3%	1,8%	2,4%	1,0%	2,2%	1,5%
Doorwerkpercentage (presenteïsm)	4,2%	8,0%	9,3%	3,9%	6,2%	5,9%
Tevredenheid met werk:						
- zeer tevreden	20,0%	12,0%	34,5%	30,1%	17,8%	21,7%
- tevreden	56,4%	54,5%	50,2%	56,6%	63,5%	57,8%
- niet ontevreden/niet tevreden	14,3%	21,5%	7,9%	8,1%	12,7%	12,8%
- ontevreden	4,0%	7,8%	3,3%	2,1%	3,5%	3,9%
- zeer ontevreden	5,3%	4,2%	4,0%	3,0%	2,5%	3,7%
Score tevredenheid met werk **)	0,70	0,66	0,77	0,77	0,73	0,72
Totaal aantal	502	203	251	251	502	1709

*) uitstekend=1; zeer goed =0,75; goed=0,50; matig=0,25; slecht=0; **) zeer tevreden=1; tevreden=0,75; niet ontevreden/niet tevreden=0,50; ontevreden=0,25; zeer ontevreden=0

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Wat betreft de algemene gezondheidstoestand verschillen de groepen onderling niet veel als het gaat om de score. Wel zijn er kleine verschillen te zien wat betreft de spreiding tussen de vijf categorieën. De uitzendkrachten geven wat vaker aan dat hun

gezondheidstoestand slecht is. De overige flexwerkers geven wat vaker aan dat hun gezondheid goed tot zeer goed is.

Het aantal dagen dat men ziek heeft doorgewerkt wordt ook wel 'presenteïsme' genoemd en vormt als zodanig een tegenhanger van het ziekteverzuim dat in het Engels aangeduid wordt als 'absenteïsme'. Het presenteïsme percentage is berekend over de afgelopen drie maanden. Minder dan de helft van de respondenten heeft in de afgelopen drie maanden ziek doorgewerkt. Ondernemers en uitzendkrachten scoren hier het hoogst; gemiddeld ongeveer 60% heeft niet ziek doorgewerkt. Het doorwerkpercentage is het hoogst bij de ZZP-ers en de uitzendkrachten. Bij de ondernemers en de overige flexwerkers is het doorwerkpercentage het laagst.

Over het algemeen zijn de uitzendkrachten het minst tevreden met hun werk, gevolgd door de overige flexwerkers en de werknemers met een vast dienstverband. Bij de eerste twee groepen geven relatief veel werknemers aan dat ze ontevreden of zeer ontevreden zijn. De zelfstandige ondernemers en ZZP-ers zijn het meest tevreden.

Werk thuis interferentie

Een deel van de mogelijkheden om te werken wordt bepaald door de mogelijkheden die de privé-situatie daartoe biedt en omgekeerd. Dit is vooral het geval bij de verschillende groepen flexwerkers die een baan combineren met een studie of zorgtaken. In hoofdstuk 4 is hier al op ingegaan. Bij het verzorgen van kinderen of zorgintensieve ouders is het vaak nodig om het werk te doen als daar mogelijkheden voor georganiseerd worden. Bij studerende is werken vaak alleen mogelijk op tijden dat er geen studieverplichtingen zijn. Voor deze groepen is oproepwerk, uitzendwerk en tijdelijk werk vaak een uitkomst. In de vragenlijst zijn vier vragen gesteld over de verhouding tussen de belasting thuis en op het werk. Tabel 6.1.4 geeft een overzicht van de antwoorden.

Voor de ZZP-ers en de ondernemers komen nog wel eens moeilijk aan de taken thuis toe, omdat ze het te druk hebben op het werk. Dat geldt omgekeerd ook, omdat ZZP-ers en ondernemers vaker niet aan de taken op het werk toekomen, omdat ze het thuis druk hebben. In beide gevallen is dit is gemiddeld meer dan bij de drie werknemersgroepen.

Een ander beeld is te zien bij de aandacht die men kan houden bij de taken op het werk en de taken thuis omdat men zich druk maakt over zaken in de andere situatie. Vast aangestelde werknemers, ZZP-ers en overige flexwerkers kunnen wat vaker hun aandacht niet bij het werk houden, omdat ze zich druk maken over zaken thuis. Ondernemers en ZZP-ers geven vaker aan dat ze nog wel eens moeilijk hun aandacht bij de taken thuis kunnen houden, omdat ze zich druk maken over zaken op het werk.

Voor verdere analyse is het interessant om te kijken in welke mate deze vier variabelen aan elkaar gerelateerd zijn. Het bleek immers al uit het voorgaande dat het steeds dezelfde groepen zijn die problemen vanuit thuis én vanuit het werk melden. Reden om van werk thuis interferentie te spreken.

Tabel 6.1.4 Percentages respondentent in vijf onderzoeksgroepen onderscheiden naar vier kenmerken van de relatie tussen werk en thuissituatie (werk thuis interferentie)

	Overige		ZPP-ers	Onder- nemers	Vast	Totale groep
	flexwer- kers	Uitzend- krachten			dienst- verband	
Taken thuis probleem door drukte op werk						
- nooit	25,6%	29,1%	20,1%	17,5%	26,7%	24,5%
- soms	52,1%	46,9%	44,4%	41,3%	50,7%	48,4%
- regelmatig	18,6%	16,5%	24,9%	30,1%	18,4%	20,8%
- vaak	3,7%	7,6%	10,6%	11,1%	4,2%	6,3%
Taken op werk probleem door drukte thuis						
- nooit	76,5%	80,3%	56,5%	58,8%	77,0%	71,9%
- soms	22,3%	17,7%	38,9%	37,5%	20,2%	25,5%
- regelmatig	1,2%	1,5%	3,7%	3,7%	1,7%	2,1%
- vaak	0,0%	0,5%	0,8%	0,0%	1,1%	0,5%
Aandacht werk probleem door zaken thuis						
- nooit	45,1%	56,3%	49,6%	53,1%	47,3%	48,4%
- soms	51,9%	38,9%	42,2%	44,4%	48,5%	47,0%
- regelmatig	2,6%	4,6%	8,0%	2,3%	3,8%	4,0%
- vaak	0,4%	0,2%	0,3%	0,2%	0,4%	0,7%
Aandacht thuis probleem door zaken werk						
- nooit	45,0%	73,2%	37,4%	28,9%	47,6%	45,8%
- soms	45,3%	22,0%	42,0%	56,1%	44,1%	43,4%
- regelmatig	7,8%	4,4%	18,7%	13,9%	6,9%	9,4%
- vaak	1,8%	0,3%	2,0%	1,2%	1,4%	1,4%
Gemiddelde scores (0=nooit, 1=vaak)						
Taken thuis probleem door drukte op werk	0,33	0,34	0,42	0,45	0,33	0,36
Taken op werk probleem door drukte thuis	0,08	0,07	0,16	0,15	0,09	0,10
Aandacht werk probleem door zaken thuis	0,19	0,16	0,20	0,16	0,21	0,19
Aandacht thuis probleem door zaken werk	0,22	0,11	0,28	0,29	0,21	0,22
Totaalscore werk thuis interferentie	0,21	0,17	0,27	0,26	0,21	0,22
Totaal aantal	502	203	251	251	502	1709

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Principale componenten analyse geeft aan dat alle vier variabelen één factor vormen, met een Cronbachs Alfa van 0,65. Om die reden wordt bij de verklarende analyses alleen deze score gebruikt. Duidelijk is bij deze variabele te zien dat de ZPP-ers en de ondernemers hier het hoogst scoren, de uitzendkrachten het laagst.

Zelfverzekerdheid

De wijze van omgaan met risico's als het onzekerheid van behoud van werk en ziekte tijdens het werk is mede afhankelijk van de mate waarin men zelfverzekerd is. Om die reden zijn negen vragen gesteld naar deze factor. Tabel 6.1.5 geeft een overzicht.

Tabel 6.1.5 Percentages respondenten in vijf onderzoeksgroepen onderscheiden naar negen kenmerken van zelfverzekerdheid, plus de totaalscore

	Overige			Vast		Totale groep
	flexwerkers	Uitzendkrachten	ZZP-ers	Ondernemers	dienstverband	
Ik kan goed (0=onjuist, 1=volledig juist):						
- problemen oplossen	0,76	0,75	0,80	0,83	0,77	0,78
- krijgen wat ik wil bij tegenwerking	0,59	0,61	0,63	0,69	0,61	0,62
- vasthouden aan plannen	0,67	0,68	0,72	0,73	0,69	0,69
- onverwachte gebeurtenissen aanpakken	0,76	0,76	0,79	0,81	0,78	0,78
- in onvoorziene situaties handelen	0,72	0,74	0,78	0,79	0,76	0,76
- kalm blijven en vertrouwen op mijzelf	0,76	0,74	0,81	0,81	0,78	0,78
- meerdere oplossingen bedenken	0,72	0,71	0,76	0,78	0,75	0,74
- oplossen in benarde situaties	0,72	0,72	0,77	0,78	0,75	0,75
- er altijd wel uitkomen	0,80	0,80	0,83	0,83	0,80	0,81
Totaalscore zelfverzekerdheid	0,72	0,72	0,76	0,79	0,74	0,74
Totaal aantal	502	203	251	251	502	1709

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Ook nu vormen de negen items één factor, met een Cronbach's alfa van 0,86. Ondernemers scoren het hoogst op zelfverzekerdheid, direct gevolgd door ZZP-ers en vast aangestelde werknemers. Overige flexwerkers en uitzendkrachten scoren het laagst, maar de verschillen tussen de groepen zijn niet groot (overigens wel significant).

6.2 Flexwerkers onderling vergeleken

Begonnen wordt met de vijf kenmerken van ontwikkeling en ontplooiing in tabel 6.2.1. De exacte formulering van de vragen staat in de vorige paragraaf.

Tabel 6.2.1 Percentages respondenten in zes groepen flexwerkers onderscheiden naar vijf kenmerken van de persoonlijke ontwikkeling en ontwikkeling van de onderneming

	Overige					Anders	Totale groep
	flexwerkers	Oproep tijdelijk	Thuiswerkers	Alfa-hulpen	Stagiaires		
Voldoende leermogelijkheden	38,9%	35,9%	10,2%	4,2%	53,9%	28,2%	35,5%
Voldoende ontplooiing in bedrijf	46,3%	36,1%	27,2%	13,4%	62,4%	29,4%	40,4%
Voldoende ontplooiing buiten bedrijf	37,6%	41,4%	20,8%	8,8%	49,1%	33,9%	34,6%
Momenteel aan het solliciteren	26,1%	53,7%	21,3%	15,2%	21,4%	19,5%	27,1%
Sollicitatiegesprek gehad	16,6%	29,5%	10,4%	10,1%	8,0%	5,7%	15,7%
Score Ontplooiën *)	0,41	0,38	0,19	0,09	0,55	0,30	0,36
Score Solliciteren/uitbreiden *)	0,21	0,42	0,16	0,13	0,15	0,13	0,21
Totaal aantal	502	101	51	50	50	50	804

*) scores variëren van 0=niemand tot en met 1=iedereen

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Stagiaires geven het vaakst aan hun bedrijf hen in het afgelopen jaar opleidingsmogelijkheden heeft aangeboden, zodat ze zich in hun vak/beroep kunnen ontwikkelen. Dat hangt ongetwijfeld samen met hun positie als leerling. Slechts weinig alfahulpen en thuiswerkers geven dit aan. Bij de ontplooiing binnen en buiten het bedrijf biedt de huidige baan voor meer werknemers mogelijkheden. Klaarblijkelijk worden er relatief weinig leermogelijkheden geboden, maar is men wel in staat van het werk te leren en zich te ontplooiën en de baan als opstap te gebruiken. Hiervoor werd dit aangegeven als de 'opstapfunctie' van de flexbanen. Alfahulpen hebben echter zeer weinig leer- en ontplooiingsmogelijkheden. Relatief weinig respondenten zijn aan het solliciteren en/of hebben een gesprek gehad in de afgelopen drie maanden. De oproepkrachten met een tijdelijke aanstelling scoren hier het hoogst, wat mogelijk samenhangt met het gegeven dat het hier vooral gaat om opstapbanen. Onduidelijk is echter waarom de stagiaires dan zo laag scoren. Mogelijk zien zij kansen binnen het bedrijf of is de studie nog niet afgerond.

Tabel 6.2.2 Percentages respondenten in zes groepen flexwerkers onderscheiden naar drie kenmerken van werkzekerheid

	Overige flexwer- kers	Oproep tijdelijk	Thuis- werkers	Alfa- hulpen	Sta- giaires	Anders	Totale groep
Werkzekerheid (kans op baanverlies)							
zeer groot	9,1%	13,1%	0,0%	0,8%	10,8%	0,0%	7,5%
groot	4,6%	9,2%	4,4%	9,0%	3,9%	1,6%	5,2%
redelijk	22,6%	11,4%	9,7%	13,7%	19,3%	16,9%	19,0%
klein	43,2%	38,7%	39,3%	36,7%	49,9%	34,8%	41,5%
zeer klein	20,6%	27,6%	46,6%	39,8%	16,0%	46,7%	26,8%
Hoe ernstig is dat verlies voor u?							
- zeer ernstig	18,1%	22,1%	19,1%	12,0%	4,3%	5,3%	16,3%
- ernstig	22,2%	21,8%	2,8%	9,1%	16,2%	14,1%	18,6%
- vervelend, maar geen drama	48,1%	32,3%	48,9%	55,7%	44,7%	44,1%	46,6%
- niet ernstig	9,2%	18,2%	23,6%	18,3%	24,2%	24,8%	14,2%
- maakt me niets uit	2,4%	5,6%	5,6%	4,9%	10,6%	11,7%	4,4%
Kans op nieuwe baan?							
- zeer groot	21,4%	20,9%	22,9%	14,2%	28,2%	8,8%	20,2%
- groot	37,0%	30,9%	21,6%	18,4%	39,6%	23,6%	32,6%
- redelijk	27,8%	38,0%	28,2%	48,0%	19,0%	41,5%	31,4%
- klein	9,3%	4,7%	23,9%	11,5%	7,4%	14,2%	10,3%
- zeer klein	4,5%	5,5%	3,5%	7,9%	5,8%	11,9%	5,5%
Kans dat u uw baan verliest *)	0,35	0,35	0,18	0,24	0,36	0,18	0,31
Ernst van het verlies van de baan **)	0,61	0,59	0,52	0,51	0,45	0,44	0,57
Kans op nieuwe baan ***)	0,35	0,36	0,41	0,45	0,31	0,49	0,37
Totaal aantal	502	101	51	50	50	50	804

*) scores variëren van 0=zeer klein tot en met 1=zeer groot; **) scores variëren van 0=maakt me niets uit tot en met 1=zeer ernstig; ***) scores variëren van 0=zeer groot tot en met 1=zeer klein

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Werkzekerheid

Uit de gegevens van tabel 6.2.2 blijkt dat vooral de overige flexwerkers, de tijdelijk aangestelde oproepkrachten en de stagiaires de kans op het verlies van de baan als zeer groot beoordelen. Thuiswerkers, alfahulpen en de groep 'anders' schatten deze kans lager in.

Voorals de overige flexwerkers en de tijdelijk aangestelde oproepkrachten zien het verlies van de baan als ernstig. In de groep anders beoordeelt men dit verlies vaker als minder ernstig.

De kans op een nieuwe baan wordt door de overige flexwerkers, de tijdelijk aangestelde oproepkrachten en de stagiaires als vrij groot geschat. De overige groepen scoren op het niveau van de vast aangestelde werknemers in tabel 6.1.2.

Tabel 6.2.3 Percentages respondenten in zes groepen flexwerkers onderscheiden naar drie kenmerken van de gezondheidstoestand en tevredenheid met het werk

	Overige flexwer- kers	Oproep tijdelijk	Thuis- werkers	Alfa- hulpen	Sta- giaires	Anders	Totale groep
Algemene gezondheid:							
- uitstekend	15,2%	16,8%	18,6%	7,0%	14,4%	6,0%	14,1%
- zeer goed	30,3%	35,4%	31,6%	17,6%	29,3%	34,0%	30,1%
- goed	46,5%	40,6%	35,4%	65,4%	47,7%	40,1%	46,3%
- matig	7,4%	7,2%	13,4%	10,0%	8,6%	18,8%	9,0%
- slecht	0,7%	0,0%	1,0%	0,0%	0,0%	1,2%	0,6%
Score algemene gezondheid *)	0,63	0,65	0,63	0,55	0,62	0,56	0,62
Aantal dagen ziek doorgewerkt							
- niet ziek doorgewerkt	56,0%	47,8%	51,6%	54,3%	32,1%	68,1%	54,3%
- 1 tot en met 7 dagen	38,4%	41,6%	33,0%	35,7%	60,4%	18,7%	37,8%
- 8 tot en met 28 dagen	5,2%	5,8%	14,1%	10,0%	7,4%	12,1%	7,0%
- 28 tot en met 92 dagen	0,3%	4,8%	1,3%	0,0%	0,0%	1,2%	0,9%
Doorwerkpercentage (presenteism)	4,2%	10,1%	12,1%	13,9%	8,9%	9,9%	7,0%
Tevredenheid met werk:							
- zeer tevreden	20,0%	22,9%	21,1%	27,5%	13,9%	23,7%	21,0%
- tevreden	56,4%	69,0%	50,0%	54,1%	69,7%	40,9%	56,6%
- niet ontevreden/niet tevreden	14,3%	4,5%	20,7%	18,4%	10,6%	27,6%	14,9%
- ontevreden	4,0%	1,9%	5,8%	0,0%	0,0%	0,5%	3,0%
- zeer ontevreden	5,3%	1,8%	2,4%	0,0%	5,8%	7,3%	4,4%
Score tevredenheid met werk **)	0,70	0,77	0,70	0,77	0,72	0,68	0,72
Totaal aantal	502	101	51	50	50	50	804

*) uitstekend=1; zeer goed =0,75; goed=0,50; matig=0,25; slecht=0; **) zeer tevreden=1; tevreden=0,75; niet ontevreden/niet tevreden=0,50; ontevreden=0,25; zeer ontevreden=0

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Gezondheid en tevredenheid met het werk

Wat de algemene gezondheidstoestand van de verschillende groepen flexwerkers betreft, blijkt uit tabel 6.2.3 dat de alfahulpen en de groep 'anders' gemiddeld het meest ongezond scoren. De overige groepen verschillen niet zoveel van elkaar. In de categorie 'anders' geven werknemers vaak aan dat hun gezondheid matig of slecht is. Bij de alfahulpen geven weinig werknemers aan dat hun gezondheidstoestand uitstekend of zeer goed is. De thuiswerkers zijn wat de spreiding over de categorieën betreft het meest divers. Relatief veel thuiswerkers geven aan dat hun gezondheid uitstekend of zeer goed is, maar ook veel thuiswerkers geven aan dat hun gezondheid matig of slecht is. Gemiddeld leidt dit echter tot ongeveer dezelfde score als de overige groepen.

Bij het doorwerkpercentage blijkt dat de alfahulpen met 13,9%, de thuiswerkers met 12,1% en de tijdelijk aangestelde oproepkrachten met 10,1% gemiddeld het hoogst scoren. Ook de overige groepen scoren relatief hoog, met als uitzondering de tijdelijk aangestelde werknemers die het laagst scoren met gemiddeld 4,2%.

De score voor tevredenheid met het werk varieert niet sterk over de groepen. Tijdelijk aangestelde oproepkrachten en alfahulpen scoren het hoogst.

Werk thuis interferentie

Het is te verwachten dat bij verschillende groepen flexwerkers werk thuis interferentie een rol speelt. Tabel 6.2.4 geeft aan dat vooral de thuiswerkers nogal eens moeilijk aan de taken thuis toekomen door drukte met het werk. Bij de alfahulpen is dit zeker niet het geval. Vooral de stagiaires hebben het nogal eens moeilijk om aan de taken op het werk te voldoen doordat ze het thuis te druk hebben. Ook nu weer hebben de alfahulpen hier de minste problemen.

Wat betreft aandacht houden bij de taken thuis of het werk door zaken waarover men zich druk maakt in de andere situatie, blijkt uit tabel 6.2.4 dat de thuiswerkers en de stagiaires de meeste problemen aangeven als het gaat om de aandacht bij het werk houden. Problemen met de aandacht bij de taken thuis houden speelt het sterkst bij de stagiaires. Ook uit de totaalscore voor werk thuis interferentie blijkt dat de thuiswerkers en de stagiaires de meeste problemen hebben, de alfahulpen de minste problemen.

Tabel 6.2.4 Percentages respondentent in zes groepen flexwerkers onderscheiden naar vier kenmerken van de relatie tussen werk en thuissituatie (werk thuis interferentie)

	Overige						
	flexwer- kers	Oproep tijdelijk	Thuis- werkers	Alfa- hulpen	Sta- giaires	Anders	Totale groep
Taken thuis probleem door drukte op werk							
- nooit	25,6%	25,4%	21,1%	55,7%	29,6%	47,3%	29,9%
- soms	52,1%	55,8%	44,3%	41,5%	45,9%	34,3%	49,2%
- regelmatig	18,6%	10,5%	23,5%	2,8%	15,0%	16,2%	16,2%
- vaak	3,7%	8,3%	11,1%	0,0%	9,6%	2,2%	4,6%
Taken op werk probleem door drukte thuis							
- nooit	76,5%	67,2%	53,2%	87,4%	45,9%	78,8%	73,2%
- soms	22,3%	22,0%	40,8%	10,4%	48,3%	16,2%	23,5%
- regelmatig	1,2%	7,6%	6,0%	2,1%	0,0%	5,0%	2,6%
- vaak	0,0%	3,2%	0,0%	0,0%	5,8%	0,0%	0,7%
Aandacht werk probleem door zaken thuis							
- nooit	45,1%	50,0%	36,2%	66,9%	39,4%	62,3%	48,0%
- soms	51,9%	45,3%	48,6%	28,2%	51,9%	32,7%	47,2%
- regelmatig	2,6%	0,0%	12,8%	3,0%	2,9%	5,0%	3,3%
- vaak	0,4%	4,8%	2,4%	2,0%	5,8%	0,0%	1,5%
Aandacht thuis probleem door zaken werk							
- nooit	45,0%	45,2%	48,7%	71,4%	34,8%	49,8%	47,5%
- soms	45,3%	42,1%	37,4%	22,5%	50,8%	37,3%	42,0%
- regelmatig	7,8%	7,8%	13,2%	6,2%	8,6%	12,9%	8,5%
- vaak	1,8%	5,0%	0,8%	0,0%	5,8%	0,0%	2,0%
Gemiddelde scores (0= nooit, 1=vaak)							
Taken thuis probleem door drukte op werk	0,33	0,34	0,42	0,16	0,35	0,24	0,32
Taken op werk probleem door drukte thuis	0,08	0,16	0,18	0,05	0,22	0,09	0,10
Aandacht werk probleem door zaken thuis	0,19	0,20	0,27	0,13	0,25	0,14	0,19
Aandacht thuis probleem door zaken werk	0,22	0,24	0,22	0,12	0,28	0,21	0,22
Totaalscore werk thuis interferentie	0,21	0,23	0,27	0,11	0,28	0,17	0,21
Totaal aantal	502	101	51	50	50	50	804

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Zelfverzekerdheid

In tabel 6.2.5 staan de scores voor de negen items voor zelfverzekerdheid afzonderlijk en als totaalscore. De alfahulpen scoren het hoogst, direct gevolgd door de groep 'anders' en de oproepkrachten met tijdelijk werk. De verschillen tussen deze groepen zijn niet groot, maar wel significant.

Tabel 6.2.5 Percentages respondentent in zes groepen flexwerkers onderscheiden naar negen kenmerken van zelfverzekerdheid, plus de totaalscore

	Overige flexwer- kers	Oproep tijdelijk	Thuis- werkers	Alfa- hulpen	Sta- giaires	Anders	Totale groep
Ik kan goed (0=onjuist, 1=volledig juist):							
- problemen oplossen	0,76	0,77	0,71	0,82	0,69	0,77	0,76
- krijgen wat ik wil bij tegenwerking	0,59	0,60	0,61	0,69	0,63	0,68	0,61
- vasthouden aan plannen	0,67	0,72	0,69	0,77	0,69	0,68	0,69
- onverwachte gebeurtenissen aanpakken	0,76	0,77	0,76	0,82	0,74	0,82	0,77
- in onvoorziene situaties handelen	0,72	0,78	0,76	0,77	0,69	0,79	0,74
- kalm blijven en vertrouwen op mijzelf	0,76	0,81	0,79	0,80	0,73	0,74	0,77
- meerdere oplossingen bedenken	0,72	0,73	0,72	0,76	0,65	0,74	0,72
- oplossen in benarde situaties	0,72	0,78	0,74	0,75	0,67	0,76	0,73
- er altijd wel uitkomen	0,80	0,80	0,82	0,82	0,75	0,83	0,80
Totaalscore zelfverzekerdheid	0,72	0,75	0,73	0,78	0,70	0,76	0,73
Totaal aantal	502	101	51	50	50	50	804

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

De verschillen tussen de groepen op de afzonderlijke items volgen globaal het patroon van de totaalscore, maar niet consequent. De afwijkingen zijn echter te gering om hier afzonderlijk te noemen.

6.3 De rol van de selectiekenmerken ten aanzien van de werkstatus en verzuim

In dit hoofdstuk is de rol van vijf selectiekenmerken besproken bij de verschillende groepen werknemers en zelfstandigen. Het meten van deze kenmerken is bedoeld om een antwoord te geven op de derde onderzoeksvraag: 'Is er sprake van (zelf)selectie op basis van gezondheid bij de keuze (of het aanbod) van het type aanstelling of zelfstandigheid?' De gedachte is dat werkenden met een actieve en zelfverzekerde houding in het leven, een goede gezondheidstoestand en relatief weinig belasting van uit de thuis-situatie meer vrijblijvend met hun ziekteverzuim en aanvragen van uitkeringen omgaan dan werkenden die dat niet hebben. Het is dus de bedoeling dat we deze kenmerken gebruiken als verklaring voor de verschillen in het verzuimgedrag tussen de groepen en in het bijzonder de groep overige flexwerkers. In deze paragraaf gaan we daarom na wat de meest kenmerkende verschillen zijn tussen de groepen en doen daarvoor weer een aantal logistische regressieanalyses. Daarna relateren we de selectiekenmerken aan het ziekteverzuimpercentage door middel van multiële regressieanalyses.

Groepsverschillen wat betreft de selectiekenmerken

Tabel 6.3.1 geeft een overzicht van de logistische regressieanalyses voor de groep overige flexwerkers en vier andere grote groepen werkenden op de Nederlandse arbeidsmarkt. Daarbij wordt iedere groep telkens vergeleken ten opzichte van alle andere groepen in de tabel.

Tabel 6.3.1: Overzicht van de aan- of afwezigheid van selectiekenmerken in vijf groepen werkenden in de Nederlandse werksituatie (n=1709) *)

	Overige flexwerkers	Uitzend- krachten	ZZP-ers	Onder- nemers	Vast dienst- verband
Geen ontpleoingsmogelijkheden	-	-	-	-	-
Matige ontpleoingsmogelijkheden	1,17	0,26**	4,08**	3,83*	1,67**
Veel ontpleoingsmogelijkheden	0,63**	0,12**	14,15**	22,42**	0,88
Momenteel solliciteren of uitbreiden	0,42**	1,26	3,04**	7,88**	0,27**
Kans op verlies baan of bedrijf groot	2,48**	2,45**	0,49*	0,33**	0,33**
Verlies baan of bedrijf is ernstig	0,88	0,51**	0,79	1,07	1,62**
Kans op nieuwe baan of bedrijf klein	0,46**	0,45**	2,49**	1,17	1,39*
Matige of slechte gezondheid	0,80	1,09	1,47	1,06	1,10
Ontevreden over werksituatie	1,16	0,84	1,04	1,26	1,03
Geen dagen ziek doorwerken	-	-	-	-	-
Eén t/m vijf dagen ziek doorwerken	1,26	0,65	0,70	1,18	1,03
Meer dan vijf dagen ziek doorwerken	0,79	1,20	1,24	0,70	1,27
Sprake van werk thuis interferentie	0,88	0,63**	1,22	1,40*	0,97
Zelfverzekerd	0,85	0,74	1,08	1,48*	0,97
R ² (Nagelkerk)	0,12	0,26	0,22	0,37	0,16

*) Resultaten van logistische regressieanalyse (odds ratios): significante waarden van $p \leq 0,05$ worden met een * aangegeven en van $p \leq 0,01$ met twee **

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

De regressieanalyses laten duidelijke verschillen zien tussen de groepen. Uitzendkrachten geven van alle groepen aan zeer weinig ontpleoingsmogelijkheden in hun baan te hebben. Overige flexwerkers ook, maar minder sterk dan de uitzendkrachten. Vast aangestelde werknemers geven vaker aan matige ontpleoingsmogelijkheden te hebben, maar niet veel ontpleoingsmogelijkheden. De beide groepen zelfstandigen echter geven aan dat ze erg veel kansen hebben om zich te ontpleoien. Bovendien zijn ze volop bezig met het uitbreiden van de zakelijke activiteiten. Vast aangestelde werknemers solliciteren weinig en dat geldt ook voor de overige flexwerkers. Mogelijk is het gegeven dat overige flexwerkers weinig solliciteren te verklaren uit het feit dat ze bij goed functioneren vrij zeker zijn van een vaste baan.

Werknemers met een vaste baan, ondernemers en ZZP-ers schatten de kans dat ze hun baan of zaak kwijt raken als klein in. Overige flexwerkers en uitzendkrachten schatten deze kans als groot in. Werknemers met een vaste baan vinden het verliezen van hun baan vaak ernstig, terwijl de uitzendkrachten dit juist weer niet vinden. Mogelijk hangt dit samen met de kans om een nieuwe baan te vinden, die voor vast aangestelde werknemers en ZZP-ers vaak als groot en door uitzendkrachten en overige flexwerkers als klein wordt geschat.

Een matige of slechte gezondheid, ontevredenheid over de werksituatie en dagen ziek doorwerken blijken geen voorspellers te zijn wat betreft het zich bevinden in de verschillende groepen. Werkthuis interferentie speelt vooral een rol bij de ondernemers en minder vaak bij uitzendkrachten. Ondernemers zijn ook vaker zelfverzekerd.

Tabel 6.3.2: Overzicht van de aan- of afwezigheid van selectiekenmerken in zes groepen flexwerkers (n=804) *)

	Overige flexwerkers	Oproep tijdelijk	Thuiswerkers	Alfahulpen	Stagiaires	Anders
Geen ontplooiingsmogelijkheden	-	-	-	-	-	-
Matige ontplooiingsmogelijkheden	1,97**	0,90	0,53	0,19**	0,88	1,25
Veel ontplooiingsmogelijkheden	2,52**	0,81	0,33**	0,08**	1,40	0,74
Momenteel solliciteren of uitbreiden	0,78	2,84**	0,78	0,53	0,64	0,86
Kans op verlies baan groot	1,48	1,52	0,21**	0,60	1,52	0,08*
Verlies baan is ernstig	1,74**	1,19	0,49	0,65	0,38*	0,50
Kans op nieuwe baan klein	0,85	0,44*	2,21*	1,49	0,72	2,42*
Matige of slechte gezondheid	0,69	1,03	1,63	1,00	0,41	3,59**
Ontevreden over werksituatie	2,68**	0,42	1,53	0,00	0,27	0,79
Geen dagen ziek doorwerken	-	-	-	-	-	-
Eén t/m vijf dagen ziek doorwerken	1,72*	0,44	0,52	0,39	2,04	0,41
Meer dan vijf dagen ziek doorwerken	0,62**	1,25	1,55	1,93	1,98	0,67
Sprake van werk thuis interferentie	1,06	0,87	3,35**	0,21**	1,32	0,84
Zelfverzekerd	1,14	0,74	1,24	1,09	0,38**	1,87*
R² (Nagelkerk)	0,13	0,10	0,16	0,29	0,10	0,12

*) Resultaten van logistische regressieanalyse (odds ratios): significante waarden van $p \leq 0,05$ worden met een * aangegeven en van $p \leq 0,01$ met twee **

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Tabel 6.3.2 geeft het beeld voor de zes groepen flexwerkers. Opvallend is het contrast van de overige flexwerkers ten opzichte van de groepen in tabel 6.3.2 en ten opzichte van de scores van deze groep in tabel 6.3.1. Ten opzichte van de groepen in tabel 6.3.1 is er in tabel 6.3.2 sprake van meer ontplooiingsmogelijkheden, een meer ernstige inschatting van het verlies van de baan, ontevredenheid over de werksituatie en vaker één tot en met vijf dagen en minder vaak vijf of meer dagen ziek doorwerken. Mogelijk zijn de overige flexwerkers ten opzichte van de groepen flexwerkers in tabel 6.3.2 wel een gunstige groep op de arbeidsmarkt. In ieder geval lijken ze nu meer op de vast aangestelde werknemers uit de vorige tabel.

Uitgaande van de taxonomie van overige flexwerkers zoals die in paragraaf 4.4 werd gegeven, geeft tabel 6.3.2 een bevestiging van deze taxonomie. De stagiaires staan aan het begin van hun loopbaan en vinden het verlies van de baan vaak nog niet ernstig. Velen zijn nog maar weinig zelfverzekerd. De tijdelijk aangestelde oproepkrachten zijn als intreders met een kwetsbare flexibele baan vaak aan het solliciteren, maar schatten de kans op een nieuwe baan nog vaak als klein in. Overige flexwerkers bevinden zich dicht bij een vaste baan en gaan al wat meer op vast aangestelde werknemers lijken. Thuiswerkers hebben als groep met een vrij grote afstand tot de arbeidsmarkt weinig ontplooiingsmogelijkheden, een wankel baan met veel kans op verlies en weinig kans op een nieuwe. Bovendien is werk thuis interferentie een probleem. Alfahulpen hebben door de aard van de baan weinig ontplooiingsmogelijkheden, maar als herintreders minder last van werk thuis interferentie dan de thuiswerkers. De groep 'anders' tot slot geeft als afscheidnemers aan dat de kans op baanverlies niet groot is, maar dat de kans op nieuw werk ook niet. Velen in de groep hebben gezondheidsklachten, maar men is wel zelfverzekerder dan de werknemers in de overige groepen.

Verzuim verklaard aan de hand van de selectiekenmerken

Het ziekteverzuim van de verschillende groepen kan ook voorspeld worden vanuit de verschillende selectiekenmerken. Tabel 6.3.3 geeft de resultaten van de multipele regressieanalyses voor de vijf grote groepen werkenden in de Nederlandse werksituatie.

Tabel 6.3.3: Verklaring van het ziekteverzuimpercentage van de vijf groepen werkenden in de Nederlandse beroepsbevolking vanuit selectiekenmerken *)

	Overige flexwerkers	Uitzend- krachten	ZZP-ers	Onder- nemers	Vast dienst- verband
Veel ontplooiingsmogelijkheden	-0,07	0,01	-0,01	0,00	-0,02
Momenteel aan het solliciteren	-0,07	0,10	-0,06	-0,03	-0,04
Kans baanverlies klein	-0,17**	-0,04	-0,01	-0,15*	-0,21**
Ernst baanverlies gering	-0,04	-0,08	-0,07	-0,06	-0,14**
Kans nieuw werk gering	-0,12*	-0,02	-0,02	0,04	0,01
Goede gezondheid	-0,28**	-0,05	-0,04	-0,13*	-0,19**
Doorwerkpercentage	-0,04	0,50**	0,32**	0,44**	0,07
Prettig werk	-0,01	0,03	-0,03	0,10	-0,04
Werkthuis interferentie	0,01	0,02	-0,05	0,06	-0,02
Zelfverzekerdheid	0,07	0,05	0,14*	-0,04	0,02
R ² (adjusted)	0,10	0,26	0,10	0,25	0,12

*) Resultaten van multipele lineaire regressieanalyse: significante waarden van $p \leq 0,05$ worden met een * aangegeven en van $p \leq 0,01$ met twee **

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Een hoog ziekteverzuimpercentage wordt bij de overige flexwerkers verklaard door een grote kans op baanverlies en een slechte gezondheidstoestand. Dat geldt ook voor de vast aangestelde werknemers en de ondernemers, maar bij de overige flexwerkers geldt ook dat degenen met een kleine kans op nieuw werk een hoog verzuimpercentage hebben. Voor vast aangestelde werknemers geldt ook dat bij degenen die het verlies van de baan als ernstig beschouwen het verzuimpercentage hoog is. Bij uitzendkrachten, ZZP-ers en ondernemers geldt dat degenen met een hoog doorwerkpercentage een hoog verzuimpercentage hebben.

Tabel 6.3.4: Verklaring van het ziekteverzuimpercentage van zes groepen flexwerkers vanuit selectiekenmerken *)

	Overige flexwerkers	Oproep tijdelijk	Thuis- werkers	Alfahulpen	Stagiaires	Anders
Veel ontplooiingsmogelijkheden	-0,07	-0,01	0,00	-0,10	0,13	-0,32*
Momenteel aan het solliciteren	-0,07	0,04	0,25	0,47**	-0,13	0,14
Kans baanverlies klein	-0,17**	0,05	-0,13	0,13	-0,24**	0,48**
Ernst baanverlies gering	-0,04	0,12	0,14	0,00	-0,11	-0,01
Kans nieuw werk gering	-0,12*	-0,05	-0,03	0,01	0,11	0,15
Goede gezondheid	-0,28**	-0,04	0,02	-0,27	-0,02	0,12
Doorwerkpercentage	-0,04	0,44**	0,10	0,04	0,23*	0,66**
Prettig werk	-0,01	-0,07	-0,18	-0,03	-0,66**	0,01
Werkthuis interferentie	0,01	-0,17	-0,07	-0,12	0,27**	0,08
Zelfverzekerdheid	0,07	0,00	0,17	0,03	0,42**	0,23
R^2 (adjusted)	0,10	0,10	0,05	0,04	0,74	0,30

*) Resultaten van multipele lineaire regressieanalyse: significante waarden van $p \leq 0,05$ worden met een * aangegeven en van $p \leq 0,01$ met twee **

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Tabel 6.3.4 geeft de verzuimanalyses voor de zes groepen overige flexwerkers. De analyse voor de overige flexwerkers is identiek aan die in 6.3.4. Een belangrijke verklarende factor is weer het doorwerkpercentage. Tijdelijk aangestelde oproepkrachten, stagiaires en werknemers in de groep anders met een hoog doorwerkpercentage hebben ook een hoog verzuimpercentage. Bij de verschillende groepen is het beeld verder nogal uiteenlopend. Bij de thuiswerkers verklaart geen van de selectiekenmerken het verzuimpercentage. Bij de alfahulpen hebben vooral degenen die momenteel aan het solliciteren zijn een hoog verzuimpercentage. Bij de stagiaires hebben vooral degenen met een hoge kans op het verlies van de stageplaats, degenen die onprettig werk doen en degenen die erg zelfverzekerd zijn een hoog verzuimpercentage. Bij de groep anders hebben degenen met weinig ontplooiingsmogelijkheden, degenen met een geringe kans op baanverlies en degenen met een hoog doorwerkpercentage een hoog verzuimpercentage.

6.4 Conclusies ten aanzien van de selectiekenmerken

In deze paragraaf wordt het antwoord gegeven op het eerste deel van de derde onderzoeksvraag: 'Is er sprake van (zelf)selectie op basis van gezondheid bij de keuze (of het aanbod) van het type aanstelling of zelfstandigheid?' De belangrijkste conclusie uit dit hoofdstuk is dat er verschillen zijn wat betreft de aard en de omvang van selectiekenmerken bij respondenten in de tien verschillende onderzoeksgroepen, maar ook dat dit nauwelijks geldt voor de (zelf)selectie op basis van gezondheid. Selectie betreft vooral de mogelijkheden van ontplooiing, sollicitatie en werkthuis interferentie en in veel mindere mate de gezondheid, de tevredenheid over de werksituatie, het ziek doorwerken en de zelfverzekerdheid. Het zijn dus vooral arbeidsmarktkenmerken die de aanwezigheid van de respondenten in de verschillende groepen verklaren.

Overige flexwerkers onderscheiden zich op geen van de gezondheidskenmerken van groepen werkenden als de uitzendkrachten, vast aangestelde medewerkers, ZZP-ers en zelfstandigen. Wel zijn zij minder vaak zelfverzekerd. Ten opzichte van de vijf andere groepen flexwerkers zijn de overige flexwerkers vaker ontevreden over de werksituatie en zij werken vaker één tot en met vijf dagen ziek door, maar juist weer niet vaker meer dan vijf dagen. Al met al geen sterk verband met (zelf)selectie op basis van gezondheid.

Opvallend zijn de verschillende contrasten bij de groep overige flexwerkers als ze vergeleken worden met de vier groepen werkenden in de Nederlandse arbeidssituatie en de vijf groepen flexwerkers. Ten opzichte van de vier groepen werkenden geven weinig overige flexwerkers aan dat ze veel ontplooiingsmogelijkheden hebben en veel van hen geven aan dat de kans op het verlies van de baan groot is. Maar weinig overige flexwerkers geven aan dat het de kans op het vinden van een nieuwe baan klein is. Hiermee lijkt de groep overige flexwerkers op de uitzendkrachten, maar minder uitgesproken en dus minder kwetsbaar. Dit lijkt mogelijk tot minder vaak solliciteren, omdat men zich toch nog wel veilig voelt in de tijdelijke werksituatie en vertrouwen heeft dat deze omgezet wordt in een vaste baan. Ten opzichte van de vijf groepen flexwerkers ziet men inderdaad vaker ontplooiingsmogelijkheden en wordt het verlies van de baan vaker als ernstig ervaren.

Bij de andere groepen werkenden valt op dat de ZZP-ers, ondernemers en werknemers met een vaste aanstelling vaker rapporteren dat zij zich in een gunstige situatie bevinden. Veel ZZP-ers en ondernemers zien ontwikkelingsmogelijkheden en velen geven aan volop aan het uitbreiden te zijn. De kans dat zij de baan of de onderneming verliezen wordt door velen als klein beoordeeld. ZZP-ers lijken wat de selectiekenmerken betreft dus zeker niet op de overige flexwerkers, maar scoren minder uitgesproken dan de ondernemers. De andere vijf groepen flexwerkers bevinden zich in verschillende kwetsbare situaties die weer samenhangen met hun specifieke arbeidsmarktsituatie.

Tot slot is gekeken naar mogelijke selectie-effecten bij het risico van ziek worden. Bij de overige flexwerkers zijn een grote kans om de baan te verliezen, een kleine kans om nieuw werk te vinden en een slechte gezondheid gerelateerd aan een hoog verzuimpercentage en dus ook een grotere kans om aan het einde van de aanstelling in het vangnet terecht te komen. Dat zijn aanwijzingen voor selectie op de arbeidsmarkt (grote kans verlies huidige baan en weinig kans op nieuwe baan) en gezondheidsselectie (slechte gezondheid) als het gaat om het verblijf in het vangnet. Daarbij moet direct gezegd worden twee van de drie relaties ook gelden voor ondernemers en vast aangestelde werknemers. Voor uitzendkrachten, ZZP-ers en ondernemers geldt veel meer dat een hoog verzuimpercentage gepaard gaat met ziek doorwerken. Dit zijn dus de doorbijters onder de vijf groepen, die een hoog verzuimpercentage compenseren met aan het werk blijven, ook als men ziek is. Wat dit onderscheid betreft lijken de overige flexwerkers dus meer op de groepen met veel werkzekerheid. Opvallend is ook dat geen van de vijf groepen flexwerkers wat de voorspelling van het ziekteverzuim vanuit het patroon van selectiekenmerken betreft, lijkt op de overige flexwerkers.

Op basis van deze gegevens wordt in hoofdstuk 7 t/m 9 verder ingegaan op de wijze waarop deze selectiekenmerken een rol spelen bij het omgaan met het risico van ziekte als het gaat om een beroep doen op de mogelijkheden van de Ziektewet.

7 Kenmerken van de vangnetgroep overige flexwerkers

In de vorige hoofdstukken zijn de vragen behandeld die door *alle* respondenten zijn voorgelegd. In de komende drie hoofdstukken worden de antwoorden op de vragen behandeld die alleen aan bepaalde groepen werkenden zijn gesteld. Begonnen wordt met de vragen over de flexwerksituatie, waarbij de overige flexwerkers worden vergeleken met de vijf andere groepen flexwerkers. De vragen die alleen aan de uitzendkrachten zijn gesteld komen in hoofdstuk 8 aan de orde en de vragen aan de ZZP-ers in hoofdstuk 9.

In deze drie hoofdstukken worden (delen van) de onderzoeksvragen 2, 3 en 4 beantwoord. Deze onderzoeksvragen zijn:

2. Hoe gaan overige flexwerkers om met het risico van ziek worden en hoe is dit in vergelijking met uitzendkrachten fase A, werknemers met een vaste aanstelling en zelfstandigen?
3. Is er sprake van selectie of zelfselectie op basis van gezondheid bij de keuze en/of het aanbod van het type aanstelling of zelfstandigheid?
4. Hoe gaan werkgevers en arbodiensten om met ziekteverzuim van overige flexwerkers tijdens en na beëindiging van de aanstelling of opdracht?

7.1 Flexwerkers onderling vergeleken

Bij flexwerk is vaak sprake van onduidelijkheid over de aard en de omvang van het dienstverband. Sinds de invoering van de Wet flexibiliteit en zekerheid is er veel verbeterd, vanwege de mogelijkheden voor werknemers om een meer omvangrijk dienstverband te claimen en de reactie van de werkgevers daarop door meer expliciete en vaker schriftelijke arbeidscontracten aan te bieden. Toch is er nog steeds sprake van onduidelijke contracten (Knegt e.a., 2007). Reden om de overige flexwerkers te vragen naar de aard en de omvang van het dienstverband. Tabel 7.1.1 geeft een overzicht van de antwoorden.

In totaal 84,2% van de flexwerkers heeft een schriftelijke arbeidsovereenkomst, 8,8% heeft een mondelinge overeenkomst en 7,0% heeft helemaal geen overeenkomst. Thuiswerkers en respondenten in de groep anders hebben vaker geen schriftelijke overeenkomst of een mondelinge arbeidsovereenkomst. Nadere analyse (niet in de tabel) laat zien dat het werken via een mondelinge arbeidsovereenkomst of in het geheel geen arbeidsovereenkomst vooral voorkomt bij werknemers in kleine ondernemingen in de handel en de horeca, maar daarnaast ook in de zorgsector, het onderwijs en in de vrije beroepen. Dit laatste is bijvoorbeeld het geval bij schoonheidsspecialistes of boekhouders die op persoonlijke titel hun diensten aanbieden. Overige flexwerkers hebben het meest vaak een schriftelijke arbeidsovereenkomst.

De contractuele aanstelling bij de overige flexwerkers en de tijdelijk aangestelde oproepkrachten is meestal voor een bepaalde tijd. Bij de andere groepen is dit vaker voor de duur van het project. Er is geen relatie gevonden wat betreft het type aanstelling met schriftelijk of mondeling opgestelde arbeidsovereenkomsten.

Tabel 7.1.1 Percentages respondentent in zes groepen flexwerkers onderscheiden naar de aard en de omvang van het dienstverband

	Overige flexwer- kers	Oproep tijdelijk	Thuis- werkers	Alfa- hulpen	Sta- giaires	Anders	Totale groep
Aard van de arbeidsovereenkomst:							
- mondeling	4,8%	10,7%	19,0%	5,5%	9,7%	16,7%	8,8%
- schriftelijk	92,9%	87,8%	66,9%	85,5%	84,5%	65,1%	84,2%
- geen van beide	2,4%	1,5%	14,1%	9,1%	5,8%	18,2%	7,0%
Aanstelling voor:							
- een bepaalde tijd	91,0%	80,1%	56,1%	63,7%	72,3%	67,7%	81,3%
- de duur van een project	9,0%	19,9%	43,9%	36,3%	27,7%	32,3%	18,7%
Aanstelling voor: (alleen schriftelijk)							
- een bepaalde tijd	91,9%	82,7%	54,9%	63,9%	73,9%	74,0%	84,7%
- de duur van een project	8,1%	17,3%	45,1%	36,1%	26,1%	26,0%	15,3%
Duur van de aanstelling							
- minder dan drie maanden	7,0%	11,1%	5,5%	0,0%	5,1%	16,9%	8,2%
- drie maanden tot een half jaar	24,7%	35,2%	4,0%	11,3%	40,8%	2,0%	22,7%
- een half jaar tot een jaar	4,7%	2,2%	2,0%	0,0%	21,8%	1,9%	5,6%
- een jaar tot twee jaar	51,3%	34,1%	36,6%	33,6%	12,9%	34,1%	44,9%
- twee jaar tot drie jaar	4,4%	8,4%	28,9%	4,3%	10,3%	15,4%	7,0%
- meer dan drie jaar	7,9%	9,1%	23,0%	50,8%	9,1%	13,0%	9,3%
- onbepaald	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	16,9%	2,3%
Totaal aantal	502	101	51	50	50	50	804

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

De duur van de tijdelijke aanstellingen ligt vaak tussen de drie maanden en een half jaar en tussen een jaar en twee jaar. Dit geldt vooral voor de overige flexwerkers en de tijdelijk aangestelde oproepkrachten. Thuiswerkers en alfahulpen hebben vaker langer lopende overeenkomsten. In feite gaat het dan over een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, tenzij de overeenkomst is aangegaan voor de duur van het project. De meeste stagiaires hebben een overeenkomst van drie maanden tot en met een jaar. De groep anders heeft het meest vaak lange dienstverbanden en 16,9% heeft zelfs een overeenkomst voor onbepaalde tijd.

Situatie rond beëindiging vorige baan

Tabel 7.1.2 gaat in op de situatie voordat men de huidige baan had. Op de vraag of men vóór de huidige baan betaald werk heeft gehad, antwoordt 71,5% van de respondenten met 'ja'. Vooral bij de thuiswerkers, de alfahulpen, de groep anders en de stagiaires is de huidige baan vaak de eerste baan (intreders) of de eerste baan na een lange periode van geen werk hebben (herintreders).

Tabel 7.1.2 Percentages respondententen in zes groepen flexwerkers onderscheiden naar de redenen voor de beëindiging van het vorige dienstverband

	Overige flexwer- kers	Oproep tijdelijk	Thuis- werkers	Alfa- hulpen	Sta- giaires	Anders	Totale groep
Hiervoor betaald werk gehad							
- ja	77,8%	73,9%	59,4%	65,9%	65,4%	60,4%	71,5%
- nee	22,2%	26,1%	40,6%	34,1%	34,6%	39,6%	28,5%
Situatie bij beëindigen laatste contract							
- geen betaald werk gehad	22,2%	26,1%	40,6%	34,1%	34,6%	39,6%	28,5%
- ziek	3,2%	8,1%	5,2%	3,5%	0,0%	7,5%	4,1%
- zwanger	1,0%	4,3%	23,7%	15,0%	0,0%	2,1%	2,8%
- ouderschapsverlof	0,2%	4,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%
- zorgtaken	0,2%	3,2%	0,0%	1,3%	4,3%	0,0%	0,6%
- uitzendkracht en toe aan fase B	3,4%	3,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,1%
- uitzendkracht en toe aan fase C	0,5%	3,2%	0,0%	0,8%	0,0%	0,0%	0,4%
- was toe aan vast contract	4,7%	8,0%	3,1%	0,0%	0,0%	6,9%	4,7%
- actief ondernemingsraad	0,2%	0,0%	0,0%	2,0%	0,0%	0,5%	0,3%
- actief vakbondslid	0,0%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
- opdracht/de baan was afgelopen	12,7%	9,6%	4,4%	4,0%	21,7%	2,9%	10,6%
- werd ontslagen	7,5%	10,3%	1,0%	5,7%	0,0%	3,4%	5,6%
- viel in afvloeiingsregeling	1,3%	1,0%	0,7%	0,0%	3,8%	6,5%	2,6%
- bedrijf ging failliet	2,7%	0,5%	2,2%	3,0%	1,3%	1,6%	2,3%
- vrijwillig gestopt	28,7%	24,9%	24,8%	22,9%	31,6%	24,3%	27,5%
- werkgever wilde ander contract	5,2%	6,0%	0,0%	3,4%	5,4%	2,5%	4,3%
- andere situatie	13,7%	11,7%	8,4%	14,5%	9,8%	13,3%	13,0%
- weet niet / geen antwoord	1,2%	0,5%	0,0%	0,0%	4,3%	1,6%	1,4%
Totaal aantal	502	101	51	50	50	50	804

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

De respondenten die vóór de huidige baan een andere baan hadden is gevraagd wat de situatie was ten tijde van het beëindigen van de vorige arbeidsovereenkomst. Er zijn meerdere antwoorden mogelijk op deze vraag. Gemiddeld 27,5% van de respondenten is vrijwillig gestopt. Overige flexwerkers, en tijdelijk aangestelde oproepkrachten geven verhoudingsgewijs vaak aan dat hun vorige opdracht was afgelopen, dat ze ontslagen zijn, of dat ze toe waren aan een ander contract. Dit laatste geldt in een nog wat sterkere mate voor de tijdelijk aangestelde oproepkrachten, maar in deze groep was ook sprake van andere redenen zoals ziekte, ouderschapsverlof en zorgtaken. Bij de thuiswerkers en de alfahulpen was vaak sprake van zwangerschap. Bij stagiaires is de vorige baan vaak vrijwillig beëindigd of was de baan vaker afgelopen. Bij de groep anders waren ziekte, toe zijn aan een vast of ander contract en het vallen in een afvloeiingsregeling ook vaak de redenen voor het beëindigen van het vorige contract.

Verzoek van werkgever om als opdrachtgever te gaan werken

In sommige gevallen kan het voor een werkgever of werknemer voordelig zijn om als ZZP-er te gaan werken of om een werknemer als ZZP-er aan te nemen. In tabel 7.1.3 wordt aangegeven hoe vaak dit in de onderzoeksgroep is gebeurd en wat de redenen zijn geweest om dit af te wijzen.

Tabel 7.1.3 Percentages respondententen in zes groepen flexwerkers onderscheiden naar hun reactie op het voorstel van de werkgever om als zelfstandige opdrachten te gaan aannemen

	Overige						Totale groep
	flexwerkers	Oproep tijdelijk	Thuiswerkers	Alfa-hulpen	Stagiaires	Anders	
Voorstel om als zelfstandige te werken							
- ja	4,1%	8,9%	16,6%	13,5%	3,3%	8,9%	6,1%
- nee	91,6%	82,5%	53,2%	62,5%	59,0%	68,1%	80,5%
- weet niet/geen antwoord	4,3%	8,7%	30,2%	24,0%	37,7%	23,1%	13,4%
Waarom dit aanbod afgewezen							
- geen voorstel gedaan	91,6%	82,5%	53,2%	62,5%	59,0%	68,1%	80,5%
- weet niet/geen antwoord	4,3%	8,7%	30,2%	24,0%	37,7%	23,1%	13,4%
- loondienst past beter bij mij	0,8%	3,8%	4,1%	2,1%	0,0%	2,1%	1,3%
- persoonlijk niet sterk genoeg	0,0%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
- ben niet goed in opdrachten werven	0,0%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%	0,3%
- geen zin in administratie	0,0%	3,8%	1,0%	4,3%	0,0%	0,0%	0,3%
- loondienst geeft meer zekerheid	0,3%	0,6%	0,0%	2,8%	1,7%	0,8%	0,6%
- gezondheid niet goed genoeg	0,2%	0,6%	0,6%	2,1%	0,0%	0,0%	0,2%
- bang verlies inkomsten bij ziekte	0,2%	1,2%	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%
- onbekend met regels en rechten	0,2%	0,6%	0,0%	2,1%	0,0%	0,0%	0,2%
- kansen op arbeidsmarkt beperkt	0,2%	0,6%	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%
- andere reden	1,5%	0,4%	0,0%	2,0%	0,0%	2,9%	1,6%
- weet niet/geen antwoord	1,7%	4,1%	7,5%	3,0%	1,7%	3,1%	2,4%
Totaal aantal	502	101	51	50	50	50	804

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

In totaal vroegen werkgevers aan 6,1% van de respondenten om als ZZP-er te gaan werken. Vooral de bij de thuiswerkers en de alfahulpen komt dit vaker voor. Bij de thuiswerkers, de alfahulpen, de stagiaires en de groep anders is het percentage onbekend echter ook vrij groot. De verschillende redenen om het aanbod af te wijzen zijn te divers verspreid over de groepen om hier nog conclusies over te kunnen trekken. De meest voorkomende reden is dat men zegt dat het werken in loondienst beter past en dat loondienst meer zekerheid geeft.

Bekendheid met mogelijkheden Ziektewet

Het onderscheidende kenmerk van de overige flexwerkers is dat er bij ziekte na beëindiging van het dienstverband recht is op een uitkering in het kader van de Ziektewet. Voor het daadwerkelijk een beroep doen is het echter noodzakelijk dat men deze mogelijkheid kent en dat men dat ook wil. In tabel 7.1.4 wordt aangegeven in welke mate dit het geval is en wat de overwegingen zijn om bij ziekte wel of niet een beroep op de Ziektewet te doen.

Ongeveer de helft van de respondenten is bekend met het gegeven dat men na het einde van een tijdelijk dienstverband bij ziekte een beroep kan doen op de Ziektewet voor het verkrijgen van een uitkering. Vooral de groep anders kent deze regel, de stagiaires vaak niet.

Op de vraag of de werkgever premie Ziektewet inhoudt antwoordt 62,3 % met ja, maar er is ook veel onbekendheid, namelijk bij gemiddeld een kwart van de respondenten. De stagiaires en de groep anders scoren het hoogst op onbekendheid, de thuiswerkers

en de alfahulpen het hoogst op nee. Dit laatste is niet verwonderlijk gezien de specifieke status als zelfstandige bij velen in deze groepen. Overige flexwerkers en de tijdelijk aangestelde oproepkrachten geven vaak aan dat er bij hen sprake is van inhouden van de premie Ziektewet. Dat is niet verwonderlijk, omdat zij het meest uitdrukkelijk een arbeidsovereenkomst hebben. De mate van onbekendheid is echter ook vrij groot.

Tabel 7.1.4 Percentages respondenten in zes groepen flexwerkers onderscheiden naar de bekendheid met de mogelijkheid een beroep te doen op de Ziektewet en de overwegingen om dit wel of niet te doen

	Overige flexwer- kers	Oproep tijdelijk	Thuis- werkers	Alfa- hulpen	Sta- giaires	Anders	Totale groep
Kennis Ziektewet als vangnet:							
- ja	42,8%	35,9%	40,7%	45,0%	33,7%	72,0%	48,3%
- nee	57,2%	64,1%	59,3%	55,0%	66,3%	28,0%	51,7%
Houdt werkgever premie Ziektewet in:							
- ja	76,6%	68,7%	20,4%	35,1%	45,4%	43,8%	62,3%
- nee	2,3%	5,8%	52,2%	50,4%	18,2%	24,1%	12,6%
- weet niet/onbekend	21,0%	25,5%	27,5%	14,4%	36,3%	32,2%	25,1%
Zou u een beroep doen op Ziektewet:							
- ja	52,1%	50,7%	44,3%	47,2%	35,0%	38,9%	47,1%
- nee	18,5%	13,8%	26,8%	27,4%	17,4%	23,6%	20,1%
- weet niet	29,4%	35,5%	28,9%	25,4%	47,6%	37,5%	32,8%
Redenen wel aanvragen uitkering:							
- inkomen partner onvoldoende	28,0%	41,2%	21,8%	23,0%	8,7%	34,5%	28,4%
- inkomen huishouden onvoldoende	8,0%	12,8%	0,0%	3,2%	21,6%	0,0%	7,7%
- financiële reserves onvoldoende	45,9%	46,4%	30,5%	18,3%	33,2%	40,8%	41,8%
- gezondheidstoestand te slecht	7,0%	15,6%	11,9%	16,8%	9,9%	25,4%	10,4%
- kansen op arbeidsmarkt te gering	10,4%	9,6%	18,7%	0,0%	0,0%	16,1%	9,9%
- andere overwegingen	18,6%	19,8%	13,6%	34,5%	20,1%	28,1%	20,5%
Redenen niet aanvragen uitkering:							
- inkomen partner voldoende	15,9%	15,2%	22,2%	31,7%	6,9%	61,5%	22,4%
- inkomen huishouden voldoende	5,3%	4,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%
- financiële reserves voldoende	11,5%	9,0%	8,9%	0,0%	13,5%	0,0%	8,6%
- gezondheidstoestand goed	16,0%	30,8%	9,9%	26,8%	6,9%	0,0%	15,9%
- voldoende kansen op arbeidsmarkt	36,5%	25,2%	29,1%	21,5%	22,8%	0,0%	28,8%
- andere overwegingen	23,4%	8,6%	26,9%	44,6%	58,3%	40,5%	28,6%
Totaal aantal	502	101	51	50	50	50	804

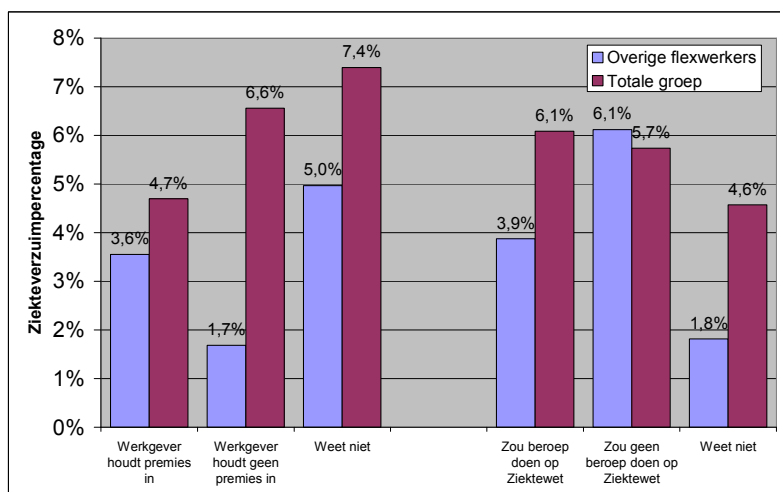
Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Op de vraag 'Zou u na beëindiging van uw contract een beroep op de Ziektewet doen als uw werkgever dat niet voor u geregeld heeft en u daar toch recht op heeft?' antwoord 47,1% met ja, 20,1% met nee. Een derde van alle respondenten weet het echter nog niet. 65. Verhoudingsgewijs de meeste twijfelaars zijn te vinden bij de stagiaires en de groep anders. Thuiswerkers en alfahulpen geven vaak nee als antwoord.

Als men een beroep zou doen op een uitkering, dan is dat vaak vanwege financiële overwegingen: onvoldoende financiële reserves en/of huishoudinkomen. Minder vaak doet men een beroep op de Ziektewet vanwege de eigen gezondheidstoestand of beperkte kansen op de arbeidsmarkt. Degenen die *geen* beroep op de Ziektewet doen, doen dit vaker omdat het inkomen van de partner voldoende is, omdat men voldoende kansen op de arbeidsmarkt ziet en/of omdat de eigen gezondheidstoestand goed is.

Zelfselectie- en selectie-effecten?

Met behulp van twee vragen in tabel 7.1.4 kan een antwoord gegeven worden op de vraag of er sprake is van selectie-effecten. Het gaat om de vraag naar het inhouden van de premie Ziektewet en de vraag naar een beroep doen op de Ziektewet indien men daarvoor in aanmerking zou komen en er recht op zou hebben terwijl de werkgever dat niet geregeld heeft. Voor de groepen respondenten in de verschillende antwoordcategorieën van deze vragen zijn de verzuimpercentages berekend (afbeelding 7.1). Vanwege de geringe omvang van de flexwerkgroepen is alleen onderscheid gemaakt tussen overige flexwerkers en alle flexwerkers samen (inclusief de overige flexwerkers). De eerste vraag naar het inhouden van de premie Ziektewet kan een indicatie geven van selectie-effecten bij werkgevers. Werkgevers zouden dan vooral geneigd zijn premies in te houden bij werknemers met een hoog ziekteverzuimpercentage (onderzoeksvraag 4). De antwoorden op de tweede vraag kunnen een indicatie geven van zelfselectie-effecten bij de respondenten, als blijkt dat degenen die een beroep doen op de Ziektewet gemiddeld een hoog ziekteverzuimpercentage hebben (onderzoeksvraag 2).



Afbeelding 7.1 Ziekteverzuimpercentages van overige flexwerkers en de totale groep flexwerkers onderscheiden naar het inhouden van sociale werknemers premies door de werkgever en het eventueel een beroep doen op de Ziektewet ook als de werkgever dit niet geregeld heeft

Het lijkt erop dat werkgevers vooral bij de overige flexwerkers met een laag ziekteverzuimpercentage (1,7%) geen premie inhouden. Het gaat hier echter om een zeer kleine groep van werknemers (zie tabel 7.1.4). Bij de totale groep flexwerkers houden werkgevers niet vaker premies in bij de groep met een hoog ziekteverzuimpercentage (6,6%), maar ook hier is sprake van een kleine groep medewerkers. De conclusie is daarom vooralsnog dat er geen aanwijzingen zijn voor selectie-effecten bij werkgevers.

Wat betreft de zelfselectie-effecten geeft afbeelding 7.1 eveneens geen indicatie. Overige flexwerkers die een beroep op de Ziektewet hebben juist een lager gemiddeld ziekteverzuimpercentage (3,9%) dan de degenen die geen beroep zouden doen (6,1%). Bij de totale groep flexwerkers is er geen verschil te zien. Het is dus niet zo dat werkgevers en overige flexwerkers met een hoog ziekteverzuimpercentage anders omgaan met het risico van ziek worden dan degenen met een laag ziekteverzuimpercentage.

Ziekte en het verkrijgen van een Ziektewetuitkering

Tabel 7.1.5 geeft een overzicht van de daadwerkelijke ervaringen van overige flexwerkers met ziekte en het verkrijgen van een Ziektewetuitkering.

Tabel 7.1.5 Percentages respondenten in zes groepen flexwerkers onderscheiden naar de ervaringen met ziekte en het verkrijgen van een Ziektewetuitkering (afgelopen jaar)

	Overige flexwer- kers	Oproep tijdelijk	Thuis- werkers	Alfa- hulpen	Sta- giaires	Anders	Totale groep
Ziek tijdens opdracht en/of aanstelling:							
- ja, één keer bij tijdelijke aanstelling	25,1%	27,7%	3,1%	3,6%	10,8%	0,8%	16,7%
- ja, één keer bij verrichten opdracht	1,1%	0,7%	15,9%	5,4%	3,3%	2,4%	2,5%
- ja, vaker bij tijdelijke aanstelling	5,7%	1,7%	0,6%	1,0%	10,7%	0,0%	4,4%
- ja, vaker bij verrichten opdrachten	0,2%	2,1%	3,3%	1,3%	0,0%	0,0%	0,4%
- ja, vaker bij aanstelling/opdrachten	0,8%	0,0%	2,3%	2,1%	0,0%	0,0%	0,6%
- nee	62,0%	61,9%	65,5%	81,7%	60,3%	84,1%	67,5%
- weet ik niet meer	5,2%	6,0%	9,2%	4,9%	15,0%	12,8%	8,0%
Is bij ziekte het loon doorbetaald?							
- ja	25,3%	27,1%	5,2%	6,7%	15,5%	6,5%	18,7%
- soms wel, soms niet	1,7%	1,8%	5,9%	2,1%	6,0%	0,0%	1,9%
- nee	6,9%	5,0%	21,4%	8,5%	5,7%	7,4%	7,7%
- weet ik niet meer	4,1%	4,2%	2,0%	1,0%	12,4%	2,1%	4,2%
- niet ziek geweest	62,0%	61,9%	65,5%	81,7%	60,3%	84,1%	67,5%
Duurde ziekte langer dan aanstelling							
- ja	1,2%	7,1%	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%
- soms wel, soms niet	0,7%	1,9%	4,3%	2,1%	0,0%	0,0%	0,7%
- nee	34,0%	23,9%	27,0%	14,8%	29,6%	14,8%	28,2%
- weet ik niet meer	2,1%	5,2%	1,9%	1,4%	10,1%	1,2%	2,6%
- niet ziek geweest	62,0%	61,9%	65,5%	81,7%	60,3%	84,1%	67,5%
Ziektewetuitkering aangevraagd							
- ja	0,7%	4,5%	0,0%	2,1%	0,0%	0,0%	0,6%
- nee	0,9%	4,5%	5,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%
- weet ik niet meer	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
- ziekte niet langer dan aanstelling	36,2%	29,1%	28,9%	16,2%	39,7%	15,9%	30,9%
- niet ziek geweest	62,0%	61,9%	65,5%	81,7%	60,3%	84,1%	67,5%
Heeft Ziektewetuitkering ontvangen							
- ja	0,5%	3,8%	0,0%	2,1%	0,0%	0,0%	0,4%
- nee	1,1%	5,2%	5,6%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%
- weet ik niet meer	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
- ziekte niet langer dan aanstelling	36,2%	29,1%	28,9%	16,2%	39,7%	15,9%	30,9%
- niet ziek geweest	62,0%	61,9%	65,5%	81,7%	60,3%	84,1%	67,5%
Totaal aantal	502	101	51	50	50	50	804

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Ongeveer een kwart van de overige flexwerkers is in de afgelopen 12 maanden wel eens ziek geworden tijdens een tijdelijke aanstelling of opdracht voor het verrichten van werk. Opvallend is wel het grote percentage 'weet ik niet meer'. Vooral bij de groep anders en de stagiaires leidt dit tot verlies aan informatie. Verder valt op dat het bij de overige flexwerkers, de tijdelijk aangestelde oproepkrachten en de stagiaires vooral gaat om ziekte tijdens een tijdelijke aanstelling en bij de thuiswerkers, alfahulpen en de groep anders om het verrichten van opdrachten.

In totaal 18,7% van de flexwerkers heeft loondoorbetaling tijdens ziekte ontvangen en 1,9% soms wel en soms niet. In totaal 7,7% van de hele groep heeft geen loondoorbetaling gekregen en 4,2% weet dit niet meer. Het vaakst is het loon niet doorbetaald bij de thuiswerkers en de alfahulpen, maar onder ook bij de andere groepen komt dit nog vrij vaak voor. Bij de stagiaires valt weer het hoge percentage op dat het niet weet.

Bij 0,9% van de flexwerkers duurde de ziekte langer dan de aanstelling of de opdracht en bij 0,7% duurde dit soms wel en soms niet langer dan de aanstelling of opdracht. Dit gebeurde vaker bij de tijdelijk aangestelde oproepkrachten en de thuiswerkers en in het geheel niet bij de stagiaires en de groep anders. Bij 1,9% (1,2% en 0,7%) van alle overige flexwerkers was er dus sprake dat de ziekte langer duurde dan de aanstelling. Bij de tijdelijk aangestelde oproepkrachten is dit ongeveer 10%, maar hier gaat het om een betrekkelijk kleine groep.

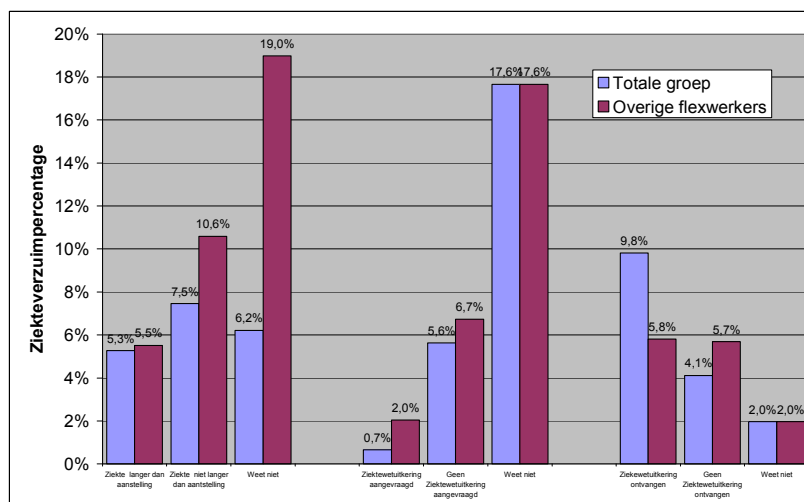
Iets minder dan de helft (ongeveer 40%) van degenen die te maken kregen met een ziekte die langer duurde dan de aanstelling heeft een Ziektewetuitkering aangevraagd. In totaal is dat 0,6% van alle flexwerkers in het onderzoek. Meer dan de helft (ongeveer 60%) heeft dat niet gedaan. Vanwege de kleine aantallen (elf respondenten) kan geen uitspraak gedaan worden over redenen, maar de helft gaf aan te denken er geen recht op te hebben, drie vonden het aanvragen teveel rompslomp, twee hadden er geen behoefte aan en één wist het niet.

Van in totaal 1,6% van alle flexwerkers bij wie de ziekte langer duurde dan de aanstelling of de opdracht heeft ongeveer een kwart een Ziektewetuitkering ontvangen. Dat is in totaal 0,4% van de totale populatie. Bijna driekwart (1,1% van de totale populatie) heeft geen Ziektewetuitkering ontvangen en een klein deel weet het niet meer. Redenen voor het niet ontvangen van een Ziektewetuitkering zijn: ander werk krijgen, de uitkering niet aanvragen of de mogelijkheid niet kennen. Ongeveer de helft kende de mogelijkheid niet. Niemand kreeg van UWV te horen geen recht op loon te hebben.

Instroomeffecten?

Op basis van de antwoorden op drie vragen in tabel 7.1.5 kan gezocht worden naar instroomeffecten. Het gaat om de antwoorden op de vraag of de ziekte wel eens langer duurde dan het einde van de aanstelling en zo ja of toen een uitkering aangevraagd en ontvangen is. Voor de respondenten in de verschillende antwoordcategorieën zijn weer de ziekteverzuimpercentages berekend. Als de ziekteverzuimpercentages hoger zijn voor degenen die een uitkering aanvroegen en kregen bij verzuim dat langer duurde dan de aanstelling, dan kan dat een aanwijzing zijn voor hoge kans op langdurig verzuim bij degenen die in de vangnetgroep terechtkomen. De verzuimpercentages zijn weer berekend voor de groep overige flexwerkers en de totale groep flexwerkers (in-

clusief de groep overige flexwerkers). Afbeelding 7.2 geeft een overzicht van de verschillende ziekteverzuimpercentages.



Afbeelding 7.2 Ziekteverzuimpercentages van overige flexwerkers en de totale groep flexwerkers onderscheiden naar ziekte die langer duurde dan het einde de aanstelling en zo ja, of een Ziekteverzuimuitkering is aangevraagd en ontvangen

Er lijkt in afbeelding 7.2 geen sprake te zijn van instroomselectie van (overige) flexwerkers in de vangnetregeling overige flexwerkers. In de eerste plaats is het ziekteverzuimpercentage van (overige) flexwerkers die ziek werden aan het einde van de aanstelling lager (5,3% en 5,5%) dan van degenen die ziek werden tijdens de aanstelling (7,5% en 10,6%). De onzekerheid van de schatting is echter groot, omdat het ziekteverzuimpercentage van de groep werknemers die het niet weten, nogal hoog is. Daarnaast blijkt dat voor degenen die een ziekteverzuimuitkering aanvroegen het verzuimpercentage aanzienlijk lager is (0,7% en 2,0%) dan voor degenen die dat niet deden (5,6% en 6,7%). De groepen waarover de uitspraken gedaan worden zijn echter hier zeer klein en het hoge ziekteverzuimpercentage bij degenen die het niet weten is te hoog om verantwoorde conclusies te trekken. Tot slot blijkt dat het ziekteverzuimpercentage van degenen die een Ziekteverzuimuitkering ontvingen wel hoger is dan van degenen die de uitkering niet ontvingen, maar de aantallen respondenten waarover geschat wordt is zodanig klein dat geen verantwoorde conclusies getrokken kunnen worden. Al met al lijkt er vooralsnog dus geen sprake te zijn van instroomselectie in de vangnetgroep overige flexwerkers, maar dat kan niet met zekerheid gezegd worden.

Begeleiding bij ziekte door de werkgever of opdrachtgever

Vervolgens wordt ingegaan op een aantal aspecten van de begeleiding bij ziekte door de werkgever of de opdrachtgever. In het vierde hoofdstuk is dit ook aan de orde gekomen, maar in dit hoofdstuk gaat het specifiek om de begeleiding in verband met de tijdelijke status van de aanstelling of opdracht. Tabel 7.1.6 geeft een overzicht van de antwoorden van de respondenten op de vragen hiernaar.

Tabel 7.1.6 Percentages respondenten in zes groepen flexwerkers onderscheiden naar de ervaringen met ziektebegeleiding door werkgever of opdrachtgever

	Overige						Totale
	flexwer- kers	Oproep tijdelijk	Thuis- werkers	Alfa- hulpen	Sta- giaires	Anders	groep
Tijdens ziekte begeleid?							
- ja	7,8%	6,0%	3,9%	0,7%	4,5%	0,0%	5,3%
- soms wel, soms niet	5,2%	8,1%	7,0%	0,0%	4,1%	5,9%	5,3%
- nee	25,1%	23,9%	23,6%	17,6%	31,1%	10,0%	21,9%
- niet ziek geweest	62,0%	61,9%	65,5%	81,7%	60,3%	84,1%	67,5%
Is de arbodienst ingeschakeld							
- ja	5,5%	7,0%	3,2%	2,1%	0,0%	0,8%	3,8%
- soms wel, soms niet	1,6%	0,5%	0,0%	0,0%	2,8%	0,9%	1,4%
- nee	26,2%	23,6%	27,5%	13,4%	21,4%	9,3%	21,7%
- weet niet	4,8%	6,9%	3,7%	2,8%	15,5%	5,0%	5,7%
- niet ziek geweest	62,0%	61,9%	65,5%	81,7%	60,3%	84,1%	67,5%
Arbodienst hield rekening met tijdelijk							
- ja	2,2%	3,2%	2,4%	2,1%	0,0%	0,0%	1,6%
- soms wel, soms niet	0,5%	0,6%	0,0%	0,0%	2,8%	0,0%	0,5%
- nee	1,6%	1,6%	0,8%	0,0%	0,0%	0,8%	1,2%
- weet niet	2,9%	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%	1,9%
- geen arbodienst of weet niet	30,9%	30,5%	31,2%	16,2%	36,9%	14,3%	27,3%
- niet ziek geweest	62,0%	61,9%	65,5%	81,7%	60,3%	84,1%	67,5%
Arbodienst hielp bij overgang geen werk							
- ja	0,4%	3,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%
- soms wel, soms niet	0,9%	0,0%	2,4%	0,0%	2,8%	0,0%	0,9%
- nee	5,8%	4,4%	0,8%	2,1%	0,0%	1,7%	4,0%
- geen arbodienst of weet niet	30,9%	30,5%	31,2%	16,2%	36,9%	14,3%	27,3%
- niet ziek geweest	62,0%	61,9%	65,5%	81,7%	60,3%	84,1%	67,5%
Totaal aantal	502	101	51	50	50	50	804

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Ongeveer een derde van de respondenten geeft aan tijdens de ziekte wel eens begeleid te zijn door de werkgever of opdrachtgever. Vooral bij de alfahulpen, de groep anders en de stagiaires is dit minder vaak het geval. Bij de overige flexwerkers, de tijdelijk aangestelde oproepkrachten en de thuiswerkers is ongeveer een derde van de werknemers begeleid bij ziekte. De reden kan overigens zijn dat het gaat om kortdurende ziekte. Ook uit de gegevens in tabel 5.2.3 blijkt dat relatief weinig werknemers begeleid worden.

Bij ongeveer 15% van de ziek geworden flexwerkers is de arbodienst ingeschakeld. Teruggerekend naar de populatieomvang is dat 3,8% plus 1,4% van de totale groep. De arbodienst wordt wat vaker ingeschakeld bij de overige flexwerkers en de tijdelijk aangestelde oproepkrachten. Opvallend is weer het grote percentage 'weet niet' bij de stagiaires, waar overigens ook het hoogste percentage zieke werknemers is.

In ongeveer een derde van de gevallen hield de arbodienst rekening met de tijdelijkheid van de baan of de opdracht. Er is echter veel onbekendheid, in ongeveer een derde

van de gevallen weet de respondent dit niet. Vooral bij de thuiswerkers, alfahulpen en stagiaires hield de arbodienst vaker rekening met de tijdelijkheid van het werk. Bij de groep anders niet.

Bij iets meer dan een kwart van de respondenten heeft de arbodienst de werknemers geholpen met de overgang naar geen werk. Bij de alfahulpen en de groep anders was dat niet het geval.

Begeleiding bij ziekte door UWV na beëindiging van een baan of opdracht

Tot slot is aan de overige flexwerkers gevraagd naar hun ervaringen met de begeleiding bij ziekte door UWV, na beëindiging van een baan of opdracht. De vragen zijn alleen gesteld aan degenen die in de afgelopen 12 maanden ziek zijn geweest. Tabel 7.1.7 geeft een overzicht van de antwoorden.

Tabel 7.1.7 Percentages respondenten in zes groepen flexwerkers onderscheiden naar de ervaringen met ziektebegeleiding door UWV na beëindiging van de baan of opdracht

	Overige flexwer- kers	Oproep tijdelijk	Thuis- werkers	Alfa- hulpen	Sta- giaires	Anders	Totale groep
Begeleid door UWV							
- niet ziek geweest	62,0%	61,9%	65,5%	81,7%	60,3%	84,1%	67,5%
- nee	32,6%	32,1%	22,0%	13,3%	35,4%	4,5%	25,4%
- ja	5,4%	6,0%	12,4%	5,1%	4,3%	11,5%	7,1%
Waaruit bestond de begeleiding							
- verzuimcontrole	1,6%	3,2%	0,9%	0,0%	2,8%	5,0%	2,4%
- gesprekken met bedrijfsarts	1,8%	3,8%	6,5%	3,1%	1,5%	1,5%	2,0%
- overleg met dokter over herstel	1,1%	4,8%	6,6%	1,7%	0,0%	5,0%	2,3%
- anders	1,5%	0,6%	1,5%	1,2%	0,0%	5,0%	2,1%
Tevreden over begeleiding							
- ja, zeer tevreden	0,3%	3,2%	0,9%	2,1%	0,0%	0,0%	0,3%
- ja, tevreden	2,2%	0,0%	1,5%	0,7%	0,0%	5,0%	2,5%
- gaat wel	1,8%	0,6%	5,1%	1,2%	1,5%	0,8%	1,7%
- nee, ontevreden	0,1%	0,0%	4,3%	0,0%	2,8%	0,8%	0,7%
- nee, zeer ontevreden	1,0%	2,2%	0,7%	1,0%	0,0%	5,0%	1,8%
- geen begeleiding gehad	32,6%	32,1%	22,0%	13,3%	35,4%	4,5%	25,4%
- niet ziek geweest	62,0%	61,9%	65,5%	81,7%	60,3%	84,1%	67,5%
Wat kan verbeteren?							
- het kan intensiever	0,1%	3,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
- meer betrokkenheid bij begeleiders	1,4%	3,8%	1,5%	3,1%	0,0%	5,7%	2,4%
- minder controleren	0,2%	3,2%	0,7%	0,0%	4,3%	0,0%	0,6%
- meer tijd/aandacht voor ziekte	1,4%	0,6%	0,0%	1,0%	4,3%	6,5%	2,7%
- meer tijd/aandacht voor werkloosheid	1,0%	1,6%	0,0%	0,0%	1,5%	0,0%	0,7%
- minder snel iemand beter praten	1,8%	0,0%	4,3%	1,7%	0,0%	5,0%	2,5%
- andere suggesties	0,4%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	5,0%	1,4%
- niets, is prima zo	0,6%	0,0%	5,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,6%
- weet niet	0,4%	0,6%	0,9%	1,2%	0,0%	5,0%	1,4%
Totaal aantal	502	101	51	50	50	50	804

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Ongeveer een kwart van de zieke werknemers (7,1% van 25,4%) geeft aan ervaring te hebben met begeleiding door UWV tijdens de ziekte. De thuiswerkers en de groep anders wat vaker dan de respondenten in de overige groepen.

Bij de tijdelijk aangestelde oproepkrachten, de stagiaires en de groep anders was er relatief vaak sprake van verzuimcontrole. Bij de tijdelijk aangestelde oproepkrachten, de thuiswerkers, de alfahulpen en de groep anders was er ook vaak sprake van gesprekken met de bedrijfsarts of een andere deskundige of met een dokter (huisarts of specialist) over de mogelijkheden van terugkeer naar het werk. Bij de groep anders is er vaak sprake van andere vormen van ziektebegeleiding. Bij de andere vormen van begeleiding valt vooral de diversiteit van de antwoorden op. Het gaat hier vooral om begeleiding bij gedeeltelijk ziek zijn. Daarnaast gaat het om het inschakelen van een re-integratiebedrijf. Tot slot komt het voor dat men aangeeft dat er iets moet gebeuren en daar vervolgens geen duidelijkheid over geeft.

Bij de tevredenheid over de begeleiding valt op dat de meeste respondenten redelijk tot zeer tevreden zijn. Ongeveer eenderde van de respondenten met ervaring met de begeleiding is ontevreden. Vooral bij de tijdelijk aangestelde oproepkrachten, de thuiswerkers en de groep anders is men verhoudingsgewijs vaak ontevreden en/of zeer ontevreden.

Tot slot is gevraagd naar verbeter suggesties voor de begeleiding. Het meest gemeld is dat de begeleiders meer tijd en aandacht moeten hebben voor de ziekte, dat ze minder snel iemand beter moeten praten en dat er meer betrokkenheid van hen moet uitgaan. Bij de afzonderlijke groepen zijn de aantallen erg klein, maar toch is het aardig om even te kijken naar de verbeter suggesties. Een intensievere begeleiding, meer betrokkenheid bij de begeleiders en minder controleren zijn suggesties die vooral door de tijdelijk aangestelde oproepkrachten worden aangegeven. De thuiswerkers geven de suggestie dat de begeleiders minder snel iemand beter moeten praten, maar vinden de begeleiding ook vaak prima zo. Minder controleren en meer aandacht en tijd voor de ziekte zijn suggesties die van de stagiaires komen. De groep anders tot slot geeft aan dat er meer betrokkenheid van de begeleiders kan uitgaan, meer tijd en aandacht voor de ziekte en minder snel iemand beter praten. De andere suggesties richten zich vooral op het ontbreken van deskundigheid en betrokkenheid bij de begeleiders.

7.2 Beroep op uitkering Ziektewet verklaard aan de hand van selectiekenmerken

Een belangrijke onderzoeksvraag is of (zelf)selectiekenmerken, waaronder vooral gezondheidselectie, wel of niet een rol spelen bij het aanvragen van een Ziektewetuitkering. Dat wordt in deze paragraaf onderzocht aan de hand van de vraag of men na beëindiging van het contract een beroep op de Ziektewet zou doen als de werkgever dat niet geregeld heeft en men daar toch recht op heeft (zie tabel 7.1.4). De tabel 7.2.1 en 7.2.2 geven een overzicht van de meest voorspellende selectiefactoren die van invloed zijn op de keuze om wel een of geen beroep te doen op de Ziektewet. Deze uitkomsten zijn tot stand gekomen door middel van twee logistische regressieanalyses, waarbij (1) in tabel 7.2.1 het antwoord ja wordt gecontrasteerd ten opzicht van de antwoorden nee en weet niet en (2) in tabel 7.2.1 het antwoord nee wordt gecontrasteerd ten opzichte van de antwoorden ja en weet niet.

Tabel 7.2.1: Overzicht van selectiefactoren bij de keuze om wel een beroep te doen op de Ziektewet als de werkgever dat niet geregeld heeft en men er toch recht op heeft, bij zes groepen flexwerkers *)

	Overige flexwerkers	Oproep tijdelijk	Thuis- werkers	Alfahulpen	Stagiaires	Anders
Geen ontplooiingsmogelijkheden	-	-	-	-	-	-
Matige ontplooiingsmogelijkheden	1,50	0,66	1,09	1,21	7,48	2,07
Veel ontplooiingsmogelijkheden	1,63*	0,21**	0,44	-	2,55	1,18
Momenteel solliciteren	0,87	0,34*	1,70	0,84	1,16	2,07
Kans op verlies baan groot	1,45	0,78	2,73	0,08	0,21	0,00
Verlies baan is ernstig	1,79**	2,42	1,76	0,87	0,66	0,57
Kans op nieuwe baan klein	0,75	0,56	0,62	9,79	-	1,21
Matige of slechte gezondheid	1,10	1,20	0,64	1,64	0,00	4,05
Ontevreden over werksituatie	1,34	3,94	1,05	0,00	3,99	0,00
Geen dagen ziek doorwerken	-	-	-	-	-	-
Eén t/m vijf dagen ziek doorwerken	1,45	0,30	0,37	2,73	0,29	-
Meer dan vijf dagen ziek doorwerken	1,27	1,43	2,10	4,03	0,55	0,08
Sprake van werk thuis interferentie	0,91	1,29	1,46	3,51	0,58	0,93
Zelfverzekerd	1,25	1,34	0,63	0,16*	2,60	0,82
R ² (Nagelkerk)	0,05	0,21	0,15	0,37	0,33	0,41

*) Resultaten van logistische regressieanalyse (odds ratios): significante waarden van $p \leq 0,05$ worden met een * aangegeven en van $p \leq 0,01$ met twee **

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Overige flexwerkers, die het verlies van de baan als ernstig ervaren, zouden vaker een beroep doen op een Ziektewetuitkering, maar in deze groep zou men dat ook doen als er veel ontplooiingsmogelijkheden zijn. Dit laatste is tegenstrijdig met de gedachte dat men dan durf genoeg zou hebben om geen uitkering aan te vragen. Bij de oproepkrachten met een tijdelijke aanstelling is de significante relatie wel in deze verwachte richting. Bovendien zouden degenen in deze groep die weinig solliciteren een beroep doen op de Ziektewet. Bij de alfahulpen speelt een geringe mate van zelfverzekerdheid een rol bij het aanvragen van een uitkering.

Vervolgens geeft tabel 7.2.2 een overzicht van de selectiefactoren die van invloed zijn op de keuze om *geen* beroep te doen op de Ziektewet. Het antwoord nee wordt daarbij geconstrasteerd ten opzicht van de antwoorden ja en weet niet.

Tabel 7.2.2: Overzicht van selectiefactoren bij de keuze om niet een beroep te doen op de Ziektewet als de werkgever dat niet geregeld heeft en men er toch recht op heeft, bij zes groepen flexwerkers *)

	Overige flexwerkers	Oproep tijdelijk	Thuis-werkers	Alfahulpen	Stagiaires	Anders
Geen ontlooiingsmogelijkheden	-	-	-	-	-	-
Matige ontlooiingsmogelijkheden	0,79	3,03	0,33	0,12	0,00	0,58
Veel ontlooiingsmogelijkheden	0,61	1,52	1,38	0,00	0,46	1,49
Momenteel solliciteren	0,79	2,26	0,80	0,73	0,56	0,38
Kans op verlies baan groot	0,85	1,21	0,22	5,20	1,64	-
Verlies baan is ernstig	0,48*	0,24	0,46	0,79	0,74	2,90
Kans op nieuwe baan klein	1,57	16,06*	0,21	0,07	0,00	3,50
Matige of slechte gezondheid	0,50	0,00	2,11	1,64	0,42	0,70
Ontevreden over werksituatie	1,34	0,00	1,50	0,00	-	-
Geen dagen ziek doorwerken	-	-	-	-	-	-
Eén t/m vijf dagen ziek doorwerken	0,60	0,00	2,50	0,77	9,65	0,00
Meer dan vijf dagen ziek doorwerken	1,08	0,66	0,17	1,27	3,38	3,19
Sprake van werk thuis interferentie	1,19	3,10	9,10	0,75	3,18	0,05*
Zelfverzekerd	0,78	0,93	4,08	0,79	0,00	0,08*
R^2 (Nagelkerk)	0,06	0,31	0,31	0,26	0,51	0,58

*) Resultaten van logistische regressieanalyse (odds ratios): significante waarden van $p \leq 0,05$ worden met een * aangegeven en van $p \leq 0,01$ met twee **

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Overige flexwerkers die het verlies van de baan niet als ernstig ervaren doen vaker een beroep op de Ziektewet. Deze uitkomst valt samen met de uitkomst op dezelfde plaats in tabel 7.2.1. Oproepkrachten met een tijdelijke aanstelling die de kans op een nieuwe baan als klein schatten, zouden geen beroep doen op de Ziektewet. Tot slot zouden werknemers in de groep anders die weinig werkthuis interferentie ervaren en die laag scoren op zelfverzekerdheid vaker geen uitkering aanvragen.

7.3 Conclusies ten aanzien van de vangnetgroep overige flexwerkers

Uit de eerste twee tabellen van dit hoofdstuk blijkt de kwetsbaarheid van de verschillende groepen overige flexwerkers wat betreft de arbeidszekerheid. Vrijwel iedereen heeft een tijdelijke aanstelling en daarmee minder arbeidszekerheid dan werknemers met een vaste baan. De meeste arbeidscontracten duren 3 tot 6 maanden of 1 tot 2 jaar. In totaal 84% heeft een schriftelijke overeenkomst. De overige 16% heeft een mondelinge overeenkomst of geen overeenkomst. In 1999 had 88% een schriftelijke overeenkomst (Grijpstra e.a., 1999). De situatie is echter wel gunstiger voor werknemers met een tijdelijke aanstelling. Daarvan heeft 93% nu een schriftelijke overeenkomst. In 1999 was dat eveneens 93%, maar alleen voor degenen met een tijdelijk contract voor minder dan een jaar. Van de tijdelijk aangestelde werknemers met een contract van lange dan een jaar had 80% een schriftelijke overeenkomst.

Uit tabel 7.1.2 blijkt dat veel overige flexwerkers uit een situatie komen van geen werk of ooit vrijwillig gestopt zijn met de vorige baan. Er is dus vrij vaak sprake van intreding en herintreding op de arbeidsmarkt. Thuiswerkers en de alfahulpen hebben de vorige baan ook vaker verlaten vanwege zwangerschap. Overige flexwerkers en op-

roepkrachten met een tijdelijke aanstelling komen ook vaak uit een baan waar men onvrijwillig ontslagen is of waar het contract ten onrechte niet verlengd is. Er is dus al met al sprake van een vrij grote groep die ooit vrijwillig gestopt is, maar ook van een vrij grote groep die onvrijwillig gestopt is.

Onderzoeksvraag 2

Deze vraag luidt: 'Hoe gaan overige flexwerkers om met het risico van ziek worden?' Uit tabel 7.1.4 blijkt in de eerste plaats dat velen de mogelijkheid van de Ziektewet als vangnet niet kennen. Iets meer respondenten weten dat de werkgever een Ziektewetpremie inhoudt op het loon. Slechts de helft van de overige flexwerkers zou een beroep doen op de Ziektewet bij ziekte na afloop van de tijdelijke baan. De belangrijkste redenen voor het aanvragen van een Ziektewetuitkering zijn financieel van aard. Bij het niet aanvragen speelt ook dat men voldoende kansen ziet op de arbeidsmarkt voor het verkrijgen van een nieuwe baan. De persoonlijke gezondheidstoestand speelt in ongeveer 10% - 15% van de gevallen een rol.

Het gaat hierbij echter vooral om de mening van de respondenten. Interessanter is te kijken naar wat er zich in het afgelopen jaar daadwerkelijk heeft voorgedaan. Het blijkt dan uit tabel 7.1.5 dat iets meer dan eenderde van de overige flexwerkers in het afgelopen jaar wel eens ziek was gedurende een tijdelijke aanstelling en/of een opdracht. In ongeveer 5% van de gevallen duurde de ziekte langer dan de aanstelling. Deze situatie komt jaarlijks echter voor bij maar 1,9% van *alle* overige flexwerkers, hoewel een groter percentage (2,1%) het niet meer weet. Uitgaande van ongeveer 750.000 tot 880.000 overige flexwerkers in 2007 (zie paragraaf 3.4), is dat een aantal tussen de 12.500 en 15.000 overige flexwerkers in de populatie. In meer dan de helft van de gevallen werd geen Ziektewetuitkering aangevraagd. Van de hele populatie overige flexwerkers die door ons onderzocht is vroeg 0,7% (populatieschatting: 5.250 tot 6.200) in het afgelopen jaar een Ziektewetuitkering aan. Uiteindelijk ontving slechts 0,4% (populatieschatting: 3.000 tot 3.500) van de hele populatie overige flexwerkers een Ziektewetuitkering. In hoofdstuk 5 werd het maximale aantal uitkeringen met 5,4% van het totale aantal overige flexwerkers dat aan het einde van het tijdelijke contract ziek zou kunnen zijn geschat op 40.500 tot 47.520. Ongeveer een derde daarvan blijkt dus daadwerkelijk ziek te zijn geweest en nog geen 10% daarvan ontving dus een uitkering.

De door ons berekende 3.000 tot 3.500 toekenningen geeft daarmee aanzienlijk lagere schatting dan de 27.400 Ziektewet toekenningen in 2006 voor de vangnetgroep overige flexwerkers, die in de UWV Kwartaalverkenning 2008-II gerapporteerd worden (zie www.uwv.nl). De reden van dit verschil is dat er selectieprocessen spelen direct voorafgaand aan de beslissing een Ziektewetuitkering aan te vragen. Met andere woorden: er is dus nog een groep waarmee rekening moet worden gehouden, namelijk de overige flexwerkers die op het moment van het onderzoek geen tijdelijke baan hebben, maar wel een Ziektewetuitkering ontvangen. We hebben deze groep echter niet onderzocht. Uit het selectiebestand waaruit wij de steekproef van overige flexwerkers hebben getrokken, blijkt dat in totaal 2,6% van de overige flexwerkers die gedurende 2006 een tijdelijke baan hadden die in de loop van dat jaar was beëindigd, een Ziektewetuitkering had. De populatieschattingen van degenen met een Ziektewetuitkering variëren daarmee van 19.500 tot 22.880 en liggen dus aanzienlijk dichterbij de 27.400 werkelijke toekenningen in 2006. Het verschil kan verklaard worden doordat wij niet alle groepen hebben meegenomen in de berekening, zoals de ZZP-ers (zie hoofdstuk 9) en werknemers met een vast dienstverband die in het vangnet zijn terechtgekomen (worden door UWV gezien als "einde dienstverbanders") en gevraagd hebben naar tijdelijke arbeidsovereenkomsten in het afgelopen jaar in plaats van de afgelopen twee jaar.

Overigens blijkt dan nog dat ongeveer de helft van de overige flexwerkers daadwerkelijk een beroep doet op een uitkering in het kader van het vangnet Ziektewet, omdat de schatting is dat ongeveer 40.500 tot 47.520 aan het einde van het tijdelijke contract ziek zou kunnen zijn.

We kunnen dus alleen uitspraken doen voor de groep overige flexwerkers die momenteel een aanstelling heeft. Hoewel het daarbij gaat om bijzonder kleine aantallen en de marges voor de steekproefschatting dus groot zijn, blijkt in de eerste plaats wel dat deze groep overige flexwerkers niet méér ziek is dan andere groepen werkenden, met uitzondering van de ondernemers en ZZP-ers. In de tweede plaats blijkt dat minder dan de helft van de overige flexwerkers die ziek zijn aan het einde van een opdracht, maar zicht heeft op een andere aanstelling een Ziektewetuitkering aanvraagt. Dit laatste komt overeen met het gegeven dat ongeveer de helft van de respondenten aangeeft dat men dit ook niet zou doen. Daarnaast speelt in de derde plaats dat een groot aantal overige flexwerkers onbekend is met de rechten die men heeft op een uitkering. En in de vierde plaats blijkt dat lang niet iedereen die een uitkering aanvraagt deze ook daadwerkelijk ontvangt. De redenen zijn vooral dat men vrij direct daarna een andere baan krijgt of dat men er mogelijk geen recht op heeft. Kortom, het omgaan met het risico van ziek worden is dus enerzijds vrijblijvend, maar wordt anderzijds gekenmerkt door veel onbekendheid met de wettelijke mogelijkheden.

Er is dus sprake van onderbenutting van de mogelijkheden van het vangnet Ziektewet door de groep overige flexwerkers met goede kansen op de arbeidsmarkt. Dit hangt grotendeels samen met de specifieke kenmerken van een groep die vrij bewegelijk is op de arbeidsmarkt en doorgaans ook jong en gezond is. Bovendien is het aanvragen van een Ziektewetuitkering voor flexwerkers vaak een tijdrovende en ingewikkelde procedure, omdat het arbeidsverleden van flexbanen nagetrokken moet worden. Uit voorgaand onderzoek bleek eveneens dat veel flexwerkers niet de moeite nemen om een uitkering aan te vragen (Klein Hesselink e.a., 1998). Mogelijk kan deze onderbenutting doorbroken worden door meer bekendheid te geven aan de mogelijkheden van het vangnet door de overheid en UWV.

Onderzoeksvraag 3

Bij deze vraag gaat het om selectie of zelfselectie op basis van gezondheid bij de keuze van het type aanstelling of opdrachtsituatie. Tabel 7.1.3 geeft een antwoord in het geval dat de werkgever voorstelde om als zelfstandige opdrachten te gaan uitvoeren, overigens alleen voor de werknemers die dit niet gedaan hebben. Men geeft dan vooral aan dat de zekerheid van loondienst beter bij de persoonlijke situatie past. Gezondheid blijkt geen factor van belang te zijn.

Verder is gekeken of de verschillende selectiekenmerken die in hoofdstuk 6 bestudeerd zijn van invloed zijn op de keuze van overige flexwerkers om wel of geen Ziektewetuitkering aan te vragen. Vooral degenen die het verlies van de baan als ernstig beschouwen zouden naar eigen zeggen vaker een Ziektewetuitkering aanvragen. Onverwacht is echter dat degenen met veel ontplooiingsmogelijkheden in de baan eveneens geneigd zijn een Ziektewetuitkering aan te vragen. Bovendien blijkt dat overige flexwerkers die een beroep zouden doen op de Ziektewet juist een lager verzuimpercentage hebben dan degenen die dat niet zouden doen (zie afbeeldingen 7.1 en 7.2). Er is dus geen goed beeld te krijgen vanuit de verschillende kenmerken wat betreft het omgaan met het aanvragen van een Ziektewetuitkering. Het lijkt vooral de huidige financiële situatie te zijn die de overige flexwerkers noodzaakt tot het aanvragen van een Ziektewetuitkering. Het bestaan van selectieprocessen op basis van gezondheidsken-

merken kan dus niet eenduidig aangetoond worden, in ieder geval niet op basis van de antwoorden die de respondenten zelf geven. Wel blijkt dus dat er sprake moet zijn van selectie op het moment direct voorafgaand aan de keuze om een Ziektewetuitkering aan te vragen. Omdat wij deze groep niet konden onderzoeken kunnen hier geen uitspraken over gedaan worden.

Onderzoeksvraag 4

Deze vraag luidt: 'Hoe gaan werkgevers en arbodiensten om met ziekteverzuim van overige flexwerkers tijdens en na beëindiging van de aanstelling of opdracht?' Uit tabel 7.1.6 blijkt dat ongeveer een derde van de overige flexwerkers tijdens de ziekte door de werkgever wordt begeleid. In ongeveer een vijfde van de gevallen wordt bij ziekte de arbodienst ingeschakeld. Als de arbodienst wordt ingeschakeld houdt deze in slechts een derde van de gevallen rekening met het gegeven dat de werknemer tijdelijk is aangesteld en helpt daarbij in tweederde van de gevallen met de overgang naar geen werk. Er zijn geen aanwijzingen dat werkgevers selectief zijn bij het opgeven van overige flexwerkers voor de afdracht premies sociale werknemersverzekeringen. Werknemers die opgegeven worden, hebben een ongeveer even hoog verzuimpercentage dan degenen die niet opgegeven worden.

Er is dus sprake van een geringe mate van begeleiding en contact. Dit heeft echter vooral te maken met het gegeven dat het verzuim vaak van korte duur is en werknemers weer hersteld zijn voordat actie ondernomen wordt. Ook in hoofdstuk 5 werd gevonden dat verzuimcontrole bij de overige flexwerkers slechts in 25% van de gevallen plaatsvindt en dat er in 18% van de gevallen sprake is van contact met een medewerker van de arbodienst. Dit is minder dan bij de vast aangestelde werknemers.

Na beëindiging van de baan neemt UWV de begeleiding van de zieke overige flexwerkers op zich. In totaal 7,1% van alle overige flexwerkers (ongeveer een kwart van alle in het afgelopen jaar ziek geworden overige flexwerkers) heeft ervaring met de begeleiding door deze instelling (zie tabel 7.1.7). Dat is ongeveer 56.800 mensen. De reden voor dit relatief hoge aantal is dat de vraag die gesteld is luidde: 'Heeft u ervaring met begeleiding bij ziekte door UWV na beëindiging van een baan of opdracht?' In de vraag zit dus niet de beperking dat het moet gaan over de huidige baan als overige flexwerker en ook niet een beperking wat betreft de tijd. Omdat veel overige flexwerkers een actief verleden hebben met meerdere banen op de arbeidsmarkt (zie de tabellen 3.1.1 en 3.1.2), kan het dus zijn respondenten in één van die banen ervaring hebben met de begeleiding door UWV. In hoofdstuk 5 werd het aantal overige flexwerkers dat ziek zou kunnen zijn aan het einde van het contract geraamd op 45.000 werknemers per jaar en dat is een aantal dat redelijk in overeenstemming lijkt te zijn met de 56.800 die ervaring hebben met UWV, zeker als het over meer jaren gaat.

De begeleiding bestaat in ongeveer even grote mate uit verzuimcontrole, gesprekken met de bedrijfsarts en overleg de huisarts/specialist over de mogelijkheden van werkhervatting. Ruim tweederde van de respondenten is tevreden met deze begeleiding. Bij de verbeteringsuggesties worden vooral meer tijd en aandacht voor de ziekte en meer betrokkenheid bij de begeleiders aangegeven. Het is echter van belang hier te bedenken dat het niet alleen gaat over de situatie van de overige flexwerkers. De vraag is zo algemeen gesteld dat het om alle vormen van begeleiding gaat, dus ook waarschijnlijk om begeleiding in het geval van ziekte bij andere contractsituaties, in WW situaties en mogelijk zelfs ook in situaties van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

8 Kenmerken van uitzendkrachten

Specifiek voor dit onderzoek zijn enkele aanvullende vragen gesteld aan de vangnetgroep *flexwerkers*. We noemen deze groep hier echter consequent *uitzendkrachten*, vanwege de verwarring met de vangnetgroep *overige flexwerkers*. Het gaat om de groep uitzendkrachten in fase A van de ABU cao en fase 1 of 2 van de NBBU cao. Dit zijn de uitzendkrachten die werken op basis van het uitzendbeding. Dat wil zeggen dat het einde van het werk ook het einde van de arbeidsrelatie betekent. Ook ziekte betekent einde werk en dus ook einde arbeidsrelatie. In dit laatste geval neemt UWV via de vangnetfunctie van de Ziektewet de uitkeringsverplichting en de rol van de werkgever op zich.

8.1 Uitzendkrachten onderling vergeleken

Tabel 8.1.1 onderscheidt de uitzendkrachten naar het type uitzendbureau waar men is aangesteld en de duur van de opzegtermijn die men denkt te hebben.

Tabel 8.1.1: Percentages uitzendkrachten fase A/1,2 onderscheiden naar type intermediaire organisatie en de duur van de opzegtermijn

	Uitzendkrachten
Werkzaam bij een:	
- uitzendbureau	90,7%
- detacheringbureau	3,2%
- andere aanbieder van uitzendwerk	6,1%
Opzegtermijn	
- ik kan de overeenkomst per direct opzeggen	70,2%
- ik heb een opzegtermijn van minstens enkele weken	18,7%
- weet niet/geen antwoord	11,1%
Totaal aantal respondenten	203

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Ongeveer 90% van de uitzendkrachten werkt voor een uitzendbureau. Daarnaast werkt ongeveer 10% van de uitzendkrachten bij een detacheringbureau of andere aanbieder van uitzendwerk. De beide laatst genoemde intermediaire organisaties zijn vooral actief in de gezondheidszorg, maar ook in de horeca, de industrie, de bouwnijverheid, vervoer en communicatie en de zakelijke dienstverlening (ICT).

Wat de opzegtermijn betreft zegt 70,2% van de uitzendkrachten terecht dat men de overeenkomst per direct kan opzeggen. Ongeveer 19% zegt een opzegtermijn van minstens enkele weken te hebben. Mogelijk speelt hier dat zij de opzegtermijn verwarren met de duur van de opdracht en niet weten dat de overeenkomst per direct opgezegd kan worden. Elf procent geeft aan niet te weten wat de opzegtermijn is.

Motivatie voor uitzendwerk

Vervolgens is gevraagd wat de belangrijkste reden is dat men voor uitzendwerk kiest, het belang van het inkomen en de voorkeur voor vast werk. Tabel 8.1.2 geeft een overzicht van de antwoorden.

Tabel 8.1.2: Percentages uitzendkrachten fase A/1,2 onderscheiden naar de reden voor de keuze voor uitzendwerk, het belang van het inkomen en de voorkeur voor vast werk

	Uitzendkrachten
Belangrijkste reden dat men voor uitzendwerk heeft gekozen	
- geen ander werk op de arbeidsmarkt	34,8%
- zo kan ik werkervaring opdoen	19,0%
- combinatie van werk en gezinstaken	10,7%
- combinatie van werk en studie	25,1%
- combinatie van werk en zorg voor anderen buiten gezin	1,8%
- vanwege gezondheidsredenen is het moeilijk een andere baan te krijgen	1,7%
- vanwege leeftijd is het moeilijk een andere baan te krijgen	16,7%
- andere redenen	27,3%
- weet niet/geen antwoord	1,2%
Is uitzendwerk noodzakelijke inkomensbron of bijverdienste	
- noodzakelijke inkomensbron	56,4%
- bijverdienste	43,6%
Wilt u uitzendkracht blijven of heeft u een voorkeur voor vast werk	
- wil uitzendwerk blijven doen	24,8%
- voorkeur voor vast werk	66,8%
- weet niet geen antwoord	8,4%
Totaal aantal respondenten	203

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

De keuze voor uitzendwerk wordt vooral ingegeven doordat men geen ander werk kan vinden, werkervaring wil opdoen, een (oudere) leeftijd heeft en vanwege de combinatie van werk met gezinstaken of studie. De combinatie van werk en zorg voor anderen buiten het gezin en de gezondheid zijn nauwelijks een reden om uitzendwerk te doen.

Bij de andere redenen om voor uitzendwerk te kiezen wordt vaak opgegeven dat men snel aan de slag kan, in afwachting is van een aanstelling in een andere baan of van de start van een studie, de uitzendbaan heeft naast een andere (fulltime of parttime) baan, zo meer kansen heeft op parttime werk, de afwisseling van werk en banen verkiest, plotseling ontdekt dat het bedrijf dit zo geregeld heeft in plaats van een tijdelijke aanstelling (sommigen denken rechtstreeks bij een bedrijf te solliciteren, om dan te ontdekken dat het om een uitzendwerkconstructie gaat), het de enige mogelijkheid is om de gewenste baan te vinden, dat men de vrijheid waardeert die men heeft om naar eigen believen te werken of niet te werken, de flexibiliteit van de werktijden waardeert en/of omdat het beter verdient.

Bij de reden om voor uitzendwerk te kiezen is er een sterk verband met oudere leeftijd (niet in de tabel aangegeven). In de groep tussen 18 tot en met 24 jaar en 25 tot en met 34 jaar geeft 5% van de respondenten aan dat het vanwege de leeftijd moeilijk is een

andere baan te vinden. In de groep van 35 tot en met 44 jaar is dat 8%. Maar bij de groep van 45 tot en met 54 jaar is dat 62,5% en bij de groep van 55 tot en met 64 jaar is dat 31%. Het bleek al uit tabel 4.1.1 dat uitzendkrachten vooral in de jongste leeftijdscategorieën te vinden zijn. Indien men ouder is, heeft dat klaarblijkelijk te maken met het gegeven dat men een vaste baan is kwijtgeraakt of de baan kiest als opstapbaan na een periode van niet werken.

Voor meer dan de helft van de uitzendkrachten is het uitzendwerk een noodzakelijke inkomensbron, voor minder dan de helft bijverdienste. In tabel 4.1.3 kwam ter sprake dat het uitzendwerk voor veel uitzendkrachten aanvullend is op het gezinsinkomen.

Een groot deel (66,8%) van de uitzendkrachten heeft een voorkeur voor vast werk. Toch is ongeveer een kwart van de uitzendkrachten tevreden met het uitzendwerk en kan ongeveer 8% nog geen keuze maken tussen de voordelen van uitzendwerk en een vaste baan.

Ziektewet en UWV

Uitzendkrachten die ziek worden tijdens het uitzendwerk worden automatisch door het uitzendbureau ziek gemeld bij UWV. In principe is dit het einde van de opdracht. UWV is dan verantwoordelijk voor de uitkering van het ziekgeld. De vraag die voor het onderzoek van belang is, is hoe vaak dit gebeurt. Tabel 8.1.3 geeft een overzicht van de percentages respondenten die aangeven ziek te zijn geworden tijdens het uitzendwerk en als gevolg daarvan een Ziektewetuitkering te hebben ontvangen.

Tabel 8.1.3: Percentages uitzendkrachten fase A/1,2 onderscheiden naar ziekte tijdens het uitzendwerk en het ontvangen van de Ziektewetuitkering.

	Uitzendkrachten
Afgelopen 12 maanden wel eens ziek geweest tijdens uitzendwerk?	
- ja	28,6%
- ja, momenteel ben ik ziek en ontvang ik een Ziektewetuitkering	1,3%
- ja, momenteel ben ik ziek en ontvang ik geen Ziektewetuitkering	1,0%
- nee	68,2%
- weet niet/geen antwoord	0,9%
Heeft toen een Ziektewetuitkering ontvangen	
- ja	10,9%
- soms wel, soms niet	1,3%
- nee	16,4%
- niet ziek geweest	68,2%
- momenteel ziek of weet niet/geen antwoord	3,2%
Duur de ziekte toen langer dan de opdracht zou duren?	
- ja	0,7%
- soms wel, soms niet	1,4%
- nee	24,9%
- weet niet/geen antwoord	1,5%
- niet ziek geweest	68,2%
- momenteel ziek of weet niet/geen antwoord	3,2%
Totaal aantal respondenten	203

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Van alle respondenten is 28,6% in de afgelopen 12 maanden wel eens ziek geworden tijdens het uitzendwerk en 2,3% is momenteel ziek. Aan deze laatste groep is gevraagd of men momenteel een Ziektewetuitkering heeft. Voor iets meer dan de helft is dat het geval, maar het gaat hier maar om een zeer beperkt aantal respondenten, dus deze schatting is niet nauwkeurig. In totaal 10,9% van de respondenten heeft in de afgelopen 12 maanden tijdens ziekte in een uitzendklus een Ziektewetuitkering ontvangen, 1,3% soms wel en soms niet en 16,4% niet, wat mogelijk met wachtdagen of andere redenen te maken kan hebben. Het gebeurt echter niet vaak dat een ziektegeval langer duurt dan de opdracht zou duren. Bij 0,7% van de respondenten is dit ooit voorgekomen en bij 1,4% soms wel en soms niet. Deze percentages lijken op die van de overige flexwerkers (zie tabel 7.1.5).

8.2 Conclusies ten aanzien van de uitzendkrachten

Bij de vergelijking tussen verschillende groepen op de arbeidsmarkt en de overige flexwerkers is het van belang de goede vergelijkingsgroepen te kiezen. De vangnetgroep uitzendkrachten lijkt hiervoor het meest geschikt te zijn, omdat ook bij deze groep sprake kan zijn dat men ziek wordt tijdens de opdracht. In dat geval eindigt de arbeidsovereenkomst per direct. De uitzendkracht is dan 'vangnetter' geworden en ontvangt een Ziektewetuitkering. Overigens geldt deze specifieke vangnetregeling alleen voor de uitzendkrachten fase A/1,2 omdat de overige twee groepen uitzendkrachten (B/3 en C/4) een tijdelijke of vaste arbeidsovereenkomst hebben en de werkgever dus verantwoordelijk is voor de loondoorbetaling. Uitzendkrachten fase B/2 kunnen ook vangnetter worden, omdat zij tijdelijk zijn aangesteld en bij ziekte na het einde van het contract tot de vangnetgroep overige flexwerkers behoren. Tot slot kunnen ook de uitzendkrachten die vast zijn aangesteld bij het uitzendbureau of detacheringbureau een Ziektewetuitkering krijgen, bijvoorbeeld als ze vrijwillig ontslag hebben genomen en daarna (voordat de dienstbetrekking is geëindigd) ziek worden en na afloop van de dienstbetrekking geen recht meer hebben op loondoorbetaling (zie hoofdstuk 1).

De vragen aan de uitzendkrachten zijn vooral gesteld om het risico van ziek worden vast te stellen (onderzoeksvraag 2) en of er sprake is van selectie of zelfselectie op basis van gezondheid bij de keuze of het aanbod van dit type werk (onderzoeksvraag 3). Voor iets meer dan de helft van de uitzendkrachten is het werk een noodzakelijke inkomensbron, voor de andere helft dus niet. Ook bij de uitzendkrachten is dus sprake van een vrij grote mate van onafhankelijkheid van de uitzendbaan. Wel heeft tweederde van de uitzendkrachten een voorkeur voor vast werk. Veel uitzendkrachten kiezen voor dit werk als opstap naar een andere baan. Een ander deel kiest voor dit werk omdat er goede mogelijkheden zijn voor het combineren van werk en gezinstaken of werk en studie. Slechts 1,7% kiest voor uitzendwerk omdat men vanwege gezondheidsklachten moeilijk een andere baan kan vinden. Gezondheid is dus nauwelijks een reden voor het aannemen van uitzendwerk, maar selectie speelt wel een rol bij de jonge en onervaren werknemers die geen plaats op de arbeidsmarkt kunnen vinden.

Ongeveer eenderde van de uitzendkrachten is in de afgelopen 12 maanden wel eens ziek geworden tijdens een uitzendklus. Iets meer dan de helft van de momenteel zieke uitzendkrachten ontvangt een Ziektewetuitkering, maar in de afgelopen 12 maanden heeft minder dan de helft een Ziektewetuitkering ontvangen. Bij 2% van de uitzendkrachten duurde de ziekte langer dan de opdracht. Deze gegevens zijn ongeveer vergelijkbaar met die van de overige flexwerkers in het vorige hoofdstuk.

9 Kenmerken van ondernemers en ZZP-ers

In dit hoofdstuk worden de antwoorden op de vragen besproken die alleen aan ondernemers en ZZP-ers gesteld zijn. Beide groepen zijn voor het onderzoek geselecteerd als vergelijkingsgroep voor de overige flexwerkers. In ieder geval een deel van de ZZP-ers is in feite een overige flexwerker, omdat hun opdrachtsituatie als afhankelijkheidsrelatie gekenmerkt kan worden. Vragen aan de ondernemers gaan vooral over de mate waarin zij een voorkeur hebben voor het aantrekken van ZZP-ers in plaats van werknemers. Vragen aan de ZZP-ers gaan over de kenmerken die door UWV en de Belastingdienst als onderscheidend gezien worden voor het vaststellen van de status als zelfstandige of werknemer, bijvoorbeeld als een ZZP-er werkt voor een beperkt aantal opdrachtgevers. In dat geval is de opdrachtgever in feite werkgever en premieafdracht verschuldigd voor de sociale werknemers verzekeringen. Begonnen wordt met de ondernemers.

9.1 Ondernemers onderling vergeleken

Ondernemers in ons onderzoek vertegenwoordigen naast een natuurlijke persoon ook een rechtspersoon, namelijk de onderneming. Ondernemers zijn dus nooit ZZP-er, maar zijn wel net als ZZP-ers verantwoordelijk voor de eigen inkomenscontinuïteit in geval van ziekte of werkloosheid. Zij kunnen dit risico afdekken door bijvoorbeeld een private verzekering af te sluiten.

Ondernemers kunnen werkgever zijn, maar ook niet. Kenmerk van een werkgever is dat deze minimaal één werknemer in dienst heeft. In dat geval is er sprake van een aantal extra administratieve verplichtingen, waar veel ondernemers tegenop zien. Voor veel eenmansbedrijven kan dit een barrière zijn voor het uitbreiden van de onderneming (Creemers e.a., 2003). Van belang voor het onderzoek is ook dat nagegaan wordt hoe ondernemers omgaan met ZZP-ers en dus of en in welke mate zij in aanmerking komen voor premieafdracht sociale verzekeringen.

In totaal heeft 49,4% van de 251 ondernemers heeft personeel in dienst. Alleen aan deze groep zijn de vragen gesteld over het aantal werknemers dat men in dienst heeft, de personeelsgroepen die men in dienst heeft en de opgave van deze personeelsleden bij de belastingdienst voor de afdracht van de premie sociale werknemersverzekeringen. Tabel 9.1.1 geeft een overzicht van de antwoorden.

Meer dan de helft van de ondernemers met personeel in dienst heeft 1 tot en met 4 werknemers in dienst. Slecht 1% heeft 100 of meer werknemers in dienst. Het gaat in dit onderzoek dus vooral om het midden- en kleinbedrijf. Ongeveer 80% van de ondernemers heeft werknemers met een vaste aanstelling in dienst. In de overige gevallen gaat het om tijdelijk aangestelde werknemers, al dan niet met uitzicht op een vaste baan en oproepkrachten. Ondernemers maken ook relatief vaak gebruik van leerlingen of stagiaires, minder vaak van uitzendkrachten. Bij de 11,2% overige werknemers gaat het om vakantiewerkers, thuiswerkers, alfahulpen en een werknemer uit de sociale werkvoorziening, een ad interim collega en een meewerkend gezinslid. De verdeling wat betreft het in dienst hebben van personeels is wat de contracten betreft ongeveer vergelijkbaar met de verdeling in recent representatief onderzoek (Knegt, e.a., 2007). Er wordt minder vaak gebruik gemaakt van uitzendkrachten. Gemiddeld ligt het percentage in Nederlandse bedrijven op 30% (in ons onderzoek 8%).

Tabel 9.1.1: percentages ondernemers met personeel in dienst onderscheiden naar het aantal werknemers in dienst, de aard van het dienstverband van het personeel en de afdracht van de premies sociale werknemersverzekeringen

Categorieën	Percentage
Aantal werknemers in dienst	
- 1 tot en met 4	59,3%
- 5 tot en met 9	20,6%
- 10 tot en met 49	16,7%
- 50 tot en met 99	2,4%
- 100 tot en met 499	1,0%
Aard van het dienstverband van het personeel	
- vaste aanstelling	78,4%
- tijdelijke aanstelling met uitzicht op vast	27,2%
- tijdelijke aanstelling zonder uitzicht op vast	26,4%
- uitzendkrachten ingehuurd via een uitzendbureau of detacheringbureau	8,0%
- oproep- of invalkrachten	20,0%
- leerlingen of stagiaires	20,8%
- overige werknemers	11,2%
Is ieder personeelslid bij u in dienst opgegeven voor de premieafdracht	
- ja	90,4%
- nee	4,8%
- onbekend	4,7%
Aantal respondenten	125

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Negentig procent van de werkgevers geeft aan alle personeelsleden opgegeven te hebben voor de premieafdracht sociale werknemersverzekeringen. Vijf procent weet het niet en nog eens 5% zegt dat niet altijd gedaan te hebben. Vooral werkgevers met personeel met tijdelijke aanstellingen, oproepkrachten en leerlingen en/of stagiaires in dienst geven deze groepen vaak niet op. Mogelijk speelt dat de werknemers nog maar kort in dienst zijn. Dit is overigens geen geldige reden voor de belastingdienst, die uitgaat van de eerstedagsmelding voor de afdracht van de premies sociale werknemersverzekering. Onbekend is echter wat de reden van het niet opgeven is, omdat dit niet gevraagd is.

Vervolgens zijn vragen gesteld over het omgaan van de werkgevers met ZZP-ers. Tabel 9.1.2 geeft een overzicht van de antwoorden op deze vragen.

Het blijkt dat 30,2% van de ondernemers met werknemers in dienst ook opdrachten geeft aan ZZP-ers. In de Nederlandse bedrijven is dit gemiddeld 14% (Knegt e.a., 2007). Meer dan de helft van deze opdrachtgevers (16,6% versus 11,7%) gaat na wat de zelfstandigheidstatus van de ZZP-ers is. Vaak wordt een schriftelijke bevestiging gevraagd of een kopie gemaakt van de Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) voor de eigen administratie. Bij de categorie anders wordt genoemd dat men al een tijd met de ZZP-ers werkt en dus niet iedere keer opnieuw de gegevens hoeft op te vragen.

Tabel 9.1.2: percentages ondernemers die opdrachten voor de uitvoering van werk geven aan ZZP-ers, nagaan wat de status van deze ZZP-ers is en of ZZP-ers ook altijd opgegeven zijn voor de premieafdracht werknemersverzekeringen

Categorieën	Percentage
Geeft u opdrachten aan ZZP-ers, freelancers, etc.?	
- ja	30,2%
- nee	69,8%
Gaat u bij iedere ZZP-er na wat dienst zelfstandigheidstatus is?	
- ja	16,6%
- nee	11,7%
- onbekend	1,8%
- geen ZZP-ers	69,8%
Hoe gaat u dit na?	
- ik laat dit de ZZP-er mondeling bevestigingen	3,6%
- ik laat dit de ZZP-er schriftelijk bevestigingen	7,5%
- ik vraag de Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) op en zie die in	3,1%
- Ik vraag de VAR verklaring op en maak kopie voor mijn administratie	7,1%
- ik vraag de bedrijfsgegevens op (nummer KvK, omzetbelasting, etc.)	5,1%
- ik vraag de bedrijfsgegevens op en ga die na	3,6%
- ik vraag het na bij de bedrijven waar deze persoon gewerkt heeft	1,5%
- anders	2,8%
Is iedere ZZP-er (voorzover nodig) opgegeven voor de premieafdracht	
- ja	8,7%
- nee	3,3%
- onbekend	4,6%
Aantal respondenten	125

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

De meeste opdrachtgevers die de zelfstandigheidstatus van ZZP-ers nagaan doen dit door middel van verschillende soorten acties. Er zijn globaal gezien twee patronen te onderscheiden. Het eerste patroon is gebaseerd op het zoeken van zoveel mogelijk schriftelijk bewijs. De opdrachtgever laat dan de ZZP-er de arbeidsrelatie schriftelijke bevestigen, maakt een kopie van de Verklaring arbeidsrelatie voor de eigen administratie, vraagt de bedrijfsgegevens op en/of gaat die na en/of doet navraag bij de bedrijven waar de persoon gewerkt heeft. Het tweede patroon is gebaseerd op vertrouwen. Deze opdrachtgevers laten het de ZZP-er dit mondeling bevestigen, vragen de bedrijfsgegevens en de Verklaring arbeidsrelatie op om die vervolgens alleen in te zien en/of gaan de status van de ZZP-er na bij andere bedrijven waar de ZZP-er gewerkt heeft.

Iets meer dan tweederde van de ondernemers die opdrachten geven aan ZZP-ers geeft aan premie af te dragen (8,7% versus 3,3%). In hoofdstuk 3 bleek dat ongeveer een kwart van de ZZP-ers over een VAR-loon of een VAR-row beschikt, zodat de opdrachtgever deze moet aanmelden. Deze verschillen kunnen samenhangen met het gegeven dat vooral kleine ondernemingen onderzocht zijn. In de volgende paragraaf wordt dit gegeven nagegaan via de antwoorden op de vragen aan de ZZP-ers.

9.2 ZZP-ers onderling vergeleken

ZZP-er nemen opdachten aan voor het verrichten van werk voor opdrachtgevers. Dat onderscheidt hen niet van ondernemers. Kenmerkend voor de ZZP-ers is dat ze geen personeel in dienst hebben en voor ZZP-ers in ons onderzoek ook dat ze geen eigen onderneming hebben. In ander onderzoek worden andere definities gehanteerd, zoals alleen geen personeel in dienst hebben, maar dat geeft weer verwarring met agrariërs en winkeliers die geen personeel in dienst hebben en toch ondernemer zijn met een bedrijfspand. De groep ZZP-ers is erg divers. In de verschillende branches en sectoren hanteert men verschillende namen men constructies voor ZZP-ers. Tabel 9.2.1 geeft de verdeling van verschillende benamingen van ZZP-ers in de steekproef. Voor het gemak noemen we de hele groep in dit onderzoek steeds zelfstandigen zonder personeel (ZZP-er).

Tabel 9.2.1: percentages ZZP-ers onderscheiden naar benamingen

Werkt u als:	Percentage
- zelfstandige zonder personeel (ZZP-er)	52,0%
- freelancer	21,5%
- franchisenemer	3,7%
- zelfstandige met een eigen onderneming	15,9%
- ZZP-er die op andere wijzen opdrachten aanneemt	2,1%
- anders	4,1%
- onbekend	0,8%
Aantal respondenten	251

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

De grootste groep zelfstandigen zonder personeel noemt zichzelf inderdaad ZZP-er. Een wat minder grote, maar toch ook qua omvang belangrijke groep noemt zichzelf freelancer. In de categorie anders bevinden zich respondenten die aangeven niet het onderscheid te weten tussen ZZP-er en freelancer. Terecht, omdat er inderdaad geen formeel onderscheid is. Ze behoren dus tot de eerste of de tweede groep, voor zover daar onderscheid in te maken is, maar zijn voor de belastingdienst en UWV altijd ZZP-er. In de categorieën franchisenemers en zelfstandigen met een eigen onderneming bevinden zich zelfstandigen met bijvoorbeeld met een eigen praktijk aan huis, zoals in het geval van vrije beroepsuitoefenaars. In deze laatste groep is er soms sprake van een maatschap of vennootschap onder firma, maar dan neemt men naast de kerntaak van de onderneming ook op andere wijze klussen aan. In de categorie anders bevinden zich ook degenen die een parttime dienstverband bij een werkgever combineren met de positie van ZZP-er. Daarnaast hebben zich in de categorie anders ook de respondenten gemeld die vinden dat ze ZZP-er zijn, maar die zichzelf niet als zodanig benoemen (bijvoorbeeld als men opdrachten aanneemt in de juridische sfeer, waar deze term ongebruikelijk is) of die zichzelf op een andere wijze benoemen (bijvoorbeeld pseudo-zelfstandige). Tot slot bevinden zich in de categorie anders respondenten met een fictief dienstverband, zoals gemeenteraadsleden of bestuurders van een onderneming.

Gegeven het voorgaande is het interessant om na te gaan in welke sectoren deze vijf groepen hun werkzaamheden verrichten. Tabel 9.2.2 geeft een overzicht.

Tabel 9.2.2: percentages ZZP-ers onderscheiden naar de sector waar ze hun werkzaamheden verrichten

Categorieën	ZZP-er	freelan- cer	Franchi- senemer	Zelfstan- dige met	Anders	Totaal
				onder- neming		
Industrie	3,3%	0,0%	0,0%	1,7%	0,0%	2,0%
Bouwnijverheid	14,7%	1,0%	45,2%	12,1%	0,0%	11,5%
Handel	6,4%	2,0%	27,2%	5,3%	3,5%	5,9%
Vervoer en Communicatie	0,7%	7,8%	5,4%	5,1%	0,0%	3,1%
Financiële instellingen	6,8%	4,4%	0,0%	0,0%	0,0%	4,5%
Zakelijke dienstverlening / ICT	22,5%	12,6%	7,5%	16,8%	6,8%	17,8%
Onderwijs	4,6%	18,1%	0,0%	2,5%	4,2%	7,0%
Gezondheids- en Welzijnszorg	11,9%	8,2%	4,0%	9,7%	51,7%	13,3%
Openbaar bestuur/Overheid	1,5%	0,0%	0,0%	2,0%	0,0%	1,1%
Overige dienstverlening	6,2%	9,6%	10,7%	7,5%	8,8%	7,5%
Landbouw, bosbouw en visserij	0,0%	0,0%	0,0%	5,5%	0,0%	0,9%
Horeca	0,6%	0,0%	0,0%	2,6%	0,0%	0,7%
Overige bedrijven en organisaties	4,2%	9,6%	0,0%	4,9%	10,9%	5,8%
Anders	13,3%	20,8%	0,0%	23,0%	5,2%	15,4%
Weet niet	3,0%	5,8%	0,0%	1,1%	9,0%	3,6%
Aantal respondenten	120	58	8	45	20	251

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Drie sectoren vallen op door de grote aantallen: de zakelijke dienstverlening, gezondheids- en welzijnszorg en de bouwnijverheid. Het gaat hier vooral om de ZZP-ers. Duidelijk is echter dat de verschillende benamingen van de ZZP-ers gebonden zijn aan de sector waar men werkt. Zo noemen ZZP-ers in de bouwnijverheid zichzelf nauwelijks freelancer, maar degenen die in het onderwijs wel. Ongeveer de helft van de franchisenemers is te vinden in de bouwnijverheid. Het gaat hier om een beperkte groep van ZZP-ers die een klusbedrijf hebben en dus ook spullen verkopen. Dit laatste geldt ook voor degenen die zichzelf zelfstandigen met een eigen onderneming noemen, maar deze groep is vaak werkzaam in de zakelijke dienstverlening. In de categorie anders geeft men vaak aan in de gezondheidszorg te werken. Hier gaat het vaak om vrije beroepsuitoefenaren met een praktijk aan huis.

Naar aanleiding van deze indeling en de verschillende uitzonderingen kan de vraag gesteld worden of en in welke mate iedereen die zich heeft opgegeven als ZZP-er ook daadwerkelijk tot deze groep behoort. Mogelijk moeten er respondenten afvallen, die uiteindelijk geen ZZP-er zijn. Dat kan door enkele formele kenmerken van het ZZP-erschap na te gaan.

Tabel 9.2.3 geeft om te beginnen de verdeling van de verschillende vormen van ZZP-erschap, waarbij onderscheid gemaakt wordt naar het wel of niet hebben van een Verklaring arbeidsrelatie ofwel VAR. Deze vraag is twee keer gesteld: één keer voor het jaar 2005 en één keer voor het jaar 2006, omdat de belastingdienst deze verklaringen per jaar verstrekt.

Tabel 9.2.3: percentages ZZP-ers onderscheiden naar de verschillende namen die zij zichzelf geven en het hebben van een Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) in 2005 en 2006

Categorieën	Zelfstandige met onderneming					Totaal
	ZZP-er	freelancer	Franchisenemer	ming	Anders	
Heeft u voor 2005 een VAR ontvangen?						
- nee	36,5%	46,4%	26,4%	37,9%	73,2%	41,1%
- onbekend	14,4%	11,2%	27,2%	21,2%	7,7%	14,8%
- ja, namelijk						
- VAR loon uit dienstbetrekking	6,0%	3,3%	7,5%	2,7%	0,0%	4,5%
- VAR resultaat overige werkzaamheden	6,7%	14,1%	24,1%	1,5%	2,1%	7,8%
- VAR winst uit ondernemingen	21,5%	22,0%	0,0%	22,7%	4,3%	19,8%
- VAR voor rekening/risico vennootschap	0,0%	0,0%	10,7%	0,0%	0,0%	0,4%
- onbekend	14,9%	3,0%	4,0%	13,9%	12,7%	11,7%
Heeft u voor 2006 een VAR ontvangen?						
- nee	37,1%	55,0%	26,4%	52,4%	61,2%	44,7%
- onbekend	19,0%	11,1%	37,9%	24,2%	20,4%	18,9%
- ja, namelijk						
- VAR loon uit dienstbetrekking	5,6%	2,6%	7,5%	1,4%	0,0%	4,0%
- VAR resultaat overige werkzaamheden	6,9%	11,8%	24,1%	1,5%	9,4%	7,9%
- VAR winst uit ondernemingen	21,8%	17,6%	0,0%	14,2%	9,0%	18,0%
- VAR voor rekening/risico vennootschap	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
- onbekend	9,7%	1,8%	4,0%	6,4%	0,0%	6,6%
Aantal respondenten	120	58	8	45	20	251

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

In 2005 meldt minder dan de helft van de respondenten een VAR van de belastingdienst te hebben ontvangen. Opvallend is de grote groep die dit niet weet. Het is overigens onwaarschijnlijk dat men dit niet weet als men wel een VAR heeft aangevraagd, omdat men daarvoor uitdrukkelijk een formulier heeft ingevuld en ingediend. Waarschijnlijk heeft men dat dus niet gedaan. Als men geen VAR heeft, kan het ook zijn dat deze is afgewezen. Van degenen die wel een VAR hebben ontvangen weet ongeveer een kwart niet welke verklaring men heeft ontvangen. In het geval dat men een VAR winst uit eigen onderneming (VAR-wuo) of een VAR voor rekening en risico van de vennootschap (VAR-dga) heeft aangevraagd, is de opdrachtgever niet verplicht tot premieafdracht. Vooral de VAR-wuo is een vorm die vaak voorkomt. De VAR-dga (directeur/groot aandeelhouder) komt vrijwel niet voor in deze groep, maar wordt ook volgens de gegevens van de belastingdienst maar in 6,4% van de gevallen toegekend (zie figuur 3.3.4). Bij de twee overige verklaringen zijn de opdrachtgevers wel verplicht premies sociale werknemersvoorzieningen af te dragen.

Ongeveer eenderde van de ZZP-ers in de steekproef die wij onderzocht hebben, lijkt dus in aanmerking te komen voor het afdragen van premies sociale werknemersvoorzieningen. Dit lijkt op het percentage in tabel 9.1.2, maar in hoofdstuk drie werd dit percentage geschat op ongeveer 25% (zie figuur 3.3.4). In ons onderzoek zijn er echter meer ZZP-ers met een VAR-loon (13-14%, terwijl 2,1% verwacht wordt op basis van de gegevens van de belastingdienst) en wat minder ZZP-ers met een VAR-dga (0-1%,

terwijl 6,4% verwacht wordt). De percentages van de beide overige groepen lijken op de percentages van de gegevens die van de belastingdienst ontvangen zijn (zie paragraaf 3.3; Vendrig e.a., 2007). Indien er dus rekening gehouden wordt met het gegeven dat er in ons onderzoek meer ZZP-ers zijn met een VAR-loon en we de ondernemers met een eigen onderneming, maar zonder personeel hebben uitgesloten, dan is het waarschijnlijk dat de schatting van het aantal ZZP-ers dat in aanmerking komt voor premieafdracht sociale werknemersverzekeringen eveneens rond de 25% ligt.

In 2006 zijn de antwoordpatronen niet veel anders. Verschillen met 2005 zijn grotendeels te verklaren omdat men ook achteraf in 2006 nog een VAR kan aanvragen. Ook nu weer lijkt het erop dat ongeveer eenderde van de respondenten in aanmerking komt voor premieafdracht sociale verzekeringen. Dit komt vooral omdat in onze steekproef meer ZZP-ers een VAR-loon hebben. In tabel 9.2.4 wordt vervolgens nagegaan of en in welke mate de respondenten voldoen aan twee andere kenmerken van het zelfstandige ondernemerschap.

Tabel 9.2.4: percentages ZZP-ers onderscheiden naar wel of geen nummer voor de omzetbelasting hebben, wel of niet werken voor opdrachtgevers en (indien ja) of men ook weet dat de opdrachtgever hen moet aanmelden voor afdracht van de premies werknemersverzekeringen

Categorieën	ZZP-er	freelancer	Franchisenemer	Zelfstandige met onderneming	Anders	Totaal
Heeft nummer voor de omzetbelasting:						
- ja	77,5%	58,7%	83,9%	83,8%	37,6%	71,9%
- nee	17,2%	38,1%	16,1%	16,2%	53,6%	24,0%
- weet niet	5,3%	3,1%	0,0%	0,0%	8,8%	4,1%
Werkt voor opdrachtgevers						
- ja	53,5%	82,7%	22,3%	44,3%	38,6%	56,1%
- soms wel, soms niet	22,9%	16,1%	51,3%	23,8%	9,0%	21,7%
- nee	23,5%	1,1%	26,4%	32,0%	52,4%	22,2%
Indien ja, moet opdrachtgever u opgeven						
- ja	8,0%	4,9%	0,0%	0,0%	0,0%	5,4%
- nee	78,2%	79,0%	94,5%	95,8%	86,9%	81,8%
- weet niet	13,8%	16,1%	5,5%	4,2%	13,1%	12,8%
Aantal respondenten	120	58	8	45	20	251

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Meer dan tweederde van de zelfstandigen zonder personeel heeft een nummer voor de omzetbelasting; de franchisenemers en de zelfstandigen met een eigen onderneming het vaakst. Freelancers en degenen met een andere werkvorm het minst vaak.

Opvallend is dat ongeveer een kwart van de zelfstandigen zonder personeel niet werkt voor opdrachtgevers. Hier speelt dat men werkt voor veel klanten of cliënten, waardoor men steeds slechts een kortdurende en geen formele arbeidsrelatie heeft. Het gaat hier om respondenten met bijvoorbeeld een kappersbedrijf, koeriersbedrijf, massagepraktijk of een andere vorm van vrije beroepsuitoefening. Deze groep is dus in feite

niet relevant voor verdere analyse, omdat er geen sprake kan zijn van premieafdracht door een opdrachtgever.

De vragen hierna zijn daarom alleen geanalyseerd voor degenen die voor opdrachtgevers werken. Het gaat hier om 205 zelfstandigen zonder personeel. Degenen die op het moment van het invullen van de vragenlijst tijdelijk geen opdrachtgevers hadden, is gevraagd de vragen te beantwoorden voor de laatst vervulde opdracht.

Indien voor opdrachtgevers gewerkt wordt, dan blijkt dat men in drie van de vijf groepen vindt dat de opdrachtgever hen niet moet opgeven. Alleen onder de ZZP-ers en de freelancers is er een klein aantal respondenten dat aangeeft dat de opdrachtgever verplicht is premies werknemersverzekeringen af te dragen. Er is echter wel sprake van een redelijk grote groep van respondenten die niet weet of de opdrachtgever verplicht is hen op te geven.

Aantal opdrachtgevers

Indien voor opdrachtgevers gewerkt wordt, is het van belang na te gaan voor hoeveel opdrachtgevers men werkt. Immers indien men voor minder dan 1225 uur per jaar voor minder dan drie opdrachtgevers werkt, zijn opdrachtgevers verplicht premies sociale werknemersverzekeringen af te dragen. In tabel 9.2.5 wordt aangegeven voor hoeveel opdrachtgevers men werkt.

Tabel 9.2.5: percentages ZZP-ers onderscheiden naar het aantal opdrachtgevers, tijdens het invullen van de vragenlijst (eind 2006) en over het afgelopen jaar (2006)

Gemiddeld aantal opdrachtgevers	ZZP-er	freelancer	Franchisenemer	Zelfstandige met onderneming	Anders	Totaal
Tijdens invullen van de vragenlijst:						
- geen	6,9%	6,3%	0,0%	3,7%	6,4%	6,0%
- één	10,8%	12,3%	28,6%	16,5%	13,1%	12,7%
- twee	12,7%	7,9%	5,5%	17,4%	12,4%	11,8%
- drie	16,4%	24,0%	0,0%	8,8%	17,8%	16,9%
- vier	12,1%	9,5%	0,0%	8,6%	8,8%	10,4%
- vijf tot negen	29,9%	23,1%	32,8%	30,6%	0,0%	27,0%
- tien of meer	11,1%	16,9%	33,1%	14,4%	41,5%	15,2%
Gemiddeld aantal opdrachtgevers	5,4	5,4	29,0	8,1	6,9	6,7
In het afgelopen jaar:						
- geen	1,3%	0,0%	0,0%	6,4%	0,0%	1,5%
- één	4,0%	11,3%	0,0%	2,6%	19,6%	6,3%
- twee	6,3%	4,7%	0,0%	5,8%	6,0%	5,6%
- drie	13,6%	20,8%	28,6%	1,6%	11,8%	14,3%
- vier	12,8%	8,3%	5,5%	11,7%	12,4%	11,1%
- vijf tot negen	33,5%	23,7%	32,8%	35,1%	8,8%	30,0%
- tien of meer	28,6%	31,2%	33,1%	37,0%	41,5%	31,2%
Gemiddeld aantal opdrachtgevers	9,6	7,9	30,1	12,9	11,9	10,4
Aantal respondenten	97	57	6	32	13	205

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Gemiddeld werkten degenen die voor opdrachtgevers werken op het moment van het invullen van de vragenlijst voor ongeveer zeven opdrachtgevers, de franchisenemers scoren hier het hoogst, mogelijk omdat ze ook producten aan klanten leveren. In het jaar voorafgaand aan het invullen van de vragenlijst (in de praktijk is dat 2006) heeft men gemiddeld voor ongeveer 10 opdrachtgevers gewerkt. Dit is inclusief de opdrachtgevers tijdens het invullen van de vragenlijst. In totaal 13,4% van de respondenten geeft aan in het afgelopen jaar gewerkt te hebben voor drie of minder opdrachtgevers.

Oprachtgevers en de zelfstandigheidstatus van ZZP-ers

Aan de ZZP-ers is tevens gevraagd hoe opdrachtgevers nagaan of men ook daadwerkelijk zelfstandige is. Tabel 9.2.6 geeft een overzicht van de antwoorden.

Tabel 9.2.6: percentages ZZP-ers onderscheiden naar de wijze waarop opdrachtgevers nagaan of men zelfstandige is en de betrokkenheid van opdrachtgevers bij de eigen verantwoordelijkheid van de ZZP-er

Categorieën	ZZP-er	freelancer	Franchisenemer	Zelfstandige met onderneming	Anders	Totaal
Oprachtgevers gaan zelf na:						
- ja	15,8%	2,2%	28,6%	1,6%	0,0%	9,9%
- sommigen wel, sommigen niet	41,1%	24,3%	0,0%	21,6%	24,3%	31,7%
- nee	20,8%	46,2%	38,6%	55,8%	39,7%	34,0%
- weet niet	22,3%	27,3%	32,8%	21,0%	36,0%	24,4%
Wijze van nagaan:						
- mondeling laten bevestigen	11,5%	3,6%	0,0%	0,0%	15,2%	7,5%
- schriftelijk laten bevestigen	10,6%	2,0%	0,0%	7,0%	0,0%	7,0%
- VAR verklaring laten zien	18,9%	5,4%	0,0%	6,5%	6,4%	12,3%
- VAR verklaring wordt gekopieerd	19,9%	17,0%	0,0%	9,9%	17,9%	16,9%
- bedrijfsgegevens laten zien	15,9%	5,1%	0,0%	2,0%	8,8%	10,2%
- bedrijfsgegevens worden nagegaan	5,8%	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,2%
- wordt nagevraagd bij andere bedrijven	4,1%	2,1%	0,0%	0,0%	0,0%	2,7%
- anders	1,8%	0,0%	0,0%	2,0%	0,0%	1,2%
- weet niet	0,9%	2,0%	28,6%	0,0%	0,0%	2,0%
Oprachtgevers wijzen op eigen zorg:						
- ja	27,0%	22,9%	61,4%	2,0%	28,1%	23,7%
- sommigen wel, sommigen niet	28,6%	11,4%	0,0%	25,5%	8,8%	21,7%
- nee	44,3%	59,9%	38,6%	68,3%	57,1%	52,3%
- weet niet	0,0%	5,7%	0,0%	4,2%	6,0%	2,4%
Aantal respondenten	97	57	6	32	13	205

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Het blijkt dat ongeveer tweevijfde van de respondenten aangeeft dat opdrachtgevers daadwerkelijk nagaan of men ZZP-er is waarvoor geen afdrachtplicht geldt. In de vori-

ge paragraaf bleek dat dit ook te maken heeft met het gegeven dat men elkaar soms voor langere tijd kent en het steeds nagaan daarom niet relevant is. Bij ZZP-ers gebeurt dit nagaan door de opdrachtgever het vaakst. Ongeveer een derde van de respondenten zegt dat opdrachtgevers dit niet doen, maar een kwart weet niet of de opdrachtgever dit doet.

Opdrachtgevers die controleren, doen dit het vaakst door de Verklaring Arbeidsrelatie op te vragen en/of te kopiëren. Daarnaast moeten zelfstandigen zonder personeel betrekkelijk vaak hun bedrijfsgegevens laten zien of dit mondeling of schriftelijk bevestigen. Betrekkelijk weinig geeft men op dat de bedrijfsgegevens ook worden nagegaan of worden nagevraagd bij andere bedrijven, maar mogelijk weet men niet of opdrachtgevers dit doen of niet.

In tabel 9.2.6 wordt ook een overzicht gegeven van de antwoorden op de vraag naar de betrokkenheid van de opdrachtgever bij de zorg van de ZZP-er voor de eigen sociale zekerheid. Ongeveer de helft doet dit niet, de andere helft wel.

Kenmerken van de opdracht

Vervolgens gaan we in op enkele kenmerken van de opdrachten die Zelfstandigen zonder personeel krijgen. Tabel 9.2.7 geeft een overzicht.

Tabel 9.2.7: percentages ZZP-ers, onderscheiden naar de aard van de opdrachten

Categorieën	ZZP-er	freelancer	Franchisenemer	Zelfstandige met onderneming	Anders	Totaal
Opdrachten zijn vooral:						
- mondeling overeengekomen	32,1%	34,3%	37,0%	44,4%	15,0%	33,8%
- schriftelijk overeengekomen	62,6%	62,0%	63,0%	53,9%	85,0%	62,2%
- geen van beide	5,3%	3,8%	0,0%	1,7%	0,0%	4,0%
Opdrachten zijn vooral:						
- voor een bepaalde tijd	17,0%	24,7%	5,5%	10,8%	12,4%	17,7%
- voor de duur van een project	43,4%	57,2%	23,0%	59,6%	38,1%	48,5%
- beide	39,5%	18,1%	71,5%	29,6%	49,5%	33,8%
Gemiddelde duur opdrachten in dagen						
- weet niet	247	231	149	148	30	213
- weet niet	53,8%	30,9%	41,1%	33,3%	48,7%	44,0%
Aantal respondenten	97	57	6	32	13	205

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

In alle vijf groepen zelfstandigen zonder personeel zijn de meeste opdrachten schriftelijk overeengekomen. Ongeveer een derde is mondeling overeengekomen. De meeste opdrachten zijn voor de duur van het project of voor de duur van het project in combinatie met een bepaalde tijd. Het werk moet dus afgemaakt worden en soms is daar een tijdslimiet bij vastgesteld. De verschillen tussen de groepen zijn niet groot. De opdrachten duren overigens gemiddeld vrij lang. Bij de ZZP-ers en de freelancers, die het overgrote merendeel van de groep uitmaken duren de opdrachten gemiddeld 247 en 231 dagen. Dat betekent dat veel opdrachten langer duren dan een jaar. Bij de overige

groepen duren de opdrachten gemiddeld korter. Opvallend is echter het grote aantal respondenten dat geen antwoord geeft op deze vraag.

Vorige baan en redenen voor werken als zelfstandige zonder personeel

Vervolgens wordt ingegaan op de vraag of zelfstandigen zonder personeel als zodanig begonnen zijn en altijd zelfstandig zijn geweest of dat ze eerst een betaalde baan hadden, waarin ze als werknemer hebben gewerkt.

Tabel 9.2.8: percentages ZZP-ers onderscheiden naar kenmerken van de (eventuele) vorige baan

Categorie	Percentage
Heeft hiervoor een baan gehad	68,8%
Reden beëindiging vorige baan	
- toen was ik ziek	7,7%
- toen was ik zwanger	2,2%
- toen had ik ouderschapsverlof opgevraagd	0,0%
- toen verrichtte ik zorgtaken	1,4%
- toen was ik uitzendkracht en toe aan fase B/3 (tijdelijk contract)	1,2%
- toen was ik uitzendkracht en toe aan fase C/4 contract	0,0%
- toen was ik toe aan een vast contract voor onbepaalde tijd	0,9%
- toen was ik actief in de ondernemingsraad	0,4%
- toen was ik actief in de vakbond binnen het bedrijf	0,4%
- de baan was afgelopen	11,2%
- ik werd ontslagen	8,2%
- ik voel in een afvloeiingsregeling	3,7%
- het bedrijf ging failliet	2,4%
- ik ben vrijwillig gestopt	19,1%
- ik ben toen zelfstandige geworden	30,7%
- de werkgever wilde een andere contractvorm voor mij	1,0%
- andere situatie	21,4%
- weet niet/geen antwoord	15,9%
Aantal respondenten	205

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Tabel 9.2.8 geeft aan dat ongeveer tweederde van de zelfstandigen zonder personeel een andere baan had. Opvallend is dat ongeveer eenderde van hen vrijwillig (19,1% van 68,8%) gestopt is omdat men zelfstandige wilde worden.

Een vraag is ook of men vrijwillig ZZP-er is geworden of dat men daartoe (mede) onder druk van de opdrachtgever is aangezet. Dit laatste is in totaal 9% van de ZZP-ers overkomen. Dit aantal is te gering om verder in een tabel uit te werken, maar bij de redenen waarom men het aanbod heeft aangenomen valt op de meesten vinden dat het werken als zelfstandige beter bij hen past dan het werken in loondienst. Daarnaast geeft men aan dat men zich vooral (a) als persoon sterk genoeg voelt om als zelfstandige te werken, (b) de regels goed genoeg kent om te weten wat de rechten zijn en (c) de kansen op de arbeidsmarkt als goed genoeg schat om snel een andere baan te vinden. Slechts weinig respondenten geven aan (a) goed te zijn in acquisitie, (b) voldoende arbeidszekerheid te hebben, (c) de eigen gezondheid als goed genoeg in te schatten

om als zelfstandige aan het werk te blijven en (d) bij ziekte bang te zijn om inkomsten te verliezen.

Beroep op de Ziektewet

Zelfstandigen zonder personeel kunnen, indien zij ziek zijn en daartoe recht hebben een beroep doen op een uitkering volgens de Ziektewet. Tabel 9.2.9 geeft aan hoe deze groep daar tegenover staat.

Tabel 9.2.9: percentages ZZP-ers onderscheiden naar kenmerken van en meningen over het aanvragen van een uitkering volgens de Ziektewet

Categorie	Percentage
Bekend dat men (onder voorwaarden) een Ziektewetuitkering kan aanvragen?	
- ja	28,3%
- nee	71,7%
Houd(t)(en) opdrachtgever(s) premies werknemersverzekeringen in?	
- ja	3,6%
- sommigen wel, sommigen niet	1,4%
- nee	86,8%
- weet niet/onbekend	8,2%
Zou u een beroep doen op Ziektewet als niet geregeld en u toch recht hebt	
- ja, dat zou ik doen	16,9%
- nee, dat zou ik niet doen	52,0%
- weet niet	31,1%
Waarom zou u een beroep doen?	
- inkomen partner onvoldoende	23,9%
- inkomen anderen in huishouding onvoldoende	9,1%
- eigen financiële reserves onvoldoende	35,2%
- gezondheidstoestand is zodanig dat risico om lang ziek te zijn te groot is	7,5%
- kansen op arbeidsmarkt zodanig dat risico om lang ziek te zijn te groot is	13,9%
- andere overwegingen	15,1%
Waarom zou u geen beroep doen?	
- inkomen partner voldoende	13,1%
- inkomen anderen in huishouding voldoende	3,8%
- eigen financiële reserves voldoende	22,4%
- gezondheidstoestand is zodanig dat ik risico om lang ziek te zijn aandurf	18,5%
- kansen op arbeidsmarkt zodanig dat ik risico om lang ziek te zijn aandurf	21,3%
- andere overwegingen	30,4%
Aantal respondenten	205

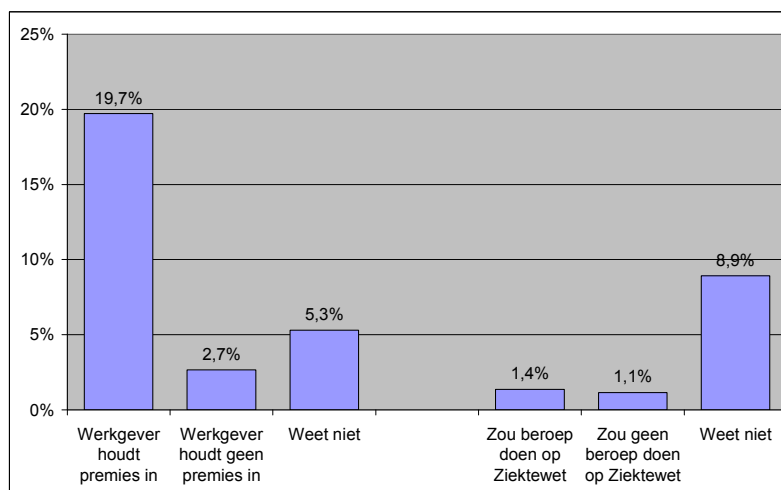
Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Van alle ZZP-ers kent 28,3% de regels rond het aanvragen van een Ziektewetuitkering. Daarnaast geeft 5% aan dat bij hen de premies werknemersverzekeringen worden ingehouden. Op de vraag of men ook daadwerkelijk een beroep op een Ziektewetuitkering zou doen, ook als dat niet geregeld is door de opdrachtgever en men er bij ziekte toch recht op heeft geeft 16,9% een bevestigend antwoord en nog eens 31,1% weet het nog niet. Dit komt overeen met de gegevens uit het onderzoek van Vossen en Bouw-

meester (2002). Van belang bij het wel een beroep doen speelt vooral de inschatting van omvang van het inkomen van de partner en de eigen financiële reserves. De kansen op langdurige ziekte en de mogelijkheden op de arbeidsmarkt spelen minder vaak een rol. Deze laatste overwegingen spelen een grotere rol bij het niet aanvragen van een Ziektebewijstuitkering, terwijl de verschillende bronnen van financiële reserve spelen dan een wat kleinere rol spelen.

Zelfselectie- en selectie-effecten?

Op basis van de gegevens in tabel 9.2.9 kan weer nagegaan worden wat de verzuimpercentages zijn van de verschillende groepen respondenten, zodat indicaties verkregen kunnen worden van selectie- en zelfselectie-effecten. Afbeelding 9.1 geeft de ziekteverzuimpercentages voor de ZZP-ers voor twee vragen in de tabel en is vergelijkbaar met de analyses in figuur 7.1.



Afbeelding 9.1 Ziekteverzuimpercentages van ZZP-ers onderscheiden naar het inhouden van sociale werknemers premies door de opdrachtgever en het eventueel een beroep doen op de Ziektewet ook als de opdrachtgever dit niet geregeld heeft

Met het antwoord op de vraag 'Houdt uw opdrachtgever of houden uw opdrachtgevers premies werknemersverzekeringen in op de betaling die u ontvangt voor de opdracht(en)?' kan nagegaan worden of er bij de opdrachtgevers sprake is van selectief gedrag waarbij ZZP-ers met een grote kans op ziekte aangemeld worden voor de opdracht premies sociale werknemersverzekeringen. Dat lijkt het geval te zijn, omdat de groep waarvoor premies worden ingehouden en afgedragen een ziekteverzuimpercentage van 19,7% heeft. Dit percentage moet echter met het nodige voorbehoud geïnterpreteerd worden, omdat het gaat om 6 ZZP-ers, waarvan één met een hoog verzuimpercentage.

Met het antwoord op de vraag 'Zou u na beëindiging van uw contract een beroep op de Ziektewet doen als uw opdrachtgever dat niet voor u geregeld heeft en u daar toch recht op heeft?' kan nagegaan worden of er sprake is van selectief gedrag bij de ZZP-ers wat betreft het een beroep doen op de Ziektewet. Hier zijn de aantallen respondenten per antwoordcategorie aanzienlijk groter (zie tabel 9.2.9). De groep die een beroep wil doen heeft echter eenzelfde laag gemiddeld ziekteverzuimpercentage als de groep

die dat niet zou doen. Daarbij zijn er geen verschillen aangetroffen wat betreft de soort Verklaring Arbeidsrelatie die men heeft (VAR-loon, VAR-row, VAR-wuo of VAR-dga). Een hoger ziekteverzuimpercentage is echter te vinden bij de twijfelaars.

Ziek worden tijdens een opdracht

Bij ziekte zijn ZZP-ers in principe verantwoordelijk voor de eigen inkomenscontinuïteit. De uitzonderingen zijn hiervoor al aangegeven. Een belangrijke vraag is dan hoe vaak ZZP-ers ziek worden. In hoofdstuk 4 is al gemeld dat 30% van hen in de afgelopen 12 maanden ziek is geweest. Dat is betrekkelijk weinig en alleen ondernemers blijken nog minder vaak ziek te zijn. In tabel 9.2.10 worden de antwoorden gegeven op de vraag of men ziek werd tijdens een opdracht of aanstelling en wat er vervolgens gebeurde met de loondoorbetaling tijdens en na de opdracht.

Tabel 9.2.10: percentages ZZP-ers die aangeven ziek te zijn geworden tijdens een opdracht en de ervaringen daarbij

Categorie	Percentage
Ziek geworden tijdens tijdelijke aanstelling of opdracht?	
- ja, één keer tijdens een tijdelijke aanstelling	4,5%
- ja, één keer tijdens het verrichten van een opdracht	12,5%
- ja, meerdere keren, maar alleen tijdens tijdelijke aanstellingen	0,0%
- ja, meerdere keren, maar alleen tijdens opdrachten	3,0%
- ja, meerdere keren tijdens tijdelijke aanstellingen en opdrachten	0,6%
- nee	74,8%
- weet ik niet meer	4,6%
Is loon/inkomen altijd doorbetaald door werkgever/opdrachtgever?	
- ja	5,2%
- soms wel, soms niet	0,7%
- nee	15,8%
- weet ik niet meer	3,5%
Duurde ziekte wel eens langer dan einde aanstelling of opdracht?	
- ja	3,1%
- soms wel, soms niet	1,1%
- nee	18,1%
- weet ik niet meer	2,9%
Heeft u toen een Ziektewetuitkering aangevraagd?	
- ja	0,4%
- nee	1,9%
- weet ik niet meer	1,8%
Heeft u een Ziektewetuitkering van UWV ontvangen?	
- ja	0,4%
- nee	3,8%
Aantal respondenten	205

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

In totaal 20,6% van de respondenten geeft aan in het afgelopen jaar ziek te zijn geweest tijdens een opdracht of tijdelijke aanstelling en 4,6% weet het niet. Dat is minder

dan de ongeveer 30% van tabel 5.1.1. Men wordt vaker ziek tijdens het verrichten van een opdracht dan tijdens een tijdelijke aanstelling. In ongeveer driekwart van de gevallen wordt het loon of het inkomen niet doorbetaald door de werkgever of opdrachtgever. Nadere analyse laat zien dat er geen verschil is in doorbetaling tussen opdrachten en aanstellingen.

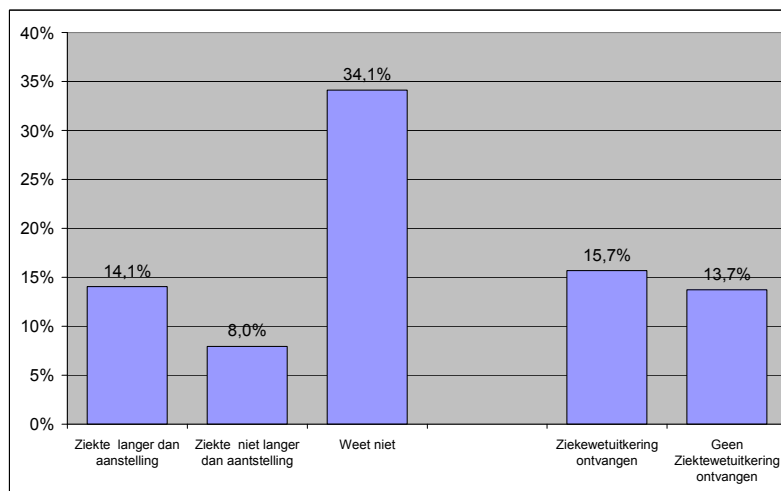
Bij 4,2% van de ZZP-ers liep de ziekte door tot na het einde van de aanstelling of opdracht. Dit is ongeveer een vijfde van het totale aantal ziektegevallen. In totaal 0,4% van de populatie ZZP-ers vroeg toen een Ziektebewuizing aan. Dat is 10% van het aantal ZZP-ers waarbij de ziekte wel eens langer duurde dan de opdracht.

Uiteindelijk ontvangt ook 0,4% van alle ZZP-ers na beëindiging van de klus een Ziektebewuizing van UWV. Dat is ongeveer 10% van het totale aantal ziektegevallen, dat doorloopt tot na het einde van de opdracht. Deze 0,4% is overigens ook het percentage dat daadwerkelijk een Ziektebewuizing heeft aangevraagd. Bij de overige 3,8% ofwel 90% van alle ziektegevallen die doorlopen tot na het einde van de opdracht is geen Ziektebewuizing aangevraagd en ook niet ontvangen.

De meeste van de respondenten die geen Ziektebewuizing hebben aangevraagd weten niet waarom ze dat gedaan hebben. Drie respondenten geven een reden op, bijvoorbeeld omdat ze denken er geen recht op te hebben of er geen behoefte aan te hebben. Men heeft toen verder geen actie meer ondernomen.

Instroomeffecten

Met behulp van de antwoorden op drie vragen in tabel 9.2.10 zijn instroomeffecten van ZZP-ers in de Ziektebewuizing na te gaan. Het gaat echter om bijzonder weinig ZZP-ers. Afbeelding 9.2 geeft een overzicht van de ziekteverzuimpercentages.



Afbeelding 7.2 Ziekteverzuimpercentages van ZZP-ers onderscheiden naar ziekte die langer duurde dan het einde de aanstelling en zo ja, of een Ziektebewuizing is aangevraagd en ontvangen

Bij 6 ZZP-ers duurde in het jaar voorafgaand aan het invullen van de enquête een ziektegeval wel eens langer dan de opdracht. Deze groep heeft een verzuimpercentage van 14,1%, maar dat wordt grotendeels veroorzaakt door één ZZP-er met een hoog ver-

zuim. Hetzelfde geldt ook voor de groep die 'weet niet' invulde en bestaat uit 5 respondenten. Het ziekteverzuimpercentage van de groepen respondenten die wel of geen uitkering ontvangen is ongeveer even hoog, maar wel aanzienlijk hoger ten opzichte van de groep (overige) flexwerkers in afbeelding 7.2.

Begeleiding door de werkgever en UWV

Tot slot is gevraagd naar de begeleiding die men kreeg van de werkgever en UWV. Het gaat hier weer om 25% van de zelfstandigen zonder personeel die tijdens een tijdelijke aanstelling of opdracht ziek worden.

In totaal 4,4% is begeleid door de opdrachtgever. Dat is 1% van de totale populatie zelfstandigen zonder personeel. Daarbij heeft de opdrachtgever ook de arbodienst ingeschakeld, die geen rekening hield met het gegeven dat men een tijdelijke opdracht had en ook niet geholpen heeft bij de eventuele overgang naar geen werk.

In totaal 4,5% van de populatie zelfstandigen zonder personeel zegt ervaring te hebben met de begeleiding door UWV. Dat is 17,7% van het totale aantal ziektegevallen. De begeleiding bestond bij bijna iedereen uit gesprekken met de bedrijfsarts en bij bijna een kwart uit verzuimcontrole, overleg met de huisarts/specialist over de mogelijkheden van werk en begeleiding bij een re-integratietraject. Men is gemiddeld tevreden over deze begeleiding, twee personen zijn ontevreden. Suggesties voor verbetering zijn dat het intensiever kan, dat de begeleiders meer betrokken kunnen zijn, dat er minder gecontroleerd kan worden, meer tijd en aandacht aan de ziekte kan worden besteed, dat er meer betrokkenheid kan zijn bij het vinden van een nieuwe baan in combinatie met de status van zelfstandige en te weinig deskundigheid bij de begeleiders. Opvallend is dat deze opmerkingen steeds van andere respondenten komen en dat er bijvoorbeeld niet één of twee klagers bij zitten.

9.3 Beroep op uitkering Ziektewet verklaard aan de hand van selectiekenmerken

Tot slot is nagegaan of het beroep dat men wel of niet zou doen op een uitkering samenhangt met de verschillende selectiekenmerken uit hoofdstuk 6. Tabel 9.3.1 geeft een overzicht van deze selectiefactoren als voorspellers voor het *wel of niet* een beroep te doen op de Ziektewet. Het antwoord ja is daarbij gecontrasteerd ten opzicht van nee en weet niet. Het antwoord nee is gecontrasteerd ten opzichte van ja en weet niet.

Tabel 9.3.1: overzicht van de rol van selectiefactoren bij de keuze om wel of niet een beroep te doen op de Ziektewet in twee groepen overige flexwerkers *)

	Wel een be- roep doen	Geen beroep doen
Geen ontlooiingsmogelijkheden	-	-
Matige ontlooiingsmogelijkheden	-	0,09
Veel ontlooiingsmogelijkheden	-	0,41
Momenteel solliciteren of uitbreiden	0,66	1,35
Kans op verlies baan groot	1,85	2,55
Verlies baan is ernstig	1,33	1,01
Kans op nieuwe baan klein	1,69	0,93
Matige of slechte gezondheid	0,59	1,69
Ontevreden over werksituatie	0,77	3,82
Geen dagen ziek doorwerken	-	-
Eén t/m vijf dagen ziek doorwerken	0,41	2,83*
Meer dan vijf dagen ziek doorwerken	0,81	1,04
Sprake van werk thuis interferentie	0,90	0,98
Zelfverzekerd	1,10	1,30
R^2 (Nagelkerk)	0,08	0,13

*) Resultaten van logistische regressieanalyse (odds ratios): significante waarden van $p \leq 0,05$ worden met een * aangegeven en van $p \leq 0,01$ met twee **

Bron: TNO internetenquête overige flexwerkers

Er zijn bij de ZZP-ers geen selectiekenmerken die significant van invloed zijn op de mening dat men na beëindiging van het contract een beroep op de Ziektewet zou doen, ook als de opdrachtgever dat niet geregeld heeft en men daar toch recht op heeft. Bij het geen beroep doen op de Ziektewet zijn het vooral degenen die tot en met vijf dagen per drie maanden ziek doorwerken die geen beroep zouden doen. Mogelijk hangt dit samen met wachtdagen.

9.4 Conclusies ten aanzien van de ZZP-ers

Zowel de steekproef van ondernemers als de steekproef van ZZP-ers is ondervraagd over de zelfstandigheidstatus van de ZZP-ers. Aan de ondernemers zijn allereerst formele vragen gesteld over de aard en omvang van de eigen onderneming. De ondervraagde ondernemers in dit onderzoek behoren vooral tot het midden- en kleinbedrijf. Dat betekent dus ook dat men doorgaans niet echt op de hoogte is van de regels rond de sociale zekerheid en dit meestal aan het administratiekantoor overlaat. De meeste ondernemers (60%) gaan echter wel na wat de zelfstandigheidstatus is van de ZZP-ers die zij contracteren, meestal door dit schriftelijk te laten bevestigen of door de VAR op te vragen en daar een kopie van te maken voor de eigen administratie. Iets meer dan een derde van de ondernemers die opdrachten aan ZZP-ers geven, geeft aan premies sociale werknemersverzekeringen voor deze groep af te dragen.

De meeste vragen zijn echter aan de steekproef van ZZP-ers gesteld. Als de ZZP-ers gevraagd wordt naar de naam die zij zichzelf geven, is dat voor de helft (52%) zelfstandige zonder personeel (ZZP-er). Iets meer dan een vijfde (22%) geeft aan zichzelf freelancer te noemen. De overige 25% geeft zich zelf een andere naam zoals zelfstan-

dige met een eigen onderneming, franchisenemer of werknemer met fictief dienstverband. Voor de belastingdienst en UWV is iedereen echter ZZP-er en dit is de naam die we ook in ons onderzoek hanteren. Veel ZZP-ers werken in de bouwnijverheid, de zakelijke en overige dienstverlening, de gezondheids- en welzijnszorg en het onderwijs.

Op basis van de overzichten in de tabellen 9.2.3 tot en met 9.2.5 zijn er drie indicatoren gevonden voor het schatten van het percentage ZZP-ers waarvan de opdrachtgever verplicht is premies werknemersverzekeringen af te dragen.

- De eerste indicator is dat de ZZP-er over een VAR-loon of een VAR-row beschikt. Volgens tabel 9.2.3 is dit ongeveer een kwart van de groep.
- De tweede indicator is dat de ZZP-er zelf aangeeft dat de opdrachtgever verplicht is premies werknemersverzekeringen af te dragen. Volgens tabel 9.2.4 is geldt dit voor 5,4% van de ZZP-ers en nog eens 12,8% weet het niet. Wel kan men zich afvragen wat de waarde is van de mening van degenen die denken dat het niet nodig is. Mogelijk weet men het gewoon niet en is het feitelijke percentage hoger.
- De derde indicator is dat de ZZP-er aangeeft in 2006 gewerkt te hebben voor twee of minder opdrachtgevers. Volgens tabel 9.2.5 is dit 13,4% van de totale populatie.

De schattingen van de verplichting tot het afdragen van de premies werknemersverzekeringen lopen dus uiteen van ongeveer 13% tot en met een kwart van de totale groep ZZP-ers. Dit ligt dicht bij de 25% die in hoofdstuk 3 werd aangegeven. Er kan dus geen precies percentage gegeven worden, maar alles wijst er op dat ongeveer een kwart van de ZZP-ers afdrachtplichtig is. Dit ook omdat wij bij de definitie van ZZP-er gekozen hebben om de groep ondernemers met een eigen onderneming, maar zonder personeel ook als ZZP-er te beschouwen. Overigens blijkt dat er aanzienlijk minder premies worden afgedragen dan dat er ZZP-ers zijn waarvoor deze verplichting geldt.

Ongeveer een kwart van de ZZP-ers is wel eens ziek geworden tijdens een opdracht. Bij 4% van de opdrachtgevers duurde de ziekte langer dan de opdracht. Een tiende, ofwel 0,4% van de hele populatie, heeft toen een Ziektewetkering aangevraagd en deze ook ontvangen. In totaal 4,4% van alle zieke ZZP-ers is in het afgelopen jaar begeleid door de opdrachtgever. Dat is 1% van de totale populatie zelfstandigen zonder personeel. Daarbij heeft de opdrachtgever ook de arbodienst ingeschakeld, die vaak geen rekening hield met het gegeven dat men een tijdelijke opdracht had en ook niet geholpen heeft bij de eventuele overgang naar geen werk. In totaal 4,5% van de populatie zelfstandigen zonder personeel zegt ervaring te hebben met de begeleiding door UWV. Dat is 17,7% van het totale aantal ziektegevallen. De begeleiding bestond bij bijna iedereen uit gesprekken met de bedrijfsarts en bij bijna een kwart uit verzuimcontrole, overleg met de huisarts/specialist over de mogelijkheden van werk en begeleiding bij een re-integratietraject. Het is echter de vraag of deze begeleiding gerelateerd is aan het ZZP-erschap. Mogelijk speelt hier ook begeleiding bij ziekte vanuit een andere werkstatus zoals uitzendwerk of ziekte tijdens WW periodes of begeleiding bij re-integratietrajecten.

Antwoord op de onderzoeksvragen

In het voorgaande is vooral ingegaan op de omvang en samenstelling van de groep ZZP-ers. Daarmee is een antwoord op onderzoeksvraag 1 gegeven. Daarnaast is het de bedoeling om met de analyses in dit hoofdstuk onderzoeksvragen 2, 3 en 4 te beantwoorden. We doen dat achtereenvolgens voor de drie vragen afzonderlijk.

Vraag 2: hoe gaan ZZP-ers om met het risico van ziek worden? Bij de ZZP-ers is een groter bewustzijn van het eigen risico bij ziekte dan bij de overige flexwerkers. Gemiddeld 70% zou geen beroep doen op de Ziektewet, als dit niet geregeld is en men er toch recht op heeft. Bij de overige flexwerkers is dit 47%. Redenen voor het aanvragen zijn net als bij de overige werknemers vooral financieel van aard. Redenen voor het niet aanvragen ook, maar dan komt er ook bij dat men zich gezond genoeg voelt om het risico aan te durven en voldoende kansen op de arbeidsmarkt ziet om arbeidscontinuïteit te waarborgen. Dat geldt ook voor de overige flexwerkers. Gezondheid en kansen op de arbeidsmarkt spelen bij de ZZP-ers een ongeveer even grote rol (18,5% en 21,3%) als bij de overige flexwerkers (15,9% en 28,8%). Tot slot blijkt dat ZZP-ers die een beroep zouden doen op de Ziektewet niet verschillen wat betreft het omgaan met het risico van ziekte in vergelijking met ZZP-ers die dat wel zouden doen, omdat de verzuimpercentages van beide groepen ongeveer gelijk zijn. Alleen de groep die nog twijfelt om een beroep te doen heeft een hoger percentage.



Vraag 3: Is er sprake van selectie of zelfselectie op basis van gezondheid bij de keuze en/of het aanbod van het werken als ZZP-er? ZZP-ers komen wat betreft hun vorige baan uit veel verschillende situaties. Opvallend is dat meer dan de helft vrijwillig gestopt is en/of bewust gekozen heeft om zelfstandige te worden. Ziekte, zwangerschap en zorg voor anderen spelen in ongeveer 10% van de gevallen een rol. Ongeveer 30% kent de mogelijkheid om (onder voorwaarden) een Ziektewetuitkering aan te vragen. Gemiddeld 16,9% zou een beroep doen op de Ziektewet, als dit niet door de opdrachtgever geregeld is en men er toch recht op heeft. Bij de overige flexwerkers is dit percentage 47,1%. De ZZP-ers zijn dus principiëler in hun keuze.

Vraag 4: hoe gaan werkgevers en arbodiensten om met ziekteverzuim van overige flexwerkers tijdens en na beëindiging van de aanstelling of opdracht? In totaal 4,4% van alle zieke ZZP-ers is begeleid door de opdrachtgever. Dat is minder dan de overige flexwerkers waar dit voor ongeveer een derde geldt. Daarbij heeft de opdrachtgever wel de arbodienst ingeschakeld, maar deze hield geen rekening met het gegeven dat men een tijdelijke opdracht had en heeft ook niet geholpen bij de overgang naar geen werk. Er zijn geen aanwijzingen dat werkgevers selectief omgaan met het risico op ziekte bij de ZZP-ers die zij aanmelden, omdat het verzuimpercentage van degenen die zij aanmelden voor de afdracht van de premies sociale werknemersverzekeringen ongeveer even hoog ligt als voor degenen die zij niet aanmelden.

10 Conclusies en bespreking van de resultaten

Het onderzoek naar het vaststellen van de aard en de omvang van de vangnetgroep overige flexwerkers en het omgaan van deze groep met het risico van ziekte is uitgevoerd door middel van drie deelonderzoeken: (1) een internetenquête onder een netto en representatieve steekproef van 2011 werkenden in de Nederlandse werksituatie, (2) kwalitatieve interviews met 20 belangenvertegenwoordigers en (3) een kwantitatieve vergelijking van groepskenmerken van de groep overige flexwerkers met als doel voorspellingen te doen over de toekomstige ontwikkelingen.

Centraal in het onderzoek stond de internetenquête naar de omvang, samenstelling en het omgaan met ziekte van de vangnetgroep overige flexwerkers. Deze enquête is gehouden eind 2006 onder een netto steekproef van 2011 werkenden in de Nederlandse beroepsbevolking van 18-64 jaar. Na een screening van alle ruim 72.805 respondenten tussen de 18 en 65 jaar van het internet online panel van Intomart GFK te Hilversum in november 2006 is in december 2006 de eigenlijke enquête gehouden. Het ging daarbij om een gestratificeerde steekproef die bestond uit 10 ieder op zich representatieve groepen. Op basis daarvan zijn twee soorten vergelijkingen uitgevoerd. In de eerste plaats is de groep overige flexwerkers vergeleken met vier andere grote groepen werkenden in de Nederlandse arbeidssituatie. In de tweede plaats is de groep overige flexwerkers vergeleken met vijf kleinere groepen flexwerkers. Afbeelding 10.1.1 geeft het schema van deze vergelijking samen met de steekproefomvang per groep

Vergelijkingsgroep 1: vijf groepen werkenden in de Nederlandse arbeidssituatie					
Overige flex- werkers (n=502)	Uitzendkrach- ten (n=203)	Ondernemers (n=251)	ZZP-ers (n=251)	Werknemers met een vast dienstverband (n=502)	
 dezelfde  groep					
Vergelijkingsgroep 2: Zes groepen flexwerkers met (soms) tijdelijke arbeidsrelaties					
Overige flex- werkers (n=502)	Oproepkrach- ten met tijdelijk dienstverband (n=101)	Thuiswerkers (n=51)	Alfahulpen (n=50)	Stagiaires (n=50)	Overige groe- pen met tijdelijk werk (n=50)

Afbeelding 10.1.1 De tien onderzoeksgroepen van dit onderzoek, onderverdeeld in twee vergelijkingsgroepen, plus de steekproefomvang (n) per onderzoeksgroep

In dit laatste hoofdstuk van het onderzoek worden conclusies getrokken en aanbevelingen gedaan. Dat wordt gedaan aan de hand van het beantwoorden van de vijf onderzoeksvragen in paragraaf 1.3. Vooraf wordt echter eerst kort op de methodische kwaliteit van het onderzoek ingegaan.

10.1 Kwaliteit van de onderzoeksmethoden

De kwaliteit van enquêteonderzoek is afhankelijk van minimaal twee onderdelen: de kwaliteit van de steekproef en de kwaliteit van de vragenlijst. De steekproef van onze enquête is gebaseerd op het online panel van het onderzoeksbureau Intomart GfK te Hilversum. Voorafgaand aan het onderzoek hebben we enkele nauwkeurige vergelijkingen gedaan om na te gaan of dit steekproefkader voor ons onderzoek naar de aard en samenstelling van de vangnetgroep overige flexwerkers geschikt zou zijn. Dit bleek grotendeels het geval te zijn, maar er zijn toch enkele groepen die ondervertegenwoordigd zijn zoals jongeren en allochtonen. Bovendien is de steekproef van het online panel samengesteld door middel van het gestratificeerd laten vollopen van de cellen in de steekproefmatrix van respondenten. Pas als er weer te weinig respondenten per cel in de matrix aanwezig zijn, worden nieuwe respondenten toegevoegd. Deze de techniek van quota sampling wordt door onderzoekers als De Leeuw & Hox (1998, 2003) bekritiseerd als zijnde niet onafhankelijk genoeg voor het verkrijgen van een voldoende betrouwbaar representatief beeld. Correcties op basis van de Gouden Standaard laten dan ook verschillen zien ten opzichte van de ruwe steekproef. Om die reden zijn alle gegevens in dit onderzoek gewogen, met uitzondering van de regressieanalyses. Vergelijking met ander representatief onderzoek in dit rapport laat echter steeds zien dat onze steekproef na weging vergelijkbare schattingen geeft. Daarom concluderen we dat onze steekproef van werkenden van een goede kwaliteit is.

Een tweede factor voor het beoordelen van de kwaliteit van het vragenlijstonderzoek is de aard van de onderzoeksvragen. Hieraan is veel aandacht besteed, maar er zijn verschillende factoren die ervoor zorgen dat de kwaliteit per definitie niet optimaal kan zijn. De eerste is dat de vragenlijst is samengesteld in een situatie waar er nog maar betrekkelijk weinig bekend was over de vangnetdynamiek bij de groepen. Achteraf gezien hadden sommige vragen beter wat anders geformuleerd kunnen zijn, maar dat is ook een kwestie van voortschrijdend inzicht. Een tweede reden is dat de situatie rond de onderzoeksgroepen nogal eens wijzigt. Zo heeft de belastingdienst in 2006 de premieheffing Ziektewet overgenomen van UWV en is in 2005 de Wet uitbreiding rechtsgevolgen Verklaring Arbeidsrelatie ingevoerd, waardoor er in de overgangssituatie nogal eens bijstellingen waren in de informatie over de groepen. Ook daardoor zouden sommige onderzoeksvragen nu anders geformuleerd worden. In de derde plaats is de te onderzoeken situatie rond de arbeidscontracten en zelfstandig ondernemerschap zodanig ingewikkeld dat niet alles nagevraagd kan worden via vragenlijstonderzoek. Veel respondenten geven geen antwoord op vragen omdat ze het gewoon niet weten. We hebben daarom in de beperkte tijd die ons beschikbaar was (maximaal 20 minuten per interview) de meest kenmerkende situaties nagevraagd en konden ook niet teveel in detail gaan. We denken echter dat we met de vragenlijst een relatief goed beeld kunnen geven van de verschillende te onderzoeken situaties.

De kwalitatieve interviews gaven een goed aanvullend beeld en nieuwe inzichten voor de interpretatie van de onderzoeksgegevens in dit rapport. Vaak ook werden onze onderzoeksgegevens bevestigd vanuit de praktijk. In de paragrafen hierna wordt een aantal gegevens uit de interviews gerapporteerd.

Tot slot blijken de voorspellingen op basis van bestaand representatief onderzoek een redelijk consistent beeld te geven van de meest waarschijnlijke groei van de betrokken populaties. De ervaring leert dat dit lang niet altijd het geval is. In hoofdstuk 3 is steeds gewaarschuwd dat de berekeningen van de groei gebaseerd zijn op de veronderstelling van gelijkblijvende omstandigheden. Op basis daarvan is de lijn gebaseerd op de waar-

de bij aanvang en einde van de periode *lineair* doorgetrokken. Dat is een aanname, omdat vooral conjuncturele schommelingen van invloed zijn op de omvang van de populatie van flexwerkers. Conjuncturele ontwikkelingen zijn echter vooral van invloed op de populatie van uitzendkrachten, die bij een teruglopende economische ontwikkeling als eerste zal inkrimpen, maar bij een aantrekkende economie ook weer als eerste zal groeien (Knecht e.a., 2007). Uit de voorspellingen gebaseerd op de grafieken in hoofdstuk 3 blijkt echter dat de relatieve en absolute omvang van groepen als de tijdelijk aangestelde werknemers en ZZP-ers zich vrij continu ontwikkelt over de afgelopen twintig jaren. Omdat voorspellingen over meerdere jaren en zeker voorspellingen tot en met 2015 altijd een grote marge hebben, is besloten geen geavanceerde trendanalyses te doen, maar om gewoon te kiezen voor het doortrekken van de groeilijn. De afgelopen twintig jaar hebben ook turbulente economische ontwikkelingen laten zien en toen is de groei vrijwel steeds gewoon door gegaan. Er spelen dus autonome factoren die minder afhankelijk zijn van economische en andere ontwikkelingen, zoals een toenemende mate van individualisering van de bevolking en een toenemende behoefte en durf bij werkgevers om werknemers tijdelijk aan te trekken. Bovendien zal de beroepsbevolking pas na 2015 gaan afnemen vanwege demografische ontwikkelingen. Wel kan er natuurlijk altijd sprake zijn van plotselinge ontwikkelingen. Zo liet de invoering van de Wet flexibiliteit en zekerheid zien dat het aantal oproepkrachten daalde vanwege de terughoudendheid van werkgevers om door de nieuwe maatregelen vast te zitten aan werknemers waar ze geen werk voor zouden hebben (Grijpstra e.a., 1999). Afbeelding 3.2.3 laat zien dat deze daling nog steeds niet hersteld is. Niemand had dit echter in 1998 kunnen voorspellen. Ook voorspellingen op basis van scenario's zijn daarom zinloos, omdat onbekend is wat de ontwikkelingen zijn en de toevalsmarges van de uiteenlopende scenariolijnen tot en met 2015 elkaar volledig zullen overlappen.

10.2 Beantwoording van de vijf onderzoeksvragen

Centraal in dit onderzoek staat de beantwoording van de vijf onderzoeksvragen (paragraaf 1.4). Telkens is in de hoofdstukken 3 tot en met 10 van dit rapport aangegeven welke onderzoeksvragen beantwoord worden. Bij de leeswijzer vooraan in dit rapport is een schema opgenomen met hoofdstukken waarin de beantwoording van de onderzoeksvragen plaatsvindt. In deze paragraaf worden de verschillende stukjes puzzel aan elkaar gelegd en worden de conclusies getrokken en aanbevelingen gedaan.

10.2.1 Antwoord op onderzoeksvraag 1

De vraag luidt: 'Wat is de omvang en de samenstelling van de vangnetgroep overige flexwerkers?' Het antwoord op deze onderzoeksvraag wordt vooral in de hoofdstukken 3 en 4 van dit rapport behandeld.

Omvang van de groep overige flexwerkers

De omvang van de groep overige flexwerkers is niet exact vast te stellen met behulp van steekproefonderzoek. Een exacte vaststelling lukt enerzijds niet vanwege problemen bij de steekproeftrekking en anderzijds niet vanwege definitieproblemen. Bij de steekproeftrekking is het vooral de referentieperiode die tot aanzienlijke verschillen tussen de aantallen overige flexwerkers leidt. Het meest nauwkeurig is gebruik te maken van een peildatum, maar die is weer sterk seizoensafhankelijk. Keuze voor een periode leidt tot problemen bij het vaststellen van de belangrijkste baan. Wat betreft de

definitieaspecten van de arbeidsovereenkomst blijkt dat werknemers in veel flexwerkgroepen een tijdelijke aanstelling hebben, zodat er enerzijds gekozen kan worden voor een omvangrijke definitie waarbij bijvoorbeeld ook oproepkrachten met een tijdelijke arbeidsovereenkomst, stagiaires en ZZP-ers met een VAR-loon of een VAR-row binnen de definitie vallen en anderzijds voor een beperkte definitie voor alleen tijdelijke arbeidsovereenkomsten zonder aanvullende voorwaarden. Wij hebben gekozen voor deze laatste definitie, maar ook om de overige groepen zoveel mogelijk bij het onderzoek proberen te betrekken. Soms leidt dat tot een aanzienlijke grotere schatting van de omvang van de groep overige flexwerkers met bijvoorbeeld 150.000 ZZP-ers.

De schatting van de omvang van de groep vanuit ons onderzoek is 14,2% van alle betaald werkende Nederlanders tussen de 18 en 64 jaar. De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden is eveneens eind 2006 gehouden en schat het totale percentage op 12,1% van alle werknemers. Met een omvang van meer dan 7 miljoen werknemers in Nederland gaat het dus om een groep van 750.000 tot 880.000 werknemers. Daarnaast speelt dat er ongeveer 150.000 ZZP-ers zijn die in feite ook werknemer zijn, omdat ze niet in aanmerking komen voor een VAR winst uit onderneming (VAR-wuo) of een VAR inkomsten uit werkzaamheden voor rekening en risico van een vennootschap (VAR-dga), maar voor een VAR resultaat uit overige werkzaamheden (VAR-row) of een VAR loon uit dienstbetrekking (VAR-loon). Dat betekent dat er momenteel mogelijk bijna een miljoen overige flexwerkers zijn. Daarnaast zijn er nog kleine groepen van werknemers met een tijdelijke aanstelling, zoals de oproepkrachten, thuiswerkers, alfahulpen stagiaires en nog wat andere vormen zoals een aantal fictieve dienstbetrekkingen. We gaan er echter vanuit dat de omvang van deze groepen niet substantieel bijdraagt aan de totale groep overige flexwerkers. De omvang van de groep overige flexwerkers ofwel werknemers met een tijdelijke aanstelling wordt dus geschat op ongeveer een miljoen.

Beleidsmatig betekent dit dat de groep overige flexwerkers aanzienlijk groter is dan bijvoorbeeld uit CBS gegevens naar voren komt. De grote omvang van de groep overige flexwerkers wordt ook niet gesignaleerd bij de uitvoering van de vangnetfunctie Ziektewet, waar slechts een beperkt deel van de verzekerde populatie gezien wordt in verband met een uitkering en begeleiding. Iets meer dan de helft van de overige flexwerkers die ziek zijn aan het einde van de aanstelling ontvangt een Ziektewetuitkering. Schattingen in tabel 7.1.5 laten zien dat van degenen die momenteel een andere tijdelijke aanstelling hebben, ongeveer 10% een Ziektewetuitkering heeft ontvangen vanuit een baan die in het verleden is beëindigd.

Hier ligt mogelijk een taak voor de overheid en UWV om de mogelijkheden van het vangnet Ziektewet meer bekend te maken. Indien er echter meer bekendheid gegeven wordt aan de verschillende mogelijkheden en de instroom in de vangnetregeling Ziektewet aanzienlijk zou toenemen, dan betekent dit ook meer werk voor de regiokantoren van UWV. Dat moet niet onderschat worden, omdat ongetwijfeld bekend is bij de regiokantoren vanuit de dagelijkse praktijk, maar mogelijk niet op centraal niveau hoe arbeidsintensief het verstrekken van uitkeringen aan deze groep is. Overige flexwerkers hebben doorgaans, zo blijkt uit de tabellen 3.1.1 en 3.1.2 een ingewikkeld arbeidsverleden met daarmee een ingewikkeld patroon van rechten op een uitkering en de vast te stellen uitkeringshoogte.

Samenstelling van de groep overige flexwerkers

De analyses in hoofdstuk 4 hebben de samenstelling van de groep overige flexwerkers in kaart gebracht. Het blijkt dat de groep overige flexwerkers vooral bestaat uit vrou-

wen, jongeren en alleenstaanden zonder kinderen. Bovendien werken zij vaker parttime, tegen een laag gemiddeld inkomen en ze hebben allemaal een tijdelijke aanstelling. Daarmee kenmerkt deze groep zich door middel van een relatief zwakke positie op de arbeidsmarkt. Ten opzichte van andere groepen flexwerkers positioneert de groep overige flexwerkers zich echter aanzienlijk gunstiger, door een gemiddeld middelbare leeftijd, een middelbaar of hoger opleidingsniveau, fulltime werk en een relatief hoog gemiddeld inkomen.

Met behulp van de regressieanalyses in paragraaf 4.3 lukte het om een taxonomie te maken van groepen flexwerkers die zich qua leeftijd en gezinssituatie bij wijze van spreken bevinden 'aan de randen' van de arbeidsmarkt:

- intreders (stagiaires, uitzendkrachten en oproepkrachten met een tijdelijke aanstelling);
- positieopbouwers (werknemers met een tijdelijke aanstelling, ZZP-ers);
- gedeeltelijke terugtrekkers (thuiswerkers, oproepkrachten met een vaste aanstelling);
- herintreders (alfahulpen, verborgen werkloze vrouwen);
- afscheidnemers (de groep anders).

Het zal duidelijk zijn dat deze taxonomie gekoppeld kan worden aan de levensfase en de gezinsverplichtingen van werknemers. Overige flexwerkers positioneren zich hierin als een groep die zich een vaste positie aan het verwerven is. Dat is bijvoorbeeld te zien aan het gegeven dat men ten opzichte van de overige grote groepen op de arbeidsmarkt nog vaak parttime werkt en een laag inkomen heeft, maar ten opzichte van de andere groepen flexwerkers vaak fulltime werkt en een hoog inkomen heeft. Kortom: de groep werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst lijkt grotendeels te bestaan uit werknemers die op weg zijn om de opstap te maken naar de vaste baan. Het aardige van deze karakterisering is dat iedereen dat eigenlijk al weet, maar dat het onderzoek dit getalsmatig ook met behulp van cijfers ondersteunt.

Deze taxonomie van overige flexwerkers wordt ondersteund door de analyses van de verschillende selectiekenmerken. De stagiaires die aan het begin van hun loopbaan staan, vinden het verlies van de baan vaak nog niet ernstig. Als jonge groep die nog maar net met de arbeidsmarkt in aanraking komt, zijn ze nog weinig zelfverzekerd. De tijdelijk aangestelde oproepkrachten als zijn als intreders met een kwetsbare flexibele baan vaak aan het solliciteren, maar schatten de kans op een nieuwe baan nog vaak als klein in. Tijdelijk aangestelde werknemers zijn (als grootste groep) op weg naar het verwerven van een vaste baan en lijken daarmee al meer op vast aangestelde werknemers. Zij zien in hun werk veel ontplooiingsmogelijkheden en vinden het verlies van de baan ernstig. Velen zijn ontevreden over de werksituatie, maar men werkt wel vaker ziek door. Thuiswerkers hebben als groep met een vrij grote afstand tot de arbeidsmarkt, een baan met weinig ontplooiingsmogelijkheden en een wankel baan met veel kans op verlies daarvan en weinig kans op een nieuwe. Bovendien is er bij hen vaak sprake van werk thuis interferentie en opvallend is het grote aantal eenoudergezinnen. Alfahulpen hebben door de aard van de baan weinig ontplooiingsmogelijkheden, maar hebben als herintreders minder werk thuis interferentie dan de thuiswerkers. De groep 'anders' tot slot geeft als afscheidnemers aan dat de kans op baanverlies niet groot is, maar ook dat de kans op nieuw werk klein is. De groep heeft als geheel meer gezondheidsklachten en een hoog verzuim, maar men is als oudere werknemer wel zelfverzekerder dan de werknemers in de overige groepen.

Beleidsmatig betekent dit dat er bij de begeleiding van de verschillende groepen rekening moet worden gehouden met verschillende verzuimpatronen en re-integratiemogelijkheden. Voor een groot deel vindt groepsspecifieke begeleiding al plaats, bijvoorbeeld bij de begeleiding van alfahulpverleners door gezinszorginstellingen of bij de begeleiding van stagiaires door opleidingsinstituten. Voor UWV betekent dit dat voor de begeleiding en re-integratie van deze groepen samenwerking met dit soort 'natuurlijke' partners aanbevolen kan worden. Uit de interviews blijkt dat deze partners zeer gemotiveerd zijn wat betreft de begeleiding en dat ze zeker ook de samenwerking met andere professionele organisaties zoals UWV zeker zullen waarderen. Een probleem is nog wel dat bijvoorbeeld een deel van de thuiswerkers, alfahulpverleners en stagiaires niet verzekerd is omdat ze als zelfstandige werken of geen inkomen hebben (stagiaires). Ze vallen dan niet onder de UWV verplichtingen. Bij intensivering van de samenwerking met belangenpartijen kan daaraan worden tegemoet gekomen, bijvoorbeeld door het maken van afspraken over gezamenlijke begeleiding en advisering. Mogelijk speelt ook dat vanwege de toch vaak aanwezige afhankelijkheidsrelatie, de werkers in deze kwetsbare groepen alsnog als werknemer aangemerkt kunnen worden. In dat geval vallen ze onder de vangnetgroep overige flexwerkers en kan het werkgeverschap wat betreft ziekte gewaarborgd worden door UWV.

10.2.2 Antwoord op onderzoeksvraag 2

De vraag is: 'Hoe gaan overige flexwerkers om met het risico van ziek worden en hoe is dit in vergelijking met uitzendkrachten fase A, werknemers met een vaste aanstelling, zelfstandigen en ZZP-ers?' Het antwoord op deze vraag wordt gegeven in de hoofdstukken 5 en 7 tot en met 9.

Omvang van het verzuim

De overige flexwerkers hebben als groep met 4,1% een relatief laag ziekteverzuimpercentage. Bij werknemers met een vaste aanstelling is dat 5,6%, maar de zelfstandigen hebben zoals verwacht met 2,3% (de ondernemers, 3,8% bij de ZZP-ers) een aanzienlijk lager verzuim. Als echter gekeken wordt naar de andere flexwerkgroepen, dan is er vooral bij de groep 'anders', de stagiaires en de tijdelijk aangestelde oproepkrachten sprake van een hoge meldingsfrequentie en een hoog verzuimpercentage. Vooral de groep anders valt op door een hoog verzuimpercentage (11,1%), en dat geldt ook voor de stagiaires (8,6%) en de alfahulpverleners (6,9%). Het zijn dus niet de tijdelijk aangestelde werknemers die opvallen door een afwijkend verzuimpatroon. Zij steken als 'intreders' zelfs vrij gunstig af ten opzichte van hun vast aangestelde collega's en lijken wat hun verzuim betreft op de uitzendkrachten (4,5%). De situatie van ziekte die langer duurt dan de aanstelling komt jaarlijks voor bij 1,9% van *alle* overige flexwerkers. Voor de oproepkrachten met een tijdelijke aanstelling, de thuiswerkers en de alfahulpverleners ligt dit percentage hoger.

Voor de begeleiding en re-integratie van deze groepen is het dus relevant om de groepen op verschillende wijze te benaderen. Soms is een intensievere controle en in andere gevallen een intensievere begeleiding van belang. Hiervoor werd al aanbevolen contact te intensiveren met instanties die zich richten op deze groepen, zoals zorginstellingen en scholingsinstituten. Speciale aandacht wordt gevraagd voor de groep thuiswerkers, die vanwege hun werkzaamheden thuis, vrij geïsoleerd zijn en daardoor ook veel minder verzuimbegeleiding en controle krijgen. Mogelijk kan hier de samenwerking geïntensiveerd worden via de organisaties die de belangen van deze groep vertegenwoordigen. Overigens speelt bij groepen als alfahulpverleners ook het geringe aantal uren dat

men werkt een rol, waardoor men in feite niet verzekerd is in het kader van de Ziekte-wet en dus formeel ook niet valt onder de begeleiding van UWV. Al aangegeven is dat juist hier samenwerking met belangenvertegenwoordigers en betrokken partijen een extra dimensie heeft als deze groepen ook als werknemer gezien worden.

Omgaan met het risico van ziekte

In de groep overige flexwerkers en ook in de groep uitzendkrachten is sprake van een vrij grote groep voor wie de arbeidsonzekerheid van het flexwerk minder bedreigend is, omdat men geen kostwinner is en dus financieel verantwoordelijk is voor anderen. De omvang van de beide groepen lijkt op basis van de antwoorden op verschillende vragen uit te komen op ieder ongeveer de helft van de totale groep. Het behoren tot de groep die geen kostwinner is leidt tot ander gedrag, bijvoorbeeld het minder vaak een beroep doen op de Ziektewet bij ziekte na afloop van de tijdelijke baan. Redenen die men opgeeft zijn dat men over voldoende hoge financiële reserves beschikt of inkomencontinuïteit heeft via anderen in de huishouding. Slechts de helft van de overige flexwerkers geeft aan een beroep te willen doen op de Ziektewet, ook als ze niet zijn opgegeven door de werkgever en ze er wel recht op hebben. De belangrijkste redenen voor het aanvragen van een Ziektewetuitkering zijn financieel van aard. Bij het niet aanvragen speelt dat men voldoende kansen ziet op de arbeidsmarkt voor het verkrijgen van een nieuwe baan.

Bij het daadwerkelijk aanvragen van een Ziektewetuitkering (zie tabel 7.1.5) blijkt dat minder dan de helft (37%) van de groep die ziek is tot na het einde van een aanstelling dit doet. Meer dan de helft kent de mogelijkheden niet, heeft al weer een andere baan, enz. Ruim tweederde (71%) van degenen die een Ziektewetuitkering hebben aangevraagd, heeft die ook daadwerkelijk ontvangen. Bij iets minder dan eenderde (29%) is de aanvraag voor een Ziektewetuitkering dus afgewezen. In totaal heeft dus ongeveer een kwart (26%) van degenen die aan het einde van een aanstelling ziek zijn geworden een Ziektewetuitkering ontvangen.

Dit is ongeveer 0,4% van de door ons onderzochte populatie overige flexwerkers, wat neerkomt op ongeveer 3.000 tot 3.500 toekenningen. Daarmee is de schatting aanzienlijk lager dan de 27.400 Ziektewet toekenningen in 2006 die UWV meldde voor de vangnetgroep overige flexwerkers (zie: UWV Kwartaalverkenning 2008-II op www.uwv.nl). De reden van dit verschil is dat wij de 2,6% overige flexwerkers die een Ziektewetuitkering toegekend kregen na het beëindigen van de tijdelijke arbeidsovereenkomst niet hebben onderzocht. De daaruit berekende populatieschatting van 19.500 tot 22.880 overige flexwerkers met een toegekende Ziektewetuitkering ligt aanzienlijk dicht bij de 27.400 toekenningen in 2006. Het verschil kan verklaard worden doordat wij niet alle aanvragen meegenomen hebben, zoals die van de ZZP-ers (zie hoofdstuk 9) en werknemers met een vast dienstverband, waarvan de arbeidsovereenkomst ontbonden is door de kantonrechter.

Bij de zelfstandigen zonder personeel (ZZP-ers) is er een groot bewustzijn van het eigen risico bij ziekte. Gemiddeld 70% zegt geen beroep te doen op de Ziektewet, als dit niet geregeld is en men er toch recht op heeft. Redenen voor het wel aanvragen zijn net als bij de overige flexwerkers vooral financieel van aard (kostwinner). Redenen voor het niet aanvragen ook, maar daar komt bij dat men zich gezond genoeg voelt om het risico van een periode zonder inkomen aan te durven of voldoende kansen op de markt ziet. Overigens vragen ZZP-ers nauwelijks een Ziektewetuitkering aan. Bij 4,2% van de populatie ZZP-ers loopt de ziekte wel eens door tot na het einde van de aanstelling. Dit is ongeveer 17% van het totale aantal ziektegevallen, maar overige flexwerkers

vragen dan in meer dan de helft van de gevallen een Ziektewetuitkering aan. In totaal 0,4% van de populatie ZZP-ers vraagt wel eens een Ziektewetuitkering aan. Dat is 10% van het aantal ZZP-ers waarbij de ziekte wel eens langer duurt dan de opdracht. Ziek worden na afloop van de aanstelling vindt dus in slechts een klein aantal gevallen plaats, waarbij minder dan de helft van de ZZP-ers een Ziektewetuitkering aanvraagt. Onbekend is echter of dit gebeurt als ZZP-er of in het kader van een andere arbeids-overeenkomst gelijktijdig met of voorafgaand aan het ZZP-er zijn. Om die reden is deze groep niet in de populatieschattingen meegenomen.

Het blijkt dus dat een aanzienlijk deel van de populatie overige flexwerkers geen beroep doet op de mogelijkheden van de Ziektewet. Indien alle werknemers met een tijdelijke aanstelling dat wel zouden doen, dan betekent dit een flinke extra toename van uitkeringsgerechtigden. Mogelijk moet er dus meer bekendheid gegeven worden aan de mogelijkheden van het vangnet Ziektewet. Voor de werkgever van deze groep (UWV) is dat aan te bevelen, vanwege de grotere betrokkenheid bij de doelgroep, waar UWV verantwoordelijk voor is. Ook vanuit PR redenen is dit te overwegen, omdat het zal bijdragen aan een gunstiger beeld van UWV en ook van de uitvoering van de sociale zekerheid in de toekomst.

Het hoge ziekteverzuim bij stagiaires

In paragraaf 5.2 van het onderzoek komt naar voren dat er een relatief hoog ziekteverzuim is onder leerlingen en stagiaires. Tijdens de interviews zijn hiervoor verschillende verklaringen gegeven, die gebaseerd zijn op ervaringen met deze groep. Zo kan ziekteverzuim bij stagiaires een motivatieprobleem zijn, aldus één van de geïnterviewden. Vaak stoppen leerlingen met de opleiding omdat ze eigenlijk niet weten wat ze willen. Vooral stagiaires op niveau 1 in de gezondheidszorg kampen met een gebrek aan motivatie. Ze melden zich niet eens ziek maar blijven gewoon weg. Veelal zijn ze door de thuissituatie of geldgebrek gedwongen om een stage te zoeken waar ze een vergoeding voor krijgen. Voor het werk zelf zijn ze dan niet gemotiveerd. Soms hebben deze mensen psychische klachten waardoor ze een risico vormen voor de zorgverlening. Een andere verklaring is dat leerlingen en stagiaires vaak voor het eerst in omgevingen komen waar ze zijn blootgesteld aan wat meer risicovolle klimatologische en/of bacteriële omstandigheden en daardoor ziek worden. Dat zie je bij verpleegkundigen op zowel niveau 4 als 5, maar ook bij leerlingen en stagiaires op lagere niveaus. Het zou kunnen dat deze mensen eerst weerstand moeten opbouwen, omdat ze voor het eerst in aanraking komen met allerlei ziektes (vooral ook op de kinderafdelingen). Ze zijn dan vatbaarder. In de bouw werken stagiaires voor het eerst hele dagen buiten en kunnen door de klimatologisch omstandigheden vatbaarder zijn, wat leidt tot meer ziekteverzuim. Overigens is er een verschil tussen de opleidingen en de bedrijven waar leerlingen en/of stagiaires geplaatst worden. Vaak horen opleidingen niet eens dat een leerling ziek is, terwijl deze op de werkvloer al niet meer aanwezig is. In het Signaleringsrapport Beroepsziekten '06 (Spreeuwers, Pal & Van der Laan, (2006) wordt specifiek aandacht gevraagd voor meer arbozorg voor leerlingen, studenten ten stagiaires. Zij staan vaak bloot aan dezelfde beroepsrisico's als werkenden, maar lopen mogelijk een hoger risico vanwege onervarenheid. Genoemd worden werkgerelateerde luchtwegklachten in beroepsopleidingen voor leerlingen in de verzorging en ook is de vaccinatie voor hepatitis B lang niet altijd geregeld.

Het hoge ziekteverzuim bij alfa-hulpverleners

Het relatief hoge ziekteverzuim onder alfa-hulpverleners wordt in de interviews niet herkend: Het werk is intensief, de werkdruk is hoog, maar mensen zijn gemotiveerd, het ziekteverzuim is laag, aldus één van de geïnterviewden. Ook de vrijheid die het werk als al-

fahulp met zich meeneemt spreekt veel mensen aan, omdat je 'je eigen werk en werktijden kunt regelen'. Overigens is het te verwachten dat alfahulpen vanwege de geringe omvang van de werkweek ziekte vaak in de thuissituatie oplossen.

10.2.3 Antwoord op onderzoeksvraag 3

De vraag luidt: 'Is er sprake van (zelf)selectie op basis van gezondheid bij de keuze (of het aanbod) van het type aanstelling of zelfstandigheid?' Selectieprocessen zijn onderzocht in de hoofdstukken 6 tot en met 9.

Zelfselectie en selectie zijn twee verschillende begrippen. Zelfselectie houdt in dat je zelf een keuze maakt. Selectie houdt in dat er voor je gekozen wordt. De mening van respondenten over hun situatie is in beide gevallen nogal contextafhankelijk (cognitieve dissonantie). Dit bleek uit de studies van Klein Hesselink e.a. (1998) en Grijpstra e.a., (1999), waarin hetzelfde werknemersbestand gebruik werd maar met een jaar verschil. Een groot deel van de flexwerkers die in 1998 nog aangaven een voorkeur voor tijdelijk werk te hebben, hadden in 1999 een vaste baan aangenomen, vanwege de gunstige economische situatie. Ook de visie van deze werknemers op het flexwerk was daarmee veranderd. Klaarblijkelijk kiest men uiteindelijk toch voor zekerheid, maar zegt dat niet altijd even uitdrukkelijk. Ook bij werkgevers hangt selectie af van de situatie van dat moment. Zo bleek dat de vraag naar flexwerkers verschilt per jaar en gereleerd is aan de conjuncturele omstandigheden (Knegt e.a., 2007). Bij een krappe arbeidsmarkt kiest men liever voor vast aangestelde werknemers, omdat die minder snel geneigd zouden zijn om het bedrijf weer snel te verlaten.

In ons onderzoek bleken selectieprocessen geen grote verklarende rol te spelen als het gaat om het behoren tot een groep. Het zijn vooral de omstandigheden en levensfasen die ervoor zorgen dat werknemers zich in een bepaalde groep bevinden. De kans op het verlies van de baan schatten overige flexwerkers en uitzendkrachten bijvoorbeeld hoog in, maar zij vinden dat vaak niet ernstig, omdat ze doorgaans snel een nieuwe baan kunnen vinden. Opvallend is dat overige flexwerkers relatief weinig solliciteren, dit ondanks de tijdelijke aard van hun baan. Klaarblijkelijk heeft de positie van overige flexwerker toch ook gunstige perspectieven waar men bewust voor kiest. Wat dat betreft lijken de tijdelijk aangestelde werknemers op de vast aangestelde collega's, die eveneens weinig solliciteren.

Maar klaarblijkelijk spelen er dus toch selectieprocessen als blijkt dat in totaal 2,6% van de populatie instroomt in de Ziektewetregeling, terwijl onze schatting 0,4% is. De reden is dat deze selectie zich afspeelt direct voorafgaand aan de keuze om een beroep te doen op de Ziektewet. Hier speelt dus mogelijk eenzelfde mechanisme als hiervoor werd toegelicht bij de keuze voor een vaste aanstelling, namelijk dat men wel de mening heeft het niet te doen, maar bij een daadwerkelijk keuzemoment toch de veilige keuze maakt. De groep overige flexwerkers met een Ziektewetuitkering is echter niet onderzocht in het kader van ons onderzoek.

Overigens bleek wel dat een hoog ziekteverzuimpercentage bij de overige flexwerkers verklaard wordt door een grote kans op baanverlies, een kleine kans op nieuw werk en een slechte gezondheidstoestand. Nadere analyse laat echter zien dat dit geen reden is voor een hogere instroom in de vangnetregeling. Gezondheidsselectie kon daarbij maar in geringe mate aangetoond worden. Ongeveer de helft van de overige flexwerkers zou bijvoorbeeld geen Ziektewetuitkering aanvragen voor ziekte die doorloopt tot na de

afloop van het contract. Klaarblijkelijk heeft men deze niet nodig. De redenen die men opgeeft zijn vaak de gunstige eigen financiële toestand. Bij het niet aanvragen speelt ook dat men voldoende kansen ziet op de arbeidsmarkt voor het verkrijgen van een nieuwe baan. Gezondheid is ook bij het aanvragen van een Ziektewetuitkering nauwelijks een factor van belang. Een belangrijke reden is hier waarschijnlijk de jonge leeftijd van de groep overige flexwerkers. Bij de overige groepen speelt gezondheidselectie wel een rol, maar geen grote. Ziekte speelde een wat grotere grote rol in de werksituatie voorafgaand aan het ZZP-er zijn. In totaal 8% van de ZZP-ers (tegen 4% bij de overige flexwerkers) gaf aan dat ziekte een reden was voor het beëindigen van de baan voorafgaand aan het ZZP-er worden. Slechts 1,7% van de uitzendkrachten kiest vanwege gezondheidsredenen voor een dergelijke baan.

Zicht op selectiemechanismen is ook onderzocht door de vraag te stellen of de werkgever wel eens heeft voorgesteld om het werk waarvoor men is aangesteld als ZZP-er te gaan uitvoeren. Deze vraag is overigens alleen gesteld aan de overige flexwerkers die dit niet gedaan hebben. Zij geven dan aan dat niet gedaan te hebben, vooral omdat dat de zekerheid van loondienst beter past bij hun persoonlijke situatie.

De meest optimistische groepen in het onderzoek zijn echter de ZZP-ers en de ondernemers, die veel ontplooiingsmogelijkheden zien voor de zakelijke activiteiten, terwijl ze de kans op het verlies van de onderneming als klein schatten. Zeker 50% van de ZZP-ers en overige flexwerkers heeft vrijwillig gekozen voor deze wijze van werken. Ondernemers scoren hoog op zelfverzekerdheid. Hier speelt zeker een selectie-effect, maar in ons onderzoek kon niet aangetoond worden dat gezondheid daarbij een rol speelt. Reden is waarschijnlijk dat we het onderzoek hebben gedaan op een moment dat men al lang ondernemer of ZZP-er is en niet voorafgaand aan de keuze dat men ondernemer of ZZP-er wil worden.

Op de vraag of gezondheidselectie een rol speelt bij de keuze voor het type werk dat men kiest en het aanvragen van een Ziektewetuitkering kan dus geantwoord worden dat dit soms wel voorkomt, maar zeker niet in grote mate. Veeleer zijn het economische en maatschappelijke omstandigheden en de levensfase waarin men verkeerd die bepalend zijn voor de arbeidscontractsituatie waarin men verkeerd en het aanvragen van een uitkering. Daarnaast speelt dat men bij het actuele keuzemoment, klaarblijkelijk dus toch vaker de keuze voor de aanvraag van een Ziektewetuitkering maakt dan dat men aanvankelijk van plan was.

10.2.4 Antwoord op onderzoeksvraag 4

Hoe gaan werkgevers en arbodiensten om met ziekteverzuim van overige flexwerkers tijdens en na beëindiging van de aanstelling of opdracht? Het antwoord op deze vraag wordt in de hoofdstukken 5, 7 en 9 gegeven.

De omvang van de verzuimbegeleiding komt aan de orde in hoofdstuk 5. Het blijkt in de eerste plaats dat slechts 84,4% van de overige flexwerkers door de werkgever op de hoogte is gesteld van de te volgen verzuimprocedure. Bij de vast aangestelde werknemers is dit 94,9%. Het zijn vooral de thuiswerkers, de stagiaires en werknemers in de groep 'anders', die aanzienlijk minder vaak op de hoogte gesteld worden. Overigens kan het achterblijven van het op de hoogte stellen ook een gevolg zijn van het gegeven dat men bijvoorbeeld nog maar kort is aangesteld en nog niet gehoord heeft wat te doen of de map met bedrijfsregels die men bij de aanstelling krijgt nog niet heeft door-

gelezen. Ook zijn overige flexwerkers minder vaak ziek, waardoor er mogelijk minder noodzaak is hen direct op de hoogte te stellen.

Uit hoofdstuk 5 blijkt wel dat er minder verzuimcontrole door de groep overige flexwerkers wordt gemeld (28,5%) dan bij de vast aangestelde werknemers (45,4%) en ook dat het contact met een medewerker van de arbodienst minder vaak plaatst heeft gevonden (20,3%) dan bij werknemers in vaste dienst (35,3%). Dit verschil kan niet verklaard worden door verschillen in het ziekteverzuim. Hetzelfde verschil is ook te zien bij het 8-weekse verzuim. Er wordt minder vaak een plan van aanpak opgesteld voor 8-weekse zieke overige flexwerkers (49,1%) dan bij de 8-weekse zieke vast aangestelde werknemers (81,4%) en de groep met een tijdelijke aanstelling wordt ook minder vaak bij het opstellen van dit plan betrokken.

Tot slot bleek aan de hand van de analyse van de ziekteverzuimpercentages dat er geen selectiemechanismen aangetoond kunnen worden bij werkgevers en opdrachtgevers als het gaat om het opgeven van (overige) flexwerkers en ZZP-ers voor de afdracht van de premies sociale werknemersverzekeringen. Gedacht werd dat werkgevers en opdrachtgevers werknemers en ZZP-ers met een hoog ziekteverzuimpercentage eerder zouden opgeven voor de afdracht van de premies, maar dat kan dus niet aangetoond worden.

Toelichting vanuit de interviews

De interviews bevestigden dat werkgevers herkenden dat werknemers met een tijdelijk dienstverband nog wel eens buiten de reguliere arbozorg vallen. Ze worden niet of pas in een laat stadium van hun ziekte aangemeld. Dit gebeurt vooral als werkgevers per werknemer betalen voor de dienstverlening van de arbodienst en vanuit het oogpunt van kostenbesparing de werknemers met een kortdurend dienstverband dan maar liever zo laat mogelijk aanmelden. Werkgevers van de zorginstellingen melden verschillende principes bij het omgaan met werknemers die ziek worden met een tijdelijk contract. Het komt echter niet vaak voor dat het dienstverband tussentijds wordt beëindigd. Soms wordt de begeleiding zo afgestemd dat mensen direct naar een volgende werkgever kunnen. 'Zo wordt voorkomen dat mensen bij UWV terecht komen.'

Uit de interviews blijkt ook dat werkgevers bij ziekte van tijdelijk aangestelde werknemers aan het einde van hun contractperiode twee soorten reacties hebben. De eerste is het contract niet verlengen. Werknemers kunnen dan terecht bij een regiokantoor van UWV voor het verkrijgen van een Ziektewetuitkering en het regiokantoor zorgt voor de verdere begeleiding. Ook kan het voorkomen dat een werkgever een zieke werknemer bij het einde van het dienstverband niet doorverwijst naar het UWV, uit onbekendheid met de situatie. De zieke werknemer krijgt in dat geval en indien deze niet zelf actie onderneemt, geen uitkering en begeleiding van de arbodienst. Een tweede reactie is dat de werkgever het contract verlengt, omdat deze denkt dat dit wettelijk verplicht is. Het blijkt dat werkgevers nogal eens onbekend zijn met de regels van de Ziektewet. Zowel werkgever als werknemer weten dan niet wat hun rechten en plichten zijn. Soms meldt een werkgever niet dat een werknemer met een tijdelijk contract ziek is, bijvoorbeeld omdat men bang is voor de gevolgen van de ziekmelding, maar ook omdat die werkgever denkt/vindt dat je een zieke werknemer niet mag ontslaan en het tijdelijke contract dus moet verlengen. 'Het gebrek aan informatie kan soms schrijnend zijn', meldde één van de geïnterviewden.

Aanbevelingen

De conclusie kan dan ook getrokken worden dat werkgevers ten aanzien van de groep overige flexwerkers een andere vorm van verzuimcontrole en contact met de arbo-

dienst hanteren dan bij de vast aangestelde werknemers. Dat geldt ook voor groepen als alfahulpen en stagiaires (zie ook Spreeuwers, Pal & Van der Laan, 2006), die aanzienlijk minder vaak worden gecontroleerd en nauwelijks contact hebben met een medewerker van de arbodienst. Gezien de omvang van het verzuim van deze groepen zou dit echter wel het geval moeten zijn. Thuiswerkers worden slechts in geringe mate bezocht door medewerkers van de arbodienst. Voor een groot deel kan dit overigens verklaard worden door de aard van de contractsituatie van deze groepen, waarvan een groot deel geen werknemer is.

Bij de flexwerkers is de situatie rond het einde dienstverband en de begeleiding bij ziekte dus vaak ingewikkeld. Er werd al gewezen op de specifieke kenmerken van deze groepen en geconcludeerd dat hier beleidsmatig maatregelen op genomen kunnen worden. Bij de begeleiding van alfahulpen en stagiaires zou bijvoorbeeld door de bemiddelende organisaties en de scholingsinstituten gekeken kunnen worden naar de dubbele belasting van de gezinssituatie of vakopleiding met het uitvoeren van het werk. Bij de stagiaires zijn het vooral de laag opgeleiden waar er sprake is van een hoog ziekteverzuim. Dit is een risicogroep waar scholingsinstituten specifiek aandacht aan kunnen besteden, bijvoorbeeld als er sprake is van veranderingen in de thuissituatie. Bij de groep anders spelen vooral een jeugdige leeftijd en de combinatie van meerdere banen.

Begeleiding door UWV

In totaal 7,1% van alle flexwerkers heeft ervaring met de begeleiding door deze instelling. Deze bestaat dan in ongeveer even grote mate uit verzuimcontrole, gesprekken met de bedrijfsarts en overleg met de huisarts/specialist over de mogelijkheden van werkhervatting. Ruim tweederde van de respondenten is tevreden over deze begeleiding. Bij de verbeteringsuggesties worden vooral meer tijd en aandacht voor de ziekte en meer betrokkenheid van de begeleiders aangegeven.

In totaal 4,5% van de ZZP-ers zegt ervaring te hebben met de begeleiding door UWV. Dat is 17,7% van het totale aantal ziektegevallen van deze groep. De begeleiding bestond bij bijna iedereen uit gesprekken met de bedrijfsarts en bij bijna een kwart uit verzuimcontrole, overleg met de huisarts/specialist over de mogelijkheden van werk en begeleiding bij een re-integratietraject. Men is gemiddeld tevreden over deze begeleiding. Suggesties voor verbetering zijn dat het intensiever kan, dat de begeleiders meer betrokken kunnen zijn, dat er minder gecontroleerd kan worden, meer tijd en aandacht aan de ziekte kan worden besteed, dat er meer betrokkenheid kan zijn bij het vinden van een nieuwe baan in combinatie met de status van zelfstandige en te weinig deskundigheid bij de begeleiders.

Naar UWV toe kan dus de aanbeveling gedaan worden om de verzuimbegeleiding en begeleiding bij re-integratie te intensiveren. Uit de interviews bleek echter dat deze intensivering momenteel volop aan de gang is en dat UWV haar werkgeversrol momenteel zeer serieus neemt. In de laatste jaren is deze begeleiding aanzienlijk verbeterd en professioneler geworden. Zo wordt direct vastgesteld wat de aard van de ziekte is. Bij langdurige ziekte wordt de begeleiding ingesteld volgens de Wet verbetering poortwachter of wordt het traject dat door de werkgever al is ingeslagen voortgezet. Omdat deze activiteiten momenteel in sterke mate in ontwikkeling zijn, kan het zijn dat de situatie veranderd is en ons onderzoek niet meer het juiste beeld geeft. Aanbevolen wordt daarom meer evaluatieonderzoek te doen naar de effectiviteit en efficiency van de verzuimbegeleiding van de UWV begeleiding bij ziekte van overige flexwerkers.

Door het meten op verschillende tijdstippen in het begeleidingstraject kunnen suggesties gedaan worden voor verbetering.

Verzuim van zelfstandigen en ZZP-ers

Een specifieke categorie in het kader van verzuim en verzuimbegeleiding vormt de groep zelfstandigen, die bestaat uit ZZP-ers en ondernemers. Over het algemeen hebben de ondernemers het laagste verzuim, direct gevolgd door de ZZP-ers. ZZP-ers vallen echter wel op door hun langere verzuimduur. Ondernemers wijten hun verzuim wat vaker aan griep of verkoudheid, ZZP-ers wat vaker aan klachten aan het bewegingsapparaat. Gezien de geringe omvang van het verzuim, is het te begrijpen dat men vaker het risico neemt zich niet te verzekeren. Bovendien wordt veel gecompenseerd door ziek doorwerken. De ZZP-ers zijn het vaakst niet verzekerd; slechts 27% van de groep is verzekerd tegen de financiële gevolgen van ziekte. Bij de ondernemers is dit 44%. Vaak is men verzekerd bij een particuliere verzekeraar, 10% van de ZZP-ers ook bij UWV, via de 'opting in' regeling. Meestal vraagt men bij ziekte geen uitkering aan, mogelijk vanwege wachtdagen, maar als wel een uitkering wordt aangevraagd, wordt die doorgaans verkregen. Bij de ondernemers vindt minder vaak verzuimcontrole plaats dan bij de ZZP-ers en ook de contacten met medewerkers van de arbodienst of andere preventieve dienst vindt minder vaak plaats. Slechts weinig zelfstandigen zijn meer dan acht weken ziek geweest.

Beïnvloeding van het verzuim van zelfstandigen en ZZP-ers is niet gemakkelijk. Velen kiezen voor het nemen van een eigen risico als het gaat om de financiële gevolgen van ziekte. UWV speelt hier op in door de opting-in regeling aan te bieden, maar het blijkt dat er relatief weinig van deze regeling gebruikt wordt gemaakt. Toch heeft UWV belang bij deze situatie, omdat naar schatting een kwart van de ZZP-ers in feite in loondienst werkt en ook bij de meewerkende gezinsleden is er een groep die in loondienst werkt. Hier komen de private en particuliere verzekeringsituaties overigens wel heel dicht bij elkaar. Mogelijk moet toenadering gezocht worden met particuliere verzekeringsmaatschappijen om samen verzekeringsproducten en/of re-integratiepakketten aan te bieden, zodat bijvoorbeeld gezinnen of personeel van een bepaalde organisatorische eenheid (bouwconcerns, verzekeringsagenten) via maatschappen of samenwerkingsverbanden zowel particulier als privaat tegen dezelfde voorwaarden verzekerd kunnen worden. Ook zou bijvoorbeeld de arbodienst van UWV in de agrarische of MKB sectoren meer kunnen betekenen voor groepen als meewerkende gezinsleden en ZZP-ers.

10.2.5 Antwoord op onderzoeksvraag 5

Wat zijn mogelijke toekomstige ontwikkeling van de omvang van de vangnetgroep overige flexwerkers? Het antwoord op deze vraag wordt in hoofdstuk 3 gegeven.

De gegevens uit hoofdstuk 3 geven aan dat er een flinke groei te verwachten is van het aantal overige flexwerkers en het aantal ZZP-ers, zowel in absolute als in relatieve zin. Bij de groei van de groep overige flexwerkers gaat het om een groei van 2,7% per jaar. Dat wil zeggen dat steeds meer werknemers geen vaste baan hebben, maar een tijdelijke aanstelling. De ruw geschatte groep van rond de 800.000 overige flexwerkers in 2006 zal indien de groei zich in dezelfde mate voortzet, in 2015 zijn toegenomen tot bij de 1,1 miljoen. Deze groei is relatief van aard en gaat dus ook ten koste van het aantal vast aangestelde werknemers. Behalve dit speelt ook dat er ongeveer 150.000 ZZP-ers zijn die als werknemer moeten worden beschouwd en dat betekent dat er momenteel bijna een miljoen overige flexwerkers zijn en dat er in 2015, indien de ont-

wikkeling zich in dezelfde mate voortzet, rond de 1.300.000 overige flexwerkers zullen zijn.

Voor UWV betekent dit dat er in de toekomst meer Ziektewetuitkeringen verstrekt gaan worden en meer werknemers een beroep gaan doen op de begeleiding bij ziekte. Dit heeft mogelijk personele consequenties voor de regiokantoren, omdat het berekenen van de toekenning en de hoogte van de uitkering afhankelijk zijn van het arbeidsverleden van de uitkeringsgerechtigde en nogal wat zoek- en rekenwerk vereisen en er daarnaast meer werknemers bijkomen die een beroep doen op de uitkering- en begeleidingscapaciteit.

Een belangrijk punt van aandacht is wel dat in het bestaande steekproefonderzoek de verschillende groepen flexwerkers vaak niet nauwkeurig gedefinieerd zijn. Het is daarom aan te bevelen dat er in representatief steekproefonderzoek een nauwkeuriger onderscheid gemaakt gaat worden in de verschillende contractsituaties. Daardoor krijgen overheden, UWV en sociale partners beschikking over meer relevante informatie over de groei van de verschillende groepen flexwerkers in de Nederlandse arbeidssituatie.

Met de groei van de groep overige flexwerkers en dus de groei van het aantal tijdelijke aanstellingen is te verwachten dat de 'gemiddelde' baan van een steeds kortere duur zal zijn en dat werknemers steeds vaker zullen moeten overstappen naar een nieuwe baan met een onzekere toekomst wat betreft de duur van de arbeidsrelatie. Dat zal ongetwijfeld gevolgen hebben voor de arbeidszekerheid van werknemers en daarmee de binding aan de organisatie en de continuïteit van het inkomen. Klein Hesselink & van Vuuren (1999) gaven aan dat baanonzekerheid vooral van invloed is op de beleving van de vast aangestelde werknemers. De tijdelijk aangestelde werknemers lijken zich meer met dit lot verzoend te hebben en beter om te kunnen gaan met deze vorm van onzekerheid. Bij dit alles is er overigens wel een duidelijke toename van de ervaren ernst van de baanonzekerheid naarmate werknemers ouder zijn. Het is dus waarschijnlijk dat er meer maatregelen nodig zullen zijn om de baanonzekerheid van de groepen flexwerkers te compenseren. Gedacht kan worden aan meer mogelijkheden voor opleiding en ontwikkeling tijdens de tijdelijke aanstellingen en het nagaan en vastleggen van loopbaantrajecten in de cao's. Tot nu toe zijn er juist voor deze groep veel minder mogelijkheden dan voor vast aangestelde werknemers (De Cuyper & De Witte, 2008).

De groei van het aantal ZZP-ers werd in hoofdstuk 3 geschat op 2,4% per jaar. Dat wil zeggen dat steeds meer werknemers de overstap zullen gaan wagen naar zelfstandig ondernemerschap zonder personeel. In 2015 zijn 800.000 ZZP-ers te verwachten. Ook hier is sprake van een absolute en relatieve ontwikkeling. Dat wil zeggen dat ook deze groep groeit ten koste van de overige groepen werkenden in de Nederlandse arbeidssituatie. Met een relatieve groei van 2,4% per jaar zal in 2015 uiteindelijk 11% van de werkende beroepsbevolking ZZP-er zijn. De ZZP-er die niet beschikt over de juiste VAR (VAR-dga of VAR-wuo) is in feite gewoon werknemer, ofwel overige flexwerker vanwege de beperkte duur van de opdrachten of te weinig opdrachtgevers. De bestaande opdrachtgever is dan werkgever en dient de 'werknemer' op te geven voor afdracht van de premies sociale werknemersverzekeringen. Dit betekent dat de groep overige flexwerkers in feite aanzienlijk groter is dan momenteel wordt aangenomen. In totaal komen er nog eens 150.000 overige flexwerkers bij en in 2015 is dit aantal gegroeid naar 200.000. De meeste ZZP-ers geven aan dat er voor hen geen premies sociale werknemersverzekeringen worden afgedragen. Dit betekent mogelijk dat er aanzienlijk meer premies geïnd kunnen worden, hoewel er door deze groep overigens ook nauwelijks een beroep op de uitkeringen wordt gedaan.

Maatregelen om de omvang van de groep ZZP-ers te beperken, kunnen zich bijvoorbeeld richten op degenen die in feite werknemer zijn. Zonder deze groep is de relatieve omvang van de groep echte ZZP-ers driekwart van 11%, dus iets meer dan 8%. Onbekend is echter of de aanpak van de ZZP-ers die werknemer zijn tot resultaat heeft dat deze groep moeite gaat doen om de goede ZZP status te verwerven of terugkeert naar de situatie van werknemerschap. Het is dus maar de vraag of met een strenger beleid gericht op de ZZP-ers met een VAR-loon of een VAR-row een verlaging van de premieafdracht sociale werknemersverzekeringen mogelijk is. Bovendien is er een economisch argument om de groep ZZP-ers niet teveel te demotiveren, omdat het ZZP-erschap mogelijk de opstap is naar het ondernemerschap met werknemers in dienst.

10.3 Tot besluit

In de loop van dit rapport is een paar keer gewaarschuwd dat bij het maken van de toekomstprognoses geen rekening is gehouden met maatschappelijke, juridische, demografische, economische en overige ontwikkelingen. Het kan dus zijn dat er allerlei andere ontwikkelingen komen die ervoor zorgen dat de voorspellingen in dit rapport niet uitkomen. Zo bleek dat in economisch gunstige tijden het aantal tijdelijke banen juist afneemt. Werkgevers hebben dan grote behoefte aan personeel en stellen werknemers dan direct aan op basis van een vaste aanstelling, met alleen de daarbij behorende proeftijd in plaats van eerst een jaar een tijdelijke baan. De ontwikkeling van het aantal ZZP-ers lijkt daaraan tegengesteld. In economisch gunstige tijden neemt het aantal ZZP-ers toe. Beide ontwikkelingen zijn echter vrij continu en behalve door ingrijpende maatschappelijke of juridische maatregelen, nauwelijks te beïnvloeden.

Van belang is ook om nog eens te wijzen op het gebrek aan kennis over de precieze omvang van de verschillende groepen die in dit onderzoek besproken zijn. Vooral de groep overige flexwerkers is groter dan gedacht en een belangrijk deel van deze groep neemt niet deel aan collectieve regelingen en re-integratiemogelijkheden. Dit betekent voor UWV en het beleid in ieder geval dat meer zorgvuldig de vinger aan de pols gehouden kan worden en gestreefd moet worden naar een zo optimaal mogelijke verzekeringsdynamiek en begeleiding van de onderzochte groep. We hopen met dit onderzoek daaraan een goede kwalitatieve en kwantitatieve bijdrage te hebben gegeven.

Tot besluit nog een opmerking over de aanleiding voor het onderzoek. Deze was dat de Kennisagenda UWV 2006-2007 meldde dat het langdurige ziekteverzuim en de instroom in de Wet werk naar inkomen en arbeidsvermogen (Wet WIA) en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) voor overige flexwerkers hoger zou zijn dan bij andere vangnetgroepen. Dit wordt bevestigd door de gegevens in de UWV Kwartaalverkenning 2008-II. Het onderzoek laat echter zien dat er wat betreft de instroom in de regelingen geen aanwijzingen zijn dat er bij de groep overige flexwerkers sprake is van een hoger ziekteverzuim of geneigdheid bij de werkgevers en overige flexwerkers om meer dan andere groepen gebruik te maken van de vangnetregeling. De hoge instroom kan verklaard worden omdat een aanzienlijk deel van de groep op het moment van de keuze om een Ziektewetuitkering aan te vragen toch kiest voor deze vorm van sociale zekerheid en omdat de groep die instroomt achteraf langer in de regeling verblijft dan op basis van het ziekteverzuim van de groep verwacht kan worden. De keuze voor het aanvragen en het verblijf in de regeling zijn dus onderwerpen voor nader onderzoek. Mogelijk kan dit type onderzoek gekoppeld worden aan evalua-

tieonderzoek naar de keuze en de duur van het verblijf in de vangnetregeling bij alle vangnetgroepen en de kwaliteit van de begeleiding daarbij wat betreft de re-integratie.

Literatuurlijst

- Aerts, M.C.M. 2007. 'De zelfstandige in het sociaal recht', Kluwer, Deventer.
- Arents M, Dorenbos R, Vogelaar I, Vrijhof B, Landheer W (2003). Aard en oorzaken ziekteverzuim in de uitzendbranche. Rotterdam: ECORYS-NEI
- Bossche S van den, Hupkens C, Ree J de, Smulders P (2006). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2005: methodologie en globale resultaten. Hoofddorp, TNO
- Creemers MMM, Rooij AAC de, Oude Vrielink HHE, Roelofs PFMM, Klein Hesselink DJ, Schie J van (2003). Nulmeting en onderzoek stand der techniek fysieke en psychische belasting arboconvenant agrarische sectoren: eindrapportage. Doetinchem, Elsevier bedrijfsinformatie bv.
- De Cuyper N & De Witte H (2008). Job insecurity and employability among temporary workers: a theoretical approach based on the psychological contract. In: Katharina Naswall, Johnny Hellgren, Magnus Sverke, The Individual in the Changing Working Life. Cambridge University Press.
- Grijpstra DH, Klein Hesselink DJ, Klaver P de, Miedema EP (1999). Eerste ervaringen met de Wet Flexibiliteit en Zekerheid: een onderzoek onder vier steekproeven van werkgevers, uitzendwerkgevers, uitzendwerknemers en flexwerkers in februari/maart 1999. 's-Gravenhage: Elsevier Bedrijfsinformatie bv
- Klaver PM de, Klein Hesselink DJ, Miedema EP, Schlangen C (2000). Ervaringen met en effecten van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid: 2e meting 2000. 's-Gravenhage: Elsevier Bedrijfsinformatie bv
- Klein Hesselink DJ, Evers GE, Wevers CWJ (1998). De inkomensbescherming van flexwerkers bij ziekte en werkloosheid: onderzoek naar de aard en de omvang van het beschermd zijn van flexibele arbeid bij ziekte en werkloosheid. Den Haag: VUGA-Uitgeverij B.V.
- Klein Hesselink DJ, Vuuren T van (1999). Job Flexibility and Job Insecurity The Dutch Case. *European Journal of Work and Organisational Psychology* 8(2), 273-293
- Klein Hesselink DJ. De Beïnvloedbaarheid van trends in arbeid (2004). In: Houtman, I.L.D., Smulders, P.G.W., Klein Hesselink, D.J. (red.). Trends in arbeid 2004. Hoofddorp: TNO Arbeid
- Knegt R, Klein Hesselink DJ, Houwing H, Brouwer P (2007). Tweede evaluatie van de Wet flexibiliteit en zekerheid. Amsterdam, Hoofddorp, Hugo Sinzheimer Instituut, TNO.
- Leeuw E de, Hox J (1998). Nonresponse in surveys: een overzicht. *Kwantitatieve Methoden* 19(57), pag. 31-53.
- Leeuw E de, Hox J, Huisman M (2003). Prevention and treatment of item nonresponse. *Journal of Official Sciences* 19(62), pag. 153-176.

Nauta H, Donker Van Heel P (2005). Instream Uitzendkrachten 2004: eindrapport. Rotterdam: ECORYS

Smits W, Ameele A van den. De wet flexibiliteit en zekerheid: een onderzoek naar de $\frac{3}{4}$ bepalingen in de cao's van 2006. Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving. 2007

Spreeuwens D, Pal T & Van der Laan G (2006). Signaleringsrapport Beroepsziekten '06. Amsterdam, Nederlands Centrum voor Beroepsziekten.

Toren JP van den, Evers GHM, Commissaris EJ (2002). Flexibiliteit en Zekerheid: effecten en doeltreffendheid van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

UWV (2006). Kroniek van de sociale verzekeringen 2006: Wetgeving en volumeontwikkeling in historisch perspectief. Amsterdam, Uitvoering Werknemersverzekeringen, Concernstaf Financieel Economische Zaken (FEZ).

Vendrig JP, Vroonhof PJM, Folkeringa M & Overweel MJ (2007). Evaluatie Wet uitbreiding rechtsgevolgen Verklaring Arbeidsrelatie. Zoetermeer, EIM bv.

Vossen M & Bouwmeester J (2002). Zelfstandigen zonder personeel en sociaaleconomische voorzieningen. Leiden, Research voor Beleid.

Ybema JF, Evers M (2005). Profiel Arbeid en Gezondheid 2005. Hoofddorp: TNO. ISBN 90-5986-166-3.