

Payrollkrachten

Een onderzoek naar de kenmerken van payrollkrachten

Opdrachtgever: VPO

Rotterdam, 6 december 2011



Payrollkrachten

Een onderzoek naar de kenmerken van payrollkrachten

Opdrachtgever: VPO

Jena de Wit
Peter Donker van Heel

Rotterdam, 6 december 2011

Over Ecorys

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

Ecorys Nederland voert een actief MVO-beleid en heeft een ISO14001-certificaat, de internationaal erkende kwaliteitsstandaard voor milieumanagementsystemen. Wij hebben onze doelen op het gebied van duurzame bedrijfsvoering vertaald in ons bedrijfsbeleid en in praktische maatregelen, zoals het printen van onze documenten op FSC-gecertificeerd papier en het compenseren van onze CO2-voetafdruk.

ECORYS Nederland BV
Watermanweg 44
3067 GG Rotterdam

Postbus 4175
3006 AD Rotterdam
Nederland

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

W www.ecorys.nl

Ecorys Arbeid & Sociaal Beleid
T 010 453 88 05
F 010 453 88 34

Inhoudsopgave

Samenvatting	5
1 Inleiding	7
2 Herkomst payrollkrachten	9
2.1 Payrollcontract als voortzetting bestaande baan	9
2.2 Arbeidsmarktsituatie voor payrollcontract	9
3 Kenmerken van payrollkrachten	11
3.1 Bekendheid met het begrip payrolling	11
3.2 Wie wordt als werkgever beschouwd?	11
3.3 Geslacht	12
3.4 Leeftijd	12
3.5 Opleidingsniveau	13
3.6 Kostwinnaarschap	13
3.7 Aantal payrollcontracten en aantal payrollbedrijven waarvoor men heeft gewerkt	14
4 Kenmerken payrollbaan	15
4.1 Soort werk	15
4.2 Benodigd opleidingsniveau	15
4.3 Sectoren opdrachtgever	15
4.4 Organisatiegrootte opdrachtgever	16
4.5 Locatie opdrachtgever	17
4.6 Type contract bij payrollbedrijf	17
4.7 Opzegtermijn contract	18
4.8 Betaling	18
5 Payrolling als voortzetting bestaande baan	19
5.1 Contractvorm voor en na voortzetting bestaande baan	19
5.2 Kwaliteit van de baan voor en na de overgang naar een payrollcontract	20
5.3 Tevredenheid informatievoorziening door oorspronkelijke werkgever	21
6 Tevredenheid payrollkrachten	23
6.1 Tevredenheid payrolling algemeen	23
6.2 Voorkeur contractvorm	23
6.3 Tevredenheid payrollkrachten	23
6.3.1 De werkzaamheden	23
6.3.2 Beloning	25
6.3.3 Tevredenheid over het payrollbedrijf	25
6.3.4 Zekerheid baan	27
6.3.5 Zekerheid werk algemeen	27
7 Op zoek naar ander werk?	29
7.1 Payrollkrachten op zoek naar een andere baan	29
7.2 Bestemming na de eerste payrollbaan	29

Samenvatting

Dit onderzoek richt zich op payrollkrachten. Meer precies, het gaat om iedereen die op enig moment heeft gewerkt met een payrollcontract in de periode 1 januari 2010 tot en met 30 juni 2011. Er zijn ruim 2.200 payrollkrachten bereikt met een elektronische vragenlijst. Er is gekeken naar de achtergrondkenmerken, de tevredenheid van de payrollkrachten over payrolling, de werkzaamheden, de beloning en de tevredenheid over het payrollbedrijf zelf.

Uit het onderzoek blijkt dat de meerderheid van de payrollkrachten bekend is met het begrip payrolling en dit begrip goed kan omschrijven. Voor ruim een derde van de payrollkrachten (36%) betekende het payrollcontract een voortzetting van een bestaande baan. Voor bijna twee derde (64%) betekende het payrollcontract de start van een nieuwe baan.

De populatie van payrollkrachten bestaat voor een groot deel uit vrouwen (62%). Dat is hoger dan het landelijk gemiddelde in de beroepsbevolking (47%). De gemiddelde leeftijd van payrollkrachten is 38 jaar. In totaal heeft 42 procent van de payrollkrachten een opleiding afgerond op mbo, havo of vwo niveau en ongeveer een derde (34%) van de payrollkrachten heeft een hogere opleiding afgerond (HBO en WO). Bijna de helft van de payrollkrachten is kostwinner (44%).

De helft van de organisaties waar payrollkrachten werkzaam zijn heeft niet meer dan 50 personen in dienst (51%). Payrollmedewerkers zijn veelal werkzaam in de horecasector (21%) en de overheid (18%). De helft van het payrollwerk bestaat uit dienstverlenende werkzaamheden (50%). Daarnaast voert 16 procent administratief werk uit en 14 procent commerciële werkzaamheden.

In totaal 23 procent van de payrollkrachten kreeg bij de eerste baan als payrollkracht direct een vast contract en nog eens 10 procent een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract. De overigen kregen een tijdelijk contract (67%).

Meer dan de helft van de payrollkrachten (56%) zou het liefst een contract hebben bij de organisatie waar zij werkzaam zijn. Voor 40 procent maakt het niet uit of zij een contract bij een payrollbedrijf hebben of bij de organisatie waar zij werkzaam zijn en 4 procent geeft aan liever een payrollcontract te hebben.

80 procent van de payrollkrachten ziet de organisatie waar zij werkzaam zijn als hun werkgever. 17 procent ziet zowel het payrollbedrijf als de organisatie waar zij werkzaam zijn als werkgever en 3 procent ziet het payrollbedrijf als de eigen werkgever.

Payrollkrachten geven payrolling in het algemeen gemiddeld een 6,9 als rapportcijfer. De score is hoger voor aspecten van het payrollbedrijf welke payrollkrachten belangrijk vinden, zoals tijdige uitbetaling, juiste betaling, afhandeling en bereikbaarheid bij vragen en correctheid van het aangeboden contract. De score is ook hoger dan gemiddeld voor aspecten van de werkzaamheden die payrollkrachten belangrijk vinden, zoals het contact met collega's, de werksfeer, het werk in het algemeen, de inhoud van het werk en de arbeidsomstandigheden. Het laagst worden beoordeeld het personeelsbeleid, scholing via het werk, de eigen rechtspositie, de informatievoorziening over het payrollcontract bij het begin van het contract en de informatievoorziening over juridische- of belastingzaken en scholing via het payrollbedrijf. De beloning wordt door de payrollkrachten met een 6 gemiddeld beoordeeld, wat overeenkomt met een landelijk gemiddelde.

1 Inleiding

Payrolling is een nieuw en snelgroeiend fenomeen in Nederland. Door middel van payrolling stellen payrollbedrijven werknemers ter beschikking aan opdrachtgevers. Het payrollbedrijf is als juridisch werkgever verantwoordelijk voor de loonadministratie, verzekeringen, pensioen, salarisbetalingen, verzuimbegeleiding, opleiding en het contractbeheer van de werknemer. Daarnaast zijn leden van de VPO verplicht om de beloningselementen van de inlener aan te houden. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor de werving en selectie en voor het aansturen van de werknemer op het werk (de regie). Het aantal bedrijven dat in Nederland gebruik maakt van payrolling is naar schatting 10.000 tot 11.000.¹

Er is een aantal grote aanbieders van payrolling actief. Door de groter wordende vraag zijn er steeds meer kleinere aanbieders tot de markt toegetreden. Een aantal payrollondernemingen heeft zich gespecialiseerd in dienstverlening voor het MKB. Volgens een onderzoek van het EIM zijn er gemiddeld op enig moment 144.000 personen werkzaam via payroll bedrijven en kan het aantal werknemers verder toenemen tot 180.000 in 2012. De verwachting is dat de markt voor payrolling daarna verder zal groeien, mogelijk tot ruim 215.000 payrollkrachten in 2015, omdat het product steeds bekender wordt en de voordelen van payrolling steeds meer duidelijk worden².

Tegen de achtergrond van de sterke ontwikkeling van de sector en de te verwachten verdere groei bestaat binnen de sector grote behoefte aan informatie over de achtergrondkenmerken van de payrollkrachten en hun tevredenheid met payrolling. Over de vraagkant bestaat al enige informatie, onder meer via de VPO Marktmonitor en enkele onderzoeken. Over de aanbodkant, de populatie van payrollkrachten is vrij weinig bekend. Dit onderzoek richt zich dan ook op de populatie van payrollkrachten.

Dit onderzoek richt zich op de groep payrollkrachten die op enig moment heeft gewerkt met een payrollcontract in de periode 1 januari 2010 tot en met 30 juni 2011. Er zijn ruim 2.200 payrollkrachten met een elektronische vragenlijst bereikt. Een methodologische verantwoording is gegeven in de bijlage.

1 EIM (2010). *Payroll-services in Nederland. Bekendheid, markt en marktpotentie*. In opdracht van VPO.

2 Zie voetnoot 1.

2 Herkomst payrollkrachten

2.1 Payrollcontract als voortzetting bestaande baan

Payrollkrachten die werken via een payrollbedrijf kunnen in twee groepen worden onderscheiden:

1. Payrollkrachten die een nieuwe baan begonnen en een payrollcontract kregen.
2. Payrollkrachten die een payrollcontract aangeboden kregen in hun huidige functie, waarmee zij dus hun reeds bestaande baan voortzetten. Het formele werkgeverschap is daarmee overgegaan van hun (toenmalige) werkgever naar het payrollbedrijf.

Uit het onderzoek blijkt dat voor de meerderheid van de payrollkrachten het payrollcontract een nieuwe baan betekende (64%). Voor 36 procent was het payrollcontract een voortzetting van hun huidige baan (tabel 2.1).

Tabel 2.1 Payrollkrachten voor wie het payrollcontract het begin van een nieuwe of juist een voortzetting van een oude baan was, in procenten (n=1.828)

	Eerste baan met een payrollcontract
Payroll als nieuwe baan	64
Payroll als voortzetting bestaande baan	36
Totaal	100

Bron: enquête.

2.2 Arbeidsmarktsituatie voor payrollcontract

Zoals in de vorige tabel 2.1 te zien is was voor 36 procent van de payrollkrachten het payrollcontract een voortzetting van hun bestaande baan. In het geval van de overige 64 procent, voor wie het payrollcontract een nieuwe baan betekende, was de meerderheid (40%) voorheen studerend of bezig met het volgen van een opleiding (zie Tabel 2.2). Ruim een derde van deze groep had hiervoor een baan (34%), een vijfde was daarvoor werkloos (20%) en een relatief klein deel was arbeidsongeschikt (5%).

Tabel 2.2 Arbeidsmarktsituatie voor het payrollcontract, onder payrollkrachten voor wie het contract een nieuwe baan inhield, in procenten (n=1.152)

Payroll als nieuwe baan	Arbeidsmarktsituatie
Werkend	34
Werkloos	20
School/studie	40
Arbeidsongeschikt	5
Totaal	100

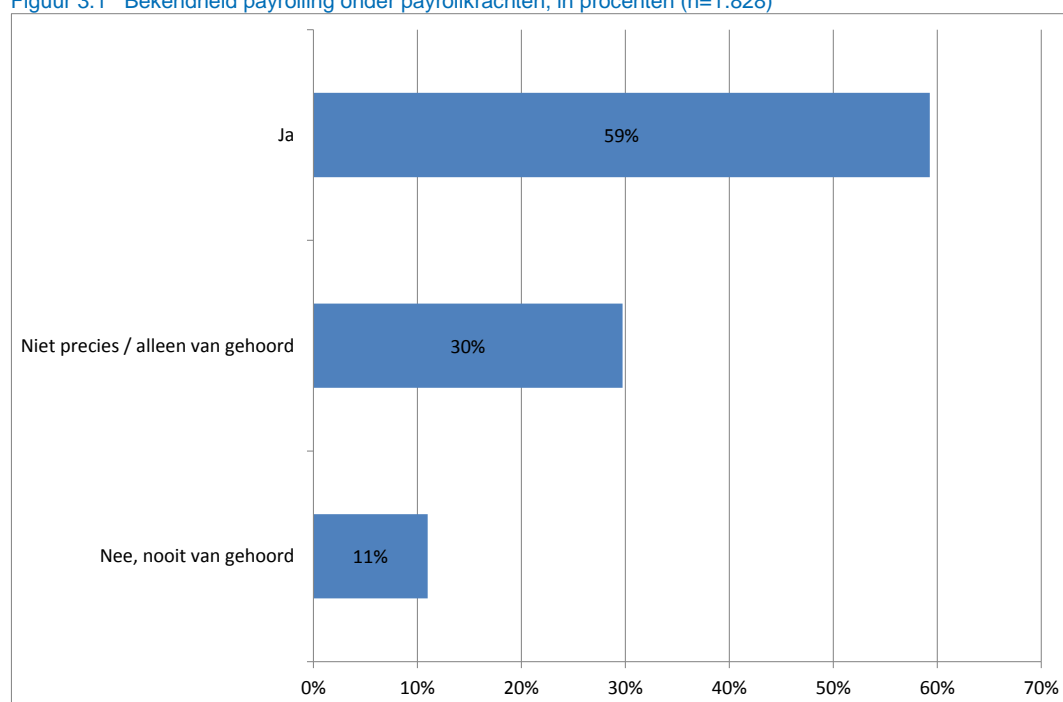
Bron: enquête.

3 Kenmerken van payrollkrachten

3.1 Bekendheid met het begrip payrolling

De meerderheid van de payrollkrachten (59%) geeft aan bekend te zijn met het begrip payrolling. Echter, 11 procent van de payrollkrachten geeft echter aan nog nooit van de term gehoord te hebben. De payrollkrachten zijn vervolgens gevraagd te definiëren wat payrolling precies betekent. Veel van de payrollkrachten geven een goede omschrijving van payrolling. Sommige payroll-medewerkers die een goede definiëring geven van payrolling lijken de antwoorden echter rechtstreeks van internetsites als Wikipedia te hebben gehaald. Het is bij deze groep dan ook niet helemaal zeker of deze echt weet wat payrolling nu precies inhoudt.

Figuur 3.1 Bekendheid payrolling onder payrollkrachten, in procenten (n=1.828)



3.2 Wie wordt als werkgever beschouwd?

Het grootste deel van de payrollkrachten (80%) beschouwt het bedrijf of de instelling waar zij werkzaam zijn als hun werkgever (zie Tabel 3.1).

Tabel 3.1 De organisatie welke payrollkrachten als hun werkgever beschouwen daar waar zij werkzaam zijn of het payrollbedrijf, in procenten (n=1.796)

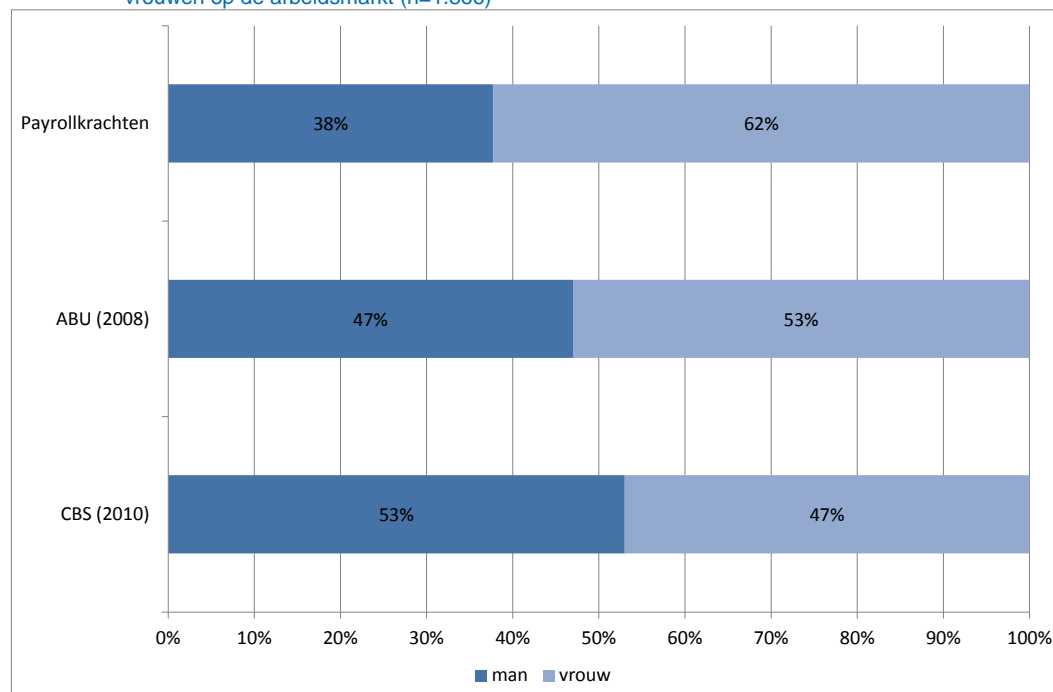
	Percentage
Het bedrijf/de instelling waar ik werk	80
Het payrollbedrijf	3
Allebei	17
Totaal	100

Bron: enquête.

3.3 Geslacht

Een ruime meerderheid van de payrollkrachten (62%) is vrouwelijk. Het aandeel vrouwen onder payrollkrachten ligt hoger dan het aandeel vrouwen in de uitzendbranche (53%) en het aandeel vrouwen op de arbeidsmarkt (47%).

Figuur 3.2 Aandeel vrouwen onder payrollkrachten, vergeleken met uitzendkrachten en landelijk aandeel vrouwen op de arbeidsmarkt (n=1.866)



Bron: enquête; Ecorys (2009). Instream uitzendkrachten 2008 (ABU); CBS (2010) beroepsbevolking naar geslacht en leeftijd.

3.4 Leeftijd

De gemiddelde leeftijd van payrollkrachten is 38 jaar. 30 procent van de payrollkrachten is jonger dan 24 jaar. Dat is lager dan het aandeel jongeren in de populatie uitzendkrachten (46%), maar substantieel hoger dan het aandeel jongeren in de beroepsbevolking (11%) (zie Tabel 3.2). Het aandeel payrollkrachten dat ouder is dan 45 jaar komt met 37 procent redelijk overeen met de werkzame beroepsbevolking (40%).

Tabel 3.2 Leeftijdsverdeling payrollkrachten in vergelijking met uitzendkrachten en de werkzame beroepsbevolking in procenten (n=1.866)

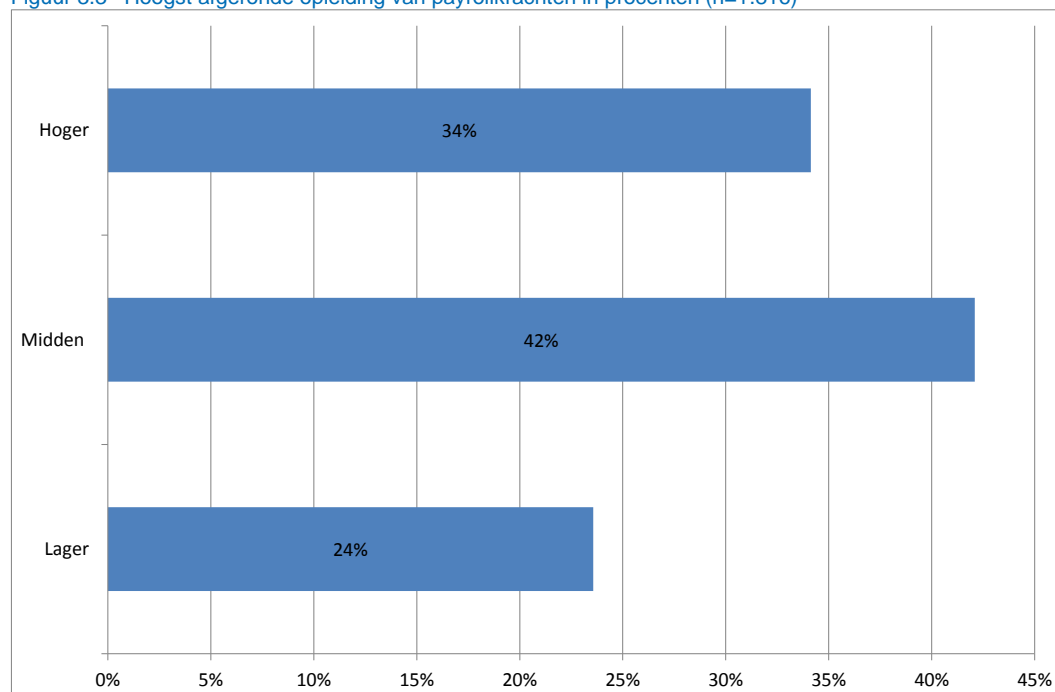
%	Payrollkrachten	Uitzendkrachten	Werkzame beroepsbevolking
Tot 24	30	46	11
25-34	17	26	22
35-44	16	15	27
45+	37	13	40
Totaal	100	100	100

Bron: enquête; Ecorys (2009). Instream uitzendkrachten 2008 (ABU); CBS (2010) beroepsbevolking naar geslacht en leeftijd.

3.5 Opleidingsniveau

Nagegaan is wat de hoogst afgeronde opleiding is van payrollkrachten die momenteel op de payroll staan. Hierbij bestaat 'lager' uit opleidingen afgerond op basisschool, lbo, mavo en vmbo niveau. 'Midden' bestaat uit afgerond opleidingen op havo, vwo en mbo niveau. De categorie 'hoger' bestaat uit hbo, wo bachelor, wo kandidaats en wo doctoraal. Uit figuur 3.3 blijkt dat 24 procent een opleiding op lager niveau heeft afgerond, 42 procent een opleiding op mbo, havo of vwo niveau en 34 procent een hogere opleiding.

Figuur 3.3 Hoogst afgeronde opleiding van payrollkrachten in procenten (n=1.816)



Bron: enquête.

Vergeleken met het opleidingsniveau van de uitzendkrachten (waar 28 procent een hoger onderwijsniveau heeft³) en het opleidingsniveau van de Nederlandse beroepsbevolking (waarvan 23 procent een hoger opleidingsniveau heeft⁴) zijn payrollkrachten met 34 procent hoger opgeleid.

3.6 Kostwinnaarschap

44 Procent van de payrollkrachten is hoofdkostwinner (zie Tabel 3.3).

Tabel 3.3 Aandeel kostwinners onder de payrollkrachten, in procenten (n=1.768)

	Percentage
Kostwinner	44
Geen kostwinner	56
Totaal	100

Bron: enquête.

3 Bron: Ecorys (2009). Instroom uitzendkrachten 2008. In opdracht van ABU.

4 CBS (2010). beroepsbevolking naar geslacht en leeftijd.

3.7 Aantal payrollcontracten en aantal payrollbedrijven waarvoor men heeft gewerkt

56 Procent van de payrollkrachten die niet meer in hun eerste baan als payrollkracht werkzaam zijn, geeft aan na deze baan bij meerdere payrollbedrijven te hebben gewerkt. Gemiddeld waren dit twee payrollbedrijven. Het aantal payrollcontracten van payrollkrachten die niet meer werkzaam zijn in hun eerste baan als payrollkracht is gemiddeld twee.

Tabel 3.4 Gemiddeld aantal payrollbedrijven waarvoor men heeft gewerkt en aantal payrollcontracten dat men heeft gehad, onder payrollkrachten die niet meer werkzaam zijn in hun eerste baan als payrollkracht

	Gemiddelde
Aantal payrollbedrijven waarvoor men heeft gewerkt (n=90)	2
Aantal payrollcontracten (=n=166)	2

Bron: enquête.

4 Kenmerken payrollbaan

4.1 Soort werk

De helft van de payrollkrachten voert dienstverlenende werkzaamheden uit (zie Tabel 4.1). 16 procent voert administratieve werkzaamheden uit en 14 procent voert commerciële werkzaamheden uit.

Tabel 4.1 Soort werk uitgevoerd door payrollkrachten in hun eerste payrollbaan, in procenten (n=1.819)

	Percentage
Dienstverlenend werk	50
Commercieel werk (verkoop, handel)	14
Administratief werk	16
Productiewerk	8
Onderwijs	7
Technisch werk	5
Medisch werk	1
Totaal	100

Bron: enquête.

4.2 Benodigd opleidingsniveau

Een ruime meerderheid van de payrollkrachten geeft aan dat zij middelbaar onderwijs opleidingsniveau nodig hadden voor de werkzaamheden in hun eerste payrollbaan (60%). 27 procent geeft aan dat zij een opleiding op hoger niveau nodig hadden voor de werkzaamheden.

Tabel 4.2 Benodigd opleidingsniveau voor het werk dat payrollkrachten uitvoer(d)en in hun eerste payrollbaan (n=1.609)

	Percentage payrollkrachten
Basisonderwijs	13
Middelbaar onderwijs (Lbo/Vmbo/Mavo/Mbo/Havo/Vwo)	60
Hoger onderwijs (hbo/wo kandidaats/wo doctoraal/Bachelor/Master)	27
Totaal	100

Bron: enquête & Ecorys (2009). Instroom uitzendkrachten 2008. In opdracht van ABU.

4.3 Sectoren opdrachtgever

Het grootste aandeel payrollkrachten werkt in de eerste payrollbaan in de horecasector (21%). Naast de horecasector zijn er ook relatief veel payrollkrachten werkzaam bij de overheid (18%).

Tabel 4.3 Activiteiten van de organisatie waar payrollkrachten hun eerste payrollbaan uitvoer(d)en, in procenten (n=1.776)

Activiteiten van de organisatie	Percentage
Horeca	21
Ministerie, provincie, gemeente (overheid)	18
Anders	10
Sport, cultuur, recreatie	9
Onderwijs	8
Andere zakelijke dienstverlening	6
Voeding en genotmiddelenindustrie	5
Zorg en welzijn	5
Handel	5
Transport en logistiek	3
Landbouw en visserij	2
Metaalindustrie	2
Banken en verzekeraars	2
Energie- en waterbedrijven	2
Andere industrie	1
Post en Telecom	1
Automatisering	1
Bouwnijverheid en installatiebedrijven	0
Chemische industrie	0
Totaal	100

Bron: enquête.

4.4 Organisatiegrootte opdrachtgever

31 Procent van de payrollkrachten werkt in hun eerste baan als payrollkracht bij een organisatie waar 10 tot 49 personen werkzaam zijn (zie Tabel 4.4).

Tabel 4.4 Organisatiegrootte van de organisatie van eerste payrollbaan , in procenten (n=1.527)

Organisatiegrootte	Percentage
1-9 personen	19
10-49 personen	31
50-99 personen	10
100-249 personen	12
250-499 personen	6
500 personen of meer	22
Totaal	100

Bron: enquête.

4.5 Locatie opdrachtgever

De meeste payrollkrachten werken in de provincies Gelderland (17%), Overijssel (16%) en Noord-Brabant (15%). Daarnaast werkt ook een substantieel deel van de payrollkrachten in Zuid- en Noord-Holland (13% en 11%). In de noordelijke provincies, Zeeland en Flevoland is het aandeel payrollkrachten het laagst (zie Tabel 4.5).

Tabel 4.5 Locatie (provincie) van de organisatie waar payrollkrachten hun eerste payrollbaan uitvoer(d)en, in procenten (n=1.828)

Provincie	Percentage
Gelderland	17
Overijssel	16
Noord-Brabant	15
Zuid-Holland	13
Noord-Holland	11
Limburg	6
Utrecht	6
Friesland	6
Groningen	5
Drenthe	2
Zeeland	2
Flevoland	1
Totaal	100

Bron: enquête.

4.6 Type contract bij payrollbedrijf

In totaal kreeg 23 procent van de payrollkrachten bij de eerste baan als payrollkracht direct een vast contract en nog eens 10 procent een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract. De overigen kregen een tijdelijk contract (67%). Kostwinners (zie tabel 3.3) hebben iets vaker een contract voor onbepaalde tijd gekregen (24%), dan wel een contract voor bepaalde tijd met uitzicht op een vast contract (13%).

Tabel 4.6 Contract dat payrollkrachten kregen bij hun eerste baan als payrollkracht, in procenten (n=1.704)

	Percentage
Contract voor onbepaalde tijd (vast)	23
Contract voor bepaalde tijd (tijdelijk)	67
Contract voor bepaalde tijd (tijdelijk) met uitzicht op een vast contract	10
Totaal	100

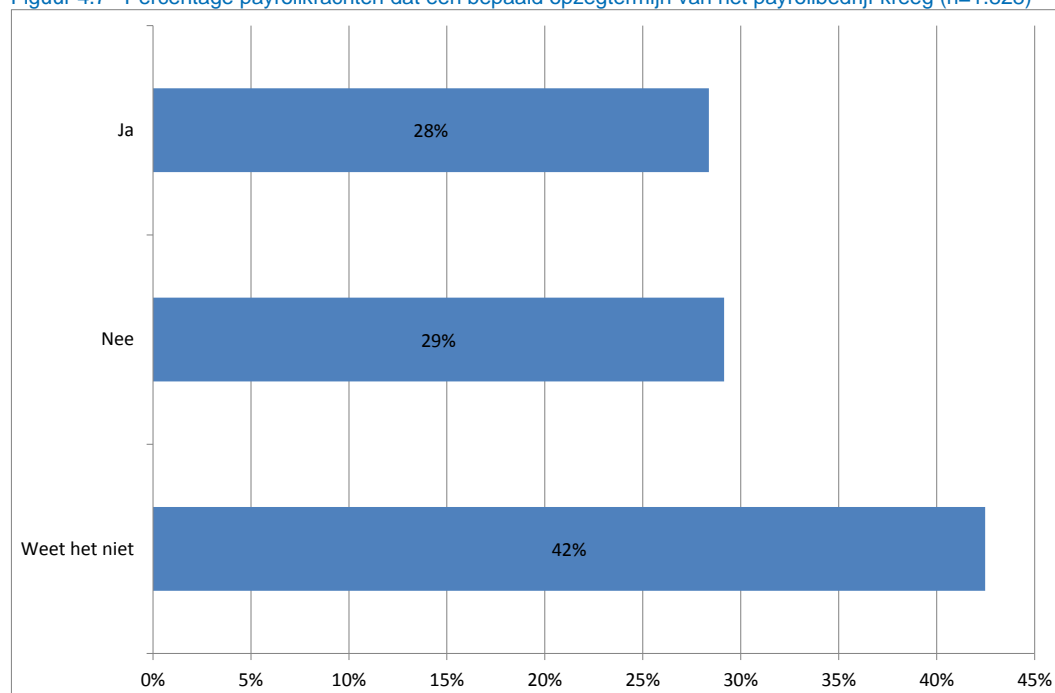
Bron: enquête.

Payrollkrachten met een contract voor een bepaalde tijd hebben een contract van gemiddeld negen maanden. Payrollkrachten die op 30 juni 2011 werkzaam zijn als payrollkracht zijn gemiddeld 2 jaar en 4 maanden werkzaam bij het payrollbedrijf.

4.7 Opzegtermijn contract

In totaal 42 procent van de payrollkrachten weet niet of er een bepaalde opzegtermijn is (zie Figuur 4.7).

Figuur 4.7 Percentage payrollkrachten dat een bepaald opzegtermijn van het payrollbedrijf kreeg (n=1.828)



Bron: enquête.

4.8 Betaling

Bijna de helft van de payrollkrachten ontvangt zijn of haar salaris per week (46%). Onder de categorie 'anders' wordt door de payrollkrachten ofwel een uitbetaling per twee weken genoemd, ofwel uitbetaling na het indienen van de uren bij het payrollbedrijf.

Tabel 4.7 Frequentie betaling salaris voor payrollkrachten, in procenten (n=1.812)

	Percentage
Per week	46
Per vier weken	32
Per maand	17
Anders	5
Totaal	100

Bron: enquête.

5 Payrolling als voortzetting bestaande baan

5.1 Contractvorm voor en na voortzetting bestaande baan

In hoofdstuk 1 is duidelijk geworden dat voor 36 procent van de payrollkrachten de payrollbaan een voortzetting is van een eerdere baan bij de werkgever. Het betreft payrollkrachten die een payrollcontract aangeboden kregen, waarmee zij hun al bestaande baan voortzetten. Het formele werkgeverschap is daarmee overgegaan van hun (toenmalige) werkgever naar het payrollbedrijf. Deze groep is in dit hoofdstuk nader bekeken.

In totaal 39 procent van deze groep had een vaste baan bij de werkgever waar men werkte en (afgerond) 62 procent een tijdelijk contract (zie tabel 5.1). Na aanvaarding van het payrollcontract heeft 43 procent direct een contract voor onbepaalde tijd gekregen via het payrollbedrijf. Dit is een toename van vier procentpunten. Het hoeft hierbij niet om dezelfde mensen te gaan die van een vast naar een vast contract gaan (zie hiervoor tabel 5.2).

Tabel 5.1 Type contract voorafgaande en in payrollcontract bij voortzetting baan (n=592)

Payrollkrachten die bestaande baan voortzetten	Type contract voorafgaande aan de payrollbaan	Type contract in de payrollbaan
Contract voor onbepaalde tijd (vast)	39%	43%
Contract voor bepaalde tijd (tijdelijk)	54%	51%
Contract voor bepaalde tijd met uitzicht op een contract voor onbepaalde tijd (tijdelijk)	8%	6%
Totaal	100%	100%

Bron: enquête.

In de onderstaande tabel 5.2 is te zien in hoeverre mensen met een vast contract bij een werkgever aansluitend ook een vast contract hebben bij het payrollbedrijf. In totaal twee derde (66%) van de mensen met een vast contract bij een werkgever gaan door met een vast contract bij het payrollbedrijf en voor een derde loopt het vaste contract door in een tijdelijk contract. Andersom gebeurt het ook dat mensen met een tijdelijk contract bij een werkgever vervolgens een vast contract krijgen bij een payrollbedrijf. Van alle mensen met een tijdelijk contract gaat ongeveer een zesde (16%) direct door met een vast contract bij het payrollbedrijf. En bijna de helft (48%) van – de overigens relatief kleine groep – mensen met een tijdelijk contract met uitzicht op een vaste baan bij de werkgever, gaat daadwerkelijk door met een vast contract bij het payrollbedrijf.

Tabel 5.2 Veranderingen in type contract na voortzetting in een payrollcontract (n=579)

Contract voordat men een payrollcontract afsloot	Contract voor onbepaalde tijd (vast)	Contract voor bepaalde tijd (tijdelijk)	Contract voor bepaalde tijd (tijdelijk) met uitzicht op een	Totaal
Contract voor onbepaalde tijd (vast)	66	30	4	100
Contract voor bepaalde tijd (tijdelijk)	16	78	6	100
Contract voor bepaalde tijd met uitzicht op een vast contract (tijdelijk)	48	30	22	100
Alle payrollkrachten die hun baan voortzetten	43	51	6	100

Bron: enquête.

5.2 Kwaliteit van de baan voor en na de overgang naar een payrollcontract

Nagegaan is in hoeverre er iets is veranderd in de kwaliteit van de baan die men al had en die vervolgens in een payrollbaan is overgegaan. Met kwaliteit van de baan wordt bedoeld aspecten als arbeidsvoorwaarden, arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen.

De meeste payrollkrachten zijn van mening dat de kwaliteit van de baan op vrijwel alle onderdelen hetzelfde is gebleven (zie Tabel 5.3). VPO leden zijn verplicht de beloning van de opdrachtgever aan te houden. Desondanks zijn er wel veranderingen. De veranderingen komt het meest voor bij de beloning en arbeidsvoorwaarden. 20 procent van de payrollkrachten geeft aan dat deze verbeterd zijn. Daar tegenover staat dat 20 procent aangeeft dat de arbeidsvoorwaarden juist zijn verslechterd. Het pensioen is volgens 16 procent verbeterd is en volgens 17 procent verslechterd. De eigen rechtspositie is volgens 18 procent van de payrollkrachten verslechterd, 73 procent geeft aan dat deze gelijk is gebleven en 9 procent dat deze is verbeterd.

Veel aspecten zijn volgens (meer dan) 90 procent van de payrollkrachten hetzelfde gebleven. Waaronder het contact met de collega's (95%), de werksfeer (90%) en de arbeidsomstandigheden (94%).

Tabel 5.3 Veranderingen in de kwaliteit van de baan na voortzetting in een payrollcontract(n=640)

Payrollkrachten die bestaande baan voortzetten (%)	Verbetering	Gelijk gebleven	Verslechtering
Beloning, arbeidsvoorwaarden	20	60	20
Pensioen	16	67	17
De eigen rechtspositie	9	73	18
Aantal uren per week	10	79	11
Verlof, vakanties e.d.	10	80	10
Duur van het werk	9	80	11
Vergoedingen (reiskosten e.d.)	6	81	13
Personeelsbeleid	4	81	15
Begeleiding bij ziekte	8	82	10
Opleiding, scholing, training via het werk	3	84	13
Positie t.o.v. andere werknemers	4	86	10

Payrollkrachten die bestaande baan voortzetten (%)	Verbetering	Gelijk gebleven	Verslechtering
Werkdruk/stress	5	88	7
Begeleiding tijdens het werk	2	89	9
Werksfeer	3	90	7
Het werk in het algemeen	6	91	3
Uren waarop je moet werken	4	92	4
Inhoud van het werk (uitdagend, leuk, passend)	5	93	2
Bereikbaarheid	2	93	5
Variatie in het werk	5	94	2
Arbeidsomstandigheden	2	94	4
Contact met collega's	4	95	2

Bron: enquête.

5.3 Tevredenheid informatievoorziening door oorspronkelijke werkgever

Payrollkrachten die zijn overgegaan van een contract bij een werkgever naar een payrollcontract zijn verdeeld over de informatie die de oorspronkelijke werkgever heeft gegeven bij de overstap naar een payrollcontract. Bijna de helft (afgerond 48%) geeft aan (zeer) tevreden te zijn met de informatie die de oorspronkelijke werkgever heeft gegeven, 30 procent is hier niet tevreden en ook niet ontevreden over en 22 procent is hier (zeer) ontevreden over.

Tabel 5.4 Tevredenheid over informatievoorziening door oorspronkelijke werkgever bij overgang naar payrollcontract (n=631)

	Tevredenheid omtrent de informatievoorziening over de overgang naar het payrollcontract door de organisatie
Heel tevreden	5
Tevreden	43
Niet tevreden/niet ontevreden	30
Onte tevreden	13
Heel ontevreden	9
Totaal	100

Bron: enquête.

6 Tevredenheid payrollkrachten

6.1 Tevredenheid payrolling algemeen

Payrolling in het algemeen wordt door payrollkrachten met een 6,9 gewaardeerd. Payrollkrachten voor wie het payrollcontract een nieuwe baan betekende geven payrolling gemiddeld een hoger cijfer (7,0) dan payrollkrachten voor wie het payrollcontract een voortzetting van de bestaande werkzaamheden betekende (6,7).

6.2 Voorkeur contractvorm

Alvorens dieper in te gaan op de verschillende aspecten van het werk die payrollkrachten belangrijk vinden is gekeken naar de contractvorm: welke voorkeuren hebben payrollkrachten? De voorkeur van de meest payrollkrachten gaat uit naar een contract bij het bedrijf of de instelling waar de payrollkrachten werkzaam zijn. Dit is het geval bij ruim de helft van de payrollkrachten (56%). Voor 40 procent van de payrollkrachten maakt het niet uit of zij een contract bij het payrollbedrijf hebben of bij het bedrijf waar zij werkzaam zijn. Het aandeel payrollkrachten dat liever een contract heeft bij het payrollbedrijf is met 4 procent relatief klein.

Tabel 6.1 Voorkeur van de payrollkrachten voor een bepaalde contractvorm, in procenten (n=1.564)

	Percentage
Contract bij het bedrijf/de instelling waar ik werk	56
Contract bij het payrollbedrijf	4
Maakt niet uit	40
Totaal	100

Bron: enquête.

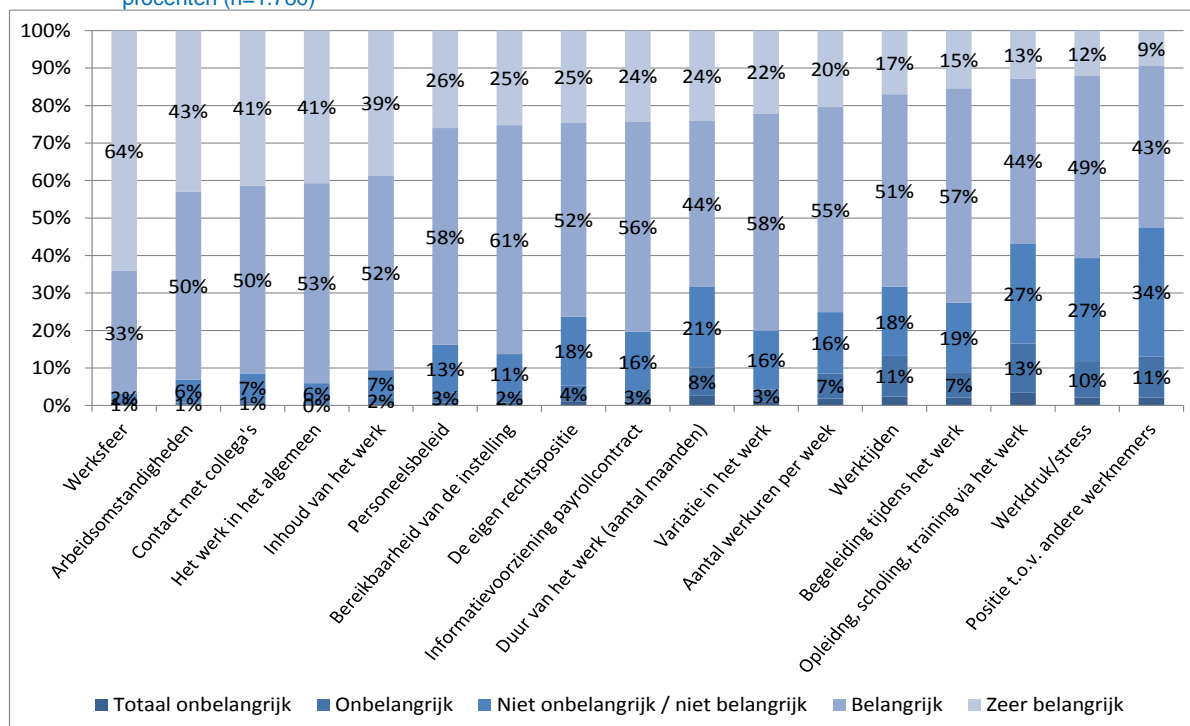
6.3 Tevredenheid payrollkrachten

Nagegaan is welke aspecten van het werk belangrijk zijn voor payrollkrachten. Vervolgens is nagegaan in hoeverre de payrollkrachten tevreden zijn over elk van die aspecten.

6.3.1 De werkzaamheden

Payrollkrachten vinden een goede werksfeer het belangrijkste. Bijna alle payrollkrachten (97%) geven aan dit (zeer) belangrijk te vinden (Figuur 6.1). Daarnaast wordt ook het werk in het algemeen (94%), de arbeidsomstandigheden (93%), het contact met collega's (91%) en de inhoud van het werk (91%) door bijna alle payrollkrachten als (zeer) belangrijk gevonden. De positie ten opzichte van andere werknemers, werkdruk/stress, opleiding, training en scholing via het werk is voor payrollkrachten relatief van minder belang.

Figuur 6.1 Mate waarin payrollkrachten bepaalde zaken in de werkzaamheden van belang vinden, in procenten (n=1.780)



Bron: enquête.

De aspecten die de payrollkrachten het belangrijkste vinden scoren gemiddeld een 8 (contact met collega's, werksfeer, het werk in het algemeen) of een 7 (inhoud van het werk, arbeidsmarkt-omstandigheden). Personeelsbeleid is één van de lager scorende aspecten (gemiddeld een 6). Daarnaast wordt opleiding/scholing/training via het werk, de eigen rechtspositie en de informatievoorziening over het payrollcontract met een 6 relatief laag beoordeeld.

Tabel 6.2 Rapportcijfer dat de payrollkrachten geven aan de diverse aspecten van de werkzaamheden (n=1.740)

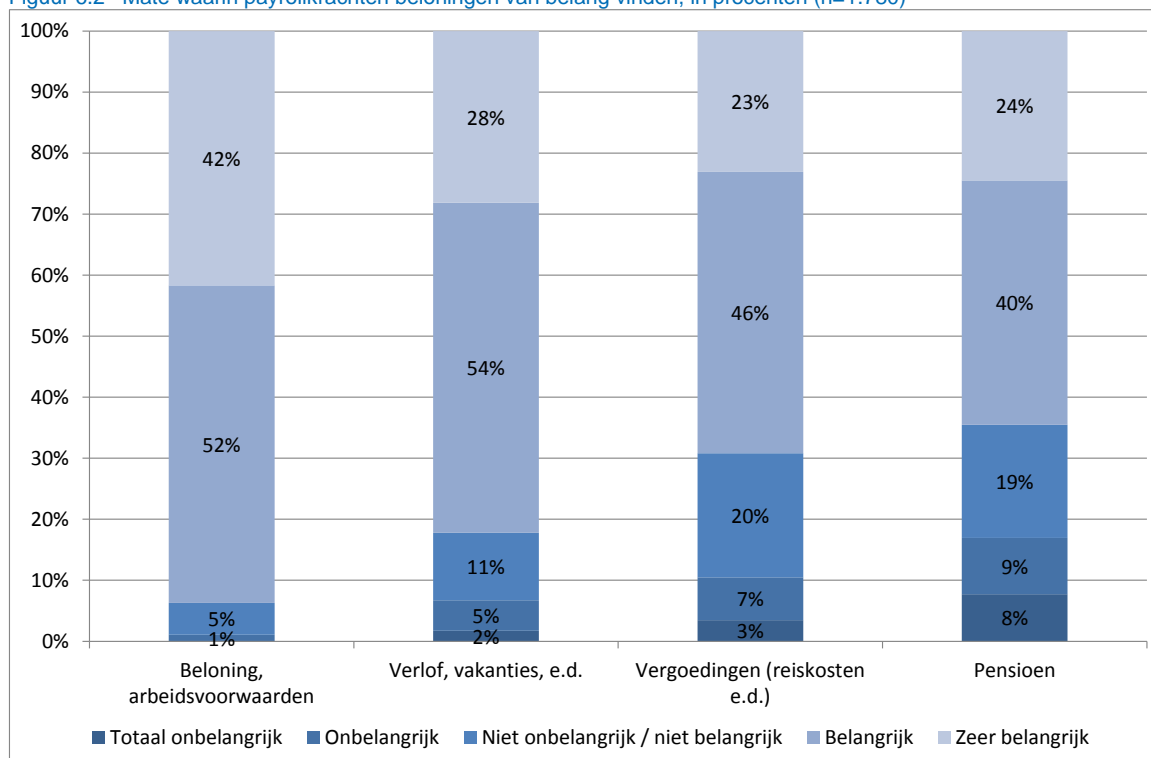
Aspect	Cijfer
Bereikbaarheid van het bedrijf/de instelling	7,9
Contact met collega's	7,8
Werksfeer	7,7
Het werk in het algemeen	7,6
Werktijden	7,6
Inhoud van het werk	7,4
Aantal werkuren per week	7,2
Werkdruk/stress	7,2
Variatie in het werk	7,1
Begeleiding tijdens het werk	7,0
Positie t.o.v. andere werknemers	6,9
Arbeidsmarktomstandigheden	6,9
Duur van het werk (aantal maanden)	6,8
Opleiding, scholing, training via het werk	6,4
De eigen rechtspositie	6,3
Personeelsbeleid	6,1
Informatievoorziening over het payrollcontract	6,0

Bron: enquête.

6.3.2 Beloning

Payrollkrachten vinden de arbeidsvoorwaarden het belangrijkste (zie Figuur 6.2). In totaal vindt 94 procent dit (zeer) belangrijk. Verlof, vakanties en dergelijken wordt door 72 procent en vergoedingen (reiskosten en dergelijken) wordt door 69 procent als (zeer) belangrijk gezien.

Figuur 6.2 Mate waarin payrollkrachten beloningen van belang vinden, in procenten (n=1.780)



Bron: enquête.

Payrollkrachten geven gemiddeld geen hogere score voor de beloning van de werkzaamheden dan een 6,5 (zie Tabel 6.3). Verlof en vakanties worden gemiddeld met net een voldoende beoordeeld (5,5). Uit ander onderzoek blijkt de beloning in Nederland over het algemeen laag wordt beoordeeld door werknemers. Werknemers in Nederland geven gemiddeld een 5,8 voor hun beloning⁵.

Tabel 6.3 Rapportcijfer dat de payrollkrachten geven aan de diverse vormen van beloning (n=1.630)

	Cijfer
Beloning, arbeidsvoorwaarden	6,5
Vergoedingen (reiskosten e.d.)	6,2
Pensioen	6,1
Verlof, vakanties, e.d.	5,5

Bron: enquête.

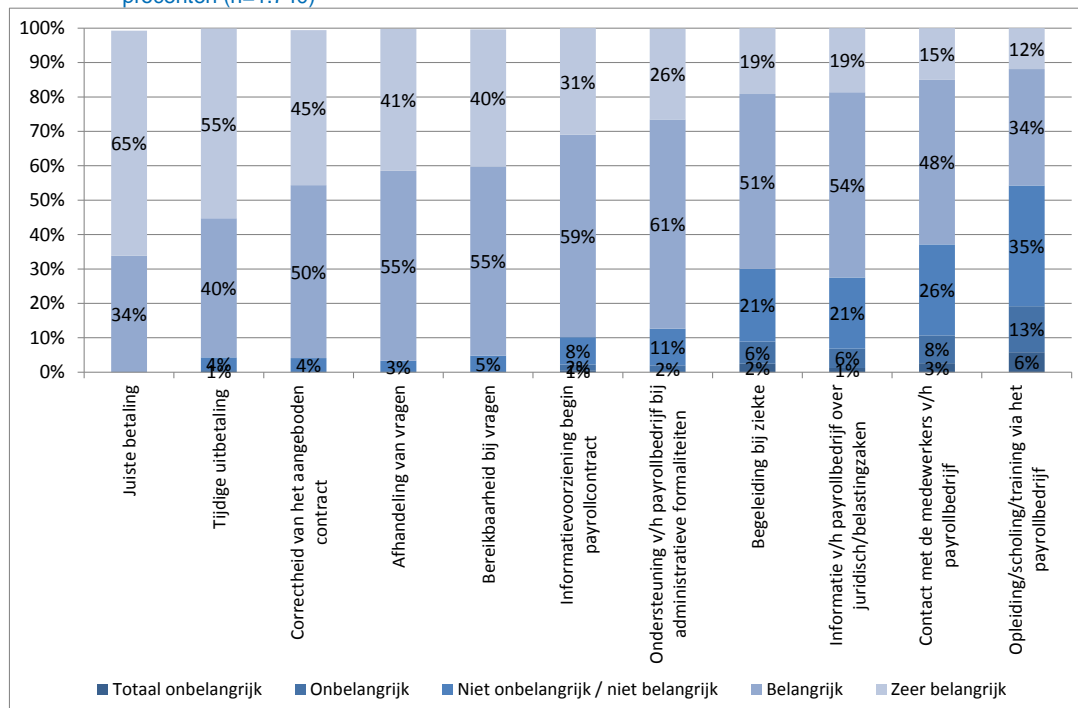
6.3.3 Tevredenheid over het payrollbedrijf

Juiste betaling door het payrollbedrijf wordt door alle payrollkrachten als (zeer) belangrijk gezien (zie Figuur 6.3). Goede afhandeling van vragen (96%), bereikbaarheid bij vragen (95%), tijdige uitbetaling (95%) alsook de correctheid van het door het payrollbedrijf aangeboden contract (95%) wordt door bijna alle payrollkrachten als (zeer) belangrijk genoemd. Iets meer dan de helft van de

5 <http://www.tevredenheidsindex.nl/medewerkerstevredenheid/actuele-indexen/>.

payrollkrachten vindt de mogelijkheid tot opleidingen, scholing of trainingen via het payrollbedrijf niet erg van belang (54%).

Figuur 6.3 Mate waarin payrollkrachten bepaalde aspecten van het payrollbedrijf van belang vinden, in procenten (n=1.740)



Bron: Enquête.

Het meest tevreden zijn payrollkrachten met de tijdigheid van de uitbetaling door het payrollbedrijf, welke zij met een 7,7 beoordelen (zie Tabel 6.4). Uit de wijze waarop de payrollkrachten diverse aspecten van het payrollbedrijf beoordelen, blijkt ook dat de punten die zij het belangrijkste vinden (zie Figuur 6.3) ook het best beoordeeld worden. De informatievoorziening vanuit het payrollbedrijf scoort relatief laag.

Tabel 6.4 Rapportcijfer dat de payrollkrachten geven voor diverse aspecten van het payrollbedrijf (n=1.644)

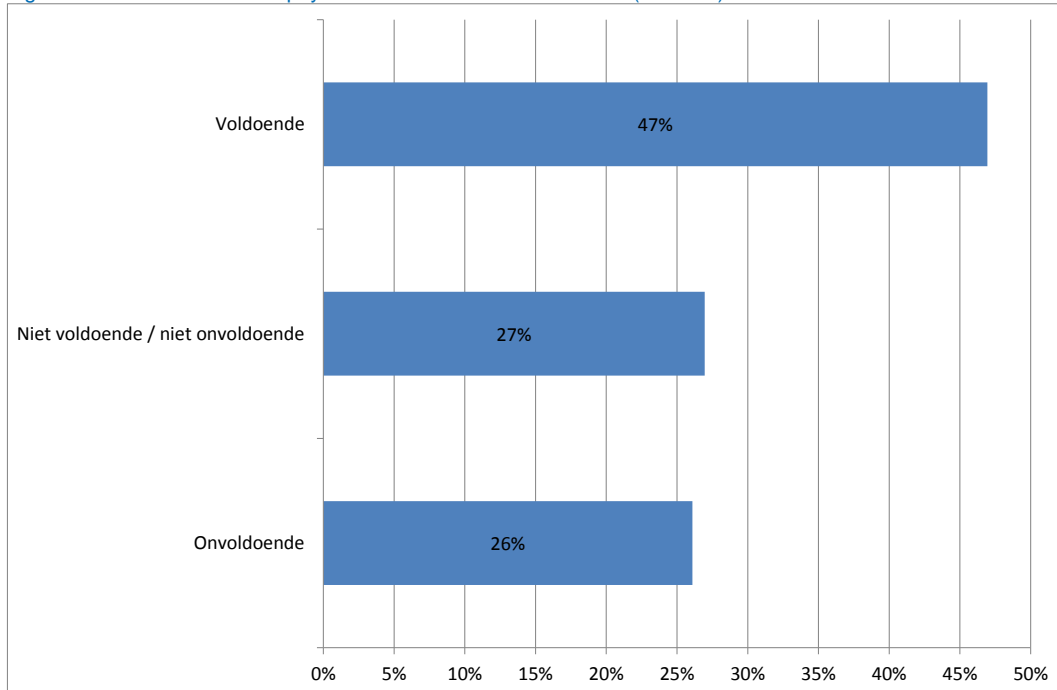
	Cijfer
Tijdigheid van de betaling	7,7
Juiste betaling	7,4
Bereikbaarheid bij vragen	7,0
Correctheid van het aangeboden contract	6,9
Afhandeling van vragen	6,8
Begeleiding bij ziekte	6,5
Ondersteuning door het payrollbedrijf bij administratieve formaliteiten	6,4
Contact met de medewerkers van het payrollbedrijf	6,4
Informatievoorziening bij het begin van het payrollcontract	6,3
Informatie van het payrollbedrijf over juridisch- of belastingzaken	5,7
Opleiding, scholing, training via het payrollbedrijf	5,4

Bron: enquête.

6.3.4 Zekerheid baan

Bijna de helft van de payrollkrachten geeft aan voldoende zekerheid te hebben over hun baan (47%). Ruim een kwart (26%) geeft echter aan onvoldoende zekerheid te ervaren over hun huidige baan (zie Figuur 6.4).

Figuur 6.4 De zekerheid die payrollkrachten ervaren in hun baan (n=1.814)

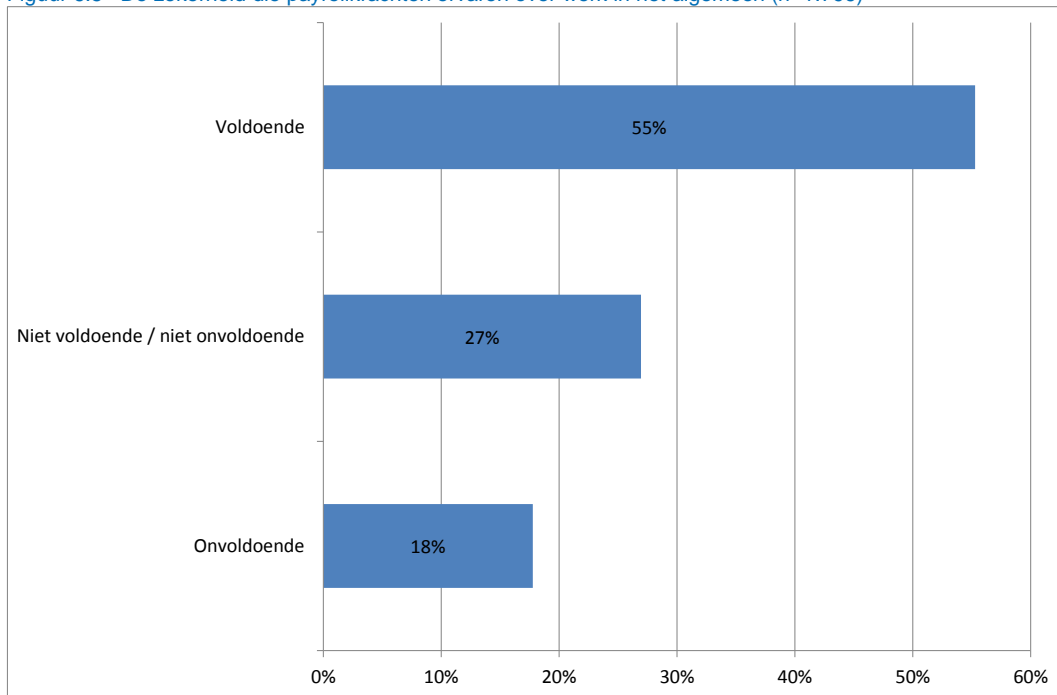


Bron: enquête.

6.3.5 Zekerheid werk algemeen

Over werk in het algemeen ervaren payrollkrachten meer zekerheid dan over hun baan. De meerderheid van de payrollkrachten (55%) geeft aan voldoende zekerheid te hebben over werk in het algemeen.

Figuur 6.5 De zekerheid die payrollkrachten ervaren over werk in het algemeen (n=1.796)



Bron: enquête.

7 Op zoek naar ander werk?

7.1 Payrollkrachten op zoek naar een andere baan

De meerderheid van de payrollkrachten (57%) die op moment van de enquête werkzaam waren via een payrollbedrijf is niet op zoek naar een andere baan (zie Tabel 7.1). 43 Procent zegt wel op zoek te zijn naar ander werk. Van alle payrollkrachten is 14 procent actief op zoek naar ander werk. Volgens de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) is 9 procent van de werkzame beroepsbevolking in Nederland actief op zoek naar werk en 65 procent passief⁶.

Tabel 7.1 Mate waarin payrollkrachten aangeven op zoek te zijn naar ander werk, in procenten (n=1.814)

	Percentage
Ja, actief	14
Ja, passief	29
Nee	57
Totaal	100

Bron: enquête.

7.2 Bestemming na de eerste payrollbaan

Een deel van de huidige payrollkrachten die stoppen met een payrollbaan komt terug in een nieuwe payrollbaan (zie 3.7). Aan de huidige payrollkrachten is gevraagd naar de arbeidsmarktsituatie direct na de eerste payrollbaan. In totaal heeft 44 procent direct een andere (payroll)baan gevonden, 33 procent is begonnen of doorgedaan met een studie of school, 19 procent is werkloos geworden en 3 procent is gepensioneerd. Uiteindelijk heeft deze hele groep per 30 juni 2010 weer een andere payrollbaan. Hieruit is af te leiden dat een deel van de payrollkrachten weliswaar naar ander werk zoekt, maar dat toch een deel – na vertrek – weer in een payrollbaan terugkomt.

6 Raad voor Werk en Inkomen (2011). Arbeidsmarktanalyse 2011.

Bijlage Methodologische verantwoording

Populatie

Het is de eerste keer is dat in Nederland een onderzoek is gedaan naar payrollkrachten. Bij de start was het niet duidelijk in hoeverre het mogelijk was om stromen in beeld te brengen, dat wil zeggen de instroom (start contract) en uitstroom (einde contract) van payrollkrachten. Over de hiervoor de verblijfsduur van payrollkrachten was weinig bekend. En evenmin was duidelijk in hoeverre het mogelijk was om registratiegegevens van payrollkrachten te verzamelen. De oorspronkelijke populatie bestaat uit alle payrollkrachten die in de periode 1 januari 2010 en 30 juni 2011 op enig moment payrollwerk hebben verricht. Daarbinnen is nagegaan in hoeverre uitzendkrachten nog steeds werken via een payrollbedrijf per 30 juni 2011 of niet.

Methode van onderzoek

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van een tweetrapssteekproef. Allereerst zijn de 35 VPO-leden door Heliview aangeschreven om deel te nemen aan dit onderzoek. De leden die wilden participeren in het onderzoek is gevraagd naar het aantal payrollkrachten dat zij in dienst hebben, evenals het aantal payrollkrachten dat zij in dienst hadden. Voor de tweede 'trap' in de steekproef zijn de payrollkrachten benaderd door Heliview om deel te nemen aan het onderzoek middels een elektronische enquête voor payrollmedewerkers, gebruik makend van de e-mailadressen van de participerende VPO-leden. Gestreefd is naar een netto respons van 2.000.

Respons

Uiteindelijk hebben zeven VPO-leden meegewerkt aan het onderzoek. Andere payrollbedrijven waren ofwel niet bereikbaar of wilden niet participeren in het onderzoek. De grotere bedrijven hebben meegewerkt. Een berekening van het marktaandeel in de totale omzet van deze zeven bedrijven laat zien dat het om een substantieel marktaandeel gaat. In totaal hebben 2.278 respondenten meegewerkt aan het onderzoek.

Representativiteit

Er zijn twee groepen: respondenten die per 30 juni 2011 payrollwerk doen (85%) en zij die dat niet meer doen (15%). De steekproef achten wij representatief voor medewerkers die per 30 juni 2011 via een payrollbedrijf werken. De groep respondenten die per 30 juni 2011 geen payrollwerk meer doen is waarschijnlijk ondervertegenwoordigd in de steekproef, afgaande op de registratiegegevens deelnemende payrollbedrijven. Dit sluit echter niet uit dat er van de groep voormalige payrollkrachten voldoende waarnemingen zijn om een beeld van deze groep te geven (circa 350 netto). Uit aanvullende analyses is gebleken dat er geen substantiële verschillen zijn tussen de groepen respondenten die wel en niet werken via een payrollbedrijf per 30 juni 2011. Het enige echte verschil is dat de laatste groep ("vertrekkers") hoger is opgeleid dan de eerste groep ("blijvers"). De verschillen zijn eveneens beperkt voor payrollkrachten voor wie het payrollcontract een nieuwe baan betekende en payrollkrachten voor wie het payrollcontract een voortzetting van een bestaande baan betekende.

De payrollbedrijven die aan het onderzoek hebben deelgenomen hebben voor het uitsturen van de elektronische enquêtes de (voormalige) payrollkrachten zelf benaderd met de vraag of deze wel of niet wilden participeren in het onderzoek. Wanneer (voormalige) payrollkrachten aangaven niet mee te willen doen met het onderzoek zijn zij niet benaderd. Onbekend is in hoeverre meer of minder tevreden werknemers in deze fase hebben besloten om niet mee te doen aan het onderzoek.



Postbus 4175
3006 AD Rotterdam
Nederland

Watermanweg 44
3067 GG Rotterdam
Nederland

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

W www.ecorys.nl

Sound analysis, inspiring ideas