

# Uitzendkrachten in beweging

De samenstelling van de uitzendpopulatie in  
goede en slechte tijden

Opdrachtgever: ABU

ECORYS

Rotterdam, 14 oktober 2009



ECORYS Nederland BV  
Postbus 4175  
3006 AD Rotterdam  
Watermanweg 44  
3067 GG Rotterdam

T 010 453 88 00  
F 010 453 07 68  
E [asb@ecorys.com](mailto:asb@ecorys.com)  
W [www.ecorys.nl](http://www.ecorys.nl)  
K.v.K. nr. 24316726

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



# Inhoudsopgave

<b>Introductie</b>	<b>7</b>
<b>Deel A</b>	<b>9</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>11</b>
1.1 Achtergrond	11
1.2 Onderzoeksdoel	12
1.3 Probleemstelling	12
<b>2 Resultaten</b>	<b>15</b>
2.1 Ontwikkeling instroom uitzendkrachten	15
2.2 Verschillende typen uitzendkrachten	16
2.3 Rol uitzendwerk op de arbeidsmarkt	19
2.4 Uitzendwerk, doelgroepen en conjunctuur	22
2.5 Conclusie	26
<b>Deel B</b>	<b>29</b>
<b>I. De samenstelling van de instroom van uitzendkrachten (1993-2008)</b>	<b>31</b>
A. De instroom van uitzendkrachten	31
B. Het uitzendvolume en conjunctuur	32
C. De instroom van uitzendkrachten en conjunctuur	34
D. De samenstelling van de instroom naar achtergrondkenmerken	35
E. Het aandeel doelgroepen in de instroom	37
F. Arbeidskrachten met een moeilijke positie op de arbeidsmarkt	39
G. Structurele en conjuncturele veranderingen in de samenstelling	42
H. Conclusie	44
<b>II Blijfkansen van uitzendkrachten</b>	<b>47</b>
I. De blijfkans	47
J. De blijfkans en conjunctuur	47
K. De blijfkans van doelgroepen	48
L. De blijfkans van doelgroepen en conjunctuur	49
M. De invloed van andere factoren op de blijfkans	50
N. Conclusie	51
<b>III. De kans op een vaste baan bij de inlener</b>	<b>53</b>
O. De baankans	53
P. De baankans en conjunctuur	54

Q. De baankans van doelgroepen	55
R. De baankans van doelgroepen en conjunctuur	55
S. De invloed van andere factoren op de baankans	56
T. Conclusie	57
<b>Bijlagen</b>	<b>59</b>
<b>Bijlage 1</b> <b>Tijdreeksen 1991-2008</b>	<b>61</b>
<b>Bijlage 2</b> <b>Figuren deel A</b>	<b>67</b>
<b>Bijlage 3</b> <b>Methodologie deel B.I</b>	<b>69</b>
<b>Bijlage 4</b> <b>Methodologie deel B.II</b>	<b>71</b>
<b>Bijlage 5</b> <b>Methodologie deel B.III</b>	<b>73</b>

# Introductie

In opdracht van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) heeft ECORYS aanvullende analyses uitgevoerd op gegevens van het zogenaamde Instroomonderzoek Uitzendkrachten. Dit onderzoek wordt uitgevoerd sinds het jaar 1991 en sinds 1993 door ECORYS, in opdracht van de ABU. De laatste meting betreft het jaar 2008, het jaar van de kredietcrisis. Gegevens zijn geanalyseerd van 45.000 personen die in de genoemde periode uitzendwerk hebben gedaan.

Onderzocht is ontwikkeling van de instroom van uitzendkrachten qua omvang en samenstelling in de periode 1993-2008. Trends zijn statistisch vastgesteld. Structurele en conjuncturele invloeden zijn bekeken.

Het onderzoek is uitgevoerd door de econometristen prof. dr. Marcel Canoy, dr. Martin van der Ende, Erwin Hazebroek en Vincent Thio. De projectleiding was in handen van ondergetekende.

Het onderzoek is begeleid door Leonie Oosterwaal en Aart van der Gaag, respectievelijk beleidsmedewerker en directeur van de ABU.

Het rapport bestaat uit twee delen. Deel A is de samenvatting van het totale onderzoek. De lezer met minder tijd kan volstaan met dit deel. In deel B zijn de resultaten van alle deelonderzoeken weergegeven, die de onderbouwing geven voor deel A.

Peter Donker van Heel  
ECORYS  
Rotterdam, 14 oktober 2009



# Deel A



# 1 Inleiding

## 1.1 Achtergrond

De maatschappelijke positie van uitzendbureaus in Nederland is in de afgelopen decennia sterk veranderd. Er is sprake van een emancipatieproces. In de jaren zestig van de vorige eeuw werden de uitzendbureaus in Nederland nauwelijks geaccepteerd door de overheid. In de jaren zeventig en tachtig moesten nog twijfels worden weggewerkt bij de vakbonden. Daarna heeft de branche een geaccepteerde rol gekregen binnen het arbeidsmarktbeleid. Steeds meer ontstonden vormen van publiek private samenwerking, zoals de Vergoedingsregeling Uitzendarbeid, de Kaderregeling Uitzendwerk en het Vacature-offensief van het CWI. In de jaren negentig heeft de branche een belangrijke rol gespeeld bij het tot stand komen van wetgeving op het gebied van de arbeid (Wet Flexibiliteit en Zekerheid). In het decennium daarna zijn de primaire processen van arbeidsbureaus en uitzendbureaus steeds meer met elkaar verweven. De uitzendbranche is op dit moment een algemeen erkende factor op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Uitzendbureaus in Nederland leveren als werkgever werk aan een groot aantal mensen. Als sector is de uitzendbranche de grootste werkgever in Nederland. Hieronder bevindt zich een substantieel aantal mensen met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt. Een stevig aantal uitzendkrachten vindt jaarlijks een vaste baan bij een inlener, een baan die zonder het uitzendbureau niet gevonden zou zijn<sup>1</sup>. Uitzendbureaus hebben dan ook een functie op de Nederlandse arbeidsmarkt die uitstijgt boven het verlenen van tijdelijk werk.

Onder invloed van de huidige crisis is het uitzendwerk meer in discussie dan in de voorgaande jaren. In de studie ‘Uitzendkrachten in crisistijd’ concludeert FNV-bondgenoten onder meer: “Maar de feiten geven vooral ook een helder beeld dat er veel moet veranderen voor uitzendkrachten in crisistijd. Zowel uitkeringsinstanties als werkgevers moeten zich op basis van deze uitkomsten nog maar eens achter de oren krabben. Flexibiliteit kent grenzen. Grenzen die in de afgelopen jaren met het groeiende aantal flexkrachten zijn overschreden.”

De perceptie is dat uitzendwerk in goede tijden als bruikbare smeerolie van de arbeidsmarkt functioneert, maar dat in slechtere tijden naar voren komt dat tijdelijke arbeidskrachten minder rechten hebben dan vaste krachten.

Bij de meningsvorming over de aard van uitzendwerk hangt het ervan af of het glas half vol of half leeg is. Is het half vol dan vormt uitzendwerk een nuttige springplank naar de

---

<sup>1</sup> *De instroom van uitzendkrachten, 1991 tot en met 2008.* Uitgave ABU. Sinds 1993 uitgevoerd door ECORYS.

reguliere arbeidsmarkt en stelt het bedrijven in staat flexibel om te gaan met vraag-fluctuaties. Is het half leeg dan is het een sector waarin uitzendkrachten geen volwaardige rechten hebben en gezien worden als tweederangs arbeidskrachten.

De percepties nopen tot een reflectie met enige distantie. Wat is de rol van uitzendwerk in de arbeidsmarkt? Hoe verandert die in de tijd? Hoe verloopt die in de kredietcrisis? In dit rapport biedt ECORYS deze reflectie.

De veranderingen in de branche betreffen niet alleen de omvang, maar ook de samenstelling van de uitzendpopulatie. Dit heeft in de eerste plaats te maken met het feit dat uitzendwerk tijdelijk is en dat er telkens nieuwe mensen uitzendwerk doen. Uitzendwerk is conjunctuurgevoelig. En er is een relatie met vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Ook de positie van uitzendbureaus op de arbeidsmarkt verandert, zoals we hebben gezien. Hierdoor is het steeds meer mogelijk geworden om bepaalde bijzondere doelgroepen te bereiken.

## 1.2 Onderzoeksdoel

Het doel van het onderzoek is de veranderingen in de samenstelling van de populatie van uitzendkrachten kwantitatief in beeld te brengen. De aandacht gaat specifiek uit naar bijzondere doelgroepen, mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Daarbij wordt specifiek gedacht aan ouderen, etnische minderheden, langdurig werklozen en arbeidsongeschikten. De invloed van de conjunctuur op de samenstelling vormt een centraal punt van onderzoek.

Het onderzoek van de samenstelling van de populatie en de relatie met de conjunctuur draagt bij om het belang van de uitzendbranche in de arbeidsmarkt specifiek te kunnen duiden. Deze vragen zijn actueel in het licht van de kredietcrisis. Hierbij is het van belang percepties te scheiden van feiten en analyses. Dit onderzoek draagt bij aan de verdere ontwikkeling van feiten en analyses opdat het publieke debat een stevigere fundering krijgt.

## 1.3 Probleemstelling

De vraag is in hoeverre de samenstelling van de uitzendpopulatie in de loop van de tijd is veranderd. Is het zo dat mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt meer of minder voorkomen onder uitzendkrachten? In hoeverre is sprake van trends? In hoeverre hangt die ontwikkeling samen met (structurele) ontwikkelingen op de arbeidsmarkt? Wat is de invloed van de conjunctuur op de samenstelling? Kunnen hiervoor verklaringen worden gegeven? De centrale probleemstelling luidt als volgt:

*Wat is de ontwikkeling van de instroom van uitzendkrachten qua omvang en samenstelling in de jaren 1993-2008?*

De probleemstelling valt uiteen in de volgende onderzoeksvragen:

1. In hoeverre is sprake van structurele dan wel conjuncturele veranderingen in de omvang en *samenstelling* van de instroom van uitzendkrachten (1993-2008)?
2. In hoeverre is sprake van structurele dan wel conjuncturele veranderingen in de *blijfkans* per einde kalenderjaar van verschillende categorieën uitzendkrachten (1993-2008)?
3. In hoeverre is sprake van structurele dan wel conjuncturele veranderingen in de kans op het *vinden van ander werk* van verschillende categorieën uitzendkrachten (1993-2008), waaronder specifiek bij de inlener?
4. Wat kunnen wij leren van *nationaal en internationaal onderzoek* over de maatschappelijke en economische functie van uitzendwerk?

Met betrekking tot de uitzendkrachten analyseren we doelgroepkenmerken (leeftijd, etniciteit, langdurige werkloosheid, arbeidsongeschiktheid) waarbij we ook corrigeren voor dubbeltellingen. Het aandeel doelgroepen is als kernvariabele bekeken, maar daarbinnen is ook gekeken naar specifieke doelgroepen. Andere variabelen nemen we als achtergrondvariabele mee, zoals geslacht, opleidingsniveau, zoekmotief en fase-indeling (opgebouwde rechten). Gebruik is gemaakt van econometrische analyses op een unieke database: een bestand met gegevens van ruim 45.000 individuele uitzendkrachten over de periode 1993-2008. Voor een methodologische verantwoording verwijzen we naar de bijlagen.



## 2 Resultaten

De analyses zijn opgebouwd uit vijf onderdelen. Als eerste beschouwen we de ontwikkeling van de instroom van uitzendkrachten. Vervolgens gaan we in op de samenstelling van de uitzendpopulatie en in het bijzonder het aandeel doelgroepen hierin. Als derde bezien we de rol van uitzendwerk op de arbeidsmarkt. Het vierde onderdeel gaat over de relatie tussen uitzendwerk en conjunctuur, met een bijzondere aandacht voor de verschillende doelgroepen. Tot slot kijken we naar het totaalbeeld.

### 2.1 Ontwikkeling instroom uitzendkrachten

Op basis van statistische analyses blijkt een stijging in het aantal gewerkte uren, maar ook blijkt een zekere vervlakking van de instroom van het aantal uitzendkrachten (personen). De gemiddelde uitzendduur per persoon neemt dus toe. Tot en met het jaar 1998 neemt de groei van de instroom in personen jaarlijks toe, maar daarna neemt de groei af.

Tabel 2.1 Verloonde uren uitzendwerk en instroom van uitzendkrachten (1993-2008)

Jaar	Uitzenduren (x 1 miljoen)	Index uitzenduren	Instroom uitzend- krachten (x 1.000)	Index instroom uitzend- krachten	Uitzendduur gemiddeld (uren)	Index uitzendduur gemiddeld
1993	165	100	569	100	290	100
1995	253	153	648	114	390	135
1996	306	185	741	130	413	142
1997	351	213	769	135	456	157
1998	372	225	782	137	476	164
1999	325	197	771	136	422	145
2000	380	230	746	131	509	176
2001	371	225	725	127	512	176
2002	352	213	650	114	542	187
2004	326	198	615	108	530	183
2006	437	265	730	128	599	206
2008	502	304	734	129	684	236

Bron: CBS en Instroomonderzoek Uitzendkrachten 2008 (bewerking ECORYS).

Voor een deel hangt de afvlakking van de groei van de instroom en de toename van de gemiddelde uitzendduur samen met de invoering van de Flexwet per 1 januari 1999. Sindsdien zijn er meer mogelijkheden voor andere vormen van flexibele arbeid, zowel

voor werkgevers als voor werknemers. Het is aannemelijk dat werkgevers en potentiële uitzendkrachten sinds de invoering van de Flexwet meer uitwijken naar tijdelijke dienstverbanden. Mede onder invloed van de arbeidsmarktontwikkelingen hebben uitzendbureaus beleid in gang gezet door uitzendkrachten langer aan zich te binden met vaste contracten en een langere uitzendduur. Dit gebeurde onder andere door middel van de cao (fase B en C). Deze strategie lukt, want het totale volume gemeten in uren stijgt nog altijd sinds de invoering van de Flexwet, zoals uit de tabel hierboven blijkt. Met hetzelfde aantal personen weten uitzendbureaus dus meer werk te leveren.

## 2.2 Verschillende typen uitzendkrachten

### *Kenmerken van uitzendkrachten*

De samenstelling van de uitzendpopulatie verandert continu. Dit is inherent aan het feit dat uitzendwerk tijdelijk is en dat er telkens nieuwe mensen uitzendwerk doen. Ook de positie van uitzendbureaus op de arbeidsmarkt verandert, waardoor telkens andere groepen kunnen worden bereikt. In Tabel 2.2 zijn de meest recente gegevens weergegeven. In bijlage 1 zijn deze gegevens voor alle onderzoeksjaren gepresenteerd.

Tabel 2.2 Kenmerken uitzendkrachten

2008	
<b>Geslacht</b>	
Mannen	53%
Vrouwen	47%
<b>Opleiding afgerond</b>	
Lbo, mavo, vmbo	28%
Havo, vwo, mbo	53%
Hbo en wo	19%
<b>Leeftijd</b>	
15-24 jaar	46%
25-34 jaar	26%
35-44 jaar	14%
> 45 jaar	13%
<b>Werkloosheidssituatie</b>	
Niet werkloos	87%
Korter dan een jaar werkloos	11%
Langer dan een jaar werkloos	2%
<b>Arbeidsongeschiktheid</b>	
Geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt	1%
<b>Student</b>	
Is nog bezig met opleiding	46%
<b>Thuisituatie</b>	
Woont thuis bij ouders	31%
Getrouwd/vaste partner	39%
Alleen	28%
<b>Andere groepen</b>	
Kostwinnaar	41%
Etniciteit	18%
Doelgroep	31%
Vakantiekrachten	15%

Bron: Instroom onderzoek 2008, ECORYS.

De helft van de uitzendkrachten is vrouw, de helft is jonger dan 25 jaar en de helft volgt nog een opleiding. Bijna driekwart van de uitzendkrachten heeft middelbaar onderwijs afgerond. De samenstelling van het uitzendkrachtenbestand verandert in de loop van de jaren. Op basis van statistische analyses signaleren wij een afname van het aandeel vrouwen, jongeren (tot 25 jaar) en laag opgeleiden (tot mbo). Een significante toename is te zien van het aandeel ouderen (45 jaar en ouder) en hoog opgeleiden (hbo+). Het aandeel hoger opgeleiden neemt toe en het aandeel lager opgeleiden neemt af in de instroom van uitzendkrachten. Gemiddeld genomen is het onderwijsniveau van uitzendkrachten in de afgelopen periode toegenomen. Deze ontwikkeling verloopt parallel met de ontwikkeling in de beroepsbevolking, zoals vastgesteld door het CBS.

### *Motieven van uitzendkrachten*

Feit is dat de groep uitzendkrachten heel divers is. Er zijn uitzendkrachten die het werk beschouwen als springplank naar vast werk. Andere uitzendkrachten zijn studenten of vakantiewerkers. Ook is er een groep mensen die, wanneer ze actief zijn, uitzendwerk verrichten maar geen ambitie of uitzicht hebben op een vaste baan. Er is een niet te onderschatten arbeidsreserve. Naast werklozen zijn dat groepen die niet direct op zoek zijn naar een baan maar in de hoogconjunctuur ertoe verleid worden uitzendwerk te doen (scholieren en studenten en thuis zittende vrouwen). Tabel 2.3 laat de verschillende motieven nog eens cijfermatig zien. Bij de percepties over uitzendwerk dient terdege rekening te worden gehouden met de uiteenlopende motieven van uitzendkrachten.

Tabel 2.3 Motief uitzendwerk naar gezinsituatie (meer dan 1 antwoord is mogelijk, percentages over alle antwoorden)

Type werk dat wordt gezocht	Woonst thuis bij ouders	Getrouwd/samenwonend	Alleenstaand	Anders	Totaal	Waarvan kostwinner
Geld verdienen	47%	32%	38%	37%	38%	36%
Vast werk via uitzendbaan	17%	37%	28%	2%	28%	30%
Werkervaring opdoen	24%	15%	16%	19%	18%	15%
Als vakantiewerk	33%	5%	16%	42%	16%	13%
Tijdelijk werk	16%	12%	18%	17%	15%	16%
Bijbaan naast studie	20%	8%	18%	38%	15%	15%
Extra neveninkomsten uit werk	6%	6%	6%	10%	6%	6%
Overbruggen periode tussen banen	3%	7%	8%	3%	6%	8%
Anders	3%	5%	4%	1%	4%	4%
Combinatie werk en zorg	0%	6%	2%	0%	3%	2%
Ontslag/contract niet verlengd	1%	4%	3%	0%	3%	3%
Doorwerken na pensioen	0%	3%	1%	0%	2%	3%
Wilde ander werk	1%	3%	1%	0%	2%	2%
Als ik werk doe ik altijd uitzendwerk	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Snel werk (na opleiding)	1%	1%	1%	3%	1%	1%
Baan was alleen via uitzendbureau	1%	1%	2%	3%	1%	2%
Leuke/passende baan was een uitzendbaan	1%	1%	0%	0%	1%	1%
Overbrugging tot nieuwe studie	1%	0%	0%	2%	1%	0%
Geen vaste baan te vinden	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Verhuizing	0%	1%	0%	3%	0%	1%
<b>Totaal</b>	<b>176%</b>	<b>150%</b>	<b>165%</b>	<b>181%</b>	<b>162%</b>	<b>158%</b>

Bron: Instroomonderzoek 2008, ECORYS.

### *Doelgroepen*

Door de evolutie van uitzendwerk over de tijd en de veranderende rol van uitzendbureaus is het steeds meer mogelijk geworden om bijzondere doelgroepen te bereiken, zoals ouderen, etnische minderheden, langdurig werklozen en arbeidsongeschikten. Dit betreft groepen waarvan de kansen op de reguliere arbeidsmarkt relatief klein zijn. Voor sommige van deze doelgroepen (vooral arbeidsongeschikten) biedt uitzendwerk zo ongeveer de enige weg naar vast werk. Zij hebben te maken met percepties bij werkgevers en een uitzendbaan geeft hen de gelegenheid die percepties weg te nemen en een vaste baan in de wacht te slepen. Uit divers onderzoek blijkt dat er relatief weinig mensen uit deze doelgroepen direct worden aangenomen op reguliere vacatures bij werkgevers. Lager opgeleiden (tot en met vmbo) hebben een vrij kleine kans op een baan. En ouderen (vanaf 40 jaar) vinden nauwelijks een baan. Wanneer zij werkloos zijn is de kans op een baan nog veel kleiner<sup>2</sup>.

Van de ruim 700.000 uitzendkrachten die jaarlijks instromen zijn er gemiddeld circa 170.000 (24%) die behoren tot een van de vier genoemde doelgroepen. Het aandeel bijzondere doelgroepen is vanaf 2000 structureel toegenomen, zoals blijkt uit de statistische analyse. Dat wil zeggen dat het aandeel van etnische minderheden, ouderen, langdurig werklozen en arbeidsongeschikten is toegenomen. Deze uitkomst is statistisch significant. Deze ontwikkeling strookt met de verwachting, omdat het aantal personen uit doelgroepen op de hele arbeidsmarkt is gestegen. De toename van het aandeel doelgroepen in de uitzendpopulatie hield gelijke tred met de toename van het aandeel doelgroepen op de arbeidsmarkt in Nederland. Dit leidt tot de volgende conclusie:

*Conclusie 1: De samenstelling van de uitzendpopulatie is continu in verandering. Steeds meer mensen uit bijzondere doelgroepen zijn actief op de arbeidsmarkt en zo ook op de uitzendmarkt. Jaarlijks doen circa 170 duizend mensen van bijzondere doelgroepen uitzendwerk (ouderen, etnische minderheden, langdurig werklozen en arbeidsongeschikten).*

Volgens een meer actuele definitie zou het aandeel etnische minderheden in de uitzendkrachtenpopulatie substantieel hoger zijn dan wat nu is aangegeven (24% in 2008). Het aandeel etnische minderheden wordt in het Instroomonderzoek Uitzendkrachten bepaald aan de hand van de methodiek van de Stichting van de Arbeid (StvdA). Dit resulteert in een aandeel 18 procent (2008). In Nederland is sinds jaren een veel ruimere definitie gangbaar, de definitie van de Wet Samen (die niet meer bestaat). In onze analyses gaan wij uit van de lagere variant, om vergelijking met het verleden te kunnen maken. Binnen het huidige beleid moet feitelijk van de hogere variant worden uitgegaan. Ons advies zou zijn om dat vanaf nu ook te doen in het Instroomonderzoek Uitzendkrachten. Het aandeel doelgroepen is volgens deze meer actuele definitie dan ook hoger dan het nu gepresenteerde gemiddelde.

---

<sup>2</sup> Donker van Heel, P.A., MA. Van der Ende en E. Hazebroek, *Vacatures in Nederland 2008*, CWI, Amsterdam, 2008.

## 2.3 Rol uitzendwerk op de arbeidsmarkt

Om het belang van ontwikkelingen in de branche te kunnen duiden, is het nodig deze in het breder perspectief te plaatsen van de rol van uitzendwerk op de arbeidsmarkt. We bespreken hiertoe eerst beknopt wat de literatuur zegt en leggen onze eigen bevindingen er vervolgens naast.

### *Literatuur*

De WRR concludeert in een recent onderzoek dat het perspectief op een baan veel beter is voor van mensen die werkloos worden en in de eerste drie maanden na hun ontslag een uitzendbaan accepteren, dan voor mensen die afhankelijk blijven van een uitkering<sup>3</sup>.

Heyma en De Graaf-Zijl (2009) komen tot de bevinding dat uitzendbedrijven de allocatie op de arbeidsmarkt verbeteren en bijdragen aan een verhoging van de arbeidsparticipatie<sup>4</sup>. De onderzoekers concluderen dat uitzendwerk vooral de werkloosheidsduur verkleint, wat zowel een besparing oplevert in uitkeringen als een verbetering van het menselijke kapitaal van de betrokkenen.

Storrie (2006) wijst er op dat uitzendbedrijven minder perspectiefrijke groepen kansen bieden om in te stromen op de reguliere arbeidsmarkt<sup>5</sup>. Bekend is dat doelgroepen door middel van uitzendwerk kansen geboden worden om een vaste baan te vinden. Er ontbreken echter data over de instroom in een vaste baan van personen met dezelfde kenmerken die geen uitzendwerk hebben gedaan. ECORYS heeft empirisch onderzoek gedaan waaruit blijkt dat het vermoeden van Storrie bevestigd wordt. Hierover meer in de komende paragrafen.

Uit grootschalig onderzoek van EUROCIETT blijkt dat ook mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt meer kans op een baan hebben door uitzendwerk te doen<sup>6</sup>. Door haar bijdrage aan meer flexibiliteit voor bedrijven en het versterken van baankansen voor uitzendkrachten wordt gesteld dat uitzendarbeid meer banen creëert. Een groot deel van die banen zouden volgens EUROCIETT niet hebben bestaan als er geen uitzendbaan aan vooraf was gegaan.

In 2003 concludeerde de Europese Employment Taskforce dat het groeipotentieel van de uitzendmarkt beter benut zou moeten worden. Hier komt de notie naar voren dat uitzendwerk een effectieve opstap naar een vaste baan zou zijn. Uitzendbureaus zouden daarmee een belangrijke plaats als intermediairs innemen die bijdragen aan flexibiliteit en meer werkzekerheid voor uitzendkrachten<sup>7</sup>.

---

3 D. Scheele et al, *Werk en inkomsten na massaontslag*, WRR/CBS, Amsterdam University Press, 2008.

4 Heyma, A. en M. De Graaf-Zijl (2009), De rol van uitzendarbeid binnen de publieke arbeidsbemiddeling. TPEdigitaal 2009 jaargang 3 (2) 142-162.

5 Storrie, D. (2006), *Temporary agency work in the European Union*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

6 EUROCIETT (2007), *More work opportunities for more people*. Brussel.

CIETT (2000), *Orchestrating the evolution of private employment agencies towards a stronger society*. Brussel.

7 Report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok (2003), *Jobs, Jobs, Jobs Creating more employment in Europe*.

### *Empirische resultaten Nederland*

Uit alle Instroomonderzoeken vanaf 1993 blijkt dat jaarlijks gemiddeld ruim 700.000 verschillende mensen starten met een uitzendbaan. In totaal vindt 31 procent een vaste baan bij een werkgever (ruim 200.000 uitzendkrachten). Ruim 100.000 uitzendkrachten, of 14 procent, vinden jaarlijks een vaste baan bij de inlener. Aan het begin van het nieuwe kalenderjaar heeft iets meer dan een derde (34%) nog steeds uitzendwerk.

Wat betreft de rol van uitzendwerk op de Nederlandse arbeidsmarkt kunnen we aan de hand van de literatuur en onze eigen analyses het volgende concluderen:

*Conclusie 2: Uitzendbureaus bieden jaarlijks werk aan ruim 700 duizend personen. Een substantieel deel hiervan zou zonder uitzendbureaus geen ander werk hebben. Ruim 200.000 uitzendkrachten vinden een vaste baan. Ruim 100.000 uitzendkrachten per jaar vinden een vaste baan bij een inlener, een baan die zij anders niet zouden hebben gevonden.*

De vraag van Storrie wat er met deze mensen gebeurd zou zijn zonder uitzendwerk is moeilijk te beantwoorden. Het is onrealistisch om te veronderstellen dat alle mensen die geen vast werk via uitzendwerk verkrijgen werkloos zouden zijn. En ook niet zeker is of mensen die uitzendwerk blijven doen anders geen werk zouden hebben gevonden bij een werkgever. Een internationale vergelijking kan meer houvast geven wat het relevante perspectief is.

### *Rol van uitzendwerk op de arbeidsmarkt: een internationaal perspectief*

Tabel 2.4 laat het aandeel uitzendwerk en het werkloosheidspercentage zien voor een aantal landen in Europa.

Tabel 2.4 Werkloosheidspercentages en uitzendwerk in Europa

	Uitzendwerk 'penetration rate' <sup>*</sup>	Werkloosheidspercentage
Groot-Brittannië	4,73	5,6
Nederland	2,75	3,2
Frankrijk	2,49	8,3
Luxemburg	2,46	4,2
België	2,17	7,5
Ierland	1,66	4,6
Duitsland	1,61	8,4
Oostenrijk	1,46	4,4
Zweden	1,30	9,9
Finland	1,12	6,9
Noorwegen	1,03	3,9
Italië	0,95	6,1
Portugal	0,87	6,7
Spanje	0,79	16,7
Denemarken	0,75	3,8
<b>Totaal Europa</b>	<b>1,91</b>	<b>7,0</b>

<sup>\*</sup> Penetration rate: dagelijks ingezet aantal fte uitzendwerk in percentage van werkgelegenheid.

In onderzoek van EUROCIETT<sup>8</sup> wordt gesteld dat een sterkere uitzendbranche resulteert in een lager werkloosheidscijfer. Ook wordt een relatie geïdentificeerd tussen het gebruik van uitzendwerk en de mate van zwart werk. Volgens deze bron kan een sterke uitzendbranche een bijdrage leveren om werkloosheid en zwart werk tegen te gaan. Volgens EUROCIETT, dat zich baseert op een onderzoek van het Italiaans statistisch instituut in 2005, heeft de flexibilisering van de arbeidsmarkt een grote rol gespeeld om duizenden mensen die voorheen illegaal aan het werk waren werk te verschaffen op de reguliere arbeidsmarkt.

Hoewel deze conclusies beperkt empirisch zijn onderbouwd, acht ECORYS ze wel plausibel. In landen als Italië of Griekenland is er veel zwart werk en vormt de uitzendbranche geen volwaardig alternatief. De Europese Commissie schat dat zwart werk tussen de 7 en 16 procent van het totale BBP van Europa voor zijn rekening neemt in 2004, maar dat er grote verschillen zijn tussen landen<sup>9</sup>. In Zuid- en Oost-Europa kan dat tot 20 procent oplopen.

Je zou kunnen zeggen dat landen met een kleine uitzendsector in drie categorieën uiteenvallen. Naast eerder genoemde landen met een hoog percentage zwart werk, zijn er ook landen met een hoog werkloosheidspercentage (Spanje) of landen met een flexibele arbeidsmarkt (Portugal, Denemarken).

Er zijn ook landen zoals Zweden (zie Tabel 2.4) die een relatief onontwikkelde uitzendbranche hebben en er tevens niet goed in slagen mensen met een afstand naar de arbeidsmarkt aan regulier werk te helpen. Denemarken heeft een soepel ontslagrecht en ook is het eenvoudig om snel nieuw personeel aan te nemen. Mede om die redenen wordt er relatief weinig gebruik gemaakt van uitzendwerk. Wel is de Deense uitzendsector in de afgelopen jaren sterk gegroeid, omdat bedrijven uitzendwerk steeds meer als wervingsinstrument gebruiken<sup>10</sup>.

Uiteindelijk komt het neer op de vraag hoe een land aankijkt tegen het aan het werk zetten van groepen mensen met een afstand tot de reguliere arbeidsmarkt. Er zijn landen die daarvoor zwart werk gebruiken. Andere landen kennen een hoog werkloosheidspercentage, terwijl weer andere landen ervoor kiezen hun arbeidsmarkt te flexibiliseren. Uitzendwerk is een vierde mogelijkheid. In Nederland is uitzendwerk sterk ontwikkeld, hebben we een laag werkloosheidscijfer en relatief weinig zwart werk.

Twee nuanceringspunten moeten worden gemaakt. Ten eerste geldt dat in alle gevallen een effectief beleid om doelgroepen aan regulier werk te krijgen eveneens gewenst is. Maar het internationale vergelijkingsmateriaal laat zien dat het is een illusie is dat daarmee alle doelgroepen aan het werk gezet kunnen worden. Ten tweede is uitzendwerk ook geen garantie op lage werkloosheidspercentages, zoals Frankrijk laat zien.

---

8 Ibid.

9 Europese Commissie (2008), *Employment in Europe Report 2008*. Brussel.

10 European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002), *Temporary agency work: national reports Denmark*. Dublin.

Conclusie 3: Internationale vergelijking toont aan dat landen waar uitzendwerk goed ontwikkeld is, weinig zwart werk en veelal een laag werkloosheidspercentage kennen.

## 2.4 Uitzendwerk, doelgroepen en conjunctuur

### *Uitzendwerk als 'leading indicator'*

Voor de analyse van uitzendwerk en de rol en positie van doelgroepen is het van belang te bezien in welke mate uitzendwerk correleert met economische groei. In een eerdere studie heeft ECORYS dit gedaan in algemene zin (dus zonder naar doelgroepen te kijken). Hieronder volgt eerst kort een samenvatting van die eerdere bevindingen. ECORYS onderzocht of uitzendwerk als 'leading indicator' gebruikt kan worden. In tijden van economische instabiliteit zijn vroegtijdige waarschuwingen over stagnatie of recessie essentieel. Om economische ontwikkelingen te voorspellen kunnen verschillende indicatoren worden ingezet. In Nederland zijn actuele en historische gegevens in ruime mate en frequent beschikbaar en er is veel economisch onderzoek gedaan naar uitzendwerk, zowel vanuit arbeidsmarkt- als conjunctuurperspectief. Daarom vormen uitzendwerkcijfers vooral in Nederland een uitstekende leading indicator.

Cijfers over uitzendwerk zijn vanwege een drietal redenen van grote waarde voor het voorspellen van de economische ontwikkeling. Ten eerste zijn de cijfers eenvoudig te interpreteren. Bij economische groei worden meer uitzendkrachten ingehuurd; wanneer de economie achteruit gaat verliezen uitzendkrachten als eerste hun baan. Op de tweede plaats zijn de uitzendcijfers in Nederland algemeen beschikbaar en worden deze gegevens maandelijks geactualiseerd. Tot slot toont literatuur en onderzoek aan dat er een sterk, real time verband is tussen uitzendwerk en de conjunctuur: uitzendwerkcijfers komen sneller en frequenter beschikbaar dan veel andere economische indicatoren.

Daarmee geven uitzendwerkcijfers een representatief beeld van de actuele economische situatie en bieden de mogelijkheid voorspellingen te doen voor economische ontwikkeling.

### *Blijfkans*

De blijfkans is gedefinieerd als de kans dat een uitzendkracht aan het begin van het volgende jaar na instroom nog uitzendwerk doet. Dit gegeven kan worden uitgelegd als positief (het glas is half vol): een uitzendbureau is geen duiventil en er is meer werkzekerheid. De indicator kan ook negatief worden bekeken (het glas is half leeg): kennelijk zijn bepaalde groepen op uitzendwerk aangewezen en komen zij elders niet aan de slag. De blijfkans is gemiddeld over een langere periode 34 procent (zie tabel 2.5). Dus een op drie uitzendkrachten doet aan het begin van het volgende jaar nog uitzendwerk. De blijfkans is in de periode 1993-2008 naar een structureel hoger niveau gestegen (van 25% in 1993 tot 33% in 2008). Dit effect komt voor rekening van de in 1999 ingevoerde Flexwet. Sindsdien hebben uitzendkrachten meer blijvende zekerheid van uitzendwerk, mede ook door het ingezette bindingsbeleid van uitzendbureaus. Er is een duidelijke significante 'knik' te zien in de ontwikkeling van de blijfkans vanaf het jaar 1999. En dit effect is ook beoogd met de wet. Uitgaande van de doelstelling van de Flexwet, beoordelen wij de ontwikkeling van de blijfkans van uitzendkrachten als positief.

Er is geen bewijs te vinden voor de veronderstelling dat uitzendkrachten van bijzondere doelgroepen bij economische krimp massaal gedumpt worden door uitzendbureaus, omdat de blijfkans voor deze doelgroep redelijk stabiel is (zie tabel 2.5). Wel is het zo dat uitzendkrachten die niet tot de doelgroep behoren, wat langer uitzendwerk blijven doen totdat de economie weer aantrekt.

Tabel 2.5 Blijfkansen doelgroepen versus niet-doelgroepen

	Laagconjunctuur (-3%)	Nulgroei	Hoogconjunctuur (+3%)
Doelgroep	29	32	31
Niet-doelgroep	39	34	34
<b>Gemiddeld</b>	<b>36</b>	<b>34</b>	<b>33</b>

In tabel 2.6 zijn de blijfkansen voor de afzonderlijke doelgroepen gepresenteerd. Ouderen hebben iets hogere blijfkansen en langdurig werklozen en arbeidsongeschikten juist iets lagere blijfkansen.

Tabel 2.6 Blijfkansen voor verschillende doelgroepen

	Laagconjunctuur (-3%)	Nulgroei	Hoogconjunctuur (+3%)
Ouderen (45+)	31	34	33
Langdurig werklozen	26	29	29
Arbeidsongeschikten	26	29	29
Allochtonen	29	32	32
Gemiddeld doelgroepen	29	32	31

### Baankans

De baankans is de kans dat een uitzendkracht een vaste baan vindt bij een inlener. Die kans is gemiddeld over een langere periode 14 procent. Dat betekent dat 1 van elke 7 uitzendkrachten via het uitzendwerk een vaste baan vindt bij de inlener. Dat is een baan die zonder het uitzendbureaus niet zou zijn gevonden. Uitzendkrachten van bijzondere doelgroepen hebben een iets kleinere kans dan gemiddeld. In de afgelopen jaren is de baankans trendmatig toegenomen. De uitzendbureaus zijn daarmee een steeds belangrijker vindkanaal voor werkgevers en werkzoekenden.

De kans op een vaste baan bij de inlener hangt samen met de conjunctuur (zie tabel 2.7). Als het beter gaat met de economie is de kans op een vaste baan bij de inlener groter. De baankans voor niet-doelgroepen is groter dan de baankans voor doelgroepen, ongeacht de economische situatie. Voor uitzendkrachten die niet tot de doelgroep behoren, neemt de baankans in hoogconjunctuur sterker toe dan voor doelgroepen. De verschillen tussen de afzonderlijke doelgroepen zijn beperkt (tabel 2.8).

Tabel 2.7 Baankansen bij de inlener, doelgroepen versus niet-doelgroepen

	Laagconjunctuur (-3%)	Nulgroei	Hoogconjunctuur (+3%)
Doelgroep	6	8	11
Niet-doelgroep	8	11	15
<b>Gemiddeld</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>14</b>

Tabel 2.8 Baankansen bij de inlener voor verschillende doelgroepen

	Laagconjunctuur (-3%)	Nulgroei	Hoogconjunctuur (+3%)
Ouderen (45+)	7	10	13
Langdurig werklozen	5	7	9
Arbeidsongeschikten	6	9	12
Allochtonen	5	7	9
Gemiddeld doelgroepen	6	8	11

Dat zowel de blijf- als baankansen van uitzendkrachten structureel zijn toegenomen, is in overeenstemming met de evaluaties van de Wet flexibiliteit en zekerheid in 2002 en 2006<sup>11</sup>. In 2002 bleek dat de wet had gezorgd voor meer ruimte voor het gebruik van uitzendwerk, duidelijkere contracten en meer werkzekerheid voor uitzendkrachten. De eerste evaluatie had uitsluitend betrekking op een periode van hoogconjunctuur. In 2007 is een tweede evaluatie uitgevoerd, welke ook een periode van laagconjunctuur beslaat. Hieruit blijkt ook dat de Flexwet de flexibiliteit van bedrijven heeft vergroot en heeft geleid tot meer werkzekerheid voor uitzendkrachten.

Op basis van onze econometrische analyses kunnen wij nu empirisch onderbouwen dat uitzendkrachten dankzij de invoering van de Flexwet meer werkzekerheid hebben. De gemiddelde uitzendduur per uitzendkracht is significant toegenomen vanaf 1 januari 1999, de datum van invoering van de Flexwet. Een significante ‘knik’ is eveneens aangetoond bij de blijfkans en de baankans van uitzendkrachten. Deze kansen zijn toegenomen vanaf die datum.

Dit leidt ons tot de vierde hoofdconclusie.

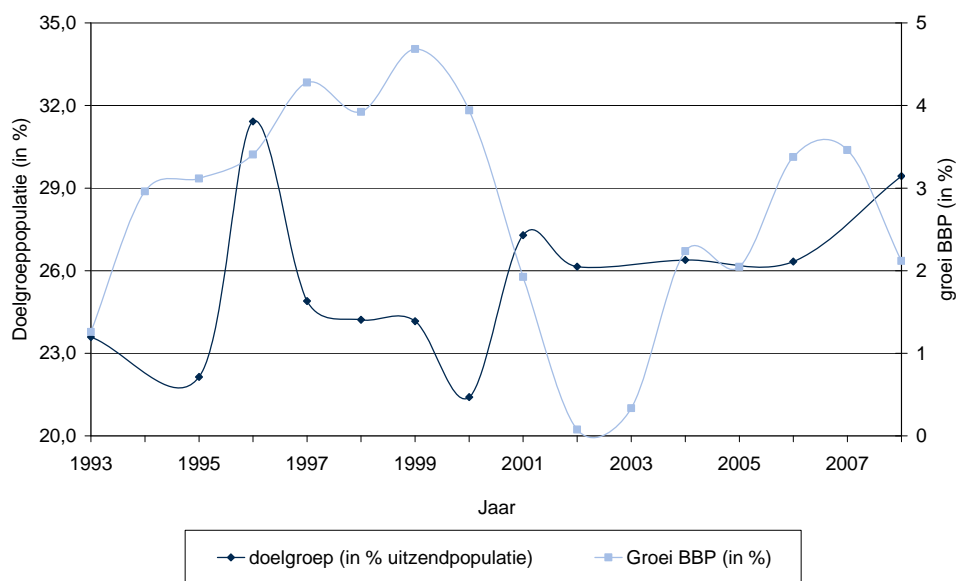
Conclusie 4: Uitzendkrachten hebben als gevolg van de Flexwet meer werkzekerheid. Dit geldt ook voor uitzendkrachten uit doelgroepen. Wel zijn de blijf- en baankansen afhankelijk van de economische situatie.

#### *Doelgroepen en conjunctuur: wie en wanneer?*

Het aandeel doelgroepen is in een periode van hoogconjunctuur laag en in een periode van laagconjunctuur hoog. Deze omgekeerde relatie blijkt duidelijk uit de statistische analyses (zie ook figuur 2.1).

11 Toren, J.P. van den, G.H.M. Evers & E.J. Commissaris (2002), *Flexibiliteit en zekerheid: effecten en doeltreffendheid van de Wet flexibiliteit en zekerheid*. Doetinchem: Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid/Elsevier bedrijfsinformatie. Knegt, R. D.J.K. Klein, H. Houwing en P. Brouwer (2007), *Tweede evaluatie Wet flexibiliteit en zekerheid*. Amsterdam: Hugo Sinzheimer Instituut, Universiteit van Amsterdam en TNO.

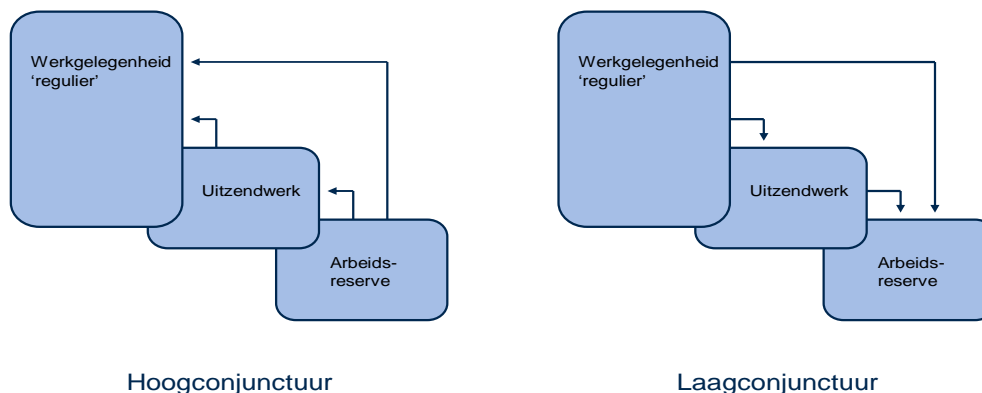
Figuur 2.1 Ontwikkeling aandeel doelgroepen in de instroom van uitzendkrachten en conjunctuur, 1993-2008



Bron: CBS en ABU Instroomonderzoek (bewerking ECORYS).

De verklaring moet volgens ons worden gezocht in de motieven van uitzendkrachten. Mensen uit de bijzondere doelgroepen zijn vaker dan anderen op zoek naar een vaste baan, zo blijkt uit de cijfers. In tijden van hoogconjunctuur kunnen zij deze banen beter vinden en wijken dan uit naar werkgevers. In tijden van laagconjunctuur hebben zij minder kansen bij werkgevers en kunnen wel aan slag bij uitzendbureaus. In Figuur 2.1 is dat weergegeven.

Figuur 2.2 Conjunctuurafhankelijke mobiliteit 'kansarme' groepen op de arbeidsmarkt



De toenemende vraag naar uitzendkrachten wordt in een hoogconjunctuur opgevuld met mensen uit een arbeidsreserve. Dat zijn werklozen en mensen die niet direct op zoek zijn naar een baan, maar in de hoogconjunctuur ertoe worden verleid. Deze laatste groep betreft scholieren en studenten, thuis zittende vrouwen en buitenlanders (Midden en Oost-Europa). De verwachting is dat deze groep in een periode van hoogconjunctuur een grotere kans heeft op een baan op de reguliere arbeidsmarkt en op de uitzendmarkt.

Het verband tussen de positie van doelgroepen en de conjunctuur is complex. We moeten autonome trends (doelgroepen nemen in toenemende mate deel in het arbeidsproces) scheiden van conjuncturele factoren. Ook is het aandeel van doelgroepen afhankelijk van wat er met de andere werknemers gebeurt op de arbeidsmarkt. Als bijvoorbeeld de participatie van de doelgroep stijgt en de participatie van anderen stijgt harder, dan is de doelgroep in absolute zin beter af maar in relatieve zin minder goed. Daarnaast kunnen we niet alle mensen in de doelgroep over één kam scheren. En er moet rekening worden gehouden met enige vertraging. Effecten treden niet altijd direct op, maar na verloop van tijd.

Dit leidt ons tot de vijfde hoofdconclusie:

Conclusie 5: Juist in een neergaande conjunctuur bieden uitzendbureaus werk voor mensen die ergens anders op de arbeidsmarkt weinig kans hebben. Zonder uitzendbureaus zouden mogelijk 170 duizend mensen uit doelgroepen werkloos zijn of zwart werk doen in tijden van laagconjunctuur.

## 2.5 Conclusie

De algemene vraag is wat uitzendbureaus betekenen voor mensen met een over het algemeen minder grote kans op de arbeidsmarkt. En gaat de kredietcrisis ten koste van de positie deze mensen? Het antwoord op deze laatste vraag is ontkennend. Eerder het tegendeel is het geval.

Uitzendbureaus bieden jaarlijks werk aan 700.000 mensen. Zonder uitzendbureaus zou mogelijk een substantieel deel hiervan werkloos zijn of zwart werk doen. Gemiddeld 200.000 uitzendkrachten per jaar vinden een vaste baan. Daarvan vinden ruim 100.000 uitzendkrachten een vaste baan bij een inlener, een baan die zij zonder het uitzendbureau niet zouden hebben gevonden. Uitzendbureaus bieden als werkgever dus zelf werk en vormen tegelijkertijd een opstap naar vast werk bij andere werkgevers.

Het uitzendvolume is in de periode 1993-2008 gestaag gegroeid. Echter, de groei van de instroom van uitzendkrachten (uitgedrukt in personen) vlakt iets af. De gemiddelde uitzendduur per uitzendkracht neemt steeds verder toe. Er is een statistisch significante toename vanaf het jaar 1999. Wij schrijven deze toename van de uitzendduur voor een belangrijk deel toe aan de invoering van de Flexwet per 1 januari 1999.

De datum van de invoering van de Flexwet laat ook een significante 'knik' zien bij andere indicatoren. Vanaf die datum zijn de blijfkans (de kans om uitzendwerk te blijven doen) en de baankans (de kans op een vaste baan bij de inlener) significant toegenomen. Voor deze trendbreuken is een verklaring te geven. Het is aannemelijk dat werkgevers en potentiële uitzendkrachten sinds de invoering van de Flexwet meer uitwijken naar tijdelijke dienstverbanden, direct op de loonlijst. Uitzendbureaus hebben sinds die tijd – mede onder invloed van de arbeidsmarktomstandigheden – meer ingezet op binding van uitzendkrachten (onder andere via de cao). De Flexwet heeft in dit opzicht gewerkt. Uitzendkrachten hebben sinds de invoering van de wet meer werkzekerheid gekregen, wat de bedoeling was van de wet.

Van de meer dan 700.000 uitzendkrachten die jaarlijks instromen zijn er gemiddeld circa 170.000 (24%) die behoren tot de bijzondere doelgroepen. Dat zijn ouderen, etnische minderheden, langdurig werklozen en arbeidsongeschikten. Hierbij is in ons onderzoek traditioneel een beperkte definitie van etnische minderheden gehanteerd. Bij een ruimere – en tegenwoordig ook meer gangbare definitie - is het percentage doelgroepen vijf tot zes procent hoger dan 24 procent. Het aandeel bijzondere doelgroepen is vanaf het jaar 2000 significant toegenomen, zoals blijkt uit de statistische analyse. Dat betekent dat de instroom van uitzendkrachten steeds meer bestaat uit personen waar van wordt verwacht dat zij op de reguliere arbeidsmarkt minder kans hebben.

Het aandeel doelgroepen neemt dus structureel toe, maar in betere economische tijden is het aandeel wat lager en in mindere economische tijden is het aandeel wat hoger. De conjunctuur heeft dus invloed. Uitzendbureaus bieden juist in minder goede economische tijden werk aan mensen die over het algemeen een minder goed perspectief hebben op een vaste baan bij een werkgever. De verklaring moet volgens ons worden gezocht in de motieven van uitzendkrachten. Uitzendkrachten van bijzondere doelgroepen zijn vaker dan andere uitzendkrachten op zoek naar een vaste baan, zo blijkt uit de cijfers. In tijden van hoogconjunctuur kunnen zij deze banen beter vinden en wijken dan uit naar werkgevers. In tijden van laagconjunctuur hebben zij minder kansen bij werkgevers en kunnen wel aan slag bij uitzendbureaus.

De blijfkans en de baankans zijn voor doelgroepen kleiner dan voor uitzendkrachten die niet tot de doelgroepen behoren. De verschillen zijn beperkt.

Is daarmee het glas half vol of half leeg? ECORYS concludeert uit dit onderzoek dat het glas eerder half vol dan half leeg is. Uitzendwerk vormt - ook voor mensen van bijzondere doelgroepen – een springplank naar de reguliere arbeidsmarkt. Landen zonder uitzendwerk scoren niet beter dan Nederland en in sommige opzichten slechter (zwart werk, hoge werkloosheid). Terwijl er geen reden lijkt om het uitzendwerk in crisistijd als ongewenst te beschouwen, is het tegelijkertijd van groot belang dat er ook andere instrumenten ingezet blijven worden om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan regulier werk te helpen. Voor een deel van de mensen die uitzendwerk doet, is het immers zo dat ze het liefst een vaste baan bij een werkgever hebben.



## Deel B



# I. De samenstelling van de instroom van uitzendkrachten (1993-2008)

## A. De instroom van uitzendkrachten

Met de uitzendpopulatie wordt bedoeld de instroom van uitzendkrachten. De instroom is gedefinieerd als het aantal uitzendkrachten dat in een bepaalde periode (een jaar) is begonnen met een uitzendbaan, niet noodzakelijkerwijs hun eerste uitzendbaan<sup>12</sup>. Het gaat bij de instroom om verschillende personen. Er is gecorrigeerd voor het werken bij meer dan één uitzendbureau per jaar. Iedere uitzendkracht die in een bepaald jaar begint met een uitzendbaan wordt één maal geteld. In de periode 1993-2008 zijn er gemiddeld per jaar 707.000 verschillende uitzendkrachten gestart met een uitzendbaan.

Tabel I.1 Verloonde uren uitzendwerk en instroom van uitzendkrachten (1993-2008)

Jaar	Uitzenduren (x 1 miljoen)	Index uitzenduren	Instroom uitzend- krachten (x 1.000)	Index instroom uitzend- krachten	Uitzendduur gemiddeld (uren)	Index uitzendduur gemiddeld
1993	165	100	569	100	290	100
1995	253	153	648	114	390	135
1996	306	185	741	130	413	142
1997	351	213	769	135	456	157
1998	372	225	782	137	476	164
1999	325	197	771	136	422	145
2000	380	230	746	131	509	176
2001	371	225	725	127	512	176
2002	352	213	650	114	542	187
2004	326	198	615	108	530	183
2006	437	265	730	128	599	206
2008	502	304	734	129	684	236

Bron: CBS en ABU Instroomonderzoek Uitzendkrachten 2008 (bewerking ECORYS).

De omvang van de instroom houdt geen gelijke tred met de omvang het uitzendvolume. Dat resulteert in een toenemende gemiddelde uitzendduur per uitzendkracht.

<sup>12</sup> De instroom in een jaar levert een ander getal dan het aantal uitzendkrachten op een bepaald moment. De instroom is groter dan de stand, omdat de gemiddelde duur van een uitzendbaan korter is dan een jaar. Bovendien is de samenstelling van de instroom anders dan van de stand. Dat heeft te maken met verschillende factoren, zoals motieven en kenmerken van uitzendkrachten.

In absolute termen neemt het uitzendvolume sterk toe. *De groei* van het uitzendvolume is over een langere periode (1978-2008) constant. Dat houdt in dat het uitzendvolume jaarlijks gemiddeld ongeveer even veel groeit, afgezien van conjuncturele schommelingen. Uit een statistische analyse van de ontwikkeling van het uitzendvolume blijkt dat de groei van het uitzendvolume zich vooral laat verklaren door de groei van het BBP (zie onderstaande tabel). Daarnaast hebben we een trendvariabele in de analyse opgenomen (het jaar van meten).

Tabel I.2 Schattingsresultaten groei uitzendvolume 1978-2006

	Groei uitzendvolume	
	Parm.	Sign.
Constante	-1,85	
BBP	3,86	**
Trend	-0,10	
<b>Verklaarde variantie</b>	<b>0,32</b>	

Bron: CBS-gegevens bewerkt door ECORYS.

Op basis van statistische analyses is niet aan te tonen dat sprake is van een toename van de instroom van uitzendkrachten. Eerder is sprake van een afvlakking. Tot en met het jaar 1998 neemt de groei van de instroom jaarlijks toe, maar daarna neemt de groei af.

Een verklaring die de onderzoekers hiervoor aandragen is het afnemende aanbod van arbeidskrachten op de externe arbeidsmarkt. Uitzendbureaus zijn daarom al langer bezig om uitzendkrachten aan zich te binden met de bedoeling de gemiddelde uitzendduur per uitzendkracht te verlengen. Daarnaast is er wellicht ook sprake van een afname omdat uitzendbureaus aan de aanbodzijde marktaandeel verliezen aan andere intermediairs op personeelsgebied. Ook zijn er sinds 1 januari 1999 meer mogelijkheden voor andere vormen van flexibele arbeid, zowel voor werkgevers als voor werknemers. Het is aannemelijk dat werkgevers en potentiële uitzendkrachten sinds de invoering van de Flexwet meer uitwijken naar tijdelijke dienstverbanden (substitutie). Ook andere uitkomsten van onze analyses geven een significante 'knik' in de tijdreeksen vanaf 1999 (zie volgende hoofdstukken).

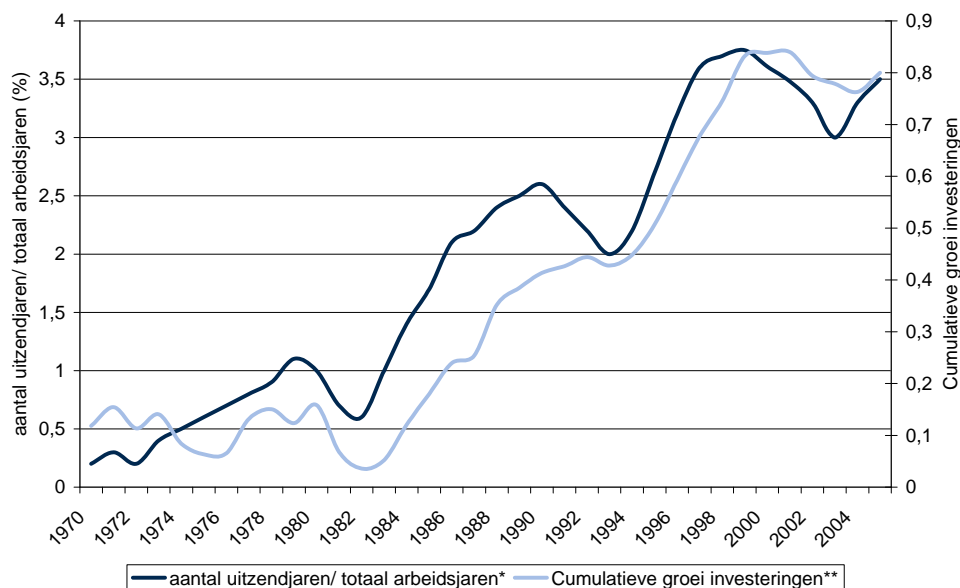
## B. Het uitzendvolume en conjunctuur

De uitzendbranche is te karakteriseren als sterk conjunctuurafhankelijk. In een opgaande conjunctuur voorzien bedrijven eerst in de toegenomen vraag door het inzetten van uitzendkrachten. Hierdoor neemt het aantal uitzendkrachten toe. Bij hoogconjunctuur ontstaat er enige druk op het uitzendvolume (in uren of in omzet), om dat aanbod steeds moeilijker is te vinden. Ook is het zo dat bedrijven dan uitzendcontracten vaker omzetten in vaste contracten. Dit kan worden verklaard doordat de onderhandelingsmacht van werknemers toeneemt in perioden van hoogconjunctuur<sup>13</sup>. Bij een neergaande

13 Ziji, M., E. Berkhout, J.A. Korteweg, E. Sol en M. Aerts, *Uitzendwerk en conjunctuur. Motieven van werkgevers en de gevolgen voor de samenloop met conjunctuur*, SEO/HSI, Amsterdam, 2003.

conjunctuur neemt het uitzendvolume af. Bij laagconjunctuur daalt het aantal uitzenduren naar het dieptepunt.

Figuur I.1 Ontwikkeling aandeel uitzendjaren/totaal arbeidsjaren en de cumulatieve groei van de investeringen (1969-2005)



\* Bron: CPB.

\*\* Bron: CBS. Investerings zijn gedefinieerd als investeringen in vaste activa en zijn in prijzen van 2000.

In Nederland zijn vier conjunctuurgolven in de afgelopen veertig jaar duidelijk te zien in de ontwikkeling van het uitzendvolume. En ook de cijfers in andere landen laten een vergelijkbaar beeld zien. Na elke neergang herstelt het uitzendvolume zich echter en bereikt telkens een hoger niveau dan de voorgaande periode. Dit spoort met onze statistische analyse, waaruit blijkt dat sprake is van een constante groei van het uitzendvolume, die gepaard gaat met conjuncturele schommelingen. Verklaringen voor de pieken en dalen hebben te maken met de economische ontwikkeling en de daarmee gepaard gaande ontwikkeling van de werkgelegenheid, de ruimte op de arbeidsmarkt, de levenscyclus van het product dat door uitzendbureaus wordt geboden en de verhouding van prijs en kwaliteit. Ook veranderingen in motieven van inleners spelen een rol<sup>14</sup>.

Een belangrijk punt van discussie is of uitzendwerk wel of niet voorloopt op de economie. Verschillende studies komen tot verschillende conclusies, variërend van een tweejarige voorlooptijd tot geen voorlooptijd van uitzendarbeid op de economie<sup>15</sup>.

14 Donker van Heel, P.A. en M. Wilkens, *Van flexibel naar bijna vast. De veranderende relatie van uitzendbureaus en flexwerkers*, ECORYS, Rotterdam, 2008. In opdracht van ARTRA.

15 Moolenaar, D. (2002), *The Dutch market for temporary agency work*. PhD thesis, University of Amsterdam. De Graaf-Zijl, M. and E.E. Berkhout (2007), *Temporary agency work and the business cycle*. Discussion paper 51, SEO Economic Research. T.J.A. Dunnewijk, Ontwikkelingen op de uitzendmarkt. *Personeelsbeleid*, jrg. 3, 1987, pp. 112-114. Den Butter, F.A.G., J. Koeman and J.C van Ours(1996), Uitzendarbeid als indicator voor de arbeidsmarkt. *ESB*, 81e jaargang, nr. 4044, februari 1996, p117-121.

De conclusies hangen vaak af van de manier waarop conjunctuur gemeten wordt. Er is een verschil tussen de arbeidsmarkt (werkgelegenheid) en de economie (BBP). De ontwikkeling van de werkgelegenheid loopt altijd achter op de ontwikkeling van het BBP. Uitzendwerk loopt daardoor voor op de werkgelegenheidsontwikkeling, maar gaat juist tegelijk op met de ontwikkeling van het BBP. Voor België, Frankrijk en Nederland is het aannemelijk dat dit het geval is<sup>16</sup>.

Het samenlopen van de conjunctuur en uitzendwerk wordt onderschreven door verschillende economische en econometrische analyses. De Groot en Franses (2005) hebben voor de Nederlandse situatie een lange termijn relatie tussen BBP en uitzendwerk over de periode 1977-2005 gevonden<sup>17</sup>. De relatie tussen BBP en uitzendwerk geldt in 'real time', wat inhoudt dat beide variabelen samenlopen. Dit wordt bevestigd door Den Reijer (2006), die uitzendwerk gebruikt om een samengestelde conjunctuurindex te maken<sup>18</sup>. Goldschmeding (2004) komt op basis van een economische analyse tot dezelfde conclusie<sup>19</sup>.

Dit alles betekent niet dat uitzendwerk geen voorspellende waarde heeft voor de economie. Omdat uitzendcijfers snel en frequent beschikbaar zijn en BBP met een vertraging van een kwartaal gepubliceerd wordt, heeft uitzendwerk nog steeds voorspellende waarde voor de economie. Zodra de inleenvolumes toenemen, wil dat zeggen dat het op dit moment beter gaat. De Groot en Franses (2005) gebruiken deze bevinding om 'real time' voorspellingen van de economie te maken.

Enkele kanttekeningen dienen te worden gemaakt. Uitzendwerk wordt steeds meer als wervingsinstrument gebruikt. Een goed functionerende uitzendkracht kan na verloop van tijd een vast contract aangeboden krijgen. Dit motief speelt vooral in een periode van economische hoogconjunctuur en arbeidsmarktkrapte. Dit betekent dat er een (statistisch aantoonbare) opleving is van uitzendwerk in het begin van een opgaande conjunctuur en ook op de top van een conjunctuur<sup>20</sup>. In de tweede plaats kunnen er grote verschillen zijn tussen landen. In landen met een minder sterke en volwassen uitzendsector dan in Nederland kan de relatie zwak of zelfs niet aanwezig zijn.

## C. De instroom van uitzendkrachten en conjunctuur

Er bestaat dus een samenhang tussen het uitzendvolume en de conjunctuur. De instroom van uitzendkrachten blijkt ook sterk conjunctuurgevoelig. In de volgende figuur is de ontwikkeling van de omvang van de uitzendpopulatie in de afgelopen 15 jaar afgezet tegen de conjunctuur, gemeten in termen van de groei van het bruto binnenlands product (BBP). Tot 2000 is sprake van hoogconjunctuur. Na 2000 remt de ontwikkeling van de

---

16 Canoy, M., P. Donker van Heel en E. Hazebroek (2009), *Temporary Agency Work as a leading economic indicator*. ECORYS, Rotterdam.

17 De Groot, B. and P.H. Franses (2005), *Real time estimates of GDP growth*. Econometric Institute Report 2005-1, Erasmus University Rotterdam.

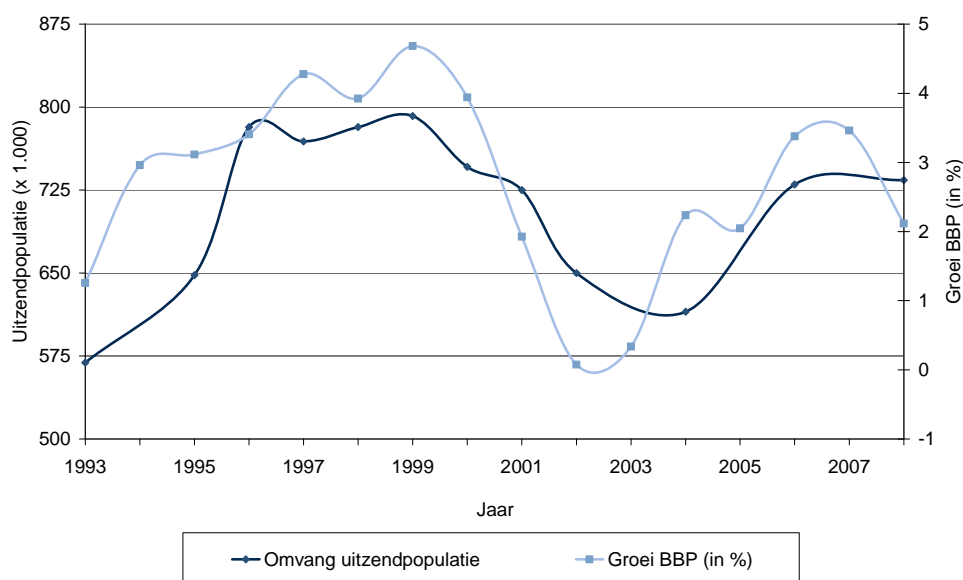
18 Den Reijer, A. (2006), *The Dutch business cycle: which indicators should we monitor?* De Nederlandsche Bank.

19 In: *Motoriek van de economie*, Hoe kan het bedrijfsleven inspelen op economische golfbewegingen? (2004), p37-52.

20 Legerstee, R., P.A. Donker van Heel en M. van der Ende (2008), *Moelijk vervulbare vacatures verklaard en verklaard*, ECORYS, Rotterdam.

economische groei af. Vanaf 2003 is weer sprake van een toename van het BBP en daarmee van de economische groei. Tot 1996 neemt de instroom van uitzendkrachten sterk toe. Tussen 1996 en 2000 blijft het aantal min of meer constant en neemt dan sterk af tot 2004. Daarna neemt de instroom van uitzendkrachten weer toe.

Tabel I.3 Instroom uitzendkrachten en conjunctuur, 1993-2008



Bron: CBS en ABU Instroomonderzoek (bewerking ECORYS).

## D. De samenstelling van de instroom naar achtergrondkenmerken

De samenstelling van de uitzendpopulatie verandert continu. Dit is inherent aan het feit dat uitzendwerk tijdelijk is en dat er telkens nieuwe mensen uitzendwerk doen. Ook de positie van uitzendbureaus op de arbeidsmarkt verandert, waardoor telkens andere groepen kunnen worden bereikt. In de onderstaande tabel zijn de meest recente gegevens weergegeven. De helft van de uitzendkrachten is vrouw, de helft is jonger dan 25 jaar en de helft volgt nog een opleiding. Bijna driekwart van de uitzendkrachten heeft middelbaar onderwijs afgerond. In totaal 19 procent van de instroom van uitzendkrachten heeft een opleiding afgerond op hbo-niveau of hoger. Dit is vergelijkbaar met het opleidingsniveau in de beroepsbevolking. In bijlage 1 zijn deze gegevens voor alle onderzoeksjaren gepresenteerd.

Tabel Kenmerken uitzendkrachten

2008	
<b>Geslacht</b>	
Mannen	53%
Vrouwen	47%
<b>Opleiding afgerond</b>	
Lbo, mavo, vmbo	28%
Havo, vwo, mbo	53%
Hbo en wo	19%

2008	
<b>Leeftijd</b>	
15-24 jaar	46%
25-34 jaar	26%
35-44 jaar	14%
> 45 jaar	13%
<b>Werkloosheidssituatie</b>	
Niet werkloos	87%
Korter dan een jaar werkloos	11%
Langer dan een jaar werkloos	2%
<b>Arbeidsongeschiktheid</b>	
Geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt	1%
<b>Student</b>	
Is nog bezig met opleiding	46%
<b>Thuisituatie</b>	
Woont thuis bij ouders	31%
Getrouwd/vaste partner	39%
Alleen	28%
<b>Andere groepen</b>	
Kostwinnaar	41%
Etniciteit	18%
Doelgroep	31%
Vakantiekrachten	15%

Bron: Instroom onderzoek 2008, ECORYS.

De samenstelling van het uitzendkrachtenbestand verandert in de loop van de jaren. Op basis van statistische analyses signaleren wij een afname van het aandeel vrouwen, jongeren (tot 25 jaar) en laag opgeleiden (tot mbo). Een toename is te zien van het aandeel ouderen (45 jaar en ouder) en hoog opgeleiden (hbo+).

Tabel I.4 Ontwikkeling samenstelling instroom naar achtergrondkenmerken

	Vrouw (in %)		Ouder dan 45 jaar (in %)		Jonger dan 25 jaar (in %)		Laag opgeleid (in %)		Hoog opgeleid (in %)		Fase A (in %)		student (in %)	
Constante	-19,02		41,26	**	13,22		-26,38		28,35		-3,69		47,79	
Trend	-2,42	**	1,33	**	-2,23	**	-3,67	**	1,50	**	-1,96		0,66	
Conjunctuur	0,21	**	-0,10		0,20	**	0,23	**	-0,06		0,26		-0,03	

Het aandeel hoger opgeleiden neemt toe en het aandeel lager opgeleiden neemt af in de instroom van uitzendkrachten. Deze ontwikkeling verloopt parallel met de ontwikkeling in de beroepsbevolking, zoals vastgesteld door het CBS. Het aandeel werknemers in vaste dienst met een hoger onderwijs diploma (hbo of wo) is in de periode 1996 tot en met 2007 toegenomen van 17 procent naar ruim 22 procent. Eenzelfde soort ontwikkeling geldt omgekeerd voor de lager opgeleiden van werknemers in vaste dienst (basis-onderwijs en secundair onderwijs eerste fase (vmbo, mbo niveau 1 en onderbouw havo/vwo)). Tot deze groep behoorde in 1996 nog 23 procent van de werknemers in vaste dienst. In 2007 was dit aandeel geslonken tot minder dan 20 procent (in 2007 19%). De groep van middelbaar opgeleiden (havo, vwo of mbo) is gedurende dezelfde periode licht afgenomen van 60 naar 59 procent.

## E. Het aandeel doelgroepen in de instroom

Bepaalde groepen hebben meer moeite om de arbeidsmarkt te betreden dan andere. Zo ligt de arbeidsparticipatie gemiddeld lager onder ouderen, etnische minderheden, langdurig werklozen en arbeidsongeschikten. Deze groepen worden door de uitzendbranche aangemerkt als bijzondere doelgroepen. Een uitzendkracht wordt gerekend tot de bijzondere doelgroep indien deze ouder is dan 45 jaar, of behoort tot een etnische minderheid, of langer dan 1 jaar werkloos is, of arbeidsongeschikt is. De bijzondere doelgroepen moeten worden onderscheiden van doelgroepen in commerciële zin.

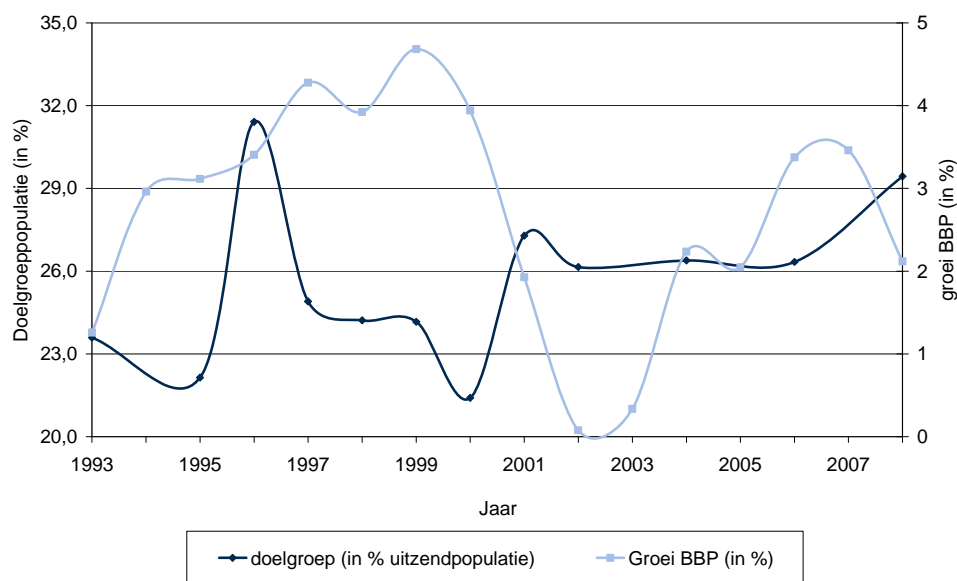
Van de 707.000 uitzendkrachten die jaarlijks instromen zijn er gemiddeld 168.000 die behoren tot een van de vier doelgroepen (24%)<sup>21</sup>. Uitzendwerk kan voor deze groepen een middel zijn om de arbeidsmarkt te betreden en is daarmee een opstap naar vast werk op de loonlijst van een werkgever. Per jaar vindt 31 procent van de uitzendkrachten een vaste baan (ruim 200.000 personen). Gemiddeld vinden jaarlijks 101.000 uitzendkrachten een vaste baan bij de inlener (14%), een baan die zij zonder het uitzendbureau niet zouden hebben gevonden. In hoeverre uitzendkrachten van doelgroepen een grotere of kleinere kans hebben op het vinden van een vaste baan bij de inlener wordt in het vervolg van dit onderzoek nader bekeken.

In de onderstaande figuur is de ontwikkeling van de doelgroep in de totale uitzendpopulatie in de afgelopen 15 jaar afgezet tegen de conjunctuur. Voor de doelgroeppopulatie is gebruik gemaakt van een tweejaargemiddelde. In bijlage 2 zijn figuren gegeven voor de aparte deelpopulaties.

---

21 Het aandeel etnische minderheden is hierbij over de gehele periode berekend volgens de methode van de StvdA. Sinds enkele jaren wordt in Nederland een ruimere definitie gehanteerd (Wet Samen). Wanneer deze definitie zou worden toegepast is het aandeel etnische minderheden in het uitzendkrachtenbestand zes procent hoger voor het jaar 2008. Het aandeel doelgroepen is volgens de ruimere definitie enkele procenten hoger dan volgens de definitie van de StvdA.

Figuur I.2 Ontwikkeling aandeel doelgroepen in de instroom van uitzendkrachten en conjunctuur, 1993-2008



Bron: CBS en ABU Instroomonderzoek (bewerking ECORYS).

Tussen 1995 en 2000 is het aandeel uitzendkrachten in de doelgroepopulatie min of meer constant met een kleine afname tussen 1998 en 2000. Dit is toe te schrijven aan enerzijds een daling van het aandeel ouderen, allochtonen en arbeidsongeschikten in de uitzendpopulatie in deze periode. Anderzijds neemt het aandeel langdurig werklozen toe in deze periode<sup>22</sup>. Na 2000 neemt het aandeel uitzendkrachten uit de doelgroepopulatie weer toe en bedraagt de laatste jaren ongeveer 27 procent. Deze toename is toe te schrijven aan een toename van het aandeel ouderen en allochtonen in de uitzendpopulatie. Het aandeel langdurige werklozen en het aandeel arbeidsongeschikten neemt af in deze periode.

Alleen het aandeel langdurig werklozen volgt een procyclisch patroon (zie bijlage 2). Bij hoogconjunctuur neemt het aandeel langdurig werklozen in de uitzendpopulatie toe en neemt weer af na 2000. De ontwikkeling van het aandeel ouderen en allochtonen in de uitzendpopulatie is eerder als anticyclisch te kenmerken. Tot 2000 neemt het aandeel ouderen en allochtonen in de uitzendpopulatie af. Na 2000 is een toename te zien. Het aandeel arbeidsongeschikten in de uitzendpopulatie neemt geleidelijk af in de tijd. Dit lijkt in sterke mate te worden bepaald door het beleid gericht op het beperken van de instroom in arbeidsongeschiktheidsregelingen. Omdat de uitstroom naar werk onder arbeidsongeschikten voornamelijk plaats vindt in de eerste jaren na instroom, heeft dit een relatief grote invloed op de instroom van arbeidsongeschikten in uitzendarbeid. Een daling in de instroom in arbeidsongeschiktheid hangt samen met een daling in de instroom in uitzendarbeid. In het vervolg van deze paragraaf worden deze relaties nader bekeken, waarbij wordt gecontroleerd voor diverse andere factoren.

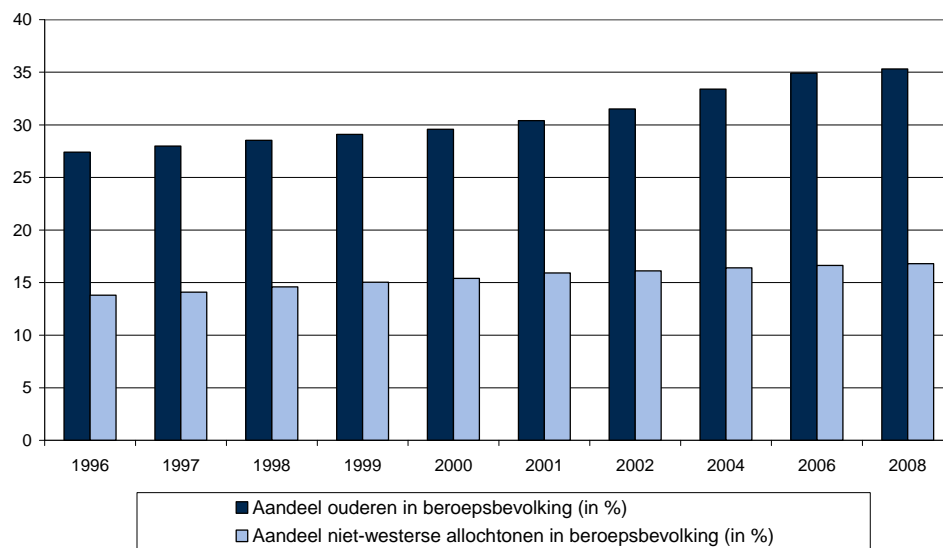
<sup>22</sup> Er is een nauwe verwevenheid tussen de dienstverlening van uitzendbureaus en de instanties waar werklozen zijn ingeschreven. Uit onderzoek blijkt dat uitzendbureaus meer werknemers via het CWI (nu UWV) rekruteren dan via het reguliere arbeidsaanbod. Ongeveer een van elk drie CWI-cliënten die weer aan het werk gaan doet dat via een uitzendbaan (A. Heyma et al., *Uitzendbaan versus direct dienstverband*, SEO, Amsterdam, 2008).

De toenemende vraag naar uitzendkrachten wordt in een hoogconjunctuur opgevuld met mensen uit een arbeidsreserve. Dat zijn werklozen en mensen die niet direct op zoek zijn naar een baan, maar in de hoogconjunctuur ertoe worden verleid. Het gaat bij deze laatste groep om scholieren en studenten, thuis zittende vrouwen en buitenlanders (Midden en Oost-Europa). De verwachting is dat deze groep in een periode van hoogconjunctuur een grotere kans heeft op een baan op de reguliere arbeidsmarkt en op de uitzendmarkt.

## F. Arbeidskrachten met een moeilijke positie op de arbeidsmarkt

Alvorens in te gaan op de bijzondere doelgroepen in de instroom van uitzendkrachten kijken wij naar hun positie op de arbeidsmarkt. Als we de ontwikkeling van het aandeel doelgroepen in de uitzendpopulatie willen verklaren spelen ook structurele factoren een rol. Het is belangrijk expliciet structurele factoren te identificeren die de ontwikkeling op de arbeidsmarkt op langere termijn bepalen. Vanuit een economisch perspectief denken we bij de structurele ontwikkeling van de economie aan veranderingen in de productiestructuur. Gedacht kan worden aan de verschuiving in de structuur van de werkgelegenheid van de industrie naar de dienstensector en de stijging van het opleidingsniveau van de beroepsbevolking. Daarnaast spelen trendmatige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zoals de vergrijzing, de toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen en de toename van het aandeel allochtonen, een rol. Deze veranderingen hebben op langere termijn enerzijds invloed op de vraag naar uitzendkrachten en beïnvloeden anderzijds het arbeidsaanbod. Zo zal er door de vergrijzing sprake zijn van een toename van het aandeel ouderen in de beroepsbevolking. Dit zal mogelijk ook doorwerken in het aandeel oudere uitzendkrachten, wat zal leiden tot een toename van de omvang van de doelgroepenpopulatie en wat de samenstelling zal beïnvloeden.

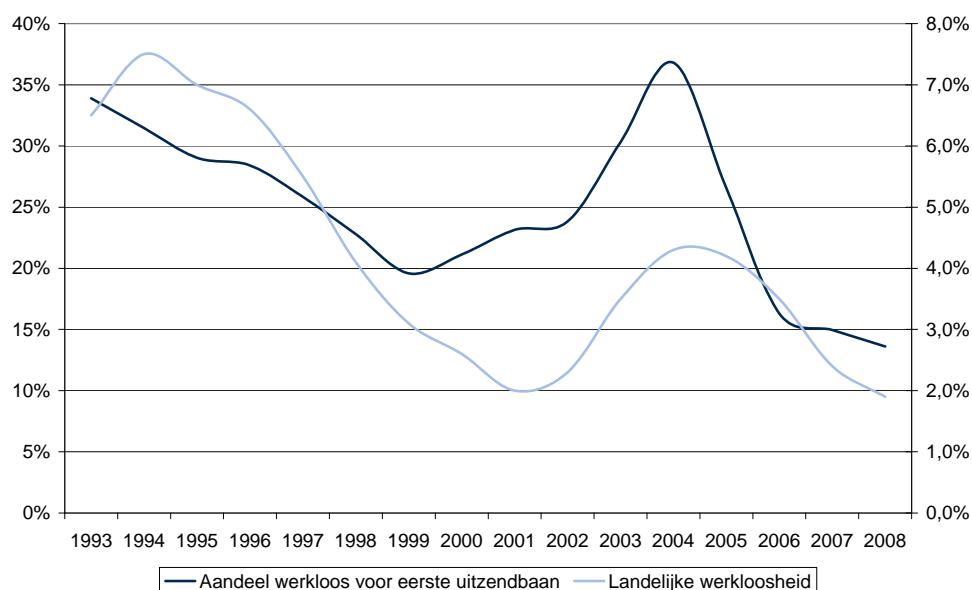
Figuur I.3 Ontwikkeling aandeel ouderen en allochtonen in de beroepsbevolking



Bron: CBS.

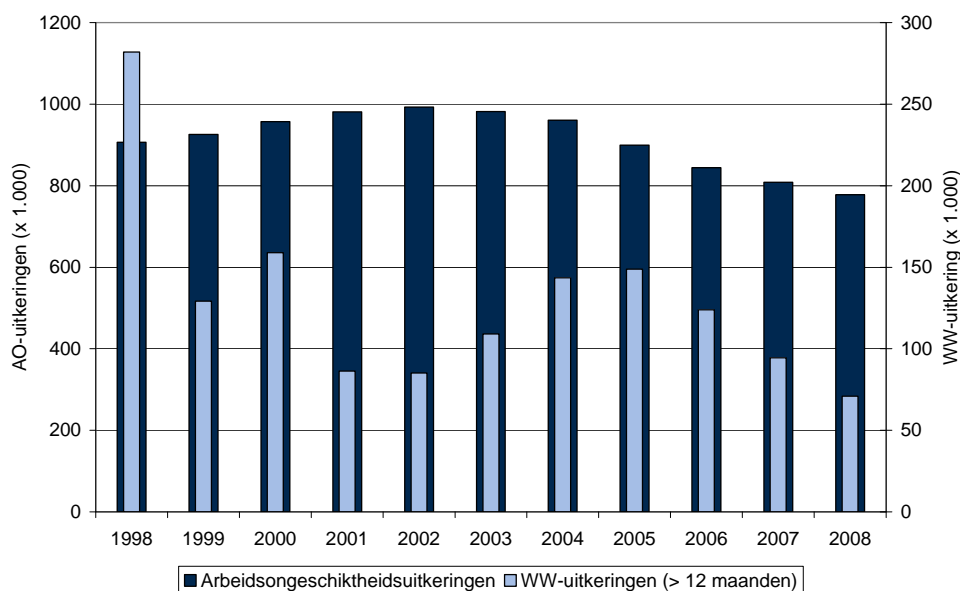
Het aandeel ouderen in de beroepsbevolking is in de periode 1996 tot en met 2008 toegenomen met ongeveer 8 procentpunt (respectievelijk 27,4 procent en 35,3 procent). De groei van het aandeel ouderen in de beroepsbevolking is vooral sterk vanaf 2000. In de periode tot 2000 neemt het aandeel ouderen jaarlijks toe met 1,9 procent. Vanaf 2000 groeit het aandeel ouderen jaarlijks met 2,9 procent. Voor allochtonen zien wij een toename met 3 procentpunt van 13,8 procent in 1996 tot 16,8 procent in 2008. De toename van het aandeel allochtonen is juist sterk geweest in de periode tot 2000 (respectievelijk 2,8 procent en 1,2 procent).

Figuur I.4 Werkloosheidspercentage en aandeel werklozen in de instroom van uitzendkrachten (1993-2008)



Het aandeel werklozen in de uitzendpopulatie is afhankelijk van de werkloosheid in Nederland. In de bovenstaande figuur is vrij goed te zien dat een daling van de werkloosheid in Nederland samengaat met een daling van het aandeel werklozen in de uitzendpopulatie. Bij een stijging is hetzelfde te zien. Als er minder werklozen zijn, is het ook minder eenvoudig deze te vinden voor uitzendwerk. Neemt de werkloosheid in Nederland toe, dan neemt het aandeel werklozen in de uitzendpopulatie ook toe.

Figuur I.5 Ontwikkeling arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en WW-uitkeringen langer dan 12 maanden, 1998 – 2008



Bron: CBS.

In figuur 2.4 laten we de ontwikkeling van het aandeel arbeidsongeschikten en langdurige werklozen in de periode 1998 tot en met 2008 zien. In de periode 1998 tot en met 2002 is nog sprake van een toename van het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen van ruim 900 duizend uitkeringen tot ruim 990 duizend uitkeringen. Daarna neemt het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen sterk af tot bijna 780 duizend in 2008.

Het aantal WW-uitkeringen kent een ontwikkeling die sterk anticyclisch is<sup>23</sup>. In hoogconjunctuur daalt het aantal WW-uitkeringen en neemt toe in laagconjunctuur. Dit sluit aan bij de bevinding uit de vorige paragraaf waaruit bleek dat het aandeel langdurig werklozen in de uitzendpopulatie juist toeneemt in hoogconjunctuur. Beide fungeren kennelijk als communicerende vaten.

Samenvattend zien we een sterke toename van het aandeel ouderen in de beroepsbevolking, vooral sinds 2000. Ook het aandeel allochtonen in de beroepsbevolking neemt sterk toe tot 2000. Daarna vlakt de groei af. Sinds 2000 zien we een sterke trendmatige afname van het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. En de ontwikkeling van het aantal WW-uitkeringen langer dan 12 maanden laat een sterk conjunctuurafhankelijk patroon zien. In de volgende paragraaf bekijken we in hoeverre het aandeel van doelgroepen in de instroom van uitzendkrachten samenhangt met deze ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

23 De sterke daling van het aantal langdurig werklozen in 1999 is het gevolg van een aanpassing van de werkloosheidswet. Tot 1998 werd de uitkeringsduur mede bepaald op basis van een zogenaamd fictief arbeidsverleden, vanaf 1998 tellen alleen de jaren mee waarin men werkelijk gewerkt heeft.

## G. Structurele en conjuncturele veranderingen in de samenstelling

In deze paragraaf brengen wij de ontwikkeling van de samenstelling van de uitzendpopulatie in verband met arbeidsmarktkenmerken, die structureel van invloed zijn op de lange termijn verandering van de uitzendpopulatie (zie 2.6). Daarnaast geven wij een analyse van de invloed van de conjunctuur. De analyse is gebaseerd op gemiddelden voor zes sectoren. Belangrijkste reden om dit te doen is dat het aantal waarnemingspunten hierdoor toeneemt waardoor we meer verklarende variabelen kunnen opnemen in de specificatie van het model. In de analyse hebben we gebruik gemaakt van de kleinste kwadraten schattingsmethode. Dit is een multivariate analyse die het mogelijk maakt om te controleren voor de invloed van allerlei variabelen, zodat duidelijk wordt in hoeverre de veranderingen in het uitzendkrachtenbestand samenhangen met de arbeidsmarkt en de conjunctuur.

Wij hebben twee analyses uitgevoerd: een voor de *ontwikkeling* van de het aandeel uitzendkrachten uit de doelgroepopulatie in de tijd en een voor de *verandering* in het aandeel uitzendkrachten uit de doelgroepopulatie in de tijd.

Tabel I.5 Schattingsresultaten vergelijking aandeel doelgroep in uitzendpopulatie

	Model I		Model II		Model III	
	Parm.	Sign.	Parm.	Sign.	Parm.	Sign.
Constante	22,85	**	7,60		23,63	**
Trend	0,22				-1,15	**
Conjunctuur	0,02		-0,04		-,04	
Oudere werknemers (in % beroepsbevolking)			0,36	**	,48	**
Allochtoon (in % beroepsbevolking)			0,58	**	,76	**
Instream arbeidsongeschiktheid			-0,03		-,08	**
Instream werkloosheid			0,01		-,02	
<b>Verklaarde variantie</b>	<b>,02</b>		<b>,18</b>		<b>,28</b>	

Bron: ECORYS (\*\* - significant bij 95% betrouwbaarheidsinterval, \* significant bij 10% betrouwbaarheidsinterval).

In tabel I.5 laten we de schattingsresultaten zien voor een vergelijking waarbij we de *ontwikkeling* van het aandeel uitzendkrachten uit de doelgroepopulatie in de tijd verklaren uit structuurkenmerken en kenmerken die de conjunctuur weergeven. We laten de uitkomsten zien voor drie aparte vergelijkingen.

In de eerste vergelijking hebben we alleen de trend en een conjunctuurvariabele (de toegevoegde waarde per sector). De trend is de variabele 'jaar'. We zien dat zowel de trend als de conjunctuur geen significant effect heeft op de ontwikkeling van het aandeel uitzendkrachten uit de doelgroepopulatie in de tijd.

In de tweede vergelijking voegen we een aantal structuurkenmerken toe. Zowel het aandeel oudere werknemers als het aandeel allochtonen in de beroepsbevolking blijkt een goede verklaring voor de verandering in de samenstelling van de uitzendpopulatie. Dit blijkt ook een de sterke toename van de verklaarde variantie van ongeveer 2 procent naar 18 procent. Een toename van het aandeel ouderen en allochtonen in de beroepsbevolking leidt tot een toename van de doelgroepopulatie. Daarnaast hebben we nog instroom in de werkloosheid en in de arbeidsongeschiktheid als verklarende variabelen opgenomen.

Beide instroomvariabelen zijn in deze specificatie niet significant. Ook in deze tweede vergelijking vinden we geen effect van conjunctuur.

Ten slotte, in de derde vergelijking hebben we de trendvergelijking weer toegevoegd. De verklaarde variantie neemt sterk toe ten opzichte van de tweede vergelijking, namelijk met 10 procentpunt. Ook in deze vergelijking vinden we geen effect van conjunctuur op de ontwikkeling van het aandeel uitzendkrachten uit de doelgroepopulatie. De ontwikkeling van de instroom in arbeidsongeschiktheid heeft een negatief significant effect op de ontwikkeling van het aandeel uitzendkrachten uit de doelgroepopulatie. De ontwikkeling van de doelgroepopulatie wordt voornamelijk bepaald door structurele ontwikkelingen, zoals de ontwikkeling van het aandeel oudere werknemers en allochtonen in de beroepsbevolking. Ten slotte vinden we een trendeffect wat gezien kan worden als de resultante van de ontwikkeling van andere structurele kenmerken.

Tabel I.6 Schattingsresultaten vergelijking verandering in aandeel doelgroep in uitzendpopulatie

	Model I		Model II		Model III	
	Parm.	Sign.	Parm.	Sign.	Parm.	Sign.
Constante	11,37	**	11,23	**	8,04	
Conjunctuur	-1,34	*	-1,55	**	-1,21	*
Oudere werknemers (in % beroepsbevolking)			-,96		-,54	
Allochtoon (in % beroepsbevolking)			-,15		-,44	
Instroom arbeidsongeschiktheid					-,95	
Instroom werkloosheid					-,13	
<b>Verklaarde variantie</b>	<b>0,05</b>		<b>0,10</b>		<b>0,11</b>	

Bron: ECORYS (\*\* - significant bij 95% betrouwbaarheidsinterval, \* significant bij 10% betrouwbaarheidsinterval).

In tabel I.6 laten we de schattingsresultaten zien voor een vergelijking waarbij we de *verandering* in het aandeel uitzendkrachten uit de doelgroepopulatie in de tijd verklaren uit structuurkenmerken en kenmerken die de conjunctuur weergeven. Ook hier laten we de uitkomsten zien voor drie aparte vergelijkingen.

In de eerste vergelijking hebben we alleen conjunctuur als verklarende variabele opgenomen. We vinden een negatief effect. Dit betekent dat een goede conjunctuur leidt tot een sterkere afname van het aandeel uitzendkrachten in de doelgroepopulatie dan een laagconjunctuur. Een verklaring kan worden gevonden in het motief waarom personen uitzendwerk gaan doen. Uit eerder onderzoek blijkt dit motief de belangrijkste verklarende factor voor het vinden van een vaste baan bij een inlener<sup>24</sup>. Omdat uitzendkrachten uit de doelgroepopulatie relatief vaker naar vast werk zoeken dan andere uitzendkrachten is de verwachting dat in hoogconjunctuur de uitstroom naar vast werk voor deze groep sterker zal zijn dan voor andere groepen uitzendkrachten.

In de tweede vergelijking hebben we twee structuurkenmerken toegevoegd. Deze zijn niet significant. Wat opvalt, is dat het toevoegen van deze variabelen er toe leidt dat het conjunctuureffect sterker wordt en nu significant is bij een 95 procent betrouwbaarheids-

24 M.A. van der Ende, P.A. Donker van Heel en M. Arents, Het uitzendbureau als bemiddelaar, in: *ESB*, 84e jaargang, nr. 4186, 22 januari 1999, pp. 56-58.

interval. In de derde vergelijking hebben we de instroom in werkloosheid en arbeidsongeschiktheid als verklarende variabele toegevoegd. Deze hebben beide een negatief effect, maar zijn niet significant verschillend van nul.

## H. Conclusie

In de periode 1993-2008 is de instroom van uitzendkrachten per jaar gemiddeld 707.000. Dit zijn verschillende uitzendkrachten, die in een bepaald jaar zijn begonnen met een uitzendbaan, niet noodzakelijkerwijs hun eerste uitzendbaan.

Op basis van statistische analyses is niet aan te tonen dat sprake is van een toename van de instroom van uitzendkrachten. Eerder is sprake van een afvlakking. Tot en met het jaar 1998 neemt de groei van de instroom jaarlijks toe, maar daarna neemt de groei af. Dit heeft volgens de onderzoekers vooral te maken met een afnemend aanbod van arbeidskrachten op de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit verschijnsel is in de laatste tien jaar steeds meer voelbaar. Maar ook de invoering van de Flexwet per 1 januari 1999 heeft hiermee te maken.

De instroom van uitzendkrachten bestaat steeds meer uit ouderen en hoger opgeleiden. Het aandeel jongeren neemt af en het aandeel ouderen neemt toe. Het aandeel lager opgeleiden neemt af en het aandeel hoger opgeleiden neemt toe. Hiermee wordt de trends gevolgd zoals die ook is zijn zien in de beroepsbevolking. Het aandeel hoger opgeleiden in de instroom van uitzendkrachten is vergelijkbaar met het aandeel hoger opgeleiden in de beroepsbevolking.

Gemiddeld over de gehele periode behoort 24 procent van de totale instroom tot de zogenaamde bijzondere doelgroepen: ouderen, etnische minderheden, langdurig werklozen en arbeidsongeschikten. Bij een ruimere definitie van etnische minderheden is dit aandeel enkele procenten hoger. Er is geen sprake van een trendmatige ontwikkeling van het aandeel doelgroepen. Dat houdt in dat het aandeel doelgroepen in de periode 1993-2008 niet structureel toeneemt of afneemt.

De verandering in de samenstelling van de uitzendpopulatie hangt wel samen met de conjunctuur. Deze relatie is statistisch significant. Er is sprake van een contracyclische relatie. Dat wil zeggen dat het aandeel doelgroepen hoger is in een periode van laagconjunctuur en het aandeel doelgroepen lager is in een periode van hoogconjunctuur. Een verklaring die de onderzoekers hiervoor geven is dat mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt een vaste baan bij een werkgever willen, maar die niet altijd kunnen vinden. In economisch betere tijden kiezen zij eerder voor een vaste baan bij een werkgever dan voor uitzendwerk. In economisch mindere tijden is deze groep meer aangewezen op uitzendarbeid.

Wanneer wij kijken naar de onderliggende doelgroepen dan volgt het aandeel ouderen, etnische minderheden en arbeidsongeschikten een contracyclische patroon. Alleen het aandeel langdurig werklozen volgt de conjunctuur.

Alle uitkomsten zijn gebaseerd op multivariate analyses, waarbij de invloed van andere bekende factoren is uitgesloten.



## II Blijfkansen van uitzendkrachten

### I. De blijfkans

Sommige uitzendkrachten werken vaker en langer in een uitzendbaan dan andere. De reden daarvoor kan van persoon tot persoon verschillend zijn. Sommige uitzendkrachten kiezen er voor om alleen maar uitzendwerk te doen. Anderen kiezen er in eerste niet voor om uitzendwerk te doen, maar kunnen geen werk vinden rechtstreeks bij een werkgever. In veel gevallen is het motief om tijdelijk te verdienen (vakantiewerkers, scholieren). Dit hoofdstuk gaat in op de blijfkans van uitzendkrachten. De blijfkans is gedefinieerd als de kans dat een uitzendkracht die begint met een uitzendbaan in een bepaald jaar aan het einde van het kalenderjaar nog een uitzendbaan heeft.

Nagegaan wordt in hoeverre bepaalde kenmerken van uitzendkrachten en uitzendbanen samenhangen met de blijfkans. Specifiek wordt ingegaan op de blijfkansen van bijzondere doelgroepen (ouderen, etnische minderheden, langdurig werklozen en arbeidsongeschikten). De vraag is of de blijfkansen van deze doelgroepen conjunctureel dan wel structureel van aard zijn. De onderzoeksvraag is als volgt geformuleerd:

In hoeverre is sprake van structurele dan wel conjuncturele veranderingen in de blijfkans per einde kalenderjaar van verschillende categorieën uitzendkrachten (1993-2008)?

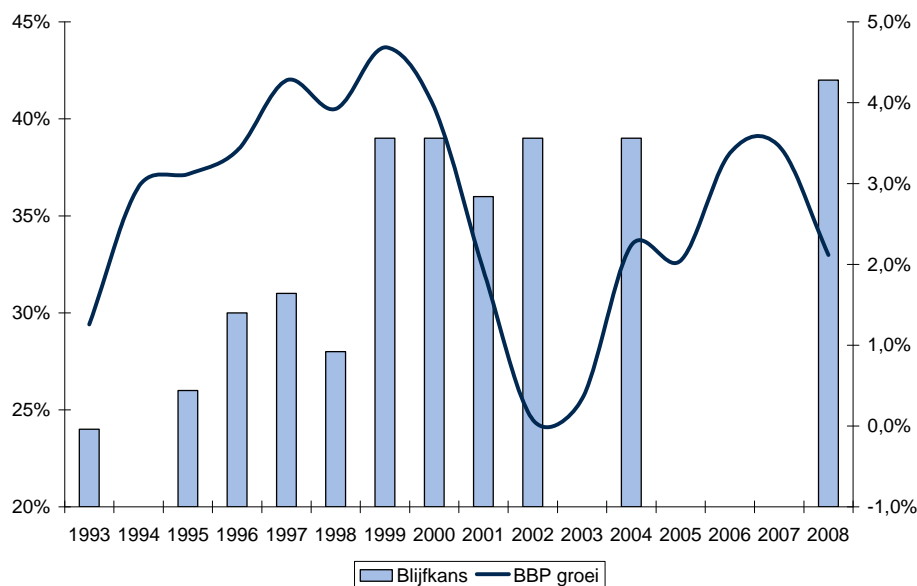
### J. De blijfkans en conjunctuur

Aan het einde van elk jaar hebben gemiddeld 239.000 uitzendkrachten van de instroom van dat jaar nog een uitzendbaan (34%). Dit gemiddelde is berekend over de periode 1993-2008. De onderstaande figuur toont de ontwikkeling van de blijfkans over deze periode. Voor de jaren 1994, 2003 en 2005-2007 is de blijfkans onbekend. Uit de balkjes in de figuur die de blijfkans aangeven, valt de hogere blijfkans vanaf 1999 op. We hebben een multivariaat model opgesteld om de blijfkansen te verklaren met kenmerken van uitzendkrachten, banen, de economische groei en een eventuele trendmatige ontwikkeling in de tijd.

Een geschat effect van een hogere blijfkans vanaf 1999 blijkt statistisch significant. Een verklaring is de invoering van de Flexwet per 1 januari 1999 en de daaraan gekoppelde uitzend-cao's. Daarmee hebben uitzendkrachten meer zekerheid gekregen op behoud van uitzendwerk, wat leidt tot een grotere blijfkans. Ook is in deze periode nadrukkelijk een bindingsbeleid ontstaan bij uitzendbureaus, vooral als gevolg van het afnemende aanbod van arbeidskrachten en een toenemende vraag in Nederland. Gemakshalve spreken we in het vervolg van het effect van de Flexwet omdat de invoering hiervan een helder

breekpunt markeert. Behalve het effect van de Flexwet is er de afgelopen 15 jaar geen trendmatige toename of afname geweest van de blijfkans.

Figuur II.1 Blijfkans en BBP groei

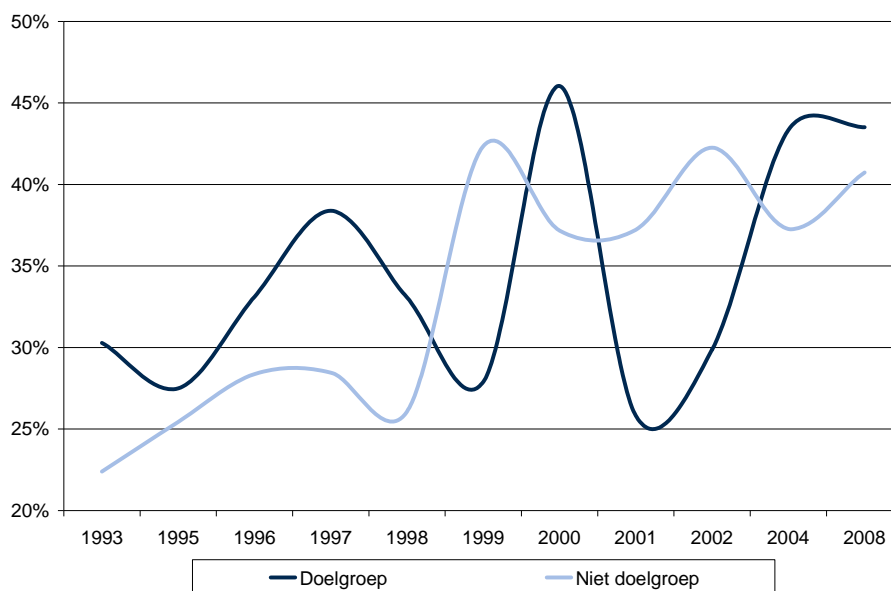


In de bovenstaande figuur is in de rechter as de jaarlijkse groei van het BBP opgenomen. Uit de multivariate analyse blijkt dat alleen op zeer korte termijn samenhangt met de conjunctuur. Als op enig moment de economische groei aantrekt dan daalt de blijfkans, doordat uitzendkrachten werk vinden bij een werkgever. Als de economische groei een jaar later op hetzelfde hoge niveau blijft, is het effect van de economische groei op de blijfkans echter al weer verdwenen. De kans dat uitzendkrachten een jaar na aanvang van hun uitzendbaan in algemene zin werk hebben blijft wel hoger als de economische groei aanhoudt, blijkt uit een vergelijkbare multivariate analyse.

## K. De blijfkans van doelgroepen

In figuur 3.2 zijn de blijfkansen opgenomen voor uitzendkrachten met en zonder doelgroepkenmerken. Per saldo over de hele periode is er geen verschil in blijfkans tussen uitzendkrachten die wel en niet tot de doelgroep behoren, maar sinds 1999 is de blijfkans onder doelgroepen lager dan gemiddeld. Het blijkt dat niet-doelgroepers bovengemiddeld in sectoren werken waar uitzendkrachten sinds 1999 voor langere tijd geplaatst worden, zoals banken, telecombedrijven en de overheid. De blijfkans blijkt statistisch gezien sinds 1999 dan ook alleen bij niet-doelgroepers hoger dan voor 1999. Andere de andere kant is de blijfkans onder doelgroepers hoger dan onder niet-doelgroepers in de sectoren waarin doelgroepers wel werken. Gecorrigeerd voor andere kenmerken blijkt de blijfkans van doelgroepers statistisch gezien dan ook hoger dan voor niet-doelgroepers. Als we ons beperken tot de periode na 1999, dan is de genuanceerde conclusie dat doelgroepers op zich een hogere blijfkans hebben, maar werken in sectoren waarin uitzendwerk vaker van korte duur is zoals de landbouw en de bouw.

Figuur II.2 Blijfkans voor doelgroepen en niet-doelgroepen



## L. De blijfkans van doelgroepen en conjunctuur

Soms wordt wel gesteld dat kansarme groepen het eerst hun baan verliezen als het economisch minder gaat. Omdat uitzendkrachten de eerste klappen opvangen, kan dit leiden tot de gedachte dat dit voor uitzendkrachten in kansarme groepen wel in nog sterkere mate moet gelden. Uit de voorgaande paragraaf blijkt al dat uitspraken over de blijfkans van doelgroepen de nodige nuancering nodig is. Zo maakt het bij de vergelijking van de blijfkansen tussen doelgroepen en niet-doelgroepen al uit of de situatie voor of na 1999 wordt onderzocht. In deze paragraaf vergelijken wij de blijfkansen tussen doelgroepen en niet doelgroepen voor hoge en lage waarden van de economische groei voor de situatie sinds 1999, dus met gemiddeld hogere blijfkansen voor niet doelgroepen.

Zoals aan het begin van paragraaf 3.2 is gezegd, bedroeg de gemiddelde blijfkans over de periode 1993-2008 34 procent. Dit is gerealiseerd bij een gemiddelde jaarlijkse groei van het BBP van 2,7 procent. Dit groeipercentage komt grofweg overeen met het groeipercentage dat verondersteld wordt bij hoogconjunctuur (zie onderstaande tabel). In de onderstaande tabel worden tevens de blijfkansen gepresenteerd bij een negatieve waarde van de economische groei (-3%) en nulgroei.

Tabel II.1 Blijfkans voor doelgroepen en niet-doelgroepen in laag- en hoogconjunctuur

	Laagconjunctuur (-3%)	Nulgroei	Hoogconjunctuur (+3%)
Doelgroep	29	32	31
Niet-doelgroep	39	34	34
<b>Gemiddeld</b>	<b>36</b>	<b>34</b>	<b>33</b>

Uit de tabel valt direct het verschil in blijfkansen af te leiden tussen uitzendkrachten die wel en niet tot de doelgroep behoren. De blijfkans is in de situatie na 1999 lager voor de doelgroep onder de uitzendkrachten. Echter in een periode van lage economische groei is dit verschil groter. De blijfkans van de doelgroep is redelijk stabiel gedurende de economische cyclus. Echter, een deel van de niet doelgroep vindt vast werk zodra het begin van de economische groei zich aandient. Hierdoor is de blijfkans van de niet doelgroep gevoeliger voor de economische situatie dan voor de doelgroep. Dit lijkt tegenstrijdig met het feit dat de blijfkans voor doelgroep van jaar op jaar sterker verandert; echter deze veranderingen hangen niet samen met de algemene economische ontwikkelingen.

Er is al met al geen bewijs voor de veronderstelling dat de doelgroep er bij economische krimp massaal gedumpt worden door uitzendbureaus, omdat de blijfkans voor de doelgroep redelijk stabiel is. Wel is het zo dat uitzendkrachten die niet tot de doelgroep behoren, wat langer uitzendwerk blijven doen totdat de economie weer aantrekt.

In tabel 3.2 zijn de blijfkansen voor de afzonderlijke doelgroepen gepresenteerd. Ouderen hebben iets hogere blijfkansen en langdurig werklozen en arbeidsongeschikten juist iets lagere blijfkansen.

Tabel II.2 Blijfkansen, in detail doelgroepenkenmerken

	Laagconjunctuur (-3%)	Nulgroei	Hoogconjunctuur (+3%)
Ouderen (45+)	31	34	33
Langdurig werklozen	26	29	29
Arbeidsongeschikten	26	29	29
Allochtonen	29	32	32
Gemiddeld doelgroepen	29	32	31

## M. De invloed van andere factoren op de blijfkans

Nagegaan is in hoeverre andere factoren dan doelgroepenkenmerken samenhangen de blijfkans (zie bijlage 4. Hierbij is uitgegaan van de situatie van na 1999, dus de situatie waarin uitzendkrachten die niet tot de doelgroep behoren een hogere blijfkansen hebben dan daarvoor. Het zoekmotief blijkt van groot belang. Uitzendkrachten die voor vakantiewerk naar het uitzendbureau stappen, hebben een half zo kleine kans om op 1 januari van het jaar na vakantiebaan nog steeds uitzendwerk te verrichten, 18 procent tegen 34 procent gemiddeld. Langdurige werklozen en arbeidsongeschikten hebben ook een lagere blijfkans van 28 procent, maar statistisch gezien is dit verschil niet significant. Ook 45-plussers en etnische minderheden hebben een lager dan gemiddelde blijfkans, als saldo van het negatieve effect dat de blijfkans voor doelgroepen na 1999 niet is toegenomen en de hogere blijfkansen die 45-plussers en etnische minderheden voor 1999 hadden.

Ook in de zorg, bouw en landbouw is de blijfkans iets lager dan gemiddeld. De blijfkans is hoger dan gemiddeld in de sectoren telecom, overheid exclusief onderwijs en in de

financiële sector. Vanaf de leeftijd van 25 jaar is bovendien de blijfkans hoger onder de leeftijd van 25 jaar. Al deze verschillen zijn significant.

Groepen met een gemiddelde blijfkans zijn vrouwen, alleenstaanden, uitzendkrachten die voor de eerste uitzendbaan vast werk zochten en uitzendkrachten die in het onderwijs, de handel of dienstverlening werken.

## N. Conclusie

De gemiddelde blijfkans is in de periode 1993-2008 34 procent. Dat houdt in dat een op drie uitzendkrachten aan het begin van het volgende jaar nog uitzendwerk doet. De blijfkans is in deze periode structureel toegenomen van 25 tot 33 procent. Dit effect komt geheel voor rekening van het verschil voor en na 1999, het jaar waarin de Flexwet is ingevoerd. Sindsdien hebben uitzendkrachten meer blijvende zekerheid van uitzendwerk, mede ook door het ingezette bindingsbeleid van uitzendbureaus. Dit geldt vooral voor uitzendkrachten die in bepaalde sectoren werkzaam die vragen om hoogopgeleid personeel, zoals banken, telecom en de overheid: bij uitstek sectoren waarin minder personen werken die tot de doelgroep behoren. Daardoor hebben uitzendkrachten uit de doelgroep minder profijt van de Flexwet gehad.

De blijfkans verandert korte tijd bij een omslag van de conjunctuur. De blijfkans is lager als de economische groei aantrekt. Dus als het beter gaat met de economie zijn er minder uitzendkrachten na verloop van tijd nog met uitzendwerk bezig. Een verklaring hiervoor is volgens de onderzoekers dat veel (potentiële) uitzendkrachten een vaste baan bij een werkgever verkiezen boven uitzendwerk. Als het economisch minder gaat, blijven zij uitzendwerk doen totdat bij een aantrekkende economie de gelegenheid van vast werk zich voordoet. Vooral uitzendkrachten die niet tot de doelgroep behoren, vertrekken dan naar vast werk, waardoor de blijfkans dus daalt. Voor de uitzendkrachten daarna nog overblijven, is de blijfkans weer gemiddeld. Voor uitzendkrachten die tot de doelgroep behoren, is de blijfkans stabiel over de economische cyclus.

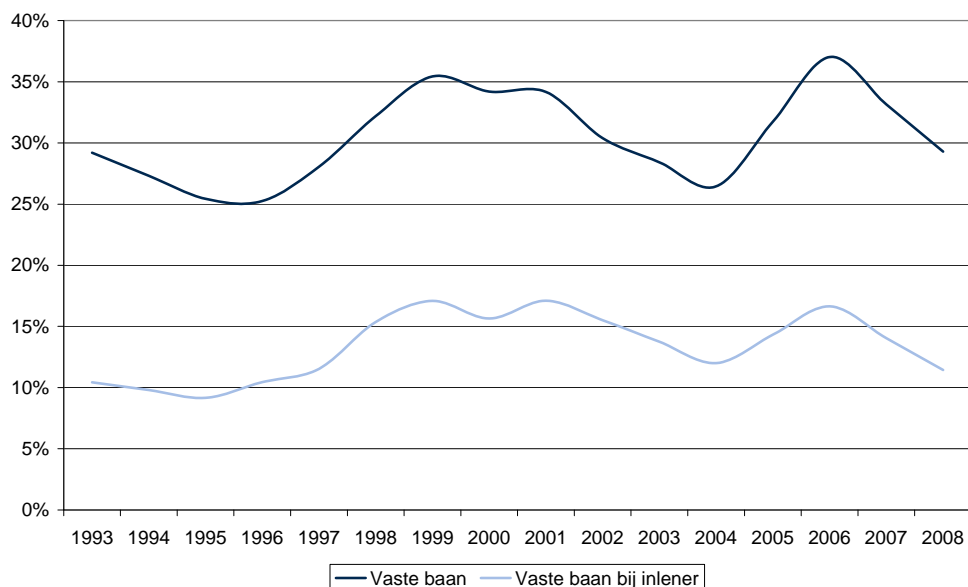


### III. De kans op een vaste baan bij de inlener

#### O. De baankans

Hierboven hebben we gezien dat gemiddeld meer dan 200.000 uitzendkrachten jaarlijks een vaste baan vinden (31%). Voor de helft gaat het hierbij om uitzendkrachten die zelf een vaste baan vinden. De andere helft vindt een vaste baan bij de inlener (ruim 100.000 uitzendkrachten). Dat is een baan die zij zonder uitzendbureau niet zouden hebben gevonden. Een deel van de uitzendkrachten die vast werk vinden anders dan bij een inlener, geeft aan dat het uitzendwerk daarbij bevorderend heeft gewerkt. Dus ook voor die groep heeft uitzendwerk een functie om door te stromen naar werk. Omdat de toegevoegde waarde van het uitzendbureau bij de doorstroming naar een vaste baan bij een inlener duidelijk is hebben wij de analyses hierop verder toegespitst.

Figuur III.1 Ontwikkeling aandeel uitzendkrachten die een vaste baan vinden (bij de inlener)



Dit hoofdstuk gaat verder in op de kans op het vinden van een vaste baan bij de inlener voor verschillende categorieën uitzendkrachten. In het bijzonder wordt ingegaan op de baankansen van bijzondere doelgroepen (ouderen, etnische minderheden, langdurig werklozen en arbeidsongeschikten). De vraag is of eventuele veranderingen in de baankansen van deze doelgroepen conjunctureel dan wel structureel van aard zijn. De onderzoeksvraag is daarmee als volgt geformuleerd:

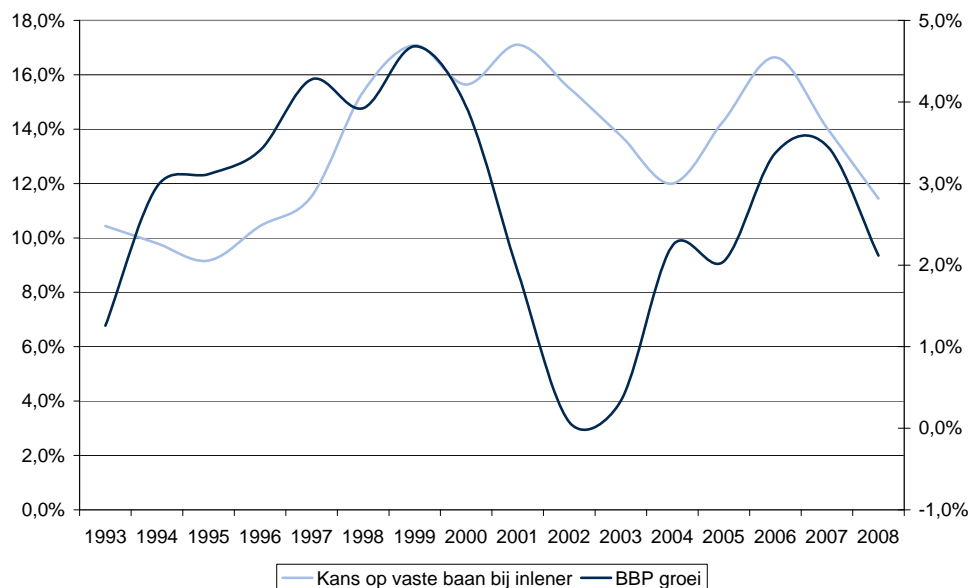
In hoeverre is sprake van structurele dan wel conjuncturele veranderingen in de kans op het vinden van een vaste baan bij de inlener van verschillende categorieën uitzendkrachten (1993-2008)?

## P. De baankans en conjunctuur

Per jaar vinden gemiddeld 101.000 verschillende uitzendkrachten van de totale instroom een vaste baan bij de inlener (14%). Dit gemiddelde is berekend over de periode 1993-2008.

De baankans is structureel veranderd<sup>25</sup>. Dit blijkt uit een multivariaat model met daarin opgenomen een trendvariabele (jaar). De invloed van zo veel mogelijk andere variabelen is uitgesloten. Het blijkt dat de baankans in de periode 1993-2008 trendmatig is toegenomen met 3 procent.

Figuur III.2 De kans op het vinden van een vaste baan bij de inlener versus BBP groei



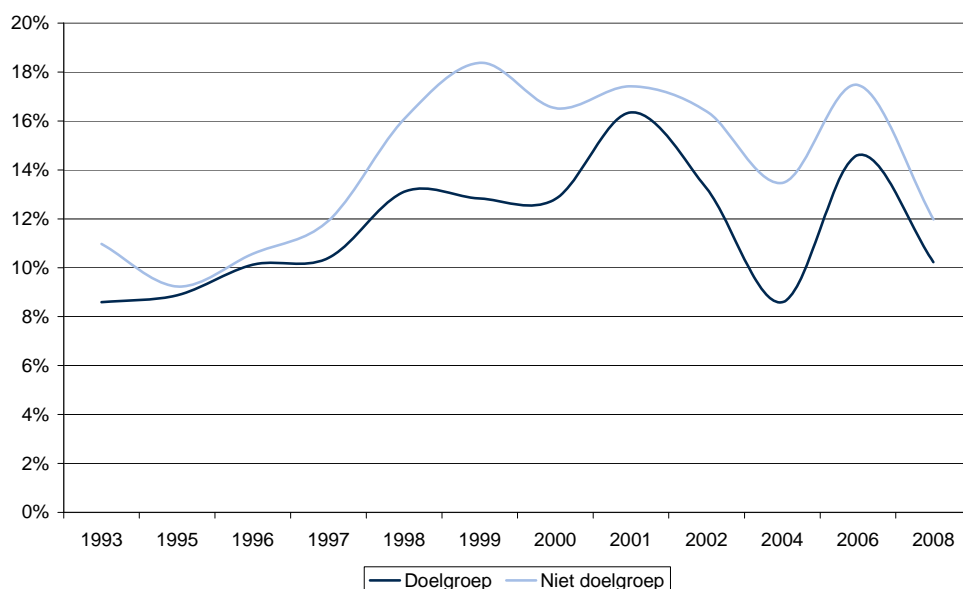
Figuur III.2 toont de ontwikkeling van de kans op het vinden van een vaste baan bij de inlener over de periode 1993-2008. Daarnaast is de jaarlijkse groei van het BBP in de figuur opgenomen (rechter as). Uit de multivariate analyse blijkt dat de kans op een vaste baan bij de inlener samenhangt met de conjunctuur. De kans neemt toe naarmate de BBP groei toeneemt en neemt af naarmate de groei toeneemt. Als het beter gaat met de economie is de kans op een baan bij de inlener groter. Een verklaring hiervoor is volgens de onderzoekers dat werkgevers in een krappe arbeidsmarkt eerder geneigd zijn op uitzendkrachten in eigen dienst te nemen. De uitzendformule wordt dan gebruikt als wervingsinstrument. In minder goede economische tijden overheerst het motief van 'piek en ziek'.

<sup>25</sup> Er is geen analyse gedaan van de invloed van structuurkenmerken van de (externe) arbeidsmarkt. Met trendmatige veranderingen bedoelen we verder ook structurele veranderingen.

## Q. De baankans van doelgroepen

In Figuur III.3 is te zien dat uitzendkrachten met doelgroepkenmerken een structureel kleinere kans hebben op het vinden van een vaste baan bij de inlener dan uitzendkrachten zonder doelgroepkenmerken. Over de periode 1993-2008 vindt gemiddeld 14 procent van de uitzendkrachten een vaste baan bij de inlener. Doelgroepen hebben een iets kleinere kans op het vinden van een vaste baan bij de inlener (12%). Hierbij is gecontroleerd voor de invloed van alle andere bekende variabelen. Het verschil in baankans is toe te schrijven aan het doelgroepkenmerk.

Figuur III.3 Kans op het vinden van een vaste baan door doelgroepen en niet-doelgroepen



## R. De baankans van doelgroepen en conjunctuur

De gemiddelde kans op het vinden van een vaste baan bij de inlener over de periode 1993-2008 bedroeg 14 procent. Dit is gerealiseerd bij een gemiddelde jaarlijkse groei van het BBP van 2,7 procent. Dit groeipercentage komt grofweg overeen met het groeipercentage dat verondersteld wordt bij hoogconjunctuur, zie Tabel III.1. In de tabel worden tevens de baankansen gepresenteerd bij laagconjunctuur (-3%) en nulgroei.

Te zien is dat uitzendkrachten met doelgroepkenmerken in laagconjunctuur twee procent minder kans hebben op het vinden van een vaste baan bij de inlener dan uitzendkrachten zonder deze kenmerken. Als de economie met drie procent krimpt, vindt gemiddeld zeven procent van de uitzendkrachten een vaste baan bij de inlener. In hoogconjunctuur bedragen de baankansen voor doelgroepen en niet-doelgroepen 11 en 15 procent. Daarmee neemt de baankans in hoogconjunctuur voor niet-doelgroepen sterker toe dan voor doelgroepen.

Tabel III.1 Kans op een vaste baan bij de inlener

	Laagconjunctuur (-3%)	Nulgroei	Hoogconjunctuur (+3%)
Doelgroep	6	8	11
Niet-doelgroep	8	11	15
<b>Gemiddeld</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>14</b>

Tabel III.2 bevat de resultaten van de analyse waarin de doelgroepkenmerken als afzonderlijke variabelen in een model zijn opgenomen. De kans op een vaste baan bij de inlener is opnieuw berekend voor drie BBP groeicijfers (-3%, 0% en +3% groei).

Voor ouderen (45+) en arbeidsongeschikten is het verschil in baankans zeer beperkt ten opzichte van een gemiddelde uitzendkracht. Ouderen hebben 13 procent kans op het vinden van een vaste baan bij de inlener, arbeidsongeschikten 12 procent (gemiddeld: 14 procent). Langdurige werklozen en allochtonen hebben in hoogconjunctuur beide negen procent kans op een vaste baan bij de inlener.

Tabel III.2 Kans op een vaste baan bij de inlener, in detail doelgroepkenmerken

	Laagconjunctuur (-3%)	Nulgroei	Hoogconjunctuur (+3%)
Ouderen (45+)	7	10	13
Langdurig werklozen	5	7	9
Arbidsongeschikten	6	9	12
Allochtonen	5	7	9

## S. De invloed van andere factoren op de baankans

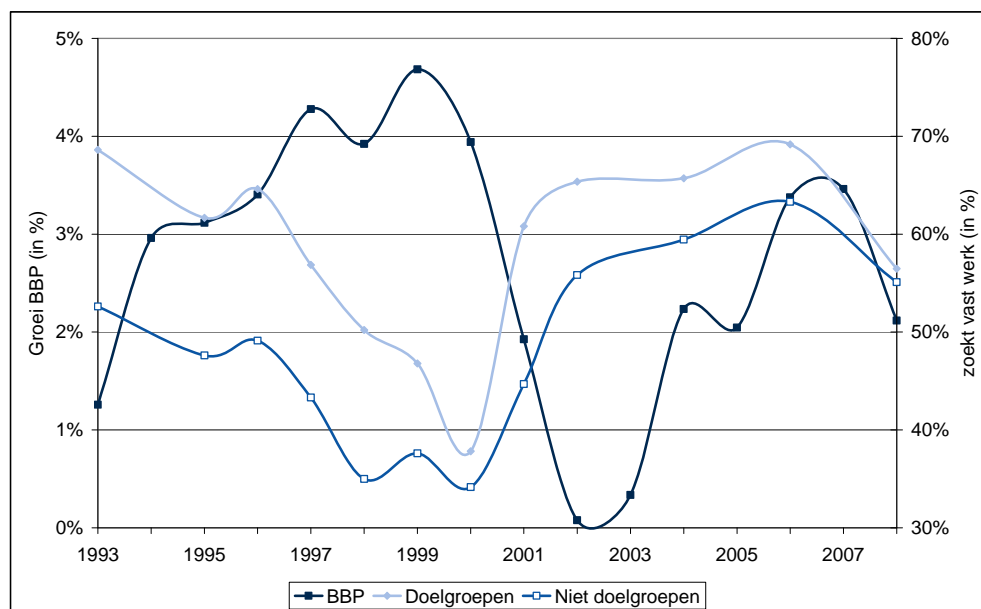
Tabel B5.1 (bijlage) bevat overige factoren die van invloed zijn op de baankans bij de inlener. In de eerste plaats kunnen baankansen verschillen tussen sectoren. Een grotere kans op een vaste baan bij de inlener hebben uitzendkrachten die werkzaam zijn in de handel, financiële sector, zakelijke dienstverlening en de zorg. In de agrarische sector en de horeca hebben uitzendkrachten een kleinere baankans.

In de tweede plaats is leeftijd van invloed op de baankans. Uitzendkrachten in de leeftijdscategorieën 25-34 jaar en 35-44 jaar hebben een grotere kans op het vinden van een vaste baan bij de inlener dan jongeren (tot en met 24 jaar). Verder hebben vrouwen een iets grotere baankans (15%) dan mannen. Alleenstaanden komen gemiddeld minder snel aan een vaste baan bij de inlener (11%).

De motieven van de uitzendkracht zijn van invloed. Indien een uitzendkracht op zoek is naar een vaste baan neemt de baankans iets af (45%). Indien een uitzendkracht zijn werk als vakantiebaan beschouwd, neemt de blijfkans fors af tot vijf procent. In de volgende figuur presenteren wij de ontwikkeling van het aandeel uitzendkrachten dat vast werk zoekt. Hierbij hebben wij een uitsplitsing gemaakt naar wel of niet behorend tot de doelgroepopulatie. Voor beide groepen vinden we een vergelijkbare ontwikkeling. Het aandeel uitzendkrachten dat uitzendarbeid gebruikt om vast werk te zoeken neemt af in tijden van hoogconjunctuur. Dit sluit aan bij het idee dat in hoog conjunctuur werkgevers meer moeite moeten doen om te voorzien in tijdelijke vacatures en putten uit een

reservoir van relatief duurdere arbeidskrachten die zich voor een korte periode aanbiedt op de arbeidsmarkt en die niet op zoek is naar vast werk. Gedacht kan worden aan vrouwen of hoger opgeleiden. Daarnaast zien we in de figuur dat in de doelgroep-populatie het aandeel dat vast werk zoekt structureel hoger ligt dan onder andere uitzendkrachten. Dit sluit aan bij het idee dat het motief van uitzendkrachten uit de doelgroepopulatie om uitzendwerk anders zijn dan voor de overige uitzendkrachten en meer gericht zijn op het vinden van vast werk.

Figuur III.4 Aandeel doelgroepen in uitzendpopulatie dat vast werk zoekt en conjunctuur (1993-2008)



Bron: CBS en ABU Instroomonderzoek (bewerking ECORYS).

## T. Conclusie

De kans dat uitzendkrachten een vaste baan vinden bij de inlener is over de periode 1993-2008 gemiddeld 14 procent. In deze periode is deze kans structureel toegenomen met drie procent. Dit blijkt uit een multivariate analyse, waarbij is gecontroleerd voor alle bekende andere variabelen.

De kans op een vaste baan bij de inlener hangt samen met de conjunctuur. De kans neemt toe naarmate de BBP groei toeneemt en neemt af naarmate de groei afneemt. Als het beter gaat met de economie is de kans op een vaste baan bij de inlener groter.

De baankans voor niet-doelgroepen is groter dan de baankans voor doelgroepen, ongeacht de economische situatie. Voor uitzendkrachten die niet tot de doelgroep behoren, neemt de baankans in hoogconjunctuur sterker toe dan voor doelgroepen.



# Bijlagen



## Bijlage 1 Tijdreeksen 1991-2008

Deze bijlage bevat de belangrijkste onderzoeksresultaten van 1991-2008. Over de jaren 1992, 1994, 2003, 2005 en 2007 zijn geen metingen verricht.

Tabel B1.1 Verschillen naar kenmerken van de uitzendkrachten

	1991	1993	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2004	2006	2008
<b>Geslacht</b>													
Mannen	48%	54%	54%	51%	51%	51%	51%	50%	52%	53%	56%	54%	53%
Vrouwen	52%	46%	47%	49%	49%	49%	49%	50%	48%	47%	44%	46%	47%
<b>Leeftijd</b>													
15-24 jaar	70%	61%	56%	55%	56%	55%	52%	54%	54%	49%	50%	48%	46%
25-34 jaar	21%	28%	30%	30%	28%	27%	27%	26%	26%	28%	27%	26%	26%
35-44 jaar	7%	8%	10%	10%	11%	12%	13%	13%	12%	13%	13%	15%	14%
> 45 jaar	3%	4%	4%	5%	5%	6%	7%	7%	8%	9%	9%	12%	13%
<b>Werkloosheidssituatie</b>													
Niet werkloos	78%	66%	73%	72%	74%	79%	82%	81%	78%	74%	63%	84%	87%
Korter dan een jaar werkloos	17%	27%	24%	23%	21%	18%	16%	17%	20%	22%	33%	13%	11%
Langer dan een jaar werkloos	5%	6%	3%	5%	6%	3%	3%	2%	2%	3%	3%	3%	2%
<b>Arbeidsongeschiktheid</b>													
Niet arbeidsongeschikt	96%	96%	95%	86%	94%	94%	95%	98%	97%	96%	99%	98%	99%
Volledig arbeidsongeschikt	2%	3%	4%	9%	3%	3%	2%	1%	1%	2%	0%	2%	1%
Gedeeltelijk arbeidsongeschikt	2%	2%	2%	4%	3%	3%	2%	1%	1%	2%	0%		

	1991	1993	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2004	2006	2008
<b>Opleidingsniveau</b>													
Opleidingsniveau: hbo/wo afgerond	11%	14%	14%	15%	14%	14%	16%	16%	16%	17%	19%	23%	
Is nog bezig met opleiding	45%	41%	42%	41%	43%	43%	40%	40%	41%	37%	40%	48%	46%
Hbo/wo afgerond of nog bezig	22%	28%	30%	25%	28%	30%	33%	30%	33%	33%	36%	37%	
<b>Thuisituatie</b>													
Woont thuis bij ouders	-	43%	47%	39%	45%	44%	41%	42%	42%	38%	44%	30%	31%
Getrouwd/vaste partner	-	34%	31%	38%	32%	35%	37%	34%	33%	36%	35%	37%	39%
Alleen	-	22%	20%	22%	22%	19%	20%	24%	24%	21%	18%	29%	28%
Anders	-	2%	2%	-	--	1%	2%	0%	1%	4%	3%	4%	2%
<b>Andere groepen</b>													
Kostwinnaar	-	27%	30%	36%	32%	33%	35%	34%	35%	35%	33%	40%	41%
Etniciteit	9%	9%	8%	11%	13%	11%	10%	9%	13%	14%	17%	14%	18%
Doelgroep	18%	20%	18%	28%	25%	22%	21%	18%	23%	26%	26%	27%	31%

Bron: Marktplan (1991), ECORYS (1993-2008).

Tabel B1.2 Verschillen in uitzendbanen

	1991	1993	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2004	2006	2008
Gemiddeld aantal uitzendbureaus	1,5	1,3	1,4	1,4	1,6	1,4	1,3	1,3	1,2	1,3	1,3	1,4	1,4
Gemiddeld aantal uitzendbanen	1,74	1,83	1,94	1,88	1,83	1,92	1,63	1,75	1,44	1,71	1,88	1,83	1,95
<b>Aantal uitzendbanen naar leeftijd</b>													
15-24 jaar	1,71	1,83	2,03	1,93	1,95	2,03	1,71	1,85	1,47	1,78	1,93	1,89	2,04
25-34 jaar	1,90	1,85	1,91	1,88	1,75	1,92	1,50	1,67	1,42	1,69	1,91	1,84	1,93
35-44 jaar	1,59	1,79	1,76	1,67	1,62	1,62	1,59	1,62	1,42	1,75	1,78	1,77	2,24
> 45 jaar	1,55	1,74	1,53	1,78	1,51	1,56	1,54	1,56	1,36	1,51	1,62	1,74	1,97
<b>Aantal uitzendbanen naar gezocht werk</b>													
Vakantiewerk	1,46	1,47	1,67	1,77	1,68	1,78	1,53	1,53	1,32	1,54	1,60	-	1,93
Tijdelijk werk	1,89	1,99	2,14	2,54	1,94	2,12	2,82	1,95	1,47	1,85	1,95	-	2,24
Vast werk	1,81	1,90	2,01	1,69	1,88	1,93	1,58	1,75	1,48	1,69	1,92	-	1,97
Gemiddelde totale plaatsingsduur per uitzendkracht in kalenderdagen <sup>a)</sup>	-	105 dagen	120 dagen	125 dagen	127 dagen	133 dagen	147 dagen	-	160 dagen	155 dagen	149 dagen	153 dagen	172 dagen

a) De plaatsingsduur is moeilijk via een enquête onder uitzendwerkers te meten, bijvoorbeeld vanwege het effect van een imperfecte herinnering. Er zijn correcties uitgevoerd op inconsistente antwoorden. De plaatsingsduur geeft meer de trend aan dan dat ze exact geïnterpreteerd kunnen worden.

Bron: Marktplan (1991), ECORYS (1993-2008).

Tabel B1.3 Verschillen in baanzoeken en -vinden

	1991	1993	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2004	2006	2008
<b>Soort werk dat wordt gezocht</b>													
Vakantiewerk	27%	24%	24%	22%	23%	26%	22%	22%	24%	18%	14%	14%	16%
Tijdelijk werk	36%	20%	20%	21%	25%	24%	26%	29%	27%	24%	25%	18%	28%
Vast werk	36%	56%	56%	58%	53%	50%	52%	50%	49%	58%	61%	65%	56%
<b>Vinden van vaste baan</b>													
Heeft vaste baan gevonden	35%	30%	25% <sup>a)</sup>	25%	28%	33%	36%	36%	34%	33%	27%	35%	29%
Heeft geen vaste baan gevonden	65%	70%	75%	75%	72%	67%	64%	64%	66%	67%	73%	65%	71%
Vaste baan gevonden bij inlener Percentage t.o.v. totaal uitzendkrachten	15%	12%	10%	11%	13%	16%	18%	16%	17%	16%	13%	17%	12%
Vaste baan gevonden bij inlener door bijzondere doelgroepen	-	-	-	12%	12%	14%	15%	16%	18%	14%	9%	15%	10%
Inschatting invloed uitzendwerk op vinden vaste baan bij inlener. (Zeer) Sterke invloed	63%	71%	78%	70%	75%	73%	74%	63%	60%	80%	66%	65%	65%
<b>Arbeidsmarktsituatie begin nieuwe jaar</b>													
Vast werk	33%	25%	24%	20%	27%	33%	31%	31%	20%	16%	13%	-	22%
Uitzendwerk	17%	24%	26%	30%	31%	28%	39%	39%	36%	39%	39%	54%	42%
Tijdelijk werk	6%	7%	9%	19%	13%	11%	6%	6%	14%	15%	17%	-	5%
Geen werk	44%	44%	41%	31%	29%	29%	24%	25%	30%	29%	31%	-	29%
Wv schoolgaand/-studerend	(70%)	(57%)	(59%)	(56%)	(59%)	(60%)	(61%)	(62%)	(63%)	(48%)	(57%)	-	-

a) De meting in 1995 vond iets eerder in het jaar plaats dan in de andere jaren. Dit percentage is om die reden wellicht (iets) onderschat.

Bron: Marktplan Adviesgroep (1991), ECORYS (1993-2008).

Tabel B1.4 Verschillen in baanzoekers en -vinders bij doelgroepen

	1993	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2004	2006	2008
<b>Zocht vaste baan</b>												
Personen ouder dan 44 jaar	60%	65%	63%	59%	58%	51%	68%	64%	74%	75%	73%	59%
Langdurig werklozen	71%	77%	77%	74%	60%	58%	76%	72%	53%	69%	83%	71%
Etnische minderheden	76%	46%	61%	56%	50%	45%	57%	66%	62%	62%	63%	56%
Arbeidsongeschikten	83%	77%	80%	76%	77%	80%	79%	78%	75%	71%	81%	70%
<b>Vond vaste baan</b>												
Personen ouder dan 44 jaar	25%	23%	18%	27%	32%	34%	30%	31%	30%	18%	28%	24%
Langdurig werklozen	30%	28%	12%	20%	27%	27%	33%	28%	15%	18%	28%	18%
Etnische minderheden	24%	15%	15%	21%	21%	27%	20%	28%	24%	17%	27%	19%
Arbeidsongeschikten	37%	32%	30%	30%	31%	28%	38%	35%	28%	22%	25%	23%
<b>Vond vaste baan bij inlener<sup>a)</sup></b>												
Personen ouder dan 44 jaar	-	-	Lager	Lager	Gelijk	Lager	Lager	Hoger	Hoger	-	16%	12%
Langdurig werklozen	-	-	Lager	Hoger	Hoger	Hoger	Hoger	Lager	Lager	-	13%	10%
Etnische minderheden	-	-	Lager	Lager	Lager	Lager	Lager	Hoger	Lager	-	14%	9%
Arbeidsongeschikten	-	-	Hoger	Gelijk	Lager	Hoger	Hoger	Lager	Hoger	-	14%	10%
<b>Totaal doelgroepen</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>12%</b>	<b>12%</b>	<b>14%</b>	<b>15%</b>	<b>16%</b>	<b>18%</b>	<b>14%</b>	<b>9%</b>	<b>15%</b>	<b>10%</b>

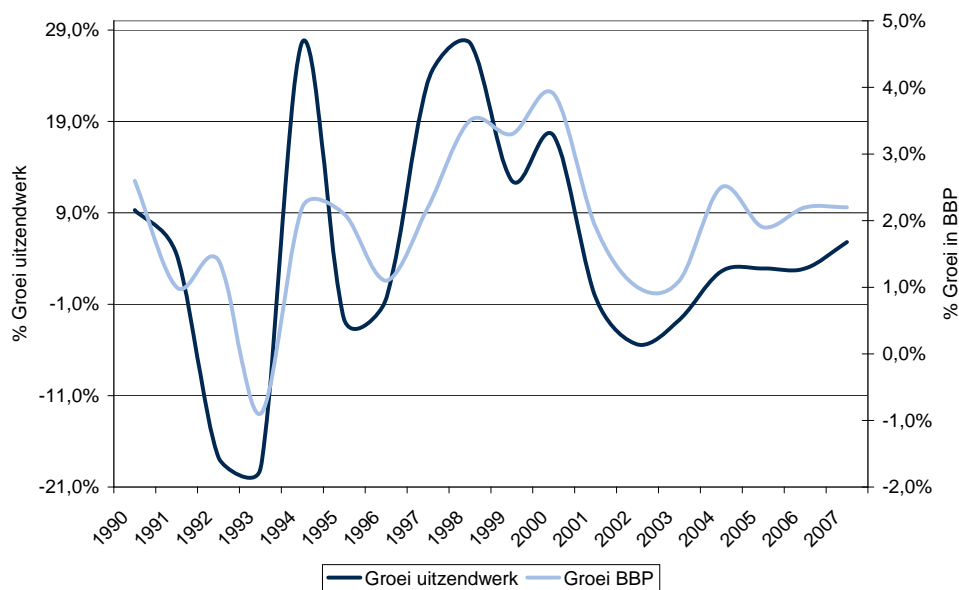
a) De celvulling bij de doelgroepen is niet altijd voldoende. De uitkomsten voor de doelgroepen zijn daarom gerelateerd aan het totaal van de doelgroepen.

Bron: ECORYS (1993-2008).



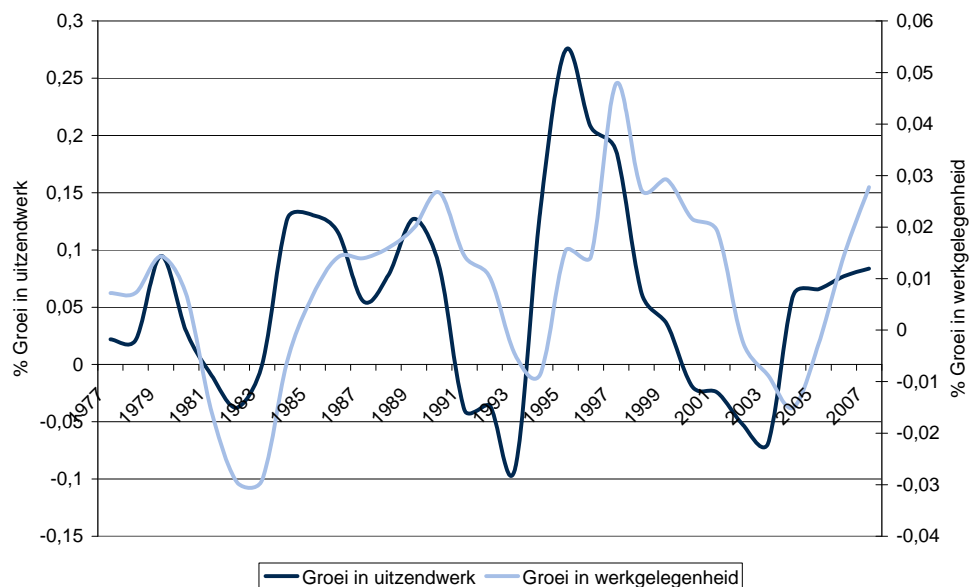
## Bijlage 2 Figuren deel A

Figuur 1 Groeipercentage uitzendarbeid en BBP in Frankrijk



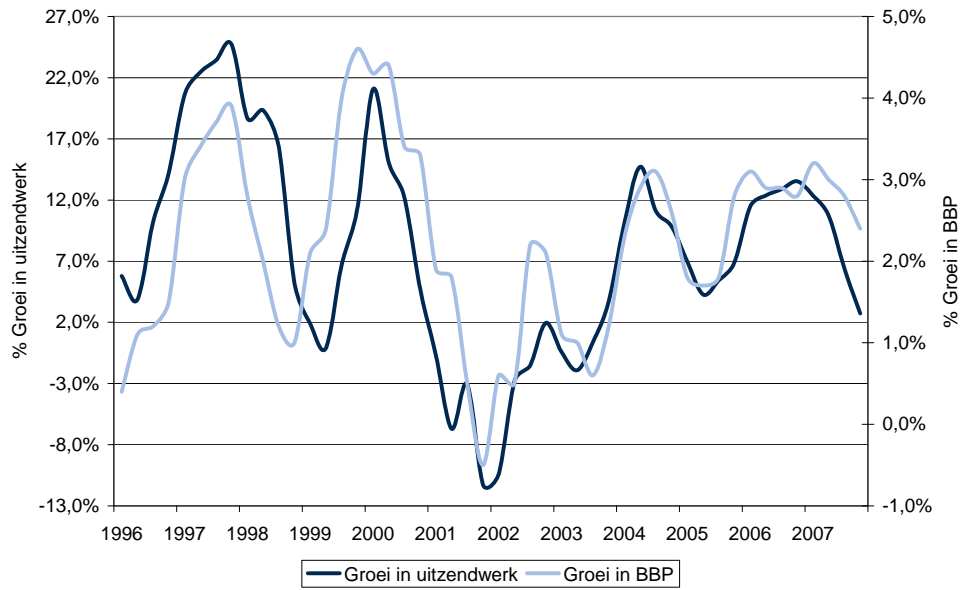
Bron: Prisme.

Figuur 2 Groeipercentage uitzendarbeid werkgelegenheid in Nederland



Bron: CBS.

Figuur 3 Groeipercentage uitzendarbeid en BBP in België



Bron: Federgon.

## Bijlage 3 Methodologie deel B.I

Voor de analyse beschikken we over gegevens in de periode 1993 tot en met 2008 op microniveau over uitzendkrachten die in een bepaald jaar zijn begonnen met een uitzendbaan. Door de gegevens te aggregeren op macroniveau ontstaat een bestand van meer dan 45.000 records.

Van de uitzendkrachten die zijn begonnen met een uitzendbaan in een bepaald jaar zijn de volgende gegevens bekend over de samenstelling:

- persoonskenmerken (geslacht, leeftijd, lopende opleiding, afgeronde opleiding, kostwinnerschap, werkloosheid, uitkering sociale zekerheid, etniciteit, ervaring met uitzendwerk, opgebouwde rechten volgens cao, arbeidsmarktsituatie einde van het jaar);
- kenmerken uitzendbaan (aantal banen, gemiddelde duur, bedrijfstak en grootteklasse inlener, benodigde opleiding, aantal uren per week);
- motieven (reden om voor uitzendwerk te kiezen, voorkeuren);
- doorstroming naar de arbeidsmarkt (vaste baan, vaste baan bij de inlener, rol uitzendbureau bij vinden vaste baan, vindkanaal, scholing).

Structurele kenmerken zijn afkomstig van het CBS. We hebben de beschikking over de volgende gegevens:

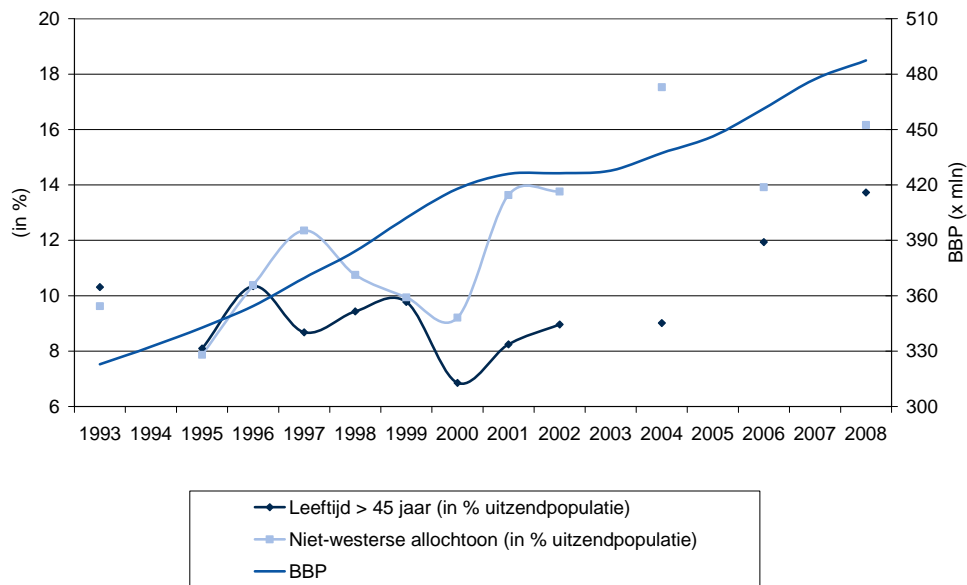
- aandeel ouderen in de beroepsbevolking;
- aandeel allochtonen in de beroepsbevolking;
- ontwikkeling aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen;
- ontwikkeling aantal werkloosheidsuitkeringen langer dan 12 maanden.

Door de beperkte lengte van de reeks (12 waarnemingjaren) is deze reeks niet geschikt voor een multivariate analyse. Daarom hebben we de microgegevens ook geaggregeerd naar sectorniveau. Hierbij maken we onderscheid in de volgende sectoren:

- Landbouw.
- Industrie en bouw.
- Handel en Horeca.
- Transport.
- Dienstverlening.
- Overheid (incl. zorg en onderwijs).

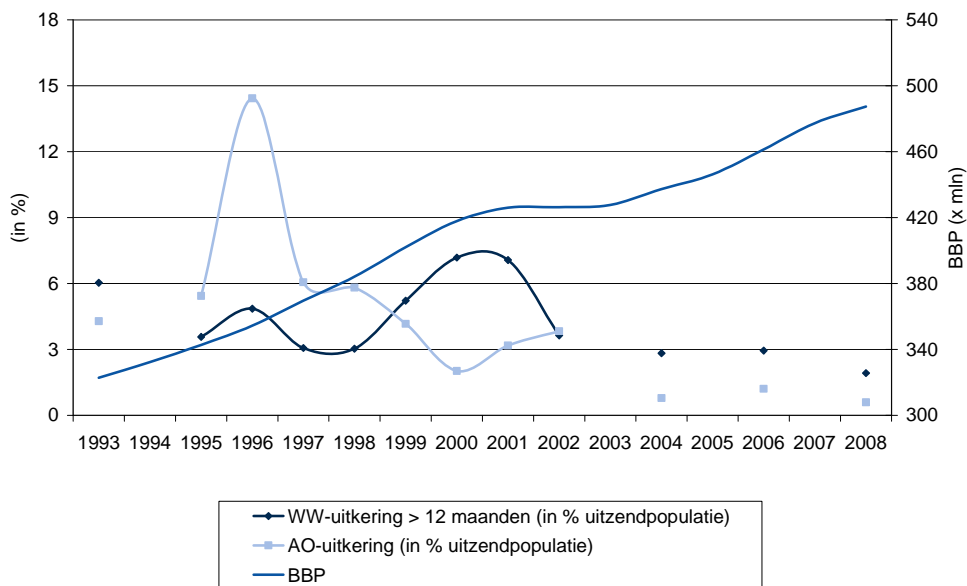
In de multivariate analyse maken we gebruik van de toegevoegde waarde op sectorniveau als conjunctuurindicator. Deze definitie is goed vergelijkbaar met het de indicator die in de rest van dit onderzoek is gebruikt voor de conjunctuur, het Bruto Binnenlands Product (BBP). Dit is een vergelijkbare grootheid omdat het BBP gelijk is aan het totaal van de toegevoegde waarde over alle sectoren.

Figuur B3.1 Ontwikking aandeel ouderen en niet-westerse allochtonen in de uitzendpopulatie en conjunctuur, 1993-2008



Bron: CBS (bewerking ECORYS).

Figuur B3.2 Ontwikking aandeel arbeidsongeschikten en langdurig werklozen in uitzendpopulatie en conjunctuur, 1993-2008



Bron: CBS (bewerking ECORYS).

## Bijlage 4 Methodologie deel B.II

De analyse van de blijfkansen is gebaseerd op het uitzendkrachtenbestand over de periode 1993-2008. De gegevens voor 1994, 2003, 2005 en 2007 ontbreken, omdat er voor deze jaren geen instroomonderzoek onder uitzendkrachten heeft plaatsgevonden. Bovendien ontbreekt 2006 in deze analyse omdat voor dat jaar niet gevraagd was naar de arbeidsmarktsituatie aan het begin van het jaar na het uitzendwerk.

Om de blijfkansen te schatten is er gebruik gemaakt van logistische regressie modellen. Met dit type modellen is het mogelijk om een kans te verklaren uit variabelen zoals de kenmerken en motieven van de uitzendkracht. Voor de kenmerken is er informatie beschikbaar over de sector van de uitzendbaan, algemene persoonskenmerken van de uitzendkracht (geslacht, leeftijd, etniciteit) en aanvullende doelgroepkenmerken (werkloosheid, werkloosheidsduur, arbeidsongeschiktheid). Wat betreft de motieven is bekend of een uitzendkracht op zoek is geweest naar een vaste baan en of de uitzendbaan als vakantiewerk fungeert.

Om te bepalen of veranderingen in de blijfkans van conjuncturele aard zijn, wordt een conjunctuurindicator als verklarende variabele in het model opgenomen. De conjunctuur wordt gemeten aan de hand van het Bruto Binnenlands Product (BBP) tegen marktprijzen. Om te bepalen of veranderingen in de blijfkans van structurele aard zijn, is een trend variabele in het model opgenomen. De effecten van deze kenmerken zijn beschreven in de hoofdstuktekst. Onderstaande tabel geeft de effecten weer van de overige factoren op de blijfkans, waarbij telkens de waarde van alle overige kenmerken gelijk zijn verondersteld aan het gemiddelde.

Tabel B4. 1 Overige factoren in de blijfkans, ten opzichte van de gemiddelde kans (34%)

Kenmerk	Deelkenmerk	Blijfkans
Sector	Telecom	40%
	Overheid excl. onderwijs	38%
	Banken en verzekeraars	37%
Leeftijd	35-44 jaar	35%
	25-34 jaar	34%
Geslacht	Vrouw	33%
Thuisituatie	Alleenstaand	33%
Zoekmotief voorafgaand aan uitzendbaan	Zocht vast werk	33%

Kenmerk	Deelkenmerk	Blijfkans
Sector	Handel	33%
	Horeca	33%
	Transport	33%
	Zakelijke diensten	33%
	Onderwijs	33%
	Niet-zakelijke diensten	33%
Leeftijd	45+ jaar	32%
Etniciteit	Allochtoon	31%
Sector	Zorg en welzijn	30%
	Bouwnijverheid	30%
	Land- en tuinbouw	29%
Situatie voorafgaand aan uitzendbaan	Langer dan een jaar werkloos	28%
	Arbeidsongeschiktheidsuitkering	28%
Zoekmotief voorafgaand aan uitzendbaan	Zocht vakantiewerk	18%
<b>Gemiddeld</b>		<b>34%</b>

## Bijlage 5 Methodologie deel B.III

De schattingsmethode voor de baankansen is analoog aan de schattingsmethode voor de blijfkansen. Dat houdt in dat er logistische regressie modellen worden geschat om de kans op het vinden van een vaste baan bij de inlener te schatten. Ook worden dezelfde verklarende variabelen gebruikt. Dat wil zeggen dat de variabelen geslacht, leeftijd, etniciteit, werkloosheid, werkloosheidsduur, arbeidsongeschiktheid en sector van de uitzendbaan in de analyse worden meegenomen. Daarnaast bevat het model informatie over de motieven van de uitzendkracht (al dan niet op zoek naar een vaste baan, vakantiewerk).

Tabel B5.1 Overige factoren in de baankans bij de inlener, ten opzichte van de gemiddelde kans (14%)

Grotere kans	Kleinere kans
<b>Sector</b>	
Handel (15%)	Landbouw (11%)
Financieel (18%)	Horeca (9%)
Zakelijke dienstverlening (17%)	
Zorg (15%)	
<b>Leeftijd</b>	
25-34 jaar (17%)	
35-44 jaar (16%)	
<b>Geslacht</b>	
Vrouw (15%)	
<b>Gezinssituatie</b>	
	Alleenstaand (11%)
<b>Motieven</b>	
Vast zoekend (15%)	Vakantiewerk (5%)