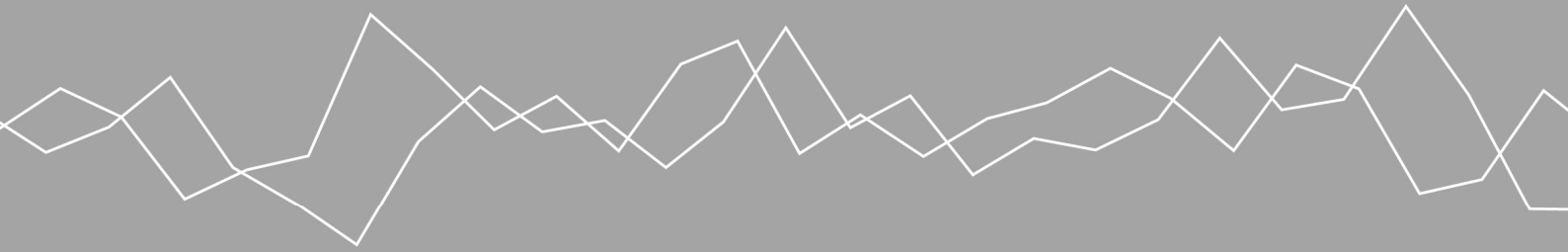


Uitzendbaan versus direct dienstverband: vergelijking loopbanen CWI-cliënten



Amsterdam, 8 mei 2008
In opdracht van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU)
en het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI)

Uitzendbaan versus direct dienstverband: vergelijking loopbanen CWI-cliënten

Arjan Heyma
Chris van Klaveren

m.m.v.
Marloes de Graaf-Zijl



seo economisch onderzoek

“De wetenschap dat het goed is”

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

SEO-rapport nr.: 2008-12

ISBN: 978-90-6733-433-4

Copyright © 2008 SEO Economisch Onderzoek Amsterdam. Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen en dergelijke, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld.

Inhoudsopgave

Voorwoord	i
Samenvatting	iii
1 Aanleiding, probleemstelling en aanpak	1
1.1 Uitzendarbeid als opstapbaan.....	2
1.2 Onderzoeksvragen.....	4
1.3 Onderzoeksaanpak	5
1.4 Gehanteerde definities	7
1.5 Leeswijzer.....	10
2 CWI-uitstroom naar (uitzend)banen	11
2.1 Aandeel uitzendbanen.....	11
2.2 Aandeel bedrijfstakken	13
2.3 Kenmerken van de CWI-inschrijving	16
2.4 Persoonskenmerken van werkhervatters	20
2.5 Conclusie.....	24
3 Loopbanen na werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving	27
3.1 Verandering van arbeidsmarktsituatie	27
3.2 Verandering arbeidsmarktstatus naar kenmerken	30
3.3 Verandering van bedrijfstak	32
3.4 Aantal banen en loopbaanonderbrekingen.....	35
3.5 Overgangen in arbeidsmarktstatus	39
3.6 Conclusie.....	43
4 Factoren van invloed op overgangen in arbeidsmarktsituatie	47
4.1 Uitzendbanen	49
4.2 Bedrijfstakken.....	52
4.3 Conjunctuur (moment van werkhervatting).....	56
4.4 Soort uitkering tijdens inschrijving bij CWI.....	56
4.5 Duur van inschrijving bij CWI.....	62
4.6 Persoonskenmerken	62
4.7 Conclusie.....	72

5	Synthese	79
	Referenties	85
Bijlage A	Gebruikte gegevens	87
Bijlage B	Loopbanen naar kenmerken.....	91
Bijlage C	Analysemodel en resultaten.....	103

Voorwoord

Ondanks de overlap in klantgroepen en een verregaande samenwerking tussen het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) en uitzendbureaus, blijven er nog altijd een aantal historische antithesen bestaan tussen deze publieke en private bemiddelaars op de arbeidsmarkt, niet in de laatste plaats in de maatschappelijke beeldvorming. Daarbij worden vaak prestaties vergeleken als ware beide partijen substituten van elkaar, terwijl wordt voorbijgaan aan de complementaire rol die beide partijen kunnen spelen op de arbeidsmarkt. Inzicht in die rol kan worden verkregen door op zoek te gaan naar de ontwikkeling van loopbanen van werkzoekenden in beide klantbestanden. In hoeverre verschillen CWI-cliënten die het werk hervatten met een uitzendbaan nu van CWI-cliënten die dat doen met een baan in directe dienst bij een werkgever? Leidt een verschil in start tot een verschil in loopbaanperspectief?

De behoefte aan inzicht in die vragen heeft er toe geleid dat de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) in samenwerking met het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) aan SEO Economisch Onderzoek heeft gevraagd om gedegen empirisch onderzoek te doen naar hoe het cliënten van CWI vergaat op de arbeidsmarkt nadat ze een baan vinden. Dit heeft vorm gekregen in een analyse waarbij voor het eerst de loopbaanpatronen van een grote groep niet-werkende werkzoekenden over langere termijn (30 maanden) is gevolgd. Het voorliggende rapport is het resultaat van dat onderzoek.

Dit onderzoek zou nooit in deze vorm van de grond zijn gekomen zonder de vastberadenheid van de begeleidingscommissie bestaande uit Ronald van Bekkum en Anske Bouman (beide CWI) en Leonie Oosterwaal en Kees de Schipper (beide ABU). Zij hebben met geduld en vertrouwen het onderzoek begeleid zonder hun kritische blik te verliezen, waarvoor we hen hartelijk willen bedanken. Verder gaat dank uit naar het Centrum voor Beleidsonderzoek (CvB) van het CBS voor het ter beschikking stellen van de benodigde microbestanden.

Namens de onderzoekers,

Arjan Heyma
Projectleider

Samenvatting

De eerste baan na werkhervatting vanuit een inschrijving bij CWI

Onze onderzoekspopulatie bestaat uit alle niet-werkende werkzoekenden (NWW-ers) die in de jaren 2001-2005 vanuit een inschrijving bij CWI een baan hebben gevonden. Het gaat in totaal om ruim 1,7 miljoen werkhervattingen van ruim 1,2 miljoen verschillende personen. Een deel van de populatie heeft in de periode 2001-2005 dus meerdere keren het werk hervat. Per jaar gaat het om ongeveer 350 duizend personen die vanuit een inschrijving bij CWI het werk hervatten. Ongeveer één op de drie doet dat via een uitzendbaan. Dat aandeel ligt iets hoger dan in de totale groep baanstarters in Nederland (werkend en niet-werkend, ingeschreven bij CWI of niet). Uitzendbureaus rekruteren dus relatief meer uit het NWW-aanbod dan uit het totale arbeidsmarktaanbod. Uitgedrukt in werkhervattingen ligt het aandeel uitzendbanen iets hoger dan uitgedrukt in personen. Dat betekent dat NWW-ers die het werk hervatten met een uitzendbaan vaker ingeschreven hebben gestaan bij CWI dan NWW-ers die het werk hervatten in een direct dienstverband (Paragraaf 2.1).

De bedrijfstakken waar CWI-cliënten na werkhervatting terechtkomen vormen een redelijke afspiegeling van de bedrijfstakken waar een willekeurige baanstarter komt te werken. CWI beweegt zich dus niet in een sectorale uithoek van de arbeidsmarkt. Wel zijn CWI-cliënten die het werk hervatten in enkele bedrijfstakken oververtegenwoordigd, zoals de zakelijke dienstverlening, bouwnijverheid, industrie, zorgsector en het openbaar bestuur. Relatief ondervertegenwoordigd zijn CWI-cliënten onder werkhervatters in de landbouw en visserij, horeca en groot- en detailhandel (Paragraaf 2.2).

Het aandeel uitzendbanen is het resultaat van zowel (selectief) zoekgedrag van individuele CWI-cliënten als (selectief) wervingsgedrag door uitzendbureaus. CWI-cliënten die het werk hervatten via een uitzendbaan zijn vaker dan gemiddeld jong (vooral jonger dan 30), man, lager of middelbaar opgeleid, met een korte afstand tot arbeid (Fase 1), ongehuwd, allochtoon en woonachtig buiten de Randstad. Ze staan op het moment van werkhervatting gemiddeld korter bij CWI ingeschreven en hebben in die tijd minder vaak een uitkering ontvangen dan CWI-cliënten die het werk hervatten met een direct dienstverband. Deze laatste groep is vaker dan gemiddeld van middelbare leeftijd of ouder, vrouw, hoger opgeleid, met een relatief grote afstand tot arbeid (Fase 3 of 4), gehuwd, autochtoon en woonachtig in Noord-Holland. CWI-cliënten die het werk hervatten met een direct dienstverband hebben vaker dan gemiddeld minstens 3 maanden ingeschreven gestaan bij CWI en in die tijd vaker dan gemiddeld een WW- of bijstandsuitkering ontvangen (Paragraaf 2.3 en 2.4).

Het aandeel uitzendbanen onder werkhervattingen van CWI-cliënten is redelijk constant gedurende de periode 2001-2005, met een lichte fluctuatie die samenhangt met de conjuncturele situatie. Het aandeel blijkt groter in een periode van laagconjunctuur, vooral bij de eerste tekenen van economisch herstel. Dit sluit aan bij eerdere bevindingen dat uitzendarbeid vooruitloopt op ontwikkelingen in de arbeidsvraag die gepaard gaan met een aantrekkende conjunctuur (Paragraaf 2.1).

De situatie na 30 maanden

Van alle personen die het werk hervatten vanuit een inschrijving bij CWI is na 30 maanden nog ongeveer tweederde werkzaam. Een deel daarvan werkt nog altijd in de eerste baan na werkhervatting, het grootste deel werkt inmiddels in een volgende baan. Van de CWI-cliënten die het werk hervatten met een direct dienstverband wordt na 30 maanden nog 29 procent teruggevonden in de eerste baan. Bij CWI-cliënten die het werk hervatten met een uitzendbaan is dat nog slechts 2 procent. De eerste baan na werkhervatting is voor de meeste CWI-cliënten dus geen duurzame baan (Paragraaf 3.1).

Van de groep die oorspronkelijk het werk hervat in een direct dienstverband is 29 procent na 30 maanden nog werkzaam in die baan, 36 procent in een volgende baan in direct dienstverband en 5 procent in een uitzendbaan. Van de groep die oorspronkelijk het werk hervat in een uitzendbaan is 46 procent na 30 maanden werkzaam in een direct dienstverband, 2 procent in de eerste uitzendbaan en 14 procent in een volgende uitzendbaan. Na werkhervatting vanuit een inschrijving bij CWI vindt er dus een belangrijke doorstroom plaats naar een volgende baan in directe dienst, niet in de laatste plaats vanuit uitzendbanen. Een en ander wijst op een belangrijke opstapfunctie van uitzendarbeid. Het blijkt dat na zo'n doorstroom het verschil in arbeidsmarktkansen met de groep die onmiddellijk is gestart in een direct dienstverband nagenoeg is verdwenen. Als gevolg van de doorstroom vanuit uitzendbanen naar directe dienstverbanden, onder andere via tijdelijke inschrijvingen bij CWI, is het verschil in het aandeel werkend tussen beide groepen na 30 maanden gering. Van de groep CWI-cliënten die start met een direct dienstverband is na 30 maanden nog 70 procent werkzaam tegen 62 procent voor de groep CWI-cliënten die start met een uitzendbaan (Paragraaf 3.1).

Een deel van de groep CWI-cliënten die het werk heeft hervat schrijft zich in de loop van de tijd opnieuw in als niet-werkende werkzoekende bij CWI. Vanuit die inschrijving kan weliswaar opnieuw werk worden gevonden, maar een deel zal langere tijd ingeschreven blijven staan bij CWI. Na 30 maanden ligt dat aandeel iets hoger voor de groep die start met een uitzendbaan dan voor de groep die start met een direct dienstverband: 31 tegen 28 procent. Belangrijker dan het verschil tussen beide groepen is de niet geringe omvang van hernieuwde inschrijvingen bij CWI. Kennelijk betekent werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving niet automatisch een duurzame arbeidsinschakeling. Dat geldt zowel voor CWI-cliënten die het werk hervatten met een uitzendbaan als voor CWI-cliënten die dat doen met een direct dienstverband (Paragraaf 3.1).

Doorstroom op de arbeidsmarkt is niet voor alle groepen CWI-cliënten gelijk. Groepen die op termijn vaker aan het werk blijven zijn vooral jonger, hoger opgeleid, met een korte afstand tot arbeid en niet-allochtoon. Ze hebben minder vaak een uitkering ontvangen en hebben relatief kort ingeschreven gestaan bij CWI. Groepen die minder snel doorstromen naar een volgende baan, maar zich daarentegen vaker opnieuw inschrijven als niet-werkende werkzoekende bij CWI, zijn vooral ouder, lager opgeleid, met een grotere afstand tot arbeid en allochtoon. Het zijn groepen die relatief vaak een arbeidsongeschiktheids- of bijstandsuitkering hebben ontvangen en relatief lang ingeschreven hebben gestaan bij CWI. Verschillen in waargenomen loopbaanpatronen zijn groter tussen groepen met verschillende (persoons)kenmerken, dan tussen CWI-cliënten die het werk hervatten met een uitzendbaan dan wel met een direct dienstverband. Dat impliceert dat uitzendarbeid voor een groot deel van de NWW-ers een opstap kan betekenen naar een meer duurzame arbeidsinschakeling. Het belangrijkste verschil tussen de groep die start

met en uitzendbaan en de groep die start met een direct dienstverband komt tot uitdrukking in de snelheid waarmee de eerste baan wordt beëindigd. Die ligt aanmerkelijk hoger bij uitzendkrachten dan bij werknemers in directe dienst (Paragraaf 3.2).

Het pad vanaf de eerste baan tot de situatie na 30 maanden

Gedurende de eerste 30 maanden na werkhervatting blijkt het grootste deel van de CWI-cliënten van baan te zijn veranderd. Velen van hen veranderen ook meerdere keren van baan. Gemiddeld worden er ongeveer 3 verschillende banen uitgeoefend in de eerste 30 maanden na werkhervatting. Opvallend is dat de groep die start met een uitzendbaan uiteindelijk twee keer zo vaak van baan verandert als de groep die start met een direct dienstverband: 3,1 tegen 1,6 keer (Paragraaf 3.4).

Een deel van die baanveranderingen gaat gepaard met een minder of meer langdurige onderbreking van de arbeidsloopbaan en mogelijk een hernieuwde inschrijving bij CWI. Het aantal keren dat het werk voor tenminste 30 dagen wordt onderbroken ligt, als fractie van het aantal baanwisselingen, lager in de groep die start met een uitzendbaan dan in de groep die start met een direct dienstverband. De groep die start als uitzendkracht vindt dus sneller en gemakkelijker een nieuwe baan dan de groep die start in een direct dienstverband. Het verschil tussen beide groepen neemt bovendien toe in de tijd. Overigens neemt het absolute aantal baanonderbrekingen als fractie van het aantal baanwisselingen wel toe in de tijd voor beide groepen. Daaruit blijkt dat het bij frequenter baanverlies steeds moeilijker wordt om een nieuwe baan te vinden (Paragraaf 3.4).

Bij een verandering van baan wordt relatief vaak overgestapt naar een andere bedrijfstak. Bij een onderscheid in 13 verschillende standaard hoofdbedrijfstakken blijft precies 40 procent van de groep die overstapt naar een andere baan in dezelfde bedrijfstak werkzaam. Maar liefst 60 procent verandert dus van bedrijfstak. Dit aandeel is zoals mag worden verwacht groter naarmate baanwisselaars afkomstig zijn uit kleinere bedrijfstakken, gerekend naar het aandeel in de totale werkgelegenheid (Paragraaf 3.3).

Uit een nadere analyse van overgangskansen vanuit de eerste baan na werkhervatting naar verschillende andere arbeidsmarkttoestanden, zoals een volgende baan of een hernieuwde inschrijving als NWW-er bij CWI, kan een belangrijk deel van de dynamiek in loopbanen gedurende de eerste 30 maanden worden afgeleid. Zo blijkt de kans dat de eerste baan wordt beëindigd het grootste gedurende de eerste maanden na werkhervatting en neemt deze geleidelijk af. Als gevolg daarvan is ook de doorstroom naar een (volgend) direct dienstverband het grootst gedurende de eerste maanden na werkhervatting. Na een half jaar halveert die kans en na twee jaar opnieuw. Personen die niet binnen twee jaar een (nieuwe) baan in directe dienst vinden, hebben dus een aanzienlijk lagere kans om daarna alsnog een dergelijke baan te vinden. Uitzendkrachten hebben een aanzienlijk grotere kans op een snelle beëindiging van de eerste baan dan werknemers in directe dienst. Maar tegelijkertijd is de kans op uitstroom naar een volgende baan in directe dienst voor uitzendkrachten ook twee keer zo groot als voor personen die al werkzaam zijn in een direct dienstverband. Daarmee vervult uitzendwerk een belangrijke opstapfunctie naar 'reguliere' arbeid. Daarnaast is de kans op doorstroom naar een direct dienstverband groter tijdens hoogconjunctuur. CWI-cliënten die het werk hebben hervat tijdens

de laagconjunctuur in de jaren 2004 en 2005, hebben een kleinere kans op doorstroom naar een direct dienstverband dan werknemers die daarvoor het werk al hadden hervat (Hoofdstuk 4).

Van alle uitzendkrachten die hun eerste baan beëindigen schrijft 1 op de 6 zich opnieuw in als niet-werkende werkzoekende bij CWI. Van alle werknemers in directe dienst die binnen dezelfde periode hun eerste baan beëindigen is dat 1 op de 5. Maar omdat veel meer uitzendkrachten binnen dezelfde periode de eerste baan na werkhervatting beëindigen, is uiteindelijk de kans dat een uitzendkracht vanuit de eerste baan na werkhervatting zich opnieuw als NWW-er inschrijft bij CWI twee keer zo groot als de kans dat een werknemer in directe dienst zich vanuit de eerste baan na werkhervatting opnieuw inschrijft bij CWI. Die kans is overigens nog altijd een stuk kleiner dan de kans op doorstroom naar een volgende baan in directe dienst, vooral gedurende het eerste half jaar. Dat we in rechte tellingen een veel kleiner verschil waarnemen in het aantal hernieuwde inschrijvingen bij CWI tussen beide groepen, komt onder andere door de kortere periode dat uitzendkrachten ingeschreven blijven bij CWI. Opmerkelijk is dat CWI-cliënten die het werk hervatten in een periode van hoogconjunctuur een relatief grotere kans hebben om zich opnieuw in te schrijven als niet-werkende werkzoekende bij CWI. Kennelijk houden werknemers die hun baan beginnen tijdens laagconjunctuur steviger vast aan hun verkregen arbeidspositie (Hoofdstuk 4).

Ook de kans op doorstroom vanuit de eerste baan na werkhervatting naar een (volgende) uitzendbaan is vooral groot gedurende de eerste twee maanden na werkhervatting. Daarna loopt die kans langzaam terug. Die kans is voor uitzendkrachten zeker vijf keer groter dan voor werknemers in directe dienst. Evenals het aandeel uitzendbanen in de totale werkhervatting vanuit CWI is ook de kans op *doorstroom* naar een (volgende) uitzendbaan het grootst in tijden waarin laagconjunctuur plaatsmaakt voor economisch herstel (Hoofdstuk 4).

Verschillen in loopbanen tussen groepen CWI-cliënten

In de nadere analyse van overgangskansen vanuit de eerste baan na werkhervatting is rekening gehouden met verschillen tussen groepen CWI-cliënten, afhankelijk van persoonskenmerken en kenmerken van de inschrijving bij CWI. Daaruit blijkt dat sommige groepen sneller doorstromen op de arbeidsmarkt en dat andere zich juist eerder opnieuw als niet-werkende werkzoekende inschrijven bij CWI (Hoofdstuk 4).

Vergelijken we vrouwelijke CWI-cliënten met mannelijke CWI-cliënten, dan zien we dat mannen vaker het werk hervatten via uitzendarbeit. Ongeacht het type eerste baan, hebben mannen een grotere kans om vervolgens door te stromen naar een volgende uitzendbaan en vrouwen een grotere kans om door te stromen naar een volgende baan in directe dienst. Ook is de kans voor mannen groter om opnieuw als niet-werkende werkzoekende ingeschreven te staan bij CWI. De groep mannelijke werkhervatters vanuit een inschrijving bij CWI vertoont dus een grotere mate van dynamiek op de arbeidsmarkt dan de groep vrouwelijke werkhervatters. Per saldo is een iets groter deel van deze vrouwen op termijn aan het werk en staat een iets groter deel van de mannen opnieuw ingeschreven bij CWI (Paragraaf 4.6).

Van ouderen is bekend dat zij meer moeite hebben om een baan te vinden dan jongeren. Oudere CWI-cliënten die het werk hervatten doen dat ook minder vaak via een uitzendbaan dan jongeren. Ongeacht het type eerste baan is de kans op behoud van die baan kleiner voor ouderen

dan voor jongeren. Omdat ook de kans op doorstroom naar een (volgende) uitzendbaan kleiner is, is vooral de kans op een hernieuwde inschrijving als niet-werkende werkzoekende bij CWI voor ouderen groter dan voor jongeren. Op termijn zien we daarom dat van de oudere werkhervatters een veel kleiner deel nog werkzaam is en een groter deel opnieuw staat ingeschreven bij CWI. Ouderen vormen zo een groep die relatief frequent een beroep doet op arbeidsbemiddeling, waarbij de rol van uitzendbureaus nog relatief bescheiden is (Paragraaf 4.6).

Het aandeel uitzendbanen onder NWW-ers met een relatief grote afstand tot arbeid (Fase 3 en 4) die vanuit de CWI-inschrijving het werk hervatten is kleiner dan het aandeel uitzendbanen onder NWW-ers met een relatief korte afstand tot arbeid (Fase 1) die vanuit de CWI-inschrijving het werk hervatten. Eenmaal aan het werk hebben Fase 3 en 4 cliënten echter een meer dan gemiddelde kans om door te stromen naar een (volgende) uitzendbaan. Dat ligt voornamelijk aan de kleinere kans op baanbehoud en de kleinere kans op doorstroom naar een volgende baan in directe dienst. Ook is de kans relatief groot dat Fase 3 en 4 cliënten zich opnieuw inschrijven als niet-werkende werkzoekende bij CWI. CWI-clianten met een relatief grote afstand tot arbeid die het werk hervatten in een uitzendbaan hebben dus een minder grote kans op een langdurige en ‘reguliere’ arbeidsrelatie dan CWI-clianten met een relatief korte afstand tot arbeid. Daarmee lijkt uitzendarbeid voor deze personen kenmerken te vertonen van wat in de duale arbeidsmarkttheorie een secundaire arbeidsmarkt wordt genoemd (Paragraaf 4.6).

Voor lager opgeleide CWI-clianten is die secundaire arbeidsmarkt zo mogelijk nog relevanter. Deze groep heeft niet alleen een groter dan gemiddelde kans om vanuit de eerste baan na werkhervatting door te stromen naar een (volgende) uitzendbaan, maar die eerste baan is ook al relatief vaak een uitzendbaan. De kans om ooit in een baan met een direct dienstverband terecht te komen is dan ook veel kleiner voor lager opgeleide CWI-clianten dan voor hoger opgeleide CWI-clianten. Hetzelfde geldt voor allochtonen in vergelijking met autochtonen en voor CWI-clianten buiten de Randstad in vergelijking met CWI-clianten binnen de Randstad (regio West en regio Midden). Voor al deze groepen geldt tegelijkertijd dat voor degenen die het wél lukt om over te stappen naar een direct dienstverband, ofwel naar de primaire arbeidsmarkt, de kans op een meer langdurige en ‘reguliere’ arbeidsrelatie ook op langere termijn een stuk hoger komt te liggen (Paragraaf 4.6).

Naarmate niet-werkende werkzoekenden langer staan ingeschreven bij CWI is de kans kleiner dat ze het werk hervatten via een uitzendbaan. Dit geldt zowel voor jongeren als voor ouderen, hoewel langdurig werklozen vaker ouder zijn. Ongeacht het type eerste baan blijven NWW-ers met een langere inschrijvingsduur bij CWI ook langer werkzaam in de eerste baan na werkhervatting en is zowel de kans kleiner dat ze doorstromen naar een volgende baan (ongeachte het type baan) als de kans dat ze zich opnieuw als niet-werkende werkzoekende inschrijven bij CWI. Een langere inschrijvingsduur voor een gegeven CWI-cliant (los van bijvoorbeeld het effect van leeftijd) betekent dus een grotere kans op een meer langdurige arbeidsrelatie. Kennelijk loont het om de tijd te nemen voor het vinden van een geschikte baan (Paragraaf 4.5).

Opvallend is dat een groot aantal kenmerken elkaar in de praktijk versterken. Zo gaat een hogere leeftijd vaak samen met een grotere afstand tot arbeid (Fase), wat weer vaak samen gaat met een lager opleidingsniveau. Een lager opleidingsniveau wordt weer vaker gevonden voor allochtonen. Omdat elk van deze kenmerken leidt tot een grotere kans op een hernieuwde inschrijving bij

CWI, lijkt er sprake van een tweedeling in de populatie. De kans op een hernieuwde inschrijving bij CWI staat vaak haaks op de kans op doorstroom naar een baan met een direct dienstverband.

Werkhervatting via een uitzendbaan geeft minder zekerheid op een langdurige arbeidsrelatie, maar zorgt wel voor een snellere werkhervatting en de mogelijkheid om door te stromen naar een baan in directe dienst: dit is de opstapfunctie van uitzendarbeid. Hoewel sommige groepen CWI-clënten vaker gebruik maken van uitzendbanen voor werkhervatting dan andere groepen, zoals lager opgeleiden en allochtonen, zijn uitzendbanen in Nederland niet slechts voorbehouden aan mensen met specifieke kenmerken. Wel zorgen ze voor een grotere dynamiek van deze mensen op de arbeidsmarkt. Niet alleen is de kans groter om door te stromen naar een volgende uitzendbaan of een volgende baan in directe dienst, ook is de kans groter op een hernieuwde inschrijving als niet-werkende werkzoekende bij CWI. Deze inschrijvingen duren voor deze mensen echter ook weer korter dan gemiddeld, omdat zij relatief snel een nieuwe baan vinden. Gedeeltelijk gebeurt dat als uitzendkracht, maar voor een belangrijk deel ook in een direct dienstverband. Op die manier gaan beide groepen werkhervatters vanuit een inschrijving bij CWI (uitzendkrachten versus werknemers in directe dienst) op termijn steeds meer op elkaar lijken.

1 Aanleiding, probleemstelling en aanpak

Mensen op zoek naar werk kunnen gebruik maken van tal van zoekkanalen. Twee daarvan zijn het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) en de uitzendbureaus. Op basis van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) berekende het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) dat van de in totaal 641 duizend werkzoekenden op de Nederlandse arbeidsmarkt in het jaar 2002, 29 procent gebruik maakte van het CWI en 28 procent van een uitzendbureau (Van Bekkum, 2005). Belangrijk daarbij is dat de overlap tussen de groepen aanzienlijk was: ruim de helft van beide groepen maakte zowel gebruik van het CWI als van een uitzendbureau voor het vinden van een baan. Het merendeel van de personen die via het CWI op zoek zijn naar werk zijn zogenaamde niet-werkende werkzoekenden (NWW-ers). Die maken hoogstwaarschijnlijk ook een belangrijk deel uit van de klantengroep van uitzendbureaus. Aan de andere kant is een groot deel van de uitzendkrachten op zoek naar een vaste baan en gebruikt het CWI daarbij als zoekkanaal. Donker van Heel, van Nuland en van der Ende (2007) laten zien dat 29 procent van de uitzendkrachten in 2006 hiervoor gebruik maakte van het CWI. Dit staat nog los van de 38 procent van de uitzendkrachten die de CWI-vacaturesite www.werk.nl hebben geraadpleegd. Ook andere cijfers laten zien dat het CWI en de uitzendbureaus vaak dezelfde klanten hebben. Arts, van Toor en de Vries (2002) laten zien dat van de ruim 24 duizend personen die in april 1999 een WW-uitkering hadden en in oktober van dat jaar een baan, er 22 procent op dat moment in een uitzendbaan werkte. Bij de ruim 34 duizend personen met een Bijstandsuitkering was dat 29 procent.

Tegen deze achtergrond is het niet verwonderlijk dat beide partijen, CWI en uitzendbureaus, steeds vaker bewust samenwerken om de werkhervatting van werkloze werkzoekenden te bevorderen. Uitzendbureaus plaatsen een belangrijk deel van hun vacatures op de CWI-vacaturesite www.werk.nl. Volgens CWI betreft zeker 75 procent van de vacatures op deze site uitzendbanen. Bovendien worden deze banen ook aangeboden aan CWI voor actieve dienstverlening: 35 procent van de banen waarvoor actief wordt bemiddeld zijn volgens CWI uitzendbanen. Op die wijze komen uitzendbureaus gemakkelijker in contact met werkzoekenden. Ook kunnen via www.werk.nl CV's van werkzoekenden worden geraadpleegd. CWI van haar kant ziet uitzendarbeit in toenemende mate als een belangrijk allocatiekanaal voor een groeiend deel van haar klanten. De gedachte daarbij is dat uitzendbureaus een opstapbaan kunnen verschaffen op weg naar duurzame arbeidsinschakeling. Bovendien wordt uitzendarbeit gezien als een belangrijk kanaal voor de (re-)allocatie van kansarmere groepen op de arbeidsmarkt. Aanwijzingen daarvoor zijn te vinden in diverse onderzoeken die de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) heeft laten uitvoeren (zie www.tempworkresearch.nl, in het bijzonder Donker van Heel, van Nuland en van der Ende, 2007).

Ondanks de overlap in klantgroepen en de verregaande samenwerking tussen CWI en uitzendbureaus, blijven er nog altijd een aantal historische antithesen bestaan tussen deze publieke en private bemiddelaars op de arbeidsmarkt, niet in de laatste plaats in de maatschappelijke beeldvorming. Daarbij worden vaak prestaties vergeleken als ware beide partijen substituten van elkaar, terwijl wordt voorbijgaan aan de complementaire rol die beide partijen kunnen spelen op de arbeidsmarkt. Inzicht in die rol kan worden verkregen door op zoek te gaan naar de ontwikkeling van loopbanen van werkzoekenden in beide klantbestanden. Maakt het voor het loopbaanperspectief van niet-werkende werkzoekende CWI-cliënten bijvoorbeeld iets

uit of een eerste baan wordt gevonden via een uitzendbureau dan wel onmiddellijk bij een werkgever in een direct dienstverband? Voor welke deelgroepen van het CWI-klantenbestand maakt het welk verschil uit? In welke bedrijfstakken liggen betere en minder goede kansen? En zijn de verschillen in re-integratiepatronen stabiel door de tijd of zijn ze afhankelijk van de economische conjunctuur? Empirische informatie over dit soort vragen kan meer inzicht bieden in de complementaire rol van CWI en uitzendorganisaties en een meer solide grondslag verschaffen voor het uitspellen van specifieke samenwerkingsprojecten tussen uitzendbureaus en de publieke arbeidsbemiddeling.

1.1 Uitzendarbeid als opstapbaan

In vooral de buitenlandse literatuur wordt bij uitzendarbeid de nadruk gelegd op het duale karakter van de arbeidsmarkt. Reguliere banen met een direct dienstverband bij een werkgever worden gezien als de primaire arbeidsmarkt, waar relatief productieve werknemers in staat zijn om banen te krijgen en te behouden (insiders). Uitzendbanen zouden een secundaire arbeidsmarkt uitmaken, waar relatief improductieve (o.a. jongere) werknemers voortdurend overstappen op een volgende tijdelijke baan zonder veel kans op een (vaste) baan in direct dienstverband (outsiders).¹

Het beeld van een duale arbeidsmarkt is voor sommige landen wellicht meer van toepassing, bijvoorbeeld Spanje, dan voor andere landen, zoals Nederland. De Graaf-Zijl, van den Berg en Heyma (2006) laten zien dat de doorstroom tussen tijdelijke banen (waaronder uitzendbanen) en vaste banen aanzienlijk is voor een brede laag van de werknemerspopulatie: 38 procent van de onderzoekspopulatie stapt binnen twee jaar over van een tijdelijke baan naar een vaste baan. Onderzoek van Donker van Heel, van Nuland en van der Ende (2007) laat zien dat maar liefst 65 procent van de uitzendkrachten in 2006 op zoek was naar een vast dienstverband en dat niet minder dan 35 procent van de uitzendkrachten in 2006 ook daadwerkelijke een vast dienstverband vond. Ook uit eerder uitgevoerd onderzoek blijkt een grote doorstroom van uitzendbanen naar banen in direct dienstverband, zie Zijl en Van Leeuwen (2004) voor een overzichtsstudie. Na een aanvankelijke vertraging in doorstroom, als gevolg van het feit dat mensen een tijdje gebonden zijn aan hun uitzendbaan, treedt er na verloop van tijd een versnelling op in de kans op het vinden van een vaste baan.

Klaarblijkelijk is een uitzendbaan voor velen een tussenstap op weg naar een direct dienstverband. Uitzendkrachten kunnen werk vinden bij de inlener bij wie ze via het uitzendbureau werken, of bij een andere werkgever. Donker van Heel, van Nuland en van der Ende (2007) laten zien dat van de 35 procent uitzendkrachten in 2006 die een vaste baan hebben gevonden, ongeveer de helft dat deed bij de inlener. Economische theorie biedt verscheidene verklaringen waarom uitzendwerk zou kunnen leiden tot een verbetering van de kans op een baan in direct dienstverband, zowel bij de inlener als bij een andere werkgever:

- Via uitzendwerk kunnen werkzoekenden werkervaring opdoen en op die manier hun ‘menselijk kapitaal’ versterken. Dit maakt deze werkzoekenden aantrekkelijker voor werkgevers. Mogelijk geldt dit voor uitzendwerk nog sterker dan voor directe

¹ Zie bijvoorbeeld het boek van Paul Osterman (1980) met de titel ‘Getting started: The Youth Labor Market’.

dienstverbanden, doordat uitzendkrachten met veel verschillende bedrijven in aanraking komen en zo verschillende manieren van werken leren kennen.

- Via de bedrijven door wie uitzendkrachten worden ingehuurd, vergroten zij hun netwerk. Dit netwerk kunnen ze gebruiken om informatie te vergaren over beschikbare vacatures. Veel werkgevers zoeken eerst intern binnen hun organisatie als ze een vacature hebben (interne arbeidsmarkt).
- Uitzendkrachten kunnen bij verschillende bedrijven laten zien dat zij hun werk goed doen. Dit maakt dat ze bij die bedrijven een streepje voor hebben op andere sollicitanten die niet de kans hebben gehad zich bij het bedrijf te bewijzen. Uitzendarbeid fungeert op de manier als selectie-instrument voor bedrijven.
- Door te werken in uitzendbanen geven werkzoekenden een signaal aan potentiële toekomstige werkgevers dat zij gemotiveerd zijn om te werken. Vergeleken met werkzoekenden die werkloos thuis zitten komen zij gemotiveerder over.

Deze vier redenen zorgen ervoor dat uitzendbanen kunnen fungeren als opstapbanen, waardoor uitzendorganisaties een wezenlijke rol kunnen vervullen in de re-integratie van niet-werkende werkzoekenden. Er zijn echter ook een aantal factoren te noemen die ervoor kunnen zorgen dat niet-werkende werkzoekenden via uitzendwerk juist minder snel doorstromen naar een direct dienstverband. Dit zijn onder andere de volgende:

- Wanneer niet-werkende werkzoekenden eenmaal uitzendwerk hebben gevonden, kunnen inspanningen om naar een baan in direct dienstverband te zoeken worden verminderd. Dit is het zogenaamde lock-in effect van uitzendwerk.
- Door het tijdelijke karakter van uitzendbanen zijn zowel werkgevers als werknemers minder snel bereid tot het doen van investeringen in kennis en vaardigheden (vergroting van menselijk kapitaal via opleiding en training). Daarmee wordt de employability van uitzendkrachten minder goed ontwikkeld dan die van werknemers met een direct dienstverband.
- In de praktijk blijken uitzendorganisaties voorwaarden te kunnen stellen aan de inlener, waardoor het voor uitzendkrachten moeilijker wordt om een direct dienstverband te aanvaarden bij de inlener waar zij als uitzendkracht werkzaam zijn. Dat maakt het voor uitzendkrachten minder eenvoudig om de overstap te maken naar een direct dienstverband bij dezelfde werkgever.

Het is de vraag in hoeverre deze redenen ervoor zorgen dat uitzendarbeid er meer of minder toe bijdraagt dat werkzoekenden terechtkomen in directe dienstverbanden, en aldus fungeert als opstap naar directe dienstverbanden. Het huidige onderzoek biedt daarvoor een gedeeltelijk antwoord op basis van een nadere empirische evaluatie van loopbanen van niet-werkende werkzoekenden (NWW-ers) die vanuit een inschrijving bij CWI door middel van een uitzendbaan, dan wel een baan in direct dienstverband, weer aan het werk komen.

1.2 Onderzoeksvragen

De behoefte om de overlap tussen cliënten van CWI en uitzendorganisaties in beeld te krijgen en de complementariteit van de dienstverlening eens goed uit te zoeken, heeft er toe geleid dat de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) en het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) de handen ineen hebben geslagen. Zij hebben aan SEO Economisch Onderzoek gevraagd om gedegen empirisch onderzoek te doen naar hoe het cliënten van CWI vergaat op de arbeidsmarkt nadat ze een uitzendbaan dan wel een baan in direct dienstverband vinden. Daarbij gaat het met nadruk om loopbaanpatronen op de langere termijn (tot enkele jaren na uitstroom naar werk). De probleemstelling van het onderzoek is als volgt:

Hoe verloopt in een termijn van 30 maanden de (re-)integratie van niet-werkende werkzoekenden die vanuit de CWI-registratie uitstromen naar een baan? Hangt een verschillend verloop van re-integratie samen met de wijze waarop een niet-werkende werkzoekende de arbeidsmarkt betreedt (soort en type baan) en de achtergrondkenmerken van deze persoon?

Achtergrond van deze probleemstelling is om meer te weten te komen over de arbeidsinschakeling op langere termijn van werkzoekenden die op verschillende wijze de arbeidsmarkt betreden. Daarbij is de mate waarin uitzendarbeid fungeert als opstap naar een direct dienstverband van belang, omdat directe dienstverbanden veelal een meer duurzaam karakter hebben. Voor een concrete uitwerking van de probleemstelling worden in dit onderzoek een aantal specifieke onderzoeksvragen beantwoord, waarbij een belangrijk onderscheid wordt gemaakt tussen uitzendbanen en directe dienstverbanden, die als volgt worden gedefinieerd:

uitzendbaan = **arbeid in een dienstverband met een uitzendbureau ten behoeve van ter beschikkingstelling aan derden**

direct dienstverband = **overige dienstverbanden waarin arbeid wordt verricht, waaronder tijdelijke banen**

De onderzoeksvragen worden als volgt geformuleerd:

1. Voor welke proportie van de niet-werkende werkzoekenden bij CWI die uitstromen naar een baan is die eerste baan een uitzendbaan, respectievelijk een baan met een direct dienstverband?
2. In welke bedrijfstakken wordt een eerste baan met een direct dienstverband gevonden?
3. Wat is de arbeidsmarktstatus 6, 12, 18 en 30 maanden na het begin van de eerste baan – werkend of niet-werkend? Hoe verhoudt dit zich tussen degenen die de eerste baan bij een uitzendbureau vonden en degenen die de eerste baan in direct dienstverband vonden? Hoeveel van de niet-werkende werkzoekenden zijn na 6, 12, 18 en 30 maanden weer terug bij het CWI?
4. Van degenen die werken na 6, 12, 18 en 30 maanden, hoeveel werken er nog bij de eerste werkgever sinds uitstroom bij CWI en hoeveel bij een andere werkgever? Hoe verhoudt zich

dit tussen degenen die de eerste baan bij een uitzendbureau vonden en degenen die een baan in direct dienstverband vonden? Is de nieuwe werkgever een uitzendbureau of is er een direct dienstverband? Voorzover het opnieuw een direct dienstverband is, behoort de werkgever tot dezelfde bedrijfstak?

5. Van elk van de in de vorige twee vragen onderscheiden groepen, hoeveel werkgevers hebben personen in de 6, 12, 18 en 30 maanden sinds uitstroom bij CWI gekend en hoeveel onderbrekingen waarin niet werd gewerkt? Welke status hadden personen tijdens die onderbreking? En in hoeveel bedrijfstakken werd gewerkt?
6. Hoe verschillen persoonskenmerken van degenen die bij de voorgaande vijf vragen worden onderscheiden? Hoe verschillen de arbeidsmarktomstandigheden naar moment van uitstroom bij CWI naar een baan?
7. Hoe verhouden de uitkomsten van de vorige vier vragen na 6, 12, 18 en 30 maanden zich tot elkaar?

Het onderzoek is gericht op de loopbanen van alle personen die binnen een bepaalde periode vanuit een CWI-inschrijving het werk hebben hervat middels een baan in direct dienstverband, dan wel een uitzendbaan. Het onderzoek betreft dus alleen werkhervatters en niet alle personen die bij CWI staan ingeschreven. Er wordt daarom niet onderzocht in welke mate de beschikbaarheid van uitzendbanen invloed heeft op de kans om de werkloosheid te bekorten. Ook is het onderzoek niet gericht op specifieke groepen binnen de CWI-klantenpopulatie, zoals bijvoorbeeld de langdurig werklozen. Wel kijkt het onderzoek naar verschillen in kenmerken van werkhervatters met verschillende loopbanen, zoals bijvoorbeeld het verschil tussen een korte en een langdurige inschrijving bij CWI voorafgaand aan de werkhervatting.

Door beantwoording van de onderzoeksvragen kan op basis van cijfers meer inzicht worden verkregen in de rolverdeling van uitzendorganisaties en het Centrum voor Werk en Inkomen bij de re-integratie van niet-werkende werkzoekenden. Deze empirische informatie kan een meer solide grondslag verschaffen voor het uitstippelen van specifieke samenwerkingsprojecten tussen uitzendbureaus en de publieke arbeidsbemiddeling.

1.3 Onderzoeksaanpak

Voor het onderzoek gebruiken we gegevens van niet-werkende werkzoekenden (NWW-ers) die op enig moment tussen 1 januari 2001 en 31 oktober 2005 stonden ingeschreven bij CWI en in die periode vanuit de inschrijving het werk hebben hervat in een direct dienstverband dan wel in een uitzendbaan. Deze personen volgen we maximaal 30 maanden vanaf het moment van werkhervatting, maar uiterlijk tot het eind van de waarnemingsperiode op 31 december 2005.

Gegevensbronnen

Omdat de verschillende fases in een loopbaan door verschillende instanties worden geadministreerd, zijn we genoodzaakt om verschillende gegevensbronnen te koppelen om tot een onderzoeksbestand te komen (zie Appendix A voor details). De koppeling begint bij de registratiegegevens van niet-werkende werkzoekende (NWW-ers) van het CWI. Deze zijn

beschikbaar vanaf 1 januari 2001 en lopen tot en met 31 oktober 2005. Om te achterhalen of deze NWW-ers het werk hebben hervat, worden gegevens gebruikt over banen en dienstverbanden zoals die zijn verzameld door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Voor de jaren 2001 tot en met 2004 kan gebruik worden gemaakt van de zogenaamde SSB-banenbestanden van het CBS², voor 2005 waren we ten tijde van dit onderzoek aangewezen op de Verzekerde Personen en Dienstverbanden administratie (VPD) die door UWV wordt aangeleverd aan het CBS. Op basis van de informatie in de VPD kan echter geen onderscheid worden gemaakt tussen uitzendkrachten aan de ene kant en stafpersoneel in de sector 'uitzendbureaus' en personeel in dienst van 'uitleenbedrijven' aan de andere kant.

Als mensen niet werken, dan kunnen ze werkloos zijn met een WW-uitkering, arbeidsongeschikt met een WAO-uitkering, werkloos met een Bijstandsuitkering, werkloos zijn zonder uitkering maar wel ingeschreven bij CWI (niet-uitkeringsgerechtigde of NUG) of niet actief op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld als gevolg van het volgen van een opleiding. Ook kunnen deze toestanden in combinatie voorkomen. Om vast te stellen in welke toestand NWW-ers zich bevinden, is gebruik gemaakt van de WW-, WAO- en Bijstandbestanden bij het CBS in combinatie met de CWI-inschrijvingsgegevens. Op die manier zijn loopbanen van NWW-ers die stonden ingeschreven bij CWI vrijwel volledig in kaart gebracht voor de periode 1 januari 2001 tot en met 31 december 2005.

Onderzoekspopulatie

Vervolgens is er een onderzoekspopulatie afgebakend, waarop alle verdere analyses zijn uitgevoerd. In Hoofdstuk 2 wordt deze onderzoekspopulatie nader beschreven. Ongeveer één op de vijf NWW-ers verlaat de CWI-registratie zonder werkhervatting, bijvoorbeeld als gevolg van overlijden, het volgen van onderwijs, een volledige arbeidsongeschiktheidsuitkering, het uitoefenen van zorgtaken of een ander soort administratieve beëindiging. Omdat werkhervatting van individuele personen op verschillende momenten in de waarnemingsperiode plaatsvindt, terwijl de onderzoekspopulatie als geheel tot maximaal 31 december 2005 kan worden gevolgd, kunnen personen binnen de onderzoekspopulatie niet allemaal even lang worden gevolgd. Hiervoor wordt zoveel mogelijk gecorrigeerd in de analyse en bij de rapportage van de onderzoeksuitkomsten.

Arbeidsmarkttoestanden

Het gekoppelde en afgebakende analysebestand bevat informatie over alle toestanden waarin personen zich na werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving in de periode tot 31 december 2005 bevinden. Daarmee is het mogelijk om personen individueel gedurende hun loopbaan te volgen en te kijken welke overgangen er in arbeidsmarkttoestanden voorkomen. Voor een beantwoording van de onderzoeksvragen zijn de volgende arbeidsmarkttoestanden binnen de loopbaan van belang:

- Werkend in een direct dienstverband
- Werkend in een uitzendbaan
- Niet werkend met een WW-, WAO- of Bijstandsuitkering of een combinatie daarvan

² SSB staat voor Sociaal Statistisch Bestand, waarin het CBS zoveel mogelijk van haar enquêtegegevens combineert tot een zo integraal mogelijk gegevensbestand van de Nederlandse bevolking.

- Niet werkend, zonder uitkering, maar wel ingeschreven als NWW-er bij CWI
- Niet werkend, zonder uitkering en niet ingeschreven als NWW-er bij CWI

Voor de beantwoording van de onderzoeksvragen zijn vooral de overgangen tussen deze vijf toestanden relevant, omdat daarmee de loopbanen van mensen die het werk hervatten vanuit een CWI-inschrijving in kaart worden gebracht. Binnen deze toestanden kunnen in principe nog meer overgangen worden onderscheiden (baan-baan veranderingen, overgang van WW naar Bijstand, etc.). Voor de overzichtelijkheid en eenvoud wordt het onderzoek echter beperkt tot de vijf belangrijkste toestanden en overgangen daartussen, plus het onderscheid tussen een eerste baan en een volgende baan na werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving.

Rechte tellingen versus modelanalyse

Met ons onderzoek laten we op twee manieren de dynamiek in loopbanen zien van personen die vanuit een CWI-inschrijving werk vinden. Op de eerste plaats doen we dat op een beschrijvende manier, door op verschillende momenten in de loopbaan te kijken naar de arbeidsmarktsituatie waarin personen zich bevinden en naar de overgangen die daarin zijn opgetreden (Hoofdstuk 3). Dit komt neer op rechte tellingen van personen in verschillende arbeidsmarkttoestanden op verschillende momenten in de tijd. Dat geeft een goed beeld van het *resultaat* van de dynamiek in loopbanen. Die rechte tellingen geven echter geen antwoord op de vraag waarom er verschillen in dynamiek optreden en hoe dat door diverse invloedsfactoren kan worden verklaard. Bovendien zijn rechte tellingen in de loop van de tijd onderling niet goed vergelijkbaar (bijvoorbeeld tussen uitzendkrachten en werknemers in directe dienst), omdat niet alle personen in de onderzoekspopulatie even lang worden waargenomen.

Daarom voeren we behalve een beschrijvende analyse ook een verklarende modelanalyse uit, waarin we de dynamiek in loopbanen van CWI-cliënten proberen toe te schrijven aan persoonskenmerken, kenmerken van de baan en de verstreken baanduur (Hoofdstuk 4). We doen dit op basis van een model voor de kans op doorstroom naar verschillende arbeidsmarkttoestanden vanuit de eerste baan na werkhervatting. Deze analyse is enerzijds een uitbreiding van de beschrijvende analyse, omdat het ook een verklaring geeft voor verschillen in dynamiek en deze dynamiek vergelijkbaar maakt tussen groepen binnen de onderzoekspopulatie. Anderzijds is het een inperking van de beschrijvende analyse, omdat het slechts de eerste overgang vanuit de eerste baan na werkhervatting analyseert. Voor sommigen komt die overgang pas na 30 maanden, voor anderen al binnen een maand. Het modelmatig analyseren van alle mogelijke overgangen die kunnen plaatsvinden gedurende de eerste 30 maanden na werkhervatting is echter een dusdanig uitgebreide en gecompliceerde exercitie, dat deze buiten het kader van het huidige onderzoek valt.

Op basis van de beschrijving van loopbanen en de verklaring van de eerste en belangrijkste overgang in arbeidsmarkttoestand, proberen we wel een zo volledig mogelijk beeld te krijgen van de dynamiek in loopbanen van CWI-cliënten na werkhervatting vanuit de CWI-inschrijving.

1.4 Gehanteerde definities

In dit onderzoek worden een aantal definities gehanteerd die deels bepaald worden door de onderzoeksvragen en deels door de beschikbare gegevens voor het onderzoek.

Definitie van een baan

Banen, zowel in direct dienstverband als uitzendbanen, worden gedefinieerd als werkbetrekking in loondienst waarvoor werknemerspremies sociale verzekeringen verschuldigd zijn, ongeacht het aantal uren dat wordt gewerkt. Hieronder vallen dus zowel vaste contracten als tijdelijke contracten en flexibele contracten, voltijdscontracten, deelcontracten en nul-urencontracten.

Definitie uitzendarbeid

Uitzendarbeid wordt gedefinieerd als een baan in de sector ‘uitzendbureaus’³, waarbij sprake is van een uitzendkracht of tewerkgestelde⁴. Werknemers van zogenaamde ‘uitleenbedrijven’⁵ vallen niet onder de definitie van uitzendarbeid.

Definitie direct dienstverband

Directe dienstverbanden zijn alle banen in loondienst die niet vallen onder de definitie van uitzendarbeid. Dit kunnen ook tijdelijke banen, parttime banen, banen in onregelmatige dienst en banen van gedetacheerden betreffen.

Definitie CWI-inschrijving

Een CWI-inschrijving in dit onderzoek betreft uitsluitend inschrijvingen bij CWI door niet-werkende werkzoekenden (NWW-ers) gedurende een periode waarin ten hoogste korte (door het CWI gedefinieerde) onderbrekingen in de inschrijving voorkwamen. Daarvoor wordt gebruik gemaakt van een bestand dat CWI op verzoek van het CBS heeft vervaardigd voor het CBS-onderzoek Sluitende Aanpak 2005, met daarin alle personen die op enig moment in de periode van 1 januari 2001 tot en met 31 oktober 2005 als NWW-er ingeschreven stonden bij CWI. Deze mensen kunnen in die periode meerdere inschrijvingsperioden hebben gehad, maar niet tegelijkertijd. Wel kunnen zij zich al voor 1 januari 2001 hebben ingeschreven.

Definitie van een werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving

Voor het onderzoek is een werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving gedefinieerd als de start van een direct dienstverband in loondienst of de start van een uitzendbaan waarbij:

- gelijktijdig sprake is van een inschrijving bij CWI, of
- een beëindiging van de CWI-inschrijving minder dan 30 dagen daarvoor heeft plaatsgevonden.

Er is voor gekozen om bij een werkhervatting niet de eis te stellen dat de lopende inschrijving bij CWI (binnen korte tijd) moet worden beëindigd. In de praktijk blijkt namelijk dat bij een werkhervatting de inschrijving bij CWI in veel gevallen niet actief wordt beëindigd. Vaak is er sprake van een administratief verloop van de inschrijving na enige tijd. Ook telt hier mee dat in de beschikbare onderzoeksgegevens de startdatum van een baan betrouwbaarder is geregistreerd dan de uitschrijving bij CWI. Werkhervatting en beëindiging van een inschrijving bij CWI houdt niet noodzakelijk verband met elkaar. Een gelijktijdige datum kan toeval zijn, omdat uitschrijvingen administratief nogal lang doorlopen. Hoe dichter het moment van werkhervatting en uitschrijving bij CWI bij elkaar liggen, hoe groter de kans dat ze iets met elkaar te maken hebben. Om te bepalen waar de grens het beste kan worden gelegd, is geïnventariseerd hoeveel

³ Uitzendbureaus hebben de code 74501 volgens de Standaard Bedrijven Indeling SBI'93 van het CBS.

⁴ Uitzendkrachten of tewerkgestelden worden onderscheiden van stafpersoneel, op basis van de daarvoor door het CBS aangemaakte variabele “soort bedrijf”.

⁵ Uitleenbedrijven hebben de code 74502 volgens de SBI'93 en omvatten detachering van personeel.

werkhervattingen er binnen verschillende perioden voor en na uitschrijving bij CWI worden aangetroffen in de onderzoeksperiode 2001-2005. Tabel 1.1 geeft daarvan een overzicht.

Tabel 1.1: Overzicht overlap CWI-registratie en werkhervatting

	Moment waarop CWI registratie eindigt	Aantal	Percentage	Cumulatief
Niet in onderzoekspopulatie	Meer dan 240 dagen voor start baan	91.388	4,4%	100,0%
	210 tot 240 dagen voor start baan	13.801	0,7%	95,6%
	180 tot 240 dagen voor start baan	16.973	0,8%	94,9%
	150 tot 180 dagen voor start baan	20.846	1,0%	94,1%
	120 tot 150 dagen voor start baan	26.523	1,3%	93,1%
	90 tot 120 dagen voor start baan	34.315	1,6%	91,8%
	60 tot 90 dagen voor start baan	47.879	2,3%	90,2%
	30 tot 60 dagen voor start baan	72.009	3,5%	87,9%
Wel in onderzoekspopulatie	Binnen 30 dagen voor start baan	173.385	8,3%	84,4%
	Gelijktijdig met begindatum baan	63.576	3,1%	76,1%
	Binnen 30 dagen na start baan	480.254	23,1%	73,1%
	30 tot 60 dagen na start baan	257.785	12,4%	50,2%
	60 tot 90 dagen na start baan	153.680	7,4%	37,7%
	90 tot 120 dagen na start baan	86.988	4,2%	30,3%
	120 tot 150 dagen na start baan	56.402	2,7%	26,1%
	150 tot 180 dagen na start baan	47.064	2,3%	23,4%
	180 tot 240 dagen na start baan	33.825	1,6%	21,1%
	210 tot 240 dagen na start baan	24.146	1,2%	19,5%
	Meer dan 240 dagen na start baan	183.267	8,8%	18,3%
	Niet binnen waargenomen periode ⁶	196.933	9,5%	9,5%
	Totaal	2.081.039	100,0%	

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

In totaal worden er in de periode van 1 januari 2001 tot en met 31 oktober 2005 ruim 2 miljoen werkhervattingen van niet-werkende werkzoekenden met een inschrijving bij CWI gevonden, inclusief meerdere werkhervattingen per persoon in die periode. Daarvan kan 76 procent zonder meer als werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving worden beschouwd (CWI registratie eindigt gelijktijdig of later dan het moment van werkhervatting). Nog eens ruim 8 procent is binnen 30 dagen na uitschrijving bij CWI met een baan begonnen. Deze worden meegenomen als werkhervatters vanuit een CWI-inschrijving. Bij meer dan 30 dagen neemt het aantal werkhervattingen sterk af. Daarbij wordt de kans steeds groter dat de uitschrijving bij CWI en de start van de baan niets met elkaar te maken hebben. Deze overige 16 procent wordt daarom buiten het onderzoek gelaten. Daarmee houden we 1.757.305 van de oorspronkelijke werkhervattingen over van mensen met een CWI-inschrijving in de periode 2001-2005, ofwel 84 procent.

⁶ Dit betreft vooral werkhervattingen in 2005 met een beëindiging van de CWI-registratie na 31 oktober 2005.

1.5 Leeswijzer

Dit rapport is verder als volgt opgebouwd. In Hoofdstuk 2 wordt de omvang en samenstelling van de groep werkhervatters vanuit een CWI-inschrijving in de periode 2001-2005 beschreven. Hoofdstuk 3 gaat vervolgens in op de loopbaan die deze werkhervatters in de volgende 30 maanden ervaren. Daarbij wordt gelet op veranderingen van arbeidsmarkttoestand, verandering van (type) baan, verandering van bedrijfstak en terugkeer naar een inschrijving bij CWI. Factoren die van invloed zijn op de verandering van arbeidsmarkttoestand gedurende deze loopbanen, zoals persoonskenmerken en baankenmerken, worden in Hoofdstuk 4 uitgelicht. Daarbij is voor ons onderzoek het onderscheid tussen uitzendbanen en banen in direct dienstverband de meest relevante factor. Hoofdstuk 5 sluit af met de belangrijkste conclusies uit het onderzoek en antwoorden op de gestelde onderzoeksvragen. Een overzicht van de gebruikte gegevens is terug te vinden in Bijlage A. Bijlage B beschrijft loopbaanpatronen naar individuele kenmerken. Details over het gebruikte analysemodel en de resultaten daarvan zijn te vinden in Bijlage C.

2 CWI-uitstroom naar (uitzend)banen

In dit hoofdstuk beschrijven we de omvang en samenstelling van de groep werkhervatters vanuit een CWI-inschrijving in de periode 2001-2005. Daarbij wordt allereerst gelet op het aandeel werkhervattingen met een uitzendbaan in vergelijking met het aandeel werkhervattingen in een direct dienstverband (Paragraaf 2.1). Vervolgens komt het aandeel van bedrijfstakken in werkhervattingen vanuit een CWI-inschrijving aan bod (Paragraaf 2.2). Ten slotte worden kenmerken van de CWI-inschrijvingen belicht (Paragraaf 2.3), evenals persoonskenmerken van de werkhervatters (Paragraaf 2.4).

2.1 Aandeel uitzendbanen

Ongeveer één op de drie personen die vanuit een CWI-inschrijving het werk hervat doet dat via een uitzendbaan. Van de 1.757.305 waargenomen werkhervattingen van CWI-cliënten in de periode 2001-2005, geeft Tabel 2.1 het aantal en aandeel werkhervattingen in een direct dienstverband en in uitzendarbeid. De tabel is onderverdeeld in drie delen: het bovenste gedeelte laat alle werkhervattingen vanuit een CWI-inschrijving in de periode 2001-2005 zien, dus inclusief de keren dat dezelfde persoon vaker vanuit een CWI-inschrijving het werk hervat. Dit geeft een indicatie van de totale omvang van werkhervatting vanuit inschrijvingen bij CWI. Het middelste gedeelte van de tabel laat alleen de eerste werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving per persoon per jaar zien. Als een persoon twee keer in 2003 het werk heeft hervat vanuit een CWI-inschrijving en nogmaals in 2005, dan wordt er één werkhervatting in 2003 en één in 2005 geteld. Dit geeft een indicatie van het aantal unieke personen dat per jaar het werk hervat vanuit een CWI-inschrijving. In het onderste gedeelte van de tabel wordt alleen naar de eerste werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving per persoon in de gehele periode 2001-2005 gekeken. Dit geeft een indicatie van het aantal unieke personen dat in de onderzoeksperiode het werk heeft hervat vanuit een inschrijving bij CWI. Alleen van deze laatste groep worden in de rest van deze rapportage de loopbanen op de arbeidsmarkt beschreven. Het meenemen van meerdere werkhervattingen per persoon gedurende de onderzoeksperiode zou leiden tot dubbelstellingen in de beschreven loopbanen en een oververtegenwoordiging van korte verblijfsduren in onder andere banen en uitkeringen. Dit zou onterecht het beeld oproepen dat personen die vanuit een CWI-inschrijving het werk hervatten gemiddeld slechts kort aan het werk blijven.

CWI-cliënten die een uitzendbaan vinden, staan op het moment van werkhervatting gemiddeld korter bij CWI ingeschreven dan CWI-cliënten die het werk hervatten in een direct dienstverband. Dit valt af te leiden uit het hogere percentage uitzendarbeid bij alle werkhervattingen in de periode 2001-2005 dan bij alleen de eerste werkhervatting in die periode (38 tegen 33 procent). Het laat zien dat cliënten met relatief veel inschrijvingen bij CWI binnen de onderzoeksperiode (en daarmee relatief korte inschrijvingen) vaker uitstromen naar uitzendarbeid dan cliënten waarvan we relatief weinig inschrijvingen bij CWI waarnemen binnen de onderzoeksperiode (gemiddeld langere inschrijvingen).

Tabel 2.1: Aandeel uitzendarbeit in werkhervattingen vanuit een CWI-inschrijving, 2001-2005

Alle werkhervattingen van personen in de periode 2001-2005					
	Totaal	Naar direct dienstverband		Naar uitzendbaan	
	Aantal	Aantal	Aandeel	Aantal	Aandeel
2001	325.344	216.678	66,6%	108.666	33,4%
2002	293.440	200.459	68,3%	92.981	31,7%
2003	342.374	224.308	65,5%	118.066	34,5%
2004	400.965	252.486	63,0%	148.479	37,0%
2005*	395.182	203.674	51,5%	191.508	48,5%
Totaal	1.757.305	1.097.605	62,5%	659.700	37,5%
Alleen eerste werkhervatting per persoon per jaar in de periode 2001-2005					
	Totaal	Naar direct dienstverband		Naar uitzendbaan	
	Aantal	Aantal	Aandeel	Aantal	Aandeel
2001	306.996	206.717	67,3%	100.279	32,7%
2002	278.442	192.202	69,0%	86.240	31,0%
2003	321.200	213.218	66,4%	107.982	33,6%
2004	369.820	236.596	64,0%	133.224	36,0%
2005*	355.017	191.971	54,1%	163.046	45,9%
Totaal	1.631.475	1.040.704	63,8%	590.771	36,2%
Alleen eerste werkhervatting per persoon in de periode 2001-2005					
	Totaal	Naar direct dienstverband		Naar uitzendbaan	
	Aantal	Aantal	Aandeel	Aantal	Aandeel
2001	306.996	206.717	67,3%	100.279	32,7%
2002	232.456	164.230	70,6%	68.226	29,4%
2003	242.200	166.596	68,8%	75.604	31,2%
2004	252.368	170.695	67,6%	81.673	32,4%
2005*	205.733	122.922	59,7%	82.811	40,3%
Totaal	1.239.753	831.160	67,0%	408.593	33,0%

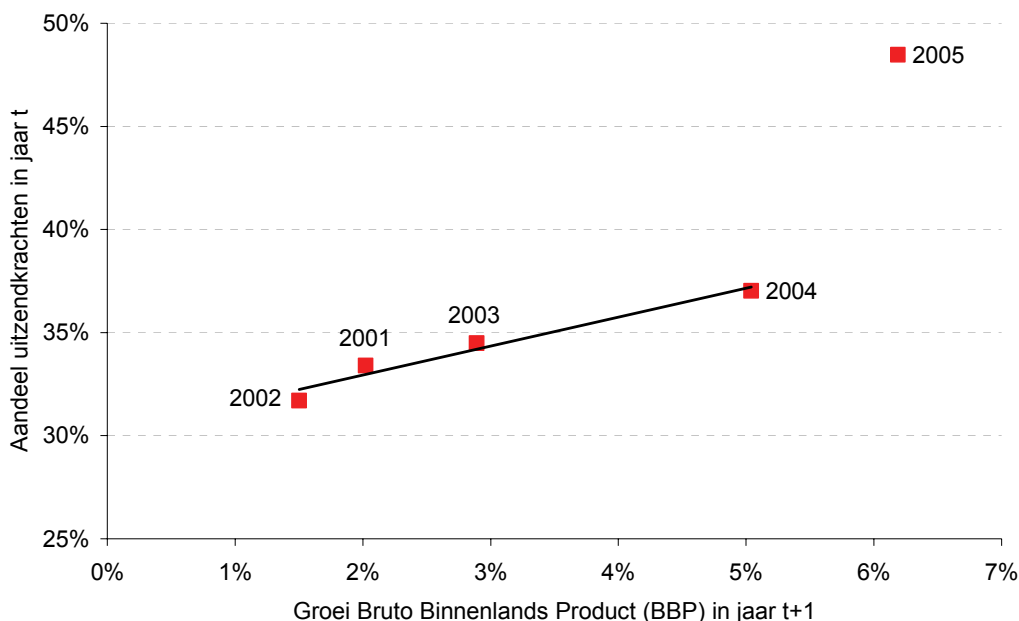
* Door het ontbreken van een onderscheid tussen 'uitzendbureaus' en 'uitleenbedrijven' in het gebruikte gegevensbestand voor 2005, wordt het aandeel uitzendarbeit in 2005 overschat.

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Een nadere analyse laat zien dat er een positieve samenhang bestaat tussen het aandeel werkhervattingen via uitzendarbeit en verwachte economische ontwikkelingen, i.c. de conjuncturele situatie een jaar later. Figuur 2.1 laat zien dat uitzendarbeit vooruitloopt op ontwikkelingen in de arbeidsvraag die gepaard gaat met een aantrekkende conjunctuur (zie ook De Graaf-Zijl en Berkhout, 2007).

Bij de cijfers in Tabel 2.1 en Figuur 2.1 dient nog een kanttekening te worden geplaatst. Door het gebruik van de Verzekerde Personen en Dienstverbanden administratie (VPD) in 2005 in plaats van het ten tijde van het onderzoek nog niet beschikbare SSB-banenbestand voor 2005, kan in het jaar 2005 geen onderscheid worden gemaakt tussen uitzendkrachten aan de ene kant en stafpersoneel in de sector 'uitzendbureaus' en personeel in dienst van 'uitleenbedrijven' aan de andere kant. Het aandeel 'uitzendbanen' wordt in 2005 daarom overschat.

Figuur 2.1: Verband tussen uitstroom naar uitzendbanen en economische groei



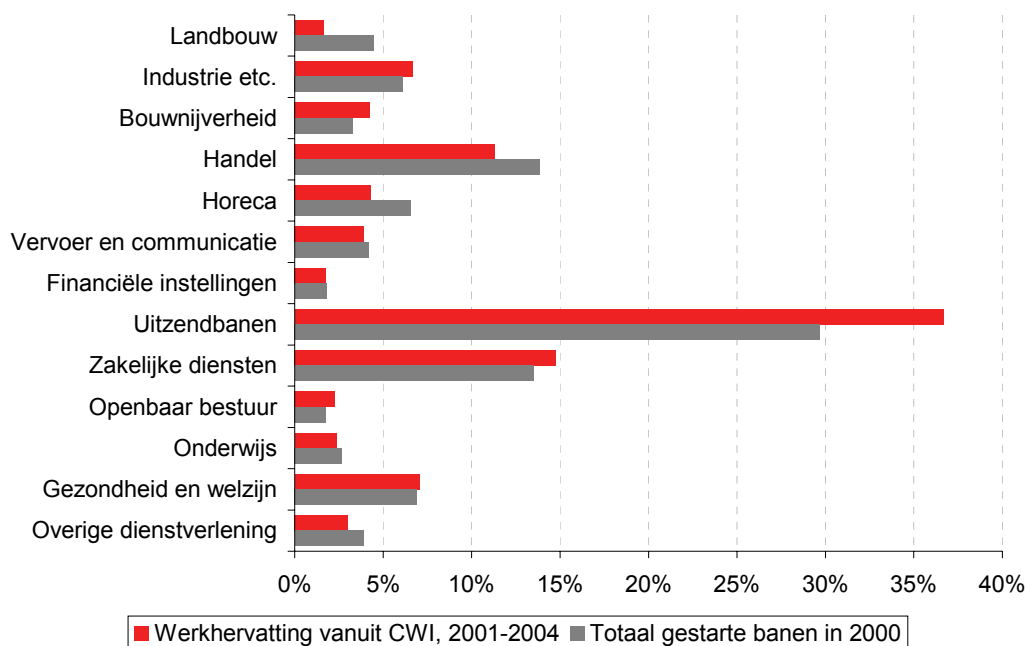
Bron: CBS microbestanden en CBS Statline, bewerking SEO Economisch Onderzoek

2.2 Aandeel bedrijfstakken

In de vorige paragraaf zagen we dat ongeveer een derde van de CWI-cliënten die het werk hervatten dat doen via een uitzendbaan. Wanneer CWI-cliënten het werk hervatten in een direct dienstverband, gebeurt dat het vaakst in de zakelijke dienstverlening (13 procent van de werkhervatters in de periode 2001-2004) en de groot- en detailhandel (11 procent), zie Figuur 2.2. Deze figuur laat ook zien dat CWI-cliënten die in de jaren 2001-2004 het werk hebben hervat middels een direct dienstverband, het minst vaak terecht zijn gekomen in de sectoren onderwijs, financiële instellingen en het openbaar bestuur.

In hoeverre wijkt het aandeel van bedrijfstakken in de werkhervatting van CWI-cliënten nu af van het aandeel van bedrijfstakken in het totaal van startende banen? Met andere woorden, in welke bedrijfstakken heeft CWI een relatief groot marktaandeel als het gaat om de werkhervatting van haar cliënten? Om die vraag te beantwoorden is in Figuur 2.2 ook het aandeel van bedrijfstakken in het totaal van startende banen in het jaar 2000 weergegeven, zoals onderzocht door Corpeleijn (2003). Daaruit blijkt dat uitzendbanen ook in dit totaal het grootste aandeel hebben, hoewel dat iets lager ligt dan onder CWI-cliënten die in de jaren 2001-2004 het werk hebben hervat. CWI-cliënten lijken dus relatief vaak gebruik te maken van uitzendbanen bij werkhervatting. Sectoren waar relatief veel CWI-cliënten een direct dienstverband vinden zijn de bouwnijverheid, zakelijke dienstverlening, openbaar bestuur en industrie. In vergelijking met het totale aantal gestarte banen komen relatief weinig CWI-cliënten terecht in de landbouw, groot- en detailhandel en horeca.

Figuur 2.2: Aandeel bedrijfstakken in gestarte banen



Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel 2.2 geeft evenals Figuur 2.2 het aandeel werkherhvattingen vanuit een CWI-inschrijving naar bedrijfstak weer, maar dan voor een meer gedetailleerde indeling van sectoren en uitsluitend voor werkherhvattingen in directe dienstverbanden, dus exclusief uitzendbanen. Opvallend is het grote aandeel van 5,7 procent in de categorie 'Uitzendbureaus, uitleenbedrijven, arbeidsbemiddeling'. Dit percentage is immers exclusief uitzendkrachten. Uit een nadere analyse blijkt dat vooral het aandeel uitleenbedrijven hierin een rol speelt. Kennelijk worden relatief veel CWI-cliënten gedetacheerd in hun eerste baan vanuit een CWI-inschrijving.

Tabel 2.3 geeft de ontwikkeling van het aandeel van bedrijfstakken in werkherhvattingen vanuit een CWI-inschrijving in de loop van de periode 2001-2005 weer. Daaruit blijkt wederom de dominante rol voor de zakelijke dienstverlening en de handel. Maar ook de industrie, de zorgsector en de horeca zijn grootafnemers van CWI-cliënten. Los van het jaar 2005, waarin noodgedwongen een andere sectordefinitie wordt gehanteerd, is een duidelijke stijging te zien van het aandeel van de groothandel, detailhandel en de overige zakelijke dienstverlening. Een duidelijk dalend aandeel werkherhvattingen vanuit een CWI-inschrijving is te vinden in de sector bouwnijverheid.

Tabel 2.2: Aandeel bedrijfstakken in werkhervattingen naar een direct dienstverband vanuit een CWI-inschrijving, 2001-2004

Bedrijfstak	Aantal	Aandeel
Landbouw, jacht en bosbouw, visserij	18.125	2,6%
Voeding en genotmiddelen	9.794	1,4%
Textiel- en textielproducten	2.277	0,3%
Houtindustrie	1.553	0,2%
Papier en kartonindustrie	9.753	1,4%
Chemische producten	3.386	0,5%
Producten van rubber en kunststof	2.681	0,4%
Glas, aardewerk, cement etc.	1.556	0,2%
Metalen in primaire vorm	8.855	1,3%
Machines en apparaten	5.146	0,7%
Elektrische en optische apparaten	5.508	0,8%
Transportmiddelen	2.713	0,4%
Meubelindustrie	19.534	2,8%
Energie en water	498	0,1%
Bouwrijp maken van terreinen	1.818	0,3%
Burgerlijke en utiliteitsbouw	23.575	3,3%
Bouwinstallatie	7.994	1,1%
Afwerken van gebouwen	14.013	2,0%
Verhuur van bouw- en sloopmachines	574	0,1%
Handel en reparatie van auto's en motoren	12.644	1,8%
Groothandel en handelsbemiddeling	44.915	6,3%
Detailhandel en consumentenartikelen	68.278	9,6%
Horeca	47.770	6,7%
Vervoer over land	22.390	3,2%
Vervoer over water	1.513	0,2%
Vervoer door de lucht	796	0,1%
Dienstverlening voor vervoer	8.380	1,2%
Post en telecommunicatie	10.479	1,5%
Financiële instellingen	6.220	0,9%
Verzekeringswezen	6.169	0,9%
Financiële beurzen etc.	7.345	1,0%
Verhuur van en handel in onroerend goed	5.431	0,8%
Verhuur van transportmiddelen en machines	3.209	0,5%
Computerservice en informatietechnologie	12.728	1,8%
Speur en ontwikkelingswerk	2.022	0,3%
Rechtskundige dienstverlening	28.813	4,1%
Architecten en ingenieurs	9.508	1,3%
Keuring en controle	738	0,1%
Reclamebureaus e.d.	7.943	1,1%
Uitzendbureaus, uitleenbedrijven, arbeidsbemiddeling	40.044	5,7%
Beveiliging en opsporing	5.528	0,8%
Reiniging gebouwen etc.	39.127	5,5%
Fotografie etc.	9.622	1,4%
Openbaar bestuur	19.483	2,8%
Overheidsdiensten	3.926	0,6%
Verplichte sociale verzekeringen	1.904	0,3%
Primair onderwijs	8.317	1,2%
Secundair onderwijs	9.441	1,3%
Tertiair onderwijs	4.207	0,6%
Auto- en motorrijdscholen etc.	4.391	0,6%
Gezondheidszorg	21.763	3,1%
Veterinaire diensten	447	0,1%
Welzijnszorg	56.190	7,9%
Milieudienstverlening	1.695	0,2%
Werkgevers-, werknemers- en belangenorganisaties	7.160	1,0%
Cultuur, sport en recreatie	17.599	2,5%
Reiniging kleding etc.	1.446	0,2%
Kappers en schoonheidsalons	2.963	0,4%
Uitvaartverzorging, crematie etc.	506	0,1%
Fitness, sauna etc.	1.704	0,2%
Overige dienstverlening	475	0,1%
Overige sectoren	935	0,1%
Onbekend	2.721	0,4%
Totaal	708.238	100,0%

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel 2.3: Ontwikkeling aandeel bedrijfstakken in werkhervattingen naar een direct dienstverband vanuit een CWI-inschrijving, 2001-2005

Bedrijfstak	2001	2002	2003	2004	2005*
Landbouw en visserij	3,1%	2,5%	2,3%	2,3%	2,8%
Winning van delfstoffen	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	
Voedings- en genotmiddelenindustrie	1,4%	1,4%	1,3%	1,4%	1,5%
Chemische industrie	0,4%	0,4%	0,5%	0,5%	0,5%
Metaalindustrie	1,2%	1,2%	1,3%	1,4%	6,9%
Overige industrie	6,9%	7,5%	7,6%	7,1%	3,3%
Bouwnijverheid en installatiebedrijven	7,7%	6,6%	6,8%	5,8%	4,5%
Groothandel	5,6%	6,1%	6,9%	6,9%	11,0%
Detailhandel	11,0%	11,2%	11,8%	11,9%	8,0%
Horeca	7,1%	6,3%	6,6%	6,9%	7,9%
Transport excl. post	4,4%	4,7%	4,9%	4,7%	5,3%
Post en telecom	1,4%	1,2%	1,5%	1,8%	1,1%
Financiële instellingen	3,8%	2,1%	2,4%	2,5%	0,9%
Automatisering	1,6%	1,9%	1,8%	1,9%	
Overige zakelijke dienstverlening	18,2%	20,4%	20,8%	20,8%	17,8%
Openbaar bestuur	4,6%	4,6%	2,7%	2,2%	5,6%
Onderwijs	3,8%	4,0%	3,2%	3,8%	3,4%
Zorg	11,1%	11,1%	11,0%	11,1%	13,4%
Overige sectoren	6,5%	6,4%	5,9%	6,4%	6,2%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Aantal	206.717	164.230	166.596	170.695	122.922

* Door het gebruik van de VPD in plaats van het SSB-banenbestand in 2005, hebben we te maken met een beperktere detaillering van bedrijfstakken, waardoor bedrijfstakdefinities (en daarmee percentages) kunnen afwijken van die voor de jaren tot en met 2004.

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

2.3 Kenmerken van de CWI-inschrijving

Voor mensen die het werk hervatten vanuit een CWI-inschrijving, kan worden gekeken naar kenmerken van die CWI-inschrijving. Kenmerken die in deze paragraaf aan bod komen zijn de reden van inschrijving, de genoten uitkering tijdens de inschrijving bij CWI en de duur van de CWI-inschrijving. Let wel, het gaat hier om mensen die gedurende de waarnemingsperiode het werk hebben hervat. Deze mensen zijn niet representatief voor alle bij het CWI ingeschreven niet-werkende werkzoekenden, omdat daar ook mensen bij zitten die het werk niet hebben hervat of pas na afloop van de waarnemingsperiode 2001-2005.

Reden van inschrijving

Vrijwel alle personen in het gebruikte CWI-bestand zijn geregistreerd als niet-werkende werkzoekenden. Tabel 2.4 toont in de tweede kolom het aandeel van de verschillende redenen van inschrijving in het totale aantal werkhervattingen vanuit een CWI-inschrijving. Werkende werkzoekenden en werkzoekenden die geen beroep doen op de dienstverlening van CWI maken nog geen 2 procent uit van de onderzoekspopulatie. Van 4,3 procent van de totale onderzoekspopulatie is de reden van inschrijving onbekend.

Tabel 2.4 laat ook het aandeel werkhervattingen in directe dienstverbanden versus het aandeel werkhervattingen via uitzendbanen zien, uitgesplitst naar de reden van inschrijving bij CWI. Van het totale aantal werkhervattingen komt 33 procent voor rekening van uitzendbanen. Voor CWI-clënten die geen beroep doen op de dienstverlening van CWI is dat slechts 26 procent.

Tabel 2.4: Aandeel werkhervattingen in directe dienst versus uitzendbanen vanuit een CWI-inschrijving naar reden van inschrijving

Reden van inschrijving bij CWI	Aandeel in werkhervattingen	Werkhervatting in direct dienstverband	Werkhervatting in uitzendbaan
Niet-werkend werkzoekend	93,8%	66,6%	33,4%
Werkend werkzoekend	0,8%	70,3%	29,7%
Geen beroep op dienstverlening	1,0%	74,1%	25,9%
Onbekend	4,3%	73,2%	26,8%
Totaal	100,0%	67,0%	33,0%
Aantal werkhervattingen	1.239.753	831.160	408.593

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Genoten uitkering

De belangrijkste uitkering onder de groep werkhervatters vanuit een CWI-inschrijving betreft een WW-uitkering (34 procent), gevolgd door een arbeidsongeschiktheidsuitkering (13 procent), zie Tabel 2.5. De grootste groep werkhervatters heeft echter geen enkele uitkering ontvangen gedurende de CWI-inschrijving (41 procent). Het kan zijn dat deze personen geen recht hadden op een uitkering (niet-uitkeringsgerechtigden), maar het kan ook komen doordat ze geen uitkering hebben aangevraagd of (nog) geen uitkering hebben ontvangen gedurende de CWI-inschrijving, bijvoorbeeld omdat de aanvraag nog in behandeling was. Het laatste zal zich vooral voordoen bij mensen die slechts kort zijn ingeschreven bij CWI, zoals verderop nog zal blijken.

Tabel 2.5: Aandeel werkhervattingen in directe dienst versus uitzendbanen vanuit een CWI-inschrijving naar genoten uitkering

Genoten uitkering tijdens CWI-inschrijving	Aandeel in werkhervattingen	Werkhervatting in direct dienstverband	Werkhervatting in uitzendbaan
Geen uitkering	41,1%	63,4%	36,6%
Werkloosheidsuitkering (WW)	34,1%	70,5%	29,5%
Arbidsongeschiktheidsuitkering (AO)	12,5%	67,0%	33,0%
Bijstandsuitkering (WWB)	2,1%	79,9%	20,1%
Combinatie van WW en AO	0,8%	64,4%	35,6%
Combinatie van WW en WWB	2,9%	79,4%	20,6%
Combinatie van AO en WWB	0,3%	75,7%	24,3%
Anders	6,2%	62,1%	37,9%
Totaal	100,0%	67,0%	33,0%
Aantal werkhervattingen	1.239.753	831.160	408.593

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

CWI-clënten zonder uitkering komen na werkhervatting relatief vaak terecht in een uitzendbaan (37 procent versus 33 procent gemiddeld). CWI-clënten met een bijstandsuitkering die het werk

hervatten doen dat relatief zelden in een uitzendbaan (20 procent versus 33 procent gemiddeld). Dit kan er op duiden dat bijstandgerechtigden onvoldoende gebruik maken van de mogelijkheden van uitzendwerk om weer aan de slag te komen (selectief zoekgedrag) en/of dat de mogelijkheden voor bijstandsgerechtigden om via uitzendwerk aan de slag te komen beperkt zijn (selectief wervingsgedrag door uitzendbureaus).

Inschrijvingsduur

Bij iets meer dan een kwart van de werkhervatters bedroeg de CWI-inschrijvingsduur tot aan werkhervatting minder dan een maand, bij een derde tussen één en drie maanden en bij de overige werkhervatters langer dan 3 maanden. Uit Tabel 2.6 is af te lezen dat naarmate de inschrijvingsduur langer wordt, de werkhervatting minder vaak plaatsvindt via een uitzendbaan. Voor werkhervatters die minder dan een maand staan ingeschreven is dat aandeel nog 43 procent, voor werkhervatters met een inschrijvingsduur langer dan een jaar nog slechts 23 procent. Dit kan enerzijds betekenen dat uitzendwerk bijdraagt aan een snelle werkhervatting of anderzijds dat langdurig werklozen minder snel in aanmerking komen voor uitzendarbeid.

Tabel 2.6: Aandeel werkhervattingen in directe dienst versus uitzendbanen vanuit een CWI-inschrijving naar inschrijvingsduur

Duur van de CWI-inschrijving	Aandeel in werkhervattingen	Werkhervatting in direct dienstverband	Werkhervatting in uitzendbaan
Minder dan een maand	27,4%	57,5%	42,5%
Een maand tot drie maanden	31,4%	67,0%	33,0%
Drie maanden tot een half jaar	16,7%	71,9%	28,1%
Een half jaar tot een jaar	10,7%	73,0%	27,0%
Meer dan een jaar	9,4%	76,8%	23,2%
Onbekend	4,3%	73,2%	26,8%
Totaal	100,0%	67,0%	33,0%
Aantal werkhervattingen	1.239.753	831.160	408.593

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Overigens lijken de cijfers in Tabel 2.6 wel een zeer rooskleurig beeld te geven van de gemiddelde inschrijvingsduur bij CWI van werkhervatters, ook al ligt het voor de hand dat de gemiddelde inschrijvingsduur korter is voor werkhervatters dan voor niet-werkhervatters. Een nadere analyse in Tabel 2.7 verklaart waarom, door de inschrijvingsduur bij CWI uit te splitsen naar het soort uitkering dat is ontvangen tijdens de CWI-inschrijving.

De gemiddeld korte inschrijvingsduur voor de gehele onderzoekspopulatie wordt vooral veroorzaakt door de relatief grote groep werkhervatters die géén uitkering heeft ontvangen tijdens de CWI-inschrijving. Van deze groep heeft maar liefst 83 procent minder dan 3 maanden ingeschreven gestaan bij CWI, tegen 59 procent voor alle werkhervatters. Die korte inschrijvingsduur kan op zich al verklaren waarom geen uitkering tijdens de CWI-inschrijving is ontvangen. Veel werkhervattingen vanuit een CWI-inschrijving betreffen dus mensen die slechts een zeer korte tijd op zoek zijn geweest naar werk. Ter vergelijking: van de werkhervatters met een Bijstandsuitkering heeft 51 procent korter dan 3 maanden ingeschreven gestaan bij CWI, van de werkhervatters met een werkloosheidsuitkering is dat 48 procent, van de werkhervatters met

een arbeidsongeschiktheidsuitkering 34 procent en van de werkhervatters met zowel een arbeidsongeschiktheidsuitkering als een Bijstandsuitkering slechts 21 procent. Van deze laatste groep werkhervatters heeft 40 procent een CWI-inschrijving gekend van meer dan een jaar alvorens het werk te hervatten.

Tabel 2.7: Aandeel werkhervattingen in directe dienst versus uitzendbanen vanuit een CWI-inschrijving naar genoten uitkering én inschrijvingsduur

CWI inschrijvingsduur in dagen	Aandeel in werkhervattingen	Werkhervatting in direct dienstverband	Werkhervatting in uitzendbaan
Geen uitkering			
Minder dan een maand	42,9%	57,6%	42,4%
Een maand tot drie maanden	39,6%	65,8%	34,2%
Drie maanden tot een half jaar	10,6%	68,3%	31,7%
Een half jaar tot een jaar	4,3%	69,6%	30,4%
Meer dan een jaar	2,6%	73,9%	26,1%
Totaal	100,0%	62,9%	37,1%
Aantal werkhervattingen	474.966	298.805	176.161
Werkloosheidsuitkering (WW)			
Minder dan een maand	13,0%	57,1%	42,9%
Een maand tot drie maanden	34,5%	69,7%	30,3%
Drie maanden tot een half jaar	26,7%	74,1%	25,9%
Een half jaar tot een jaar	16,0%	74,1%	25,9%
Meer dan een jaar	9,8%	75,2%	24,8%
Totaal	100,0%	70,5%	29,5%
Aantal werkhervattingen	421.222	296.826	124.396
Arbeidsongeschiktheidsuitkering (AO)			
Minder dan een maand	12,3%	52,1%	47,9%
Een maand tot drie maanden	22,0%	59,7%	40,3%
Drie maanden tot een half jaar	18,6%	66,2%	33,8%
Een half jaar tot een jaar	18,0%	68,6%	31,4%
Meer dan een jaar	29,2%	76,9%	23,1%
Totaal	100,0%	66,6%	33,4%
Aantal werkhervattingen	147.141	97.991	49.150
Bijstandsuitkering (ABW)			
Minder dan een maand	23,3%	71,4%	28,6%
Een maand tot drie maanden	28,0%	76,9%	23,1%
Drie maanden tot een half jaar	17,8%	81,8%	18,2%
Een half jaar tot een jaar	15,7%	85,4%	14,6%
Meer dan een jaar	15,1%	85,7%	14,3%
Totaal	100,0%	79,2%	20,8%
Aantal werkhervattingen	20.888	16.534	4.354
Combinatie van AO en ABW			
Minder dan een maand	6,5%	66,1%	33,9%
Een maand tot drie maanden	14,6%	71,0%	29,0%
Drie maanden tot een half jaar	17,8%	70,7%	29,3%
Een half jaar tot een jaar	21,2%	74,0%	26,0%
Meer dan een jaar	39,8%	81,0%	19,0%
Totaal	100,0%	75,2%	24,8%
Aantal werkhervattingen	3.789	2.851	938

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Uit Tabel 2.7 wordt wederom duidelijk dat het aandeel uitzendarbeid afneemt naarmate werkhervatters langer ingeschreven hebben gestaan bij CWI. Dit blijkt het geval te zijn ongeacht het al dan niet hebben ontvangen van een uitkering en ongeacht het soort uitkering dat is ontvangen. Het aandeel uitzendarbeid is relatief laag voor werkhervatters die een Bijstandsuitkering hebben ontvangen, met name diegenen die langer dan een half jaar bij CWI ingeschreven hebben gestaan. Voor werkhervatters met een arbeidsongeschiktheidsuitkering die korter dan 3 maanden bij CWI ingeschreven hebben gestaan is het aandeel uitzendarbeid daarentegen juist weer relatief groot.

2.4 Persoonskenmerken van werkhervatters

Ten slotte gaan we kort in op persoonskenmerken van mensen die het werk hervatten vanuit een CWI-inschrijving. Deze kenmerken betreffen geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, afstand tot arbeid via de Fase-indeling van CWI, burgerlijke staat, etniciteit en woonprovincie.

Geslacht

Mannen maken vaker gebruik van uitzendbanen voor werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving dan vrouwen (35 tegen 31 procent). Tabel 2.8 laat tevens zien dat mannen iets meer dan de helft van alle werkhervattingen vanuit een CWI-inschrijving uitmaken.

Tabel 2.8: Aandeel werkhervattingen in directe dienst versus uitzendbanen vanuit een CWI-inschrijving naar geslacht

Geslacht	Aandeel in werkhervattingen	Werkhervatting in direct dienstverband	Werkhervatting in uitzendbaan
Man	55,4%	65,5%	34,5%
Vrouw	44,6%	69,0%	31,0%
Totaal	100,0%	67,0%	33,0%
Aantal werkhervattingen	1.239.753	831.160	408.593

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Leeftijd

Jongeren maken vaker gebruik van uitzendbanen voor werkhervatting dan ouderen. Bij jongeren tot 23 jaar ligt het aandeel uitzendbanen in de totale werkhervatting op 42 procent, bij ouderen vanaf 60 jaar nog slechts op 16 procent. Die daling vindt vrij geleidelijk plaats over leeftijd. Het is dus niet zo dat uitzendarbeid uitsluitend voor jongeren mogelijkheden biedt op de arbeidsmarkt, ook onder bijvoorbeeld 45 tot 50 jarige NWW-ers vindt nog een kwart van de werkhervatters via een uitzendbureau een nieuwe baan. Het leeftijdseffect is beduidend sterker als het gaat om werkhervatting zelf. Maar liefst 60 procent van alle werkhervatters vanuit een CWI-inschrijving is jonger dan 35 jaar en slechts 10 procent is ouder dan 50 jaar.

Tabel 2.9: Aandeel werkherhvattingen in directe dienst versus uitzendbanen vanuit een CWI-inschrijving naar leeftijd

Leeftijd	Aandeel in werkherhvattingen	Werkherhvatting in direct dienstverband	Werkherhvatting in uitzendbaan
tot 23 jaar	21,0%	58,1%	41,9%
23 tot 30 jaar	23,2%	60,4%	39,6%
30 tot 35 jaar	14,9%	68,8%	31,2%
35 tot 40 jaar	12,8%	72,0%	28,0%
40 tot 45 jaar	10,6%	73,4%	26,6%
45 tot 50 jaar	8,0%	74,9%	25,1%
50 tot 55 jaar	5,8%	78,0%	22,0%
55 tot 60 jaar	3,1%	83,0%	17,0%
60 tot 65 jaar	0,5%	83,8%	16,2%
65+	0,0%	74,7%	25,3%
Totaal	100,0%	67,0%	33,0%
Aantal werkherhvattingen	1.239.753	831.160	408.593

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Opleidingsniveau

Tabel 2.10 laat zien dat hoger opgeleide CWI-cliënten, in het bijzonder universitair opgeleiden, minder vaak gebruik maken van uitzendbanen bij werkherhvatting dan middelbaar en lager opgeleiden. Hoger opgeleiden maken ongeveer 11 procent van de totale groep werkherhvatting uit. Van maar liefst 54 procent is niet duidelijk wat voor opleiding zij hebben genoten, omdat het opleidingsniveau niet altijd door CWI bij inschrijving wordt geregistreerd. Deze groep wijkt echter niet veel af van het gemiddelde waar het gaat om uitstroom naar uitzendarbeid versus een direct dienstverband.

Tabel 2.10: Aandeel werkherhvattingen in directe dienst versus uitzendbanen vanuit een CWI-inschrijving naar opleidingsniveau

Opleidingsniveau	Aandeel in werkherhvattingen	Werkherhvatting in direct dienstverband	Werkherhvatting in uitzendbaan
Basisonderwijs	2,5%	67,5%	32,5%
VBO	12,4%	67,7%	32,3%
MBO, HAVO of VWO	20,5%	66,7%	33,3%
HBO	7,4%	73,1%	26,9%
Universiteit	3,4%	77,5%	22,5%
Onbekend	53,7%	65,5%	34,5%
Totaal	100,0%	67,0%	33,0%
Aantal werkherhvattingen	1.239.753	831.160	408.593

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Afstand tot arbeid

Het is niet verwonderlijk dat maar liefst 58 procent van de CWI-cliënten die het werk hervatten een geringe afstand heeft tot arbeid (Fase 1), zie Tabel 2.11. Bij 9 procent van de werkhervatters dient ten tijde van de uitschrijving bij CWI de afstand tot arbeid nog te worden bepaald. Tabel 2.11 laat ook zien dat hoe groter de afstand tot arbeid, hoe lager het percentage werkhervatters dat na werkhervatting terecht komt in een uitzendbaan. Net zoals bij de verschillen in genoten uitkering kan dit enerzijds duiden op het feit dat werkzoekenden met een grotere afstand tot arbeid minder vaak gebruik maken van de mogelijkheden die uitzendarbeid biedt om weer aan de slag te komen. Anderzijds kan het ook betekenen dat een grotere afstand tot arbeid de mogelijkheden om via uitzendwerk aan de slag te komen beperkt.

Tabel 2.11: Aandeel werkhervattingen in directe dienst versus uitzendbanen vanuit een CWI-inschrijving naar afstand tot arbeid (Fase)

Afstand tot arbeid	Aandeel in werkhervattingen	Werkhervatting in direct dienstverband	Werkhervatting in uitzendbaan
Fase 1	57,9%	65,3%	34,7%
Fase 2	9,8%	67,8%	32,2%
Fase 3	11,8%	71,3%	28,7%
Fase 4	7,2%	73,1%	26,9%
Fase nader te bepalen	8,9%	64,0%	36,0%
Onbekend	4,5%	72,6%	27,4%
Totaal	100,0%	67,0%	33,0%
Aantal werkhervattingen	1.239.753	831.160	408.593

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Burgerlijke staat

Tabel 2.12 laat zien dat ongehuwde CWI-cliënten vaker via een uitzendbaan het werk hervatten dan gehuwde CWI-cliënten (38 versus 26 procent). Van alle werkhervatters vanuit een CWI-inschrijving is een derde gehuwd en ruim de helft ongehuwd. Van de overige werkhervatters zijn de meeste personen gescheiden en zitten tussen gehuwden en ongehuwden in als het gaat om de mate waarin zij gebruik maken van uitzendarbeid bij werkhervatting.

Tabel 2.12: Aandeel werkervattingen in directe dienst versus uitzendbanen vanuit een CWI-inschrijving naar burgerlijke staat

Burgerlijke staat	Aandeel in werkervattingen	Werkervatting in direct dienstverband	Werkervatting in uitzendbaan
Ongehuwd	54,4%	62,0%	38,0%
Gehuwd	33,3%	73,9%	26,1%
Verweduwd	0,6%	75,5%	24,5%
Gescheiden	11,2%	70,6%	29,4%
Geregistreerd partnerschap	0,6%	72,6%	27,4%
Totaal	100,0%	67,0%	33,0%
Aantal werkervattingen	1.239.753	831.160	408.593

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Etniciteit

De etniciteit van werkervatters is vastgesteld volgens de definitie van de Wet Samen. Daarin behoren mensen uit onder andere Marokko, Turkije, Suriname, de Nederlandse Antillen en Aruba tot de doelgroep van allochtonen. Als deze definitie wordt toegepast in ons onderzoek, dan blijkt dat allochtonen vaker dan autochtonen via uitzendarbeid weer aan het werk komen vanuit een CWI-inschrijving (43 versus 29 procent). Tabel 2.13 laat zien dat ongeveer een kwart van alle werkervatters vanuit een CWI-inschrijving behoort tot de groep allochtonen zoals gedefinieerd volgens de Wet Samen.

Tabel 2.13: Aandeel werkervattingen in directe dienst versus uitzendbanen vanuit een CWI-inschrijving naar etniciteit

	Aandeel in werkervattingen	Werkervatting in direct dienstverband	Werkervatting in uitzendbaan
Autochtoon	67,8%	70,7%	29,3%
Allochtoon volgens Wet Samen	23,8%	56,6%	43,4%
Overige niet-autochtonen of onbekend	8,4%	66,8%	33,2%
Totaal	100,0%	67,0%	33,0%
Aantal werkervattingen	1.239.753	831.160	408.593

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Woonprovincie

Uitzendarbeid wordt iets vaker dan gemiddeld gebruikt voor werkervatting door CWI-cliënten in de noordelijke en oostelijke provincies. Het omgekeerde is het geval in de Randstedelijke provincies. Tabel 2.14 laat zien dat vooral in Noord-Holland relatief weinig CWI-cliënten het werk hervatten via een uitzendbureau (29 procent versus een gemiddelde van 33 procent). Uitzendarbeid is het meest populair onder werkervatters in de provincie Groningen (37 procent). Het gaat in de tabel steeds om de woonprovincie van de NWW'er, ongeacht de plaats van werkervatting.

Tabel 2.14: Aandeel werkervattingen in directe dienst versus uitzendbanen vanuit een CWI-inschrijving naar woonprovincie

Woonprovincie	Aandeel in werkervattingen	Werkervatting in direct dienstverband	Werkervatting in uitzendbaan
Groningen	4,2%	63,1%	36,9%
Friesland	4,5%	63,6%	36,4%
Drenthe	3,3%	64,7%	35,3%
Overijssel	7,0%	63,9%	36,1%
Gelderland	10,9%	66,8%	33,2%
Utrecht	6,4%	68,8%	31,2%
Flevoland	2,5%	66,8%	33,2%
Noord-Holland	16,1%	70,7%	29,3%
Zuid-Holland	20,9%	67,6%	32,4%
Zeeland	2,1%	64,4%	35,6%
Noord-Brabant	14,8%	67,6%	32,4%
Limburg	7,3%	64,3%	35,7%
Totaal	100,0%	67,0%	33,0%
Aantal werkervattingen	1.239.753	831.160	408.593

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

2.5 Conclusie

In dit hoofdstuk hebben we gekeken naar de samenstelling van de groep niet-werkende werkzoekenden (NWW-ers) die in de periode 2001-2005 vanuit een inschrijving bij CWI het werk hebben hervat. Het gaat in totaal om 1.757.309 werkervattingen van 1.239.753 verschillende personen. Ongeveer één op de drie personen die vanuit een CWI-inschrijving het werk hervat doet dat via een uitzendbaan. Dat aandeel ligt iets hoger dan in de totale groep baanstarters in Nederland. CWI-cliënten die een uitzendbaan vinden, staan op het moment van werkervatting gemiddeld korter bij CWI ingeschreven dan CWI-cliënten die het werk hervatten in een direct dienstverband.

Als we werkervattingen in uitzendbanen vergelijken met die in directe dienst, dan worden uitzendbanen relatief vaak vervuld door:

- NWW-ers in aanloop van herstel van de conjunctuur;
- NWW-ers die tijdens de CWI-inschrijving geen uitkering ontvingen. Personen met een Bijstandsuitkering hervatten juist relatief vaak het werk in een direct dienstverband;
- NWW-ers die maar kort ingeschreven hebben gestaan bij CWI. Dit hangt weliswaar samen met het niet ontvangen van een uitkering, maar een nadere analyse laat zien dat ook binnen de groep mét een uitkering degenen met een kortere inschrijvingsduur het werk vaker via uitzendarbeid hervatten;
- Mannen;
- Jongeren tot 30 jaar;
- Lager en middelbaar opgeleiden;
- Personen naarmate ze een kortere afstand hebben tot arbeid. Dus relatief vaak voor Fase 1 cliënten en relatief weinig voor Fase 4 cliënten;

- Ongehuwden;
- Allochtonen volgens de Wet Samen, en
- Niet-werkende werkzoekenden die buiten de Randstad wonen.

Deze kenmerken hangen slechts gedeeltelijk met elkaar samen. Zo hebben lager en middelbaar opgeleiden per definitie een grotere afstand tot arbeid dan hoger opgeleiden en wonen er meer allochtonen in de Randstad dan daarbuiten. Toch zien we dat de groepen lager en middelbaar opgeleiden en allochtonen relatief vaak terechtkomen in een uitzendbaan, terwijl de groepen met een grote afstand tot arbeid en woonachtig in de Randstad relatief vaak in een direct dienstverband terechtkomen. Deze verschillende kenmerken kunnen elkaar daarom zowel versterken als compenseren in de kans op werkherhervatting via uitzendarbeid. In welke mate dat gebeurt, is onderwerp van Hoofdstuk 4. We laten eerst in Hoofdstuk 3 zien hoe de loopbanen van werkherhervatters vanuit een CWI-inschrijving gedurende de eerste 30 maanden verlopen, afhankelijk van het feit of de eerste baan na werkherhervatting een uitzendbaan is of een direct dienstverband.

3 Loopbanen na werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving

Dit hoofdstuk beschrijft de loopbanen van NWW-ers die in de periode 2001-2005 vanuit een CWI-inschrijving het werk hebben hervat. Paragraaf 3.1 gaat in op de arbeidsmarkttoestand van deze personen 6, 12, 18 en 30 maanden na werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving. Paragraaf 3.2 doet hetzelfde, maar dan uitgesplitst naar verschillende groepen CWI-cliënten, afhankelijk van individuele kenmerken. Voor baanveranderingen gedurende loopbanen wordt in Paragraaf 3.3 gekeken naar een mogelijke verandering van bedrijfstak. Het aantal banen en loopbaanonderbrekingen dat NWW-ers op 6, 12, 18 en 30 maanden na werkhervatting hebben gehad komen aan bod in Paragraaf 3.4. Paragraaf 3.5 kijkt niet zozeer naar de arbeidsmarkttoestand op verschillende momenten, maar naar overgangen daartussen.

3.1 Verandering van arbeidsmarktsituatie

Voor het in kaart brengen van loopbanen is voor alle NWW-ers die vanaf januari 2001 een keer het werk hebben hervat vanuit een CWI-inschrijving de arbeidsmarktgeschiedenis geregistreerd. Deze loopt vanaf de eerste werkdag tot en met december 2005. Het omvat dus alle werkperiodes en periodes niet-werkend voorzover deze uit enig administratief bestand kunnen worden afgeleid. Vervolgens is gekeken naar de arbeidsmarktsituatie op een viertal momenten, namelijk 6, 12, 18 en 30 maanden na de eerste werkhervatting vanuit een inschrijving bij CWI. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen de volgende toestanden:

- Een direct dienstverband als eerste baan na werkhervatting
- Een volgend direct dienstverband, kan ook volgen op een uitzendbaan
- Een uitzendbaan als eerste baan na werkhervatting
- Een volgende uitzendbaan, kan ook volgen op een direct dienstverband
- Een uitkering: WW, WAO, WWB of een combinatie daarvan
- Zonder uitkering (o.a. niet-uitkeringsgerechtigd of NUG), maar wel ingeschreven bij CWI
- Niet langer geregistreerd in een administratief bestand binnen de waarnemingsperiode
- Anders, bijvoorbeeld werkend als zelfstandige of in gesubsidieerde arbeid

Daarbij wordt rekening gehouden met het feit dat een deel van de populatie niet de gehele onderzoeksperiode – die loopt van begin 2001 tot eind 2005 – wordt waargenomen. Als een persoon pas in 2005 het werk heeft hervat, is het niet mogelijk om binnen de waarnemingsperiode te zien wat zijn of haar arbeidsmarktsituatie is na 12, 18 of 30 maanden. Voor een goede vergelijking van het aandeel van de diverse arbeidsmarkttoestanden, worden personen vanaf het moment dat ze buiten de waarnemingsperiode vallen niet langer meegeteld. Tabel 3.1 geeft de aldus gevonden aandelen van de arbeidsmarktsituatie 6, 12, 18 en 30 maanden na werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving weer, plus het aandeel personen in de onderzoekspopulatie dat op die momenten nog wordt waargenomen.

Tabel 3.1: Arbeidsmarkttoestand 6, 12, 18 en 30 maanden na werkherhvatting vanuit een CWI-inschrijving, 2001-2005

Alle werkherhvattingen vanuit CWI-inschrijving				
	Arbeidsmarkttoestand na			
	6 maanden	12 maanden	18 maanden	30 maanden
Eerste directe dienstverband	42,1%	30,7%	26,1%	20,0%
Een volgend direct dienstverband	19,2%	29,9%	35,0%	38,8%
Eerste uitzendbaan	7,0%	2,8%	1,6%	0,6%
Een volgende uitzendbaan	8,9%	9,2%	9,0%	8,1%
Totaal werkend	77,1%	72,6%	71,6%	67,5%
Uitkering	19,7%	22,4%	23,3%	27,3%
Niet-uitkeringsgerechtigd	1,3%	1,6%	1,6%	1,7%
Ingeschreven bij CWI	21,0%	24,0%	24,9%	29,0%
Niet geregistreerd	10,5%	12,6%	13,0%	14,0%
Anders	3,3%	3,4%	3,3%	3,1%
Aandeel nog waargenomen	93,1%	83,4%	74,5%	54,2%
Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar direct dienstverband				
	Arbeidsmarkttoestand na			
	6 maanden	12 maanden	18 maanden	30 maanden
Eerste directe dienstverband	62,1%	44,8%	37,9%	29,0%
Een volgend direct dienstverband	14,1%	24,8%	30,4%	35,5%
Eerste uitzendbaan				
Een volgende uitzendbaan	4,3%	5,0%	5,4%	5,3%
Totaal werkend	80,5%	74,6%	73,7%	69,8%
Uitkering	19,7%	22,6%	23,1%	26,7%
Niet-uitkeringsgerechtigd	1,1%	1,4%	1,4%	1,5%
Ingeschreven bij CWI	20,8%	24,0%	24,5%	28,1%
Niet geregistreerd	8,2%	10,9%	11,6%	12,8%
Anders	4,6%	4,4%	4,3%	3,8%
Aandeel nog waargenomen	94,1%	85,2%	76,5%	55,8%
Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar uitzendbaan				
	Arbeidsmarkttoestand na			
	6 maanden	12 maanden	18 maanden	30 maanden
Eerste directe dienstverband				
Een volgend direct dienstverband	29,9%	41,0%	45,1%	46,1%
Eerste uitzendbaan	21,6%	8,8%	5,1%	1,8%
Een volgende uitzendbaan	18,4%	18,4%	16,9%	14,4%
Totaal werkend	69,9%	68,2%	67,0%	62,4%
Uitkering	19,5%	22,0%	23,8%	28,6%
Niet-uitkeringsgerechtigd	1,8%	2,0%	2,0%	2,2%
Ingeschreven bij CWI	21,4%	24,0%	25,8%	30,8%
Niet geregistreerd	15,1%	16,2%	16,2%	16,5%
Anders	0,6%	1,0%	1,2%	1,4%
Aandeel nog waargenomen	91,0%	79,7%	70,4%	50,9%

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel 3.1 laat zien dat van alle werkherhvattingen vanuit een CWI-inschrijving ruim driekwart na 6 maanden nog aan het werk is. Dit kan in de eerste baan zijn of in een volgende baan. Ruim 20 procent heeft zich opnieuw ingeschreven als niet-werkende werkzoekende bij CWI (met een

uitkering of als NUG-ger) en ongeveer 3 procent doet iets anders. Eén op de 10 personen wordt niet langer teruggevonden in de registratie, bijvoorbeeld omdat zij net tussen twee banen inzitten. De percentages tellen op tot meer dan 100 procent, omdat mensen zowel een baan kunnen hebben als (nog/weer) ingeschreven kunnen staan bij CWI, met of zonder uitkering. Mensen kunnen zelfs meerdere banen tegelijkertijd hebben. In de loop van de tijd is een steeds kleiner aandeel van de werkhervatters nog werkzaam en een steeds groter aandeel weer ingeschreven bij CWI. Na 30 maanden is het aandeel werkenden gedaald tot 68 procent, terwijl bijna 30 procent van de oorspronkelijke NWW-ers opnieuw staat ingeschreven als niet-werkende werkzoekende bij CWI. Op dat moment wordt nog ongeveer de helft van de oorspronkelijke onderzoekspopulatie waargenomen.

In Tabel 3.1 wordt ook onderscheid gemaakt tussen personen met een werkhervatting in een uitzendbaan en personen met een werkhervatting in een direct dienstverband. Daarmee kan bijvoorbeeld worden vastgesteld of mensen die het werk hervatten via een uitzendbaan net zo'n langdurige arbeidsrelatie hebben als mensen die het werk hervatten in een direct dienstverband. Duidelijk is dat de groep die start in een uitzendbaan na verloop van tijd minder vaak aan het werk is (62 tegen 70 procent na 30 maanden) en vaker terugkeert bij CWI (31 tegen 28 procent na 30 maanden). Het verschil tussen de twee groepen komt voornamelijk tot stand in de eerste 6 maanden na werkhervatting. Daarna verschillen de ontwikkelingen nog maar weinig tussen de twee groepen. Dat is voornamelijk het gevolg van de doorstroom van uitzendkrachten naar directe dienstverbanden. Van de groep die oorspronkelijk het werk hervat in een direct dienstverband is 65 procent na 30 maanden nog steeds werkzaam in een direct dienstverband en 5 procent in een uitzendbaan. Van de groep die oorspronkelijk het werk hervat in een uitzendbaan is 46 procent na 30 maanden werkzaam in een direct dienstverband en 16 procent nog in een uitzendbaan. Een en ander wijst op een belangrijke opstapfunctie van uitzendbanen naar directe dienstverbanden. De mate waarin personen na 30 maanden opnieuw staan ingeschreven bij CWI verschilt daarbij weinig tussen werkhervatters in een uitzendbaan en werkhervatters in een direct dienstverband (31 tegen 28 procent na 30 maanden). Dit zegt echter niets over hoe vaak mensen in die tussentijd ingeschreven hebben gestaan bij CWI.

Bij deze cijfers dienen wel enkele kanttekeningen te worden geplaatst. Allereerst is de ontwikkeling van percentages door de tijd gebaseerd op een steeds kleiner gedeelte van de onderzoekspopulatie die niet noodzakelijk representatief is voor de gehele onderzoekspopulatie. Het zijn immers vooral personen aan het eind van de waarnemingsperiode die maar kort kunnen worden gevolgd, en voor deze personen kan – bijvoorbeeld door conjuncturele omstandigheden – de kans op werk en uitkering verschillen van personen uit het begin van de waarnemingsperiode. Een tweede kanttekening betreft de vergelijking tussen personen die het werk hervatten in een direct dienstverband en personen die het werk hervatten in een uitzendbaan. Beide groepen kunnen zodanig in kenmerken van elkaar verschillen, dat verschillen in loopbanen daar volledig door kunnen worden verklaard. Tabel 3.1 suggereert in dat geval ten onrechte dat het verschil in het aandeel werkend verklaard kan worden door het feit dat de eerste baan een direct dienstverband of een uitzendbaan is geweest. In Hoofdstuk 4 wordt voor die zogenaamde selectiviteit gecorrigeerd door middel van een kansmodel waarmee rekening wordt gehouden met het effect van individuele kenmerken van personen. In de volgende paragraaf nemen we daar alvast een voorschot op door loopbaanpatronen apart te volgen voor subgroepen van CWI-cliënten, afhankelijk van de genoten uitkering tijdens de CWI-inschrijving, de inschrijvingsduur, afstand tot arbeid, leeftijd, opleidingsniveau, geslacht en etniciteit.

3.2 Verandering arbeidsmarktstatus naar kenmerken

Tabel 3.1 laat de arbeidsmarkttoestand 6, 12, 18 en 30 maanden na werkhervatting zien voor de gehele groep werkhervatters en apart voor CWI-cliënten die starten in een direct dienstverband en CWI-cliënten die starten in een uitzendbaan. In deze paragraaf bespreken we deze laatste uitsplitsing voor verschillende groepen werkhervatters met specifieke kenmerken, zoals vrouwen, personen met een bijstandsuitkering en allochtonen. Op die manier krijgen we zicht op verschillen in loopbaanpatronen tussen verschillende groepen CWI-cliënten, afhankelijk van werkhervatting via een direct dienstverband of via een uitzendbaan. Welke groepen stromen snel door van uitzendwerk naar een direct dienstverband? Welke groepen schrijven zich relatief vaak opnieuw in als werkzoekende bij CWI? Voor een antwoord op die vragen zijn soortgelijke tabellen geconstrueerd als Tabel 3.1 voor diverse groepen CWI-cliënten, afhankelijk van de genoten uitkering tijdens de CWI-inschrijving, de inschrijvingsduur, afstand tot arbeid, leeftijd, opleidingsniveau, geslacht en etniciteit. Deze uitgebreide tabellen worden gepresenteerd in Bijlage B. Hier worden alleen de belangrijkste resultaten beschreven.

Personen die tijdens de CWI-inschrijving geen uitkering hebben ontvangen blijven meer dan gemiddeld werkzaam na werkhervatting. Van de groep zonder uitkering die start in een direct dienstverband is na 30 maanden nog 76 procent werkzaam (tegen 70 procent ongeacht de uitkering), bij de groep zonder uitkering die start met een uitzendbaan is dat 71 procent (tegen 62 procent ongeacht de uitkering). Die positieve verschillen zitten vooral in een grotere doorstroom naar een (volgend) direct dienstverband, zowel voor de groep die start met een direct dienstverband als de groep die start in een uitzendbaan. Ook voor de groep zonder uitkering is de opstapfunctie van uitzendarbeid dus relatief belangrijk. We zien in deze groep bovendien een relatief laag percentage dat na verloop van tijd weer staat ingeschreven als niet-werkende werkzoekende bij CWI. Na 30 maanden is dat 19 procent in de groep zonder uitkering die start met een direct dienstverband (tegen 29 procent ongeacht de uitkering) en 23 procent in de groep zonder uitkering die start in een uitzendbaan (tegen 31 procent ongeacht de uitkering).

Ook de groep met een WW-uitkering tijdens de CWI-inschrijving staat na verloop van tijd minder dan gemiddeld opnieuw ingeschreven bij CWI, tenminste waar het werkhervatters betreft die starten in een direct dienstverband (23 procent na 30 maanden tegen 29 procent ongeacht de uitkering). Op termijn blijft de groep met een WW-uitkering iets vaker werkzaam dan gemiddeld. Juist minder dan gemiddeld aan het werk blijven werkhervatters die ten tijde van hun CWI-inschrijving een AO-uitkering of Bijstandsuitkering genoten. Ook staan deze groepen op den duur meer dan gemiddeld opnieuw ingeschreven als niet-werkende werkzoekende bij CWI. Vooral de doorstroom naar een (volgend) direct dienstverband is voor beide groepen relatief laag. Dit geldt zowel voor werkhervatters via een direct dienstverband als voor werkhervatters via een uitzendbaan.

Kijken we naar verschillen tussen groepen naar inschrijvingsduur bij CWI, dan blijkt een langere inschrijvingsduur samen te hangen met een lager aandeel werkhervatters dat na verloop van tijd nog werkt. Van de werkhervatters die vanuit een CWI-inschrijving starten in een direct dienstverband is na 30 maanden nog 74 procent werkzaam na een inschrijvingsduur korter dan een maand, nog 72 procent na een inschrijvingsduur tussen 1 en 6 maanden, nog 64 procent na een inschrijvingsduur van 6 tot 12 maanden en nog 62 procent na een inschrijvingsduur langer dan een jaar. Voor werkhervatters die vanuit een CWI-inschrijving starten in een uitzendbaan

liggen deze percentages respectievelijk op 68, 63, 53 en 50 procent. Dat lagere aandeel naar inschrijvingsduur zit vooral in een lagere doorstroom naar een volgend dienstverband. Een korte inschrijvingsduur hangt dus samen met een kortere baanduur en mogelijk ook met een kortere hernieuwde inschrijvingsduur bij CWI. Dat laatste kunnen we niet rechtstreeks waarnemen, maar het aandeel werkhervatters dat op den duur opnieuw staat ingeschreven bij CWI ligt wel lager voor de groepen met een kortere inschrijvingsduur bij CWI. Ook dit geldt in ongeveer gelijke mate voor personen die starten in een direct dienstverband en personen die starten in een uitzendbaan.

De door CWI vastgestelde afstand tot arbeid is een goede voorspeller voor de verwachte loopbaan van CWI-cliënten. Zo is het aandeel Fase 1 werkhervatters dat op den duur nog werkzaam is een stuk groter dan bij werkhervatters met een grotere afstand tot arbeid. Van de groep die start met een direct dienstverband is dat 75 tegen 60 procent na 30 maanden, bij uitzendkrachten is dat 68 tegen 48 procent na 30 maanden. Nog sterker is het verschil in het aandeel werkhervatters dat na 30 maanden opnieuw staat ingeschreven bij CWI naar afstand tot arbeid, maar dan in omgekeerde richting. Bij starters in directe dienst staat 22 procent van de Fase 1 cliënten na 30 maanden opnieuw ingeschreven als niet-werkende werkzoekende bij CWI, tegen 46 procent van de Fase 2, 3 en 4 cliënten. Bij starters in uitzendbanen is dat 27 procent van de Fase 1 cliënten tegen 47 procent van de groep met een grotere afstand tot arbeid.

Ook de relatie tussen leeftijd en loopbaanpatronen van CWI-cliënten is eenduidig en verschilt in wezen weinig tussen werkhervatters die starten in een direct dienstverband en werkhervatters die starten met een uitzendbaan. Hoe ouder men is, hoe langer men werkzaam blijft in de eerste baan en hoe minder snel men doorstroomt naar een volgende baan. Vooral als gevolg van die beperkte doorstroom is het aandeel werkenden onder ouderen op den duur een stuk lager dan onder jongeren. Van alle werkhervatters tot 30 jaar die starten in een direct dienstverband werkt na 30 maanden nog 73 procent. In de groep 30 tot 50 jaar is dat nog 70 procent, in de groep ouder dan 50 jaar nog 59 procent. Het aandeel dat op den duur opnieuw staat ingeschreven bij CWI is onder ouderen dan ook een stuk hoger. Bij jongeren tot 30 jaar die starten in een direct dienstverband is het aandeel dat opnieuw staat ingeschreven bij CWI na 30 maanden 22 procent, bij de groep van middelbare leeftijd is dat al 30 procent en bij ouderen vanaf 50 jaar zelfs 39 procent.

In vergelijking met leeftijd is de samenhang van loopbaanpatronen met het opleidingsniveau minder sterk. We vinden dat hoger opgeleiden langer werkzaam blijven na werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving en zich minder snel opnieuw inschrijven bij CWI, maar de verschillen tussen lager en hoger opgeleiden zijn minder uitgesproken dan tussen ouderen en jongeren. Wel opvallend is dat hoger opgeleiden die starten in een uitzendbaan relatief vaak doorstromen naar een volgende baan in directe dienst. Hoewel hoger opgeleiden minder vaak gebruik maken van uitzendbanen, lijkt de opstapfunctie wel sterker te zijn voor deze groep. Een definitieve conclusie hierover kan echter niet worden gebaseerd op rechte tellingen, omdat onduidelijk is welke factoren nu precies verantwoordelijk zijn voor de gevonden samenhang.

De verschillen in loopbaanpatronen na werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving tussen mannen en vrouwen zijn klein. Wel is de doorstroom vanuit een uitzendbaan naar een direct dienstverband een stuk kleiner bij mannen dan bij vrouwen: 43 procent na 30 maanden voor mannen tegen 50 procent voor vrouwen. Daar staat tegenover dat de doorstroom naar een

volgende uitzendbaan bij mannen groter is: 17 procent na 30 maanden voor mannen tegen 12 procent voor vrouwen.

Ten slotte kan nog onderscheid worden gemaakt tussen loopbaanpatronen van allochtonen en niet-allochtonen volgens de Wet Samen. Ongeacht het type baan waarin personen het werk hervatten, blijven allochtonen op den duur minder vaak werkzaam en staan vaker opnieuw ingeschreven als niet-werkende werkzoekende bij CWI. Bij werkhervatting in een direct dienstverband is na 30 maanden nog 62 procent van de allochtonen werkzaam, bij niet-allochtonen is dat 73 procent. Bij werkhervatting via een uitzendbaan is na 30 maanden nog 55 procent van de allochtonen werkzaam en 68 procent van de niet-allochtonen. Daarbij valt op dat bij allochtonen vooral de doorstroom van uitzendbanen naar directe dienstverbanden relatief laag ligt, wat gedeeltelijk wordt gecompenseerd door een iets hogere doorstroom naar een (volgende) uitzendbaan. Een hernieuwde inschrijving bij CWI ligt bij allochtonen na 30 maanden rond 33 procent en bij niet-allochtonen rond 27 procent.

Samenvattend verschilt het patroon van loopbanen na werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving minder naar type eerste baan (uitzendbaan of een direct dienstverband) dan naar allerlei persoonskenmerken. Vooral werkhervatters zonder uitkering tijdens de CWI-inschrijving, met een kortere inschrijvingsduur bij CWI, met een kortere afstand tot arbeid, die jonger zijn, hoger opgeleid en niet-allochtoon blijven op termijn vaker aan het werk. Dit komt voornamelijk door een grotere doorstroom vanuit de eerste baan na werkhervatting naar een volgende baan, eventueel via een hernieuwde inschrijving als NWW-er bij CWI. Een lagere doorstroom naar een volgende baan en een hoger aandeel hernieuwde inschrijvingen bij CWI zien we vooral voor werkhervatters met een arbeidsongeschiktheids- of bijstandsuitkering ten tijde van de CWI-inschrijving, met een langere inschrijvingsduur bij CWI, een grotere afstand tot arbeid en bij ouderen, lager opgeleiden en allochtonen. Tussen mannen en vrouwen zijn de verschillen klein, al stromen mannen iets vaker door naar uitzendbanen en vrouwen iets vaker naar directe dienstverbanden.

3.3 Verandering van bedrijfstak

Strikt genomen kan de onderzoeksvraag of personen 6, 12, 18 en 30 maanden na werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving nog steeds dezelfde werkgever hebben niet goed worden beantwoord. In de beschikbare gegevens worden alleen banen met een bijbehorende bedrijfstak waargenomen, zonder informatie over de werkgever. Als personen na 6, 12, 18 of 30 maanden nog altijd dezelfde baan hebben, kan ervan worden uitgegaan dat ze ook nog dezelfde werkgever hebben. Als ze inmiddels een andere baan in een andere bedrijfstak hebben aanvaard, kan ervan worden uitgegaan dat ze ook een andere werkgever hebben. In het geval personen een andere baan gevonden hebben in dezelfde bedrijfstak, waarbij een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt geregistreerd, zal dat voornamelijk bij een andere werkgever zijn, maar kan in principe ook bij dezelfde werkgever plaatsvinden. Het aantal waargenomen banen is daarmee een bovengrens voor het aantal werkgevers.

Uit Tabel 3.1 kan worden opgemaakt of personen 6, 12, 18 en 30 maanden na werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving nog altijd de eerste baan hebben, of inmiddels een volgende baan. Dit kan een direct dienstverband zijn of een uitzendbaan. Uit de tabel blijkt dat werkhervatters

vanuit een CWI-inschrijving gemiddeld maar kort in de eerste baan werkzaam blijven. Na 6 maanden werkt ongeveer nog de helft in de eerste baan, na 30 maanden nog ongeveer 20 procent. Die korte arbeidsduur in de eerste baan geldt vooral voor uitzendkrachten: na 6 maanden werkt nog slechts 22 procent in de eerste baan en na 30 maanden nog slechts 2 procent. Voor personen die beginnen met een direct dienstverband ligt dat met respectievelijk 62 en 29 procent aanmerkelijk hoger. Omdat uitzendkrachten relatief kort in hun eerste baan zitten, stromen ze onder andere ook sneller door naar een volgende baan. Na 30 maanden zit 63 procent van de werkhervatters die starten in een uitzendbaan in een volgende baan, waarvan het overgrote deel met een direct dienstverband (46 procentpunt). Van de werkhervatters die starten in directe dienst zit 41 procent na 30 maanden in een volgende baan, waarvan slechts een klein deel in een uitzendbaan (5 procentpunt).

Op grond van de beschikbare onderzoeksgegevens kan niet worden achterhaald in welke bedrijfstak de gevonden uitzendbanen worden vervuld. De onderzoeksvraag naar de verandering van bedrijfstak bij baanverandering kan dus alleen worden beantwoord voorzover het een overgang tussen twee directe dienstverbanden betreft. Tabel 3.2 geeft per bedrijfstak het percentage personen in de onderzoekspopulatie dat bij baanwisseling ook van bedrijfstak verandert. Figuur 3.1 geeft dezelfde cijfers nog eens grafisch weer.

Gemiddeld blijft precies 40 procent van alle werkhervatters vanuit een CWI-inschrijving bij een overstap naar een andere baan in dezelfde bedrijfstak werkzaam. Maar liefst 60 procent verandert van bedrijfstak⁷. Dit percentage is vooral groot in de chemische industrie (87%), post en telecom (87%), automatisering (80%), financiële instellingen (79%), openbaar bestuur (79%), voedings- en genotmiddelenindustrie (75%) en groothandel (73%). Dit zijn stuk voor stuk relatief kleine bedrijfstakken, waar het statistisch ook minder waarschijnlijk is om een baan in dezelfde bedrijfstak te vinden. Anders ligt dat bij de overige industrie (74%), groothandel (74%), zakelijke dienstverlening (63%) en detailhandel (62%), waaruit ook veel werknemers vertrekken naar andere bedrijfstakken. Juist relatief trouw aan de bedrijfstak blijven werknemers die van baan veranderen in de bouwnijverheid (63%), de zorg (61%), onderwijs (51%), transport (47%), landbouw en visserij (46%) en horeca (45%).

Een andere manier om de mate waarin werknemers van bedrijfstak veranderen in kaart te brengen, is door te kijken naar het aantal verschillende bedrijfstakken waarin personen hebben gewerkt in de 6, 12, 18 en 30 maanden na werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving. Daarbij geldt wederom de kanttekening dat niet kan worden vastgesteld in welke bedrijfstak uitzendkrachten werkzaam zijn, zodat uitzendbanen als aparte 'bedrijfstak' moeten worden meegeteld. Wel kan weer een onderscheid worden gemaakt tussen de groep die het werk heeft hervat vanuit een CWI-inschrijving middels een direct dienstverband en de groep die dat doet middels een uitzendbaan. Van deze laatste groep is inmiddels vastgesteld dat een groot aandeel in de loop van de tijd overstapt naar een direct dienstverband.

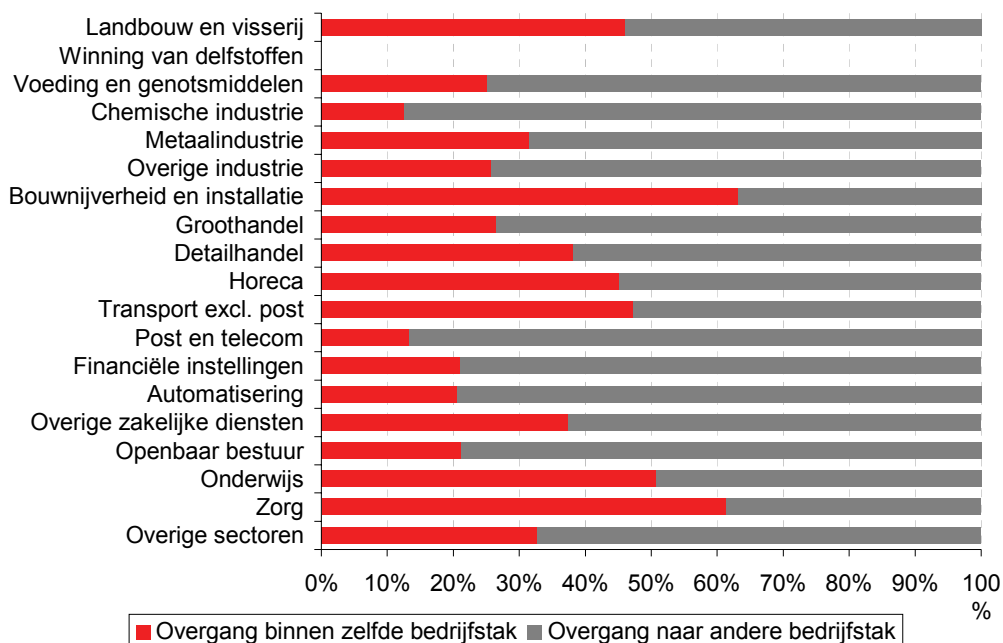
⁷ Bij een meer gedetailleerde indeling van bedrijfstakken neemt dit percentage uiteraard toe. Zo verandert bij de bedrijfstakindeling zoals gehanteerd in Tabel 2.2 precies tweederde van bedrijfstak (67 procent).

Tabel 3.2: Overgang bedrijfstak bij overgang direct dienstverband, 2001-2005

Bedrijfstak van herkomst	Volgend dienstverband in zelfde bedrijfstak?	
	ja	nee
Landbouw en visserij	46,0%	54,0%
Voedings- en genotmiddelenindustrie	25,2%	74,8%
Chemische industrie	12,6%	87,4%
Metaalindustrie	31,5%	68,5%
Overige industrie	25,8%	74,2%
Bouwnijverheid en installatiebedrijven	63,2%	36,8%
Groothandel	26,6%	73,4%
Detailhandel	38,2%	61,8%
Horeca	45,2%	54,8%
Transport excl. post	47,4%	52,6%
Post en telecom	13,3%	86,7%
Financiële instellingen	21,1%	78,9%
Automatisering	20,5%	79,5%
Overige zakelijke dienstverlening	37,4%	62,6%
Openbaar bestuur	21,2%	78,8%
Onderwijs	50,7%	49,3%
Zorg	61,4%	38,6%
Overige sectoren	32,7%	67,3%
Totaal	40,0%	60,0%

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 3.1: Overgang bedrijfstak bij overgang direct dienstverband, 2001-2005



Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 3.2 laat het gemiddelde aantal bedrijfstakken zien waarin personen in beide groepen werkzaam zijn geweest. Hierbij is gebruik gemaakt van de gedetailleerde bedrijfstakindeling die kan worden gevonden in Tabel 2.2. Omdat van uitzendbanen de verschillende bedrijfstakken niet kunnen worden vastgesteld, kan het gemiddelde aantal bedrijfstakken worden onderschat. Echter, wanneer uitzendkrachten bij een overstap naar een direct dienstverband niet of nauwelijks van bedrijfstak veranderen, kan bij een rechte telling het gemiddelde aantal bedrijfstakken voor deze groep ook worden overschat. We zien dat het vastgestelde aantal verschillende bedrijfstakken waarin is gewerkt iets hoger ligt bij personen die het werk hebben hervat in een uitzendbaan, dan bij personen die dat doen met een baan in directe dienst. Uitgedrukt in het maximale aantal mogelijke bedrijfstakken (= het aantal verschillende banen in die periode) ligt het aantal verschillende bedrijfstakken juist weer lager voor personen die vanuit een CWI-inschrijving starten in een uitzendbaan, zie Figuur 3.3. Er kan dus voorzichtig worden geconcludeerd dat CWI-cliënten die het werk hervatten met een uitzendbaan sneller van baan veranderen, maar minder snel van bedrijfstak dan CWI-cliënten die het werk hervatten in directe dienst. In de loop van de tijd kruipen de percentages echter naar elkaar toe, ten teken dat steeds meer uitzendkrachten een direct dienstverband vinden.

3.4 Aantal banen en loopbaanonderbrekingen

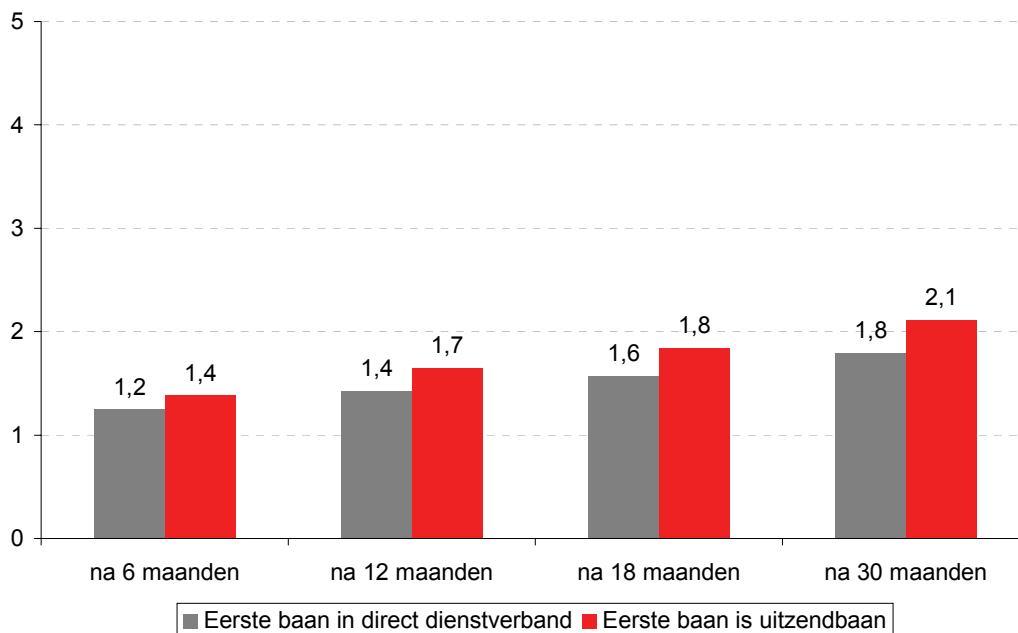
In de vorige paragrafen zagen we dat personen die vanuit een CWI-inschrijving het werk hervatten, binnen een periode van 30 maanden vaak van baan veranderen en daarbij ook nog eens vaak van bedrijfstak. Het ligt dan ook in de rede dat deze personen veel verschillende werkgevers kennen in die periode. Omdat geen informatie beschikbaar is over de werkgever bij de waargenomen banen, kan slechts worden vastgesteld hoeveel verschillende banen personen hebben gehad binnen de 6, 12, 18 en 30 maanden na werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving. Ook hier geldt weer dat wordt gecorrigeerd voor het aantal personen dat na 6, 12, 18 en 30 maanden nog in het onderzoeksbestand wordt aangetroffen.

Figuur 3.4 laat voor de nog waargenomen onderzoekspopulatie 6, 12, 18 en 30 maanden na eerste werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving zien in hoeveel banen deze personen gemiddeld werkzaam zijn geweest. Dat is inclusief de eerste baan die mensen vinden vanuit de CWI-inschrijving. Wederom wordt onderscheid gemaakt tussen personen die als eerste baan een direct dienstverband hadden en personen die beginnen als uitzendkracht. Het is geen verrassing dat deze laatste groep meer verschillende banen heeft gehad dan de eerste groep. Na 30 maanden hebben personen die startten als uitzendkracht inmiddels 4 verschillende banen uitgeoefend (en zijn dus 3 keer van baan veranderd), voor personen die startten in een direct dienstverband zijn dat er minder dan 3 (minder dan 2 keer van baan veranderd). Het verschil tussen de twee groepen wordt voor een belangrijk deel al in de eerste 6 maanden gemaakt (2,1 tegen 1,4 verschillende banen), wat wederom een indicatie is dat uitzendkrachten in de loop van de tijd vaker overstappen naar een direct dienstverband dan andersom.

Wanneer personen van baan veranderen kan dat gepaard gaan met een periode van werkloosheid. De vraag is nu hoe vaak het voorkomt dat personen die vanuit een CWI-inschrijving het werk hervatten bij een verandering van baan een tijdje niet werken en dus mogelijk opnieuw werkzoekend zijn. Voor de beantwoording van deze vraag is gekeken naar baanovergangen waarbij het meer dan 30 dagen duurde voordat na beëindiging van de ene baan de volgende

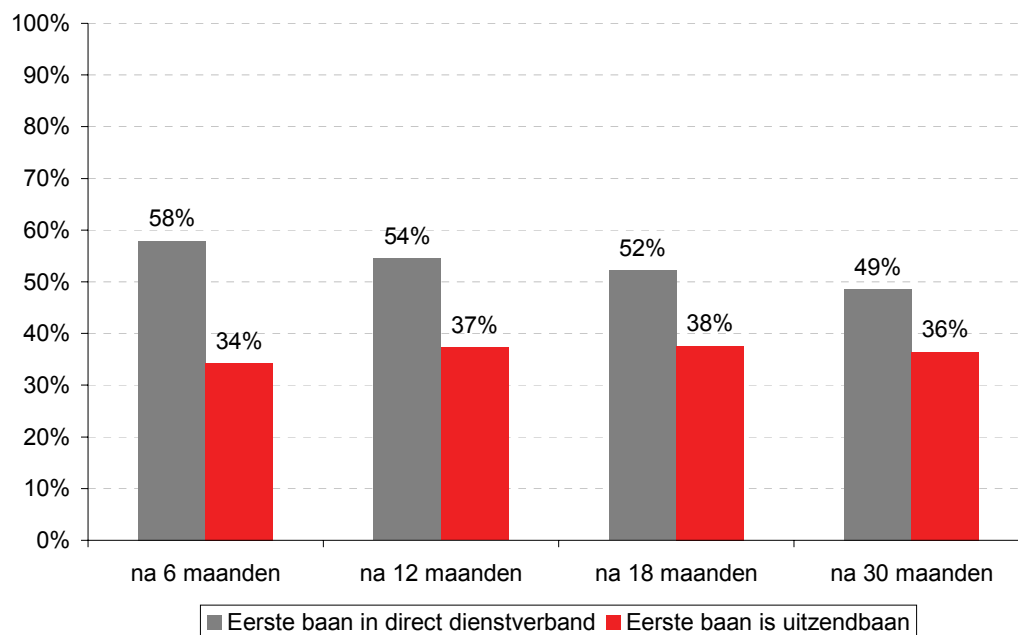
begon. Perioden van minder dan 30 dagen tussen twee opeenvolgende banen worden beschouwd als normale overgangperioden tussen twee banen, bijvoorbeeld omdat iemand eerst een paar weken vakantie neemt alvorens met de nieuwe baan te beginnen.

Figuur 3.2: Gemiddeld aantal bedrijfstakken waarin is gewerkt sinds werkhervatting



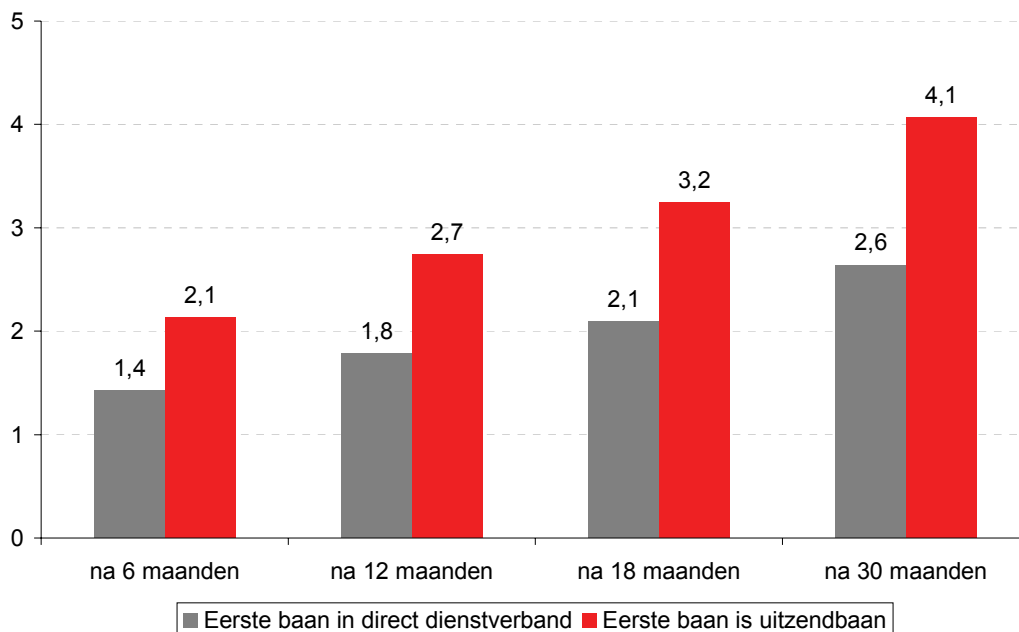
Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 3.3: Gemiddeld aantal bedrijfstakken als fractie van maximaal mogelijk aantal



Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 3.4: Gemiddeld aantal banen sinds uitstroom bij CWI, 2001-2005

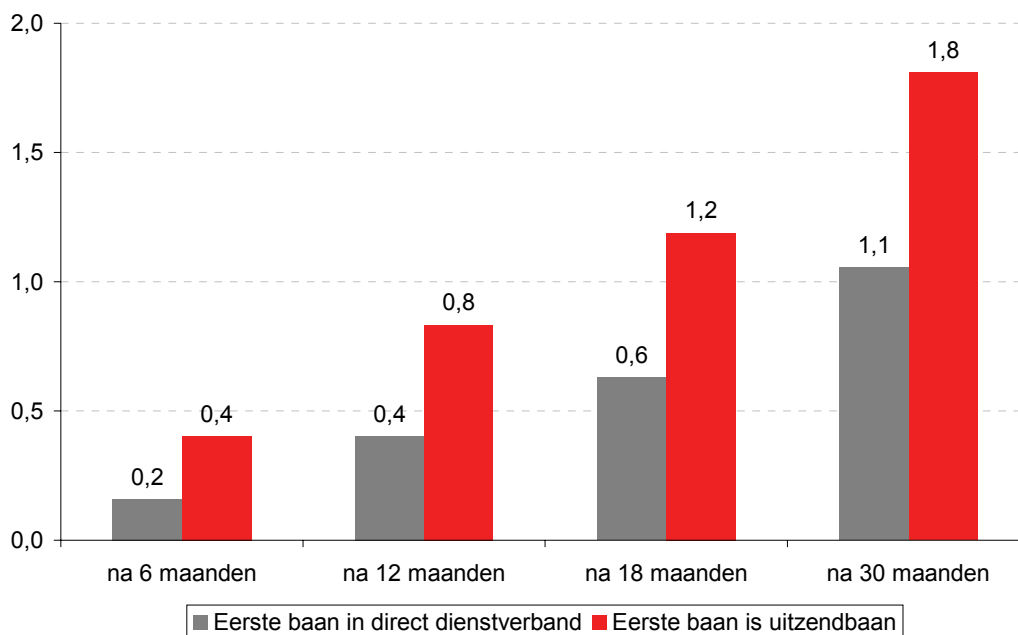


Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 3.5 geeft het resultaat van onze telling van het gemiddelde aantal onderbrekingen die langer dan 30 dagen hebben geduurd. Wederom wordt onderscheid gemaakt tussen personen die vanuit een CWI-inschrijving het werk hebben hervat met een direct dienstverband en personen die dat deden met een uitzendbaan. Omdat deze laatste groep meer verschillende banen heeft gehad in de 6, 12, 18 en 30 maanden na werkhervatting, is het niet verbazingwekkend dat zij ook meer onderbrekingen hebben gekend. Dit hoeft overigens niet noodzakelijk zo te zijn, bijvoorbeeld wanneer korte banen beter op elkaar aansluiten.

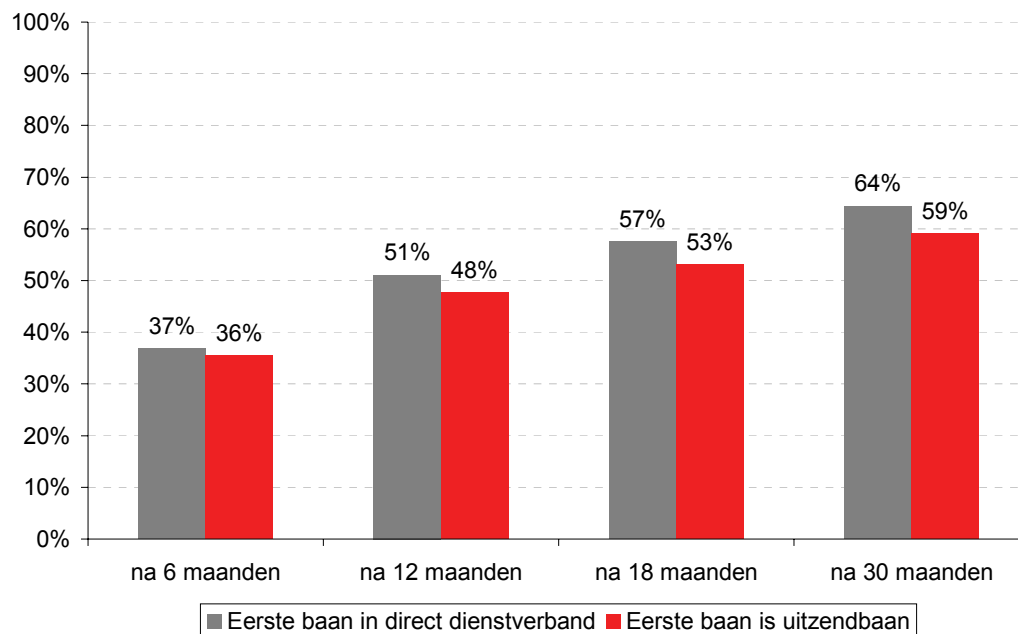
Om te bepalen bij hoeveel procent van de baanovergangen sprake is van een onderbreking van meer dan 30 dagen, drukt Figuur 3.6 dit aantal onderbrekingen uit als fractie van het aantal baanovergangen. Deze fractie blijkt toe te nemen in de tijd. Na 6 maanden ligt deze nog op een kleine 40 procent. Dit percentage wordt verkregen door het aantal onderbrekingen (0,16 voor werkhervatters via een direct dienstverband en 0,40 voor werkhervatters via een uitzendbaan, zie afgeronde aantallen in Figuur 3.5) te delen door het aantal baanovergangen (0,43 voor werkhervatters via een direct dienstverband en 1,13 voor werkhervatters via een uitzendbaan, zie afgeronde aantallen overgangen plus één in Figuur 3.4). Na 30 maanden ligt het aandeel loopbaanonderbrekingen rond de 60 procent van het aantal baanovergangen. Het aandeel ligt net iets hoger voor personen die vanuit een CWI-inschrijving het werk hervatten in directe dienst dan in een uitzendbaan. Kennelijk is het net iets moeilijker (duurt het langer) om vanuit een direct dienstverband een andere baan te vinden dan vanuit een uitzendbaan.

Figuur 3.5: Gemiddeld aantal onderbrekingen tussen banen sinds uitstroom bij CWI, 2001-2005



Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 3.6: Gemiddeld aantal onderbrekingen als fractie van maximaal mogelijk aantal



Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

3.5 Overgangen in arbeidsmarktstatus

Tot dusver hebben we in dit hoofdstuk vooral naar arbeidsmarkttoestanden gekeken op 6, 12, 18 en 30 maanden na werkhervatting. Dat zijn momentopnamen, waarvan we niet weten hoe ze tot stand zijn gekomen. Om iets meer te weten te komen over de dynamiek in loopbanen van werkhervatters vanuit een CWI-inschrijving, zetten we in deze paragraaf de overgangen tussen de verschillende momentopnamen op een rijtje. Zo laat Tabel 3.3 de overgang in arbeidsmarktstatus tussen 6 en 12 maanden na werkhervatting zien. De Tabellen 3.4 en 3.5 doen hetzelfde voor overgangen tussen 12 en 18 maanden na werkhervatting en tussen 18 en 30 maanden na werkhervatting. De tabellen laten zien hoeveel procent van de groep in een oorspronkelijke arbeidsmarkttoestand (rijen) zich in welke arbeidsmarkttoestand enige tijd later bevindt (kollommen). Daarbij zijn ook optellingen gemaakt van werkenden en inschrijvingen bij CWI. Zo behoudt 65 procent van alle personen die na 6 maanden nog werkzaam zijn in het eerste directe dienstverband die eerste baan tot en met de 12^{de} maand (eerste regel en eerste kolom van Tabel 3.3). Van deze groep blijft maar liefst 76 procent tussen de 12^{de} en 18^{de} maand werkzaam in deze eerste baan (eerste regel en eerste kolom van Tabel 3.4). Tussen de 18^{de} en 30^{ste} maand blijft van deze groep vervolgens nog 56 procent over (eerste regel en eerste kolom van Tabel 3.5).

De Tabellen 3.3 tot en met 3.5 geven veel informatie over de dynamiek in loopbanen door de tijd heen die we hier niet allemaal zullen bespreken. Een belangrijke algemene constatering is dat de meeste patronen min of meer stabiel blijven in de tijd. Dat betekent dat de kans op doorstroom van de ene naar de andere arbeidsmarkttoestand niet wezenlijk verandert gedurende de loopbanen van CWI-cliënten, al neemt de frequentie van veranderingen iets af. Belangrijke conclusies die op basis van de tabellen kunnen worden getrokken zijn de volgende:

- Er vindt een belangrijke doorstroom plaats van uitzendbanen naar banen in direct dienstverband. Dit geldt zowel voor de eerste als voor een volgende uitzendbaan bij personen die het werk met een uitzendbaan hervatten vanuit een CWI-inschrijving. Ongeveer 30 procent (eerste uitzendbaan) respectievelijk 25 procent (volgende uitzendbaan) stapt tussen 6 en 12 maanden over naar een direct dienstverband, tussen 12 en 18 maanden is dat 23 resp. 25 procent en tussen 18 en 30 maanden 19 resp. 23 procent. Opvallend genoeg geldt die doorstroom nog sterker voor CWI-cliënten die het werk hervatten in een direct dienstverband en vervolgens overstappen op een uitzendbaan. Daarvan stroomt 39 procent tussen 6 en 12 maanden door naar een volgend direct dienstverband. Tussen 12 en 18 maanden is dat 34 procent en tussen 18 en 30 maanden 29 procent. De doorstroom vanuit een uitzendbaan naar een direct dienstverband is dus een stuk groter voor personen die starten in een direct dienstverband.
- De kans om ook op langere termijn aan het werk te blijven is voor personen die vanuit een CWI-inschrijving het werk hervatten met een uitzendbaan bijna net zo groot als voor personen die vanuit een CWI-inschrijving het werk hervatten met een direct dienstverband. Tussen 6 en 12 maanden blijft respectievelijk 76 en 78 procent van de nog werkenden in deze groepen aan het werk, tussen 12 en 18 maanden is dat respectievelijk 79 en 82 procent en tussen 18 en 30 maanden 59 en 63 procent. Hoewel voor uitzendkrachten de kans om aan het werk te blijven dus iets lager ligt dan voor personen in een direct dienstverband, ligt deze kans voor uitzendkrachten die overstappen naar een direct dienstverband iets hoger dan voor

werknemers in directe dienst die overstappen naar een volgende baan in directe dienst (bijvoorbeeld 83 tegen 80 procent tussen 12 en 18 maanden).

Tabel 3.3: Overgang tussen arbeidsmarkttoestanden tussen 6 en 12 maanden na werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving, 2001-2005 (rijpercentages)

Eerste baan in direct dienstverband							
	<i>Situatie 12 maanden na werkhervatting</i>						
	Eerste baan	Volgende directe baan	Volgende uitzendbaan	Totaal werkend	Ingeschreven bij CWI	Anders	Niet langer waargenomen
<i>Situatie 6 maanden na werkhervatting</i>							
Eerste directe dienstverband	65%	10%	2%	77%	18%	11%	11%
Een volgende directe dienstverband	n.v.t.	76%	4%	80%	16%	9%	7%
Eerste uitzendbaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Een volgende uitzendbaan	n.v.t.	39%	40%	78%	18%	12%	8%
Totaal werkend	50%	23%	4%	78%	18%	11%	10%
Uitkering	n.v.t.	49%	4%	54%	75%	10%	9%
Niet-uitkeringsgerechtigd	n.v.t.	38%	9%	48%	27%	22%	12%
Ingeschreven bij CWI	n.v.t.	49%	5%	53%	73%	10%	9%
Anders	n.v.t.	48%	4%	52%	16%	37%	6%
Eerste baan een uitzendbaan							
	<i>Situatie 12 maanden na werkhervatting</i>						
	Eerste baan	Volgende directe baan	Volgende uitzendbaan	Totaal werkend	Ingeschreven bij CWI	Anders	Niet langer waargenomen
<i>Situatie 6 maanden na werkhervatting</i>							
Eerste baan in direct dienstverband	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Volgende in direct dienstverband	n.v.t.	71%	10%	81%	12%	8%	11%
Eerste baan als uitzendkracht	36%	30%	13%	79%	19%	9%	7%
Volgende baan als uitzendkracht	n.v.t.	25%	39%	64%	16%	10%	21%
Totaal werkend	11%	46%	19%	76%	16%	9%	12%
Uitkering	n.v.t.	22%	20%	43%	67%	6%	12%
Niet-uitkeringsgerechtigd	n.v.t.	21%	20%	41%	26%	26%	13%
Ingeschreven bij CWI	n.v.t.	22%	20%	43%	63%	8%	12%
Anders	n.v.t.	20%	13%	33%	8%	45%	14%

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

- Terugkeer bij CWI met een hernieuwde inschrijving (en mogelijk met een uitkering) blijkt voor de groep die het werk oorspronkelijk hervat met een uitzendbaan vanaf 6 maanden niet groter te zijn dan voor de groep die dat oorspronkelijk doet met een direct dienstverband. Van alle nog werkende personen na 6 maanden die oorspronkelijk zijn gestart in een uitzendbaan heeft na 12 maanden 16 procent zich opnieuw ingeschreven als niet-werkende werkzoekende bij CWI. Van alle werkende personen na 6 maanden die oorspronkelijk zijn gestart in een direct dienstverband is dat 18 procent. Tussen 12 en 18 maanden zijn deze percentages respectievelijk 15 en 16 procent en tussen 18 en 30 maanden schrijft 15 procent

van alle nog werkenden in beide groepen zich in als niet-werkende werkzoekende bij CWI. Is men op langere termijn nog steeds of opnieuw werkzaam in uitzendarbeid, dan is het aandeel dat zich alsnog inschrijft als niet-werkende werkzoekende bij CWI wel iets groter dan bij de groep die op langere termijn in een direct dienstverband werkzaam is. Tussen 18 en 30 maanden gaat het om ongeveer 19 tegen 14 procent.

Tabel 3.4: Overgang tussen arbeidsmarkttoestanden tussen 12 en 18 maanden na werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving, 2001-2005 (rijpercentages)

Eerste baan in direct dienstverband							
<i>Situatie 18 maanden na werkhervatting</i>							
	Eerste baan	Volgende directe baan	Volgende uitzendbaan	Totaal werkend	Ingeschreven bij CWI	Anders	Niet langer waargenomen
<i>Situatie 12 maanden na werkhervatting</i>							
Eerste directe dienstverband	76%	6%	2%	83%	15%	10%	12%
Een volgende directe dienstverband	n.v.t.	76%	4%	80%	16%	8%	9%
Eerste uitzendbaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Een volgende uitzendbaan	n.v.t.	34%	44%	78%	19%	10%	12%
Totaal werkend	46%	31%	5%	82%	16%	9%	11%
Uitkering	n.v.t.	45%	5%	51%	73%	9%	9%
Niet-uitkeringsgerechtigd	n.v.t.	33%	8%	42%	30%	23%	13%
Ingeschreven bij CWI	n.v.t.	45%	5%	50%	70%	10%	9%
Anders	n.v.t.	39%	4%	43%	17%	43%	8%
Eerste baan een uitzendbaan							
<i>Situatie 18 maanden na werkhervatting</i>							
	Eerste baan	Volgende directe baan	Volgende uitzendbaan	Totaal werkend	Ingeschreven bij CWI	Anders	Niet langer waargenomen
<i>Situatie 12 maanden na werkhervatting</i>							
Eerste baan in direct dienstverband	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Volgende in direct dienstverband	n.v.t.	74%	8%	83%	12%	7%	11%
Eerste baan als uitzendkracht	51%	23%	6%	81%	16%	5%	18%
Volgende baan als uitzendkracht	n.v.t.	25%	47%	72%	20%	10%	14%
Totaal werkend	7%	55%	18%	79%	15%	7%	13%
Uitkering	n.v.t.	23%	18%	40%	68%	6%	10%
Niet-uitkeringsgerechtigd	n.v.t.	19%	17%	36%	31%	26%	12%
Ingeschreven bij CWI	n.v.t.	22%	18%	40%	65%	8%	11%
Anders	n.v.t.	17%	11%	28%	13%	51%	12%

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

- Personen die vanuit een CWI-inschrijving het werk hervatten met een direct dienstverband en die zich opnieuw inschrijven als niet-werkende werkzoekende bij CWI, vinden vaker opnieuw werk dan CWI-cliënten die het werk hervatten met een uitzendbaan (53 tegen 43 procent tussen 6 en 12 maanden, 50 tegen 40 procent tussen 12 en 18 maanden, 36 tegen 30 procent tussen 18 en 30 maanden). Ook blijven ze vaker ingeschreven bij CWI (73 tegen 63

procent tussen 6 en 12 maanden, 70 tegen 65 procent tussen 12 en 18 maanden, 57 tegen 55 procent tussen 18 en 30 maanden). Het feit dat beide percentages optellen tot méér dan 100 procent, met name bij de groep die start met een direct dienstverband, kan slechts worden verklaard door het feit dat deze groep relatief vaak zowel staat ingeschreven bij CWI als werkt. Het gaat dan meestal om kleine baantjes met een beperkt aantal uren, waarbij personen recht houden op een (gedeeltelijke) uitkering. Zoals we al eerder zagen heeft de groep die start als uitzendkracht minder vaak een uitkering.

Tabel 3.5: Overgang tussen arbeidsmarkttoestanden tussen 18 en 30 maanden na werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving, 2001-2005 (rijpercentages)

Eerste baan in direct dienstverband							
	<i>Situatie 30 maanden na werkhervatting</i>						
	Eerste baan	Volgende directe baan	Volgende uitzendbaan	Totaal werkend	Ingeschreven bij CWI	Anders	Niet langer waargenomen
<i>Situatie 18 maanden na werkhervatting</i>							
Eerste directe dienstverband	56%	8%	1%	65%	14%	9%	28%
Een volgende directe dienstverband	n.v.t.	59%	3%	62%	15%	7%	27%
Eerste uitzendbaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Een volgende uitzendbaan	n.v.t.	29%	26%	55%	19%	9%	32%
Totaal werkend	29%	30%	4%	63%	15%	8%	28%
Uitkering	n.v.t.	33%	4%	37%	59%	8%	26%
Niet-uitkeringsgerechtigd	n.v.t.	24%	6%	30%	24%	21%	31%
Ingeschreven bij CWI	n.v.t.	32%	4%	36%	57%	9%	26%
Anders	n.v.t.	32%	3%	35%	16%	33%	24%
Eerste baan een uitzendbaan							
	<i>Situatie 30 maanden na werkhervatting</i>						
	Eerste baan	Volgende directe baan	Volgende uitzendbaan	Totaal werkend	Ingeschreven bij CWI	Anders	Niet langer waargenomen
<i>Situatie 18 maanden na werkhervatting</i>							
Eerste baan in direct dienstverband	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Volgende in direct dienstverband	n.v.t.	56%	7%	63%	13%	7%	28%
Eerste baan als uitzendkracht	26%	19%	8%	52%	14%	5%	43%
Volgende baan als uitzendkracht	n.v.t.	23%	30%	53%	19%	9%	32%
Totaal werkend	2%	45%	12%	59%	15%	7%	30%
Uitkering	n.v.t.	19%	11%	30%	57%	7%	25%
Niet-uitkeringsgerechtigd	n.v.t.	16%	10%	26%	28%	23%	27%
Ingeschreven bij CWI	n.v.t.	19%	11%	30%	55%	8%	25%
Anders	n.v.t.	16%	7%	23%	13%	38%	27%

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Ook uit de analyse van overgangen tussen arbeidsmarkttoestanden komt naar voren dat uitzendbanen een belangrijke opstapfunctie hebben naar banen met een direct dienstverband,

waardoor loopbaanpatronen van CWI-cliënten steeds meer op elkaar gaan lijken, ongeacht het type baan waarmee vanuit de CWI-inschrijving het werk wordt hervat.

3.6 Conclusie

In dit hoofdstuk hebben we loopbanen gevolgd van niet-werkende werkzoekenden die in de periode 2001-2005 vanuit een CWI-inschrijving het werk hebben hervat. Daarbij is steeds een onderscheid gemaakt tussen de groep die het werk heeft hervat via een uitzendbaan en de groep die het werk heeft hervat in een direct dienstverband. Als we de eerste groep (startend als uitzendkracht) vergelijken met de tweede (startend in directe dienst), dan kunnen we de volgende conclusies trekken:

- Het aandeel van de groep uitzendkrachten dat op termijn nog werkt is lager: 62 tegen 70 procent na 30 maanden. Dit verschil ontstaat vooral gedurende de eerste 6 maanden, daarna wordt het verschil langzaam kleiner;
- Het aandeel van werkhervatters dat op termijn opnieuw als niet-werkende werkzoekende staat ingeschreven bij CWI ligt iets hoger voor de groep uitzendkrachten: 31 tegen 28 procent na 30 maanden. Dat verschil neemt toe in de tijd. Dat betekent dat personen die vanuit een CWI-inschrijving beginnen in een uitzendbaan minder vaak aan het werk blijven en vaker opnieuw een beroep moeten doen op ondersteuning bij het vinden van werk;
- Het aandeel CWI-cliënten dat start als uitzendkracht en op termijn werkzaam is in een direct dienstverband neemt als gevolg van de opstapfunctie van uitzendarbeid toe in de tijd. Het aandeel CWI-cliënten dat start in directe dienst en op termijn nog altijd werkzaam is in directe dienst neemt juist af in de tijd. Na 30 maanden is van de groep uitzendkrachten al 46 procent werkzaam in een direct dienstverband, van de groep die start in directe dienst is dan nog maar 65 procent werkzaam in directe dienst. Op dat moment nemen die percentages echter nog nauwelijks toe respectievelijk af. Ook op langere termijn blijft daarmee een verschil bestaan in de mate waarin beide groepen werkzaam zijn in een direct dienstverband;
- Het aandeel CWI-cliënten dat start als uitzendkracht en op termijn nog werkzaam is in een uitzendbaan neemt af in de tijd. Het aandeel CWI-cliënten dat start in directe dienst en op termijn terecht komt in een uitzendbaan neemt in ieder geval tot 18 maanden toe in de tijd. Na 30 maanden is van de groep uitzendkrachten nog maar 16 procent werkzaam in een uitzendbaan, van de groep die start in directe dienst is op dat moment ongeveer 5 procent overgestapt op een uitzendbaan. Ook hier veranderen deze percentages na 30 maanden nog nauwelijks;
- Het aantal verschillende banen dat gedurende de eerste 30 maanden wordt vervuld ligt veel hoger in de groep uitzendkrachten (4,1 tegen 2,6 banen), waardoor personen die starten in een uitzendbaan uiteindelijk twee keer zo vaak van baan wisselen dan personen die starten in een direct dienstverband. Op grond van eerdere constateringingen kan worden geconcludeerd dat de hogere arbeidsmarktdynamiek van uitzendkrachten relatief vaak tot een doorstroom naar werk in een direct dienstverband leidt en in mindere mate tot een hernieuwde inschrijving bij CWI (al dan niet met een uitkering);

- Het aantal periodes tussen banen waarin het werk voor meer dan 30 dagen wordt onderbroken ligt in de groep uitzendkrachten iets lager als fractie van het aantal baanwisselingen. Het verschil met de groep in directe dienst neemt bovendien licht toe in de tijd, zodat kan worden geconcludeerd dat personen die vanuit een CWI-inschrijving het werk hervatten als uitzendkracht iets gemakkelijker overstappen naar een andere baan. Overigens neemt het absolute en relatieve aantal baanonderbrekingen (als fractie van het aantal baanwisselingen) in de loop van de tijd toe voor beide groepen, waaruit blijkt dat het bij frequenter baanverlies steeds moeilijker wordt om een nieuwe baan te vinden;
- De groep uitzendkrachten blijft op termijn minder gemakkelijk aan het werk. Een nadere analyse van overgangen tussen arbeidsmarkttoestanden gedurende de eerste 30 maanden laat zien dat dit vooral kan worden toegeschreven aan uitzendkrachten die op langere termijn nog altijd de eerste of een volgende uitzendbaan vervullen. Eenmaal overgestapt naar een baan in directe dienst is er nauwelijks nog een verschil waarneembaar in de mate waarin deze personen aan het werk blijven met de groep die oorspronkelijk startte in een direct dienstverband. Dit is een belangrijke constatering, omdat het betekent dat niet-werkende werkzoekenden die via een uitzendbaan in staat blijken om door te stromen naar een direct dienstverband eenzelfde arbeidsmarktdynamiek gaan vertonen als personen die al meteen een direct dienstverband vinden vanuit een CWI-inschrijving;
- Misschien nog wel opvallender is de waarneming dat CWI-cliënten die het werk hervatten via een uitzendbaan én in staat zijn door te stromen naar een direct dienstverband, zich in ieder geval niet vaker opnieuw inschrijven als niet-werkende werkzoekende bij CWI dan de groep CWI-cliënten die oorspronkelijk het werk hervatten via een direct dienstverband;
- De groep die vanuit een CWI-inschrijving het werk hervat met een direct dienstverband én zich opnieuw inschrijft als niet-werkende werkzoekende bij CWI, vindt vaker opnieuw een baan dan de groep die het werk hervat met een uitzendbaan. Tegelijkertijd blijven ze vaker en langer ingeschreven bij CWI. Deze schijnbare tegenstrijdigheid wordt veroorzaakt door het fenomeen dat personen in de groep met een direct dienstverband vaker een hernieuwde inschrijving bij CWI combineren met een baan. Het gaat dan meestal om kleine baantjes met een beperkt aantal uren, waarbij personen recht houden op een (gedeeltelijke) uitkering. Zoals we al eerder zagen heeft de groep die start als uitzendkracht minder vaak een uitkering.

Kanttekening bij al deze resultaten is dat het waarom van deze waarnemingen niet aan de orde komt. De geconstateerde patronen in arbeidsmarktdynamiek kan worden beïnvloed door de samenstelling van de verschillende groepen, waarvoor niet is gecorrigeerd. Zo kunnen uitzendkrachten die doorstromen naar banen in directe dienst bijvoorbeeld vaker hoger opgeleid zijn. Op grond van hun opleiding zijn ze dan langer in staat om hun baan te behouden en minder snel terug te keren met een hernieuwde inschrijving bij CWI. Het verschil met de groep personen die al meteen vanuit de CWI-inschrijving een baan in directe dienst vindt kan dan niet worden toegeschreven aan de uitzendbaan of de opstapfunctie ervan, maar aan het verschil in opleidingsniveau. Om afzonderlijke oorzaken te kunnen onderscheiden en identificeren, voeren we in Hoofdstuk 4 een volledige modelanalyse uit van overgangen in arbeidsmarkttoestanden. In dit hoofdstuk hebben in aanloop daarop alvast de loopbanen na werkhervatting voor

verschillende groepen CWI-cliënten vergeleken, afhankelijk van een aantal persoonskenmerken en kenmerken van de CWI-inschrijving. Daaruit kunnen we de volgende conclusies trekken:

- Groepen die op termijn vaker aan het werk blijven zijn vooral de werkhervatters zonder uitkering tijdens de CWI-inschrijving, met een korte inschrijvingsduur en met een korte afstand tot arbeid. Ook blijven werkhervatters langer werkzaam naarmate ze jonger zijn, hoger opgeleid en niet-allochtoon. Een grotere arbeidsparticipatie op langere termijn wordt vooral veroorzaakt door een grotere doorstroom vanuit de eerste baan na werkhervatting naar een volgende baan, eventueel via een hernieuwde CWI-inschrijving als niet-werkende werkzoekende.
- Een lagere doorstroom naar een volgende baan en een hoger aandeel hernieuwde inschrijvingen bij CWI zien we vooral voor werkhervatters met een arbeidsongeschiktheids- of bijstandsuitkering ten tijde van de CWI-inschrijving, een lange inschrijvingsduur bij CWI en een grote afstand tot arbeid. Het zijn vooral de ouderen, lager opgeleiden en allochtonen die minder goed doorstromen op de arbeidsmarkt en vaker opnieuw staan ingeschreven als niet-werkende werkzoekende bij CWI.
- Tussen mannen en vrouwen worden nauwelijks verschillen gevonden in de mate waarin ze op termijn werkzaam zijn of opnieuw staan ingeschreven bij CWI. Alleen stromen mannen iets vaker door naar uitzendbanen en vrouwen iets vaker naar directe dienstverbanden.
- Het patroon van loopbanen na werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving verschilt sterker naar persoonskenmerken en kenmerken van de CWI-inschrijving dan naar het type eerste baan na werkhervatting (uitzendbaan of een direct dienstverband). Op grond van de rechte tellingen in Hoofdstuk 3 kunnen daar echter geen conclusies aan worden verbonden. Pas in Hoofdstuk 4 gaan we in op de aparte effecten van persoonskenmerken, kenmerken van de CWI-inschrijving en van het type eerste baan na werkhervatting op de kans op doorstroom tussen arbeidsmarkttoestanden.

4 Factoren van invloed op overgangen in arbeidsmarktsituatie

Tot dusver hebben we gekeken naar de arbeidsmarktsituatie op 6, 12, 18 en 30 maanden na werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving, evenals overgangen daartussen. Daarmee hebben we de loopbanen van CWI-cliënten na werkhervatting grofweg *beschreven*. In dit hoofdstuk analyseren we overgangen tussen arbeidsmarkttoestanden om meer te weten te komen over de invloed van verschillende factoren op die overgangen, zoals de baanduur, de conjunctuur en een aantal persoonskenmerken. Door het effect van deze invloedsfactoren te identificeren, kunnen we verschillen in loopbanen van CWI-cliënten ook beter *verklaren*. Een van de belangrijkste factoren in onze analyse is of de eerste baan een direct dienstverband behelst of een uitzendbaan.

Rechte tellingen van het aantal personen dat zich in een bepaalde arbeidsmarkttoestand bevindt (standen), dan wel overgaat van de ene naar de andere arbeidsmarkttoestand (stromen), zijn een goede manier om een indruk te krijgen van aantallen en dynamiek in loopbanen. Voor het bepalen van zuivere kansen op overgangen, gecorrigeerd voor de invloed van persoonskenmerken, het effect van uitzendarbeid of conjunctuur en het verschil in de waarnemingsduur tussen personen, is het van essentieel belang om een goed analysemodel op te stellen. In rechte tellingen wordt geen rekening gehouden met het feit dat personen binnen de onderzoeksperiode op verschillende momenten voor het eerst het werk kunnen hervatten vanuit de CWI-inschrijving, waardoor niet van iedereen de loopbaan even lang kan worden gevolgd. Bovendien zijn het vaak andere type personen die het werk hervatten in een direct dienstverband dan personen die het werk hervatten in een uitzendbaan, waardoor ook de loopbanen anders zullen verlopen, los van het feit of de eerste baan een direct dienstverband is of een uitzendbaan. Als met het type persoon geen rekening wordt gehouden, zouden verschillen in loopbanen die in werkelijkheid kunnen worden toegeschreven aan verschillen in persoonskenmerken, zoals leeftijd en opleidingsniveau, ten onrechte worden toegeschreven aan het verschil tussen uitzendbanen en directe dienstverbanden. Dat houdt in dat alle tabellen en figuren die tot dusver zijn gepresenteerd weliswaar een goede indruk geven van werkelijke loopbanen van werkhervatters vanuit een CWI-inschrijving, maar geen goede vergelijking biedt van personen in beide groepen, voor het vaststellen van het effect van beide type banen, of van arbeidsmarkttoestanden op verschillende momenten in de tijd.

In dit hoofdstuk maken we daarom gebruik van een analysemodel dat met al deze aspecten rekening houdt. Om overgangen tussen arbeidsmarkttoestanden te modelleren, om rekening te houden met de duur van de toestanden waarin personen zich in hun loopbaan bevinden en met verschillen tussen personen in die verschillende toestanden (samenstelling- of selectie-effecten), stellen we een zogenaamd multivariaat competing risks duurmodel op. Het model analyseert de duur van de baan waarin het werk wordt hervat vanuit een CWI-inschrijving. Die duur eindigt wanneer die baan wordt beëindigd. Er zijn concurrerende risico's (competing risks) op beëindiging van de eerste baan, bijvoorbeeld ontslag, overstap naar een andere baan of terugtrekking van de arbeidsmarkt. In het analysemodel wordt rekening gehouden met de volgende competing risks:

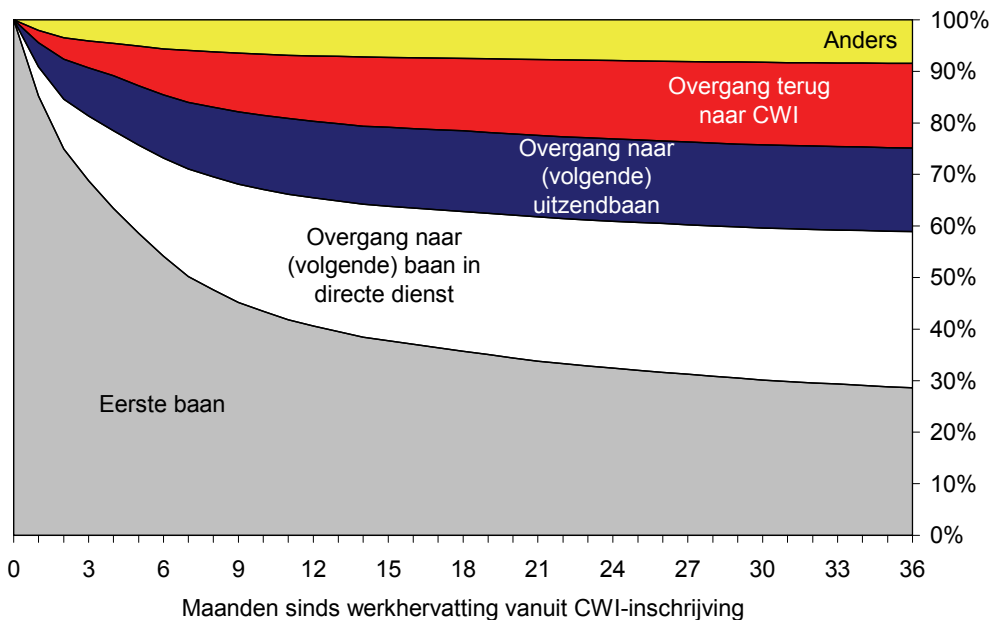
- Beëindiging van de eerste baan door overgang naar een volgende baan in direct dienstverband;
- Beëindiging van de eerste baan door overgang naar een volgende baan als uitzendkracht;
- Beëindiging van de eerste baan met een (nieuwe) inschrijving bij CWI als werkzoekende, met of zonder uitkering;
- Beëindiging van de eerste baan op een andere wijze, bijvoorbeeld door het aanvaarden van gesubsidieerde arbeid of door terugtrekking van de arbeidsmarkt.

Om (onder meer) het zuivere effect van uitzendbanen op de doorstroom naar een baan in direct dienstverband te bepalen, wordt in het model de invloed geschat van uitzendbanen in combinatie met de invloed van andere verklarende factoren voor de baanduur, zoals leeftijd en opleidingsniveau van personen, als ook de afstand tot arbeid zoals vastgesteld door CWI (volgens de Fase-indeling). Daarmee is het model een multivariaat analysemodel. In Bijlage C wordt in meer detail ingegaan op de kenmerken, specificaties en resultaten van het analysemodel. Deze analyse is enerzijds een uitbreiding van de beschrijvende analyse in Hoofdstuk 3, omdat het ook een verklaring geeft voor verschillen in dynamiek. Maar anderzijds is het een inperking van de beschrijvende analyse, omdat het slechts de eerste overgang vanuit de eerste baan na werkhervatting analyseert. Voor sommigen komt die overgang pas na 30 maanden, voor anderen al binnen een maand. Op basis van een verklarende analyse van de eerste en belangrijkste overgang in arbeidsmarkttoestanden, in combinatie met een beschrijvende analyse van loopbaanpatronen gedurende de eerste 30 maanden na werkhervatting, proberen we een zo volledig mogelijk beeld te krijgen van de dynamiek in loopbanen van CWI-cliënten na werkhervatting vanuit de CWI-inschrijving.

Figuur 4.1 presenteert cumulatieve overgangskansen vanuit het perspectief van de eerste baan na werkhervatting. De figuur laat zien dat in de loop van de tijd steeds meer personen de eerste baan verlaten, maar ook dat het aantal personen dat de eerste baan per maand verlaat in de loop van de tijd steeds kleiner wordt. Na 3 jaar werkt nog slechts 30 procent van de werkhervatters vanuit een CWI-inschrijving in de eerste baan. Nog eens 30 procent heeft die eerste baan ingeruild voor een volgende baan in directe dienst, 15 procent heeft de eerste baan ingeruild voor een volgende baan als uitzendkracht. Ongeveer 15 procent verlaat binnen 3 jaar de eerste baan om zich opnieuw in te schrijven als niet-werkende werkzoekende bij CWI. Let wel, deze percentages betreffen niet de uiteindelijke arbeidsmarkttoestand na 3 jaar. Die kan na de eerste verandering vanuit de eerste baan nog wel een paar keer zijn veranderd.

De cumulatieve kansen in Figuur 4.1 zijn berekend door rekening te houden met allerlei factoren die van invloed zijn op de ontwikkeling van loopbanen van werkhervatters vanuit een CWI-inschrijving. Welke factoren dat zijn en wat voor invloed ze hebben wordt beschreven in de rest van dit hoofdstuk.

Figuur 4.1: Cumulatief overgangskansen vanuit de eerste baan na werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving, vanaf het moment van werkhervatting

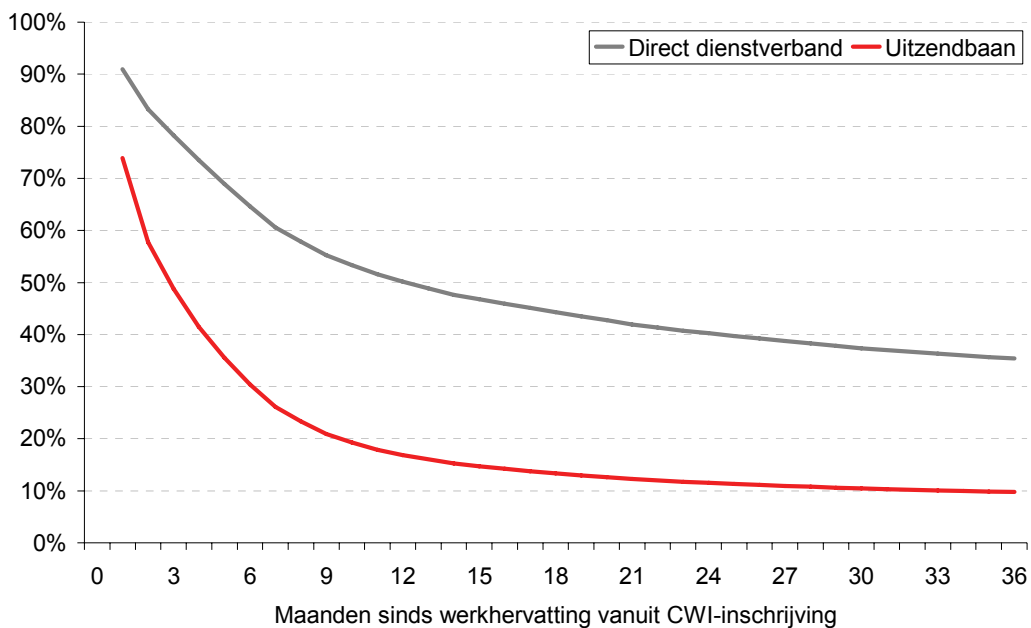


Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

4.1 Uitzendbanen

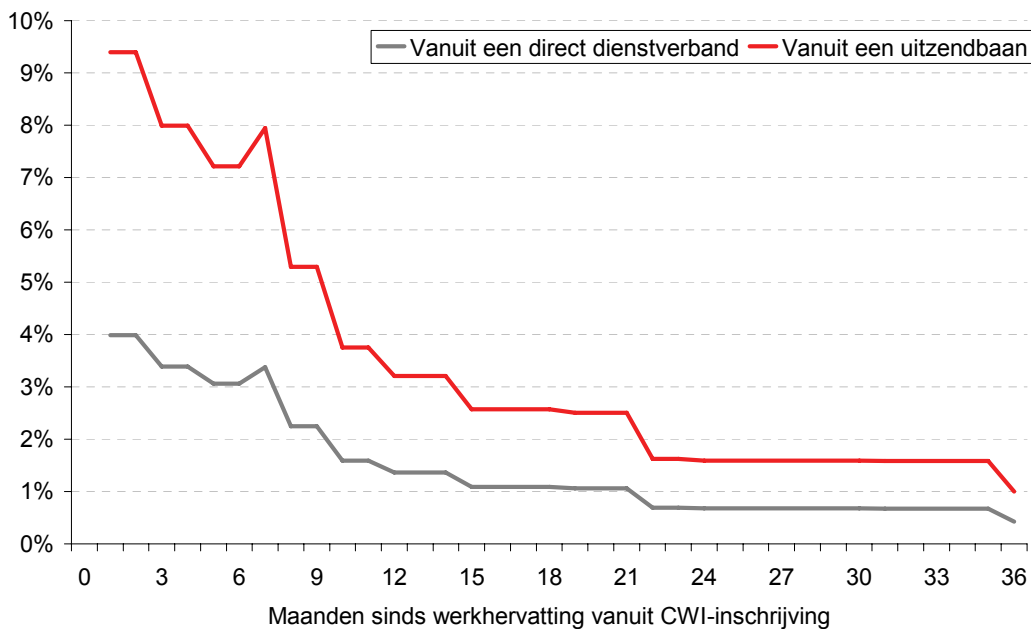
In het analysemodel dat we hanteren, wordt bij elk van de mogelijke overgangen vanuit de eerste baan na werkhervatting rekening gehouden met het feit of die eerste baan een direct dienstverband betreft of een uitzendbaan. De gevolgen van het verschil tussen beide type banen voor het behoud van de eerste baan na CWI-inschrijving wordt grafisch weergegeven in Figuur 4.2. De gemiddelde cumulatieve kans op behoud van de eerste baan is het spiegelbeeld van de gemiddelde cumulatieve kans op beëindiging van die eerste baan. Vervolgens worden de gemiddelde conditionele kansen op beëindiging van de eerste baan en doorstroom naar één van de eerder onderscheiden arbeidsmarkttoestanden weergegeven in Figuur 4.3 tot en met Figuur 4.5. Deze kansen zijn conditioneel op het feit dat de eerste baan niet eerder is beëindigd en gemiddeld voor de onderzoekspopulatie. Het betreft achtereenvolgens de maandelijkse kans op doorstroom naar een volgende baan in direct dienstverband, de maandelijkse kans op doorstroom naar een volgende baan als uitzendkracht en de maandelijkse kans op een hernieuwde inschrijving als niet-werkende werkzoekende bij CWI. De conditionele kans op beëindiging van de eerste baan op andere wijze wordt voor de eenvoud van presentatie niet afgebeeld. Deze kans is relatief klein en voor ons onderzoek minder relevant. Alle kansen worden gepresenteerd voor een periode van 3 jaar (36 maanden vanaf werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving).

Figuur 4.2 Kans op behoud van de eerste baan vanuit een CWI-inschrijving, met onderscheid naar type eerste baan



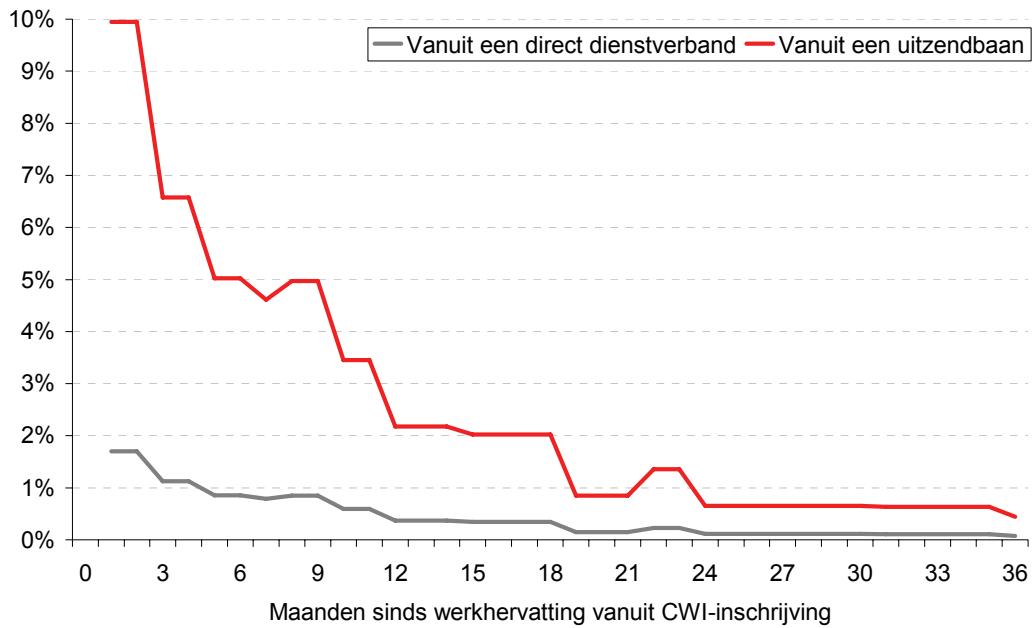
Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 4.3: Kans om vanuit de eerste baan na CWI-inschrijving door te stromen naar een volgende baan in direct dienstverband, met onderscheid naar type eerste baan



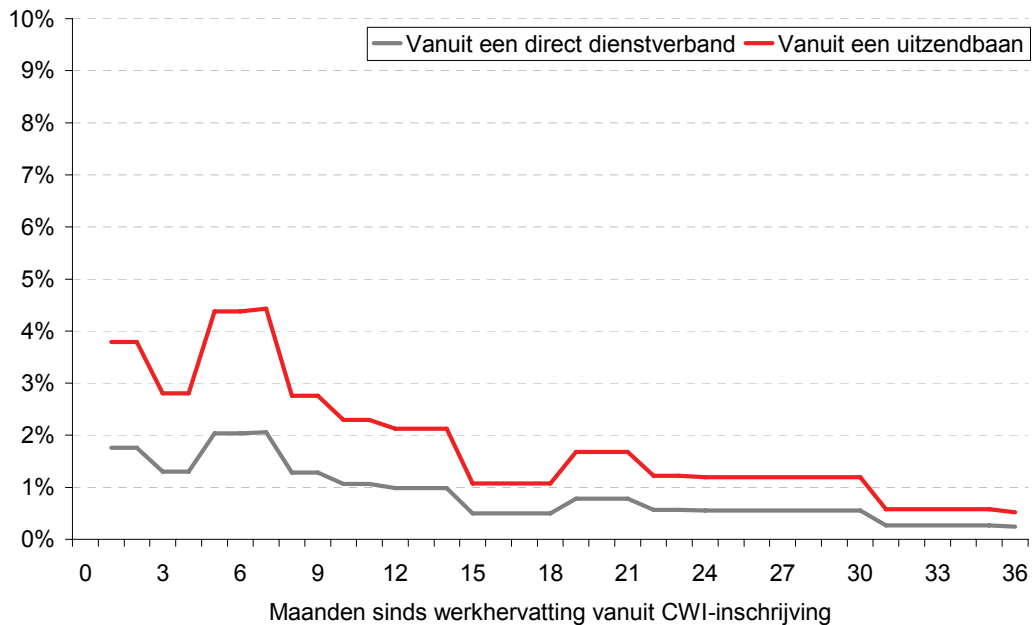
Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 4.4: Kans om vanuit de eerste baan na CWI-inschrijving door te stromen naar een volgende baan als uitzendkracht, met onderscheid naar type eerste baan



Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 4.5: Kans om vanuit de eerste baan na CWI-inschrijving terug te stromen naar een CWI-inschrijving (uitkering of NUG), met onderscheid naar type eerste baan



Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

De kans om op termijn werkzaam te blijven in de eerste baan is veel groter als die eerste baan in directe dienst is dan als die eerste baan een uitzendbaan is. Figuur 4.2 laat zien dat het verschil vooral in de eerste 6 maanden ontstaat. Is de kans op behoud van de eerste baan voor personen met een direct dienstverband na 6 maanden nog 65 procent, voor uitzendkrachten is dat nog slechts 30 procent. Na 3 jaar zijn die kansen respectievelijk 35 procent en 10 procent. De kans om vanuit de eerste baan door te stromen naar een volgende arbeidsmarkttoestand is dan ook veel groter voor uitzendkrachten. Zo stroomt een aanzienlijk deel van de baanverlaters door naar een (volgend) dienstverband in directe dienst, maar bij uitzendkrachten ligt de maandelijkse kans daarop ruim twee keer hoger dan bij werknemers in directe dienst (8 tegen 3,5 procent na 3 maanden). Dit duidt op een belangrijke opstapfunctie van uitzendwerk. Echter, de kans op doorstromen naar een (volgende) uitzendbaan ligt bij uitzendkrachten zelfs ruim vijf keer hoger dan bij werknemers in directe dienst (6,5 tegen 1,5 procent na 3 maanden). Kleiner is de maandelijkse kans om opnieuw als niet-werkende werkzoekende in te schrijven bij CWI, maar ook die kans ligt hoger voor uitzendkrachten dan voor werknemers in directe dienst (3 tegen 1,5 procent na 3 maanden).

Grofweg kan worden gesteld dat van de uitzendkrachten die hun eerste baan verlaten ruim een derde zal doorstromen naar een direct dienstverband, nog eens een derde naar een volgende uitzendbaan, een zesde zich opnieuw zal inschrijven als niet-werkende werkzoekende bij CWI en de rest terecht zal komen in een andere arbeidsmarkttoestand (gesubsidieerde baan, terugtrekking van de arbeidsmarkt, etc.). Bij werknemers in directe dienst die hun baan verlaten zal bijna de helft doorstromen naar een volgende baan in directe dienst, een vijfde naar een uitzendbaan, nog eens een vijfde zal terugkeren als niet-werkende werkzoekende bij CWI en de rest naar een andere arbeidsmarkttoestand.

4.2 Bedrijfstakken

In het analysemodel houden we rekening met de mogelijkheid dat elke bedrijfstak een specifieke invloed uitoefent op elk van de mogelijke overgangskansen vanuit de eerste baan na werkhervatting. Een beknopt overzicht van die invloed wordt gepresenteerd in Tabel 4.1. Daarin is de gemiddelde overgangskans per bedrijfstak geïndiceerd op de gemiddelde overgangskans in de onderzoekspopulatie over alle bedrijfstakken. Omdat we alleen de bedrijfstak weten in het geval van een direct dienstverband, is de tabel alleen geldig voor personen die vanuit een CWI-inschrijving het werk hervatten met een direct dienstverband. De vetgedrukte cijfers representeren de laagste en hoogste kansen. De overgangskansen van de bedrijfstakken die bij deze laagste en hoogste kansen horen worden nog eens grafisch getoond in Figuur 4.6 tot en met Figuur 4.9.

De cijfers in Tabel 4.1 laten zien dat voor een gemiddelde persoon in de onderzoekspopulatie de kans het grootst is in het openbaar bestuur om de eerste baan te behouden (47 procent hoger dan gemiddeld) en de kans (als gevolg daarvan) het kleinst om door te stromen naar een volgende baan in directe dienst (49 procent lager dan gemiddeld) of terug te keren bij CWI (50 procent lager dan gemiddeld). De kleinste kans om de eerste baan te behouden geldt voor werknemers in de landbouw en visserij (37 procent lager dan gemiddeld).

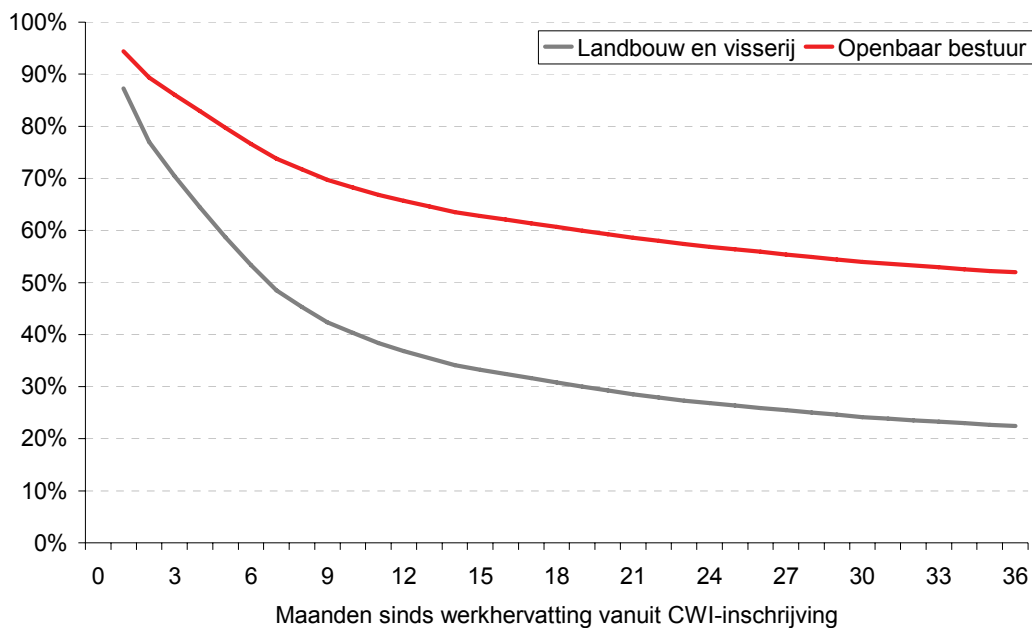
Tabel 4.1: Relatieve overgangskansen vanuit eerste baan na werkhervatting ten opzichte van gemiddelde kans (index = 100), naar bedrijfstak

Bedrijfstak	Behoud van eerste baan gedurende 36 maanden	Overgang naar directe dienst na 6 maanden	Overgang naar uitzendbaan na 6 maanden	Terugkeer naar CWI na 6 maanden	Andere overgang na 6 maanden
Landbouw en visserij	63	139	118	167	139
Voedings- en genotmiddelenindustrie	91	67	85	198	73
Metaalindustrie	134	55	69	112	28
Overige industrie	134	60	79	65	91
Bouwnijverheid en installatiebedrijven	103	69	51	167	70
Groothandel	118	77	69	104	56
Detailhandel	103	86	86	108	103
Horeca	78	142	125	89	127
Transport excl. post	108	101	99	80	61
Post en telecom	84	120	110	121	89
Financiële instellingen	80	111	222	99	110
Automatisering	123	85	48	94	41
Openbaar bestuur	147	51	44	50	120
Onderwijs	139	79	57	52	47
Zorg	140	71	39	57	79
Overige sectoren	97	103	90	86	125
Gemiddeld	100	100	100	100	100
Gemiddeld werkelijke kans	35%	3,1%	0,9%	2,0%	0,9%

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

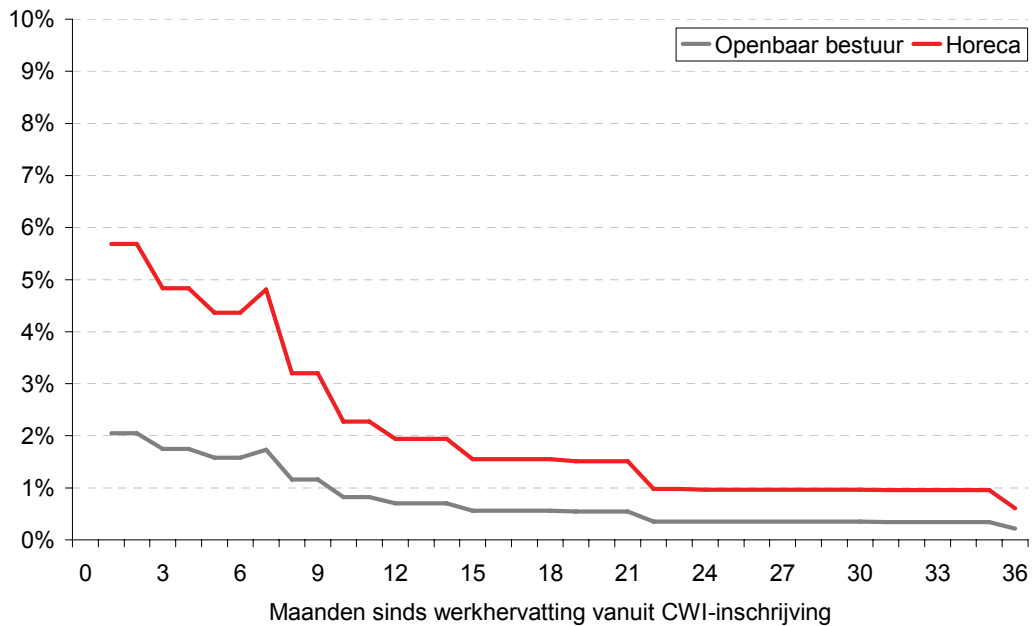
Relatief grote kansen op doorstroom naar een uitzendbaan zien we bij financiële instellingen (ruim twee keer groter dan gemiddeld) en relatief kleine kansen op doorstroom naar een uitzendbaan zien we in de zorg (minder dan de helft van het gemiddelde). De kans op terugkeer naar CWI is het grootst in de voedings- en genotmiddelenindustrie (2 keer groter dan gemiddeld) en het kleinst in het openbaar bestuur (de helft van het gemiddelde). Al deze resultaten betreffen het gemiddelde in de onderzoekspopulatie en zijn gezuiverd van verschillen die op grond van bijvoorbeeld geslacht, leeftijd en opleiding kunnen worden verklaard.

Figuur 4.6 Kans op behoud van de eerste baan vanuit een CWI-inschrijving, met onderscheid naar bedrijfstak met hoogste en laagste kans



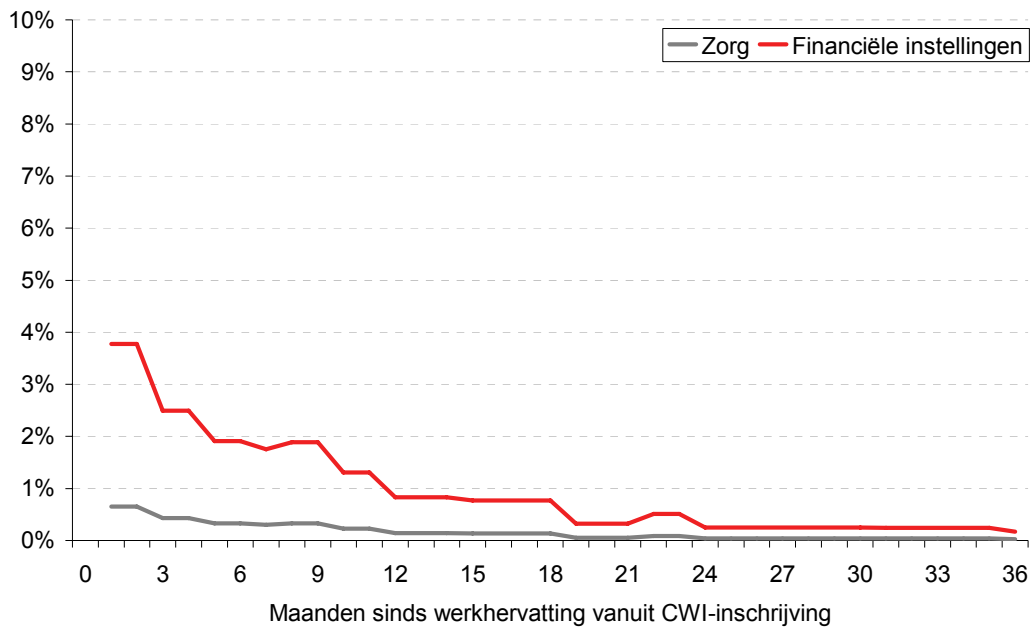
Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 4.7: Kans om vanuit de eerste baan na CWI-inschrijving door te stromen naar een volgende baan in direct dienstverband, met onderscheid naar bedrijfstak met hoogste en laagste kans



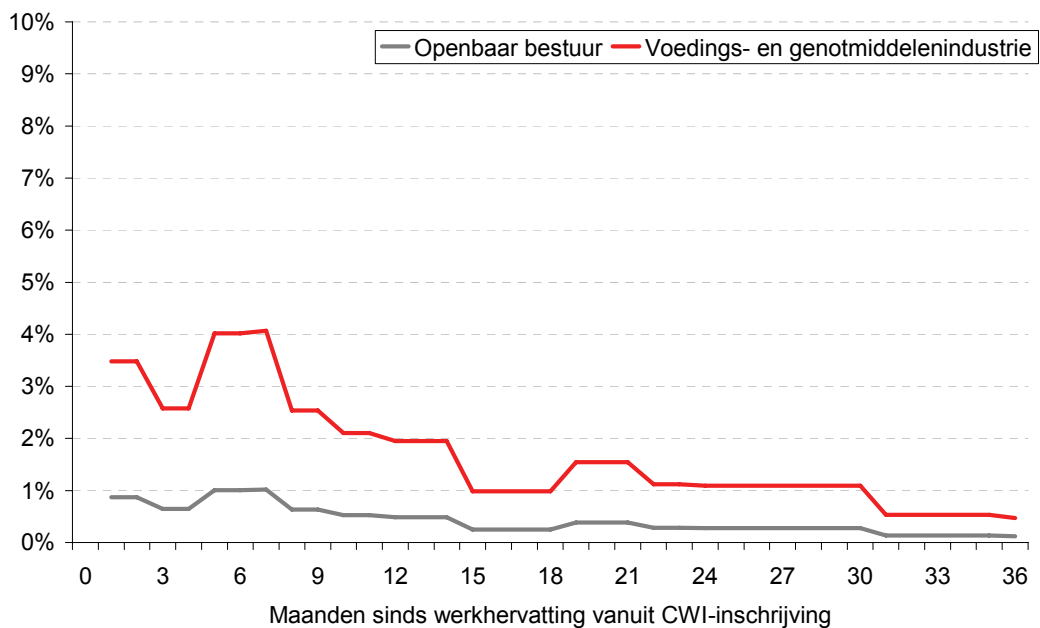
Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 4.8: Kans om vanuit de eerste baan na CWI-inschrijving door te stromen naar een volgende baan als uitzendkracht, met onderscheid naar bedrijfstak met hoogste en laagste kans



Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 4.9: Kans om vanuit de eerste baan na CWI-inschrijving terug te stromen naar een CWI-inschrijving (uitkering of NUG), met onderscheid naar bedrijfstak met hoogste en laagste kans



Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

4.3 Conjunctuur (moment van werkherhvatting)

Invloed van de conjuncturele situatie kan er voor zorgen dat personen sneller of minder snel doorstromen naar een volgende baan. Naar verwachting is de doorstroom naar een volgende baan in direct dienstverband minder waarschijnlijk wanneer de conjuncturele omstandigheden minder gunstig zijn. Ook zal de kans op baanverlies toenemen, waardoor de kans op terugkeer als niet-werkende werkzoekende bij CWI naar verwachting zal toenemen. Om bij benadering te corrigeren voor de invloed van de conjunctuur op loopbanen van werkherhvatting vanuit een CWI-inschrijving, is het jaar waarin het werk wordt hervat als verklarende variabele opgenomen in het analysemodel. Het jaar 2001 staat daarbij voor het hoogtepunt van de hoogconjunctuur, waarna de economische omstandigheden verslechterden. In 2004 zit de economische conjunctuur op een dieptepunt. In 2005 treedt een langzame verbetering op, die zich in 2006 en 2007 sterk doorzet.

Figuur 4.10 tot en met Figuur 4.13 laten de gevolgen van de conjuncturele situatie in de afzonderlijke jaren op gemiddelde overgangskansen vanuit de eerste baan na werkherhvatting vanuit een CWI-inschrijving zien. Omdat de verschillen tussen 2001 en 2002 gering zijn (en statistisch niet significant), zijn deze jaren in de grafieken samengenomen. Zoals verwacht daalt de kans op doorstroom naar een volgende baan in directe dienst tussen 2001 en 2005. Deze afname is bovendien fors. Figuur 4.11 laat zien dat sprake is van een halvering van de kans op doorstroom naar een volgend direct dienstverband. Door de grotere doorstroom naar directe dienstverbanden vanuit uitzendbanen (zie Figuur 4.3), hebben conjuncturele omstandigheden vooral gevolgen voor personen die het werk door middel van uitzendarbeid vanuit een CWI-inschrijving hervatten.

Voor de doorstroom naar een volgende baan als uitzendkracht vinden we een heel andere invloed van de conjuncturele omstandigheden. Gedurende de periode 2001-2004 verandert die kans vrijwel niet, maar in 2005 vindt bijna een verdubbeling van deze kans plaats. Hier zien we wederom het fenomeen dat uitzendbanen vooruitlopen op de conjuncturele situatie. De daling van de doorstroom naar uitzendbanen heeft al voor de conjuncturele verslechtering vanaf 2001 plaatsgevonden, terwijl de stijging van de doorstroom naar uitzendbanen in 2005 vooruitloopt op een verdere stijging in economische groei. Deze bevindingen zijn in overeenstemming met de relatie tussen economische groei en het aandeel uitzendarbeid in Tabel 2.1 van Hoofdstuk 2.

4.4 Soort uitkering tijdens inschrijving bij CWI

Het soort uitkering dat werkherhvatting tijdens de CWI-inschrijving hebben ontvangen is een indicatie voor het type werkzoekende en zijn of haar arbeidsmarktkansen. In de analyse is onderscheid gemaakt tussen mensen zonder uitkering, mensen met alleen een werkloosheidsuitkering (WW), alleen een arbeidsongeschiktheidsuitkering (AO), alleen een bijstandsuitkering (WWB) of met een combinatie van deze uitkeringen. Voor de eenvoud van analyse én presentatie is voor deze groepen geen verder onderscheid gemaakt naar uitzendkrachten en werknemers met een direct dienstverband. In Paragraaf 3.2 zagen we al dat het verloop van loopbanen naar verschillende kenmerken, waaronder de genoten uitkering tijdens de CWI-inschrijving, minder verschilt tussen werkherhvatting in directe dienst en werkherhvatting via uitzendarbeid dan de mate waarin de diverse loopbaanpatronen zich voordoen tussen

uitzendkrachten en werknemers in directe dienst. Voor dit laatste verschil wordt door het algemene onderscheid naar type eerste baan in ons analysemodel al gecorrigeerd, zoals beschreven in Paragraaf 4.1.

Een overzicht van geïndiceerde overgangskansen vanuit de eerste baan na werkhervatting wordt gepresenteerd in Tabel 4.2, uitgesplitst naar genoten uitkering tijdens die CWI-inschrijving. Deze overgangskansen zijn geïndiceerd op de gemiddelde overgangskans in de totale onderzoekspopulatie. Verschillen in overgangskansen tussen de belangrijkste uitkeringsvormen worden vervolgens getoond in Figuur 4.14 tot en met Figuur 4.17. Deze verschillen zijn in het algemeen relatief klein.

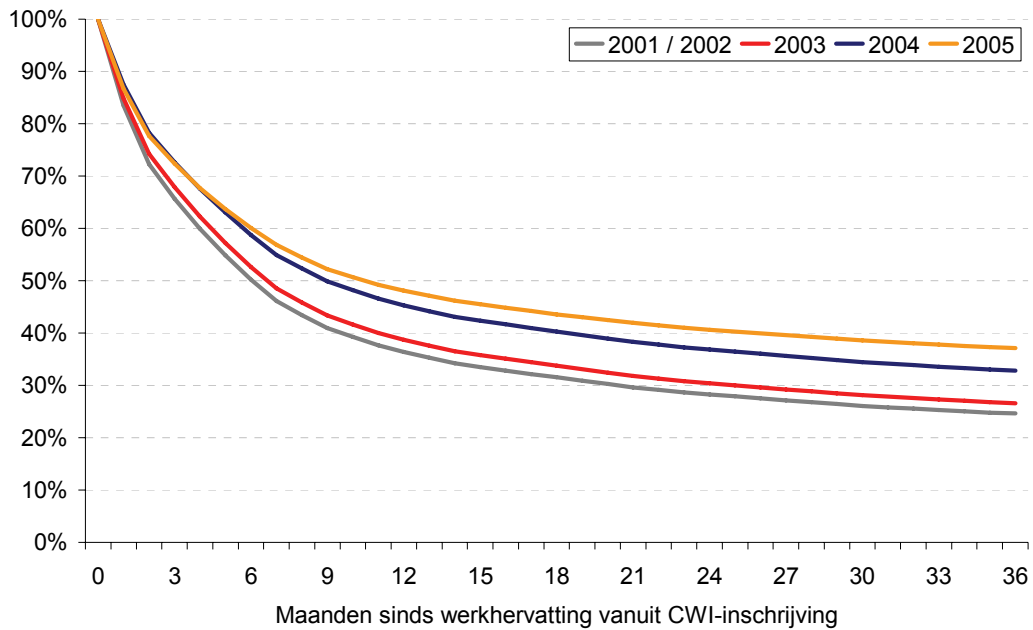
Tabel 4.2: Relatieve overgangskansen vanuit eerste baan na werkhervatting ten opzichte van gemiddelde kans (index = 100), naar genoten uitkering tijdens CWI-inschrijving

Genoten uitkering tijdens CWI-inschrijving	Behoud van eerste baan gedurende 36 maanden	Overgang naar directe dienst na 6 maanden	Overgang naar uitzendbaan na 6 maanden	Terugkeer naar CWI na 6 maanden	Andere overgang na 6 maanden
Zonder uitkering	99	93	98	100	126
WW	101	105	101	110	61
AO	100	111	107	79	104
WWB	107	105	98	91	64
AO en WW	89	154	110	88	51
WW en WWB	95	139	102	98	33
AO en WWB	90	114	59	141	85
Gemiddeld	100	100	100	100	100
Gemiddelde werkelijke kans	29%	4,3%	2,4%	2,8%	1,2%

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

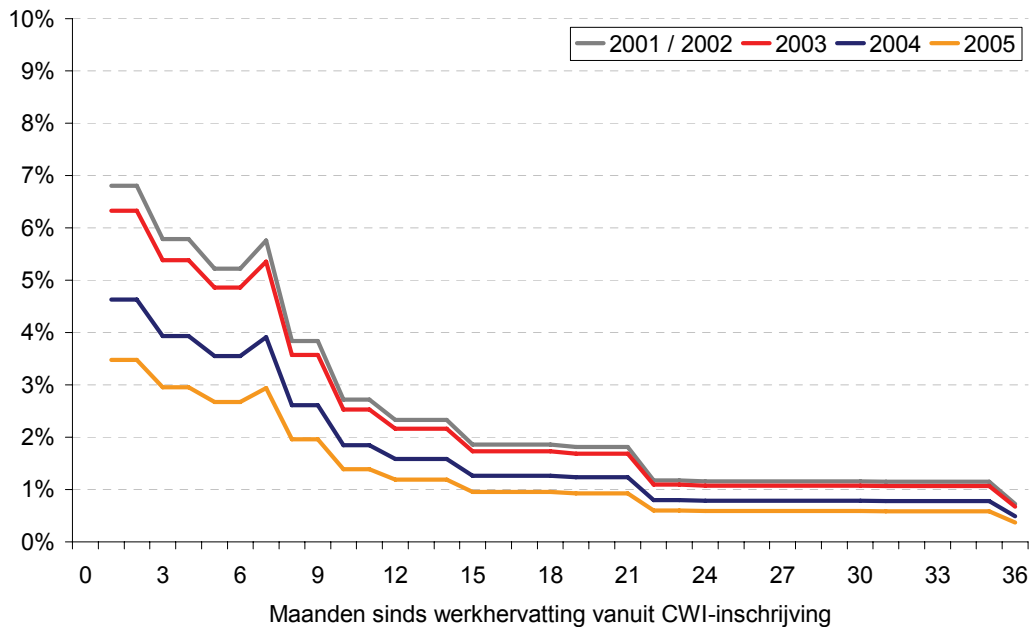
Werkhervatters die geen uitkering hebben ontvangen tijdens hun CWI-inschrijving hebben de kleinste kans om door te stromen naar een volgende baan in directe dienst (7 procent lager dan gemiddeld). Opvallend genoeg is de kans op doorstroom naar een direct dienstverband het grootst voor mensen die een combinatie van WW en AO hebben ontvangen (54 procent hoger dan gemiddeld). Dat is niet het gevolg van een snellere beëindiging van de eerste baan, want de kans op behoud van die eerste baan verschilt nauwelijks naar genoten uitkering. Het blijkt dat mensen die een combinatie van WW en AO ontvingen tijdens de CWI-inschrijving een kleinere kans hebben om zich opnieuw in te schrijven als niet-werkende werkzoekende bij CWI (12 procent lager dan gemiddeld) en dus de grootste kans om duurzaam op de arbeidsmarkt een plaats te vinden. Dit is een opmerkelijk resultaat, omdat het betekent dat de inschakeling van (gedeeltelijk goedgekeurde) arbeidsgehandicapten in de praktijk een minder groot probleem is dan wel eens wordt gedacht. Het resultaat kan in ieder geval niet worden toegeschreven aan mogelijke selectiviteit van de onderzochte populatie, want daarvoor wordt in het analysemodel juist gecorrigeerd (op basis van geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, etniciteit, burgerlijke staat, afstand tot arbeid, inschrijvingsduur en type eerste baan na werkhervatting).

Figuur 4.10 Kans op behoud van de eerste baan vanuit een CWI-inschrijving, met onderscheid naar jaar van werkherleving



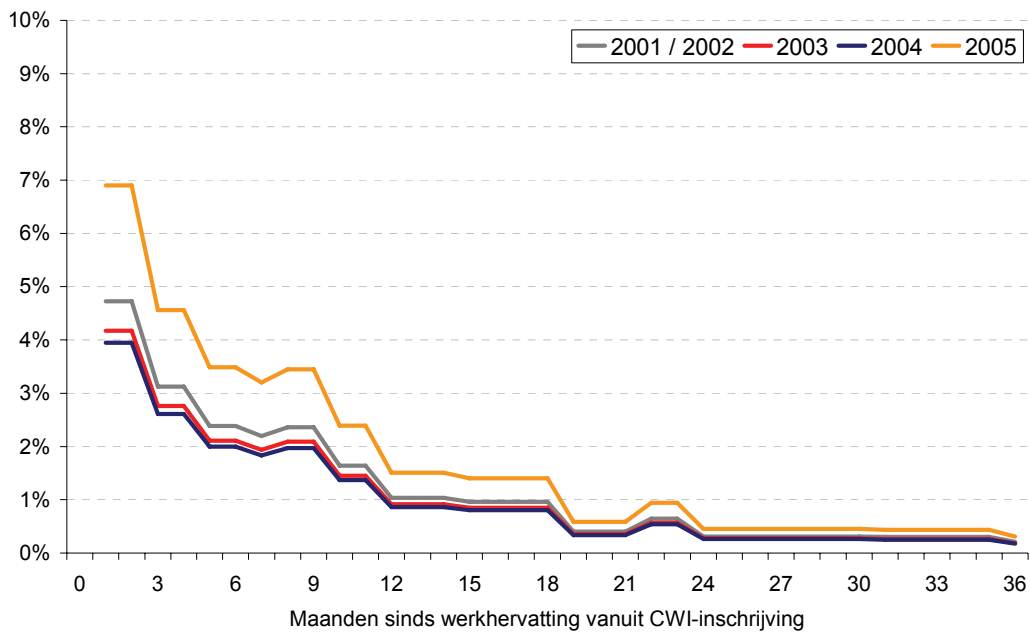
Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 4.11: Kans om vanuit de eerste baan na CWI-inschrijving door te stromen naar een volgende baan in direct dienstverband, met onderscheid naar jaar van werkherleving



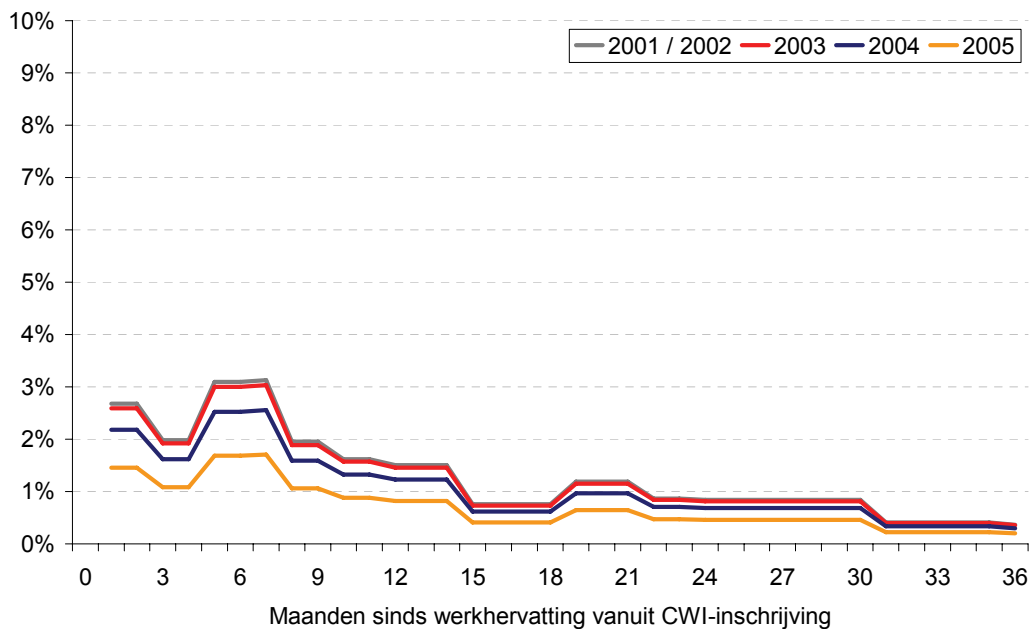
Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 4.12: Kans om vanuit de eerste baan na CWI-inschrijving door te stromen naar een volgende baan als uitzendkracht, met onderscheid naar jaar van werkherleving



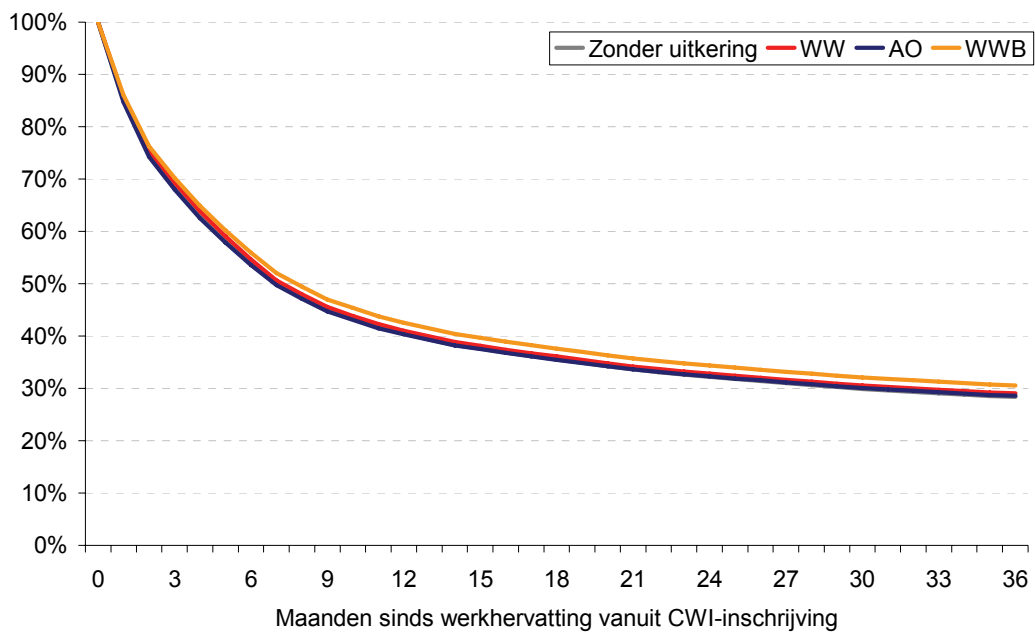
Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 4.13: Kans om vanuit de eerste baan na CWI-inschrijving terug te stromen naar een CWI-inschrijving (uitkering of NUG), met onderscheid naar jaar van werkherleving



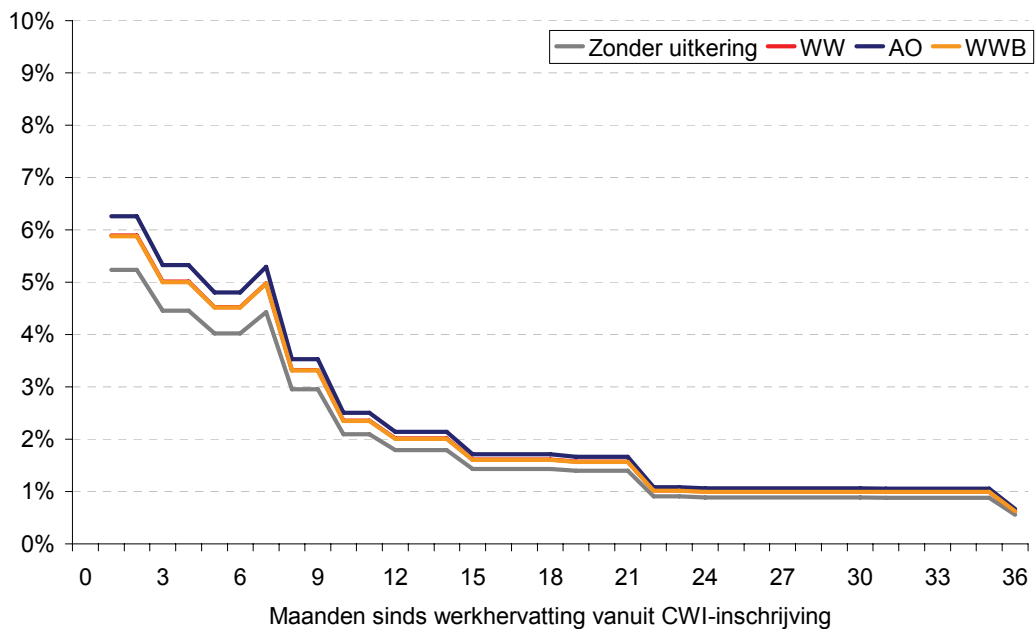
Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 4.14 Kans op behoud van de eerste baan vanuit een CWI-inschrijving, met onderscheid naar genoten uitkering



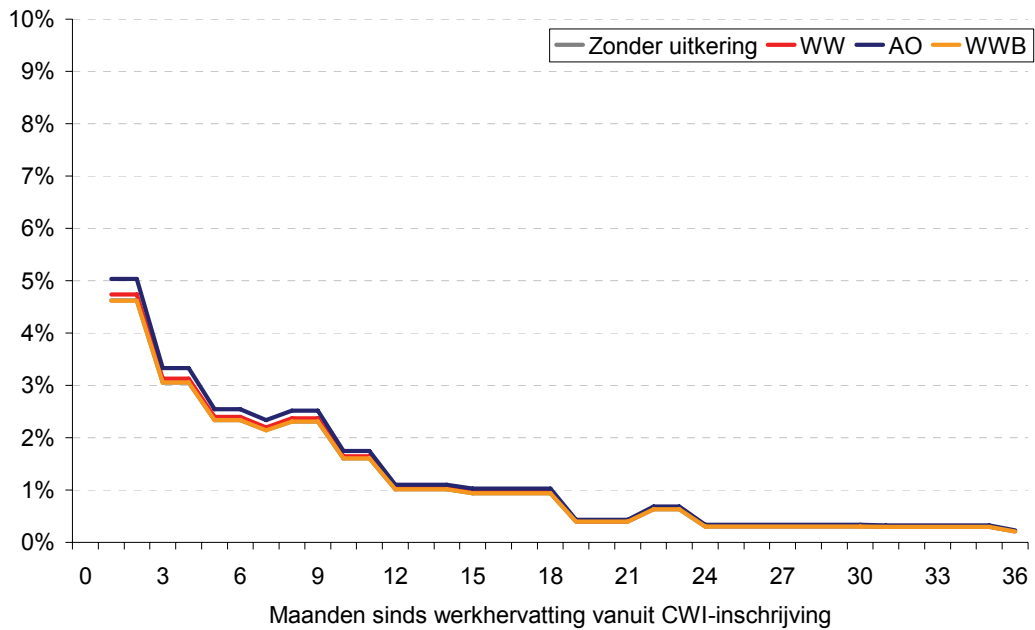
Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 4.15: Kans om vanuit de eerste baan na CWI-inschrijving door te stromen naar een volgende baan in direct dienstverband, met onderscheid naar genoten uitkering



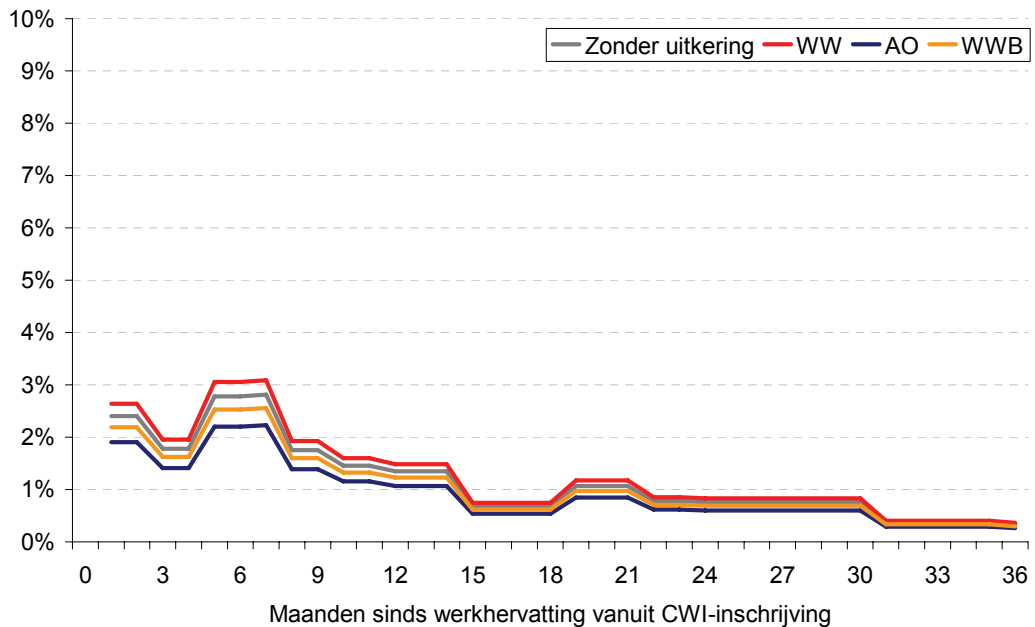
Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 4.16: Kans om vanuit de eerste baan na CWI-inschrijving door te stromen naar een volgende baan als uitzendkracht, met onderscheid naar genoten uitkering



Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 4.17: Kans om vanuit de eerste baan na CWI-inschrijving terug te stromen naar een CWI-inschrijving (uitkering of NUG), met onderscheid naar genoten uitkering



Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Wat verder nog opvalt bij de invloed van de genoten uitkering op loopbanen van werkhervatters, is dat arbeidsgehandicapten die een gedeeltelijke bijstandsuitkering ontvingen (AO en WWB), dus vooral personen met een relatief lage uitkering en/of weinig arbeidservaring, een kleinere kans hebben om door te stromen naar een uitzendbaan (41 procent lager dan gemiddeld). Dit terwijl juist voor deze groep uitzendbanen een relatief gemakkelijke manier lijken om arbeidservaring op te doen met de mogelijkheid om door te groeien naar duurzame arbeidsparticipatie. In plaats daarvan is de kans op terugkeer als niet-werkende werkzoekende bij CWI voor deze groep relatief groot (41 procent hoger dan gemiddeld).

4.5 Duur van inschrijving bij CWI

Van de werkhervatters die langer bij CWI stonden ingeschreven, kan worden verondersteld dat ze moeilijker een baan konden vinden door een grotere afstand tot arbeid. Als gevolg daarvan kan worden verwacht dat ze minder snel werkzaam zullen blijven in de eerste baan na werkhervatting, minder snel een volgende baan zullen vinden en dus eerder terugkeren als niet-werkende werkzoekende bij CWI. Daar kan tegenover worden gesteld dat als gevolg van de langere baanzoekduur een meer passende baan kan zijn gevonden, waardoor de eerste baan na werkhervatting vanuit de CWI-inschrijving juist langer kan worden behouden.

In Figuur 4.18 tot en met Figuur 4.21 wordt vooral de tweede redenering bevestigd, hoewel de verschillen minder uitgesproken zijn dan bij eerder besproken invloedsfactoren. De kans op behoud van de eerste baan na werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving is groter naarmate de werkhervatter langer als niet-werkende werkzoekende ingeschreven heeft gestaan bij CWI. Die langere eerste baanduur hangt vooral samen met een kleinere kans op een hernieuwde inschrijving bij CWI voor personen die langer dan een jaar bij CWI stonden ingeschreven voorafgaand aan de werkhervatting. Ook is de kans op doorstroom naar een volgende baan juist groter voor mensen die minder dan een maand stonden ingeschreven bij CWI voorafgaand aan de werkhervatting. Deze resultaten kunnen niet worden toegeschreven aan het feit dat mensen met een korte inschrijving andere kenmerken hebben dan mensen met een langere inschrijving bij CWI, bijvoorbeeld een lagere leeftijd, een kleinere afstand tot arbeid of een kleinere kans op een uitkering, want voor die verschillen in kenmerken wordt in het analysemodel gecorrigeerd.

4.6 Persoonskenmerken

In deze paragraaf analyseren we de invloed van persoonskenmerken op de overgangskansen naar arbeidsmarkttoestanden vanuit de eerste baan na werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving. Achtereenvolgens komen effecten aan bod van leeftijd, afstand tot arbeid (Fase), opleidingsniveau, geslacht, burgerlijke staat, etniciteit en woonregio. Voor de eenvoud van analyse én presentatie is voor deze groepen geen verder onderscheid gemaakt naar uitzendkrachten en werknemers met een direct dienstverband. In Paragraaf 3.2 zagen we al dat het verloop van loopbanen naar verschillende kenmerken, waaronder leeftijd en opleidingsniveau, minder verschilt tussen werkhervatters in directe dienst en werkhervatters via uitzendarbeid dan de mate waarin de diverse loopbaanpatronen zich voordoen tussen uitzendkrachten en werknemers in directe dienst. Voor dit laatste verschil wordt door het algemene onderscheid naar type eerste baan in ons analysemodel al gecorrigeerd, zoals beschreven in Paragraaf 4.1.

Leeftijd

Figuren 4.22 tot en met 4.25 laten verschillen in overgangskansen vanuit de eerste baan na werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving zien tussen personen van 25, 35, 45 en 55 jaar. De belangrijkste invloed van leeftijd is die op doorstroom naar uitzendarbeid en terugkeer naar een inschrijving bij CWI als niet-werkende werkzoekende. Hoe ouder personen zijn, hoe kleiner de kans op doorstroom vanuit de eerste baan na werkhervatting naar een volgende baan in uitzendarbeid. De kans daarop halveert ongeveer tussen 25 en 55 jaar. De kans op een hernieuwde inschrijving bij CWI stijgt juist met leeftijd, vooral vanaf 45 jaar. Per saldo daalt de kans op behoud van de eerste baan na werkhervatting vanaf het 45^{ste} tot 50^{ste} levensjaar, daarvoor blijft die redelijk constant. Van alle persoonskenmerken blijkt leeftijd de grootste verschillen in loopbaanpatronen te veroorzaken.

Afstand tot arbeid

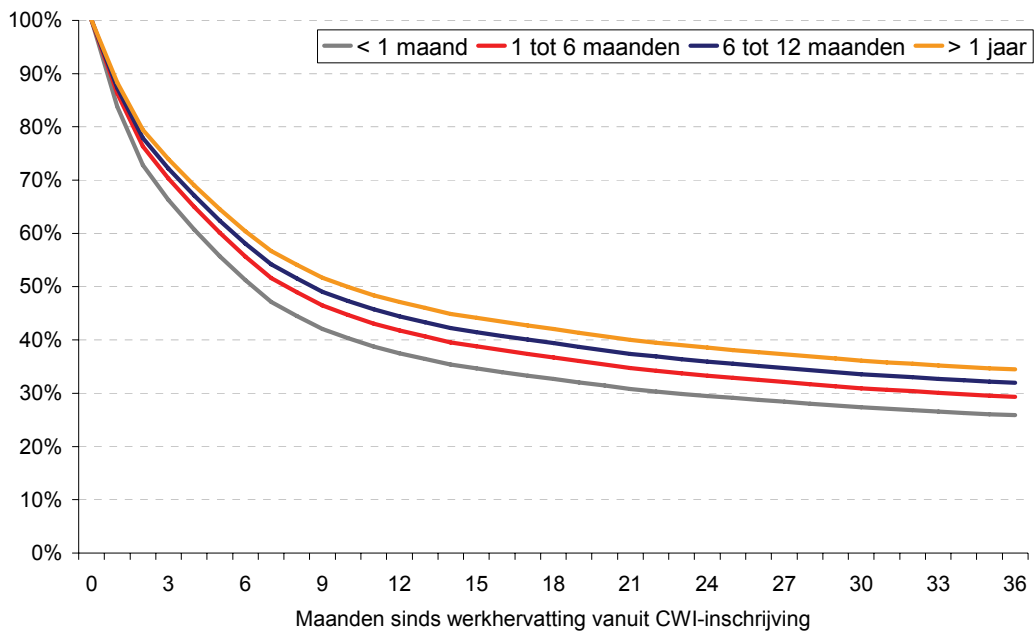
De invloed van de afstand tot arbeid (uitgedrukt in de Fase-indeling zoals vastgesteld bij intake door CWI) op de kans op doorstroom vanuit de eerste baan na werkhervatting, wordt in Tabel 4.3 uitgedrukt in termen van geïndiceerde overgangskansen naar Fase-indeling. Deze kansen zijn geïndiceerd op de gemiddelde kans op doorstroom in de gehele onderzoekspopulatie. Uit de tabel blijkt dat Fase 1 cliënten een grotere kans hebben om werkzaam te blijven in hun eerste baan (4 procent hoger dan gemiddeld) en zich minder snel opnieuw als niet-werkende werkzoekende inschrijven bij CWI (2 procent lager dan gemiddeld). Een soortgelijk patroon geldt voor CWI-cliënten waarvoor de afstand tot arbeid bij uitschrijving nog bepaald dient te worden. Fase 3 en 4 cliënten hebben een kleinere kans om door te stromen naar een direct dienstverband (10 procent lager dan gemiddeld), maar juist een grotere kans om door te stromen naar een uitzendbaan (ongeveer 15 procent hoger dan gemiddeld).

Tabel 4.3: Relatieve overgangskansen vanuit eerste baan na werkhervatting ten opzichte van gemiddelde kans (index = 100), naar afstand tot arbeid (Fase)

Afstand tot arbeid	Behoud van eerste baan gedurende 36 maanden	Overgang naar directe dienst na 6 maanden	Overgang naar uitzendbaan na 6 maanden	Terugkeer naar CWI na 6 maanden	Andere overgang na 6 maanden
Fase 1	104	102	96	98	76
Fase 2	92	101	103	117	122
Fase 3	89	90	113	115	174
Fase 4	91	90	119	114	155
Fase nader te bepalen	105	101	101	76	111
Gemiddeld	100	100	100	100	100
Gemiddelde werkelijke kans	29%	4,3%	2,4%	2,8%	1,2%

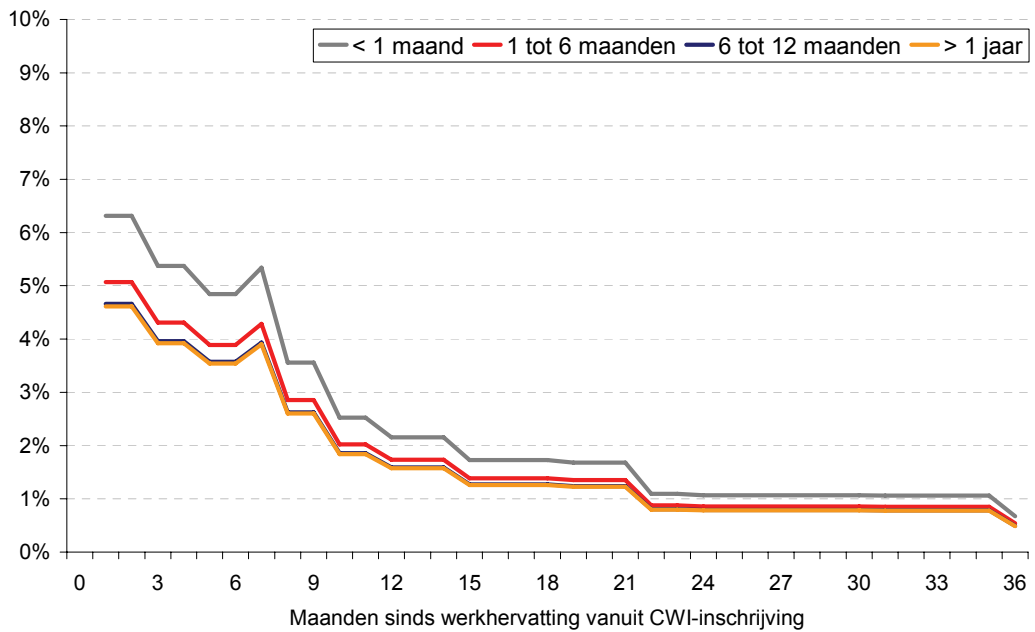
Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 4.18 Kans op behoud van de eerste baan vanuit een CWI-inschrijving, met onderscheid naar duur van de CWI-inschrijving



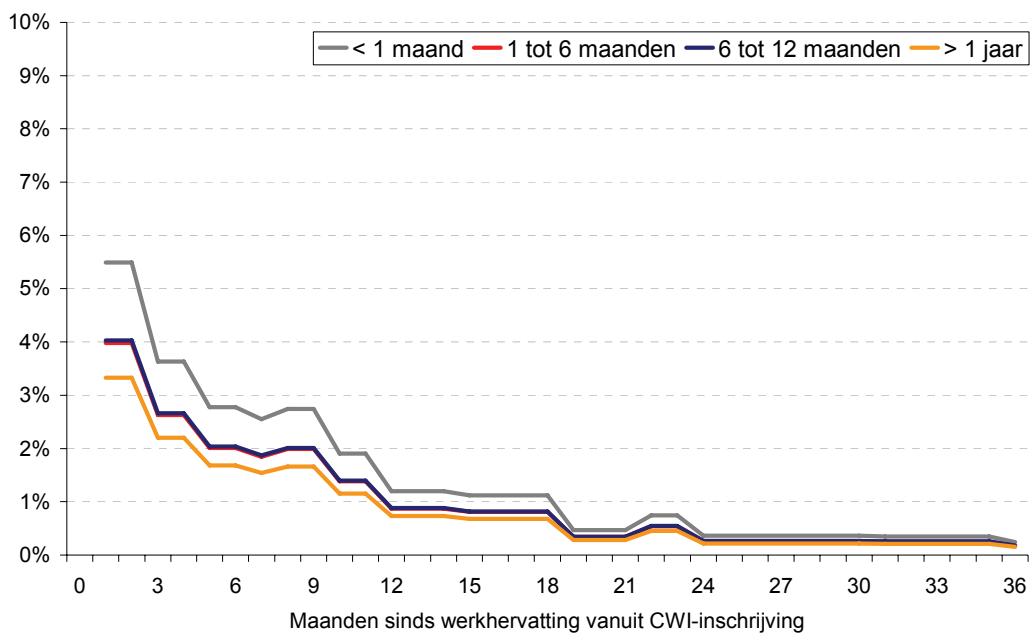
Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 4.19: Kans om vanuit de eerste baan na CWI-inschrijving door te stromen naar een volgende baan in direct dienstverband, met onderscheid naar duur van de CWI-inschrijving



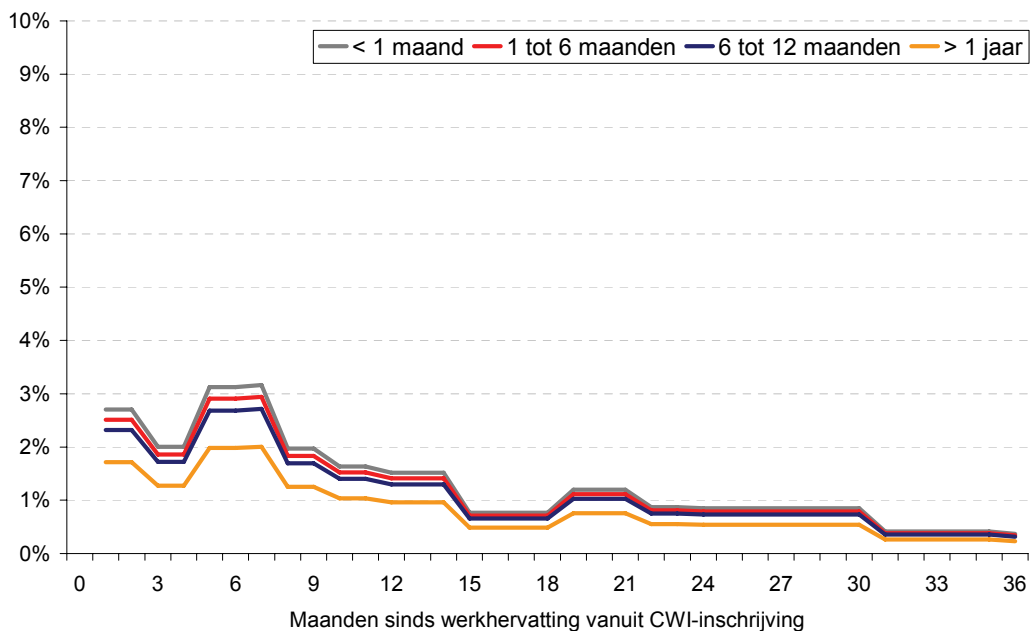
Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 4.20: Kans om vanuit de eerste baan na CWI-inschrijving door te stromen naar een volgende baan als uitzendkracht, met onderscheid naar duur van de CWI-inschrijving



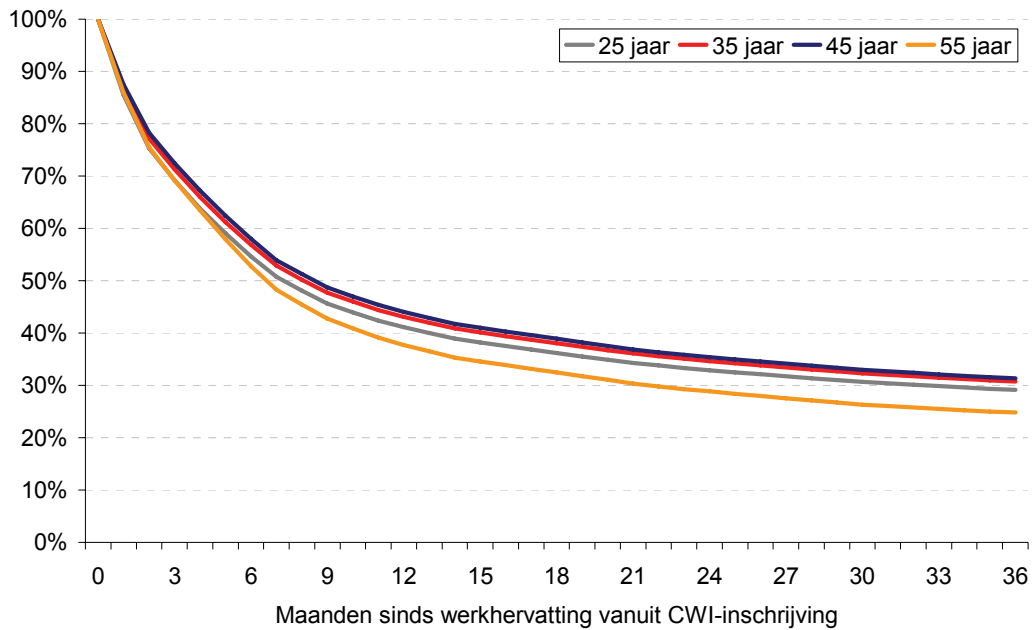
Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 4.21: Kans om vanuit de eerste baan na CWI-inschrijving terug te stromen naar een CWI-inschrijving (uitkering of NUG), met onderscheid naar duur van de CWI-inschrijving



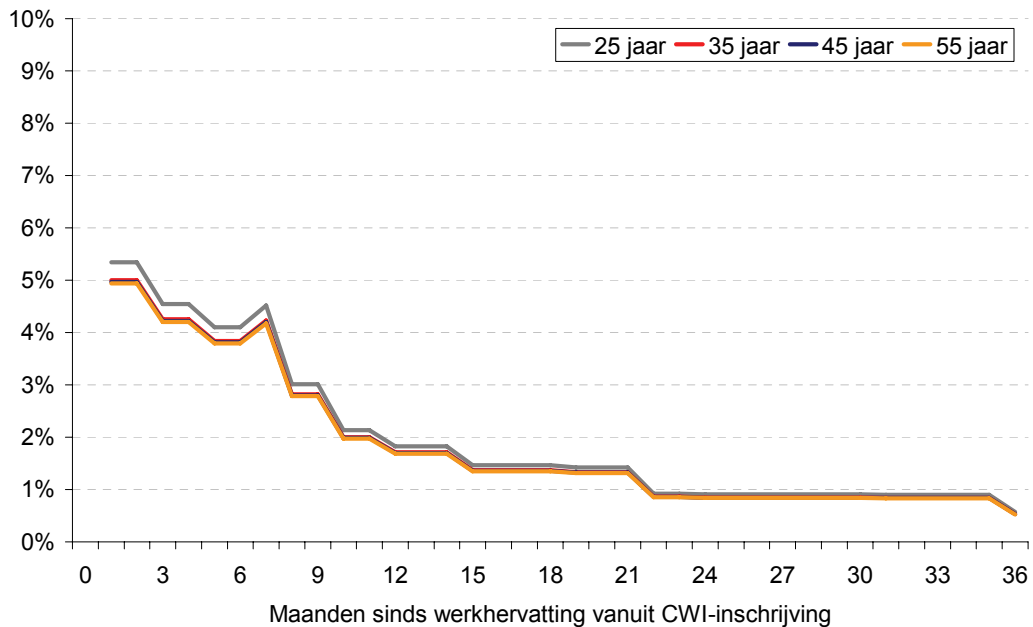
Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 4.22 Kans op behoud van de eerste baan vanuit een CWI-inschrijving, met onderscheid naar leeftijd



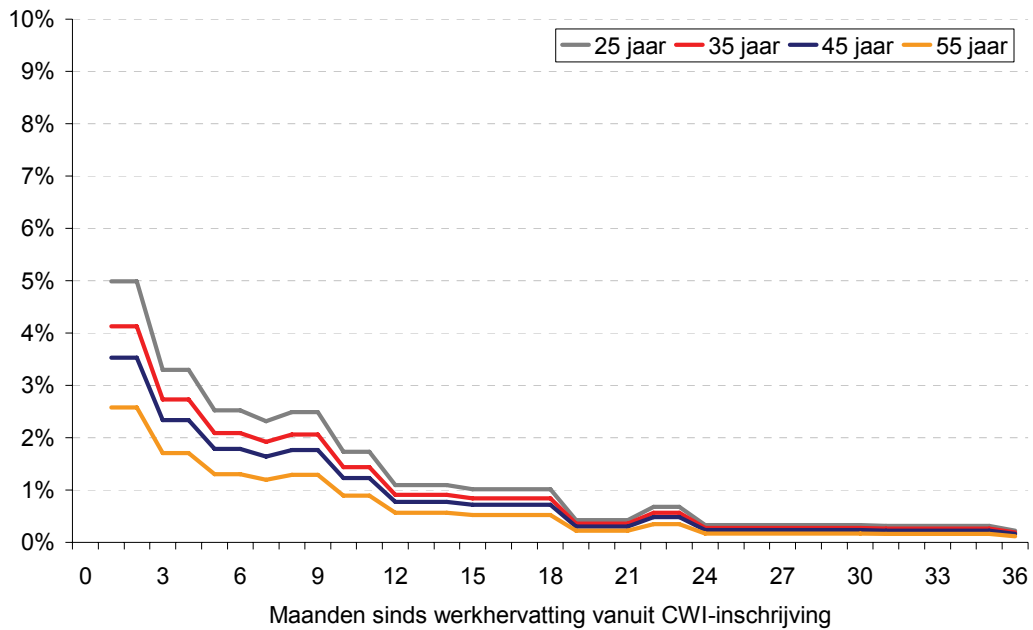
Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 4.23: Kans om vanuit de eerste baan na CWI-inschrijving door te stromen naar een volgende baan in direct dienstverband, met onderscheid naar leeftijd



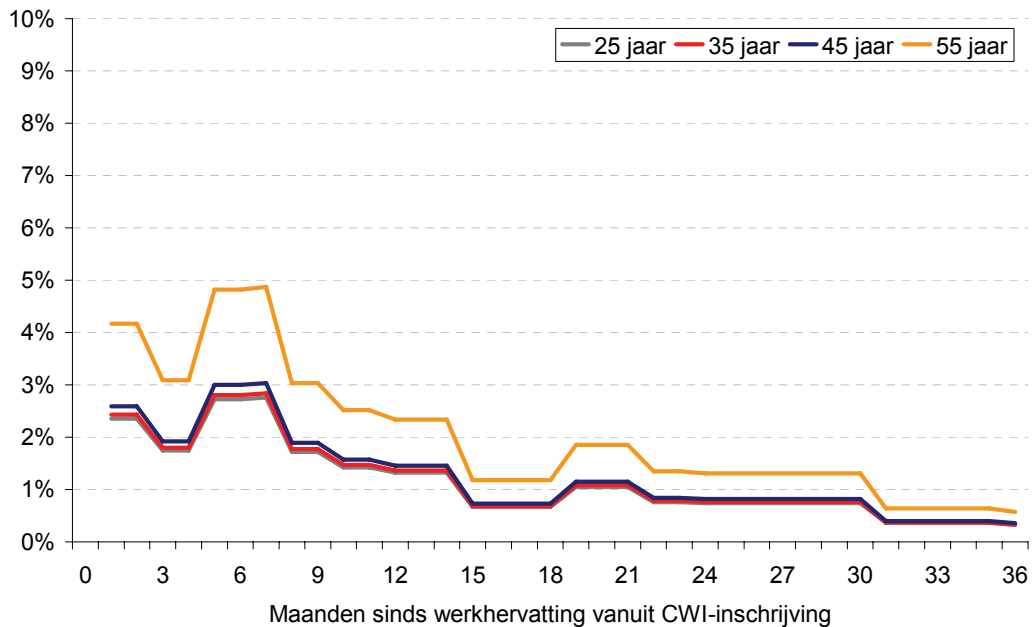
Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 4.24: Kans om vanuit de eerste baan na CWI-inschrijving door te stromen naar een volgende baan als uitzendkracht, met onderscheid naar leeftijd



Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 4.25: Kans om vanuit de eerste baan na CWI-inschrijving terug te stromen naar een CWI-inschrijving (uitkering of NUG), met onderscheid naar leeftijd



Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Opleidingsniveau

In het algemeen geldt dat hoe hoger het opleidingsniveau van werknemers, hoe groter de kans om door te stromen naar een (volgende) baan in directe dienst, hoe kleiner de kans om door te stromen naar een uitzendbaan en hoe kleiner de kans om zich opnieuw als niet-werkende werkzoekende in te schrijven bij CWI. Per saldo is er nauwelijks verschil in de duur van de eerste baan naar opleidingsniveau, behalve voor universitair opgeleiden die een minder dan gemiddelde kans hebben om over te stappen op een (volgende) baan in directe dienst (11 procent lager dan gemiddeld). Tabel 4.4 laat geïndiceerde overgangskansen zien voor CWI-cliënten in hun eerste baan na werkhervatting. Personen waarvoor het opleidingsniveau in de registratie ontbreekt blijken minder dan gemiddeld de eerste baan na werkhervatting te behouden en meer dan gemiddeld terug te keren met een hernieuwde inschrijving bij CWI.

Tabel 4.4: Relatieve overgangskansen vanuit eerste baan na werkhervatting ten opzichte van gemiddelde kans (index = 100), naar opleidingsniveau

Opleidingsniveau	Behoud van eerste baan gedurende 36 maanden	Overgang naar directe dienst na 6 maanden	Overgang naar uitzendbaan na 6 maanden	Terugkeer naar CWI na 6 maanden	Andere overgang na 6 maanden
Basisonderwijs	111	79	107	89	103
VBO	105	99	108	80	96
MBO / HAVO / VWO	105	100	94	81	104
HBO	106	110	73	81	81
Universiteit	125	89	52	70	77
Onbekend	94	101	107	117	104
Gemiddeld (inclusief onbekend)	100	100	100	100	100
Gemiddelde werkelijke kans	29%	4,3%	2,4%	2,8%	1,2%

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Geslacht

Mannen hebben een grotere kans dan vrouwen op doorstroom naar een (volgende) uitzendbaan vanuit hun eerste baan na werkhervatting (7 procent hoger). Ook hebben mannen een grotere kans dan vrouwen om zich opnieuw als niet-werkende werkzoekende in te schrijven bij CWI (11 procent hoger). Vrouwen daarentegen hebben een grotere kans op doorstroom naar een (volgende) baan in directe dienst (7 procent hoger). Tabel 4.5 laat zien dat mannen en vrouwen per saldo een even grote kans hebben om werkzaam te blijven in hun eerste baan na werkhervatting.

Tabel 4.5: Relatieve overgangskansen vanuit eerste baan na werkhervatting ten opzichte van gemiddelde kans (index = 100), naar geslacht

Geslacht	Behoud van eerste baan gedurende 36 maanden	Overgang naar directe dienst na 6 maanden	Overgang naar uitzendbaan na 6 maanden	Terugkeer naar CWI na 6 maanden	Andere overgang na 6 maanden
Mannen	100	97	103	105	100
Vrouwen	100	104	96	94	99
Gemiddeld	100	100	100	100	100
Gemiddelde werkelijke kans	29%	4,3%	2,4%	2,8%	1,2%

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Burgerlijke staat

Gehuwden of samenwonende werknemers hebben een grotere kans om in hun eerste baan actief te blijven dan ongehuwde, gescheiden of verweduwde werknemers (7 procent hoger dan gemiddeld). Uit Tabel 4.6 blijkt dat gehuwde of samenwonende werknemers een kleinere kans hebben op doorstroom naar een volgende baan, zeker waar het gaat om uitzendbanen (16 procent lager dan gemiddeld). Ook heeft deze groep een kleinere kans om opnieuw als niet-werkende werkzoekende in te schrijven bij CWI (9 procent lager dan gemiddeld). Ongehuwde werknemers hebben een relatief grote kans op doorstroom naar een uitzendbaan (6 procent hoger dan gemiddeld) en verweduwde werknemers een relatief grote kans op doorstroom naar een direct dienstverband (11 procent hoger dan gemiddeld). Deze laatste groep werknemers wordt relatief zelden aangetroffen in een overstap naar een (volgende) uitzendbaan (28 procent lager dan gemiddeld). Gescheiden werknemers schrijven zich relatief vaak opnieuw in als niet-werkende werkzoekende bij CWI (17 procent hogere kans dan gemiddeld).

Tabel 4.6: Relatieve overgangskansen vanuit eerste baan na werkhervatting ten opzichte van gemiddelde kans (index = 100), naar burgerlijke status

Sector	Behoud van eerste baan gedurende 36 maanden	Overgang naar directe dienst na 6 maanden	Overgang naar uitzendbaan na 6 maanden	Terugkeer naar CWI na 6 maanden	Andere overgang na 6 maanden
Ongehuwd	97	102	106	102	103
Gehuwd of partnerschap	107	96	84	91	91
Verweduwd	84	111	72	105	191
Gescheiden	95	99	101	117	104
Gemiddeld	100	100	100	100	100
Gemiddelde werkelijke kans	29%	4,3%	2,4%	2,8%	1,2%

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Etniciteit

Bij allochtonen volgens de definitie in de Wet Samen valt in Tabel 4.7 onmiddellijk op dat zij een relatief kleine kans hebben om vanuit de eerste baan na werkhervatting door te stromen naar een (volgend) direct dienstverband (13 procent lager dan gemiddeld), maar juist een relatief grote kans om door te stromen naar een (volgende) uitzendbaan (28 procent hoger dan gemiddeld). Ook keren allochtone werknemers meer dan gemiddeld terug bij CWI als niet-werkende werkzoekende (23 procent vaker dan gemiddeld). De groep allochtonen kent een grotere dynamiek in loopbanen dan de groep autochtonen en heeft langer nodig om terecht te komen in de meer langdurige arbeidsrelatie van een direct dienstverband.

Tabel 4.7: Relatieve overgangskansen vanuit eerste baan na werkhervatting ten opzichte van gemiddelde kans (index = 100), naar etniciteit

Sector	Behoud van eerste baan gedurende 36 maanden	Overgang naar directe dienst na 6 maanden	Overgang naar uitzendbaan na 6 maanden	Terugkeer naar CWI na 6 maanden	Andere overgang na 6 maanden
Autochtonen	103	106	87	91	89
Allochtonen volgens Wet SAMEN	93	87	128	123	116
Overige allochtonen	95	99	104	107	120
Gemiddeld	100	100	100	100	100
Gemiddelde werkelijke kans	29%	4,3%	2,4%	2,8%	1,2%

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Woonregio

Naar woonregio van werknemers vinden we een tweedeling in loopbaandynamiek. CWI-cliënten in de Randstad (woonregio Midden en West) die het werk hervatten hebben een grotere kans om werkzaam te blijven in de eerste baan (rond 2 procent hoger dan gemiddeld) en een grotere kans om vervolgens door te stromen naar een (volgende) baan in directe dienst (rond 10 procent hoger dan gemiddeld). Daarentegen is voor deze groep de kans kleiner op een overgang naar een (volgende) uitzendbaan (rond 10 procent lager dan gemiddeld) of op een hernieuwde inschrijving bij CWI als niet-werkende werkzoekende (rond 15 procent lager dan gemiddeld). Voor CWI-cliënten van buiten de Randstad zien we het omgekeerde, waarbij vooral personen uit de regio Noord een relatief kleine kans hebben op doorstroom naar een direct dienstverband (20 procent lager dan gemiddeld) en een relatief grote kans op terugkeer bij CWI (34 procent hoger dan gemiddeld).

Tabel 4.9: Relatieve overgangskansen vanuit eerste baan na werkhervatting ten opzichte van gemiddelde kans (index = 100), naar woonregio

Sector	Behoud van eerste baan gedurende 36 maanden	Overgang naar directe dienst na 6 maanden	Overgang naar uitzendbaan na 6 maanden	Terugkeer naar CWI na 6 maanden	Andere overgang na 6 maanden
Woonregio Noord	97	80	116	134	101
Woonregio Oost	99	96	119	104	95
Woonregio Midden	103	108	97	82	96
Woonregio West	101	111	82	88	99
Woonregio Zuid	99	95	106	105	107
Gemiddeld	100	100	100	100	100
Gemiddelde werkelijke kans	29%	4,3%	2,4%	2,8%	1,2%

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

4.7 Conclusie

In Hoofdstuk 3 werden loopbanen van personen bestudeerd die vanuit een CWI-inschrijving in de periode 2001-2005 het werk hebben hervat. Daarbij werd een vergelijking gemaakt tussen personen die begonnen als uitzendkracht en personen die begonnen in een direct dienstverband. De conclusie daaruit was dat de groep uitzendkrachten voor een belangrijk deel doorstroomt naar directe dienstverbanden en zich op termijn iets vaker opnieuw inschrijft als niet-werkende werkzoekende bij CWI, behalve wanneer eenmaal een direct dienstverband is gevonden. Dan is er nauwelijks nog een verschil waarneembaar in de mate waarin deze personen aan het werk blijven met de groep die oorspronkelijk startte in een direct dienstverband. Het betekent dat niet-werkende werkzoekenden die via een uitzendbaan in staat blijken om door te stromen naar een direct dienstverband eenzelfde arbeidsmarktdynamiek gaan vertonen als personen die al meteen een direct dienstverband vinden vanuit een CWI-inschrijving.

Een andere conclusie uit Hoofdstuk 3 was dat het patroon van loopbanen na werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving verschillend verloopt tussen personen met verschillende persoonskenmerken, verschillende kenmerken van de CWI-inschrijving en een verschillend type eerste baan (uitzendbaan of direct dienstverband). Dat betekent onder meer dat niet voor alle groepen CWI-cliënten de doorstroom vanuit een uitzendbaan naar een direct dienstverband even relevant is. In Hoofdstuk 3 konden deze verschillen in loopbanen echter niet eenduidig worden toegeschreven aan verklarende factoren, waaronder persoonskenmerken, kenmerken van de CWI-inschrijving en de opstapfunctie van uitzendarbeid, omdat de samenstelling van groepen verschilde tussen de waargenomen loopbanen.

Om voor het verschil in samenstelling van de groepen te corrigeren en onder meer het effect van uitzendbanen op de doorstroom naar directe dienstverbanden en hernieuwde inschrijvingen bij CWI te kunnen vaststellen, is in dit hoofdstuk een nadere analyse uitgevoerd van de doorstroom van werknemers vanuit de eerste baan na werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving. Daarbij is onderscheid gemaakt tussen doorstroom naar een direct dienstverband, doorstroom naar een

uitzendbaan, terugkeer met een hernieuwde inschrijving als niet-werkende werkzoekende bij CWI en ten slotte alle overige manieren waarop de eerste baan kan worden beëindigd. Wanneer geen van deze overgangen in arbeidsmarkttoestand plaatsvindt, dan spreken we van behoud van de eerste baan na werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving. Alle overgangen zijn uitgedrukt in overgangskansen die verschillen naar persoonskenmerken, kenmerken van de CWI-inschrijving en het type eerste baan (uitzendbaan of direct dienstverband). Verschillen in deze kansen drukken effecten van deze kenmerken uit, gecorrigeerd voor alle overige effecten.

Doorstroom naar een (volgende) baan in directe dienst

Uit de modelanalyse blijkt dat de kans op doorstroom vanuit de eerste baan na werkhervatting naar een direct dienstverband als volgt door kenmerken wordt beïnvloed:

- De kans op doorstroom is groter voor werknemers in het eerste half jaar van hun baan. Na een half jaar halveert die kans en na twee jaar opnieuw. Personen die niet binnen twee jaar een (nieuwe) baan in directe dienst vinden, hebben dus een aanzienlijk lagere kans om daarna alsnog een dergelijke baan te vinden;
- Uitzendkrachten hebben een twee keer zo grote kans op doorstroom dan personen met een direct dienstverband. De invloed van het type baan op doorstroom naar een direct dienstverband is sterker dan de invloed van alle andere kenmerken die we in de analyse meenemen, zoals leeftijd, opleidingsniveau, etniciteit, de genoten uitkering gedurende de CWI-inschrijving, de inschrijvingsduur zelf en de bedrijfstak waarin men werkt. Daarmee kunnen we vaststellen dat de opstap van uitzendbanen naar banen in directe dienst een relatief belangrijke plaats inneemt in de dynamiek van loopbanen van CWI-cliënten die weer aan het werk komen;
- De kans op doorstroom naar een volgend direct dienstverband is relatief groot voor werknemers die hun eerste baan vervullen in de sectoren landbouw en visserij, horeca, post en telecom, en financiële instellingen. Werknemers met juist een relatief kleine kans op doorstroom naar een volgende baan in directe dienst werken vooral in de industrie, bouwnijverheid, groothandel en in de collectieve sector;
- De kans op doorstroom naar een direct dienstverband is groter tijdens hoogconjunctuur. Werknemers die vanuit een CWI-inschrijving het werk hebben hervat tijdens de laagconjunctuur in de jaren 2004 en 2005, hebben een kleinere kans op doorstroom naar een direct dienstverband dan werknemers die daarvoor het werk hebben hervat;
- Personen die tijdens hun inschrijving bij CWI een uitkering hebben genoten, hebben een grotere kans om door te stromen naar een direct dienstverband dan werknemers die geen uitkering hebben genoten. Dit geldt voornamelijk voor CWI-cliënten met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Kennelijk betreft het hier personen die op zoek zijn naar een meer langdurige en minder risicovolle arbeidsrelatie. Het effect hiervan is echter zeer gering;
- Ook werknemers die voorafgaand aan werkhervatting slechts kort ingeschreven hebben gestaan bij CWI hebben een groter dan gemiddelde kans op doorstroom naar een direct dienstverband;
- Voor personen die bij CWI-inschrijving een relatief korte afstand hadden tot arbeid (Fase 1 en 2) is de kans op doorstroom naar een direct dienstverband groter dan gemiddeld;

- Personen met alleen basisonderwijs hebben een relatief kleine kans om door te stromen naar een (volgende) baan in directe dienst, personen met een HBO opleiding juist een relatief grote kans. Het effect van het opleidingsniveau komt bovenop het effect van de afstand tot arbeid, waarin het opleidingsniveau ook een rol speelt;
- Mannen hebben een kleinere kans op doorstroom naar een direct dienstverband dan vrouwen;
- Verweduwde en ongehuwde werknemers hebben een grotere kans op doorstroom naar een direct dienstverband dan gehuwde en samenwonende werknemers;
- Voor allochtonen is de kans op doorstroom kleiner dan voor autochtonen;
- Werknemers in de Randstad hebben een grotere kans op doorstroom naar een direct dienstverband dan werknemers buiten de Randstad.

Op de overgangskans vanuit de eerste baan na werkhervatting naar een (volgend) direct dienstverband zijn geen effecten gevonden van de leeftijd van werknemers.

Terugkeer met een hernieuwde inschrijving bij CWI

De kans op een hernieuwde inschrijving als niet-werkende werkzoekende bij CWI vanuit de eerste baan na werkhervatting is een stuk kleiner dan de kans op doorstroom naar een volgende baan in directe dienst, vooral gedurende het eerste half jaar. De kans op een hernieuwde inschrijving bij CWI wordt als volgt door kenmerken beïnvloed:

- Vooral gedurende het eerste jaar na werkhervatting is de kans op een hernieuwde inschrijving bij CWI aanwezig, daarna halveert die kans;
- Uitzendkrachten hebben een grotere kans op een hernieuwde inschrijving bij CWI dan werknemers in directe dienst. Ook hier is de kans voor uitzendkrachten ongeveer twee keer zo groot als voor werknemers in directe dienst. Dat wordt voornamelijk veroorzaakt door de hogere frequentie waarmee uitzendkrachten hun eerste uitzendbaan beëindigen. Als de eerste baan eenmaal is beëindigd blijkt 1 op de 6 uitzendkrachten zich opnieuw in te schrijven als niet-werkende werkzoekende bij CWI. Van de werknemers in directe dienst die hun eerste baan beëindigen ligt dat aandeel zelfs iets hoger: 1 op de 5 schrijft zich dan opnieuw in als niet-werkende werkzoekende bij CWI. Dat uitzendkrachten dankzij een kortere baanduur per saldo een veel grotere kans hebben op een hernieuwde inschrijving bij CWI bleek minder sterk uit de rechte tellingen in Hoofdstuk 3 (31 tegen 28 procent na 30 maanden). Gecorrigeerd voor allerlei kenmerken, waaronder de samenstelling van de groep uitzendkrachten, het moment van waarnemen en de stand van de conjunctuur, is er dus wel degelijk sprake van een grotere kans op terugkeer van uitzendkrachten naar een inschrijving bij CWI. Dat we in de rechte tellingen een kleiner verschil waarnemen tussen de twee groepen, komt onder andere door de relatief korte tijd dat uitzendkrachten staan ingeschreven bij CWI (zie Hoofdstuk 2).
- Werknemers die hun eerste baan na werkhervatting uitoefenen in de landbouw en visserij, industrie, groot- en detailhandel of post en telecom hebben een relatief grote kans op een hernieuwde inschrijving bij CWI;
- Ook werknemers die het werk hervatten in een periode van hoogconjunctuur hebben een relatief grote kans op een hernieuwde inschrijving bij CWI. Dit is een opmerkelijke uitkomst,

- omdat we het tegenovergestelde zouden verwachten. Mogelijk houden werknemers die hun baan beginnen tijdens laagconjunctuur steviger vast aan hun verkregen arbeidspositie;
- Het verschil in de kans op een hernieuwde inschrijving bij CWI naar ontvangen uitkeringsoort tijdens de oorspronkelijke CWI-inschrijving is klein. De kans ligt iets hoger voor werknemers die voorafgaand aan hun baan een WW-uitkering of helemaal geen uitkering hebben genoten;
 - Personen die voorafgaand aan hun eerste baan na werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving relatief kort ingeschreven hebben gestaan bij CWI, hebben ook een relatief grote kans op een hernieuwde inschrijving bij CWI. Dit laat zien dat personen die snel het werk hervatten vanuit een CWI-inschrijving ook weer snel bij CWI aankloppen;
 - Voor ouderen vanaf 50 jaar is de kans op een hernieuwde inschrijving als niet-werkende werkzoekende bij CWI een stuk groter dan voor werknemers onder de 50 jaar;
 - Personen met een korte afstand tot arbeid (Fase 1) hebben een relatief kleine kans om zich na werkhervatting opnieuw in te schrijven als niet-werkende werkzoekende bij CWI. Voor personen met een grotere afstand tot arbeid (Fase 2 tot 4) is die kans dus groter;
 - Lager opgeleiden hebben een grotere kans op een hernieuwde inschrijving bij CWI dan hoger opgeleiden;
 - Vrouwen hebben een kleinere kans op een hernieuwde inschrijving bij CWI dan mannen;
 - De kans op een hernieuwde inschrijving bij CWI is groter voor gescheiden en ongehuwde werknemers dan voor gehuwde en samenwonende werknemers;
 - Allochtonen hebben een grotere kans op terugkeer bij CWI dan autochtonen;
 - De kans op een hernieuwde inschrijving als niet-werkende werkzoekende bij CWI is voor werknemers woonachtig in de Randstad kleiner dan voor werknemers buiten de Randstad, in het bijzonder in de regio Noord.

Opvallend is dat een groot aantal kenmerken elkaar in de praktijk versterken als het gaat om de kans op een hernieuwde inschrijving bij CWI. Zo gaat een hogere leeftijd vaak samen met een grotere afstand tot arbeid (Fase). Dit gaat vervolgens weer vaak samen met een lager opleidingsniveau, wat vaker geldt voor allochtonen. Omdat elk van deze kenmerken leidt tot een grotere kans op terugkeer bij CWI, lijkt er sprake van een tweedeling in de populatie. Daarbij staat de kans op een hernieuwde inschrijving bij CWI haaks op de kans op doorstroom naar een baan met een direct dienstverband. Grote uitzondering op dat patroon wordt gevormd door uitzendkrachten, waarvoor zowel de kans op doorstroom naar een direct dienstverband als de kans op een hernieuwde inschrijving bij CWI hoger liggen dan bij werknemers in directe dienst. Uitzendarbeid kan op die manier juist voor de groepen met een moeilijke positie op de arbeidsmarkt fungeren als opstap naar een meer langdurige arbeidsrelatie.

Doorstroom naar een (volgende) uitzendbaan

Vervolgens is het interessant om te kijken welke werknemers in welke omstandigheden een grotere kans hebben op doorstroom naar een (volgende) uitzendbaan vanuit hun eerste baan na werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving. Deze kans wordt als volgt beïnvloed door kenmerken:

- Werknemers hebben in de eerste twee maanden van hun baan een relatief grote kans op doorstroom naar een uitzendbaan. Daarna loopt deze kans langzaam terug tot een fractie van de kans in die eerste twee maanden;
- Uitzendkrachten hebben een grotere kans op doorstroom naar een volgende uitzendbaan dan werknemers in directe dienst. De kans op doorstroom naar een (volgende) uitzendbaan is voor uitzendkrachten zeker 5 keer zo groot;
- De kans op doorstroom naar een uitzendbaan is relatief groot voor werknemers met een direct dienstverband in de landbouw en visserij, horeca, post en telecom, maar vooral financiële instellingen. Bij werknemers in de collectieve sector en in de industrie is die kans op doorstroom naar een uitzendbaan juist zeer klein;
- In tijden waarin laagconjunctuur plaatsmaakt voor economisch herstel is de kans op doorstroom naar een uitzendbaan het grootst;
- Personen die voorafgaand aan hun baan slechts kort staan ingeschreven bij CWI hebben een relatief grote kans op doorstroom naar een uitzendbaan. Personen die langer ingeschreven hebben gestaan hebben een kleinere kans op doorstroom naar een uitzendbaan;
- Ouderen hebben een kleinere kans op doorstroom naar een uitzendbaan dan jongeren;
- Personen met een grote afstand tot arbeid ten tijde van hun CWI-inschrijving (Fase 3 en 4) hebben een groter dan gemiddelde kans op doorstroom naar een uitzendbaan. Dit lijkt in strijd met de kleiner dan gemiddelde kans op doorstroom naar een uitzendbaan voor personen die langer dan gemiddeld ingeschreven hebben gestaan bij CWI. Beide effecten zijn echter onafhankelijk van elkaar vastgesteld: Fase 3 en 4 cliënten die kort ingeschreven hebben gestaan bij CWI hebben een grotere kans om door te stromen naar een uitzendbaan dan Fase 3 en 4 cliënten die lang ingeschreven hebben gestaan bij CWI. Deze cliënten hebben op hun beurt weer een grotere kans om door te stromen naar een uitzendbaan dan Fase 1 en 2 cliënten die lang ingeschreven hebben gestaan bij CWI;
- De kans op doorstroom naar een uitzendbaan is groter voor lager opgeleiden dan voor hoger opgeleiden;
- Vrouwen hebben een kleinere kans op doorstroom naar een uitzendbaan dan mannen;
- Ongehuwden hebben een relatief grote kans op doorstroom naar een uitzendbaan;
- De kans op doorstroom naar een uitzendbaan is groter voor allochtonen dan voor autochtonen;
- Werknemers uit de Randstad hebben een kleinere kans op doorstroom naar een uitzendbaan dan werknemers die buiten de Randstad wonen.

Wat in deze patronen opvalt, is dat uitzendarbeit bij baanverlies een snelle oplossing is voor mensen die een relatief moeilijke positie op de arbeidsmarkt bekleeden, zoals jongeren, Fase 3 en 4 cliënten, lager opgeleiden en allochtonen. Juist voor deze groepen zou de opstapfunctie van uitzendarbeit van waarde kunnen zijn. Tegelijkertijd constateren we dat deze groepen minder snel doorstromen naar een baan in directe dienst en sneller terugstromen naar een hernieuwde inschrijving bij CWI.

Behoud van de eerste baan na werkhervatting

Het spiegelbeeld van het saldo van de verschillende kansen op beëindiging van de eerste baan na werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving is de kans op behoud van die eerste baan. De kans op baanbehoud wordt als volgt door kenmerken beïnvloed:

- Werknemers hebben een grotere kans op baanbehoud naarmate ze langer hun baan uitoefenen. Er is sprake van zogenaamde positieve duurzaamheid: als werknemers niet binnen een jaar hun eerste baan beëindigen, dan is de kans klein dat ze dat daarna alsnog doen;
- Werknemers in directe dienst hebben een grotere kans op baanbehoud dan uitzendkrachten. De kans dat CWI-cliënten 30 maanden na werkhervatting nog steeds de eerste baan uitoefenen is 37 procent voor werknemers in directe dienst tegen 10 procent voor uitzendkrachten. Zoals gezegd is de kans dat werknemers hun baan verlaten vooral hoog in het eerste jaar na werkhervatting: voor werknemers in directe dienst is dat 50 procent, voor uitzendkrachten zelfs 83 procent.
- Werknemers die hun baan zijn gestart in een periode van laagconjunctuur hebben een grotere kans op baanbehoud. Deze werknemers houden mogelijk steviger vast aan hun eerste werkbetrekking, zodat niet alleen de kans op doorstroom naar een baan in direct dienstverband kleiner is, maar ook de kans op een hernieuwde inschrijving als niet-werkende werkzoekende bij CWI. Alleen de kans op doorstroom naar een uitzendbaan is groter bij mensen die hun eerste baan zijn gestart tijdens laagconjunctuur, maar dit geldt vooral voor uitzendkrachten en op het moment dat er tekenen van economisch herstel zichtbaar zijn;
- Personen die voorafgaand aan hun baan relatief lang ingeschreven hebben gestaan bij CWI hebben ook een grotere kans op baanbehoud. Dit roept het beeld op van een tweedeling in de populatie, waarbij de ene groep vaker verandert van arbeidsmarkttoestand, inclusief een snelle werkhervatting en een snelle terugkeer bij CWI, terwijl de andere groep er langer over doet een baan te vinden, maar die ook langer behoudt. Dat verschil staat los van effecten van bijvoorbeeld leeftijd en opleidingsniveau op de arbeidsmarktdynamiek van personen, maar kan er wel door worden versterkt;
- De kans op baanbehoud is groter voor werknemers jonger dan 50 jaar, boven die leeftijd is vooral de kans op een hernieuwde inschrijving als niet-werkende werkzoekende bij CWI groter;
- Werknemers met een korte afstand tot arbeid (Fase 1) hebben ook een grotere kans op baanbehoud;
- Opvallend genoeg hebben zowel universitair opgeleiden als personen met alleen basisonderwijs een relatief grote kans op behoud van de eerste baan na werkhervatting. Het eerste hangt vooral samen met een lage kans op doorstroom naar uitzendarbeid en een lage kans op een hernieuwde inschrijving bij CWI. Personen met alleen basisonderwijs hebben vooral een relatief kleine kans op doorstroom naar een volgende baan in direct dienstverband, waardoor ze langer vasthouden aan hun eerste baan;
- Gehuwde werknemers kiezen kennelijk vaker voor baan zekerheid, want ook zij hebben een relatief grote kans op baanbehoud;
- Allochtonen hebben een kleinere kans op behoud van de eerste baan na werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving dan autochtonen;
- Werknemers in de Randstad hebben een grotere kans op baanbehoud dan werknemers daarbuiten, omdat werknemers in de Randstad vooral een kleinere kans hebben op doorstroom naar uitzendwerk en een kleinere kans op een hernieuwde inschrijving bij CWI. Een baanbeëindiging gaat voor Randstedelingen relatief vaak gepaard met een overstap naar een volgende baan in directe dienst.

Tussen mannen en vrouwen en naar genoten uitkering zijn geen verschillen in de kans op behoud van de eerste baan vanuit een CWI-inschrijving gevonden. Vrouwen stappen iets vaker over op een volgende baan in directe dienst, mannen iets vaker op uitzendwerk, al dan niet via een hernieuwde inschrijving bij CWI.

Ten aanzien van het verschil in loopbanen tussen personen die vanuit een inschrijving bij CWI het werk hervatten in een uitzendbaan of in een baan in direct dienstverband, kan worden geconcludeerd dat uitzendbanen weliswaar niet zijn voorbehouden aan mensen met heel specifieke kenmerken, maar dat de dynamiek van deze mensen op de arbeidsmarkt een stuk groter is. Daardoor is niet alleen de kans groter om door te stromen naar een volgende uitzendbaan of een volgende baan in direct dienstverband, maar is er ook een grotere kans op een hernieuwde inschrijving als niet-werkende werkzoekende bij CWI. Deze inschrijvingen duren voor deze mensen echter ook weer relatief kort, omdat relatief snel een nieuwe baan wordt gevonden. Gedeeltelijk gebeurt dat als uitzendkracht, maar voor een belangrijk deel ook in directe dienst bij een werkgever. Op die manier gaan beide groepen steeds meer op elkaar lijken.

5 Synthese

In dit rapport hebben we onderzocht hoe de re-integratie van niet-werkende werkzoekenden verloopt gedurende een periode van 30 maanden vanaf het moment dat zij vanuit een CWI-registratie het werk hervatten. Daarbij hebben we gekeken in hoeverre verschillen in loopbaanpatronen samenhangen met de wijze waarop een niet-werkende werkzoekende de arbeidsmarkt betreedt (uitzendbaan versus een baan in directe dienst) en met de achtergrondkenmerken van deze persoon. In Hoofdstuk 2 hebben we daartoe de samenstelling van de groep CWI-cliënten bekeken die in de periode 2001-2005 ten minste één keer het werk hebben hervat. In Hoofdstuk 3 hebben we de loopbanen van deze mensen gedurende 30 maanden gevolgd, waarna we in Hoofdstuk 4 verschillen in overgangen tussen arbeidsmarkttoestanden hebben toegeschreven aan persoonskenmerken en kenmerken van de CWI-inschrijving. Aan het eind van elk hoofdstuk zijn uitgebreide conclusies getrokken ten aanzien van deze aspecten. In dit laatste hoofdstuk gebruiken we die conclusies om de oorspronkelijke onderzoeksvragen te beantwoorden.

1. Voor welke proportie van de niet-werkende werkzoekenden bij CWI die uitstromen naar een baan is die eerste baan een uitzendbaan, respectievelijk een baan met een direct dienstverband?

Van alle niet-werkende werkzoekenden die vanuit een CWI-inschrijving het werk hervatten doet één op de drie dat via een uitzendbaan. Uitgedrukt in werkhervattingen ligt het aandeel uitzendbanen iets hoger dan uitgedrukt in personen. Dit laat zien dat personen die het werk hervatten met een uitzendbaan vaker terugkeren bij CWI. Het aandeel uitzendbanen in werkhervattingen vanuit een CWI-inschrijving is groter in een periode van laagconjunctuur, vooral bij de eerste tekenen van economisch herstel.

2. In welke bedrijfstakken wordt een eerste baan met een direct dienstverband gevonden?

De verdeling van werkhervattingen van CWI-cliënten over bedrijfstakken is een redelijke afspiegeling van de verdeling van het totaal van startende banen over bedrijfstakken. De meeste CWI-cliënten hervatten het werk in de groot- en detailhandel en de zakelijke dienstverlening, gevolgd door de zorgsector, de horeca en de industrie. CWI-cliënten zijn relatief goed vertegenwoordigd onder werkhervatters in de zakelijke dienstverlening, de bouwnijverheid, de industrie, de zorgsector en het openbaar bestuur. Relatief slecht vertegenwoordigd zijn CWI-cliënten onder werkhervatters in de landbouw en visserij, de horeca en de groot- en detailhandel. Het aandeel CWI-cliënten onder startende uitzendkrachten is oververtegenwoordigd. Dit betekent dat personen die als niet-werkende werkzoekende staan ingeschreven bij CWI relatief vaak via uitzendarbeid aan de slag komen.

3. *Wat is de arbeidsmarktstatus 6, 12, 18 en 30 maanden na het begin van de eerste baan – werkend of niet-werkend? Hoe verhoudt dit zich tussen degenen die de eerste baan bij een uitzendbureau vonden en degenen die de eerste baan in direct dienstverband vonden? Hoeveel van de niet-werkende werkzoekenden zijn na 6, 12, 18 en 30 maanden weer terug bij het CWI?*

Na 6 maanden is ongeveer 77 procent van alle werkhervatters vanuit een inschrijving bij CWI nog werkend. Na 12 maanden is dat nog 73 procent, na 18 maanden nog 72 procent en na 30 maanden nog altijd 68 procent. De percentages liggen iets hoger voor personen die starten in een direct dienstverband (respectievelijk 81, 75, 74 en 70 procent) dan voor personen die starten in een uitzendbaan (respectievelijk 70, 68, 67 en 62 procent). De grootste verschillen ontstaan dus binnen 6 maanden, daarna wordt het verschil in werkzaamheid tussen beide groepen iets kleiner.

Van de groep die start met een direct dienstverband heeft 21 procent zich na 6 maanden opnieuw ingeschreven bij CWI. Dit percentage loopt op tot 24 procent na 12 maanden, 25 procent na 18 maanden en 28 procent na 30 maanden. In de groep die start in een uitzendbaan heeft ook 21 procent zich na 6 maanden opnieuw ingeschreven bij CWI, maar dit aandeel neemt in deze groep iets sneller toe in de tijd, van 24 procent na 12 maanden, via 26 procent na 18 maanden, naar 31 procent na 30 maanden. De groep die vanuit een CWI-inschrijving het werk hervat via een uitzendbaan, schrijft zich na verloop van tijd dus vaker in bij CWI.

Een nadere analyse van de kans op een hernieuwde inschrijving bij CWI vanuit de eerste baan na werkhervatting laat zien dat die kans maar liefst twee maal zo groot is voor uitzendkrachten dan voor werknemers in directe dienst. Dat ligt voornamelijk aan de hogere frequentie waarmee uitzendkrachten hun eerste baan beëindigen. Uitzendkrachten blijven dus maar relatief kort werkzaam in hun eerste baan: 85 procent verlaat binnen een jaar de uitzendbaan, 90 procent binnen 30 maanden. Niet minder dan 1 op de 6 uitzendkrachten die de eerste baan na werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving verlaat schrijft zich opnieuw in als niet-werkende werkzoekende bij CWI.

De geringe waargenomen verschillen tussen uitzendkrachten en werknemers in directe dienst die na 30 maanden staan ingeschreven bij CWI kan worden verklaard door de substantiële doorstroom van uitzendbanen naar banen in directe dienst. De maandelijkse kans op doorstroom naar een (volgende) baan in directe dienst is bij uitzendkrachten twee keer zo groot als bij werknemers in directe dienst. In het algemeen blijken uitzendkrachten veel dynamischer op de arbeidsmarkt: ze veranderen vaker van arbeidsmarkttoestand dan de groep met een direct dienstverband. Dus hoewel de kans op een hernieuwde inschrijving bij CWI hoger ligt onder uitzendkrachten dan onder werknemers in directe dienst, blijft de groep uitzendkrachten daar relatief kort ingeschreven alvorens opnieuw het werk te hervatten, onder andere in banen met een direct dienstverband.

4. *Van degenen die werken na 6, 12, 18 en 30 maanden, hoeveel werken er nog bij de eerste werkgever sinds uitstroom bij CWI en hoeveel bij een andere werkgever? Hoe verhoudt zich dit tussen degenen die de eerste baan bij een uitzendbureau vonden en degenen die een baan in direct dienstverband vonden? Is de nieuwe werkgever een*

uitzendbureau of is er een direct dienstverband? Voorzover het opnieuw een direct dienstverband is, behoort de werkgever tot dezelfde bedrijfstak?

Van de CWI-cliënten die het werk hervatten middels een uitzendbaan werkt na 6 maanden nog slechts 22 procent in die eerste baan na werkhervatting. Dat percentage loopt langzaam terug tot slechts 2 procent na 30 maanden. Van de groep die het werk hervat in een direct dienstverband is nog 62 procent na 6 maanden werkzaam in de eerste baan, wat gestaag afneemt naar 29 procent na 30 maanden. Ook hier ontstaan de grootste verschillen binnen de eerste 6 maanden na werkhervatting.

Van de groep die vanuit een CWI-inschrijving start in een direct dienstverband werkt 41 procent na 30 maanden in een andere baan. Voor het grootste deel is dat opnieuw een baan in direct dienstverband (36 procentpunten van de 41 procent). Van de groep die vanuit een CWI-inschrijving start in een uitzendbaan, werkt 61 procent na 30 maanden in een andere baan. En ook hier gaat het in de meeste gevallen om een direct dienstverband (46 procentpunten van de 61 procent). Dit duidt op een forse doorstroom van uitzendkrachten naar banen in directe dienst. Van alle baanwisselaars kiest het merendeel voor een baan in een andere bedrijfstak. Dit aandeel is groter wanneer baanwisselaars afkomstig zijn uit een kleinere bedrijfstak (als aandeel in de totale werkgelegenheid). Hoe het aandeel verschilt tussen uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten, hebben we als gevolg van databeperkingen niet kunnen onderzoeken.

5. Van elk van de in de vorige twee vragen onderscheiden groepen, hoeveel werkgevers hebben personen in de 6, 12, 18 en 30 maanden sinds uitstroom bij CWI gekend en hoeveel onderbrekingen waarin niet werd gewerkt? Welke status hadden personen tijdens die onderbreking? En in hoeveel bedrijfstakken werd gewerkt?

In ons onderzoek hebben we geen onderscheid kunnen maken tussen verschillende werkgevers, wel tussen verschillende banen. Het aantal waargenomen banen vormt een bovengrens voor het aantal werkgevers. De groep CWI-cliënten die het werk hervat met een direct dienstverband heeft na 6 maanden gemiddeld 1,4 banen gehad. Dit loopt in de tijd langzaam op naar gemiddeld 1,8 banen na 12 maanden, 2,1 banen na 18 maanden en 2,6 banen na 30 maanden. Omdat uitzendkrachten hun baan gemiddeld eerder beëindigen dan werknemers in directe dienst, heeft de groep CWI-cliënten die het werk hervat in een uitzendbaan op elk moment in de tijd meer banen gehad. Na 6 maanden heeft deze groep gemiddeld al 2,1 banen gekend, na 12 maanden is dat 2,7 banen, na 18 maanden 3,2 banen en na 30 maanden 4,1 banen. Ook hier wordt duidelijk dat uitzendkrachten een grotere dynamiek op de arbeidsmarkt vertonen dan werknemers in directe dienst: de groep uitzendkrachten is na 30 maanden gemiddeld twee keer zo vaak van baan veranderd. Dit is inclusief personen die in de loop van de tijd overstappen naar directe dienstverbanden.

Kijken we naar het aantal onderbrekingen van meer dan 30 dagen tussen banen, waarin personen zich vaak opnieuw inschrijven bij CWI, dan ligt dat aantal beduidend hoger voor de groep die het werk hervat via een uitzendbaan dan voor de groep die het werk hervat in een direct dienstverband: 1,8 tegen 1,1 na 30 maanden. Echter, uitgedrukt als een fractie van het aantal baanwisselingen ligt het aandeel onderbrekingen van meer dan 30 dagen tussen banen iets lager

voor de groep uitzendkrachten: 59 tegen 64 procent na 30 maanden. De groep uitzendkrachten vindt op termijn dus minstens zo snel een nieuwe baan als de groep in een direct dienstverband.

Het verschil in het aantal en aandeel bedrijfstakken tussen de twee groepen werkhervatters hebben we niet met grote betrouwbaarheid kunnen vaststellen. In de beschikbare analysegegevens ontbraken gegevens over de bedrijfstak waarin uitzendkrachten werkzaam waren gedurende hun uitzendbaan.

6. *Hoe verschillen persoonskenmerken van degenen die bij de voorgaande vijf vragen worden onderscheiden? Hoe verschillen de arbeidsmarktomstandigheden naar moment van uitstroom bij CWI naar een baan?*

Persoonskenmerken en arbeidsmarktomstandigheden variëren op de volgende wijze tussen de groepen die kunnen worden onderscheiden naar type baan (uitzendarbeid of direct dienstverband) en (verandering van) arbeidsmarkttoestand:

- Personen die vanuit een CWI-inschrijving het werk hervatten via een uitzendbaan zijn vaker dan gemiddeld jong (tot ongeveer 30 jaar), man, lager en middelbaar opgeleid maar met een korte afstand tot arbeid (Fase 1), ongehuwd, allochtoon en woonachtig buiten de Randstad. Deze personen hebben relatief kort ingeschreven gestaan bij CWI en relatief vaak zonder uitkering. Vooral tijdens laagconjunctuur in aanloop van economisch herstel is het aandeel van uitzendbanen onder werkhervatters groter dan gemiddeld;
- Personen die daarentegen vanuit een CWI-inschrijving het werk hervatten met een baan in directe dienst zijn vaker dan gemiddeld van middelbare leeftijd of ouder, vrouw, hoger opgeleid maar met een relatief grote afstand tot arbeid (Fase 3 of 4), gehuwd, autochtoon en woonachtig in Noord-Holland. Deze personen hebben relatief vaak 3 maanden of langer ingeschreven gestaan bij CWI en in die tijd een WW- of bijstandsuitkering ontvangen. Het aandeel directe dienstverbanden onder werkhervatters is het grootst ten tijde van hoogconjunctuur;
- Personen met een meer dan gemiddelde kans om na werkhervatting door te stromen naar een (volgende) baan met een direct dienstverband zijn vaker vrouw, hoger opgeleid en met een korte afstand tot arbeid (Fase 1 of 2), ongehuwd, autochtoon en woonachtig in de Randstad. Deze personen hebben vaker dan gemiddeld maar kort ingeschreven gestaan bij CWI en tijdens die inschrijving vaker dan gemiddeld een uitkering genoten, met name een arbeidsongeschiktheidsuitkering. De kans op doorstroom naar een (volgende) baan in directe dienst is vooral groot gedurende het eerste halfjaar van de eerste baan na werkhervatting en tijdens hoogconjunctuur. Daarnaast zijn het vooral uitzendkrachten die vaker dan gemiddeld doorstromen naar een baan met een direct dienstverband als gevolg van een gemiddeld kortere (eerste) baanduur in vergelijking met werknemers in directe dienst;
- Personen met een meer dan gemiddelde kans om zich na werkhervatting opnieuw als niet-werkende werkzoekende in te schrijven bij CWI zijn vaker van hogere leeftijd (vanaf 50 jaar), man, lager opgeleid met enige tot grote afstand tot arbeid (Fase 2, 3 of 4), ongehuwd, allochtoon en woonachtig buiten de Randstad (vooral in het noorden van het land). Deze

personen hebben vaker dan gemiddeld maar kort ingeschreven gestaan bij CWI. De kans op een hernieuwde inschrijving bij CWI is vooral hoog gedurende het eerste jaar van de eerste baan na werkhervatting en bij werkhervatting tijdens hoogconjunctuur. Daarnaast zijn het weer vooral uitzendkrachten die zich vaker dan gemiddeld opnieuw inschrijven als niet-werkende werkzoekende bij CWI;

- Personen met een meer dan gemiddelde kans om na werkhervatting door te stromen naar een (volgende) uitzendbaan zijn vaker jong, man, lager opgeleid en met een grote afstand tot arbeid (Fase 3 of 4), ongehuwd, allochtoon en woonachtig buiten de Randstad. Deze personen hebben vaker dan gemiddeld maar kort ingeschreven gestaan bij CWI. De kans op doorstromen naar een (volgende) uitzendbaan is het grootst gedurende de eerste twee maanden van de eerste baan na werkhervatting en tijdens de periode waarin laagconjunctuur plaats maakt voor economisch herstel. En ook hier gaat het door de relatief korte (eerste) baanduur vooral om uitzendkrachten.

De verdeling van kenmerken over de verschillende groepen wijst op een tweedeling in de populatie. Aan de ene kant staat een dynamische groep die relatief vaak verandert van arbeidsmarkttoestand. Dit zijn vooral uitzendkrachten, ongehuwde personen en personen die zowel kort in een baan zitten als kort ingeschreven staan bij CWI. Aan de andere kant staat een veel minder dynamische groep die relatief weinig verandert van arbeidsmarkttoestand. Dit zijn vooral werknemers in directe dienst en gehuwde werknemers. Doorstromen van de dynamische groep uitzendkrachten naar de minder dynamische groep van werknemers in directe dienst (de opstapfunctie van uitzendarbeid) is vaker weggelegd voor hoger opgeleiden, autochtonen, personen met een korte afstand tot arbeid (Fase 1) en personen woonachtig in de Randstad. Voor lager opgeleiden, personen met een grotere afstand tot arbeid, allochtonen en voor mensen die buiten de Randstad wonen is de kans om over te stappen naar de groep met een direct dienstverband veel kleiner. Omdat deze groepen in het algemeen een relatief zwakke positie hebben op de arbeidsmarkt, lijkt uitzendarbeid voor deze groepen kenmerken te vertonen van wat in de duale arbeidsmarkttheorie een secundaire arbeidsmarkt wordt genoemd: een markt waarin werknemers voortdurend overstappen op een volgende tijdelijke baan zonder veel kans op een (vaste) baan in direct dienstverband.

Maar juist omdat uitzendwerk samenhangt met een grotere dynamiek op de arbeidsmarkt en niet uitsluitend is voorbehouden aan een beperkte groep van CWI-cliënten, kan de opstapfunctie van uitzendarbeid voor de meeste CWI-cliënten van grote waarde zijn voor het vinden van een meer langdurige arbeidsrelatie. Dat geldt in het bijzonder tijdens laagconjunctuur in het zicht van economisch herstel. In die periode blijft de vraag naar arbeid in directe dienst nog achter bij het aanbod, terwijl uitzendwerk aan werkgevers de mogelijkheid biedt om flexibel gebruik te maken van het aanwezige arbeidsaanbod.

7. Hoe verhouden de uitkomsten van de vorige vier vragen na 6, 12, 18 en 30 maanden zich tot elkaar?

De grootste dynamiek op de arbeidsmarkt, ofwel de grootste kans op verandering van arbeidsmarkttoestand, doet zich voor in het eerste half jaar tot een jaar na de vorige verandering van arbeidsmarkttoestand. Dat geldt zowel voor werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving als

voor doorstroom vanuit die eerste baan na werkhervatting. Bij werkhervatters zijn er vooral veel korte inschrijvingen van minder dan drie maanden. De kans op doorstroom naar een (volgend) direct dienstverband is vooral groot gedurende het eerste half jaar na werkhervatting. De kans op een hernieuwde inschrijving als niet-werkende werkzoekende bij CWI blijft het gehele eerste jaar na werkhervatting relatief groot. De kans op doorstroom naar een (volgende) uitzendbaan is vooral gedurende de eerste twee maanden relatief groot. Als een CWI-inschrijving langer dan een jaar duurt of wanneer een baan langer dan een jaar wordt behouden, is de kans op verandering in arbeidsmarkttoestand nog maar gering. Dit geldt zelfs voor doorstroom naar een volgende uitzendbaan voor uitzendkrachten die lang in de eerste uitzendbaan werkzaam blijven. Als gevolg van die 'vertraging over tijd' én de relatieve snelle doorstroom van uitzendkrachten naar een baan met een direct dienstverband (de opstapfunctie van uitzendarbeid), gaat de groep werkhervatters die begint in een uitzendbaan steeds meer lijken op de groep werkhervatters die begint in een direct dienstverband.

Referenties

- Arts, C.H., Toor, L. van & Vries, S. de (2002). Stromen op de Arbeidsmarkt, april – oktober 1999. *Sociaal-economische Maandstatistiek*, 19, 66-71.
- Bekkum, R. van, Denys, J. (redactie) (2005). De eeuwig delicate verhouding tussen particuliere en publieke dienstverlening. *Plus est en vous*, pp. 165-195. Tielt: Randstad en uitgeverij LannooCampus.
- Corpeleijn, A.W.F. (2003). Tijdelijke en langdurige banen, 2000. *Sociaal-economisch maandstatistiek*, 20, 9.
- Donker van Heel, P., Nuland, E. van & Ende, M. van der (2007). *Instroom uitzendkrachten 2006*. Onderzoek in opdracht van de Algemene Bond Uitzendondernemingen. Rotterdam: Ecorys.
- Graaf-Zijl, M. de, Berg, G.J. van den & Heyma, A. (2004). *Stepping-stones for the unemployed: the effect of temporary jobs on the duration until (regular) work*. *IZA Discussion Paper*, 1241. Bon: IZA Institute for the Study of Labor.
- Graaf-Zijl, M. de & Berkhout, E.E. (2007). *Temporary agency work and the business cycle*. *International Journal of Manpower*, 28, (7), 539-556.
- Graaf-Zijl, M. de & Hollanders, D. (2007). *Tweedekans re-integratie in cijfers, onderzoek in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen*. *SEO-rapport*, 2007-46. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Osterman, P. (1980). *Getting started: the youth labor market*. Cambridge, Mass.: The M.I.T. Press.
- Zijl, M. & Leeuwen, M.J. van (2004). *Tijdelijk werk: tussenstap of springplank: onderzoek naar het stepping-stone effect van tijdelijke banen*. *SEO-rapport*, 733. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Bijlage A Gebruikte gegevens

In een eerste stap beschouwen we alleen perioden van werk en perioden inschrijving bij CWI. Voor de bepaling van perioden van werk maken we voor de jaren 2001 tot en met 2004 gebruik van bestanden uit het Sociaal Statistisch Bestand (de SSB-banenbestanden). Voor 2005 was ten tijde van dit onderzoek nog geen SSB-banenbestand voor 2005 beschikbaar. Daarom maken we voor het jaar 2005 gebruik van informatie over werkbetrekkingen in de Verzekerde Personen en Dienstverbanden administratie (VPD-bestanden). Op basis van deze bestanden is het mogelijk om voor elke persoon alle perioden van werk in loondienst te definiëren binnen het tijdsvak van 1 januari 2001 tot en met 31 december 2005. Met werk in loondienst bedoelen we alle banen waarvoor werknemerspremies sociale verzekeringen verschuldigd zijn, ongeacht het aantal uren dat wordt gewerkt. Hieronder vallen tijdelijke contracten, flexibele contracten, voltijdscontracten, deeltijdcontracten en nul-urencontracten.

Een CWI-inschrijving in dit onderzoek betreft uitsluitend inschrijvingen bij CWI door niet-werkende werkzoekenden gedurende een periode waarin ten hoogste korte (door het CWI gedefinieerde) onderbrekingen in de inschrijving voorkwamen. Daarvoor wordt gebruik gemaakt van een bestand dat CWI op verzoek van het CBS heeft vervaardigd voor het CBS-onderzoek Sluitende Aanpak 2005, met daarin alle personen die op enig moment in de periode van 1 januari 2001 tot en met 31 oktober 2005 als niet-werkende werkzoekende (NWW) ingeschreven stonden bij CWI. Deze mensen kunnen in die periode meerdere inschrijvingsperioden hebben, maar niet tegelijkertijd. Wel kunnen zij zich al voor 1 januari 2001 hebben ingeschreven. Op basis van dit bestand koppelen we perioden van werk aan perioden van inschrijving bij CWI. Deze koppeling vindt plaats op basis van een sleutel die aan beide bestanden is toegevoegd door het CBS en die gebaseerd is op het Sofi-nummer. Binnen dit gekoppelde bestand is vervolgens een onderzoekspopulatie afgebakend waarbij alle niet-werkende werkzoekenden die het werk hebben hervat vanuit de *éérste* CWI-inschrijving worden gevolgd vanaf werkhervatting tot hooguit 31 december 2005.

In de tweede stap wordt ook rekening gehouden met toestanden anders dan werk of CWI-inschrijving. Daarvoor maken we gebruik van het zogenaamde SUWI-cliëntstromenbestand dat eerder door SEO Economisch Onderzoek voor verschillende onderzoeken in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) is ontwikkeld. De gegevensbestanden die zijn gebruikt voor het genereren van het SUWI-cliëntstromenbestand zijn afkomstig van het CBS en hebben betrekking op WW, bijstand, arbeidsongeschiktheid, CWI-inschrijvingen, werk en gesubsidieerde arbeid (ID/WIW/WSW). Een deel van deze bestanden zijn in eerste instantie aangeleverd door externe partijen, zoals UWV, CWI en gemeenten. Tabel A.1 toont het aantal bestanden dat gebruikt is bij het construeren van het SUWI-cliëntstromenbestand. Details over de constructie van het SUWI-cliëntstromenbestand kunnen worden gevonden in onder meer De Graaf-Zijl en Hollanders (2007).

Koppeling van de gegevens in de bestanden vindt plaats op basis van een persoonlijk identificatienummer, dat door het CBS op basis van het Sofi-nummer aan elk van de bestanden is toegevoegd. Alleen gevallen waarvoor een geldig identificatienummer aanwezig is, worden beschouwd. Vervolgens worden alle afzonderlijke jaar-, kwartaal- en maandbestanden per

onderwerp aan elkaar gekoppeld, waarna alle bestanden aan elkaar worden gekoppeld. Hieruit volgt één SUWI-cliëntstromenbestand waarin voor elk persoon in het bestand bekend is in welke arbeidsmarkttoestand deze persoon zich bevond op elk willekeurig moment in de periode januari 1999 tot en met december 2005. Daarbij is onderscheid gemaakt tussen WW, bijstand, WAO, Wajong, WAZ, werk, zelfstandig ondernemer, gesubsidieerd werk, niet-uitkeringsgerechtigd en non-participatie. Een persoon wordt gekenmerkt als niet-uitkeringsgerechtigd als deze persoon gedurende een periode wel in een CWI-bestand voorkomt maar niet in een uitkeringsbestand. Iemand wordt gekenmerkt als non-participant gedurende de periode dat hij of zij in geen enkel bestand voorkomt. Mensen met alleen een uitkering via de Sociale Verzekeringsbank (ANW'ers) worden niet waargenomen. Als zij staan ingeschreven bij CWI worden ze beschouwd als niet-uitkeringsgerechtigd, als ze niet staan ingeschreven bij CWI als non-participant.

Tabel A.1: Overzicht van gebruikte bestanden per jaar voor het SUWI-cliëntstromenbestand

Bestand	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Inschrijvingen bij CWI							1
Banenbestanden Sociaal Statistisch Bestand (SSB-banen)	1	1	1	1	1	1	
Verzekerde Personen en Dienstverbanden UWV (VPD)							4
WW-administratie UWV	1	1	1	1	12	12	12
AO-administratie UWV	12	12	12	12	12	12	12
Bijstandsadministratie gemeenten	1	1	1	1	1	1	12
ID-banen			1	2	2	1	
WIW-banen			1	2	1	1	
SRG (loonkostensubsidies)							2
WSW-banen		2	2	1	1	1	1

Door informatie uit het SUWI-cliëntstromenonderzoek te koppelen aan het bestand met werkhervattingen vanuit CWI-inschrijvingen, kunnen we allerlei mogelijke arbeidsmarkttoestanden onderscheiden in de loopbaan van CWI-cliënten die het werk hervatten. Voor ons onderzoek maken we onderscheid tussen de volgende toestanden:

- Een direct dienstverband als eerste baan na werkhervatting
- Een volgend direct dienstverband, kan ook volgen op een uitzendbaan
- Een uitzendbaan als eerste baan na werkhervatting
- Een volgende uitzendbaan, kan ook volgen op een direct dienstverband
- Een uitkering: WW, WAO, WWB of een combinatie daarvan
- Zonder uitkering (o.a. niet-uitkeringsgerechtigd of NUG), maar wel ingeschreven bij CWI
- Niet langer geregistreerd in een administratief bestand binnen de waarnemingsperiode
- Anders, bijvoorbeeld werkend als zelfstandige of in gesubsidieerde arbeid

Op basis van de begindatum van de 1^{ste} werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving is het nu ook mogelijk om voor elke persoon te definiëren wat zijn of haar toestand is 6, 12, 18 en 30 maanden na werkhervatting. We merken op dat het mogelijk is dat er, bijvoorbeeld 6 maanden na de eerste werkhervatting, meerdere toestanden worden waargenomen. Ook kan de datum 6, 12, 18 of 30 maanden na werkhervatting verder liggen dan het eind van de waarnemingsperiode van 31 december 2005. Voor deze gevallen maken we de toestand 'niet langer waargenomen' aan.

Behalve arbeidsmarkttoestanden op verschillende momenten in de loopbaan, levert het onderzoeksbestand ook informatie over de CWI-inschrijving, over de baan die werkhervatters hebben aanvaard en een aantal persoonskenmerken. Primair op basis van het CWI-bestand met inschrijvingen worden de volgende variabelen in het onderzoek gebruikt:

- Reden van inschrijving bij CWI;
- Duur van inschrijving bij CWI tot aan werkhervatting;
- Afstand tot arbeid (Fase indeling zoals vastgesteld door CWI);
- Hoogste behaalde opleidingsniveau.

Primair op basis van de SSB-banenbestanden worden de volgende baankenmerken in het onderzoek gebruikt:

- Jaar van werkhervatting (als indicator voor conjunctuur);
- Baanduur tot aan overgang naar een andere arbeidsmarkttoestand of einde waarnemingsperiode;
- Bedrijfstak;
- Uitzendarbeid versus direct dienstverband.

Primair op basis van het SUWI-cliëntstromenbestand wordt de volgende variabele in het onderzoek gebruikt:

- Genoten uitkering(en) tijdens de CWI-inschrijving.

Primair op basis van de Gemeentelijke Basisadministratie (GBA), die bij het CBS kan worden gekoppeld aan de gebruikte microbestanden, worden de volgende persoonskenmerken in het onderzoek gebruikt:

- Geslacht;
- Leeftijd (op basis van de geboortedatum);
- Burgerlijke staat;
- Etniciteit (volgens de Wet Samen);
- Woonregio;

Bijlage B Loopbanen naar kenmerken

In deze bijlage wordt een overzicht gegeven van de arbeidsmarkttoestand 6, 12, 18 en 30 maanden na werkhervatting voor CWI-cliënten die starten in een direct dienstverband en CWI-cliënten die starten in een uitzendbaan, uitgesplitst naar verschillende groepen werkhervatters met specifieke kenmerken. Deze kenmerken betreffen de genoten uitkering tijdens de CWI-inschrijving, de inschrijvingsduur, afstand tot arbeid, leeftijd, opleidingsniveau, geslacht en etniciteit. De eerste tabel, Tabel B.1, is een beknopte herhaling van Tabel 3.1, waarin geen uitsplitsing is gemaakt naar specifieke kenmerken.

Tabel B.1: Arbeidsmarktstatus 6, 12, 18 en 30 maanden na werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving, **totale onderzoekspopulatie, 2001-2005**

Alle werkhervattingen vanuit CWI-inschrijving				
	Arbeidsmarkttoestand na			
	6 maanden	12 maanden	18 maanden	30 maanden
Eerste directe dienstverband	42,1%	30,7%	26,1%	20,0%
Een volgend direct dienstverband	19,2%	29,9%	35,0%	38,8%
Eerste uitzendbaan	7,0%	2,8%	1,6%	0,6%
Een volgende uitzendbaan	8,9%	9,2%	9,0%	8,1%
Totaal werkend	77,1%	72,6%	71,6%	67,5%
Ingeschreven bij CWI	21,0%	24,0%	24,9%	29,0%
Anders	3,3%	3,4%	3,3%	3,1%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	<i>93,1%</i>	<i>83,4%</i>	<i>74,5%</i>	<i>54,2%</i>
Werkhervatting vanuit CWI-inschrijving naar direct dienstverband				
	Arbeidsmarkttoestand na			
	6 maanden	12 maanden	18 maanden	30 maanden
Eerste directe dienstverband	62,1%	44,8%	37,9%	29,0%
Een volgend direct dienstverband	14,1%	24,8%	30,4%	35,5%
Eerste uitzendbaan				
Een volgende uitzendbaan	4,3%	5,0%	5,4%	5,3%
Totaal werkend	80,5%	74,6%	73,7%	69,8%
Ingeschreven bij CWI	20,8%	24,0%	24,5%	28,1%
Anders	4,6%	4,4%	4,3%	3,8%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	<i>94,1%</i>	<i>85,2%</i>	<i>76,5%</i>	<i>55,8%</i>
Werkhervatting vanuit CWI-inschrijving naar uitzendbaan				
	Arbeidsmarkttoestand na			
	6 maanden	12 maanden	18 maanden	30 maanden
Eerste directe dienstverband				
Een volgend direct dienstverband	29,9%	41,0%	45,1%	46,1%
Eerste uitzendbaan	21,6%	8,8%	5,1%	1,8%
Een volgende uitzendbaan	18,4%	18,4%	16,9%	14,4%
Totaal werkend	69,9%	68,2%	67,0%	62,4%
Ingeschreven bij CWI	21,4%	24,0%	25,8%	30,8%
Anders	0,6%	1,0%	1,2%	1,4%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	<i>91,0%</i>	<i>79,7%</i>	<i>70,4%</i>	<i>50,9%</i>

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel B.2: Arbeidsmarktstatus 6, 12, 18 en 30 maanden na werkherhvatting vanuit een CWI-inschrijving, *subpopulatie zonder uitkering tijdens CWI-inschrijving*, 2001-2005

	Arbeidsmarktstatus na			
	6 maanden	12 maanden	18 maanden	30 maanden
Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar direct dienstverband				
Eerste directe dienstverband	62.6%	45.9%	38.3%	29.4%
Een volgend direct dienstverband	16.7%	28.3%	34.8%	40.2%
Eerste uitzendbaan				
Een volgende uitzendbaan	5.5%	6.2%	6.6%	6.5%
Totaal werkend	84.7%	80.5%	79.8%	76.1%
Ingeschreven bij CWI	9.4%	12.5%	14.2%	19.1%
Anders	11.5%	13.9%	13.9%	14.4%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	<i>94.9%</i>	<i>86.9%</i>	<i>77.5%</i>	<i>57.1%</i>
Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar uitzendbaan				
Eerste directe dienstverband				
Een volgend direct dienstverband	34.9%	47.8%	52.4%	53.4%
Eerste uitzendbaan	23.8%	9.5%	5.3%	1.9%
Een volgende uitzendbaan	19.4%	19.2%	17.7%	15.7%
Totaal werkend	78.1%	76.6%	75.4%	71.0%
Ingeschreven bij CWI	11.2%	14.5%	16.9%	22.9%
Anders	16.2%	16.6%	16.2%	16.0%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	<i>92.9%</i>	<i>83.3%</i>	<i>73.8%</i>	<i>54.4%</i>

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel B.3: Arbeidsmarktstatus 6, 12, 18 en 30 maanden na werkherhvatting vanuit een CWI-inschrijving, *subpopulatie WW-uitkering tijdens CWI-inschrijving*, 2001-2005

	Arbeidsmarktstatus na			
	6 maanden	12 maanden	18 maanden	30 maanden
Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar direct dienstverband				
Eerste directe dienstverband	65.6%	46.4%	39.3%	30.0%
Een volgend direct dienstverband	13.3%	25.2%	32.2%	37.9%
Eerste uitzendbaan				
Een volgende uitzendbaan	3.6%	4.4%	4.8%	5.0%
Totaal werkend	82.6%	76.0%	76.3%	72.8%
Ingeschreven bij CWI	15.4%	20.4%	19.6%	23.0%
Anders	6.2%	9.0%	10.0%	12.2%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	<i>93.1%</i>	<i>82.3%</i>	<i>72.8%</i>	<i>49.6%</i>
Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar uitzendbaan				
Eerste directe dienstverband				
Een volgend direct dienstverband	29.9%	42.2%	46.9%	47.9%
Eerste uitzendbaan	23.9%	10.3%	6.3%	2.1%
Een volgende uitzendbaan	19.1%	19.3%	18.2%	15.8%
Totaal werkend	72.9%	71.8%	71.4%	65.9%
Ingeschreven bij CWI	21.8%	24.2%	25.7%	31.0%
Anders	10.3%	12.2%	12.5%	13.8%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	<i>89.7%</i>	<i>75.8%</i>	<i>65.5%</i>	<i>42.8%</i>

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel B.4: Arbeidsmarktstatus 6, 12, 18 en 30 maanden na werkherhvatting vanuit een CWI-inschrijving, *subpopulatie AO-uitkering tijdens CWI-inschrijving, 2001-2005*

	Arbeidsmarktstatus na			
	6 maanden	12 maanden	18 maanden	30 maanden
Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar direct dienstverband				
Eerste directe dienstverband	58.6%	42.7%	36.1%	26.6%
Een volgend direct dienstverband	10.0%	18.3%	21.8%	26.0%
Eerste uitzendbaan				
Een volgende uitzendbaan	3.5%	4.0%	4.2%	3.9%
Totaal werkend	72.1%	65.0%	62.1%	56.5%
Ingeschreven bij CWI	48.9%	46.9%	46.3%	48.4%
Anders	20.3%	22.9%	22.8%	21.1%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	<i>94.3%</i>	<i>86.9%</i>	<i>79.8%</i>	<i>63.6%</i>
Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar uitzendbaan				
Eerste directe dienstverband				
Een volgend direct dienstverband	20.1%	27.8%	30.7%	31.5%
Eerste uitzendbaan	17.6%	6.9%	3.7%	1.3%
Een volgende uitzendbaan	14.9%	15.2%	13.8%	10.8%
Totaal werkend	52.5%	49.9%	48.2%	43.6%
Ingeschreven bij CWI	51.4%	49.1%	48.5%	50.8%
Anders	11.2%	15.4%	17.2%	18.6%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	<i>90.1%</i>	<i>80.0%</i>	<i>71.5%</i>	<i>56.4%</i>

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel B.5: Arbeidsmarktstatus 6, 12, 18 en 30 maanden na werkherhvatting vanuit een CWI-inschrijving, *subpopulatie ABW-uitkering tijdens CWI-inschrijving, 2001-2005*

	Arbeidsmarktstatus na			
	6 maanden	12 maanden	18 maanden	30 maanden
Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar direct dienstverband				
Eerste directe dienstverband	66.2%	50.2%	43.8%	34.7%
Een volgend direct dienstverband	8.9%	16.8%	20.6%	25.5%
Eerste uitzendbaan				
Een volgende uitzendbaan	2.0%	2.4%	2.6%	2.3%
Totaal werkend	77.1%	69.5%	67.0%	62.5%
Ingeschreven bij CWI	70.7%	68.7%	67.3%	65.1%
Anders	15.5%	18.1%	18.4%	18.6%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	<i>96.1%</i>	<i>89.0%</i>	<i>82.6%</i>	<i>63.1%</i>
Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar uitzendbaan				
Eerste directe dienstverband				
Een volgend direct dienstverband	23.5%	35.1%	39.1%	39.9%
Eerste uitzendbaan	28.2%	11.8%	7.4%	3.1%
Een volgende uitzendbaan	14.5%	15.5%	13.4%	11.4%
Totaal werkend	66.2%	62.4%	59.8%	54.5%
Ingeschreven bij CWI	67.8%	65.6%	64.7%	63.7%
Anders	6.9%	9.8%	10.7%	12.2%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	<i>91.8%</i>	<i>82.9%</i>	<i>75.4%</i>	<i>58.2%</i>

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel B.6: Arbeidsmarktstatus 6, 12, 18 en 30 maanden na werkherhvatting vanuit een CWI-inschrijving, **subpopulatie inschrijvingsduur korter dan een maand, 2001-2005**

	Arbeidsmarktstatus na			
	6 maanden	12 maanden	18 maanden	30 maanden
Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar direct dienstverband				
Eerste directe dienstverband	55.6%	39.4%	32.4%	24.3%
Een volgend direct dienstverband	19.6%	31.0%	37.0%	42.1%
Eerste uitzendbaan				
Een volgende uitzendbaan	6.5%	7.2%	7.5%	7.3%
Totaal werkend	81.8%	77.6%	76.9%	73.8%
Ingeschreven bij CWI	15.9%	18.0%	19.1%	22.6%
Anders	12.2%	14.3%	14.5%	14.8%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	<i>94.1%</i>	<i>85.3%</i>	<i>75.6%</i>	<i>54.5%</i>
Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar uitzendbaan				
Eerste directe dienstverband				
Een volgend direct dienstverband	34.3%	45.4%	49.5%	50.6%
Eerste uitzendbaan	18.7%	7.6%	4.2%	1.5%
Een volgende uitzendbaan	20.7%	19.6%	17.9%	15.6%
Totaal werkend	73.8%	72.6%	71.6%	67.7%
Ingeschreven bij CWI	16.9%	18.9%	20.8%	25.6%
Anders	17.6%	18.2%	17.9%	17.7%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	<i>91.3%</i>	<i>80.2%</i>	<i>70.5%</i>	<i>51.0%</i>

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel B.7: Arbeidsmarktstatus 6, 12, 18 en 30 maanden na werkherhvatting vanuit een CWI-inschrijving, **subpopulatie inschrijvingsduur 1 tot 6 maanden, 2001-2005**

	Arbeidsmarktstatus na			
	6 maanden	12 maanden	18 maanden	30 maanden
Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar direct dienstverband				
Eerste directe dienstverband	63.7%	45.4%	38.3%	29.2%
Een volgend direct dienstverband	14.1%	25.5%	32.0%	37.5%
Eerste uitzendbaan				
Een volgende uitzendbaan	4.2%	4.9%	5.4%	5.4%
Totaal werkend	82.1%	75.8%	75.7%	72.1%
Ingeschreven bij CWI	17.7%	21.9%	21.8%	25.4%
Anders	10.8%	13.5%	13.9%	14.9%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	<i>94.3%</i>	<i>85.2%</i>	<i>76.9%</i>	<i>55.6%</i>
Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar uitzendbaan				
Eerste directe dienstverband				
Een volgend direct dienstverband	30.1%	41.6%	45.7%	46.5%
Eerste uitzendbaan	22.7%	9.1%	5.3%	1.9%
Een volgende uitzendbaan	18.0%	18.2%	16.8%	14.7%
Totaal werkend	70.7%	69.0%	67.9%	63.0%
Ingeschreven bij CWI	21.0%	23.9%	25.6%	30.8%
Anders	15.4%	17.0%	17.1%	17.7%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	<i>91.5%</i>	<i>80.2%</i>	<i>71.4%</i>	<i>51.0%</i>

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel B.8: Arbeidsmarktstatus 6, 12, 18 en 30 maanden na werkherhvatting vanuit een CWI-inschrijving, **subpopulatie inschrijvingsduur 6 tot 12 maanden, 2001-2005**

	Arbeidsmarktstatus na			
	6 maanden	12 maanden	18 maanden	30 maanden
Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar direct dienstverband				
Eerste directe dienstverband	63.6%	47.5%	40.6%	31.4%
Een volgend direct dienstverband	10.1%	19.3%	23.5%	28.7%
Eerste uitzendbaan				
Een volgende uitzendbaan	2.8%	3.6%	3.9%	3.8%
Totaal werkend	76.6%	70.4%	68.0%	63.9%
Ingeschreven bij CWI	29.3%	31.8%	33.4%	36.8%
Anders	13.5%	16.3%	17.3%	18.8%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	<i>93.1%</i>	<i>83.7%</i>	<i>74.0%</i>	<i>50.5%</i>
Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar uitzendbaan				
Eerste directe dienstverband				
Een volgend direct dienstverband	22.2%	33.4%	36.8%	38.2%
Eerste uitzendbaan	24.3%	10.6%	6.2%	2.0%
Een volgende uitzendbaan	16.0%	17.2%	15.8%	12.6%
Totaal werkend	62.6%	61.2%	58.9%	52.7%
Ingeschreven bij CWI	31.1%	34.1%	36.2%	40.9%
Anders	12.8%	15.2%	16.4%	18.3%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	<i>88.3%</i>	<i>76.0%</i>	<i>65.1%</i>	<i>44.5%</i>

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel B.9: Arbeidsmarktstatus 6, 12, 18 en 30 maanden na werkherhvatting vanuit een CWI-inschrijving, **subpopulatie inschrijvingsduur langer dan een jaar, 2001-2005**

	Arbeidsmarktstatus na			
	6 maanden	12 maanden	18 maanden	30 maanden
Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar direct dienstverband				
Eerste directe dienstverband	67.0%	50.7%	44.0%	34.1%
Een volgend direct dienstverband	8.0%	16.5%	20.6%	25.2%
Eerste uitzendbaan				
Een volgende uitzendbaan	2.1%	2.8%	2.9%	3.0%
Totaal werkend	77.1%	70.0%	67.5%	62.2%
Ingeschreven bij CWI	37.7%	39.0%	39.8%	42.3%
Anders	17.9%	20.6%	21.4%	21.3%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	<i>93.3%</i>	<i>84.1%</i>	<i>75.2%</i>	<i>58.0%</i>
Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar uitzendbaan				
Eerste directe dienstverband				
Een volgend direct dienstverband	19.5%	29.4%	34.2%	36.9%
Eerste uitzendbaan	25.8%	11.1%	6.5%	2.3%
Een volgende uitzendbaan	14.7%	15.6%	13.9%	10.6%
Totaal werkend	60.0%	56.0%	54.6%	49.8%
Ingeschreven bij CWI	38.2%	40.7%	41.8%	45.2%
Anders	10.4%	14.4%	15.8%	17.7%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	<i>87.6%</i>	<i>76.1%</i>	<i>65.5%</i>	<i>50.5%</i>

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel B.10: Arbeidsmarktstatus 6, 12, 18 en 30 maanden na werkherhvatting vanuit een CWI-inschrijving, **subpopulatie Fase 1 cliënten**, 2001-2005

	Arbeidsmarktstatus na			
	6 maanden	12 maanden	18 maanden	30 maanden
Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar direct dienstverband				
Eerste directe dienstverband	62.7%	44.6%	37.5%	28.7%
Een volgend direct dienstverband	15.6%	27.3%	34.1%	39.9%
Eerste uitzendbaan				
Een volgende uitzendbaan	4.7%	5.4%	5.8%	5.9%
Totaal werkend	83.1%	77.3%	77.5%	74.5%
Ingeschreven bij CWI	14.4%	18.4%	18.3%	21.5%
Anders	8.9%	11.3%	11.8%	13.0%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	<i>93.5%</i>	<i>83.9%</i>	<i>75.2%</i>	<i>54.9%</i>
Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar uitzendbaan				
Eerste directe dienstverband				
Een volgend direct dienstverband	32.7%	44.7%	49.1%	50.6%
Eerste uitzendbaan	21.9%	9.0%	5.2%	1.8%
Een volgende uitzendbaan	19.4%	19.0%	17.5%	15.3%
Totaal werkend	74.0%	72.6%	71.7%	67.7%
Ingeschreven bij CWI	17.6%	20.2%	21.8%	26.5%
Anders	15.0%	15.9%	15.8%	16.2%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	<i>90.5%</i>	<i>78.6%</i>	<i>69.4%</i>	<i>50.0%</i>

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel B.11: Arbeidsmarktstatus 6, 12, 18 en 30 maanden na werkherhvatting vanuit een CWI-inschrijving, **subpopulatie Fase 2-4 cliënten**, 2001-2005

	Arbeidsmarktstatus na			
	6 maanden	12 maanden	18 maanden	30 maanden
Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar direct dienstverband				
Eerste directe dienstverband	61.0%	44.5%	37.8%	28.6%
Een volgend direct dienstverband	10.4%	18.9%	22.9%	27.4%
Eerste uitzendbaan				
Een volgende uitzendbaan	3.3%	4.0%	4.3%	4.2%
Totaal werkend	74.8%	67.4%	64.9%	60.2%
Ingeschreven bij CWI	41.9%	42.9%	43.6%	45.6%
Anders	21.5%	23.9%	23.7%	22.5%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	<i>93.5%</i>	<i>85.2%</i>	<i>78.0%</i>	<i>61.5%</i>
Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar uitzendbaan				
Eerste directe dienstverband				
Een volgend direct dienstverband	21.7%	30.1%	33.7%	34.4%
Eerste uitzendbaan	21.0%	8.2%	4.6%	1.7%
Een volgende uitzendbaan	16.2%	16.6%	15.0%	12.1%
Totaal werkend	58.8%	54.9%	53.3%	48.2%
Ingeschreven bij CWI	39.7%	41.7%	42.9%	46.7%
Anders	15.0%	18.4%	19.2%	19.9%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	<i>88.9%</i>	<i>78.6%</i>	<i>71.0%</i>	<i>57.8%</i>

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel B.12: Arbeidsmarktstatus 6, 12, 18 en 30 maanden na werkherhvatting vanuit een CWI-inschrijving, *subpopulatie jongeren tot 30 jaar, 2001-2005*

	Arbeidsmarktstatus na			
	6 maanden	12 maanden	18 maanden	30 maanden
Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar direct dienstverband				
Eerste directe dienstverband	55.9%	39.1%	31.8%	23.5%
Een volgend direct dienstverband	18.2%	29.7%	36.2%	41.7%
Eerste uitzendbaan				
Een volgende uitzendbaan	6.4%	7.3%	7.8%	7.7%
Totaal werkend	80.5%	76.0%	75.7%	72.9%
Ingeschreven bij CWI	14.6%	17.7%	18.7%	22.2%
Anders	15.4%	17.5%	17.4%	17.4%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	<i>94.4%</i>	<i>85.7%</i>	<i>76.2%</i>	<i>54.8%</i>
Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar uitzendbaan				
Eerste directe dienstverband				
Een volgend direct dienstverband	32.8%	43.7%	48.0%	49.2%
Eerste uitzendbaan	18.7%	7.5%	4.1%	1.4%
Een volgende uitzendbaan	19.6%	19.0%	17.4%	15.4%
Totaal werkend	71.1%	70.3%	69.5%	66.0%
Ingeschreven bij CWI	16.4%	19.0%	20.8%	25.7%
Anders	19.0%	19.7%	19.3%	19.0%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	<i>91.7%</i>	<i>80.8%</i>	<i>71.2%</i>	<i>51.1%</i>

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel B.13: Arbeidsmarktstatus 6, 12, 18 en 30 maanden na werkherhvatting vanuit een CWI-inschrijving, *subpopulatie leeftijd van 30 tot 50 jaar, 2001-2005*

	Arbeidsmarktstatus na			
	6 maanden	12 maanden	18 maanden	30 maanden
Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar direct dienstverband				
Eerste directe dienstverband	66.4%	48.9%	41.9%	32.6%
Een volgend direct dienstverband	12.1%	22.5%	28.2%	33.4%
Eerste uitzendbaan				
Een volgende uitzendbaan	3.3%	3.9%	4.2%	4.2%
Totaal werkend	81.7%	75.3%	74.3%	70.1%
Ingeschreven bij CWI	23.5%	26.5%	26.8%	30.2%
Anders	11.1%	13.9%	14.6%	15.5%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	<i>94.0%</i>	<i>85.0%</i>	<i>76.6%</i>	<i>56.4%</i>
Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar uitzendbaan				
Eerste directe dienstverband				
Een volgend direct dienstverband	27.2%	38.8%	42.8%	43.6%
Eerste uitzendbaan	24.8%	10.3%	6.0%	2.2%
Een volgende uitzendbaan	17.3%	17.6%	16.2%	13.3%
Totaal werkend	69.3%	66.6%	65.0%	59.2%
Ingeschreven bij CWI	26.7%	29.4%	31.1%	36.1%
Anders	12.0%	14.3%	15.0%	16.5%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	<i>90.3%</i>	<i>78.8%</i>	<i>69.9%</i>	<i>51.1%</i>

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel B.14: Arbeidsmarktstatus 6, 12, 18 en 30 maanden na werkherhvatting vanuit een CWI-inschrijving, *subpopulatie ouderen vanaf 50 jaar*, 2001-2005

	Arbeidsmarktstatus na			
	6 maanden	12 maanden	18 maanden	30 maanden
Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar direct dienstverband				
Eerste directe dienstverband	65.0%	47.3%	41.4%	32.1%
Een volgend direct dienstverband	8.3%	17.3%	20.5%	24.3%
Eerste uitzendbaan				
Een volgende uitzendbaan	1.7%	2.1%	2.3%	2.1%
Totaal werkend	75.1%	66.6%	64.2%	58.5%
Ingeschreven bij CWI	30.5%	34.7%	34.9%	38.8%
Anders	11.4%	14.4%	15.9%	18.7%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	93.9%	84.8%	76.8%	56.4%
Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar uitzendbaan				
Eerste directe dienstverband				
Een volgend direct dienstverband	20.2%	29.4%	32.9%	34.0%
Eerste uitzendbaan	27.6%	12.3%	8.1%	3.2%
Een volgende uitzendbaan	14.9%	17.3%	15.7%	12.4%
Totaal werkend	62.7%	59.0%	56.6%	49.6%
Ingeschreven bij CWI	32.6%	36.2%	37.9%	43.7%
Anders	10.9%	13.7%	15.3%	17.4%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	88.4%	75.7%	66.3%	48.3%

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel B.15: Arbeidsmarktstatus 6, 12, 18 en 30 maanden na werkherhvatting vanuit een CWI-inschrijving, *subpopulatie lager opgeleiden (basis of Vbo)*, 2001-2005

	Arbeidsmarktstatus na			
	6 maanden	12 maanden	18 maanden	30 maanden
Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar direct dienstverband				
Eerste directe dienstverband	63.6%	44.9%	38.0%	29.1%
Een volgend direct dienstverband	13.5%	24.3%	30.6%	35.6%
Eerste uitzendbaan				
Een volgende uitzendbaan	4.2%	5.0%	5.4%	5.5%
Totaal werkend	81.3%	74.1%	74.0%	70.2%
Ingeschreven bij CWI	19.3%	23.9%	23.5%	26.8%
Anders	15.1%	17.5%	17.7%	18.0%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	97.6%	91.6%	84.3%	65.2%
Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar uitzendbaan				
Eerste directe dienstverband				
Een volgend direct dienstverband	28.9%	38.6%	42.6%	43.8%
Eerste uitzendbaan	23.0%	9.1%	5.3%	2.0%
Een volgende uitzendbaan	17.9%	18.8%	17.6%	15.3%
Totaal werkend	69.8%	66.5%	65.5%	61.1%
Ingeschreven bij CWI	19.7%	23.4%	25.2%	30.2%
Anders	18.3%	19.7%	19.6%	19.9%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	95.5%	87.1%	79.0%	60.6%

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel B.16: Arbeidsmarktstatus 6, 12, 18 en 30 maanden na werkherhvatting vanuit een CWI-inschrijving, *subpopulatie middelbaar opgeleiden (Mbo, Havo, Vwo)*, 2001-2005

Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar direct dienstverband				
	Arbeidsmarktstatus na			
	6 maanden	12 maanden	18 maanden	30 maanden
Eerste directe dienstverband	66.0%	47.2%	39.7%	30.2%
Een volgend direct dienstverband	15.0%	26.5%	33.8%	40.1%
Eerste uitzendbaan				
Een volgende uitzendbaan	4.3%	5.3%	5.9%	6.2%
Totaal werkend	85.4%	79.0%	79.3%	76.5%
Ingeschreven bij CWI	13.5%	18.1%	17.7%	20.9%
Anders	9.3%	11.6%	11.8%	12.7%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	<i>98.1%</i>	<i>90.7%</i>	<i>81.7%</i>	<i>59.4%</i>
Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar uitzendbaan				
Eerste directe dienstverband				
Een volgend direct dienstverband	34.9%	47.3%	51.5%	53.3%
Eerste uitzendbaan	24.5%	9.9%	5.7%	2.0%
Een volgende uitzendbaan	18.3%	18.5%	17.3%	15.6%
Totaal werkend	77.7%	75.7%	74.5%	70.9%
Ingeschreven bij CWI	14.6%	17.6%	19.4%	23.9%
Anders	14.7%	15.5%	15.5%	15.4%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	<i>96.6%</i>	<i>87.5%</i>	<i>78.0%</i>	<i>56.2%</i>

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel B.17: Arbeidsmarktstatus 6, 12, 18 en 30 maanden na werkherhvatting vanuit een CWI-inschrijving, *subpopulatie hoger opgeleiden (Hbo of Wo)*, 2001-2005

Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar direct dienstverband				
	Arbeidsmarktstatus na			
	6 maanden	12 maanden	18 maanden	30 maanden
Eerste directe dienstverband	70.2%	53.9%	46.5%	37.4%
Een volgend direct dienstverband	14.2%	25.1%	31.6%	38.6%
Eerste uitzendbaan				
Een volgende uitzendbaan	2.9%	3.2%	3.4%	3.2%
Totaal werkend	87.2%	82.2%	81.4%	79.2%
Ingeschreven bij CWI	11.0%	14.1%	14.8%	16.3%
Anders	7.3%	9.7%	10.2%	11.6%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	<i>98.0%</i>	<i>91.0%</i>	<i>81.6%</i>	<i>59.3%</i>
Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar uitzendbaan				
Eerste directe dienstverband				
Een volgend direct dienstverband	40.4%	55.2%	60.9%	63.3%
Eerste uitzendbaan	25.2%	10.2%	5.6%	2.1%
Een volgende uitzendbaan	15.8%	14.8%	13.0%	10.6%
Totaal werkend	81.4%	80.2%	79.6%	76.1%
Ingeschreven bij CWI	10.8%	12.8%	13.9%	16.7%
Anders	14.4%	15.2%	14.8%	15.6%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	<i>97.2%</i>	<i>88.9%</i>	<i>78.8%</i>	<i>56.9%</i>

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel B.18: Arbeidsmarktstatus 6, 12, 18 en 30 maanden na werkherhvatting vanuit een CWI-inschrijving, *subpopulatie mannen*, 2001-2005

Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar direct dienstverband				
	Arbeidsmarktstatus na			
	6 maanden	12 maanden	18 maanden	30 maanden
Eerste directe dienstverband	62.9%	44.6%	37.5%	27.9%
Een volgend direct dienstverband	13.7%	24.7%	30.8%	35.9%
Eerste uitzendbaan				
Een volgende uitzendbaan	4.6%	5.5%	6.0%	6.1%
Totaal werkend	81.2%	74.8%	74.3%	69.9%
Ingeschreven bij CWI	19.2%	23.4%	23.4%	27.7%
Anders	12.3%	14.7%	15.0%	16.0%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	<i>94.5%</i>	<i>85.9%</i>	<i>77.4%</i>	<i>56.4%</i>
Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar uitzendbaan				
Eerste directe dienstverband				
Een volgend direct dienstverband	28.3%	38.5%	42.6%	43.1%
Eerste uitzendbaan	21.2%	8.6%	5.0%	1.8%
Een volgende uitzendbaan	19.6%	20.0%	18.8%	16.6%
Totaal werkend	69.1%	67.2%	66.4%	61.5%
Ingeschreven bij CWI	21.6%	24.7%	26.2%	31.6%
Anders	16.0%	17.5%	17.6%	18.2%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	<i>91.4%</i>	<i>79.9%</i>	<i>70.6%</i>	<i>50.4%</i>

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel B.19: Arbeidsmarktstatus 6, 12, 18 en 30 maanden na werkherhvatting vanuit een CWI-inschrijving, *subpopulatie vrouwen*, 2001-2005

Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar direct dienstverband				
	Arbeidsmarktstatus na			
	6 maanden	12 maanden	18 maanden	30 maanden
Eerste directe dienstverband	61.2%	45.2%	38.4%	30.4%
Een volgend direct dienstverband	14.5%	24.8%	30.0%	35.0%
Eerste uitzendbaan				
Een volgende uitzendbaan	3.9%	4.4%	4.6%	4.3%
Totaal werkend	79.6%	74.4%	73.0%	69.7%
Ingeschreven bij CWI	22.7%	24.7%	25.9%	28.7%
Anders	13.4%	16.3%	16.8%	17.3%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	<i>93.7%</i>	<i>84.4%</i>	<i>75.4%</i>	<i>55.0%</i>
Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar uitzendbaan				
Eerste directe dienstverband				
Een volgend direct dienstverband	32.1%	44.4%	48.6%	50.3%
Eerste uitzendbaan	22.1%	9.1%	5.2%	1.8%
Een volgende uitzendbaan	16.7%	16.1%	14.2%	11.6%
Totaal werkend	71.0%	69.6%	68.0%	63.6%
Ingeschreven bij CWI	20.9%	23.2%	25.2%	29.7%
Anders	15.4%	16.9%	17.1%	17.6%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	<i>90.3%</i>	<i>79.5%</i>	<i>70.0%</i>	<i>51.6%</i>

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel B.20: Arbeidsmarktstatus 6, 12, 18 en 30 maanden na werkherhvatting vanuit een CWI-inschrijving, *subpopulatie alloctonen volgens Wet Samen*, 2001-2005

Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar direct dienstverband				
	Arbeidsmarktstatus na			
	6 maanden	12 maanden	18 maanden	30 maanden
Eerste directe dienstverband	56.7%	39.6%	32.7%	24.2%
Een volgend direct dienstverband	13.1%	22.7%	27.3%	31.3%
Eerste uitzendbaan				
Een volgende uitzendbaan	5.8%	6.7%	7.2%	6.9%
Totaal werkend	75.6%	69.0%	67.2%	62.4%
Ingeschreven bij CWI	24.2%	27.2%	28.5%	32.4%
Anders	17.3%	20.3%	20.6%	20.9%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	<i>95.0%</i>	<i>87.5%</i>	<i>79.8%</i>	<i>60.8%</i>
Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar uitzendbaan				
Eerste directe dienstverband				
Een volgend direct dienstverband	24.0%	33.1%	36.8%	37.8%
Eerste uitzendbaan	21.5%	8.5%	4.8%	1.6%
Een volgende uitzendbaan	19.4%	20.1%	18.6%	15.7%
Totaal werkend	64.9%	61.7%	60.2%	55.1%
Ingeschreven bij CWI	24.4%	27.8%	29.6%	34.7%
Anders	17.6%	20.0%	20.5%	21.1%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	<i>92.3%</i>	<i>82.6%</i>	<i>74.5%</i>	<i>56.8%</i>

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel B.21: Arbeidsmarktstatus 6, 12, 18 en 30 maanden na werkherhvatting vanuit een CWI-inschrijving, *subpopulatie niet-alloctonen volgens Wet Samen*, 2001-2005

Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar direct dienstverband				
	Arbeidsmarktstatus na			
	6 maanden	12 maanden	18 maanden	30 maanden
Eerste directe dienstverband	64.3%	47.0%	40.1%	31.2%
Een volgend direct dienstverband	14.5%	25.6%	31.8%	37.4%
Eerste uitzendbaan				
Een volgende uitzendbaan	3.7%	4.3%	4.6%	4.6%
Totaal werkend	82.5%	76.9%	76.5%	73.2%
Ingeschreven bij CWI	19.5%	22.7%	22.8%	26.2%
Anders	11.0%	13.4%	13.8%	14.7%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	<i>93.8%</i>	<i>84.3%</i>	<i>75.2%</i>	<i>53.7%</i>
Werkherhvatting vanuit CWI-inschrijving naar uitzendbaan				
Eerste directe dienstverband				
Een volgend direct dienstverband	33.9%	46.6%	51.1%	52.8%
Eerste uitzendbaan	21.7%	9.1%	5.3%	2.0%
Een volgende uitzendbaan	17.8%	17.2%	15.6%	13.4%
Totaal werkend	73.3%	72.8%	72.0%	68.2%
Ingeschreven bij CWI	19.3%	21.4%	23.1%	27.7%
Anders	14.5%	15.3%	15.1%	15.4%
<i>Aandeel nog waargenomen</i>	<i>90.1%</i>	<i>77.8%</i>	<i>67.7%</i>	<i>47.1%</i>

Bron: CBS microbestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Bijlage C Analysemodel en resultaten

Rechte tellingen van het aantal personen dat zich in een bepaalde arbeidsmarkttoestand bevindt (standen), dan wel overgaat van de ene naar de andere arbeidsmarkttoestand (stromen), zijn een goede manier om een indruk te krijgen van (dynamiek in) loopbanen. Voor het bepalen van zuivere kansen op overgangen in arbeidsmarkttoestanden, de invloed van persoonskenmerken daarop en het effect van uitzendarbeid of de conjuncturele situatie, is het van essentieel belang om een goed analysemodel op te stellen. Overgangskansen worden door een groot aantal verschillende invloedsfactoren bepaald en wanneer die niet allemaal tegelijk in de analyse worden betrokken bestaat het gevaar dat we effecten toekennen aan factoren die daarvoor niet verantwoordelijk zijn. In rechte tellingen wordt bijvoorbeeld geen rekening gehouden met een verandering in de samenstelling van de waargenomen populatie door de tijd heen of met de verschillende lengtes van perioden dat we loopbanen van personen kunnen volgen. De onderzoekspopulatie wordt in de loop van de tijd dus steeds selectiever, waardoor geen algemene conclusies kunnen worden gebaseerd op rechte tellingen.

Nut en noodzaak analysemodel

Een paar voorbeelden kunnen nut en noodzaak van een analysemodel verduidelijken. Wanneer we twee personen volgen die vanuit een CWI-inschrijving het werk hervatten, waarvan de ene na 7 maanden terugvalt op een WW-uitkering en de ander na 11 maanden, dan zien we in de rechte tellingen zowel na een half jaar als na een jaar dezelfde situatie voor beide personen, terwijl er sprake is van twee verschillende loopbanen. Als de eerste persoon een man is en de tweede persoon een vrouw, dan zegt het verschil in baanduur wellicht iets over het verschil in arbeidsmarktpositie tussen mannen en vrouwen. Een goed analysemodel houdt rekening met het verschil in baanduur en probeert deze toe te schrijven aan kenmerken van personen. Een dergelijk model heeft daarmee meerwaarde boven rechte tellingen.

Nog belangrijker wordt de vergelijking wanneer de eerste persoon het werk hervat met een uitzendbaan en de tweede met een regulier dienstverband. Omdat we willen onderzoeken in hoeverre uitzendbanen effect hebben op de verdere loopbaan van personen, is het van essentieel belang om met het verschil in baanduur rekening te houden en tegelijkertijd te corrigeren voor de invloed van geslacht. Dit kan alleen met een analysemodel en niet op grond van rechte tellingen.

We breiden het voorbeeld verder uit met de invloed van de conjunctuur. Wanneer de eerste persoon in 2001 start met een baan en de tweede persoon in 2004, dan kan een deel van het verschil in dynamiek van de loopbaan wellicht worden toegeschreven aan conjuncturele omstandigheden. In een opgaande conjunctuur neemt het aantal uitzendbanen sneller toe dan het aantal directe dienstverbanden. Tegelijkertijd neemt de totale uitstroom van werkzoekenden van niet-werkend naar werkend toe. Om beide processen uit elkaar te halen en zo het werkelijke effect van uitzendbanen op doorstroom naar bijvoorbeeld banen in direct dienstverband te meten (opstapfunctie van uitzendarbeid), dient in het analysemodel rekening te worden gehouden met de economische conjuncturele omstandigheden.

Ten slotte wijzen we nog op het verschil in duur dat personen worden waargenomen in de onderzoekspopulatie. Omdat de waarnemingsperiode beperkt is tot het eind van 2005, kunnen we iemand die in 2001 het werk heeft hervat vanuit een CWI-inschrijving 3 jaar langer volgen dan een persoon die pas in 2004 het werk heeft hervat. Toch willen we beide personen met elkaar vergelijken. Een analysemodel kan expliciet rekening houden met verschillen in de waarnemingsduur tussen personen. Enerzijds door de wel waargenomen overlap in duur rechtstreeks te vergelijken, anderzijds door de veronderstelling te maken dat de loopbanen van soortgelijke personen zich in de loop van de tijd ook soortgelijk zullen ontwikkelen.

Afbakening van de analyse

Nu is het ondoenlijk om alle dynamiek in de loopbanen van personen die het werk hervatten vanuit een CWI-inschrijving volledig in kaart te brengen, laat staan te modelleren. Sommige personen veranderen meerdere keren per jaar van baan, of wisselen veelvuldig perioden van werk af met perioden als niet-werkende werkzoekende. Om toch iets te kunnen zeggen over de werkelijke invloed van factoren op de dynamiek in loopbanen van CWI-cliënten die het werk hervatten, beschouwen we de meest voorkomende overgang in ons analysebestand, namelijk de eerste overgang na werkhervatting. Dat betekent dat we kijken naar de overgang vanuit de eerste baan naar een andere arbeidsmarkttoestand, bijvoorbeeld een volgende baan of een uitkering. Daarmee voeren we slechts een partiële analyse van de dynamiek in loopbanen van CWI-cliënten uit, maar wel een analyse die meer zegt dan alleen iets over de eerste verandering van arbeidsmarkttoestand na werkhervatting. Immers, een deel van de werkhervatters komt na verloop van tijd weer terug bij CWI, waarna het kansproces na werkhervatting zich herhaalt. Bovendien is het de vraag of bijvoorbeeld een eerste overgang van een uitzendbaan naar een nieuwe uitzendbaan veel zal verschillen van een tweede overgang naar een nieuwe uitzendbaan, zeker als we ook rekening houden met de duur van de uitzendbaan. Hetzelfde geldt voor de overgang naar een baan in direct dienstverband. Door de gevonden effecten van invloedsfactoren op de eerste overgang in arbeidsmarktsituatie te leggen naast de rechte tellingen van personen in verschillende arbeidsmarkttoestanden op verschillende momenten in de loopbaan, wordt een meer compleet beeld van de dynamiek in loopbanen van CWI-cliënten verkregen.

Multivariaat competing risks duurmodel

Als model voor het analyseren van overgangen in arbeidsmarkttoestanden maken we gebruik van een zogenaamd multivariaat competing risks duurmodel. Hiermee kunnen we overgangen naar meerdere arbeidsmarkttoestanden modelleren, kunnen we rekening houden met de invloed van de baanduur op die overgang en met verschillen tussen personen in verschillende toestanden (selectie-effecten). Hieronder leggen we dat nader uit.

Een duurmodel analyseert de kans op een overgang vanuit de ene naar de andere toestand, rekening houdend met de duur van de periode dat iemand zich al in een bepaalde toestand bevindt. De kans om vanuit een baan werkloos te worden kan immers verschillend zijn na een dienstverband van 1 of 2 jaar. Tegelijkertijd is het mogelijk om in een duurmodel rekening te houden met zogenaamde onvoltooide duren. Als aan het eind van de waarnemingsduur, in ons geval 31 december 2005, een persoon nog altijd een baan heeft, is die persoon in de tussentijd niet werkloos geworden. Dat feit geeft informatie over de kans voor die persoon om werkloos te worden vanuit een baan: die is waarschijnlijk klein. Het feit dat een duurmodel rekening houdt met onvoltooide duren (ook wel afgekapte of gecensureerde waarnemingen genoemd) maakt het

mogelijk om personen met verschillende lengtes van de waarnemingsperiode toch goed met elkaar te vergelijken.

Een duurmodel dat rekening houdt met verschillende mogelijke overgangen vanuit één bepaalde toestand, wordt een *competing risks* duurmodel genoemd. Er zijn dan zogenaamde concurrerende risico's (*competing risks*) op uitstroom uit die ene toestand. Vanuit een baan kan iemand immers een andere baan vinden of werkloos worden, maar ook besluiten om te stoppen met werken om voor de kinderen te zorgen (niet langer actief op de arbeidsmarkt). Met de in het onderzoek onderscheiden vijf toestanden zijn er verschillende *competing risks* vanuit een situatie van werk. Na een verdere clustering van toestanden worden de volgende *competing risks* vanuit een eerste baan na werkhervatting vanuit een CWI-inschrijving in het analysemodel onderscheiden:

- Overgang naar uitzendwerk bij een andere werkgever
- Overgang naar een direct dienstverband bij een andere werkgever
- Terugkeer met een hernieuwde inschrijving bij CWI (met of zonder uitkering)
- Overgang naar een andere arbeidsmarktsituatie (zonder baan of inschrijving bij CWI)

Daarmee analyseren we een duurmodel met 4 *competing risks*. Het verschil tussen een uitzendbaan en een direct dienstverband in de uitgangssituatie wordt gemodelleerd aan de hand van een dummy-variabele (wel of geen uitzendbaan). De vast te stellen modelcoëfficiënt bij deze dummy-variabele in de kans op een direct dienstverband is een indicator voor de opstapfunctie van uitzendarbeid.

Omdat ons *competing risks* duurmodel de overgang van de ene toestand naar concurrerende andere toestanden verklaard uit meerdere factoren tegelijk, zoals persoonskenmerken, baankenmerken en het moment van werkhervatting, naast het effect van de baanduur zelf, wordt het model een multivariaat *competing risks* duurmodel genoemd. Daarmee kan worden gecorrigeerd voor selectie-effecten die ontstaan omdat een selectief deel van de populatie na verloop van tijd in bepaalde toestanden wordt aangetroffen. Eigenlijk zorgt een multivariaat analysemodel ervoor dat de analyse wordt uitgevoerd voor bijvoorbeeld mannen en vrouwen apart, voor jongeren en ouderen apart enzovoort. Maar door dit tegelijkertijd te doen in één model, wordt zeer efficiënt omgegaan met de beschikbare informatie in het beperkte aantal waarnemingen.

Technische uitleg

Omdat elke overgangskans vanuit de eerste baan na werkhervatting afhankelijk is van de verstreken baanduur, is er sprake van een conditionele kans die ook wel wordt aangeduid als 'hazard rate'. Voor de kans op uitstroom naar toestand w wordt deze hazard rate gespecificeerd als

$$\theta_w(t | x, \alpha_w) = \lambda_w(t) \exp(x' \beta_w + \alpha_w)$$

waarbij $\lambda_w(t)$ een uitdrukking is voor de individuele duurafhankelijkheid (hoe de kans op een overgang naar toestand w afhangt van de verstreken baanduur t), x een vector is van

achtergrondkenmerken van een persoon (persoonskenmerken én baankenmerken) en α_w een constante. De coëfficiënten β_w en α_w worden geschat. De individuele duurzaamheidskans wordt flexibel gemodelleerd aan de hand van de stapfunctie

$$\lambda_w(t) = \exp\left(\sum_{j=1}^J \lambda_{wj} I(t_{j-1} \leq t < t_j)\right)$$

waarin $j (= 1, \dots, J)$ een index is voor durintervallen en $I(t_{j-1} \leq t < t_j)$ een indicatorfunctie gelijk aan 1 als t binnen het durinterval (t_{j-1}, t_j) ligt. Ook de coëfficiënten λ_{wj} worden geschat. De conditionele dichtheid van door toestand w afgesloten baanduren is dan gelijk aan

$$f_w(t | x) = \theta_w(t | x) \exp\left(-\int_0^t \theta_w(s | x) ds\right)$$

Dit is de kans dat een persoon vanuit de eerste baan na werkhervatting doorstroomt naar arbeidsmarkttoestand w . Deze kans kunnen we gelijktijdig opstellen voor alle vier de competing risks van overgangen naar arbeidsmarkttoestanden w . De kans dat we *waarnemen* dat een persoon is doorgestroomd naar arbeidsmarkttoestand w is echter gelijk aan de kans dat deze persoon is doorgestroomd naar arbeidsmarkttoestand w vermenigvuldigd met de kans dat deze persoon *niet* is doorgestroomd naar één van de andere arbeidsmarkttoestanden $v \neq w$, wat kan worden uitgedrukt door:

$$f_w(t_w | x) = \theta_w(t_w | x) \prod_{v=1}^4 \exp\left(-\int_0^{t_w} \theta_v(s | x) ds\right)$$

Deze kansen zijn gebruikt in een Maximum Likelihood functie, waarmee de coëfficiënten van het multivariaat competing risks duurmodel zijn geschat.

Schattingresultaten

De analyse is uitgevoerd op een willekeurige 1-procent steekproef uit het totale onderzoeksbestand van 1.123.147 unieke werkhervattingen per persoon en betreft 11.131 personen die tussen 1 januari 2001 en 31 december 2005 het werk hebben hervat vanuit een inschrijving bij CWI, al dan niet in een uitzendbaan. Tabel C.1 laat alle schattingsresultaten zien. De eerste drie delen van de tabel betreffen de kans op doorstroom naar een (volgend) direct dienstverband en naar een (volgende) uitzendbaan. Schattingsresultaten voor de kans op terugstroom naar CWI of naar een andere arbeidsmarkttoestand worden getoond in de laatste drie delen van Tabel C.1. Voor de intervallen van duurzaamheidskans is gekozen voor zoveel mogelijk detail, rekening houdend met een voldoende aantal waarnemingen van overgangen per interval.

Tabel C.1: Schattingsresultaten analysemodel

Uitstroom naar	Direct dienstverband			Uitzendbaan		
	coëfficiënt	standaard fout	t-waarde	coëfficiënt	standaard fout	t-waarde
Duurafhankelijkheid						
Maand 1 (referentie)						
Maand 2	-0,5987	0,0586	-10,22	-0,7158	0,0670	-10,69
Maand 3	-0,8718	0,0691	-12,62	-1,0251	0,0825	-12,42
Maand 4	-0,7608	0,0690	-11,02	-1,1298	0,0922	-12,26
Maand 5	-1,0866	0,0840	-12,93	-1,3577	0,1125	-12,07
Maand 6	-0,8633	0,0787	-10,97	-1,3982	0,1203	-11,62
Maand 7	-0,7665	0,0813	-9,43	-1,4836	0,1387	-10,70
Maand 8	-1,2448	0,1043	-11,94	-1,8447	0,1756	-10,51
Maand 9	-1,1720	0,1035	-11,32	-1,4097	0,1493	-9,44
Maand 10	-1,4929	0,1262	-11,83	-1,7478	0,1898	-9,21
Maand 11	-1,5167	0,1298	-11,68	-1,7741	0,2002	-8,86
Maand 12	-1,0501	0,1096	-9,58	-0,9007	0,1409	-6,39
Maand 13 tot en met 15	-1,6726	0,0960	-17,42	-2,2347	0,1742	-12,83
Maand 16 tot en met 18	-1,8959	0,1131	-16,76	-2,3070	0,1971	-11,70
Maand 19 tot en met 21	-1,9226	0,1242	-15,48	-3,1767	0,3362	-9,45
Maand 22 tot en met 23	-2,3547	0,1960	-12,01	-2,7097	0,3565	-7,60
Maand 24	-1,7777	0,2165	-8,21	-1,7738	0,3366	-5,27
Maand 25 tot en met 30	-2,3740	0,1348	-17,62	-3,4329	0,3569	-9,62
Maand 31 tot en met 35	-2,3800	0,1649	-14,43	-3,4727	0,4501	-7,72
Maand 36	-2,4758	0,4105	-6,03	-3,2887	1,0014	-3,28
Maand 37 en verder	-2,8410	0,1490	-19,06	-3,8172	0,3821	-9,99
Geslacht						
Man (referentie)						
Vrouw	0,0778	0,0365	2,13	-0,0718	0,0474	-1,52
Leeftijd						
Tot 20 jaar (referentie)						
20 tot 25 jaar	-0,2595	0,0642	-4,04	-0,0894	0,0773	-1,16
25 tot 30 jaar	-0,4070	0,0689	-5,90	-0,1320	0,0835	-1,58
30 tot 35 jaar	-0,4503	0,0734	-6,13	-0,2216	0,0918	-2,41
35 tot 40 jaar	-0,4732	0,0791	-5,98	-0,3208	0,1022	-3,14
40 tot 45 jaar	-0,4861	0,0854	-5,69	-0,4257	0,1159	-3,67
45 tot 50 jaar	-0,4798	0,0939	-5,11	-0,4774	0,1319	-3,62
50 tot 55 jaar	-0,6988	0,1073	-6,51	-0,5362	0,1497	-3,58
55 jaar en ouder	-0,4857	0,1307	-3,72	-0,7912	0,2288	-3,46
Opleidingsniveau						
Hooguit basisonderwijs (referentie)						
VBO niveau	0,2274	0,1239	1,84	0,0099	0,1402	0,07
MBO/HAVO/VWO niveau	0,2315	0,1214	1,91	-0,1330	0,1371	-0,97
HBO niveau	0,3323	0,1292	2,57	-0,3851	0,1600	-2,41
WO niveau	0,1136	0,1470	0,77	-0,7260	0,2148	-3,38
Opleidingsniveau onbekend	0,2429	0,1186	2,05	-0,0198	0,1315	-0,15

Tabel C.1: Schattingsresultaten analysemodel, vervolg

Uitstroom naar	Direct dienstverband			Uitzendbaan		
	coëfficiënt	standaard fout	t-waarde	coëfficiënt	standaard fout	t-waarde
Afstand tot arbeid						
Fase 1 (referentie)						
Fase 2	-0,0073	0,0705	-0,10	0,0672	0,0899	0,75
Fase 3	-0,1266	0,0698	-1,81	0,1589	0,0862	1,84
Fase 4	-0,1245	0,0841	-1,48	0,2133	0,1043	2,04
Fase nader te bepalen	-0,0144	0,0645	-0,22	0,0522	0,0802	0,65
Fase onbekend	-0,1979	0,9789	-0,20	-0,5132	0,7129	-0,72
Burgerlijke staat						
Gehuwd/samenwonend (referentie)						
Ongehuwd	0,0564	0,0470	1,20	0,2398	0,0631	3,80
Verweduwd	0,1448	0,2470	0,59	-0,1563	0,4547	-0,34
Gescheiden	0,0227	0,0645	0,35	0,1836	0,0881	2,08
Etniciteit						
Autochtoon (referentie)						
Allochtoon	-0,1965	0,0478	-4,11	0,3805	0,0553	6,88
Overig niet autochtoon	-0,0662	0,0660	-1,00	0,1704	0,0860	1,98
Woonregio						
Noord	-0,3289	0,0625	-5,27	0,3474	0,0767	4,53
Oost	-0,1515	0,0504	-3,00	0,3664	0,0646	5,68
West (referentie)						
Midden	-0,0329	0,0640	-0,51	0,1622	0,0909	1,78
Zuid	-0,1593	0,0463	-3,44	0,2512	0,0615	4,08
Conjunctuur						
Start werk in 2001 (referentie)						
Start werk in 2002	-0,1058	0,0486	-2,18	-0,0965	0,0698	-1,38
Start werk in 2003	-0,0723	0,0488	-1,48	-0,1238	0,0687	-1,80
Start werk in 2004	-0,3858	0,0525	-7,35	-0,1792	0,0684	-2,62
Start werk in 2005	-0,6720	0,0779	-8,63	0,3785	0,0725	5,22
Duur van inschrijving bij CWI						
Minder dan 1 maand (referentie)						
1 tot en met 3 maanden	-0,1035	0,0438	-2,36	-0,1598	0,0551	-2,90
4 tot en met 6 maanden	-0,2202	0,0570	-3,86	-0,3215	0,0771	-4,17
7 tot en met 12 maanden	-0,3047	0,0731	-4,17	-0,3098	0,0940	-3,29
13 maanden en meer	-0,3142	0,0808	-3,89	-0,5001	0,1125	-4,45
Uitkering tijdens inschrijving						
Geen (referentie)						
WW	0,1180	0,0437	2,70	0,0243	0,0583	0,42
AO	0,1790	0,0660	2,71	0,0852	0,0800	1,06
ABW	0,1160	0,1481	0,78	-0,0007	0,2010	0,00
Combinatie WW en AO	0,5028	0,1863	2,70	0,1175	0,2958	0,40
Combinatie WW en ABW	0,3972	0,1078	3,69	0,0367	0,1746	0,21
Combinatie AO en ABW	0,2031	0,4142	0,49	-0,5006	0,7122	-0,70

Tabel C.1: Schattingsresultaten analysemodel, vervolg

Uitstroom naar	Direct dienstverband			Uitzendbaan		
	coëfficiënt	standaard fout	t-waarde	coëfficiënt	standaard fout	t-waarde
Bedrijfstak van herkomst						
Landbouw en visserij	0,3202	0,1416	2,26	0,3244	0,2674	1,21
Voeding- en genotmiddelen	-0,4065	0,2483	-1,64	-0,0010	0,3858	0,00
Metaalindustrie	-0,6118	0,2324	-2,63	-0,2182	0,3284	-0,66
Overige industrie	-0,5177	0,1281	-4,04	-0,0773	0,2171	-0,36
Bouwnijverheid en installatie	-0,3780	0,1204	-3,14	-0,5252	0,2400	-2,19
Groothandel	-0,2694	0,1160	-2,32	-0,2177	0,2219	-0,98
Detailhandel	-0,1640	0,1005	-1,63	0,0018	0,1916	0,01
Horeca	0,3439	0,1068	3,22	0,3758	0,1976	1,90
Transport excl. post	0,0042	0,1222	0,03	0,1459	0,2284	0,64
Post en telecom	0,1722	0,1760	0,98	0,2525	0,3383	0,75
Financiële instellingen	0,0964	0,1535	0,63	0,9551	0,2305	4,14
Automatisering	-0,1709	0,1843	-0,93	-0,5703	0,4736	-1,20
Overige zak. dienst. (referentie)						
Openbaar bestuur	0,1260	0,0895	1,41	0,3301	0,1721	1,92
Onderwijs	-0,6732	0,1557	-4,33	-0,6748	0,3010	-2,24
Zorg	-0,2406	0,1342	-1,79	-0,4127	0,3007	-1,37
Overige sectoren	-0,3576	0,1042	-3,43	-0,7981	0,2323	-3,44
Type bij uitstroom CWI						
Direct dienstverband (referentie)						
Uitzendbaan	0,8471	0,0827	10,24	1,9223	0,1566	12,28
Constante	-0,9368	0,1648	-5,69	-2,3266	0,2305	-10,10

Tabel C.1: Schattingsresultaten analysemodel, vervolg

Uitstroom naar	Hernieuwde inschrijving CWI			Anders		
	coëfficiënt	standaard fout	t-waarde	coëfficiënt	standaard fout	t-waarde
Duurafhankelijkheid						
Maand 1 (referentie)						
Maand 2	-0,3751	0,0922	-4,07	0,3048	0,1183	2,58
Maand 3	-0,7905	0,1131	-6,99	-0,0518	0,1369	-0,38
Maand 4	-0,6752	0,1125	-6,00	-0,4208	0,1601	-2,63
Maand 5	-0,8389	0,1271	-6,60	-0,6367	0,1840	-3,46
Maand 6	-0,2301	0,1032	-2,23	-0,2565	0,1638	-1,57
Maand 7	-0,2185	0,1092	-2,00	-0,6439	0,2026	-3,18
Maand 8	-0,6658	0,1349	-4,94	-1,0134	0,2458	-4,12
Maand 9	-0,6915	0,1394	-4,96	-0,6213	0,2119	-2,93
Maand 10	-0,6935	0,1468	-4,72	-0,9719	0,2585	-3,76
Maand 11	-0,8780	0,1617	-5,43	-0,8213	0,2464	-3,33
Maand 12	-0,0916	0,1217	-0,75	0,1782	0,1716	1,04
Maand 13 tot en met 15	-0,9534	0,1190	-8,01	-1,1682	0,2014	-5,80
Maand 16 tot en met 18	-1,6376	0,1672	-9,80	-1,5681	0,2529	-6,20
Maand 19 tot en met 21	-1,1875	0,1488	-7,98	-1,5186	0,2665	-5,70
Maand 22 tot en met 23	-1,5053	0,2172	-6,93	-1,2055	0,2927	-4,12
Maand 24	-1,0197	0,2501	-4,08	-0,4248	0,2929	-1,45
Maand 25 tot en met 30	-1,5317	0,1546	-9,91	-1,4784	0,2336	-6,33
Maand 31 tot en met 35	-2,2534	0,2578	-8,74	-1,7751	0,3166	-5,61
Maand 36	-1,4593	0,4133	-3,53	-1,7315	0,7140	-2,43
Maand 37 en verder	-2,3681	0,2004	-11,81	-2,2990	0,2858	-8,04
Geslacht						
Man (referentie)						
Vrouw	-0,1100	0,0536	-2,05	-0,0063	0,0747	-0,08
Leeftijd						
Tot 20 jaar (referentie)						
20 tot 25 jaar	0,0817	0,1140	0,72	-0,7261	0,1204	-6,03
25 tot 30 jaar	0,1805	0,1165	1,55	-0,7671	0,1310	-5,86
30 tot 35 jaar	0,2469	0,1193	2,07	-0,7473	0,1384	-5,40
35 tot 40 jaar	0,2105	0,1257	1,67	-0,8595	0,1521	-5,65
40 tot 45 jaar	0,2422	0,1320	1,83	-1,0320	0,1681	-6,14
45 tot 50 jaar	0,2759	0,1398	1,97	-1,0393	0,1925	-5,40
50 tot 55 jaar	0,4651	0,1430	3,25	-0,7502	0,1947	-3,85
55 jaar en ouder	0,7504	0,1586	4,73	-0,4874	0,2248	-2,17
Opleidingsniveau						
Hooguit basisonderwijs (referentie)						
VBO niveau	-0,0985	0,1502	-0,66	-0,0737	0,1962	-0,38
MBO/HAVO/VWO niveau	-0,0802	0,1456	-0,55	0,0036	0,1925	0,02
HBO niveau	-0,0710	0,1641	-0,43	-0,2500	0,2334	-1,07
WO niveau	-0,2152	0,1967	-1,09	-0,3018	0,2830	-1,07
Opleidingsniveau onbekend	0,3223	0,1390	2,32	-0,0054	0,1807	-0,03

Tabel C.1: Schattingsresultaten analysemodel, vervolg

Uitstroom naar	Hernieuwde inschrijving CWI			Anders		
	coëfficiënt	standaard fout	t-waarde	coëfficiënt	standaard fout	t-waarde
Afstand tot arbeid						
Fase 1 (referentie)						
Fase 2	0,1772	0,0906	1,96	0,4833	0,1423	3,40
Fase 3	0,1624	0,0890	1,82	0,8295	0,1125	7,37
Fase 4	0,1638	0,1086	1,51	0,7094	0,1311	5,41
Fase nader te bepalen	-0,2556	0,0984	-2,60	0,3850	0,1229	3,13
Fase onbekend	0,3891	0,9949	0,39	1,0887	1,0153	1,07
Burgerlijke staat						
Gehuwd/samenwonend (referentie)						
Ongehuwd	0,1164	0,0645	1,80	0,1278	0,0988	1,29
Verweduwd	0,1420	0,2955	0,48	0,7469	0,3340	2,24
Gescheiden	0,2512	0,0801	3,13	0,1343	0,1260	1,07
Etniciteit						
Autochtoon (referentie)						
Allochtoon	0,3121	0,0656	4,75	0,2595	0,0886	2,93
Overig niet autochtoon	0,1676	0,0894	1,87	0,2921	0,1268	2,30
Woonregio						
Noord	0,4206	0,0794	5,30	0,0200	0,1216	0,16
Oost	0,1647	0,0725	2,27	-0,0435	0,1059	-0,41
West (referentie)						
Midden	-0,0721	0,1018	-0,71	-0,0333	0,1367	-0,24
Zuid	0,1733	0,0663	2,62	0,0734	0,0932	0,79
Conjunctuur						
Start werk in 2001 (referentie)						
Start werk in 2002	0,0885	0,0676	1,31	-0,0365	0,0958	-0,38
Start werk in 2003	-0,0317	0,0715	-0,44	-0,1205	0,1025	-1,18
Start werk in 2004	-0,2031	0,0739	-2,75	-0,2885	0,1073	-2,69
Start werk in 2005	-0,6080	0,1145	-5,31	-0,4694	0,1564	-3,00
Duur van inschrijving bij CWI						
Minder dan 1 maand (referentie)						
1 tot en met 3 maanden	-0,1515	0,0652	-2,32	0,3157	0,0937	3,37
4 tot en met 6 maanden	-0,0732	0,0781	-0,94	0,2068	0,1180	1,75
7 tot en met 12 maanden	-0,1528	0,0964	-1,59	-0,0151	0,1457	-0,10
13 maanden en meer	-0,4556	0,1117	-4,08	0,1517	0,1482	1,02
Uitkering tijdens inschrijving						
Geen (referentie)						
WW	0,0933	0,0613	1,52	-0,7298	0,1041	-7,01
AO	-0,2323	0,0964	-2,41	-0,1968	0,1129	-1,74
ABW	-0,0942	0,1854	-0,51	-0,6842	0,3002	-2,28
Combinatie WW en AO	-0,1268	0,2864	-0,44	-0,9120	0,5090	-1,79
Combinatie WW en ABW	-0,0218	0,1497	-0,15	-1,3554	0,3142	-4,31
Combinatie AO en ABW	0,3444	0,4568	0,75	-0,3951	0,7190	-0,55

Tabel C.1: Schattingsresultaten analysemodel, vervolg

Uitstroom naar	Hernieuwde inschrijving CWI			Anders		
	coëfficiënt	standaard fout	t-waarde	coëfficiënt	standaard fout	t-waarde
Bedrijfstak van herkomst						
Landbouw en visserij	0,5961	0,1865	3,20	0,1684	0,2767	0,61
Voeding- en genotmiddelen	0,7609	0,2301	3,31	-0,4699	0,4732	-0,99
Metaalindustrie	0,1893	0,2389	0,79	-1,4351	0,5991	-2,40
Overige industrie	-0,3498	0,1688	-2,07	-0,2505	0,2115	-1,18
Bouwnijverheid en installatie	0,5937	0,1401	4,24	-0,5221	0,2512	-2,08
Groothandel	0,1227	0,1538	0,80	-0,7385	0,2620	-2,82
Detailhandel	0,1557	0,1410	1,10	-0,1369	0,1891	-0,72
Horeca	-0,0346	0,1739	-0,20	0,0779	0,2071	0,38
Transport excl. post	-0,1401	0,1839	-0,76	-0,6548	0,2924	-2,24
Post en telecom	0,2744	0,2550	1,08	-0,2756	0,4076	-0,68
Financiële instellingen	0,0693	0,2228	0,31	-0,0638	0,3275	-0,19
Automatisering	0,0143	0,2508	0,06	-1,0426	0,5984	-1,74
Overige zak. dienst. (referentie)						
Openbaar bestuur	0,1314	0,1293	1,02	-0,0721	0,1763	-0,41
Onderwijs	-0,6215	0,2125	-2,92	0,0190	0,2140	0,09
Zorg	-0,5791	0,2171	-2,67	-0,9044	0,3277	-2,76
Overige sectoren	-0,4901	0,1545	-3,17	-0,3990	0,2011	-1,98
Type bij uitstroom CWI						
Direct dienstverband (referentie)						
Uitzendbaan	0,8481	0,1211	7,00	0,4631	0,1659	2,79
Constante	-2,9719	0,2261	-13,14	-2,6161	0,2968	-8,81



seo economisch onderzoek

Roetersstraat 29 . 1018 WB Amsterdam . T (+31) 20 525 16 30 . F (+31) 20 525 16 86 . www.seo.nl