

UWV

Kennisverslag

2017-2

Lambrecht van Eekelen
Marcel Spijkerman

WERKLOZE 50-PLUSSERS EN UITZENDWERK

Met uitzendwerk meer kans op een
niet-uitzendbaan

Kenniscentrum UWV

Maart 2017

Het UWV Kennisverslag is te vinden op

<http://www.uwv.nl/kennis>

Voor vragen over de publicatie:

telefoon (020) 687 51 88 of (020) 687 54 89



Lambrecht van Eekelen
Marcel Spijkerman

50-plussers die na een niet-uitzendbaan in de WW komen, vergroten door uitzendwerk hun kansen op een niet-uitzendbaan.

Werkloze 50-plussers en uitzendwerk

Samenvatting

50-plussers worden niet vaker werkloos dan mensen die jonger zijn dan 50 jaar, maar eenmaal werkloos duurt het veel langer voordat ze weer een baan vinden. Veel WW'ers hervatten het werk met een uitzendbaan. Dit geldt ook voor 50-plussers. Van de 50-plussers die in 2012 zijn ingestroomd in de WW en die werk hebben gevonden, heeft 34% werk hervat via een uitzendbaan. Hoewel uitzendwerk volwaardig werk is, geven veel uitzendkrachten aan liever een niet-uitzendbaan te hebben. In dit artikel geven we antwoord op de vraag of uitzendwerk voor 50-plussers betere kansen biedt op een niet-uitzendbaan. Uit de analyses kunnen we de volgende conclusies trekken:

- 50-plussers die vanuit uitzendwerk in de WW komen, stromen via de WW vaker uit naar uitzendwerk dan 50-plussers die vanuit een niet-uitzendbaan in de WW zijn gekomen.
- Voor 50-plussers die in een recent verleden uitzendwerk hebben gedaan en na instroom in de WW opnieuw uitzendwerk gaan doen, is uitzendwerk geen opstap naar een niet-uitzendbaan.
- Voor 50-plussers die vanuit een niet-uitzendbaan in de WW komen, is uitzendwerk wel een opstap naar een niet-uitzendbaan.
- De groep waarvoor uitzendwerk een opstap naar een niet-uitzendbaan is, doet niet vaak uitzendwerk, terwijl de groep waarvoor uitzendwerk geen opstap naar een niet-uitzendbaan is, juist wél vaak uitzendwerk doet.

Werk vinden moeilijk voor 50-plusser

Relatief veel ouderen zijn langdurig werkloos. Van de mensen die langer dan 1 jaar werkloos zijn, is ruim de helft 50 jaar of ouder. Eind januari 2017 verstrekten UWW 418.700 WW-uitkeringen, waarvan 200.400 aan 50-plussers. Ouderen worden niet vaker werkloos dan jongeren, maar eenmaal werkloos duurt het veel langer voordat ze weer een baan vinden. In de literatuur worden diverse oorzaken aangedragen voor het hoge aandeel ouderen dat langdurig werkloos is. Het Centraal Planbureau (CPB) wijst erop dat ouderen gemiddeld langer recht op WW hebben dan jongeren, maar ook vooroordelen van werkgevers spelen een rol. Ouderen zouden minder productief, relatief duur en minder flexibel zijn¹.

1

Graaf-Zijl, M. de, Horst, A. van der, & Vuuren, D. van. (2015). *Langdurige werkloosheid: Afwachten en hervormen*. CPB policy brief 2015/11. Den Haag: CPB.

2

Geijn, B. van der & Brink, A. van den. (2015). *50-plus uitzendkrachten aan het werk. Een verkennend onderzoek naar de betekenis van uitzendwerk voor 50-plussers*. Amsterdam: UWW.

Uit onderzoek blijkt dat uitzendwerk een opstap kan zijn naar een regulier contract. Ook UWW heeft de rol van uitzendwerk voor 50-plussers in de WW al eerder onderzocht. Toen bleek dat vooral relatief jonge, middelbaar en hoger opgeleide 50-plussers na een uitzendbaan vaker een niet-uitzendbaan vinden². Op basis van dit eerdere onderzoek kunnen we echter niet zeggen of deze groep die baan ook *via* dat uitzendwerk heeft gevonden. In dit artikel laten we zien dat uitzendwerk voor 50-plussers die voor instroom in de WW ook al uitzendwerk deden, geen opstap is naar een niet-uitzendbaan. Voor 50-plussers die voor instroom in de WW geen uitzendwerk deden, is uitzendwerk wel een opstap naar een niet-uitzendbaan. Het aantal 50-plussers dat voor instroom in de WW geen uitzendwerk deed maar dit vervolgens wel gaat doen, is echter klein.

Box 1

Perspectief voor 50-plussers

Sinds 2013 heeft het kabinet verschillende maatregelen genomen om werkzoekende 50-plussers te ondersteunen. In juni 2016 presenteerde de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een nieuw plan om de arbeidsmarktpositie van werkzoekende 50-plussers te verbeteren, genaamd 'Perspectief voor 50-plussers'. Dat plan heeft tot doel 50-plussers te ondersteunen bij het vinden van nieuw werk, werknemers wendbaarder te maken en werkgevers minder terughoudend te laten zijn bij het aannemen van nieuw personeel. Het actieplan is samen met de sociale partners opgesteld en heeft ex-profvoetballer John de Wolf als boegbeeld. Voor 2017 en 2018 heeft de minister 68 miljoen euro beschikbaar gesteld voor de uitvoering van het plan.

De belangrijkste nieuwe maatregelen in dit actieplan zijn:

- introductie van het tweedeloopbaanadvies in combinatie met het centraal aanspreekpunt voor werkgevers om de wendbaarheid van werkende 50-plussers op de arbeidsmarkt te vergroten;
- intensieve ondersteuning aan werkzoekenden die het hoogste risico hebben op langdurige werkloosheid;
- wegnemen belemmeringen bij de aansluiting vraag en aanbod in combinatie ondersteuning (mkb)ondernemingen;
- verlagen no-risk polis naar 56 jaar;
- experimenten meer werk;
- een campagne om de beeldvorming over 50-plussers te verbeteren.

Voor meer informatie: <http://www.uww.nl/overuww/pers/dossiers/50-plus.aspx>

3

Donker van Heel, P., Wit, J. de, & Buren, D. van. (2013). *Contractvormen en motieven van werkgevers en werknemers*. Rotterdam: Ecorys.

4

Segal, L.M., & Sullivan, D.G. (1997). *The Growth of Temporary Services Work*. *Journal of Economic Perspectives*, 11(2), 117-136.

Houseman, S.N. (1996). *Temporary, Part-Time, and Contract Employment in the United States: A Report on the W.E. Upjohn Institute's Employer Survey on Flexible Staffing Policies*. Kalamazoo, Michigan: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.

Autor, D.H. (2001). Why Do Temporary Help Firms Provide Free General Skills Training? *Quarterly Journal of Economics*, 116, 1409-1448.

5

Cockx, B., & Picchio M. (2011). *Scarring Effects of Remaining Unemployed for Long-Term Unemployed School-Leavers*. IZA DP No. 5937. Bonn: IZA. Houseman, S.N., Kalleberg, A., & Erickcek, G. (2003). The Role of Temporary Agency Employment in Tight Labor Markets. *Industrial and Labor Relations Review*, 57 (1), 105-127.

6

Jahn, E.J., & Rosholm, M. (2010). *Looking Beyond the Bridge: How Temporary Agency Employment Affects Labor Market Outcomes*. IZA DP No. 4973. Bonn: IZA.

7

Kvasnicka, M. (2009). *Does Temporary Agency Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment?* in Autor, D.H. (Ed.), *Studies of Labor Market Intermediation* (pp. 335-372). Chicago: University of Chicago Press.

8

Jahn, E.J., & Rosholm, M. (2014). *The Cyclicity of the Stepping Stone Effect of Temporary Agency Employment*. (Very preliminary version December 2014.)

9

Jahn, E.J., & Rosholm, M. (2012). *Is Temporary Agency Employment a Stepping Stone for Immigrants?* IZA DP No. 6405. Bonn: IZA.

10

Zijl, M. (2006). *Economic and social consequences of temporary employment*. Academisch proefschrift. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.

Uitzendwerk biedt kansen voor WW'ers

Een groot deel van de WW'ers vindt werk als uitzendkracht. Dit geldt ook voor oudere WW'ers. Uitzendwerk zorgt ervoor dat iemand zelf in een inkomen kan voorzien, maar de meeste WW'ers zouden het liefst (weer) een niet-uitzendbaan vinden³. In dit artikel beantwoorden we de vraag of uitzendwerk, behalve tot re-integratie op de arbeidsmarkt, ook leidt tot doorstroom naar een niet-uitzendbaan. In de literatuur wordt een aantal redenen genoemd waarom uitzendwerk de kans vergroot om een niet-uitzendbaan te vinden:

- Werkgevers kunnen een uitzendcontract gebruiken om te screenen of potentiële werknemers geschikt zijn⁴.
- Wie tijdens werkloosheid uitzendwerk verricht, heeft recente werkervaring en bouwt een relevant netwerk op⁵.

Aan de andere kant worden in de literatuur redenen genoemd waarom uitzendwerk de kans op het vinden van een niet-uitzendbaan verkleint:

- Tijdens een uitzendbaan hebben mensen minder tijd om een niet-uitzendbaan te vinden⁶.
- Iemand die langere tijd uitzendwerk heeft gedaan, wordt door werkgevers gezien als iemand die kennelijk geen niet-uitzendbaan kan vinden en daarom minder geschikt is⁷.

Vooral in het buitenland is veel onderzoek gedaan naar de rol van uitzendwerk als een opstap naar een niet-uitzendbaan. De uitkomsten zijn wisselend. Onderzoek in Duitsland toont aan dat uitzendwerk tot een grotere kans op betaald werk leidt en de kans op toekomstige werkloosheid verkleint. Het heeft echter geen invloed op de kans op een niet-uitzendbaan⁷.

Een ander onderzoek naar de situatie in Duitsland wijst uit dat werklozen die een uitzendbaan accepteren, tijdens uitzendwerk minder vaak een niet-uitzendbaan vinden. Na uitzendwerk blijken ze juist wel vaker een niet-uitzendbaan te vinden⁸. De omvang van beide effecten hangt samen met de conjunctuur. Wanneer de werkloosheid hoog is, neemt het negatieve effect tijdens uitzendwerk af terwijl het positieve effect na uitzendwerk toeneemt. Uitzendwerk heeft dan per saldo een positief effect op het vinden van een niet-uitzendbaan. Wanneer de werkloosheid laag is, vinden werklozen sneller een niet-uitzendbaan en is het effect van uitzendwerk kleiner en mogelijk negatief. Uit een ander onderzoek, dat betrekking heeft op Denemarken, blijkt dat uitzendwerk vooral voor migranten bijdraagt aan het vinden van een niet-uitzendbaan⁹. Ook in Nederlands onderzoek wordt voor sommige groepen een positief effect van uitzendwerk als opstap naar een niet-uitzendbaan gevonden. De kans op een niet-uitzendbaan neemt in Nederland toe voor vrouwen en allochtone mannen. Daar staat tegenover dat de kans op een niet-uitzendbaan juist afneemt voor autochtone mannen¹⁰.

Vaker laagopgeleid en jonger

De vraag die we in dit artikel beantwoorden, is of voor 50-plus-WW'ers uitzendwerk de kansen op een niet-uitzendbaan vergroot. Om deze vraag te beantwoorden maken we een vergelijking tussen 50-plus-WW'ers die wél en 50-plus-WW'ers die geen uitzendwerk hebben gedaan tijdens de WW. Om een goede vergelijking te kunnen maken moet wel rekening worden gehouden met de verschillende kenmerken van deze groepen. In tabel 1 maken we deze verschillen inzichtelijk.

Tabel 1

KENMERKEN VAN 50-PLUSSERS DIE IN 2012 ZIJN INGESTROOMD IN DE WW¹¹

Uitzendwerk sinds instroom WW	Wel uitzendwerk	Geen uitzendwerk	Totaal
Aantal	10.502	53.409	63.911
Percentage dat in 2011 uitzendbaar had^{***}	39,8%	3,0%	9,0%
Percentage dat in 2011 ook al WW-uitkering had^{***}	39,2%	19,7%	22,9%
Geslacht^{***}			
Vrouwen	29,0%	40,3%	38,5%
Mannen	71,0%	59,7%	61,5%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%
Leeftijd^{***}			
50-55 jaar	58,1%	43,0%	45,4%
55-60 jaar	33,7%	37,3%	36,7%
60-65 jaar	8,2%	19,7%	17,8%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%
Opleidingsniveau^{***}			
Geen startkwalificatie	37,8%	35,0%	35,4%
Havo/vwo/mbo	47,3%	37,0%	38,6%
Hbo/wo	14,9%	28,1%	25,9%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

^{***} Significant verschil (p<0,001) tussen geen en wel uitzendwerk sinds instroom in de WW o.b.v. Pearson Chi-kwadraattoets.

11 - Voor een verklaring voor het gekozen jaar, zie box 2.

12

10.502 van de 63.911 gevolgdde WW'ers.

Van de bijna 64.000 WW'ers die in het onderzoek zijn meegenomen, is 16% na instroom in de WW begonnen met uitzendwerk¹². De groep die na instroom in de WW in 2012 uitzendwerk gaat doen, verschilt in een aantal opzichten sterk van de groep die dat niet doet. Van de totale onderzoeksgroep heeft 9% in het jaar voorafgaand aan de WW uitzendwerk gedaan. Onder degenen die na instroom in de WW uitzendwerk doen, heeft bijna 40% voor instroom in de WW ook al uitzendwerk gedaan. Voor de groep die geen uitzendwerk doet na instroom in de WW, is dit percentage veel lager (3%). Een vergelijkbaar patroon zien we bij WW'ers die in 2011 al een WW-uitkering hadden en in 2012 opnieuw instroomden in de WW. Het aandeel dat in 2011 al een WW-uitkering heeft gehad, is voor de groep die uitzendwerk doet veel hoger dan voor de groep die geen uitzendwerk doet (respectievelijk 39,2% en 19,7%). De kenmerken van de groep WW'ers die sinds de WW-instroom uitzendwerk heeft gedaan, verschillen in een aantal opzichten sterk van die van de groep die dat niet heeft gedaan. De eerste groep is vaker man, gemiddeld jonger en vaker middelbaar opgeleid.

Uitzendwerk bevordert kans op een niet-uitzendbaar

Uit tabel 1 blijkt dat mensen die in 2011 al uitzendwerk deden, veel vaker vanuit de WW uitstromen naar uitzendwerk dan diegenen die in 2011 geen uitzendwerk deden. Het ligt voor de hand dat deze groepen sterk verschillen. Daarom maken we in de analyses van het effect van uitzendwerk op de uitstroom naar een niet-uitzendbaar onderscheid tussen deze 2 groepen. We willen bepalen of het doen van uitzendwerk uiteindelijk leidt tot een hogere uitstroom naar een niet-uitzendbaar. Daarom berekenen we voor de groep die uitzendwerk gaat doen wat de uitstroom naar een niet-uitzendbaar zou zijn geweest wanneer uitzendwerk niet mogelijk zou zijn geweest. Voor diegenen die uitzendwerk zijn gaan doen, vergelijken we dus 2 uitkomsten: de uitstroom naar een niet-uitzendbaar met uitzendwerk en de uitstroom naar een niet-uitzendbaar zonder uitzendwerk.

Box 2

Onderzoeksmethode

Om het effect van uitzendwerk op de uitstroom naar een niet-uitzendbaan te bepalen, is gebruikgemaakt van een duurmodel. In het duurmodel wordt de uitstroom naar een niet-uitzendbaan per tijdseenheid (de hazard) verklaard door een set uitkerings- en persoonskenmerken. Uitzendwerk is in dit model een verklarend kenmerk. In het model wordt rekening gehouden met selectie op niet-waargenomen kenmerken. Zo is bijvoorbeeld denkbaar dat meer gemotiveerde WW'ers eerder uitzendwerk gaan doen dan minder gemotiveerde WW'ers. Dit niet-waargenomen kenmerk is echter ook van invloed op de kans om een contract bij een vaste werkgever te krijgen. Om te corrigeren voor de invloed van niet-waargenomen kenmerken, maken we gebruik van het zogenaamde *timing of events* model zoals beschreven in Abbring

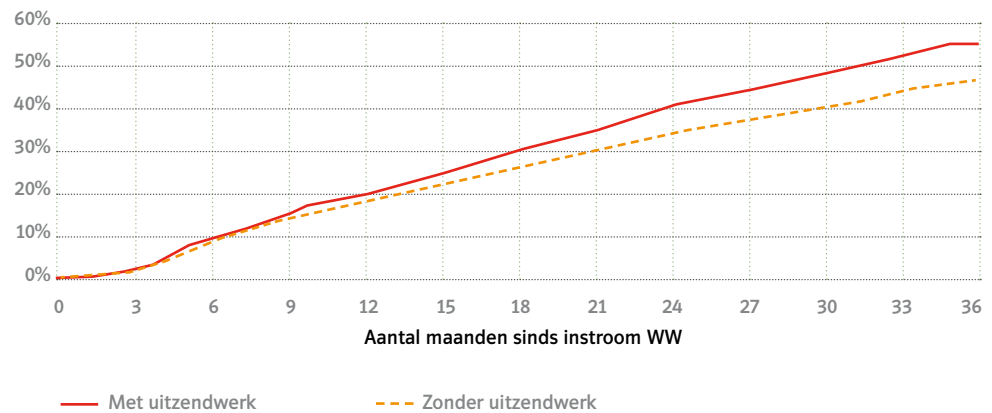
& Van den Berg (2003) http://personal.vu.nl/g.j.vanden.berg/abbringvandenbergh_ecta03.pdf. Omdat we het effect van uitzendwerk op het vinden van een niet-uitzendbaan willen simuleren, hebben we ook de duur van de periode van uitzendwerk aan het model toegevoegd. Zo worden uitstroom naar een niet-uitzendbaan, uitstroom naar uitzendwerk en de duur van uitzendwerk simultaan gemodelleerd.

Er is sprake van een niet-uitzendbaan wanneer deze baan minimaal 3 maanden heeft geduurd.

In het onderzoek kijken we naar de groep die in 2012 is ingestroomd in de WW en op het moment van instroom 50 jaar of ouder was. We kiezen voor 2012 omdat dit de mogelijkheid biedt de arbeidsmarktpositie over lange tijd te volgen. Omdat het onderzoek gaat over werkhervatting na instroom in de WW, nemen we diegenen die bij aanvang van de WW een (uitzend)baan hadden niet mee.

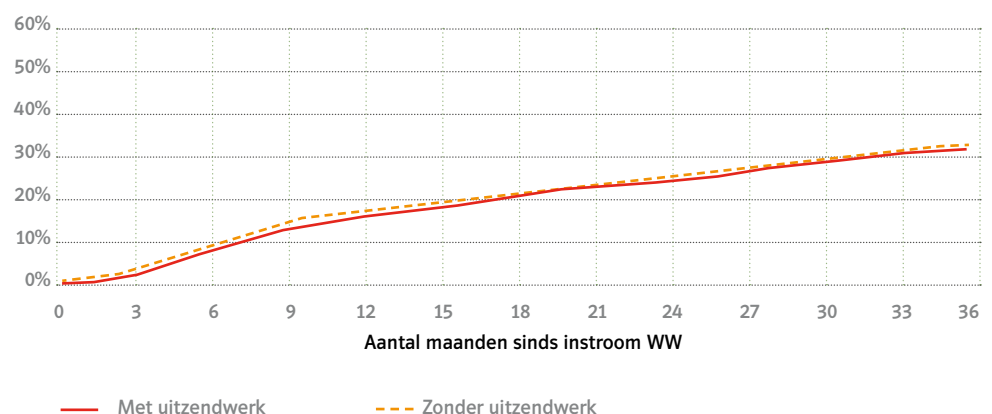
In figuur 1 is voor de groep WW'ers die in 2011 geen uitzendwerk heeft gedaan de uitstroom naar een niet-uitzendbaan weergegeven. We geven dit weer door het percentage dat is uitgestroomd naar een niet-uitzendbaan af te zetten tegen de tijd waarover we de WW'ers kunnen volgen (maximaal 36 maanden). De rode lijn geeft het percentage dat uitstroomt naar een niet-uitzendbaan voor WW'ers die uitzendwerk doen. Na 36 maanden heeft 54% van deze groep een niet-uitzendbaan gevonden. De stippellijn geeft eveneens het percentage weer dat uitstroomt naar een niet-uitzendbaan, maar dan voor de situatie waarin uitzendwerk niet mogelijk is. We zien dat in dit geval 46% van de WW'ers een niet-uitzendbaan heeft gevonden na 36 maanden. Hieruit concluderen wij dat voor diegenen die in 2011 geen uitzendwerk hebben gedaan, de uitstroom naar een niet-uitzendbaan 8 procentpunten hoger is met uitzendwerk tijdens de WW dan in de situatie zonder uitzendwerk. Uit tabel 1 volgt dat circa 6.000 mensen voorafgaand aan instroom in de WW in 2012 geen uitzendwerk deden. Uitgaande van de resultaten van de analyses, betekent dit dat na 36 maanden bijna 500 mensen een niet-uitzendbaan hebben gevonden door eerder een uitzendbaan te hebben geaccepteerd.

Figuur 1

CUMULATIEVE UITSTROOM NAAR EEN NIET-UITZENDBAAN VOOR PERSONEN DIE GEEN UITZENDEWERK VERRICHTTEN IN 2011

Een deel van de WW'ers blijft uitzendwerk doen

Voor de groep WW'ers die in 2011, het jaar voor instroom in de WW, ook al uitzendwerk heeft gedaan, hebben we vergelijkbare analyses uitgevoerd. In figuur 2 geeft de rode lijn de uitstroom aan naar een niet-uitzendbaan voor de situatie met uitzendwerk. Na 36 maanden heeft 32% een niet-uitzendbaan gevonden. De stippe lijn geeft de situatie zonder uitzendwerk weer. Van deze groep is ook 32% uitgestroomd naar een niet-uitzendbaan. Het al dan niet doen van uitzendwerk is voor WW'ers in deze groep dus niet van invloed op de mate waarin ze een niet-uitzendbaan vinden.

Figuur 2

CUMULATIEVE UITSTROOM NAAR EEN NIET-UITZENDBAAN VOOR PERSONEN DIE WEL UITZENDEWERK VERRICHTTEN IN 2011

Wat betekent dit voor WW'ers van 50 jaar en ouder?

De analyses in dit artikel laten zien dat voor 50-plussers in de WW die in het recente verleden geen uitzendwerk hebben gedaan, uitzendwerk een opstap kan zijn naar een niet-uitzendbaan. Hierbij valt op dat deze groep juist niet vaak uitzendwerk gaat doen. UWV zou juist deze groep moeten stimuleren om ook de mogelijkheden voor uitzendwerk te benutten. Voor de groep die in het recente verleden al eerder uitzendwerk heeft gedaan, is er geen effect van uitzendwerk als opstap naar een niet-uitzendbaan. Deze groep doet juist relatief vaak (opnieuw) uitzendwerk. Voor deze groep is het lastiger om aanbevelingen te doen. Weliswaar helpt uitzendwerk voor deze groep niet om een niet-uitzendbaan te krijgen, maar het is wel werk waarmee deze groep in een eigen inkomen kan voorzien.

