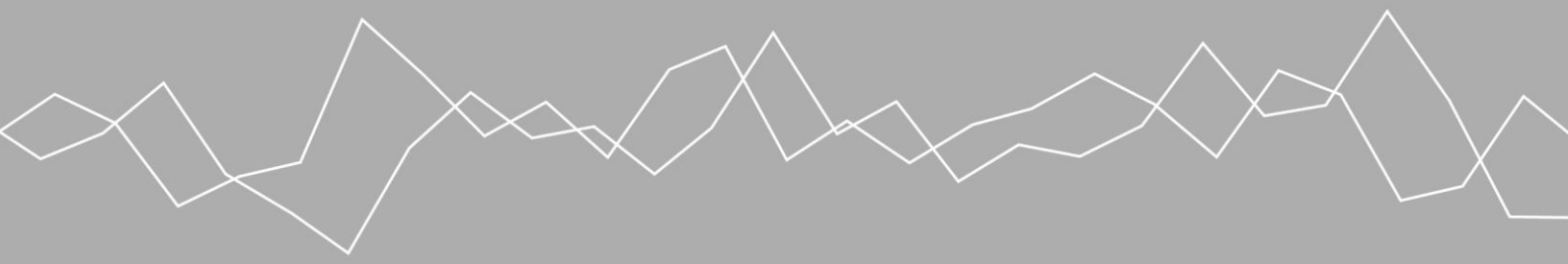
Effecten van maatregelen flexibele arbeid in de Wet werk en zekerheid



seo economisch onderzoek

Amsterdam, juni 2020
In opdracht van het ministerie van SZW

Effecten van maatregelen flexibele arbeid in de Wet werk en zekerheid

Deelrapport evaluatie Wwz

Siemen van der Werff
Jelle Zwetsloot
Peter Donker van Heel
Tom Stolp
Jorrit van Mierlo
Justus van Kesteren
Marieke Meij
Arjan Heyma

seo economisch onderzoek

SEO Economisch Onderzoek - Roetersstraat 29 - 1018 WB Amsterdam - T (+31) 20 525 1630 - Wwzw.seo.nl - secretariaat@seo.nl
ABN-AMRO IBAN: NL14ABNA0411744356 BIC: ABNANL2A - ING: IBAN: NL96INGB0004641100 BIC: INGBNL2A
KvK Amsterdam 41197444 - BTW NL 003023965 B01

"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. 2020-15
ISBN 978-90-5220-070-5

Informatie & Disclaimer
SEO Economisch Onderzoek heeft op de verkregen informatie en data geen onderzoek uitgevoerd dat het karakter draagt van een accountantscontrole of due diligence. SEO is niet verantwoordelijk voor fouten of omissies in de verkregen informatie en data.

Copyright © 2020 SEO Amsterdam. Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via secretariaat@seo.nl

Samenvatting

Door de Wet werk en zekerheid (Wwz) is de doorstroom van tijdelijke naar vaste contracten vergroot, al geldt dit voornamelijk voor hoger opgeleiden en ouderen. Daarnaast is de uitval van flexibele werknemers naar uitkeringsafhankelijkheid of inactiviteit afgenomen. Dat geldt vooral voor lager opgeleiden en ouderen. Hierdoor zijn de zekerheden voor de meeste flexibele werknemers verhoogd.

Met de Wet werk en zekerheid (Wwz) zijn verschillende maatregelen ingevoerd die gericht zijn op flexibele arbeid. Het overkoepelende doel is dat mensen niet langer langdurig en onvrijwillig werk verrichten op basis van een onzeker en flexibel contract, met name als het gaat om structureel werk. Daarbij is ook beoogd om de balans tussen vast en flexibel werk te herstellen, de doorstroom van flexibele naar vaste contracten te bevorderen en uitval naar uitkeringsafhankelijkheid en inactiviteit op de arbeidsmarkt te voorkomen. Dit deelonderzoek gaat na of werknemers minder dan voorheen langdurig worden ingeschakeld op basis van flexibele contracten, en of de doorstroom van tijdelijke contracten naar vaste contracten is verbeterd. Voor de beantwoording van de vragen zijn verschillende onderzoeksmethoden gebruikt. Naast deskresearch gaat het om analyses van CBS-registratiedata, enquêtedata van CBS en TNO, een eigen enquête onder werkgevers, diepte-interviews met werkgevers en om focusgroepgesprekken met flexibele werknemers.

Algemene gevolgen

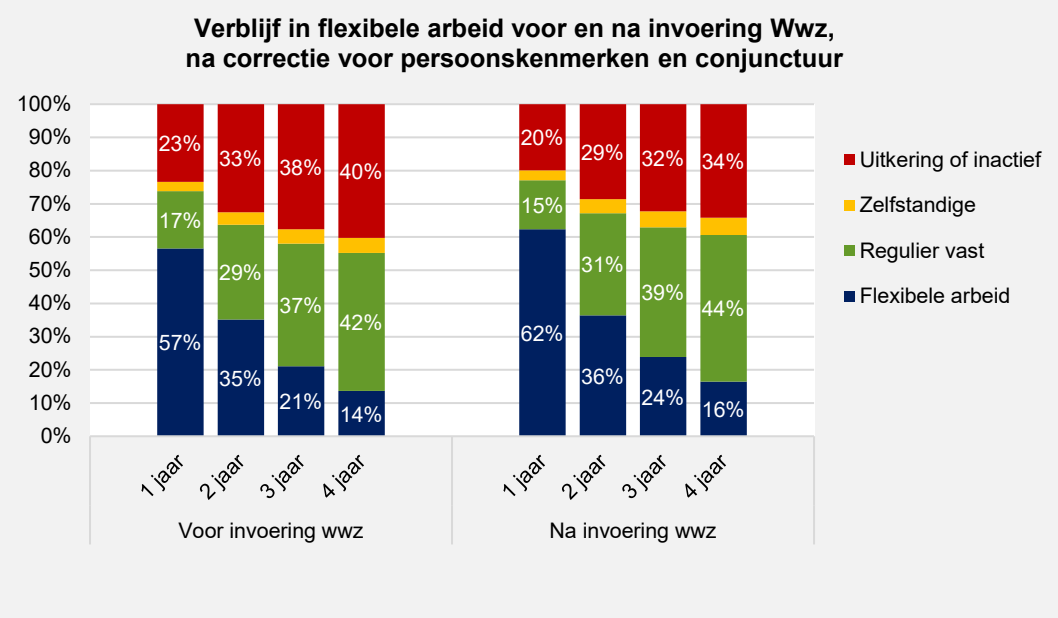
Gevolgen Wwz voor verblijfsduur in flexibele arbeid, doorstroom naar vast en uitstroom naar uitkering van werknemers

De verblijfsduur van werknemers in de flexibele schil is gemiddeld toegenomen sinds de invoering van de Wwz (zie Figuur S.1). Dat geldt echter niet voor alle groepen flexibele werknemers. Zo is de verblijfsduur in flexibele arbeid voor laagopgeleiden relatief veel toegenomen, terwijl die voor hoger opgeleiden nauwelijks is veranderd. Door die toename verblijven laagopgeleiden na invoering van de Wwz ook langer in flexibele arbeid dan hoger opgeleiden. Dit komt mede door de lagere uitstroom naar uitkeringen en inactiviteit voor laagopgeleiden na de invoering van de Wwz. Ook voor ouderen is de uitstroom naar uitkeringen en inactiviteit lager sinds de Wwz actief werd. De uitstroom naar zelfstandigheid is niet veranderd. Bij deze analyses is gecorrigeerd voor conjuncturele ontwikkelingen en verschillen in de samenstelling van werkenden door de jaren heen, zodat aannemelijk is dat de Wwz de oorzaak is van deze effecten. Het door de Wwz gewenste effect van een hogere doorstroom naar vaste arbeid is daarmee voor hoogopgeleide werknemers bereikt. Voor laagopgeleiden is dit echter niet bereikt, maar zij vallen na invoering van de Wwz wel minder vaak uit naar een uitkering of inactiviteit doordat zij langer in flexibele arbeid verblijven.

Figuur S.1 laat daarnaast zien dat er na invoering van de Wwz sprake is van een groter aandeel werknemers dat vanuit tijdelijke arbeid doorstroomt naar een *regulier* vast contract.[1] Vooral de doorstroom de doorstroom binnen twee jaar na instroom is toegenomen. Hierbij is gecorrigeerd voor conjuncturele ontwikkelingen. Dit effect geldt specifiek voor hoger opgeleiden en ouderen. Jongeren en lager opgeleiden stromen in gelijke mate door naar vaste contracten als vóór invoering van de Wwz.

[1] Dit betreffen alle contracten voor onbepaalde tijd, uitgezonderd vaste oproep- en uitzendcontracten.

Figuur S.1 Door Wwz lagere uitstroom naar uitkering en inactief, grotere doorstroom naar regulier vast en langere verblijfsduur in flexibele arbeid

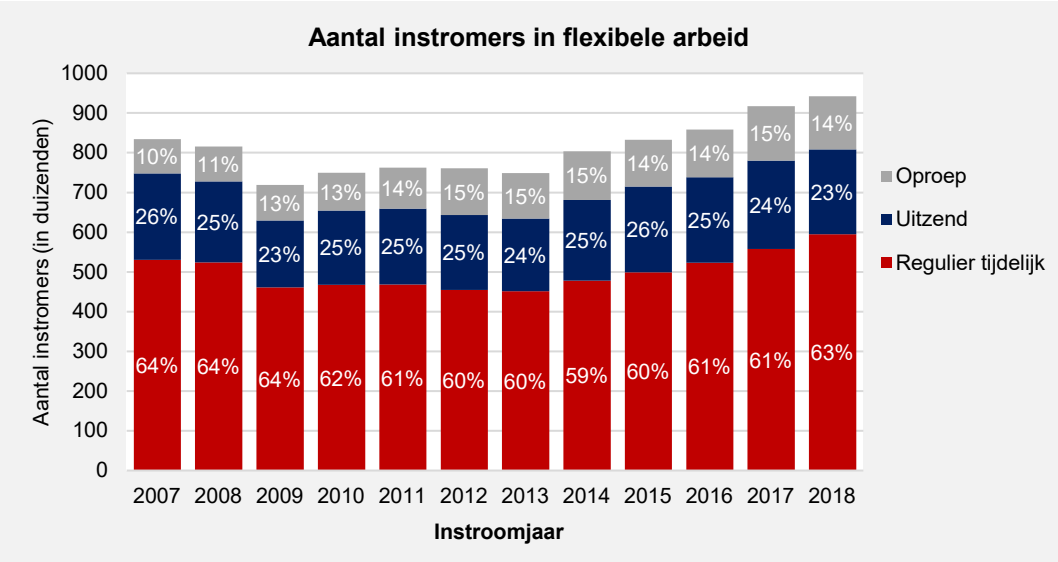


* De resultaten zijn afkomstig uit een econometrisch duurmodel. Het model schat voor werknemers die tussen 2006 en 2018 een flexibel contract hebben de kans op uitstroom vanuit de flexibele schil naar verschillenden richtingen, waarbij het model corrigeert voor de krapte op de arbeidsmarkt en persoonskenmerken van flexwerkers. Het effect van de Wwz op de uitstroomkansen is gemeten door (delen van) contracten van flexwerkers vanaf 1 juli 2016 te vergelijken met (delen van) contracten van flexwerkers in de periode tot 1 juli 2016. De in de figuur gepresenteerde cijfers zijn gebaseerd op de cumulatieve uitstroomkansen, waarbij iemand slechts eenmaal kan uitstromen (uitstroom naar uitkering en herintrede op de arbeidsmarkt telt alleen als uitstroom naar uitkering).

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020).

Sinds de invoering van de Wwz is het jaarlijkse aantal personen dat een flexibele baan begint verder gestegen (zie Figuur S.2). Vooral de instroom in reguliere tijdelijke contracten is verder toegenomen. Ook de instroom in oproepcontracten is vanaf 2017 gestegen, de instroom in uitzendcontracten blijft redelijk stabiel. Het is niet bekend hierin wat de invloed van de Wwz is. Wel blijkt uit de enquête onder werkgevers en de diepte-interviews met hen dat de maatregelen in de Wwz er bij hen over het algemeen niet voor zorgen dat zij meer nieuwe werknemers direct in een vast contract aannemen. Daarbij speelt volgens hen specifiek de transitievergoeding een rol.

Figuur S.2 Instroom in flexibele arbeid neemt sinds 2014 jaarlijks toe



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020).

Het aandeel van flexibele arbeid als contractvorm bij instroom op de arbeidsmarkt neemt ook verder toe doordat het aandeel werknemers dat direct met een vast contract krijgt al jaren afneemt (CBS, 2020 en 2015). Bij de instromers in flexibele arbeid is de afgelopen jaren het aandeel ouderen, hogeropgeleiden en personen met een migratieachtergrond verder gestegen. Deze aandelen zijn ook in de gehele werkzame beroepsbevolking gestegen.

Gevolgen Wwz op handelen van werkgevers

Uit de werkgeversenquête en de diepte-interviews met hen blijkt dat de invloed van de Wwz op het handelen van werkgevers relatief beperkt is. Dit komt voor een deel doordat niet alle werkgevers bekend zijn met de specifieke maatregelen. De werkgevers ontkennen eerder een effect dan dat zij een effect bevestigen. Gekeken is naar de Wwz-invloed op de keuze om eerder iemand op de loonlijst te zetten dan om gebruik te maken van externe inhuur, of om eerder een vast contract aan te bieden dan een tijdelijk contract, en om een werknemer te laten doorstromen van een tijdelijk naar een vast contract, of van een uitzendcontract naar de loonlijst of om te werken met oproepcontracten.

De gezamenlijke maatregelen hebben tot gevolg dat de standaardduur van tijdelijke contracten is veranderd. Sinds 2015 is bij werkgevers het eerste tijdelijke contract vaker zeven maanden en minder vaak zes maanden. Bovendien is er een afname van het aandeel werkgevers dat gebruikmaakt van een eerste tijdelijk contract van één jaar. Dat komt door zowel de veranderingen in de ketenbepaling en het verbod op de proeftijd bij tijdelijke contracten als door de invoering van de transitievergoeding.

Bij de keuzes van werkgevers speelt hun houding tegenover de factor arbeid een rol, los van sector en bedrijfsgrootte. Uit de diepte-interviews met werkgevers komen twee divergerende strategieën naar voren: een kortetermijnstrategie gericht op kostenreductie en een langetermijnstrategie gericht op investeringen in arbeid. Een strategie van kostenbeheersing komt – in de uiterste vorm – tot uitdrukking in een maximale benutting van de ruimte die het arbeidsrecht biedt. Veranderingen in

het arbeidsrecht zorgen bij deze werkgevers direct tot een verandering van hun strategie. Werkgevers die gericht zijn op investeringen in arbeid opereren over het algemeen niet op de rand van de wettelijke grenzen. Veranderingen in het arbeidsrecht leiden bij hen ook minder snel tot veranderingen.

Gevolgen individuele maatregelen

Gevolgen ketenbepaling
De ketenbepaling regelt wanneer elkaar opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd overgaan in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Sinds 1 juli 2015 is dat het geval bij meer dan drie elkaar opvolgende tijdelijke contracten of (bij een minder aantal) als een periode van twee jaar wordt overschreden. Voordien was deze periode drie jaar. De afwijking van de maximale duur en het maximum aantal tijdelijke contracten in cao's is aan voorwaarden verbonden, want dit kan alleen nog voor specifieke functies waarbij sprake is van seizoenswerk. Deze aanpassing zou kunnen leiden tot een grotere doorstroom naar vaste arbeid na twee jaar, of een grotere uitstroom naar een andere baan of zelfstandigheid na twee jaar, maar ook tot meer uitval naar uitkeringsafhankelijk en inactiviteit na deze twee jaar.

Door de kortere duur van de ketenbepaling stromen werknemers die zijn begonnen op een regulier tijdelijk contract of een tijdelijke oproepcontract inderdaad binnen twee jaar na instroom vaker door naar een vast contract bij dezelfde werkgever. Dat blijkt zowel uit de analyse op basis van het duurmodel waarbij de gehele instroom in tijdelijke contracten is meegenomen, als uit de analyse op basis van het 'difference in difference' model waarbij alleen de groep werknemers die ruim een jaar in een tijdelijk contract zit is meegenomen. Beide analyses zijn verricht op basis van de CBS-microdata. Er is vooral sprake van meer doorstroom in de periode rond twee jaar na instroom in het tijdelijke contract. Bij deze analyses op basis van CBS-microdata is gecorrigeerd is voor conjuncturele ontwikkelingen. Het is dan ook aannemelijk dat de Wwz de oorzaak is van deze stijgende doorstroom.

Een snellere en meer frequente doorstroom van een tijdelijk contract naar een vast contract bij dezelfde werkgever wordt in alle groepen werknemers waargenomen, ook bij de jongere en laagopgeleide werknemers, al is het effect bij hen wel kleiner. Dit in tegenstelling tot de doorstroom naar een vast contract vanuit alle vormen van flexibele arbeid inclusief uitzendbanen en vaste oproepcontracten, waarbij er lagere doorstroomkansen zijn en ook niet voor alle groepen sprake was van meer doorstroom naar vast als gevolg van de Wwz. Dat verschil ontstaat doordat bij de doorstroom naar een vast contract vanuit alle vormen van flexibele arbeid ook uitzendcontracten en vaste oproepcontracten worden meegenomen, waarbij de kans op doorstroom naar een regulier vast contract lager ligt dan bij tijdelijke contracten.

Bij oudere werknemers is het effect van de ketenbepaling op de doorstroom naar een vast contract bij dezelfde werkgever het sterkst. Met betrekking tot opleidingsniveau is het effect het grootst bij hoogopgeleiden.

Ook blijkt uit het duurmodel dat de cumulatieve kans gemiddeld is afgenomen om binnen twee of drie jaar na instroom in het tijdelijke contract uit te vallen naar een uitkering of inactiviteit. Dat komt voornamelijk doordat er in het eerste jaar na instroom in het tijdelijke contract minder vaak

sprake is van uitval. Minder uitval geldt specifiek voor lageropgeleiden en ouderen. Dit is in tegenspraak met het theoretische mogelijke effect dat deze uitval zou zijn toegenomen. Uit een aanvullende analyse op basis van het 'difference in difference'-model blijkt dat door de aangepaste ketenbepaling de subgroep werknemers die een jaar na instroom in het tijdelijk contract nog niet is doorgestroomd naar een vast contract bij dezelfde werkgever een grotere kans heeft om uit te vallen naar een uitkering of inactiviteit. Dit betreft een lokaal effect voor de groep tijdelijke werknemers die na een jaar nog niet is doorgestroomd naar een vast contract. Het positieve effect van de ketenbepaling op de cumulatieve uitval naar uitkering/inactiviteit ontstaat vooral door de verminderde uitval in het *eerste* jaar na instroom in het tijdelijke contract (13 ten opzichte van 15 procent).

De ondervraagde werkgevers zien zelf over het algemeen niet dat zij nu vaker een vast contract aanbieden door de ketenbepaling, maar wel dat zij het vaker eerder doen. Deze analyse van de werkgevers zelf heeft echter minder bewijskracht dan de hierboven beschreven analyses van werknemers op basis van de CBS-microdata en de (representatieve) werkgeversenquête.

Gevolgen transitievergoeding
De transitievergoeding houdt in dat een ontslagen werknemer, die langer dan 24 maanden in dienst is geweest, recht heeft op een transitievergoeding. Uit de verschillende analyses blijkt dat de invoering van de transitievergoeding vooral invloed heeft op de contractduur. Het komt na invoering van de Wwz vaak voor dat 23 maanden als maximum wordt gehanteerd. Verschillende geïnterviewde werkgevers geven (spontaan) aan dat zij vanwege de invoering van de transitievergoeding minder vaak over gaan tot het geven van vaste contracten op hun eigen loonlijst.

Gevolgen tussenpoos
De tussenpoos waarbinnen contracten als opeenvolgend worden gezien is verlengd van drie naar zes maanden. Hiervan mag niet langer in de cao worden afgeweken. De uitzondering hierop is seizoensgebonden arbeid, waarbij voor specifieke functies in cao's mag worden afgeweken. Deze uitzondering is mogelijk sinds 2016.

Na invoering van de Wwz krijgen werknemers minder vaak te maken met draaideurconstructies. Het relatieve aandeel flexibele werknemers dat na een tussenpoos van drie tot vier maanden weer in dienst komt bij de oude werkgever is gedaald van 4,2 procent in 2010 naar 1,7 procent in 2015/2016. Tevens geldt dat na de Wwz invoering werknemers met een cao met een uitzonderingsregeling voor seizoenwerkers een grotere kans hebben op een draaideurconstructie dan andere werknemers. Zo heeft 2,2 procent van de werknemers met een uitzonderingsregel in de cao kans op een draaideurconstructie, terwijl dit percentage bij de overige werknemers op 1,5 procent ligt. Dit verschil was er niet vóór de Wwz. 14 procent van de werkgevers geeft aan nog altijd te werken met een tussenpoos, maar nu van minstens zes maanden. Een deel van de werkgevers wijkt uit naar externe inhuur, omdat de langere tussenpoos naar hun mening de flexibiliteit belemmert.

Gevolgen proeftijd
In de Wwz is bepaald dat in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van ten hoogste een half jaar geen proeftijd mag worden opgenomen. Voorafgaand aan de Wwz bestond er op dit punt geen specifieke regeling.

Werkgevers bieden nu vaker contracten aan van minstens zes maanden en één dag. In de praktijk zijn dit meestal contracten van zeven maanden. Uit CBS-gegevens uit de werknemersenquête blijkt dat vóór de invoering van de Wwz 26 procent van de werknemers een contract had van nul tot zes maanden. Na de invoering van de Wwz daalde dit aandeel naar 22 procent. Bijna de helft van de werknemers met een contract tot zes maanden geeft aan ook na de invoering van de maatregel een proeftijd in hun contract te hebben. Dit aandeel is niet veranderd ten opzichte van vóór de Wwz. Veel geïnterviewde werkgevers geven aan dat de proeftijd voor hen zeer belangrijk is, daarom bieden zij na invoering van de Wwz ook de contracten van minstens zes maanden en maximaal zeven maanden, niet zelden zes maanden en één dag.

Gevolgen concurrentiebeding
In de Wwz is bepaald dat een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in principe verboden is. Op deze hoofdregel is een uitzondering geformuleerd voor werkgevers die schriftelijk in de arbeidsovereenkomst kunnen motiveren waarom een concurrentiebeding vanwege zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen vereist is. Vóór de Wwz bestond er op dit punt geen specifieke regeling op het gebied van concurrentiebedingen en arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

Uit de analyses blijkt dat het aandeel tijdelijke werknemers met een concurrentiebeding niet is veranderd sinds de invoering van de Wwz. Werkgevers geven aan dat zij beter op de beargumentering van het concurrentiebeding letten. Uit de werkgeversenquête en uit eerder onderzoek (Van der Ende et al., 2009) blijkt dat werkgevers een concurrentiebeding opnemen om het klantenbestand, gevoelige bedrijfsinformatie en intellectueel eigendom te beschermen, maar ook om werknemers aan zich te binden.

Gevolgen uitzendbeding
In de Wwz is de maximale duur van een uitzendbeding in de cao begrensd tot ten hoogste 78 gewerkte weken. Het uitzendbeding bepaalt dat een arbeidsovereenkomst eindigt op het moment dat de opdracht bij de inlener stopt. Dit was voor invoering van de Wwz al 78 weken in de ABU-cao. Dat is de cao in de uitzendsector waar de meeste uitzendkrachten onder vallen en die tevens algemeen verbindend is verklaard, waardoor deze cao ook geldt voor alle uitzendwerknemers die werken via een uitzendbureau dat niet bij een van de sectororganisaties is aangesloten. In de NBBU-cao is de maximale duur van het uitzendbeding door de Wwz teruggebracht van 130 naar 78 weken. De eerste 78 gewerkte weken waarin de uitzendkracht (al dan niet met een uitzendbeding) voor de uitzender werkt heet fase A (fase 1 en 2 in de NBBU-cao). Daarna stroomt de uitzendkracht door naar fase B (fase 3 in de NBBU-cao). Dat is de fase waarin uitzendkrachten werkzaam zijn op basis van een of meerdere tijdelijk contracten.

Het zijn dan ook voornamelijk uitzendkrachten die onder de NBBU-cao vallen die door de Wwz vaker doorstromen naar fase B na 78 gewerkte weken, al is er ook een klein positief effect zichtbaar voor uitzendkrachten die onder de ABU-cao vallen. De beperking van de duur van de eerste uitzendfase (met minder zekerheid) heeft geleid tot meer uitzendwerkers in een hogere fase (met meer zekerheid). Net als voor werknemers met een tijdelijk contract geldt voor uitzendkrachten dat zij na invoering van de Wwz minder vaak uitstromen naar uitkeringsafhankelijkheid of inactiviteit.

Gevolgen oproepcontracten
In de Wwz is de mogelijkheid tot uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting begrensd. Een werkgever mag hierdoor alleen gedurende de eerste zes maanden in een oproepovereenkomst de loondoorbetalingsverplichting uitsluiten. Daarnaast is bepaald dat de uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting niet onbeperkt verlengd kan worden in de cao. Dit mag alleen als de werkzaamheden bij in de cao te bepalen functies incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang kennen. Vóór invoering van de Wwz was de uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting nog niet begrensd.

Het blijkt niet dat de invoering van de Wwz samenhangt met een verandering in de ontwikkeling van het aantal oproepkrachten of -jaren. Sinds de invoering van de Wwz is het aandeel oproepkrachten ten opzichte van het totaal aantal werknemers namelijk gestegen. Een derde van alle werkgevers is op de hoogte van de maatregel.

Uit de analyse op basis van de CBS-microdata blijkt niet dat het verbod op de uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting na zes maanden invloed heeft gehad op de duur van oproepcontracten. Weliswaar verblijven oproepkrachten na invoering van de Wwz gemiddeld langer bij hun werkgever dan vóór de Wwz-invoering, maar dat lijkt niet te komen door het begrenzen van het uitsluiten van de loondoorbetalingsverplichting na precies zes maanden. Ook is er na de Wwz niet zozeer minder sprake van uitval naar uitkeringsafhankelijkheid of inactiviteit, maar eerder juist van minder uitstroom naar een andere werkgever. Het is niet duidelijk wat hier de oorzaken van zijn.

Gevolgen aanzegtermijn
In de Wwz is bepaald dat een werkgever bij afloop van tijdelijke arbeidsovereenkomsten van zes maanden of langer een aanzegtermijn van minstens één maand dient te hanteren. Dat betekent dat een werkgever tijdig moet aangeven dat een contract niet (zeker) verlengd wordt. Daarbij is het ook mogelijk om deze aanzegging al bij aanvang in de arbeidsovereenkomst op te nemen.

Een kwart van de tijdelijke werknemers is na de invoering van de Wwz gedurende de laatste maand op de hoogte gebracht van de contractbeëindiging. Het is niet bekend hoe hoog dat percentage vóór die tijd was. Het is daarom op basis van deze analyse niet te zeggen wat de exacte rol van de Wwz is. In de diepte-interviews geeft een groot deel van de werkgevers aan dat de aanzegtermijn van één maand bij tijdelijke contracten al werd gevolgd voordat de Wwz in het leven was geroepen. Vrijwel alle geïnterviewde werkgevers zeggen inmiddels de regel te volgen. Diverse geïnterviewde werkgevers hebben wel de ervaring dat de aanzegging een negatief effect heeft op de inzetbaarheid en aanwezigheid van de betreffende werknemers.

Gevolgen Wwz voor zekerheden van flexibele werknemers

Gevolgen maatregelen voor henzelf volgens langdurig flexibele werknemers
Uit de focusgroepgesprekken blijkt dat langdurig flexibele werknemers weinig hebben gemerkt en weinig weten van de Wwz-maatregelen. Ze zijn zich vaak niet bewust van de veranderingen in voor hen relevante specifieke maatregelen. Hun baan-, werk- en inkomenszekerheid zijn volgens henzelf niet verbeterd. Het is al vastgesteld dat vooral de positie van doorstromers naar vaste arbeid is verbeterd, en die doorstromers maken geen deel uit van de focusgroepen. Een vaste baan en een vast inkomen blijven voor de meeste leden van de groep langdurig flexibele werknemers moeilijk te bereiken idealen, en de Wwz heeft daar weinig aan veranderd. De meeste leden van de groep

langdurig flexibele werknemers zien hun positie als flexibele werknemer in principe niet als problematisch. Het probleem ontstaat voor hen pas op het moment dat zij een woning nodig hebben, kinderen krijgen of voor hun gezinsinkomen afhankelijk worden van flexibele arbeid. De ondervraagde flexibele werknemers zijn van mening dat zij onvoldoende worden beschermd door het arbeidsrecht.

Er is sprake van een lichte stijging van de tevredenheid van flexibele werknemers over hun werkzekerheid sinds de invoering van de Wwz, maar deze stijging was al voor die tijd in gang gezet. Het is dan ook niet waarschijnlijk dat de stijging een direct effect van de Wwz is. Van de verschillende soorten flexibele werknemers zijn uitzendkrachten structureel minder tevreden over hun werkzekerheid dan andere typen flexibele werknemers en vaste werknemers. Dit structurele verschil is niet veranderd sinds de invoering van de Wwz.

Gevolgen maatregelen voor baanzekerheid op basis van theoretisch kader en analyses
Er zijn verschillende manieren waarop de maatregelen in de Wwz tot een grotere *baanzekerheid* zouden kunnen leiden. Een grotere baanzekerheid ontstaat bij: een grotere/eerdere doorstroom naar vaste contracten, een grotere/eerdere doorstroom van uitzendcontracten naar uitzendcontracten met meer zekerheid, een verbod op een proeftijd bij contracten van hoogstens een halfjaar en meer langer durende flexibele contracten.

De resultaten laten zien dat er sprake is van een eerdere en grotere doorstroom van tijdelijke contracten naar vaste contracten. Dit blijkt uit de analyses van registratiedata, waarbij is gecorrigeerd voor conjuncturele ontwikkelingen. Het positieve effect geldt vooral voor ouderen en hogeropgeleiden. Dit komt specifiek door de verkorting van de ketenbepaling. Daardoor is de baanzekerheid voor de groep instromers in reguliere tijdelijke contracten toegenomen Aan de andere kant is er ook een groep instromers die nu eerder uitvalt naar een uitkering, namelijk na twee jaar in plaats van na drie jaar. Dit is de groep die sowieso langer dan een jaar in een tijdelijk contract zit. Voor hen is er sprake van een lagere baanzekerheid, aangezien hun baan een jaar eerder stopt. De totale groep die uitvalt naar een uitkering is kleiner drie jaar na instroom in een tijdelijk contract, wat onderschrijft dat de baanzekerheid gemiddeld is toegenomen voor de groep instromers in reguliere tijdelijke contracten. Daarnaast is er grotere doorstroom van uitzendkrachten naar fase B, met een hoger niveau van zekerheid. Het verbod op de proeftijd bij contracten van hoogstens een half jaar heeft ervoor gezorgd dat de groep instromers in deze korte flexibele contracten een grotere baanzekerheid heeft gekregen. Dit geldt tijdens de periode van de proeftijd, dat is over het algemeen de eerste maand.

De Wwz heeft zoals hierboven beschreven gezorgd voor een grotere baanzekerheid voor de groep instromers in flexibele arbeid. Parallel daaraan is het aantal instromers in flexibele arbeid ook na invoering van de Wwz verder blijven stijgen.

Gevolgen maatregelen voor werkzekerheid op basis van theoretisch kader en analyses
Er zijn verschillende manieren waarop de wwz-maatregelen tot een grotere *werkzekerheid* zouden kunnen leiden. Een grotere werkzekerheid ontstaat door een grotere baanzekerheid (indirect), minder uitval naar werkloosheid en inactiviteit, een grotere doorstroom van uitzendkrachten naar structureel werk (al dan niet bij inleners), meer mogelijkheden om na afloop van een tijdelijk contract

ook aan de slag kunnen bij concurrenten (concurrentiebeding), en eerder duidelijkheid of een tijdelijk contract niet wordt verlengd, waardoor eerder naar een nieuwe baan kan worden gezocht (aanzegtermijn).

Zoals eerder besproken is er voor de meeste groepen werknemers die ingestroomd zijn in flexibele arbeid sprake van een grotere baanzekerheid. Voor hen is er daarmee indirect sprake van een grotere werkzekerheid door de Wwz. Uitzendkrachten die in fase A zitten, stromen na invoering van de Wwz niet vaker door naar structureel werk, maar uitzendkrachten die in de daarop volgende fase B zitten doen dit wel. Dit geeft aan dat voor de groep langdurige uitzendkrachten de doorstroom naar vaste arbeid verhoogd is. Uit de analyses blijkt dat het aandeel tijdelijke werknemers met een concurrentiebeding niet is veranderd sinds de invoering van de Wwz. Voor de groep tijdelijke werknemers met een concurrentiebeding lijkt de maatregel niet tot een verandering in hun werkzekerheid te leiden. Het is daarmee niet duidelijk wat de daadwerkelijke gevolgen zijn van de invoering op de aanzegtermijn op de werkzekerheid van werknemers in een tijdelijk contract.

Gevolgen maatregelen voor inkomenszekerheid op basis van theoretisch kader en analyses
Er zijn verschillende manieren waarop de maatregelen in de Wwz tot een grotere *inkomenszekerheid* zouden kunnen leiden. Een grotere inkomenszekerheid ontstaat door een grotere werkzekerheid (indirect) of door een grotere inkomensstabiliteit.

Zoals hierboven aangegeven is er voor de meeste groepen werknemers die ingestroomd zijn in flexibele arbeid sprake van een grotere werkzekerheid. Voor hen is er daarmee indirect sprake van een grotere inkomenszekerheid. Het blijkt dat ook uitzendkrachten langer in hun uitzendcontract blijven werken en minder vaak uitstromen naar werkloosheid en inactiviteit. De maatregelen in de Wwz hebben op dit punt direct een positieve invloed op hun inkomenszekerheid. Oproepcontracten hebben door de Wwz theoretisch gezien een grotere inkomenszekerheid als zij langer dan zes maanden in dienst zijn. In dat geval kunnen ze niet meer worden uitgesloten van de loondoorbetaling. Als de oproepcontracten om deze reden korter worden, zou het kunnen zijn dat hun inkomenszekerheid toch verlaagd is. Het blijkt echter dat er geen invloed is van de Wwz op de duur van oproepcontracten. Dat geeft aan dat de werkzekerheid van oproepkrachten niet veranderd is.

Gevolgen maatregelen voor rechtszekerheid op basis van theoretisch kader en analyses
Er is één manier waarop de maatregelen in de Wwz tot een grotere *rechtszekerheid* zouden kunnen leiden. Een grotere rechtszekerheid ontstaat bij minder draaideurconstructies. Het gaat dan om gevallen waarbij het tijdelijk contract van werknemers niet verlengd worden en die na een tussenpoos van drie maanden opnieuw aangenomen worden in een nieuw tijdelijk contract.

De resultaten laten zien dat er na invoering van de Wwz minder draaideurconstructies zijn. Het is echter niet zeker dat dit door de Wwz komt, maar de meeste voor dit onderzoek gesproken en geënquêteerde werkgevers geven aan dat de wijziging in het arbeidsrecht op dit punt tot wijziging in hun gedrag heeft geleid. Voor de groep werknemers die in het verleden vaak in draaideurconstructies zaten lijkt de rechtszekerheid daarmee verhoogd te zijn door de Wwz.

Een uitzondering hierop betreft de seizoenwerkersregeling waar sinds 2016 voor specifieke functies de tussenpoos in de cao verkort kunnen worden van drie naar zes maanden. Daarmee is de wettelijke situatie voor deze groep werknemers met betrekking tot de tussenpoos gelijk als die voor

invoering van de Wwz. Er zijn enkele sectoren waarin inderdaad voor specifieke seizoensgebonden functies een uitzondering in de cao conform de seizoenwerkersregeling is gemaakt.

In die sectoren komen na invoering van de Wwz vaker draaideurconstructies voor dan in de overige sectoren. In de enquête heeft een gedeelte van de werkgevers ook aangegeven nog steeds met vormen van draaideurconstructies te werken. Het is aannemelijk dat dit functies zijn die in cao's zijn uitgezonderd. Omdat er voor de werkenden in de functies die onder de seizoenwerkersregeling vallen geen verschil is met de wettelijke situatie voor invoering van de Wwz en er in sectoren met cao-uitzonderingen er nu vaker draaideurconstructies voorkomen dan in andere sectoren.

De rechtszekerheid lijkt verhoogd te zijn door Wwz, maar dat geldt niet voor werknemers in functies in de sectoren die onder de seizoenswerkersregeling vallen.

Gevolgen maatregelen voor rechtsgelijkheid op basis van theoretisch kader en analyses
Er zijn verschillende manieren waarop de Wwz-maatregelen tot een grotere *rechtsgelijkheid* zouden kunnen leiden. Een grotere rechtsgelijkheid ontstaat door meer uniformiteit in het rechtsregime tussen verschillende vormen uitzendkrachten en meer uniformiteit in het rechtsregime tussen oproepkrachten, uitzendkrachten en reguliere tijdelijke krachten.

Door de (afwijking van de) maximumtermijn van het uitzendbeding te begrenzen is met de Wwz meer rechtsgelijkheid tussen verschillende groepen uitzendkrachten ontstaan. Het blijkt dat er nu inderdaad minder verschillen zijn tussen de ABU- en de NBBU-cao op het gebied van de indeling in fases. Daarmee is tussen groepen uitzendkrachten die onder deze twee cao's vallen de rechtsgelijkheid gestegen. Doordat langdurige oproepkrachten niet meer kunnen worden uitgesloten van loondoorbetaling, is hun positie meer vergelijkbaar geworden met die van reguliere tijdelijke werknemers. Daarmee is er meer gelijkheid tussen langdurige tijdelijke werknemers met en zonder oproepcontract. Ook de begrenzing van de duur van de eerste fase voor uitzendkrachten zorgt voor meer rechtsgelijkheid. Op een vergelijkbare wijze als voor langdurige oproepkrachten is er ook voor langdurige uitzendkrachten meer rechtsgelijkheid gekomen. Dat geeft aan dat door de Wwz de rechtsgelijkheid voor flexibele werknemers groter is geworden.

Inhoud

Samenvatting ..... **i**

1 Inleiding **1**
1.1 Aanleiding en beschrijving werking maatregelen 1
1.2 Onderzoeksvragen 5
1.3 Onderzoeksbronnen en -methoden 7
1.4 Leeswijzer 8

2 Flexibele arbeid algemeen **9**
2.1 Instroom in flexibele arbeid 9
2.2 Verblijf in flexibele arbeid en doorstroom 12
2.3 Wwz vanuit werkgeversperspectief 16
2.4 Wwz vanuit werknemersperspectief 30
2.5 Beantwoording deelvragen 34

3 Ketenbepaling en tussenpoos **39**
3.1 Ervaringen werkgevers 39
3.2 Verblijfsduur 41
3.3 Uitzendcontracten 52
3.4 Draaideurconstructies 57
3.5 Transitievergoeding 60
3.6 Beantwoording deelvragen 61

4 Proeftijd **65**
4.1 Proeftijd in tijdelijke contracten volgens werknemers 65
4.2 Ervaringen werkgevers 67
4.3 Beantwoording deelvragen 68

5 Concurrentiebeding **71**
5.1 Ontwikkelingen concurrentiebeding in tijdelijke contracten 71
5.2 Motieven concurrentiebeding tijdelijke contracten 73
5.3 Beantwoording deelvragen 74

6 Uitzendcontracten **75**
6.1 Ervaringen werkgevers 75
6.2 Ontwikkelingen uitzendcontracten 76

6.3 Beantwoording deelvraag 78

7 Oproepcontracten 79
7.1 Ervaringen werkgevers 79
7.2 Ontwikkelingen oproepcontracten 80
7.3 Duur oproepcontracten 82
7.4 Beantwoording deelvragen 83

8 Aanzegtermijn 85
8.1 Ervaringen werkgevers 85
8.2 Effect van de aanzegtermijn volgens werkgevers 87
8.3 Beantwoording deelvraag 88

9 Gevolgen voor zekerheden werknemers 91
9.1 Gevolgen maatregelen voor baanzekerheid 91
9.2 Gevolgen maatregelen voor werkzekerheid 92
9.3 Gevolgen maatregelen voor inkomenszekerheid 93
9.4 Gevolgen maatregelen voor rechtszekerheid 94
9.5 Gevolgen maatregelen voor rechtsgelijkheid 94

Literatuur 97

Bijlage A Onderzoeksverantwoording 99

1 Inleiding

Met de Wet werk en zekerheid zijn verschillende maatregelen ingevoerd die gericht zijn op flexibele arbeid. De maatregelen beogen om de baanzekerheid, werkzekerheid, inkomenszekerheid en rechtszekerheid van flexibele werknemers te verbeteren, en de rechtsgelijkheid tussen verschillende groepen werknemers. Het onderzoek kijkt daarom of werknemers minder dan voorheen langdurig worden ingeschakeld op basis van flexibele contracten en of de doorstroom van tijdelijke contracten naar vaste contracten is verbeterd.

1.1 Aanleiding en beschrijving werking maatregelen

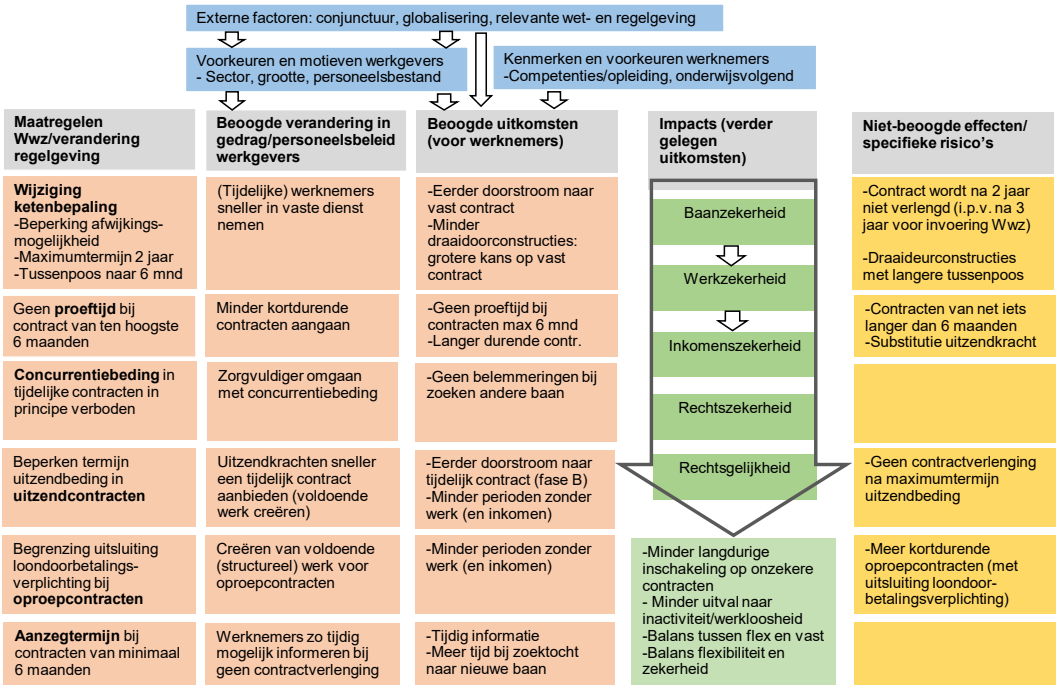
Met de Wet werk en zekerheid (Wwz) zijn verschillende maatregelen ingevoerd die gericht zijn op flexibele arbeid. Het overkoepelende doel is: voorkomen dat mensen langdurig en onvrijwillig ingeschakeld worden op basis van onzekere flexibele contracten, met name als het gaat om structureel werk. Daarbij is ook beoogd om de balans tussen vast en flexibel werk te herstellen, de doorstroom van flexibele naar vaste contracten te bevorderen, en uitval naar inactiviteit op de arbeidsmarkt te voorkomen. Hierbij was het achterliggende idee dat flexibiliteit van grote waarde is voor zowel werkgevers als werknemers. Er is bewust niet gekozen om het pallet aan flexibele arbeidsvormen te beperken[2]. De Wwz is niet van toepassing op ambtenarencontracten, omdat hiervoor tot en met 2019 een eigen rechtspositie gold.

Op het gebied van flexibiliteit was de Wwz het vervolg op de Wet flexibiliteit en zekerheid (Wfz) uit 1999. Sinds de invoering van de Wfz is de omvang van de flexibele schil aanzienlijk gestegen. Het gaat vooral om mensen met tijdelijke contracten en zzp'ers. Het langdurig verblijf in de flexibele schil steeg ook aanzienlijk (zie Heyma & Van der Werff, 2013). In de Memorie van Toelichting op de Wwz[3] wordt aangegeven dat deze ontwikkeling zorgwekkend was en dat onvrijwillig langdurig verblijf in de flexibele schil zoveel mogelijk moest worden teruggedrongen.

De maatregelen op het gebied van flexibele arbeid in de Wwz beogen primair een gedragsverandering bij werkgevers. Figuur 1.1 laat per maatregel zien welke (gedrags)veranderingen in het personeelsbeleid van werkgevers worden nagestreefd, tot welke uitkomsten die veranderingen leiden en wat de uiteindelijke impact daarvan is op de positie en de zekerheid van werknemers met een flexibel contract. De mate waarin de beoogde uitkomsten worden behaald is afhankelijk van voorkeuren en motieven van werkgevers, kenmerken van werknemers en externe factoren zoals conjuncturele schommelingen. Het kader maakt onderscheid tussen de beoogde effecten op het personeelsbeleid van werkgevers, toetsbare uitkomsten, verder gelegen impacts/doelen en de relatie daartussen. Daarnaast geeft het kader inzicht in de factoren waarmee in de analyse rekening wordt gehouden, namelijk de motieven en voorkeuren van werkgevers, kenmerken en motieven van werknemers, externe factoren en mogelijke neveneffecten.

[2] Kamerstukken II, 2013-2014, 33818, nr. 3.
[3] Kamerstukken II, 2013-2014, 33818, nr.3

Figuur 1.1 Overzicht maatregelen en theoretische gevolgen flexibele arbeid in Wwz



Bron: SEO Economisch Onderzoek (2020) op basis van memorie van toelichting Wwz (Kamerstukken, 2013-2014)

Specifieke maatregelen

Ketenbepaling

De ketenbepaling regelt wanneer opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd overgaan in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Sinds 1 juli 2015 is dat het geval bij meer dan drie elkaar opvolgende tijdelijke contracten of (bij een minder aantal) als een periode van twee jaar wordt overschreden. Voorheen was deze periode drie jaar. Het in de cao afwijken van de maximale duur en het maximumaantal tijdelijke contracten is aan voorwaarden gebonden.

Daarnaast is de tussenpoos waarbinnen contracten als opeenvolgend worden gezien verlengd van drie naar zes maanden. Het is niet langer toegestaan om hiervan in de cao af te wijken. De uitzondering hierop is seizoensgebonden arbeid, waarbij voor specifieke functies in cao's mag worden afgeweken. Deze uitzondering is mogelijk sinds 2016.

Met deze maatregelen is beoogd dat het doel van de ketenbepaling beter bereikt zou worden, namelijk dat na verloop van tijd zekerheid ontstaat in de vorm van een vast contract. Ook is hiermee beoogd om draaideurconstructies met tijdelijke contracten tegen te gaan. Het gevaar bestaat dat de aanpassing juist averechts zou kunnen uitpakken, omdat werknemers met een tijdelijk contract mogelijk na twee jaar weer op straat komen te staan.

Proeftijd

In de Wwz is bepaald dat in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van ten hoogste een half jaar geen proeftijd mag worden opgenomen. Daarnaast is in de Wwz geregeld dat een beding waarin

een proeftijd is opgenomen nietig is in geval van opeenvolgende contracten, tenzij een nieuw contract duidelijk andere verantwoordelijkheden en vaardigheden eist. Voorafgaand aan de Wwz-invoering was er geen specifieke regeling op het gebied van proeftijd in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Met deze wijziging is beoogd om de onzekerheid voor werknemers te beperken bij een kortdurend contract van maximaal een half jaar. Ook was de verwachting dat de wijziging zou bijdragen aan een beperktere inzet van contracten van maximaal een half jaar.

Concurrentiebeding
In de Wwz is bepaald dat een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in principe verboden is. Op de hoofdregel is een uitzondering geformuleerd voor die gevallen waarin de werkgever gemotiveerd in de overeenkomst aangeeft welke zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen een concurrentiebeding vereisen. Voorafgaand aan de Wwz-invoering bestond er geen specifieke regeling op het gebied van concurrentiebedingen bij een arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

Deze wijziging had als doel om te bevorderen dat er zorgvuldig gebruikgemaakt wordt van een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Het is dus niet per definitie beoogd dat deze concurrentiebedingen minder zouden voorkomen.

Uitzendcontracten
In de Wwz is de maximale duur van een uitzendbeding in de cao begrensd tot ten hoogste 78 gewerkte weken. Het uitzendbeding bepaalt dat een arbeidsovereenkomst eindigt op het moment dat de opdracht bij de inlener stopt. Het gaat hierbij om de cao's die gelden voor de uitzendsector. Dit zijn de cao's van de ABU en de NBBU. De cao van de ABU is algemeen verbindend verklaard, waardoor die ook geldt voor alle uitzendwerknemers die werken via een uitzendbureau dat niet bij een van de sectororganisaties is aangesloten. Deze begrenzing om in de cao af te wijken tot 78 weken geldt ook voor de mogelijkheid om af te wijken van de loondoorbetalingsplicht. Vóór de invoering van de Wwz was deze periode langer. De ketenbepaling is pas na 78 gewerkte weken van toepassing. Die is vervolgens in de beide relevante cao's verlengd tot vier jaar.

Met deze wijziging is beoogd de positie van uitzendkrachten te verbeteren doordat zij na 78 gewerkte weken aanspraak krijgen op een tijdelijk contract. Het doel is om te voorkomen dat er langdurige onzekerheid over de (inkomens)positie van de uitzendkracht bestaat. Hierbij is gezocht naar een balans tussen enerzijds de behoefte aan flexibiliteit van de uitzendwerkgever en anderzijds de behoefte aan zekerheid van de uitzendwerknemer. Een bijkomend doel is om de uniformiteit te bevorderen van het rechtsregime dat geldt voor uitzendkrachten.

Oproepcontracten
In de Wwz is de mogelijkheid tot uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting begrensd. Het punt is dat een werkgever alleen voor de eerste zes maanden de loondoorbetalingsverplichting mag uitsluiten in een oproepovereenkomst. Daarnaast is bepaald dat de uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting niet meer onbeperkt verlengd mag worden in de cao. Dat mag alleen als de werkzaamheden behorend bij in de cao te bepalen functies incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang kennen. Vóór invoering van de Wwz was de uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting nog onbegrensd.

Met deze wijziging is beoogd om de positie van oproepkrachten te versterken en langdurige inkomensonzekerheid te voorkomen.

Aanzegtermijn
In de Wwz is bepaald dat een werkgever bij afloop van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van zes maanden of langer een aanzegtermijn van één maand dient te hanteren. Dat betekent dat een werkgever tijdig moet aangeven dat een contract niet (zeker) verlengd wordt. Het is ook mogelijk om de aanzegging al bij aanvang in de arbeidsovereenkomst op te nemen.

Met deze wijziging is beoogd om de positie van de werknemer te versterken doordat de werknemer met een tijdelijk contract tijdige informatie krijgt van zijn werkgever over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst.

Van maatregelen naar impacts
De maatregelen hebben als primair doel om de positie van werknemers met een flexibel contract te versterken. Het gaat om meer baan-, werk- en inkomenszekerheid en om meer rechtszekerheid- en gelijkheid.

1. Een grotere *baanzekerheid* ontstaat door een betere doorstroom naar vaste contracten, een verbod op een proeftijd in contracten van hoogstens een halfjaar, meer langer durende contracten en het bevorderen van de doorstroom naar tijdelijke contracten in het geval van uitzendwerk.
2. Alle maatregelen beogen een grotere *werkzekerheid* en daarmee het voorkomen van uitval naar werkloosheid en inactiviteit. Dat gaat op een directe manier: doordat werknemers door de aanzegplicht meer tijd hebben voor het zoeken naar een nieuwe baan; zij na het aflopen van het contract ook aan de slag kunnen bij concurrenten (geen concurrentiebeding); doordat er voor uitzendcontracten meer (structureel) werk wordt gecreëerd doordat de werkgever hen sneller in tijdelijke dienst neemt; en doordat er ook voor oproepkrachten meer (structureel) werk wordt gecreëerd aangezien de werkgever het niet betalen van het loon bij geen werk nog slechts in de eerste zes maanden van het oproepcontract mag toepassen. Ook werkt dit indirect via meer baanzekerheid.
3. De maatregelen leiden op indirecte wijze tot een grotere *inkomenszekerheid* door het vergroten van de baanzekerheid en de werkzekerheid. De maatregelen voor uitzend- en oproepcontracten bieden op directe wijze meer inkomenszekerheid, aangezien uitzendcontracten en oproepcontracten een stabieler inkomen krijgen.
4. Het verlengen van de tussenpoos naar zes maanden vermindert het aantal draaideurconstructies en bevordert daarmee de *rechtszekerheid*: werknemers krijgen na meerdere tijdelijke contracten een vast contract.
5. Door de (het afwijken van de) maximumtermijn van het uitzendbeding te begrenzen en oproepkrachten loon door te betalen, ontstaat meer uniformiteit in het rechtsregime voor uitzend- en oproepkrachten ten opzichte van andere vormen van flexibele werknemers. Er ontstaat dus een grotere *rechtsgelijkheid*.

Een sterkere positie van flexibele werknemers resulteert in meer evenwicht tussen flex en vast, terwijl het voor werkgevers nog altijd mogelijk is een zekere mate van flexibiliteit in het personeelsbestand aan te houden. De mate waarin de maatregelen daadwerkelijk leiden tot de beoogde uitkomsten is er afhankelijk van of werkgevers al dan niet hun personeelsbeleid aanpassen. De behoefte aan flexibiliteit zal afhankelijk zijn van bepaalde bedrijfskenmerken zoals de betreffende

sector, maar ook van externe factoren als economische activiteit, bedrijfsvoering, conjunctuur en concurrentie.

De maatregelen zijn niet primair gericht op gedragsveranderingen van werknemers, terwijl de verwachte uitkomsten wel samenhangen met kenmerken van werknemers (zie de bovenstaande figuur). Een voorbeeld is dat tijdelijke werknemers nu twee jaar hebben om een vast contract te verdienen. Afhankelijk van de inschatting van de kans hierop wordt meer of minder geïnvesteerd door werkenden. Daarnaast kunnen voorkeuren van werknemers om flexibel te werken van invloed zijn op de uitkomsten. Denk aan onderwijsvolgenden met een voorkeur voor flexibiliteit en voor het werken met een uitzendbeding.

Externe factoren zoals conjuncturele schommelingen, veranderingen in het arbeidsaanbod, globalisering en technologische veranderingen beïnvloeden de positie van werknemers met een flexibel contract. Het gedrag van werkgevers wordt als eerste beïnvloed door deze externe factoren. Specifiek van belang is dat de arbeidsmarkt sinds de invoering van de Wwz in een hoogconjunctuur heeft gezeten. Deze hoogconjunctuur is uiteraard van invloed op de positie van werknemers. In de analyses wordt hier zo goed mogelijk rekening mee gehouden door zowel verschillende bronnen als geavanceerde econometrische analyses te gebruiken.

1.2 Onderzoeksvragen

Op basis van het voorgaande behandelt dit rapport verschillende onderzoeksvragen. Die relateren zowel aan de algemene doelstellingen van het onderdeel flexibele arbeid binnen de Wwz als aan de doelstellingen van de specifieke maatregelen. De hoofdvraag van het onderzoek is:

Heeft de Wwz ertoe geleid dat werknemers minder dan voorheen langdurig en tegen hun voorkeur in worden ingeschakeld op basis van flexibele contracten, in het bijzonder als het om structureel werk gaat? En in hoeverre is de doorstroom van tijdelijke contracten naar vaste contracten verbeterd, of heeft de Wwz geleid tot uitval naar inactiviteit?

De hoofdvraag is uitgesplitst naar de volgende algemene deelvragen:

a. In hoeverre wordt met de flexmaatregelen uit de Wwz voorkomen dat werknemers langdurig en tegen hun voorkeur in worden ingeschakeld op basis van onzekere flexibele contracten?
b. In hoeverre hebben de flexmaatregelen uit de Wwz geleid tot uitstroom vanuit flexibele arbeid naar zzp-schap, uitkeringsafhankelijkheid of inactiviteit?
c. Hoe lang verblijven werknemers in de flexibele schil (en wat zijn de kenmerken van deze werknemers)?
d. In welke mate wordt met de flexmaatregelen uit de Wwz de doorstroom van flexibele naar vaste contracten bevorderd?
e. Welke factoren zijn voor werkgevers van invloed op de keuze om een vast of een flexibel contract aan te bieden of om een werknemer door te laten stromen naar een vast contract? In hoeverre zijn de flex- en ontslagmaatregelen uit de Wwz daarop van invloed (geweest)? Zijn er daarbij verschillen in bedrijfsgrootte en sector?
f. Hoe groot is de behoefte van werkgevers aan flexibiliteit binnen het personeelsbestand en welke personeelsstrategieën zijn er bij werkgevers te onderscheiden? En in hoeverre heeft de

Wwz daarbij een rol gespeeld? In hoeverre hebben andere factoren dan Wwz (zoals managementstrategie) een rol gespeeld bij werkgevers in de keuze voor de inzet van flexibele arbeid?

g. Hoe hebben flexibele werknemers de maatregelen in de Wwz ervaren? Hebben zij een verbetering van hun positie ondervonden?

Per maatregel worden in het rapport vervolgens de volgende deelvragen beantwoord:

Ketenbepaling, tussenpoos en transitievergoeding

a. Is met de inkorting van de maximumduur van de ketenbepaling van drie naar twee jaar het doel bereikt dat er na verloop van tijd meer zekerheid ontstaat in de vorm van een vast contract? Anders geformuleerd: welke effecten heeft de aangepaste ketenbepaling gehad op de doorstroom van werknemers met tijdelijke contracten naar een vast contract; waaronder ook uitzendkrachten uitgesplitst naar soort uitzendcontract (fase A, B en C)?
b. Wat is de invloed van de Wwz (impact aanpassing ketenbepaling) op de uitval naar werkloosheid en inactiviteit, daarbij corrigerend voor invloeden die buiten de Wwz liggen?
c. Zijn er verschillen zichtbaar in de gevolgen van de termijnverkorting van de ketenbepaling voor bepaalde groepen, bijvoorbeeld laag- versus hoogopgeleiden, functiegroep (beroepsniveau), leeftijd, of sector?
d. Heeft de aanpassing van de tussenpoos geleid tot het terugdringen van het aantal zogenoemde 'draaideurconstructies' met tijdelijke contracten (waaronder ook hoe de seizoenwerkersregeling in de praktijk wordt toegepast)?
e. Welke invloed heeft de (referteperiode van de) transitievergoeding op de doorstroom naar een vast contract?

Proeftijd

a. Hoe hebben werkgevers het verbod op een proeftijd in een contract van minder dan zes maanden ervaren?
b. Heeft het verbod ertoe geleid dat werkgevers contracten aanbieden die net iets langer zijn dan zes maanden?

Concurrentiebeding

a. In hoeverre heeft de Wwz invloed gehad op het aantal concurrentiebedingen in tijdelijke contracten?
b. Hoe formuleren werkgevers de noodzakelijkheid van een concurrentiebeding?

Uitzendcontracten

a. Wat is de ontwikkeling van het aandeel uitzendcontracten (uitgesplitst naar fase A, B en C) als gevolg van de maatregelen uit de Wwz?

Oproepcontracten

a. Wat is de ontwikkeling van het aandeel oproepcontracten als gevolg van de maatregelen uit de Wwz?
b. En de duur dat werknemers op een oproepcontract werkzaam zijn (korter/langer dan zes maanden), uitgesplitst naar type oproepcontract (nuluren/max-cao/sector)?

Aanzegtermijn

a. In hoeverre heeft de introductie van de aanzegtermijn in de Wwz tot gevolg dat werknemers met een tijdelijk contract tijdig informatie krijgen van hun werkgevers over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst?

1.3 Onderzoeksbronnen en -methoden

Voor de beantwoording van de verschillende vragen is een uitgebreide hoeveelheid onderzoeksmethoden gebruikt. Dit deelonderzoek gebruikt namelijk:

- analyses van integrale registratiebestanden van het CBS,
- analyses van grootschalige enquêtes van het CBS, namelijk de Enquête Beroepsbevolking (EBB) en de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA, van TNO en CBS),
- een enquête onder 2.160 werkgevers[4],
- veertig diepte-interviews met werkgevers[5],
- focusgroepgesprekken met flexibele werknemers.[6]

In Bijlage A worden deze verschillende bronnen nader verantwoord.

Daarnaast is ook gesproken met sociale partners om hun visie op de gevolgen van de maatregelen te verkrijgen. Het gaat om zowel werkgevers- als werknemersorganisaties.[7]

De verschillende onderzoeksbronnen en daaruit volgende methoden leveren op verschillende niveaus informatie op over de doeltreffendheid van de maatregelen. In de Handreiking Beleidsdoorlichtingen van het ministerie van Financiën worden op basis van de 'Maryland Scientific Methods Scale' vijf niveaus onderscheiden. Deze niveaus geven aan hoe betrouwbaar conclusies kunnen worden getrokken op basis van de analyses. Het gaat om de volgende vijf niveaus:

1. Samenhang tussen een beleidsmaatregel en uitkomstvariabele na invoering van de beleidsmaatregel,
2. Score op de uitkomstvariabele voor en na invoering van de beleidsmaatregel, zonder (vergelijkbare) controlegroep,
3. Score op de uitkomstvariabele voor en na invoering van de beleidsmaatregel, gemeten in een experimentele en vergelijkbare controlegroep,
4. Score op de uitkomstvariabele voor en na invoering van de beleidsmaatregel gemeten in een experimentele setting en een vergelijkbare controlegroep, waarbij zoveel mogelijk gecorrigeerd wordt voor de invloed van andere factoren,

---

4 De bruikbare nettorespons bestaat ui 2.160 werkgevers met minimaal twee werknemers. De respondent was meestal de eigenaar of algemeen directeur (70%) en anders iemand op directieniveau (6%), bedrijfsleider of filiaalhouder (5%), hoofd of medewerker hr (13%). De uitkomsten in deze rapportage zijn gewogen naar sector en grootteklasse en daarmee representatief voor alle werkgevers in Nederland met minimaal twee werknemers.

5 Van de werkgevers die hebben deelgenomen aan de enquête zijn in veertig gevallen diepte-interviews afgenomen, waarbij specifiek is ingegaan op de effecten van de Wwz-maatregelen.

6 Het betreft één focusgroep met oproepkrachten en één focusgroep met hoofdzakelijk uitzendkrachten, payrollmedewerkers en gedetacheerden. Per focusgroep waren er zeven deelnemers, met variatie in leeftijd, geslacht en opleidingsniveau. De uitkomsten zijn niet representatief, maar indicatief.

7 Het gaat om de FNV, CNV, VCP, CNV Collectief en Aob van werknemerszijde, en VNO-NCW/MKB Nederland/AWVN, PO Raad en LTO Nederland van werkgeverszijde.

5. Score op de uitkomstvariabele voor en na invoering van de beleidsmaatregel, waarbij de beleidsmaatregel 'at random' is toebedeeld aan een experimentele en een controlegroep (*experimenteel design*).

De analyses van de integrale registratiebestanden die in deze evaluatie worden uitgevoerd zijn op het vierde niveau, omdat er sprake is van een correctie voor andere factoren (conjunctuur). Daarnaast wordt er op verschillende momenten gebruikgemaakt van controlegroepen: de situatie voor en na invoering van de Wwz is geanalyseerd. De analyses van de EBB en de NEA zijn beschrijvend, maar wel over meerdere jaren (voor en na invoering Wwz). De resultaten daarvan zijn daarom op het derde niveau. De enquête onder werkgevers is eenmalig gehouden, en er is geen controlegroep. De resultaten van de analyses daarvan zijn op het tweede niveau. Wel wordt gevraagd of er sprake is van veranderingen door de Wwz, maar dat is een minder betrouwbare methode dan metingen op verschillende momenten. De focusgroepgesprekken en diepte-interviews zijn voor verdieping van de hiervoor beschreven analyses. In tegenstelling tot de kwantitatieve analyses zijn die op zichzelf ook niet representatief.

Op het moment dat er uit meerdere bronnen verschillende uitkomsten komen, dan zijn de uitkomsten van de analyses met het hoogste niveau op de hierboven beschreven schaal leidend. Daarbij is het wel mogelijk dat er vanuit verschillende perspectieven verschillende uitkomsten zijn. Dat is bijvoorbeeld het geval als er zowel analyses vanuit werknemers- als vanuit werkgeversperspectief zijn uitgevoerd. In dat geval worden de resultaten uit beide perspectieven in de conclusies weergegeven.

1.4 Leeswijzer

Dit deelrapport volgt qua opbouw de verschillende onderzoeksvragen. Als eerste komen de resultaten aan bod van de analyses die betrekking hebben op de algemene doelen van de maatregelen rond flexibele arbeid. Vervolgens worden per individuele maatregel de verschillende onderzoeksvragen beantwoord.

2 Flexibele arbeid algemeen

Door de Wwz stromen flexibele werknemers vaker door naar vaste contracten en vallen zij minder vaak uit naar uitkeringsafhankelijkheid en inactiviteit. Door de lagere uitval naar uitkeringsafhankelijkheid en inactiviteit blijven zij langer werkzaam als flexibele werknemer. De Wwz-maatregelen hebben naar de mening van flexibele werknemers niet geleid tot een verbetering in hun positie.

Dit hoofdstuk behandelt de algemene vragen over de gevolgen van de maatregelen op het gebied van flexibele arbeid in de Wwz. Dit zijn:

a. In hoeverre wordt met de flexmaatregelen uit de Wwz voorkomen dat werknemers langdurig en tegen hun voorkeur in worden ingeschakeld op basis van onzekere flexibele contracten?
b. In hoeverre hebben de flexmaatregelen uit de Wwz geleid tot uitstroom vanuit flexibele arbeid naar zzp-schap, uitkeringsafhankelijkheid of inactiviteit?
c. Hoe lang verblijven werknemers in de flexibele schil (en wat zijn de kenmerken van deze werknemers)?
d. In welke mate wordt met de flexmaatregelen uit de Wwz de doorstroom van flexibele naar vaste contracten bevorderd?
e. Welke factoren zijn voor werkgevers van invloed op de keuze om een vast of een flexibel contract aan te bieden of om een werknemer door te laten stromen naar een vast contract? In hoeverre zijn de flex- en ontslagmaatregelen uit de Wwz daarop van invloed (geweest)? Zijn er daarbij verschillen in bedrijfsgrootte en sector?
f. Hoe groot is de behoefte van werkgevers aan flexibiliteit binnen het personeelsbestand en welke personeelsstrategieën zijn er bij werkgevers te onderscheiden? En in hoeverre heeft de Wwz daarbij een rol gespeeld? In hoeverre hebben andere factoren dan Wwz (zoals managementstrategie) een rol gespeeld bij werkgevers in de keuze voor de inzet van flexibele arbeid?
g. Hoe hebben flexibele werknemers de maatregelen in de Wwz ervaren? Hebben zij een verbetering van hun positie ondervonden?

Als eerste komt in dit hoofdstuk de instroom in flexibele arbeid aan bod. Vervolgens worden de gevolgen van de Wwz besproken op de duur dat werknemers in de flexibele schil actief blijven en de mate waarin werknemers uitstromen naar vaste contracten of werkloosheid/inactiviteit. Daarna wordt naar respectievelijk het werkgevers- en werknemersperspectief gekeken.

2.1 Instroom in flexibele arbeid

De instroom in flexibele arbeid neemt sinds 2014 jaarlijks toe, nadat er tijdens de crisisperiode juist sprake was van een lichte daling (zie Het aandeel van flexibele arbeid als contractvorm bij instroom op de arbeidsmarkt neemt ook verder toe doordat het aandeel werknemers dat direct een vast contract krijgt al jaren afneemt. Dat blijkt onder andere uit cijfers van het UWV. Dit geldt zowel voor de instroom vanuit het onderwijs als de instroom vanuit werkloosheid of inactiviteit (CBS, 2020 en 2015).

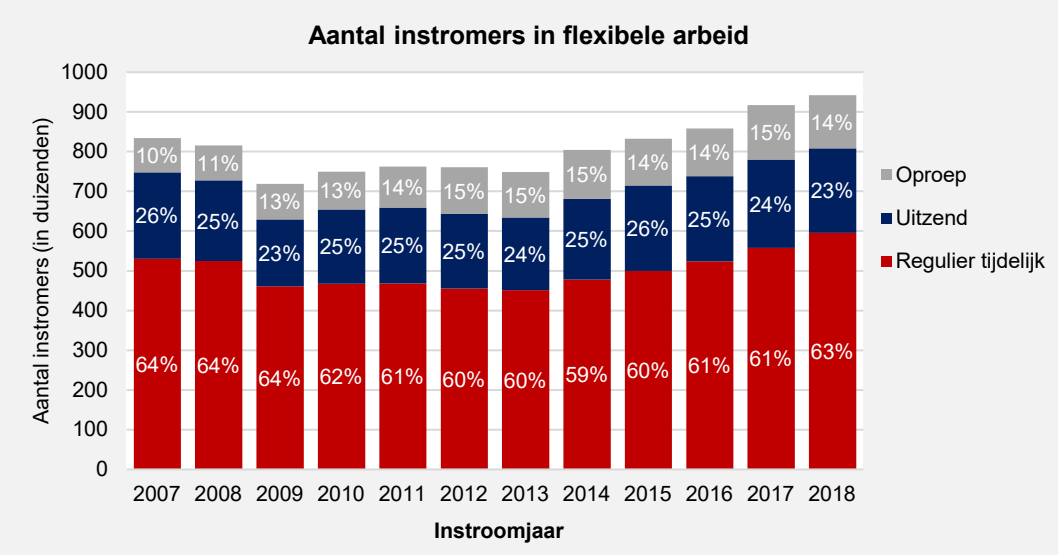
Figuur 2.1). Specifiek begonnen in 2018 bijna 950 duizend personen aan een flexibele baan, ongeveer 200 duizend meer dan in 2013.[8] Sinds de invoering van de Wwz is het aandeel dat instroomt op een regulier tijdelijk contract licht toegenomen, het aandeel dat instroomt op een oproepcontract ongeveer gelijk gebleven, en het aandeel dat instroomt in uitzendcontracten licht afgenomen.

Instromers in flexibele arbeid

Instromers in flexibele arbeid zijn personen die een flexibele baan als belangrijkste inkomstenbron hebben en in de drie maanden daarvoor geen flexibele baan als belangrijkste inkomstenbron hebben (zie Bijlage A voor de onderzoeksverantwoording). Personen kunnen dan ook meerdere keren instromen in flexibele arbeid. Flexibele banen zijn tijdelijke contracten, uitzend- en oproepbanen. Zowel vaste als tijdelijke oproepcontracten worden tot flexibele arbeid gerekend. Het betreft hier alleen werknemers, personen die als zelfstandige starten worden niet tot instroom in flexibele arbeid gerekend. Het betreft verder personen in de leeftijd van 15 jaar tot de AOW-leeftijd die op het moment van instroom staan ingeschreven in de Basisregistratie Personen (BRP) en geen voltijdonderwijs volgen. Tot slot zijn ook ambtenaren buiten beschouwing gelaten in de cijfers, aangezien de Wwz niet op hen van toepassing is.

Het aandeel van flexibele arbeid als contractvorm bij instroom op de arbeidsmarkt neemt ook verder toe doordat het aandeel werknemers dat direct een vast contract krijgt al jaren afneemt. Dat blijkt onder andere uit cijfers van het UWV.[9] Dit geldt zowel voor de instroom vanuit het onderwijs als de instroom vanuit werkloosheid of inactiviteit (CBS, 2020 en 2015).[10]

Figuur 2.1 Instroom in flexibele arbeid neemt sinds 2014 jaarlijks toe



[8] Een werknemer wordt alleen als instroom gerekend als diegene in de drie maanden ervoor geen flexibele arbeid heeft verricht. Daarnaast worden tijdelijke migranten en onderwijsvolgenden buiten deze analyse gehouden. Ook kijkt de analyse alleen naar hoofdbanen en niet naar flexibele bijbanen.

[9] Zie https://www.uwv.nl/overuwv/pers/nieuwsberichten/2019/meer-flexwerkers-krijgen-vast-contract.aspx.

[10] Zie https://www.cbs.nl/nl-nl/publicatie/2020/06/dynamiek-op-de-nederlandse-arbeidsmarkt-de-focus-op-zekerheid en https://www.cbs.nl/nl-nl/publicatie/2015/23/dynamiek-op-de-nederlandse-arbeidsmarkt.

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020).

Instromers in de flexibele arbeid zijn de afgelopen tien jaar steeds vaker hoogopgeleid en hebben ze vaker een migratieachtergrond (zie Tabel 2.1). Dit is in lijn met de ontwikkeling in de gehele werkzame beroepsbevolking. Ook zorgt de stijgende arbeidsparticipatie van ouderen ervoor dat bijna één op de tien van de instromers in 2018 een 55-plusser betreft. Er is bij die ontwikkeling geen sprake van een breuk na 2014, de Wwz lijkt dan ook niet van invloed te zijn geweest op wie er in flexibele arbeid instroomt.

Tabel 2.1 Kenmerken instromers in flexibele arbeid

Persoonskenmerken instromers	2008	2013	2018
Geslacht			
Man	48%	51%	49%
Vrouw	52%	49%	51%
Leeftijd			
15 tot 27	37%	38%	36%
27 tot 35	22%	22%	23%
35 tot 45	23%	19%	17%
45 tot 55	14%	15%	16%
55 tot AOW-leeftijd	5%	6%	8%
Herkomst			
Nederlands	71%	71%	65%
Niet-westers 1e generatie	12%	9%	11%
Niet-westers 2e generatie	5%	6%	8%
Westers 1e generatie	7%	9%	11%
Westers 2e generatie	5%	5%	5%
Opleidingsniveau			
Basisonderwijs (laag)	8%	5%	6%
Vmbo, onderbouw of mbo1 (laag)	24%	18%	15%
Havo/vwo, mbo2-4 (midden)	46%	48%	46%
Hbo- en wo-bachelor (hoog)	15%	18%	19%
Hbo- en wo-master (hoog)	7%	8%	9%

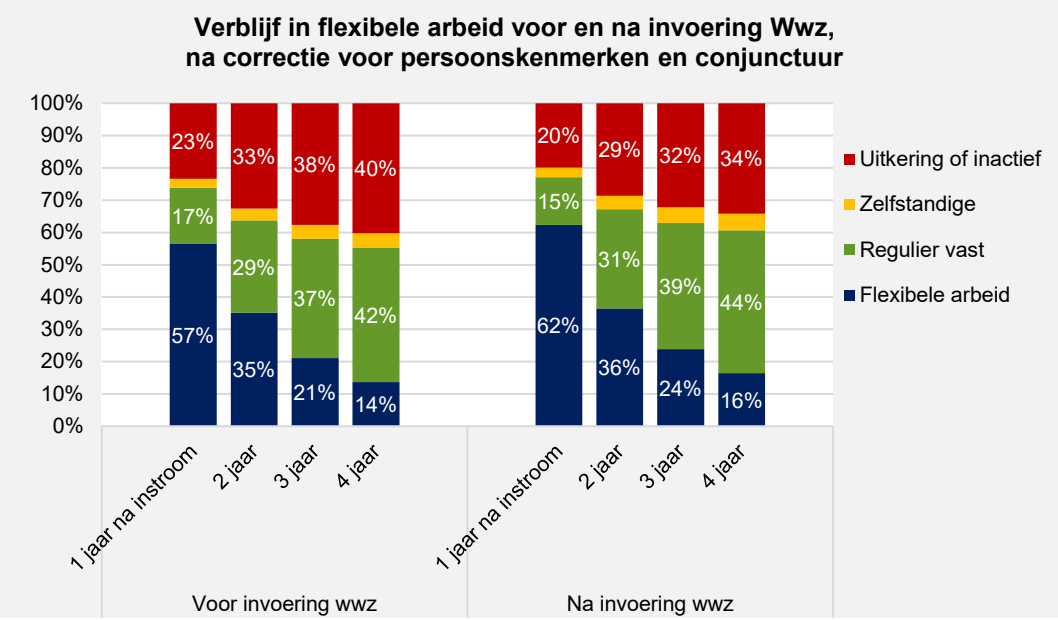
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020).

Uitgesplitst naar type flexibele arbeid hebben instromers in uitzend- en oproepbanen vaker een migratieachtergrond en een laag opleidingsniveau dan instromers in reguliere tijdelijke contracten (niet in figuren weergegeven). Het aandeel vrouwen is relatief hoog als het gaat om instromers in oproepcontracten (63 procent), relatief laag bij uitzendkrachten (41 procent), en ongeveer gelijk aan het aandeel mannen bij de instroom in tijdelijke contracten (52 procent). De verschillen met betrekking tot persoonskenmerken tussen de typen flexibele arbeid zijn in de loop de tijd nauwelijks veranderd. Tegelijkertijd is het aandeel hoogopgeleiden bij de instroom in tijdelijke contracten in de afgelopen tien jaar relatief sterk toegenomen, terwijl dit bij oproep- en uitzendcontracten veel minder het geval is. Het lijkt er niet op dat de Wwz van invloed is geweest op de kenmerken van instromers in flexibele arbeid.

2.2 Verblijf in flexibele arbeid en doorstroom

Door invoering van de Wwz is de uitval naar uitkeringsafhankelijkheid en inactiviteit afgenomen wanneer gekeken wordt bij minstens twee jaar na instroom in flexibele arbeid. De doorstroom naar vaste contracten is juist gestegen. Ook het langdurig verblijf in flexibele arbeid is gestegen (zie Figuur 2.2). De uitstroom naar zelfstandigheid is nauwelijks veranderd. Het gaat bij deze cijfers niet om de situatie waarin de personen na verloop van tijd verkeren, maar om de richting waarnaar zij zijn uitgestroomd bij de (eventuele) uitstroom uit flexibele arbeid. Met andere woorden: indien iemand is uitgevallen naar werkloosheid en daarna is teruggekeerd in flexibele arbeid, dan telt deze persoon alleen mee in de uitstroom naar uitkeringsafhankelijk of inactiviteit. De resultaten zijn afkomstig uit een econometrisch duurmodel, zie Bijlage A voor een gedetailleerde beschrijving.

Figuur 2.2 Door Wwz lagere uitstroom naar uitkering en inactief, grotere doorstroom naar vast en langere verblijfsduur in flexibele arbeid



* De resultaten zijn afkomstig uit een econometrisch duurmodel. Het model schat voor werknemers die tussen 2006 en 2018 een flexibel contract hebben de kans op uitstroom vanuit de flexibele schil naar verschillenden richtingen, waarbij het model corrigeert voor de krapte op de arbeidsmarkt en persoonskenmerken van flexwerkers. Het effect van de Wwz op de uitstroomkansen is gemeten door (delen van) contracten van flexwerkers vanaf 1 juli 2016 te vergelijken met (delen van) contracten van flexwerkers in de periode tot 1 juli 2016. De in de figuur gepresenteerde cijfers zijn gebaseerd op de cumulatieve uitstroomkansen, waarbij iemand slechts eenmaal kan uitstromen (uitstroom naar uitkering en herintrede op de arbeidsmarkt telt alleen als uitstroom naar uitkering). Zie Bijlage A voor een gedetailleerde beschrijving van het duurmodel.

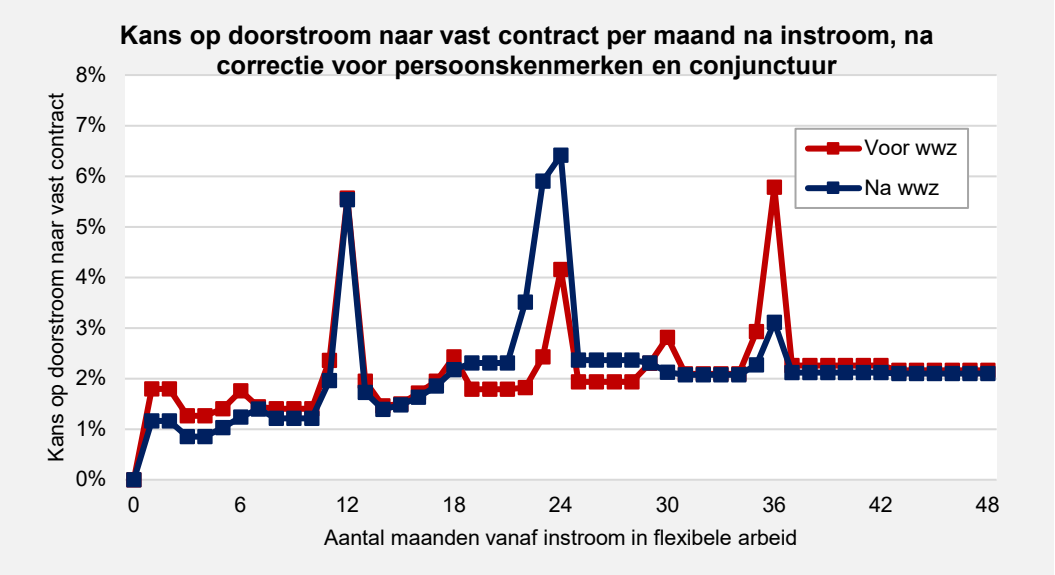
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020).

Het is aannemelijk dat de toename in doorstroom naar vaste contracten en de verminderde uitval naar werkloosheid en uitkeringsafhankelijkheid ook daadwerkelijk toe te schrijven zijn aan de Wwz. De cijfers zijn gecorrigeerd voor samenstellingseffecten en conjuncturele verschillen tussen de periode voor en na invoering van de Wwz (zie de onderzoeksverantwoording in Bijlage A). Een duidelijk zichtbaar gevolg van de Wwz is de relatief grote toename in doorstroom naar vaste contracten, twee jaar na instroom in de flexibele schil. De ketenbepaling regelt immers dat tijdelijke contracten na twee jaar automatisch overgaan in een vast contract. In het eerste jaar na instroom is er minder uitval naar uitkeringen of inactiviteit na de Wwz. In die periode is de doorstroom naar vast

ook afgenomen, maar die is daarna gestegen. Dat leidt ertoe dat meer instromers minstens één jaar in flexibele arbeid verblijven. De vervolganalyse gaat nader in op de uitstroompatronen per maand na instroom.

Kijkend naar de doorstroomkansen per maand blijkt inderdaad dat de (ketenbepaling in de) Wwz ervoor heeft gezorgd dat de kans op een vast contract na twee jaar in flexibele arbeid is gestegen (zie Figuur 2.3). Vóór invoering van de Wwz was er juist sprake van een hoge doorstroomkans drie jaar na instroom in flexibele arbeid. Zowel na 24 maanden als na 23 maanden is er sprake van een grotere kans op een vast contract dan voordat de Wwz is ingevoerd. Dat heeft te maken met het recht op een transitievergoeding bij een keten van tijdelijke contracten van in totaal 24 maanden. Daardoor hebben veel werkgevers contracten (een keten van contracten) aangeboden van maximaal 23 maanden. Zo hebben zij voorkomen dat zij een transitievergoeding moesten betalen als zij na 23 maanden de werknemer niet in vaste dienst wilden nemen. Ook is er door de invoering van de Wwz een relatief grote kans om zeven maanden na instroom in flexibele arbeid door te stromen naar een vast contract, ten opzichte van de kans op doorstroom na zes maanden in flexibele arbeid. Dit hangt samen met het verbod in de Wwz op een proeftijd in contracten van maximaal zes maanden. Dat heeft er namelijk voor gezorgd dat werkgevers vaker een contract van zeven maanden hebben aangeboden. Werkgevers hebben door invoering van de Wwz er in aanzienlijke mate voor gekozen om een keten van drie contracten van zeven, acht en acht maanden aan te bieden, zo blijkt uit de enquête en interviews met werkgevers. Daarmee zorgen zij ervoor dat er wel de mogelijkheid is van een proeftijd en dat er geen transitievergoeding hoeft te worden betaald als ze de werknemer niet willen laten doorstromen naar een vast contract. Paragraaf 2.3 gaat uitgebreid in op de motieven van werkgevers voor specifieke contractduren.

Figuur 2.3 Door Wwz eerdere en grotere doorstroom naar vast contract

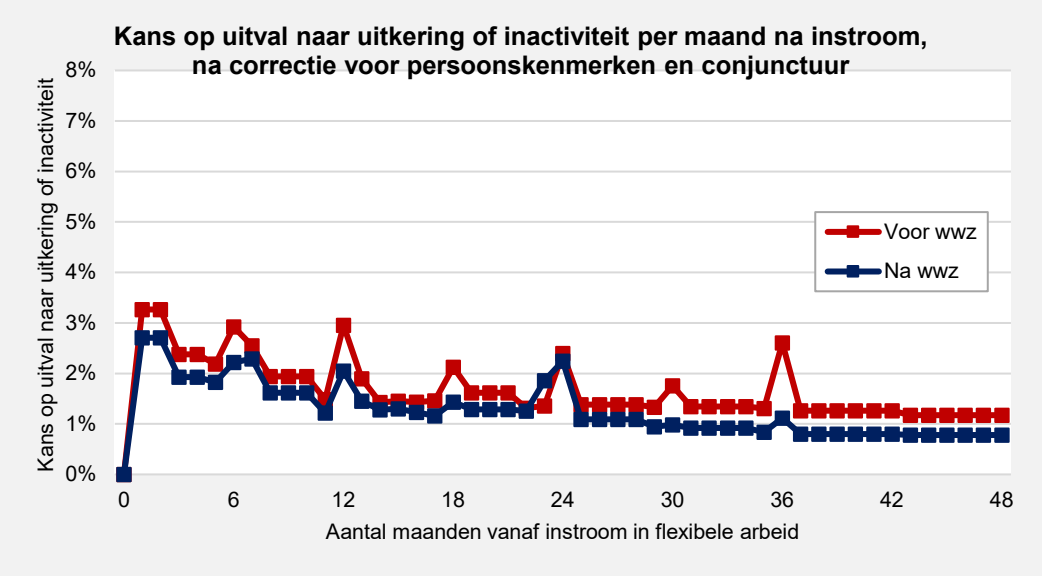


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020).

Ook bij de kans om uit te stromen naar uitkeringsafhankelijkheid of inactiviteit is er sprake van relatief grote uitstroomkansen op 23 en 24 maanden na instroom in flexibele arbeid. Er is tevens sprake van een kleine piek bij de uitstroomkans zeven maanden na instroom in flexibele arbeid (zie Figuur 2.4). Dit betreft dan waarschijnlijk contracten die niet verlengd worden. Al met al liggen de

kansen om uit te vallen naar uitkeringsafhankelijkheid of inactiviteit voor bijna alle maanden na instroom in flexibele arbeid lager dan in de periode vóór invoering van de Wwz. Dit leidt dan ook tot het grote verschil in uitval naar werkloosheid of inactiviteit een aantal jaar na instroom in flexibele arbeid tussen de periode voor en na invoering van de Wwz, zoals al bleek uit Figuur 2.2.

Figuur 2.4 Door Wwz lagere uitstroom naar uitkering of inactiviteit

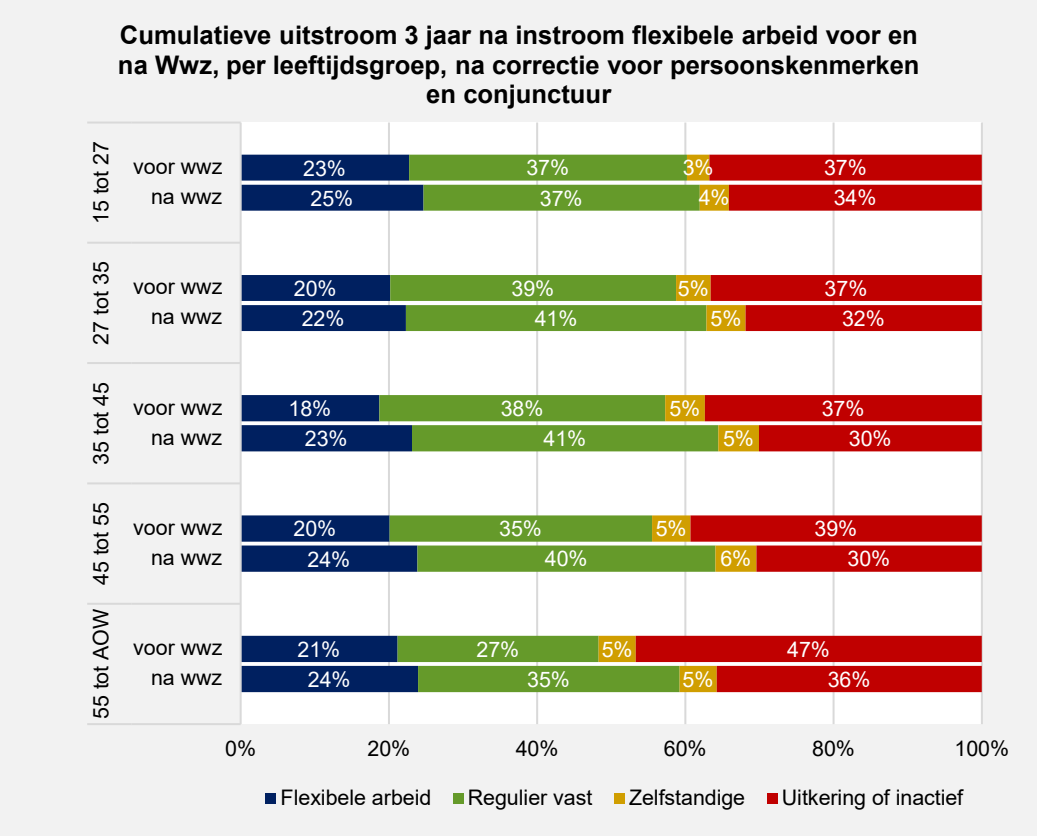


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020).

De verminderde uitval naar werkloosheid of inactiviteit kan, naast door de Wwz, ook door andere externe invloeden komen, zoals een stijgende arbeidsparticipatie van ouderen. Zo zijn ouderen door een stijgende (gezonde) levensverwachting, de afbouw van vroegpensioenregelingen en ook de verhoging van de AOW-leeftijd geneigd om langer door te werken. Ouderen bieden zich daardoor vaker aan op de arbeidsmarkt en de kans dat zij bij verlies van hun baan niet meer op zoek gaan naar een nieuwe baan en de arbeidsmarkt verlaten neemt af. De krapte op de arbeidsmarkt is in deze analyse meegenomen.

Figuur 2.5 laat voor drie jaar na instroom in flexibele arbeid zien dat de uitval naar uitkeringsafhankelijkheid of inactiviteit in alle leeftijdsgroepen relatief sterk is afgenomen. Vooral in de oudste groep is dit het geval. Ook de toename in de doorstroom naar vaste contracten speelt met name in de oudste groep. Voor alle leeftijdsgroepen geldt verder dat bijna een op de vier personen die zijn ingestroomd in flexibele arbeid minstens drie jaar (onafgebroken) in de flexibele arbeid verblijft. Met name in de jongere leeftijdsgroepen waarbij er vrijwel geen sprake is van structurele ontwikkelingen in arbeidsparticipatie is het aannemelijk dat de toegenomen doorstroom naar vaste contracten en/of het langere verblijf in flexibele arbeid het gevolg is van de Wwz.

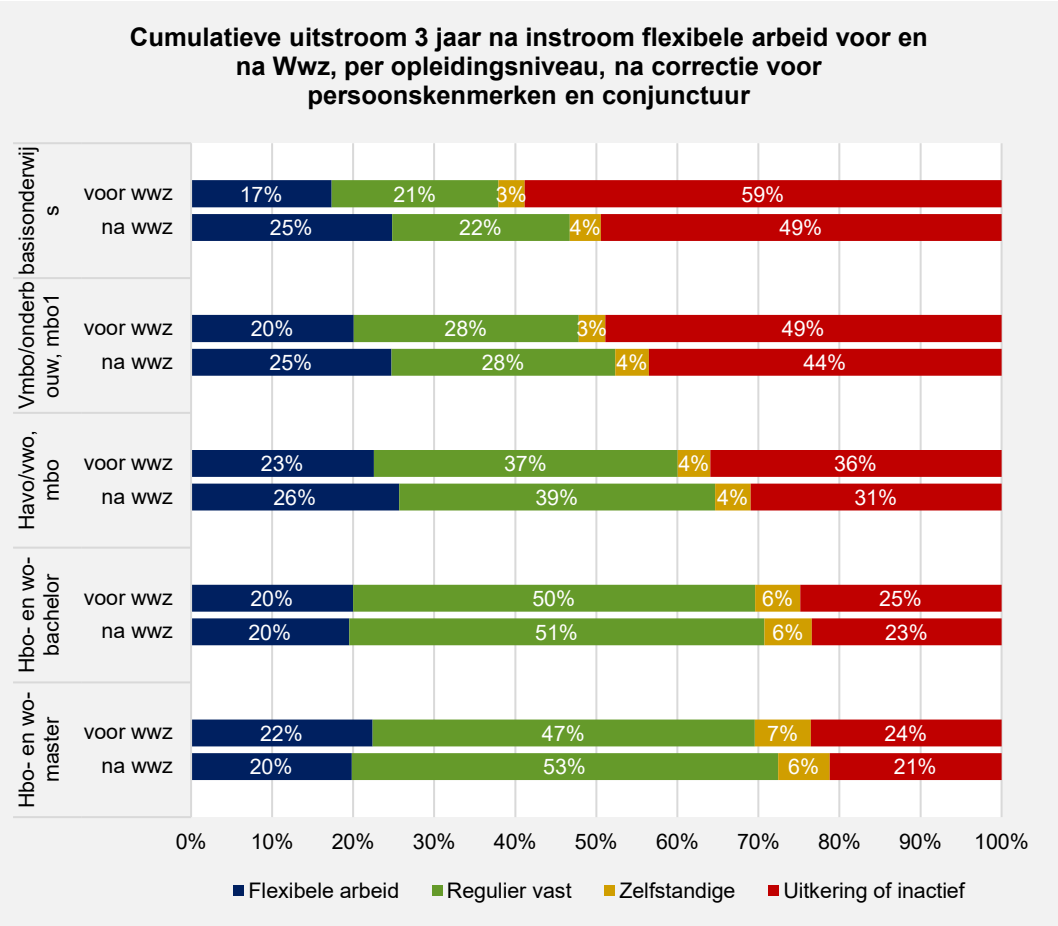
Figuur 2.5 Vooral bij ouderen meer doorstroom naar vast en minder uitstroom naar uitkering of inactief



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020).

Uitgesplitst naar opleidingsniveau blijkt dat de Wwz van positieve invloed is geweest op de werkzekerheid van zowel laag-, midden- als hoogopgeleiden (Figuur 2.6). Bij laagopgeleiden uit zich dat voornamelijk in een langduriger verblijf in de flexibele schil, bij personen met een hbo- of wo-masteropleiding in een grotere kans op doorstroom naar een vast contract en daarmee een grotere baanzekerheid. Een op de vier van de laag- en middenopgeleiden verblijft na invoering van de Wwz minstens drie jaar (onafgebroken) in de flexibele schil, bij hoogopgeleiden is dat 20 procent.

Figuur 2.6 Wwz heeft positieve invloed op arbeidsmarktsituatie van alle opleidingsniveaus



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020).

2.3 Wwz vanuit werkgeversperspectief

In deze paragraaf wordt als eerste de behoefte aan flexibiliteit bij werkgevers besproken. Vervolgens komen de motieven aan bod die werkgevers hebben voor de keuze van contracten die zij aanbieden.

Behoefte aan flexibiliteit

De behoefte aan flexibiliteit van het personeelsbestand komt naar voren in de volgende twee tabellen. Tabel 2.2 laat zien dat vrijwel alle werkgevers (met minimaal twee werknemers) gebruikmaken van vaste contracten met vaste uren. Een kleiner deel maakt gebruik van tijdelijke contracten met vaste uren (61 procent). Wanneer de contracten met variabele uren worden meegenomen, dan is het aandeel werkgevers met vaste contracten 95 procent en het aandeel werkgevers met tijdelijke contracten 64 procent (niet in de tabel weergegeven). Het aandeel werkgevers met variabele uren (bij vaste en tijdelijke contracten) is 31 procent. Na 2015 zijn er per saldo relatief weinig werkgevers bijgekomen die nieuwe arbeidsvormen kiezen. Soms is er zelfs sprake van een afname. Zo is het aandeel werkgevers met uitzendkrachten afgenomen van 19 naar 17 procent. Dit is het saldo van

drie procent werkgevers die voor het eerst uitzendkrachten inzetten en drie procent werkgevers die daarmee zijn opgehouden.

Sinds 2015 zijn er meer werkgevers met vaste contracten en minder werkgevers met tijdelijke contracten. Er zijn vooral meer werkgevers die gebruikmaken van contracten met variabele uren. De grootste stijging is te zien bij het aandeel werkgevers dat zzp'ers direct inzet, niet via intermediairs. Deze ontwikkeling spoort met wat wordt genoemd het waterbed-effect op de arbeidsmarkt: het telkens kiezen voor arbeidsvormen met lagere kosten.

Tabel 2.2 Verandering inzet arbeidsvormen vanaf 2015

Percentages zijn afgerond	**Aandeel werkgevers die met een bepaalde arbeidsvorm werken 2015[a]**	**Aandeel werkgevers die met een bepaalde arbeidsvorm werken vanaf 2015[b]**	**Aandeel werkgevers die een bepaalde arbeidsvorm hebben geïntroduceerd vanaf 2015[a]**	**Aandeel werkgevers die met een bepaalde arbeidsvorm zijn gestopt vanaf 2015[a]**
Vast contract vaste uren	92%	93%	3%	0%
Tijdelijk contract vaste uren	61%	60%	6%	8%
Vast contract en variabele uren	17%	20%	6%	3%
Tijdelijke contract en variabele uren	16%	19%	5%	3%
Uitzendwerk	19%	17%	3%	5%
Payroll	6%	7%	2%	1%
Detachering	6%	6%	2%	1%
Zzp'er direct	25%	29%	5%	2%
Zzp'er via derde	5%	6%	2%	1%

Bron: Enquête werkgevers SEO, De Beleidsonderzoekers, Mediad (2020).
Notitie: [a] Percentages hebben betrekking op werkgevers die opgericht zijn voor 2015. [b] Percentages hebben betrekking op alle werkgevers.

Tabel 2.3 laat zien dat werkgevers variëren met arbeidsvormen waarmee zij al langere tijd werken. Zo is bij 30 procent van alle werkgevers het aandeel werknemers met een vast contract en vaste uren vanaf 2015 toegenomen. Per saldo zijn er meer werkgevers met een toenemend aandeel vaste contracten en vaste uren (30 procent) dan werkgevers die deze contractvorm minder vaak zijn gaan inzetten (13 procent). De toename is per saldo 17 procentpunten. De meeste variatie tussen werkgevers is te zien bij vaste contracten met vaste uren, tijdelijke contracten met vaste uren, en in iets mindere mate de directe inzet van zzp'ers. Alleen bij payrolling is een negatieve ontwikkeling te zien, dat wil zeggen: er is een afname van het aandeel payrollmedewerkers bij de werkgevers die daarmee werken.

Tabel 2.3 Verandering inzet arbeidsvormen vanaf 2015

	Aandeel werkgevers met toenemend aandeel werknemers per arbeidsvorm vanaf 2015[a]	Aandeel werkgevers met afnemend aandeel werknemers per arbeidsvorm vanaf 2015[a]	Saldo vanaf 2015 (procentpunt)
Vast contract vaste uren	30%	13%	17%
Tijdelijk contract vaste uren	20%	20%	0%
Vast contract en variabele uren	6%	8%	2%
Tijdelijke contract en variabele uren	5%	10%	5%
Uitzendwerk	6%	6%	0%
Payroll	3%	3%	0%
Detachering	2%	3%	-1%
Zzp'er direct	13%	4%	9%
Zzp'er via derde	2%	2%	0%

Bron: Enquête werkgevers SEO, De Beleidsonderzoekers, Mediad (2020)
Notitie: [a] Percentages hebben betrekking op werkgevers die opgericht zijn voor 2015 [b] Percentages hebben betrekking op alle werkgevers

De uitkomsten van de voorgaande analyse duiden meer op variatie binnen de eenmaal genomen keuze voor een bepaalde arbeidsvorm (Tabel 2.3), dan op de inzet van nieuwe arbeidsvormen, of het stopzetten daarvan (Tabel 2.2).

Standaardduur eerste tijdelijke contract

Bijna twee derde van de werkgevers maakt gebruik van tijdelijke contracten. Daarvan maakt 84 procent gebruik van een standaardduur. Het valt op dat een standaardduur bij het eerste contract vrijwel nooit langer is dan één jaar (Tabel 2.4). Bij 80 procent van de werkgevers die gebruik maken van een standaardduur is de standaardduur van een contract gelijk gebleven sinds 2015. Bij 11 procent is de duur toegenomen en bij acht procent afgenomen (deze cijfers zijn niet in de tabel opgenomen). Tabel 2.4 laat verder een grote toename zien van het aandeel werkgevers dat een standaardduur bij een eerste contract hanteert van meer dan zes maanden en maximaal zeven maanden. Vanaf 2015 is dit aandeel gestegen van zes naar twintig procent. Aan de andere kant is er een bijna even grote daling bij zes maanden en bij één jaar. Op basis van deze analyse is niet te zeggen wat er gebeurt na dit eerste tijdelijke contract. Dat kan een nieuw tijdelijk contract zijn (met een nader te bepalen lengte), doorstroom naar een vast contract of het niet-verlengen van het tijdelijke contract.

Tabel 2.4 Verandering standaardduur contracten voor bepaalde tijd per 2015

	voor 2015	vanaf 2015	verschil
Werkgevers met standaardduur contract voor bepaalde tijd	76%	76%	0%
Minder dan zes maanden	2%	2%	0%
Zes maanden	29%	18%	-11%
Meer dan zes maanden, maximaal zeven maanden	6%	20%	14%
Meer dan zeven maanden, minder dan één jaar	4%	4%	0%
Eén jaar	57%	54%	-3%
Meer dan één jaar	2%	2%	0%
Totaal	100%	100%	

Bron: Enquête werkgevers SEO, De Beleidsonderzoekers, Mediad (2020).
Notitie: Percentages hebben betrekking op de werkgevers die werken met een standaardduur voor tijdelijke contracten (76 procent van totaal).

Factoren die van invloed zijn op de contractkeuze (motieven)

Afwegingen bij de keuze voor een bepaalde arbeidsvorm

Niet alle werkgevers maken een afweging bij de keuze voor de arbeidsvormen die zijn voorgelegd (zie Tabel 2.5). Ongeveer een kwart van de werkgevers maakt de afweging om al of niet extern arbeidskrachten in te huren. Dit komt vooral voor in de bouw. Naar grootteklasse gezien maken vooral grote werkgevers met honderd en meer werknemers deze keuze. Bij kleine werkgevers met twee tot en met negen werknemers komt het veel minder vaak voor.

In totaal 41 procent van de werkgevers maakt de keuze voor een vast of tijdelijk contract bij het aannemen van eigen personeel. Naar sector bezien komt dit vaker voor in de industrie en naar grootteklasse vaker bij werkgevers met honderd en meer werknemers.

Bij drie kwart van de werkgevers stroomt een gedeelte van de werknemers met een tijdelijk contract door naar een vast contract. Dit komt voor bij vrijwel alle werkgevers in de (semi)publieke sector en overige dienstverlening en – ook hier weer – meer bij grote werkgevers met honderd en meer werknemers. Doorstroom van een tijdelijk naar een vast contract komt minder vaak voor bij werkgevers met seizoenmedewerkers dan bij werkgevers zonder seizoenmedewerkers.

Andere achtergrondkenmerken lijken relatief minder invloed te hebben op de keuzes die werkgevers maken in het soort contract dat zij hun werknemers bieden. Het jaar van oprichting van het bedrijf, het al of niet volgen van een cao, en de financiële situatie zijn factoren die van minder grote invloed zijn op de contractkeuze.

Tabel 2.5 De afweging om externe arbeidskrachten in te huren wordt vooral in de bouw en bij werkgevers met honderd en meer werknemers gemaakt

	Maakt wel eens de keuze uit eigen loonlijst of externe inhuur	Maakt wel eens de keuze vast of tijdelijk bij nieuwe werknemers	Werknemers stromen door van tijdelijk naar vast contract
Ja, maakt deze keuze wel eens	27%	41%	76%
Agrarisch	19%	40%	46%
Industrie	28%	55%	91%
Bouw	45%	40%	74%
Handel en horeca	21%	30%	68%
Transport en logistiek	28%	39%	74%
Zakelijk dienstverlening	28%	46%	79%
(Semi)publieke sector en overige dienstverlening	31%	51%	92%
2-9 werknemers	23%	38%	72%
10-99 werknemers	42%	53%	95%
100 en meer werknemers	58%	59%	97%
Startjaar na 2015	29%	44%	77%
Startjaar voor 2015	26%	41%	76%
Met cao	27%	41%	74%
Zonder cao	26%	42%	81%
Goede financiële situatie	29%	47%	77%
Neutrale financiële situatie	25%	34%	74%
Slechte financiële situatie	24%	21%	78%
Wel seizoenmedewerkers	28%	36%	61%
Geen seizoenmedewerkers	27%	42%	77%

Bron: Enquête werkgevers SEO, De Beleidsonderzoekers, Mediad (2020).

Motieven eigen loonlijst of externe inhuur

Motieven om te kiezen voor een bepaalde arbeidsvorm hebben te maken met de aard van de vraag (het werk dat moet gebeuren), de aard van het aanbod (wie van de werknemers kan het werk gaan doen), en met de voor- en nadelen van extern aanbod (los van het werk en de beschikbaarheid van eigen werknemers). Als het gaat om de keuze voor wel of geen externe arbeid, dan spelen al deze factoren mee ((zie Tabel 2.7). Het belangrijkste vraagmotief is het specialistische karakter van het werk, het inzetten van externe medewerkers voor werk dat te specialistisch is voor eigen medewerkers. Daarnaast zijn schommelingen in de productie ('piek') een belangrijk vraagmotief.[11] Een belangrijk aanbodmotief bij de inzet van externe medewerkers is dat eigen medewerkers niet zijn te vinden. Dit motief is conjunctuurafhankelijk. Bij een neerwaartse conjunctuur zal het aandeel werkgevers met dit motief lager zijn. Het beschikbaarheidsmotief ('ziek') speelt minder vaak mee. De voordelen van externe inhuur spelen zeker ook een rol, zoals het beperken van de kosten, het zelf kunnen bepalen wanneer het contract eindigt en het beperken van arbeidsrechtelijke risico's. Het navolgen van concurrenten en het werken met intermediairs volgens een businessmodel zijn niet vaak redenen om voor externe inhuur te kiezen.

In de toelichtingen op de antwoorden wordt vooral het belang genoemd van het werven van geschikte werknemers, als voordeel van eigen werknemers ten opzichte van externe inhuur. Een eigen

[11] Het percentage is de som van de eerste drie percentages in Tabel 2.6.

loonlijst geeft betere mogelijkheden om werknemers aan het bedrijf te binden en aan de bedrijfscultuur aan te passen (teambuilding). Gezien het werk zijn investeringen in scholing en training nodig en dan ligt het voor de hand om voor eigen werknemers te kiezen. Het is makkelijker om eigen werknemers aan te passen binnen het bedrijf; om om te gaan met collega's, onderaannemers en klanten. Eigen werknemers hebben volgens sommige werkgevers een beter passende motivatie dan uitzendkrachten. Zij zouden meer betrokken, loyaler, gemotiveerder en betrouwbaarder zijn. Aan de andere kant zijn er ook werkgevers die de voorkeur geven aan een goed gemotiveerde uitzendkracht boven iemand "die verplicht moet solliciteren". Ook speelt voor werkgevers mee dat het gevoelsmatig makkelijker is om afscheid te nemen van een externe arbeidskracht, dan van een eigen werknemer. Werkgevers die ervaringen hebben met werknemers die minder hard gingen werken nadat ze een vast contract kregen, zijn er huiverig voor om een volgende keer weer een vast contract aan te bieden. Soms is het de wens van de medewerker zelf om via derden te worden ingeleend en niet op de loonlijst te komen. Dit laatste motief is toegevoegd aan de motieven die standaard zijn genoemd in de werkgeversenquête (zie Tabel 2.6).

Tabel 2.6 Motieven bij de keuze eigen loonlijst of externe inhuur

Percentages hebben betrekking op de werkgevers die wel eens voor de keuze staan eigen loonlijst of externe inhuur (27% van totaal)	Rol bij keuze voor werknemers i.p.v. externe inhuur	Rol bij keuze voor externe inhuur i.p.v. werknemers	Speelt bij beide arbeidsvormen een rol	Speelt geen rol	Totaal	Motief is (veel) belangrijker geworden sinds 2015[a]
Het werk is specialistisch	17%	18%	32%	32%	100%	31%
Het gaat om eenvoudig werk	6%	13%	23%	58%	100%	13%
Het gaat om zwaar werk	3%	4%	19%	75%	100%	55%
Schommelingen in de productie of diensten	3%	35%	20%	42%	100%	39%
Werk is moeilijk te voorspellen	3%	23%	19%	55%	100%	54%
Onzekerheid over werk in de toekomst	4%	28%	18%	50%	100%	47%
Eigen werknemers zijn moeilijk te vinden	10%	31%	28%	31%	100%	66%
Eigen werknemers zijn niet beschikbaar	6%	27%	12%	55%	100%	42%
De kans op een medewerker is groter	13%	11%	17%	60%	100%	70%
Businessmodel om met intermediairs te werken	1%	6%	8%	86%	100%	48%
Concurrenten doen het ook	1%	3%	7%	90%	100%	39%
Werving en selectie willen uitbesteden	2%	6%	10%	83%	100%	34%
Toezicht willen houden op de medewerker	16%	1%	23%	59%	100%	28%
Kosten beperken	17%	14%	27%	41%	100%	32%
Minder administratieve lasten	3%	22%	14%	61%	100%	41%
Minder arbeidsrechtelijke risico's	4%	37%	15%	44%	100%	51%
Zelf bepalen wanneer het contract eindigt	5%	38%	15%	42%	100%	48%
Een resultaatverplichting willen	4%	7%	15%	73%	100%	49%
Een vaste prijs willen	4%	13%	13%	71%	100%	66%

Bron: Enquête werkgevers SEO, De Beleidsonderzoekers, Mediad (2020).
Notitie: [a] Percentages hebben betrekking op werkgevers die aangeven dat een bepaald motief een rol speelt in hun keuze tussen externe inhuur of op eigen loonlijst.

Het eerste percentage in Tabel 2.7 geeft aan in hoeverre een bepaald motief uiteindelijk meer in het voordeel werkt van de eigen loonlijst. Het tweede percentage wijst meer op het voordeel van externe inhuur. Er zijn enkele duidelijk verschillen te zien. In de volgende gevallen wordt eerder voor externe arbeid gekozen: bij schommelingen in de productie, wanneer het werk moeilijk is te voorspellen, als onzekerheid over werk in de toekomst is en wanneer eigen werknemers moeilijk zijn te vinden of niet beschikbaar zijn. Andere redenen zijn het beperken van administratieve lasten, het verkleinen van arbeidsrechtelijke risico's, en het zelf willen bepalen wanneer het werk eindigt. Het enige motief dat in het voordeel uitvalt van de eigen loonlijst is het toezicht willen houden op de werknemer. Alleen bij dit motief is het eerste percentage duidelijk hoger dan het tweede.

Bepaalde motieven zijn belangrijker geworden sinds 2015. Het tekort aan geschikt arbeidsaanbod is dominant bij de keuze om wel of niet extern te werven: de kans op een medewerker is groter en eigen werknemers zijn moeilijk te vinden. Maar ook bepaalde vraagmotieven zijn belangrijker geworden: externe arbeid voor zwaar werk, het werk is moeilijk te voorspellen en de onzekerheid over werk in de toekomst. Bepaalde motieven die betrekking hebben op externe arbeid zijn ook belangrijker geworden: een vaste prijs willen, minder arbeidsrechtelijke risico's, een resultaatverplichting en zelf willen bepalen wanneer het contract eindigt.

Motieven vast of tijdelijk contract bij nieuwe werknemers

Bij de keuze voor een vast of een tijdelijk contract bij nieuwe werknemers speelt vooral de inhoud van het werk een rol (zie Tabel 2.7). Bij twee derde van de werkgevers die met deze keuze te maken hebben, gaat het vooral om het specialistische karakter van het werk. Bij minder werkgevers speelt mee in hoeverre het zwaar werk is waarmee je niet steeds één werknemer kunt belasten. Bepaalde motieven zijn belangrijker geworden sinds 2015 bij de beslissing over vast of tijdelijk. Dit geldt vooral voor de krapteproblematiek.

Veel toelichtingen op de antwoorden gaan over het moeten beoordelen van de geschiktheid van de nieuwe werknemer, als voordeel van een tijdelijk contract, en de arbeidsrechtelijke risico's van een vast contract. Tijdelijke contracten worden gezien als een goede mogelijkheid om te zien of een werknemer geschikt is (en of het bedrijf bij de werknemer past). De proeftijd van twee maanden wordt door verschillende werkgevers beoordeeld als te kort om de geschiktheid van een nieuwe werknemer te beoordelen; vandaar een tijdelijk contract. De kans op een vaste baan is groter wanneer de werknemer uitzonderlijk goed is en commercieel waardevol, iemand al eerder voor het bedrijf of het concern heeft gewerkt, of stagiair is geweest, of goed bevallen is als uitzendkracht. Het is soms een kwestie van onderhandelen: als iemand er een andere vaste baan voor moet opzeggen, kan dat een reden zijn om eerder een vast contract aan te gaan. Soms zijn de inwerkkosten dermate hoog dat een vast contract meer garantie biedt op het terugverdienen van de investering. Ook is het soms de wens van de werknemer, bijvoorbeeld omdat die een bepaalde periode moet overbruggen (andere baan, studie). Dit laatste is toegevoegd aan de motieven die standaard zijn genoemd in de werkgeversenquête (zie Tabel 2.7).

Tabel 2.7 Motieven vast of een tijdelijk contract bij nieuwe werknemers

Percentages hebben betrekking op de werkgevers die wel eens voor de keuze staan om nieuwe werknemers een vast of tijdelijk dienstverband te bieden (41% van totaal)	**Rol bij keuze voor tijdelijk i.p.v. vast contract**	**Rol bij keuze voor vast i.p.v. tijdelijk contract**	**Speelt bij beide arbeidsvormen een rol**	**Speelt geen rol**	**Totaal**	**Sinds 2015 (veel) belangrijker[a]**
De inhoud van het werk is specialistisch	13%	17%	33%	36%	100%	49%
Het gaat om eenvoudig werk dat door iedereen kan worden gedaan	11%	3%	21%	54%	100%	14%
Het is zwaar werk, waarmee je niet steeds één werknemer kunt belasten	4%	2%	15%	79%	100%	25%
Vanwege schommelingen in de productie of dienstverlening (piekperioden)	13%	3%	16%	67%	100%	39%
Het werk is moeilijk te voorspellen	13%	2%	21%	64%	100%	44%
Er is onzekerheid over de hoeveelheid werk in de toekomst	18%	8%	26%	48%	100%	46%
Andere werknemers zijn niet beschikbaar	9%	10%	20%	61%	100%	56%
Nieuwe werknemers zijn niet of heel moeilijk te vinden	10%	17%	28%	45%	100%	65%
Minder arbeidsrechtelijke risico's (doorbetaling bij ziekte et cetera)	17%	7%	21%	54%	100%	51%
Wervingskosten en inwerkkosten	6%	2%	20%	71%	100%	46%

Bron: Enquête werkgevers SEO, De Beleidsonderzoekers, Mediad (2020).
Notitie: [a] Percentages hebben betrekking op werkgevers die aangeven dat een bepaald motief een rol speelt in hun keuze tussen een vast of tijdelijk contract.

Motieven doorstroom van tijdelijke naar vaste contracten

Bij drie van de vier werkgevers stromen werknemers door van een tijdelijk naar een vast contract (zie Tabel 2.8). Bij de grote meerderheid van de werkgevers is er geen verandering in doorstroom van tijdelijk naar vast. Bij 16 procent van de werkgevers is de doorstroom van een tijdelijk naar een vast contract (veel) groter geworden en bij 9 procent is de doorstroom (veel) kleiner geworden. Deze cijfers zijn niet in een tabel opgenomen (bron: werkgeversenquête). De meest voorkomende motieven om een tijdelijk contract om te zetten in een vast contract is het behouden van eigen personeel en het behouden van kennis en vaardigheden. Alle andere motieven scoren duidelijk lager.

In hoofdzaak wordt een tijdelijk contract omgezet naar een vast contract wanneer de werknemer geschikt is en de bedrijfsomstandigheden dat toelaten. Van de enkele honderden antwoorden op de open vragen kwamen vrijwel alle antwoorden daarop neer. Niet meer dan enkele werkgevers geven aan dat het bereiken van de tweejaargrens van de ketenbepaling de directe aanleiding is om over te gaan tot een vast contract.

Tabel 2.8 Motieven doorstroom tijdelijke naar vaste contracten

Percentages hebben betrekking op de 76% werkgevers met doorstroom van tijdelijke naar vaste contracten	Werkgevers met motief	Motief (veel) belangrijker sinds 2015
Omdat vast personeel beter gemotiveerd is	34%	37%
Omdat vast personeel beter meedenkt	25%	32%
Omdat mijn organisatie dan zijn personeel behoudt	71%	41%
Omdat mijn organisatie kennis en vaardigheden behoudt	68%	37%
Omdat het dan zin heeft om te investeren in opleiding	34%	42%
Omdat er dan niet telkens nieuwe gezichten zijn	28%	34%
Omdat dat belangrijk is voor de herkenbaarheid voor klanten	35%	35%
Omdat mijn organisatie zekerheid wil hebben van voldoende beschikbaar personeel	39%	21%
Omdat dat voor lagere wervingskosten zorgt	6%	19%
Omdat dat voor lagere inwerkkosten zorgt	8%	40%
Omdat dat de mogelijkheid geeft een lange-termijnpersoneelsplanning te maken	18%	40%

Bron: Enquête werkgevers SEO, De Beleidsonderzoekers, Mediad (2020).

De belangrijkste motieven om werknemers met een tijdelijk contract *niet* te laten doorstromen naar een vast contract hebben te maken met de geschiktheid van de werknemer en de beschikbaarheid van werk (Tabel 2.9). Een kleiner aandeel van de werkgevers geeft geen vast contract vanwege de (gepercipieerde) risico's van een vast contract. De beschikbaarheid van budget of formatieruimte is voor een relatief klein aandeel van de werkgevers een reden. In de vraagstelling is hierbij ervan uitgegaan dat het niet meer mogelijk is om een volgend tijdelijk contract aan te bieden. Er zijn (in de open vraag) geen andere motieven genoemd dan die in Tabel 2.9 zijn weergegeven.

Tabel 2.9 Motieven om tijdelijke contracten niet om te zetten naar vaste contracten

Percentages hebben betrekking op alle werkgevers (meer dan één antwoord mogelijk)	Aandeel
Er is geen werk meer	39%
Er is onzekerheid over de hoeveelheid werk in de toekomst	41%
Ik ben (nog) niet overtuigd van de geschiktheid van de werknemer	54%
De werknemer is niet geschikt	51%
Een contract voor onbepaalde tijd (vast contract) brengt te veel risico's met zich mee	26%
Geen budget/formatie	10%
Ander motief	0%

Bron: Enquête werkgevers SEO, De Beleidsonderzoekers, Mediad (2020).

Motieven inzet oproepcontracten

De belangrijkste motieven van werkgevers om gebruik te maken van oproepwerk is het opvangen van pieken of schommelingen in de werkzaamheden, de behoefte aan wendbaarheid en de onzekerheid over de hoeveelheid werk. Dit laat Tabel 2.10 zien. Deze motieven komen op hetzelfde neer: de werkgevers willen voldoende flexibiliteit in het personeelsbestand om te kunnen 'meeademen' met de te leveren productie. In mindere mate speelt het vergroten van de kwaliteit van de productieprocessen en eindproducten een rol bij de keuze voor oproepcontracten.

De categorie 'anders' is met 20 procent relatief groot. Vrijwel alle antwoorden op deze open vraag hebben betrekking op de wensen van de oproepkrachten zelf: het zijn vaak de werknemers die zelf

behoefte hebben aan variabele uren, bijvoorbeeld gepensioneerden die nog langer willen doorwerken, scholieren en studenten, werknemers die het oproepwerk combineren met ander werk of zorgtaken, weekend- en vakantiewerkers, en stagiair(e)s.

Tabel 2.10 Motieven voor de inzet van oproeparbeid

Alle werkgevers (meer dan één antwoord is mogelijk)	Aandeel
Het vergroot de kwaliteit (productieproces/eindproduct)	8%
Het contract eindigt bij einde werkzaamheden	19%
Er is onzekerheid over de hoeveelheid werk in de toekomst	31%
Mijn organisatie heeft behoefte aan wendbaarheid	45%
Opvangen van piekperiode of schommelingen in de werkzaamheden	48%
Zekerheid van voldoende beschikbaar personeel	24%
Er is geen ander personeel voor te krijgen	12%
Goedkoper dan een contract met vaste uren	15%
Arbeidsrechtelijke risico's zijn beperkt (loondoorbetaling bij ziekte of ontslag)	19%
Ander motief	20%

Bron: Enquête werkgevers SEO, De Beleidsonderzoekers, Mediad (2020).

Bij 21 procent van de werkgevers met oproepkrachten stromen de oproepkrachten (bijna) altijd door naar een contract met een vast aantal uren. Bij de helft van de werkgevers met oproepcontracten gebeurt dat soms en bij een derde nooit. Sinds 2015 is deze doorstroom naar vaste uren even groot. Bij 9 procent van de werkgevers die met oproepcontracten werken gaat de doorstroom naar vaste uren (veel) sneller sinds 2015.

Effecten van de Wwz-maatregelen volgens werkgevers

In de werkgeversenquête is gevraagd in hoeverre de verschillende Wwz-maatregelen van invloed zijn geweest op de keuze voor de eigen loonlijst of voor externe inhuur, de keuze voor een vast of voor een tijdelijk dienstverband, de keuze voor al of niet doorstroom van een tijdelijk naar een vast contract, en de keuze voor het al of niet inzetten van oproepkrachten. Er is specifiek gevraagd naar de bekendheid met en de invloed van de *wijzigingen*, zoals de verandering van de duur in ketenbepaling van drie naar twee jaar en de verandering van de tussenpoos van drie naar zes maanden. Vervolgens zijn aparte analyses gemaakt van bedrijven die vóór 2015 zijn opgericht (91 procent van alle werkgevers) en bedrijven die vanaf 2015 zijn opgericht (9 procent).

Eind 2019 is 92 procent van de werkgevers op de hoogte van minimaal één maatregel van de Wwz (zie Tabel 2.11). Niet alle Wwz-maatregelen zijn even goed bekend. Vrijwel alle werkgevers kennen de ketenbepaling. Minder bekend is de regeling doorbetaling van oproepkrachten en de beperking van het uitzendbeding tot 78 weken. Deze percentages hebben betrekking op alle werkgevers.

Aan werkgevers die bekend zijn met een bepaalde maatregel is vervolgens gevraagd in hoeverre die maatregel van invloed is geweest op de contractkeuze. Aan werkgevers die niet bekend zijn met de maatregel is deze vraag niet gesteld. In de voorlaatste kolom is te zien in hoeverre een bepaalde maatregel effect heeft op minimaal één van de contractkeuzes. Hieruit blijkt dat de ketenbepaling bij de meeste werkgevers tot een bepaald effect heeft geleid. Dit hogere percentage is deels te

verklaren doordat er bij deze maatregel meer effecten te onderscheiden zijn dan bij de andere maatregelen.[12] De aanzegtermijn, het doorbetalen van oproepkrachten en de beperking van het uitzendbeding hebben bij relatief weinig werkgevers tot enig effect geleid.

In de onderste rij is het aandeel werkgevers weergegeven waarbij minimaal één van de regelingen een effect heeft gehad op een specifieke contractkeuze. Het meest voorkomende effect volgens de werkgevers is het vaker doorstromen van tijdelijk naar vast en het vaker kiezen voor de eigen loonlijst dan voor externe inhuur. De tabel laat zien dat elke maatregel in enige mate heeft bijgedragen aan de onderscheiden effecten. Bij de toename van de doorstroom van tijdelijke naar vaste contracten lijkt met name de ketenbepaling een relatief grote rol te spelen.

Tabel 2.11 Effect Wwz-maatregelen op contractbeslissing (werkgevers opgericht voor 2015)

	Bekend met de maatregel (alle werkgevers)	Vaker eigen loonlijst dan externe arbeid [a]	Vaker vast dan tijdelijk contract [a]	Vaker doorstroom tijdelijk naar vast [a]	Vaker oproep dan voor vast aantal uren [a]	Minimaal één effect (alle werkgevers) [a]	Minimaal één effect (alle werkgevers opgericht voor 2015)
Ketenbepaling	84%	28%	17%	33%	11%	61%	51%
Tussenpoos ketenbepaling	70%	17%	9%	15%	5%	31%	22%
Verbod op proeftijd	71%	16%	6%	10%	7%	42%	30%
Transitievergoeding	77%	18%	10%	10%	12%	37%	28%
Beperking concurrentiebeding	65%	17%	10%	10%	2%	16%	10%
Aanzegtermijn	74%	9%	4%	5%	4%	11%	8%
Doorbetalen oproepkrachten	33%	17%	10%	5%	6%	17%	6%
Beperking uitzendbeding	21%	14%	11%	9%	8%	17%	4%
Effect van minimaal één onderdeel[b]	92%	34%	24%	37%	17%	67%	62%

Bron: Enquête werkgevers SEO, De Beleidsonderzoekers, Mediad (2020).
Notitie: [a] Percentages geven het aandeel weer van het totaal aan werkgevers dat bekend is met het deelonderdeel van de Wwz. [b] Percentages geven het aandeel weer van het totaal aan werkgevers dat bekend is met minimaal één deelonderdeel van de Wwz.

Tussen de sectoren zitten verschillen in bekendheid met de maatregelen (zie Tabel 2.12). De bekendheid met de Wwz (minimaal één maatregel) is in alle sectoren relatief hoog, maar wat lager in de vervoer en de agrarische sector. Kleine werkgevers (twee tot en met negen werknemers) zijn wat minder bekend met de maatregelen dan grotere werkgevers (tien en meer werknemers).

12 De percentages in de laatste twee kolommen hebben betrekking op meer effecten dan de vier die in de tabel zijn genoemd. Bij de ketenbepaling is tevens gekeken naar het al of niet sneller afscheid nemen bij tijdelijke contracten en al of niet kortere dienstverbanden bij tijdelijke contracten. Bij de tussenpoosmaatregel is nog gekeken naar het al of niet opnieuw in dienst nemen na zes maanden. Bij het verbod op de proeftijd in tijdelijke contracten van korter dan zes maanden is verder gekeken naar het al of niet vaker aanbieden van tijdelijke contracten van zes maanden. En bij de transitievergoeding is nog gekeken naar het al of niet aangaan van contracten van korter dan twee jaar. Omdat deze effecten zeer beperkt zijn, is de invloed hiervan op het totaal gering.

Ook de effecten verschillen naar sector en bedrijfsgrootte. Om redenen van overzichtelijkheid is alleen weergegeven in hoeverre er minimaal één effect is. De ketenbepaling heeft naar eigen zeggen van werkgevers meer effect in de agrarische sector dan in de bouw. De verlenging van de minimale tussenpoos speelt volgens hen meer een rol in de (semi)publieke sector en overige dienstverlening dan in de transport en logistiek en industrie. De proeftijd is volgens werkgevers een onderwerp bij relatief veel instellingen in de (semi)publieke sector en overige dienstverlening. De beperking van het uitzendbeding heeft geleid tot aanpassingen bij werkgevers in de agrarische sector, stellen zij. Naar grootteklasse zijn de verschillen niet groot. Alleen de proeftijd heeft bij meer grote werkgevers een effect gehad dan bij kleine werkgevers.

Tabel 2.12 Minimaal één effect naar sector en grootteklasse (werkgevers opgericht voor 2015)

	Bekend met minimaal 1 regel van de Wwz	Minimaal 1 effect door ketenbepaling[a]	Minimaal 1 effect door tussenpoos[a]	Minimaal 1 effect door proeftijd[a]	Minimaal 1 effect door transitievergoeding[a]	Minimaal 1 effect door concurrentiebeding[a]	Minimaal 1 effect door aanzegtermijn[a]	Minimaal 1 effect door oproep[a]	Minimaal 1 effect door uitzendbeding[a]	Minimaal 1 effect[b]
Agrarisch	83%	81%	34%	38%	37%	2%	2%	7%	70%	75%
Industrie	94%	64%	25%	42%	37%	27%	11%	18%	5%	70%
Bouw	95%	51%	27%	40%	45%	21%	22%	40%	7%	66%
Handel en horeca	87%	63%	36%	37%	36%	14%	10%	9%	12%	69%
Transport en logistiek	81%	63%	24%	49%	42%	17%	14%	12%	33%	65%
Zakelijke dienstverlening	97%	54%	23%	42%	30%	14%	7%	15%	24%	59%
(Semi-)publieke sector en overige dienstverlening	98%	68%	41%	56%	43%	22%	18%	38%	9%	74%
2-9 werknemers	90%	59%	30%	39%	35%	18%	12%	18%	18%	64%
10-99 werknemers	98%	69%	34%	53%	42%	12%	11%	15%	13%	79%
100 en meer werknemers	98%	66%	37%	57%	42%	8%	6%	13%	15%	80%
Totaal	92%	61%	31%	42%	37%	16%	11%	17%	17%	67%

Bron: Enquête werkgevers SEO, De Beleidsonderzoekers, Mediad (2020)
Notitie: [a] Percentages geven het aandeel weer van het totaal aan werkgevers dat bekend is met het deelonderdeel flexibele arbeid van de Wwz. [b] Percentages geven het aandeel weer van het totaal aan werkgevers dat bekend is met minimaal één deelonderdeel van de Wwz.

Diepte-interviews

In de diepte-interviews geven de werkgevers aan dat zij de flex-maatregelen van de Wwz naleven. De invloed van de Wwz op de contractkeuze is volgens de respondenten beperkt. De verkorting van de tussenpoos bij de ketenbepaling (onderbrekingstermijn) van zes naar drie maanden resulteert bij sommige werkgevers in een verschuiving van werknemers naar externe inhuur. De reden

is dat zes maanden te lang is om werknemers tijdelijk uit beeld te hebben, dan wel tijdelijk van een ander bedrijf over te nemen. Dit komt vooral voor bij werkgevers die werken met 'losse arbeid'. Voor seizoenswerk is een uitzondering gemaakt en kan een onderbrekingstermijn van drie maanden worden afgesproken in de cao's, zoals eerder is opgemerkt. Het verbod op een proeftijd van tijdelijke contracten van maximaal zes maanden heeft volgens de gesproken werkgevers enerzijds geleid tot langere contracten dan zes maanden, vooral contracten van zeven maanden. Anderzijds geven de geïnterviewde werkgevers aan dat ze zijn uitgeweken naar externe inhuur, als alternatief voor een proeftijd. Het verbod op een concurrentiebeding in tijdelijke contracten heeft bij een beperkt aandeel werkgevers geleid tot de keuze om eerder een vast contract aan te bieden. De limitering van het uitzendbeding tot 78 weken heeft volgens de ondervraagde werkgevers geleid tot eerder afscheid van het uitzendbureau en enige extra doorstroom van uitzendkrachten naar de inlener. Per saldo is het effect van de Wwz op de keuze van de contractvorm beperkt: meer externe inhuur en meer vaste banen bij indienstneming (beperkt). Een effect op de doorstroom van tijdelijke naar vaste dienstverbanden is niet naar voren gekomen uit de diepte-interviews. Tabel 2.13 geeft een globaal overzicht van de resultaten uit deze interviews.

Tabel 2.13 Effecten Wwz-maatregelen op keuze arbeidsvorm

	Loonlijst of externe inhuur	Vast of tijdelijk bij aanname	Doorstroom tijdelijk naar vast	Doorstroom uitzendkrachten naar inlener
Ketenbepaling	-	-	-	Minder doorstroom
Tussenpoos	Meer externe inhuur	-	-	-
Proeftijd	Meer externe inhuur	Van zes naar zeven maanden	-	-
Concurrentiebeding	-	Meer vast (beperkt)	-	-
Uitzendbeding	-	-	-	Meer doorstroom (beperkt)
Oproepcontracten	-	-	-	-
Aanzegtermijn	-	-	-	-
Transitievergoeding	-	-	-	-
Totaal Wwz	Meer externe inhuur	Meer vast (beperkt)	-	-

Bron: Diepte-interviews werkgevers De Beleidsonderzoekers (2020).

Management- en personeelsstrategieën

De geïnterviewde werkgevers hebben gemeen dat er vrijwel geen vaste contracten worden aangeboden direct bij indienstneming. Er komen twee divergerende strategieën naar voren: een strategie gericht op kostenbeheersing (meer de korte termijn) en een strategie gericht op investeringen in arbeid (meer de lange termijn). Met strategie wordt bedoeld de strategie van werkgevers met betrekking tot de Wwz. Er wordt niet gedoeld op het management- en personeelsbeleid in het algemeen.

Een strategie van kostenbeheersing komt – in de uiterste vorm – tot uitdrukking in een maximale benutting van de Wwz. Dit houdt in: het einde van het dienstverband na drie contracten van samen 23 maanden en 29 dagen, het herhaaldelijk benutten van de minimale tussenpoos van zes maanden en een eerste tijdelijk contract van zes maanden en één dag in plaats van zes maanden. In verdergaande vorm wordt het concurrentiebeding gehanteerd bij tijdelijke contracten, ook wanneer die korter zijn dan zes maanden, het ontwijken van loondoorbetaling bij langdurige oproepcontracten

en het hanteren van een aanzegtermijn van enkele dagen. Bij dit type werkgevers is meer externe arbeid te zien dan arbeid door werknemers op de eigen loonlijst.

Een strategie gericht op investeringen in arbeid heeft – in de uiterste vorm – de volgende kenmerken. Het eerste contract heeft een duur van één jaar (niet direct een vast contract). Na één jaar wordt standaard besloten tot een vast contract. De maximale termijn van 24 maanden biedt de nodige flexibiliteit wanneer de omstandigheden daarnaar zijn. De tussenpoos wordt niet gebruikt, ook niet om werknemers langdurig aan zich te binden. De proeftijd wordt evenmin gebruikt. Dergelijke werkgevers zijn minder bang voor de transitievergoeding bij ontslag en de kans op loondoorbetaling bij ziekte. Goede arbeidsverhoudingen vormen de basis voor de samenwerking tussen werkgever en werknemer. Bij dit type bedrijf wordt meer gewerkt met eigen werknemers dan met externe inhuur.

De omvang van beide uiterste groepen en een eventuele middengroep is niet kwantitatief te bepalen, aangezien de keuzes voor indicatoren en waarden arbitrair zijn. Er zijn wel indicaties te geven van de verhouding tussen beide uiterste groepen.[13] De groep werkgevers die de Wwz benadert vanuit een kostenstrategie is waarschijnlijk groter dan de groep werkgevers die de Wwz benadert vanuit een investeringsstrategie. Van de geïnterviewde werkgevers is de eerste groep groter dan de tweede: de reacties van de werkgevers op de Wwz-maatregelen duiden meer op maximale benutting van de Wwz-maatregelen dan op een investeringsstrategie.

Een tweede indicatie is af te leiden uit de werkgeversenquête. Relatief veel werkgevers zijn het oneens met de stellingen die wijzen in de richting van een strategie van investeringen in eigen arbeid op de eigen loonlijst. Zij zijn het in meerderheid oneens met de stellingen dat de verschillende maatregelen van de Wwz hebben geleid tot meer eigen loonlijst dan externe inhuur, meer vast dan tijdelijk, en meer doorstroom naar vast. Dit betekent overigens niet dat deze werkgevers juist het omgekeerde doen. De percentages 'helemaal (oneens)' zijn bij deze stellingen duidelijk hoger dan de percentages '(helemaal) eens'.[14] Het blijven indicaties en hieruit mag niet de conclusie worden getrokken dat werkgevers massaal een kostenstrategie volgen. Er zijn ook veel mengvormen.

Verklaringen voor de verschillen in strategieën zijn op basis van het onderzoek moeilijk te geven. Beide strategieën komen voor bij grote en kleine werkgevers en in alle sectoren. Het kwalitatieve onderzoek geeft er aanwijzingen voor dat de houding van de werkgever ten aanzien van de factor arbeid een rol speelt bij de contractkeuze en de maatvoering daarbij. De ene werkgever ziet arbeid als een kostenfactor en de andere ziet arbeid als een investeringsgoed. Dit is voor een belangrijk deel een subjectief gegeven.

2.4 Wwz vanuit werknemersperspectief

Uit focusgroepgesprekken met flexibele werknemers is gebleken dat deze werknemers zich weinig bewust zijn van regelgeving in het algemeen en van de Wwz en de ingevoerde maatregelen in het

13 Het gaat bij de interviews om een kwalitatieve en inductieve analyse. Er is van tevoren gebruikgemaakt van een bepaalde schaal om bedrijven in te delen.

14 Zie Tabellen 3.2 (effecten ketenbepaling), 3.20 (effecten tussenpoos), 3.21 (effecten transitievergoeding), 4.3 (effecten proeftijd), 5.1 (effecten concurrentiebeding), 6.1 (effecten uitzendbeding) en 7.1 (effecten uitsluiting loondoorbetaling oproepwerk).

bijzonder. De effecten van de wet ervaren zij als beperkt. Het flexibele contract is voor sommige ondervraagden noodzaak, maar voor anderen een keuze. De kostwinnaars onder de geïnterviewden geven de voorkeur aan een vast contract en vaste uren, maar voor de jongeren (en specifiek de thuiswonenden) geldt dit veel minder vaak. De behoeftes zijn daarmee afhankelijk van de eigen persoonlijke omstandigheden.

Huidige positie flexibele werknemers

Flexibel werk wordt in de eerste plaats gedaan om geld te verdienen. Bijkomende voordelen zijn 'vrijheid', flexibiliteit, regelmogelijkheden, geen verplichtingen, kunnen weigeren en onafhankelijkheid. Voor een deel van de werknemers is flexibel werk een opstap naar een vaste baan, al dan niet bij de inlener. Over het algemeen is er ruimte voor scholing. Detacheringsbureaus worden hoger aangeslagen dan uitzendbureaus, omdat ze meer aandacht geven aan de werknemers. Dit blijkt uit de focusgroepgesprekken.

De negatieve aspecten overheersen. Onzekerheid van werk en inkomen wordt door de respondenten ervaren, in meerdere mate door ouderen en kostwinners. Het werk is instabiel en direct opzegbaar, vaak vervanging van ziek personeel of het opvangen van pieken. De tijdelijkheid is dan zeker. Bij uitzendkrachten gaat het veelal om een aaneenschakeling van uitzendcontracten, niet zelden met wisselende uren. Er zijn geen of geen goede secundaire arbeidsvoorwaarden, volgens de respondenten. Collega werknemers hebben betere voorwaarden (bijvoorbeeld wel een 13^{e} maand). Het is moeilijk zo niet onmogelijk om een hypotheek te krijgen. Grote uitgaven kunnen als uitzend- en oproepkracht niet altijd worden gedaan. Voor flexkrachten die aan gezinsuitbreiding denken of kinderen hebben te onderhouden geven deze onzekerheden soms nog extra druk. Flexibele werknemers melden zich minder snel ziek, omdat er zonder werk geen inkomen is. En bovendien bestaat de vrees dat de baan dan eindigt. Soms is het alleen maar mogelijk om via derden te werken bij een bepaald bedrijf. Er moet veel worden gereisd voor verschillende banen.

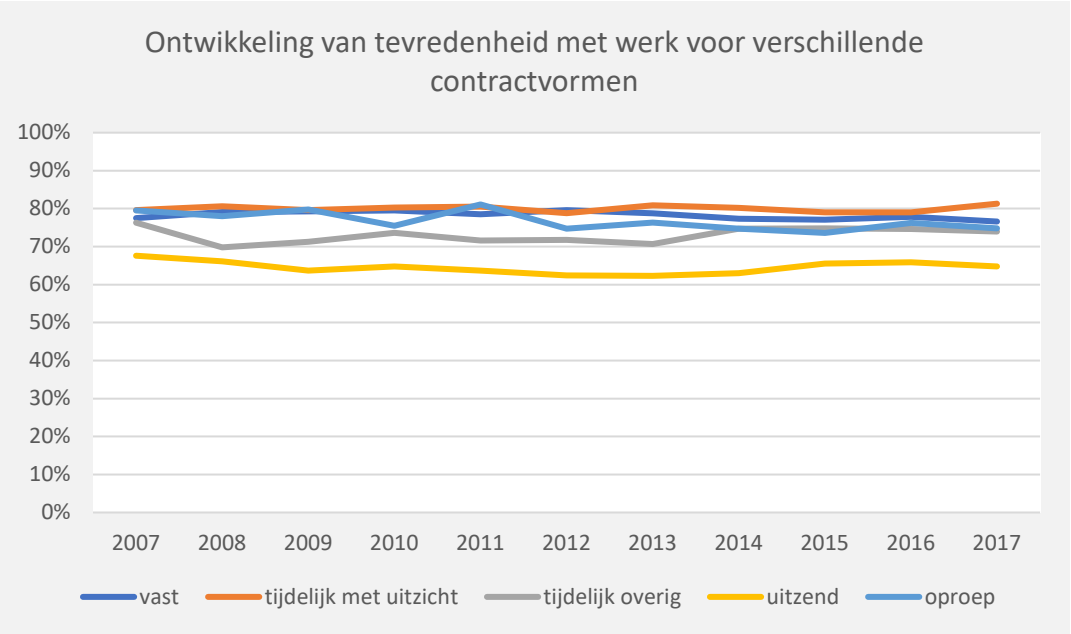
De kwaliteit van flexibel werk is minder goed dan de kwaliteit van vast werk, volgens de deelnemers. De arbeidsverhoudingen worden als minder goed ervaren. De aansluiting van uitzendkrachten op het eigen personeel van een inlenend bedrijf is beperkt. Flexibele werknemers vertrekken als eerste en krijgen minder waardering. Flexibele werknemers hebben minder rechten dan niet-flexibele werknemers die hetzelfde werk doen, wat geen goed gevoel geeft. Oproepmedewerkers ervaren daarbij nog specifieke problemen. Oproepwerk is moeilijk te combineren met een andere baan, die vaak noodzakelijk is om voldoende inkomen te hebben. De ervaring van oproepkrachten is dat doorstroom naar een contract met vaste uren meestal niet lukt, ook niet wanneer er sowieso al wordt gewerkt op vaste dagen en vaste uren.

Naast van focusgroepgesprekken is gebruikgemaakt van bestaand onderzoek. Recent onderzoek gaat in op de veranderende positie van uitzendkrachten, waarbij motieven en tevredenheid met de contractvorm zijn geanalyseerd. De uitkomsten van dit onderzoek en de resultaten van de focusgroepgesprekken ondersteunen elkaar.[15] Bevestiging wordt gevonden in een secundaire analyse van de Nationale Arbeidsomstandigheden Enquête (NEA). Figuur 2.7 laat geen duidelijke verandering zien in de tevredenheid over het werk voor de verschillende contractvormen vanaf 2015. Deze

[15] Heyma, A., e.a. (2020), *De positie van uitzendwerknemers*. SEO, Amsterdam.

analyse is beschrijvend en houdt geen rekening met andere externe omstandigheden die invloed kunnen hebben op de tevredenheid van werknemers.

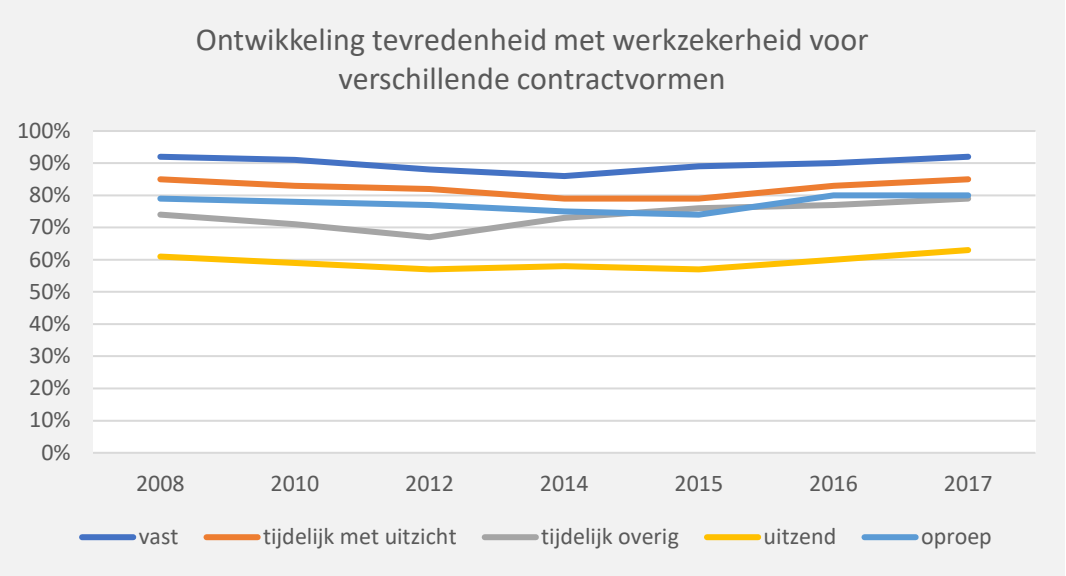
Figuur 2.7 Geen zichtbare verandering tevredenheid over werk sinds 2015



Bron: NEA (CBS/TNO), bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020).

De tevredenheid over de werkzekerheid is sinds 2014 voor alle types contracten gestegen. Dit laat Figuur 2.8 zien. Dit is echter waarschijnlijk geen effect van de Wwz, maar van de hoogconjunctuur op de arbeidsmarkt. Ook bij werknemers met vaste contracten is namelijk de tevredenheid over hun werkzekerheid gestegen. Dat wijst erop dat de Wwz waarschijnlijk niet de achterliggende oorzaak is van de stijging van de tevredenheid over de werkzekerheid. Ook is deze analyse beschrijvend, waardoor er geen direct effect van de Wwz is te bepalen.

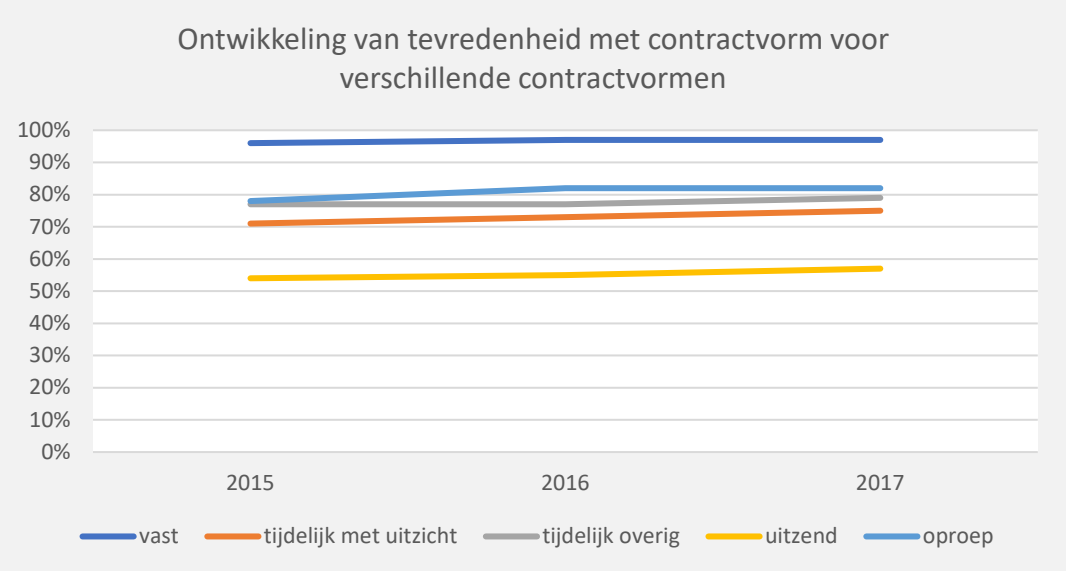
Figuur 2.8 Kleine stijging tevredenheid over werkzekerheid voor alle contractvormen sinds 2014



Bron: NEA (CBS/TNO), bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020).

De tevredenheid over de contractvorm is sinds 2015 stabiel. Dit laat Figuur 2.9 zien. Hierover zijn alleen gegevens beschikbaar vanaf 2015. Op basis van de NEA is dan ook niet te zeggen of de Wwz hier mogelijk op van invloed is geweest. Daarbij valt op dat de werknemers met een vast contract vrijwel allemaal tevreden zijn met hun contract. Uitzendwerknemers zijn relatief het minst vaak tevreden met hun contractvorm.

Figuur 2.9 Tevredenheid over contractvorm structureel lager onder uitzendkrachten



Bron: NEA (CBS/TNO), bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020).

Ervaringen flexibele werknemers met de Wwz

Tijdens de focusgroepgesprekken is gebleken dat de deelnemers zich weinig bewust zijn van de Wwz-regelgeving. Arbeidsrechten in het algemeen zijn veelal onbekend, zoals doorbetaling bij ziekte, wachtdagen, rol UWV, fasesysteem, enzovoort. Er is sprake van mispercepties bij flexibele werknemers. Sommigen hebben het beeld dat de wet verplicht dat een contract eindigt na twee jaar. Een enkeling verkeerde in de veronderstelling dat het sowieso pas mogelijk is om een vast contract te krijgen na twee jaar.

Nadat de verschillende Wwz-maatregelen door de onderzoekers zijn toegelicht, blijkt weinig herkenning. De flexwerkers hebben weinig gemerkt van de Wwz-maatregelen en zij ervaren de effecten als beperkt. Voor flexwerkers is de baan-, werk- en inkomenszekerheid niet (merkbaar) verbeterd. Een vaste baan en een vast inkomen blijven voor de langdurig flexibele werknemers moeilijk te bereiken idealen en de Wwz heeft daar weinig aan veranderd. De flexibele werknemers zijn ook van mening dat zij onvoldoende worden beschermd door het arbeidsrecht.

2.5 Beantwoording deelvragen

In deze paragraaf worden de onderzoeksvragen beantwoord op basis van voorgaande analyses.

In hoeverre wordt met de flexmaatregelen uit de Wwz voorkomen dat werknemers langdurig en tegen hun voorkeur in worden ingeschakeld op basis van onzekere flexibele contracten?
De verblijfsduur van werknemers in flexibele arbeid is toegenomen sinds de invoering van de Wwz. Ook is het aantal instromers in flexibele arbeid verder gestegen en het aandeel werknemers dat direct een vast contract krijgt neemt al jaren af. Het zijn voornamelijk laagopgeleiden die na invoering van de Wwz langer in flexibele arbeid blijven hangen. Voor hogeropgeleiden is dat niet het geval. In tegenstelling tot vóór de invoering van de Wwz verblijven laagopgeleiden nu dan ook langer in de flexibele schil dan hogeropgeleiden. Dit volgt uit de analyses van CBS-microdata, waarin is gecorrigeerd voor de krapte op de arbeidsmarkt die sinds de invoering van de Wwz een rol heeft gespeeld.

De tevredenheid van flexibele werknemers over hun werkzekerheid is sinds 2014 licht gestegen. Het is niet waarschijnlijk dat dit door de Wwz komt, aangezien deze stijging al voor de invoering van de wet is ingezet. Van de verschillende soorten flexibele werknemers zijn uitzendkrachten structureel minder tevreden over hun werkzekerheid en contractvorm dan andere types flexibele werknemers en vaste werknemers. Dit structurele verschil is niet veranderd sinds de invoering van de Wwz en de oorzaak ervan is niet nader onderzocht. In deze analyses is niet gecorrigeerd voor externe factoren, waardoor causale effecten van de Wwz op de tevredenheid niet zijn vast te stellen. Uit de focusgroepgesprekken blijkt dat een gedeelte van de (langdurig) flexibele werknemers tegen hun voorkeur in als flexibele werknemer werkt, maar een ander gedeelte doet dit juist wegens een sterke voorkeur voor flexibel werk. Vooral flexibele werknemers die voor hun gezinsinkomen afhankelijk zijn van een inkomen uit flexibele arbeid hebben een voorkeur voor een vast dienstverband.

In hoeverre hebben de flexmaatregelen uit de Wwz geleid tot uitstroom vanuit flexibele arbeid naar zzp-schap, uitkeringsafhankelijkheid of inactiviteit?
Uit de analyses blijkt dat er sprake is van een dalende uitstroom vanuit flexibele arbeid naar uitkeringsafhankelijkheid en inactiviteit. Dit effect geldt specifiek voor lageropgeleiden en ouderen. De uitstroom naar zelfstandigheid is voor alle groepen nauwelijks veranderd. In deze analyses is gecorrigeerd voor conjuncturele ontwikkelingen, het is dus aannemelijk dat de Wwz de oorzaak is van deze dalende uitstroom.

In welke mate wordt met de flexmaatregelen uit de Wwz de doorstroom van flexibele naar vaste contracten bevorderd?
Uit de analyses blijkt dat er sprake is van een stijgende uitstroom vanuit flexibele arbeid naar vaste contracten. Deze uitstroom vindt nu eerder (vaker na twee jaar in tijdelijke arbeid) plaats. Daarnaast is het totale aandeel van instromers in flexibele arbeid dat doorstroomt naar vaste arbeid groter geworden. Dit effect geldt specifiek voor hogeropgeleiden en ouderen. Jongeren en lageropgeleiden stromen in gelijke mate door naar vaste contracten als vóór invoering van de Wwz. In deze analyses is gecorrigeerd voor conjuncturele ontwikkelingen, en het is dan ook aannemelijk dat de Wwz de oorzaak is van deze stijgende uitstroom naar vaste contracten.

Hoe lang verblijven werknemers in de flexibele schil (en wat zijn de kenmerken van deze werknemers)?
Na invoering van de Wwz verblijft 62 procent van de flexibele werknemers één jaar na instroom nog in de flexibele schil. Dit aandeel daalt na vier jaar naar 16 procent. Voorafgaand aan de Wwz-invoering waren deze percentages 57 en 14 procent. Het verschil komt vooral door de daling van de uitstroom naar uitkeringen en inactiviteit die door invoering van de Wwz heeft plaatsgevonden bij laagopgeleiden. In deze analyses is gecorrigeerd is voor conjuncturele ontwikkelingen, dus het is aannemelijk dat de Wwz de oorzaak is voor deze stijgende verblijfsduur.

Welke factoren zijn voor werkgevers van invloed op de keuze om een vast of een flexibel contract aan te bieden of om een werknemer door te laten stromen naar een vast contract? In hoeverre zijn de flex- en ontslagmaatregelen uit de Wwz daarop van invloed (geweest)? Zijn er daarbij verschillen in bedrijfsgrootte en sector?
Bij de keuze voor een vast of een tijdelijk contract voor nieuwe werknemers speelt vooral de inhoud van het werk een rol. Bij twee derde van de werkgevers die met deze keuze te maken hebben, gaat het vooral om het specialistische karakter van het werk. Bij minder werkgevers speelt mee in hoeverre het zwaar werk is waarmee je niet steeds één werknemer kunt belasten. Bij drie van de vier werkgevers stromen werknemers door van een tijdelijk naar een vast contract. De meest voorkomende motieven om een tijdelijk contract om te zetten in een vast contract zijn het behouden van eigen personeel en het behouden van kennis en vaardigheden.

De ketenbepaling is bij vrijwel alle werkgevers bekend. Minder bekend is de regeling doorbetaling van oproepkrachten en de beperking van het uitzendbeding tot 78 weken. Er zijn werkgevers die effecten aangeven: meer doorstroom van tijdelijk naar vast en meer eigen loonlijst dan externe inhuur. Hierbij dient te worden aangetekend dat een (veel) groter deel van de werkgevers geen enkel effect ziet van de verschillende maatregelen. Alleen bij de toename van de doorstroom van tijdelijke naar vaste contracten lijkt de ketenbepaling een relatief grote rol te spelen. De belangrijkste motieven om werknemers met een tijdelijk contract *niet* te laten doorstromen naar een vast contract hebben te maken met de geschiktheid van de werknemer en de beschikbaarheid van werk.

De ketenbepaling heeft naar eigen zeggen van werkgevers een groter effect in de agrarische sector dan in de bouw. De tussenpoos speelt volgens de werkgevers een grotere rol in de (semi)publieke sector en overige dienstverlening dan in de industrie en transport en logistiek. De proeftijd is volgens hen een onderwerp bij relatief veel instellingen in de (semi)publieke sector en overige dienstverlening. De beperking van het uitzendbeding heeft geleid tot aanpassingen bij werkgevers in de agrarische sector, stellen zij. Naar grootteklasse zijn de verschillen niet groot. De proeftijdbepaling heeft wel bij meer grote werkgevers een effect gehad dan bij kleine werkgevers.

Hoe groot is de behoefte van werkgevers aan flexibiliteit binnen het personeelsbestand en welke personeelsstrategieën zijn er bij werkgevers te onderscheiden? En in hoeverre heeft de Wwz daarbij een rol gespeeld? In hoeverre hebben andere factoren dan Wwz (zoals managementstrategie) een rol gespeeld bij werkgevers in de keuze voor de inzet van flexibele arbeid?
Uit de diepte-interviews met werkgevers komen twee divergerende strategieën naar voren: een korte-termijnstrategie gericht op kostenreductie en een lange-termijnstrategie gericht op investeringen in arbeid. De geïnterviewde werkgevers hebben gemeenschappelijk dat er vrijwel geen vaste contracten worden aangeboden direct bij de eerste aanstelling.

Een strategie van kostenbeheersing komt – in de uiterste vorm – tot uitdrukking in een maximale benutting van de Wwz. Dit houdt in: het einde van het dienstverband na drie contracten van samen 23 maanden en 29 dagen, het herhaaldelijk benutten van de tussenpoos van zes maanden en een eerste tijdelijk contract van zes maanden en één dag in plaats van zes maanden. Een strategie gericht op investeringen in arbeid heeft – in de uiterste vorm – de volgende kenmerken. Het eerste contract heeft een duur van één jaar (niet direct een vast contract). Na één jaar wordt standaard besloten tot een vast contract. De maximale termijn van 24 maanden biedt de nodige flexibiliteit als de omstandigheden daarnaar zijn.

De omvang van beide uiterste groepen en een eventuele middengroep is niet kwantitatief onderzocht. Er zijn wel indicaties te geven van de verhouding tussen beide uiterste groepen. De groep werkgevers die de Wwz benadert vanuit een kostenstrategie is waarschijnlijk groter dan de groep werkgevers die de Wwz benadert vanuit een investeringsstrategie. Van de gesproken werkgevers is de eerste groep groter dan de tweede: de reacties van de geïnterviewde werkgevers op de Wwz-maatregelen duiden meer op maximale benutting van de Wwz-maatregelen dan op een investeringsstrategie. Een tweede indicatie is af te leiden uit de werkgeversenquête. Relatief veel werkgevers zijn het oneens met de stellingen die wijzen in de richting van een strategie van investeringen in eigen arbeid op de eigen loonlijst. Zij zijn het niet eens met de stellingen dat de verschillende maatregelen van de Wwz hebben geleid tot meer eigen loonlijst dan externe inhuur, meer vast dan tijdelijk, en meer doorstroom naar vast.

Hoe hebben flexibele werknemers de maatregelen in de Wwz ervaren? Hebben zij een verbetering van hun positie ondervonden?
In de focusgroepgesprekken met flexibele werknemers bleek dat deze werknemers zich weinig bewust zijn van regelgeving in het algemeen en van de Wwz en de ingevoerde maatregelen in het bijzonder. De flexwerkers hebben niet veel gemerkt van de Wwz-maatregelen en zij ervaren de effecten als beperkt. Voor flexwerkers is de baan-, werk- en inkomenszekerheid niet (merkbaar)

verbeterd. Een vaste baan en een vast inkomen blijven voor de langdurig flexibele werknemers-moeilijk te bereiken idealen en de Wwz heeft daar weinig aan veranderd. De flexibele werknemers zijn ook van mening dat zij onvoldoende worden beschermd door het arbeidsrecht.

Er is wel sprake van een lichte stijging van de tevredenheid van werknemers over de werkzekerheid. Dit is echter waarschijnlijk geen effect van de Wwz, maar van de hoogconjunctuur op de arbeids-markt. Ook bij werknemers met vaste contracten is de tevredenheid over hun werkzekerheid na-melijk gestegen, en die stijging is al vóór de Wwz-invoering ingezet. Deze analyse is beschrijvend, daardoor is er geen direct effect van de Wwz te bepalen.

3 Ketenbepaling en tussenpoos

Doordat de duur van de ketenbepaling van drie naar twee jaar is teruggebracht, stromen werknemers vaker binnen twee jaar na instroom door naar een vast contract bij dezelfde werkgever, blijkt uit de analyses. De kans om uit te vallen naar een uitkering of inactiviteit is gemiddeld afgenomen, maar is wel gestegen voor werknemers die meer dan één jaar in een tijdelijk contract bij dezelfde werkgever zitten. Na de invoering van de Wwz krijgen werknemers minder vaak te maken met draaideurconstructies dan vóór de Wwz.

Dit hoofdstuk behandelt de vragen over de gevolgen van de aanpassingen van de ketenbepaling en de tussenpoos. Dit zijn:

a. Is met de inkorting van de maximumduur van de ketenbepaling van drie naar twee jaar het doel bereikt dat er na verloop van tijd meer zekerheid ontstaat in de vorm van een vast contract? Anders geformuleerd: welke effecten heeft de aangepaste ketenbepaling gehad op de doorstroom van werknemers met tijdelijke contracten naar een vast contract; waaronder ook uitzendkrachten uitgesplitst naar soort uitzendcontract (fase A, B en C)?
b. Wat is de invloed van de Wwz (impact aanpassing ketenbepaling) op de uitval naar werkloosheid en inactiviteit, daarbij corrigerend voor invloeden die buiten de Wwz liggen?
c. Zijn er verschillen zichtbaar in de gevolgen van de termijnverkorting van de ketenbepaling voor bepaalde groepen, bijvoorbeeld laag- versus hoogopgeleiden, functiegroep (beroepsniveau), leeftijd, of sector?
d. Heeft de aanpassing van de tussenpoos geleid tot het terugdringen van het aantal zogenoemde 'draaideurconstructies' met tijdelijke contracten (waaronder ook hoe de seizoenwerkersregeling in de praktijk wordt toegepast)?
e. Welke invloed heeft de (referteperiode van de) transitievergoeding op de doorstroom naar een vast contract?

Als eerste wordt in dit hoofdstuk de bekendheid met en naleving van de maatregel besproken. Vervolgens komen de gevolgen aan bod van de wijziging van de ketenbepaling op de duur dat werknemers in de flexibele schil actief blijven en de mate waarin werknemers uitstromen naar vaste arbeid of werkloosheid/inactiviteit. Daarna wordt een blik op draaideurconstructies geworpen.

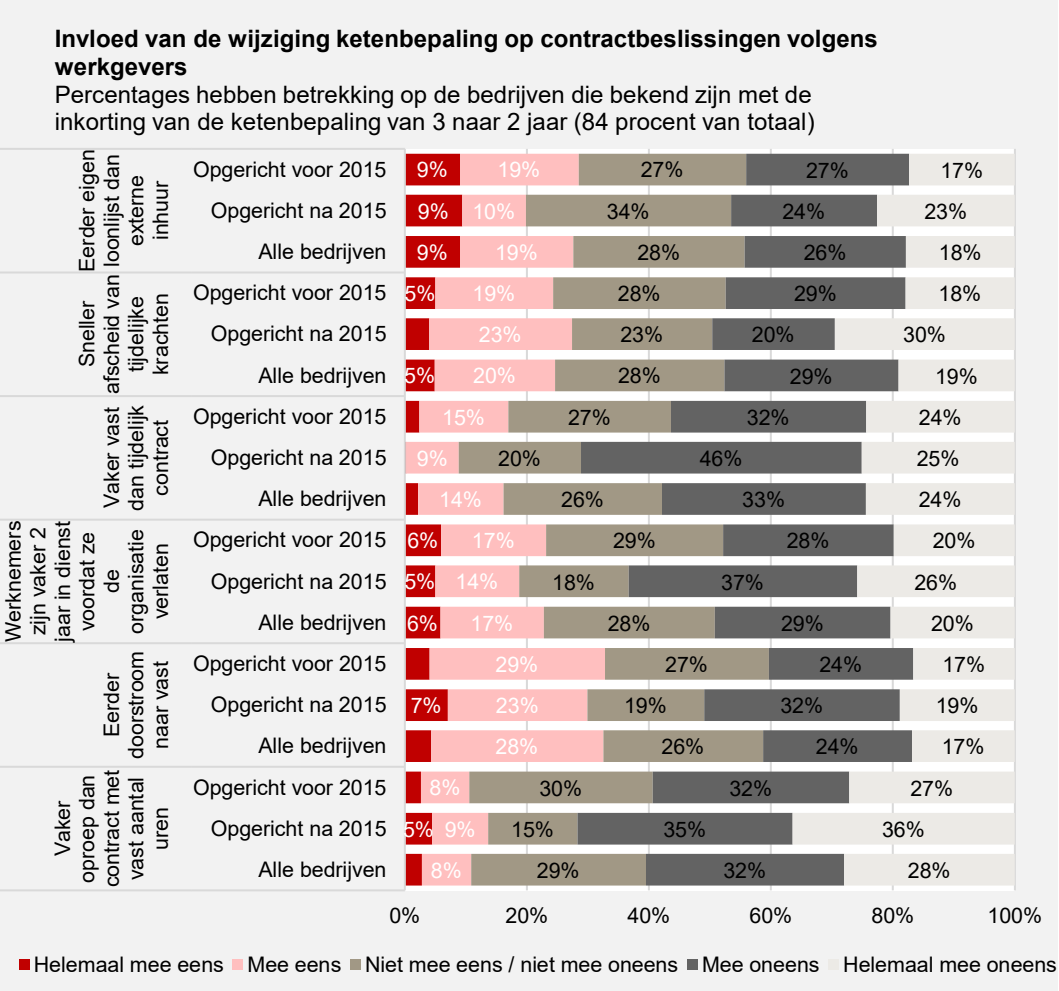
3.1 Ervaringen werkgevers

Ketenbepaling

Het vorige hoofdstuk liet zien dat de meeste werkgevers bekend zijn met de inkorting van de ketenbepaling van drie naar twee jaar (zie In de onderste rij is het aandeel werkgevers weergegeven waarbij minimaal één van de regelingen een effect heeft gehad op een specifieke contractkeuze. Het meest voorkomende effect volgens de werkgevers is het vaker doorstromen van tijdelijk naar vast en het vaker kiezen voor de eigen loonlijst dan voor externe inhuur. De tabel laat zien dat elke maatregel in enige mate heeft bijgedragen aan de onderscheiden effecten. Bij de toename van de doorstroom van tijdelijke naar vaste contracten lijkt met name de ketenbepaling een relatief grote rol te spelen.

Tabel 2.11). Van alle Wwz-maatregelen heeft de ketenbepaling het grootste bereik: 61 procent van de werkgevers heeft van deze maatregel een effect ondervonden (zie Tabel 2.11). Figuur 3.1 laat zien dat werkgevers het vaker (helemaal) oneens zijn met een stelling dan dat ze het (helemaal) eens zijn. Het meest voorkomende effect is de doorstroom van tijdelijk naar vast. Bij een derde van alle bedrijven heeft de ketenbepaling geleid tot dit effect. Een kwart van de werkgevers kiest vanwege de maatregel juist voor een eerder afscheid van tijdelijke contracten. Ruim een kwart van de bedrijven kiest eerder voor de eigen loonlijst dan voor externe inhuur als gevolg van de verkorting van de ketenperiode. Alle andere onderscheiden effecten komen minder vaak voor. De verschillen tussen werkgevers van bedrijven die zijn gestart voor en na 2015 zijn beperkt.

Figuur 3.1 Invloed van de wijziging ketenbepaling op contractbeslissingen volgens werkgevers[16]



Bron: Enquête werkgevers SEO, De Beleidsonderzoekers, Mediad (2020).
Notitie: Percentages kleiner dan 5 procent zijn niet weergegeven in deze grafiek.

16 De figuur moet als volgt worden gelezen (voorbeeld). Van alle bedrijven (werkgevers) is negen procent het helemaal eens met de stelling dat er eerder is gekozen voor de eigen loonlijst dan voor externe arbeid sinds 2015. En 19 procent is het eens met de stelling. Samen is 28 procent het (helemaal) eens met de stelling en is 72 procent het (helemaal) niet eens met de stelling. Wanneer een onderscheid wordt gemaakt tussen bedrijven die vóór 2015 zijn opgericht en bedrijven die vanaf 2015 zijn opgericht dan is er een verschil te zien: van de eerste groep is 28% het (helemaal) eens met de stelling en van de tweede groep 19 procent.

Uit de diepte-interviews met werkgevers blijkt dat de ketenregel wordt nageleefd. Dat wil zeggen dat tijdelijke contracten nu maximaal twee jaar duren en niet drie jaar. (Vrijwel) alle respondenten gaan a priori uit van een tijdelijk contract als eerste contract. Het direct aanbieden van een vast contract komt niet veel voor. Vervolgens zijn er twee uitersten te zien: werkgevers die na een eerste tijdelijk contract overgaan tot een vast contract en werkgevers die de ketenbepaling maximaal benutten en niet overgaan tot een vast contract. Sommige werkgevers gebruiken de ketenbepaling als een soort proeftijd. Andere werkgevers gebruiken de ketenbepaling om tijdelijk werk maximaal te kunnen organiseren. Voor werkgevers die van plan zijn uiteindelijk een vast contract aan te bieden maakt het niet uit of de ketenperiode langer is dan één jaar, omdat één jaar voldoende is om te bepalen of het tot een langdurige relatie kan komen. En er zijn werkgevers die niet van plan zijn om ooit met vaste contracten te werken. Het komt vaak voor dat 23 maanden als maximum wordt gehanteerd. Ook genoemd zijn contracten van 23 maanden en 29 dagen. Werkgevers willen daarmee een verplicht vast contract vermijden. Zij hebben daarvoor verschillende motieven (zie Hoofdstuk 2).

Uit de diepte-interviews blijkt verder dat een kleine groep van de werkgevers direct voor een vast contract kiest, omdat het in hun visie makkelijker (goedkoper) is om een vast dienstverband te beëindigen dan een tijdelijk contract. Zij houden daarbij rekening met een kritische termijn. De redenering van deze werkgevers is dat een kantonrechter altijd zal eisen dat een tijdelijk contract volledig uitgediend moet worden, terwijl een vast contract relatief makkelijk per direct is af te kopen. Wanneer het afkopen van een vast contract vrij snel na de start van het contract plaatsvindt, dan zijn de kosten lager dan bij het ontbinden van een langer tijdelijk contract. Werkgevers die in de diepte-interviews aangeven deze redenatie te volgen, vormen een uitzondering.

Uit de gesprekken blijkt dat er tussen de beide uitersten verschillende toepassingen van de ketenregeling voorkomen, dat wil zeggen: verschillende combinaties van twee of drie contracten. Het eerste contract is meestal zeven maanden, wat te maken heeft met de proeftijd (zie verderop). Vervolgens komen voor 7-7-8, 7-8-8, 7-7-10, 8-8-8, 12-12 en in één keer 24 maanden. Minder vaak komt voor een combinatie van tijdelijke contracten met een aflopende duur, zoals bijvoorbeeld 12-6-6.

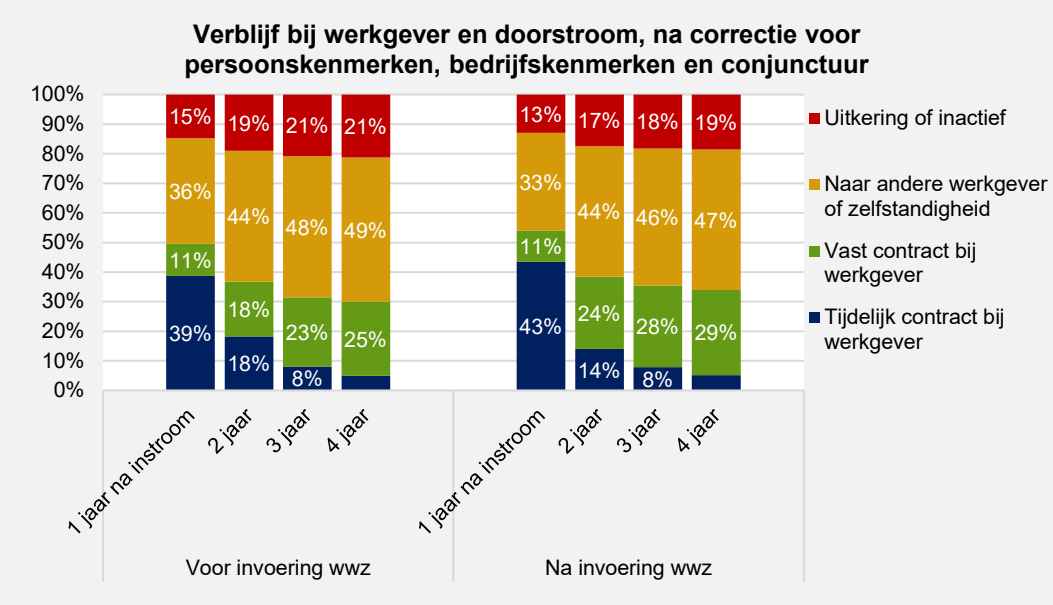
3.2 Verblijfsduur

Door de verkorting van de ketenbepaling naar twee jaar stromen werknemers die begonnen zijn met een tijdelijk contract (regulier of oproep) vaker binnen twee jaar door naar een vast contract bij de werkgever (zie Figuur 3.2). Specifiek heeft 24 procent van de werknemers binnen twee jaar een vast contract bij de werkgever gekregen. Vóór invoering van de Wwz was dit percentage 18 procent; een verschil van 6 procentpunt. Ook drie en vier jaar na instroom ligt het aandeel tijdelijke werknemers dat is doorgestroomd naar een vast contract bij de werkgever na invoering van de Wwz hoger, al neemt dat verschil wel af naar 4 procentpunt. De resultaten zijn afkomstig uit een econometrisch duurmodel. Het is aannemelijk dat de toename in doorstroom naar vaste contracten en de verminderde uitval naar werkloosheid en uitkeringsafhankelijkheid ook daadwerkelijk zijn toe te schrijven aan de Wwz. De cijfers zijn gecorrigeerd voor samenstellingseffecten en conjuncturele verschillen tussen de periode voor en na invoering van de Wwz (zie Bijlage A voor een gedetailleerde beschrijving).

Het lijkt erop dat werknemers door de Wwz ook langer bij hun werkgever blijven, waarschijnlijk omdat zij sneller een vast contract krijgen en daardoor minder snel uitstromen naar ander werk of een uitkering of inactiviteit. Dit kan ervoor zorgen dat na invoering van de Wwz ook drie en vier jaar na instroom de hogere doorstroom naar een vast contract blijft bestaan.

Doordat meer werknemers binnen twee jaar na instroom doorstromen naar een vast contract bij de werkgever is de uitval naar een uitkering of inactiviteit ook afgenomen, net als de uitstroom naar een baan bij een andere werkgever of zelfstandigheid.

Figuur 3.2 Door de wijziging in de ketenbepaling krijgen tijdelijke werknemers gemiddeld sneller en ook vaker een vast contract bij dezelfde werkgever



* De resultaten zijn afkomstig uit een econometrisch duurmodel. Het model schat voor werknemers die tussen 2006 en 2018 een tijdelijk contract hebben de kans op uitstroom vanuit het tijdelijk contract naar verschillenden richtingen, waarbij het model corrigeert voor de krapte op de arbeidsmarkt, persoonskenmerken van tijdelijke werknemers en bedrijfskenmerken. Het effect van de Wwz op de uitstroomkansen is gemeten door (delen van) tijdelijke contracten vanaf 1 juli 2016 te vergelijken met (delen van) tijdelijke contracten in de periode tot 1 juli 2016. De in de figuur gepresenteerde cijfers zijn gebaseerd op de cumulatieve uitstroomkansen, waarbij iemand slechts eenmaal kan uitstromen (uitstroom naar uitkering en herintrede op de arbeidsmarkt telt alleen als uitstroom naar uitkering). Zie Bijlage A voor een gedetailleerde beschrijving van het duurmodel.

Bron: CBS-microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020).

De verminderde uitval naar werkloosheid of inactiviteit hoeft niet alleen door de positieve invloed van de aangepaste ketenbepaling te komen. De daling kan bijvoorbeeld ook worden veroorzaakt door andere externe invloeden, zoals een stijgende arbeidsparticipatie van ouderen. Zo zijn ouderen gestimuleerd om langer door te werken door een stijgende (gezonde) levensverwachting, de afbouw van vroegpensioenregelingen en ook de verhoging van de AOW-leeftijd. Ouderen bieden zich daardoor vaker aan op de arbeidsmarkt en de kans dat zij bij verlies van hun baan niet meer op zoek gaan naar een nieuwe baan en de arbeidsmarkt verlaten, neemt dus af. De krapte op de arbeidsmarkt is in deze analyse meegenomen.

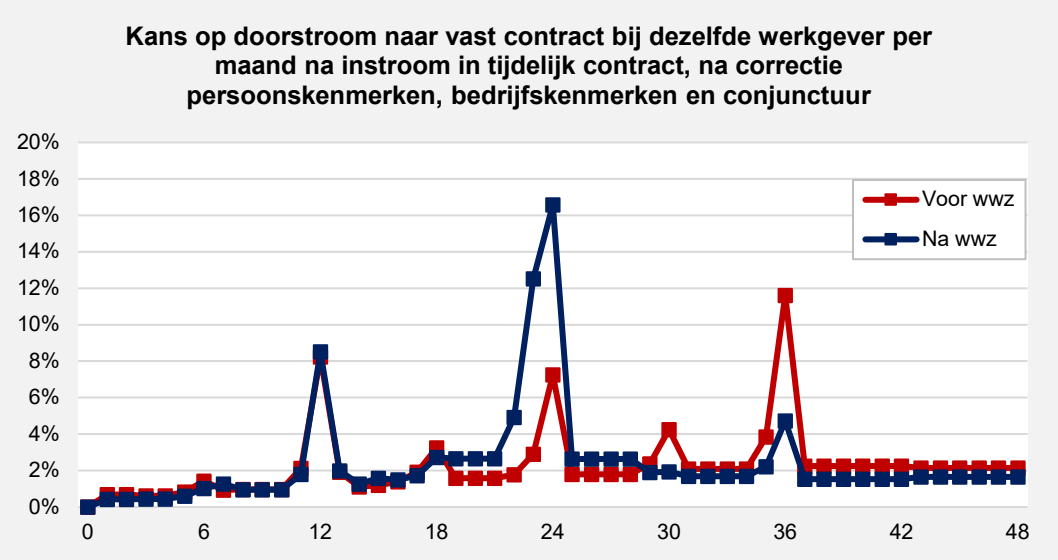
Uit een nadere analyse op basis van een 'difference in difference'-model blijkt ook dat tijdelijke werknemers door de aanpassingen in de ketenbepaling vaker binnen twee jaar doorstromen naar een vast contract bij dezelfde werkgever (niet in figuren weergegeven, zie Bijlage A voor onderzoeksverantwoording en alle resultaten). In de analyse is gekeken naar de doorstroomkansen van de groep werknemers die ruim een jaar een tijdelijk contract heeft: zij maken door de aanpassing in de ketenbepaling 15 procentpunt meer kans om binnen 12 maanden, dus binnen twee jaar na instroom in het tijdelijke contract, door te stromen naar vast bij dezelfde werkgever. Tegelijkertijd blijkt voor deze groep dat de kans om 12 maanden later uit te zijn gevallen naar een uitkering of inactiviteit met 2 procentpunt ook licht is toegenomen. Met andere woorden: voor de groep werknemers die een jaar na instroom in het tijdelijke contract nog niet is doorgestroomd naar een vast contract bij dezelfde werkgever, geldt dat de aanpassing in de ketenbepaling heeft gezorgd voor een grotere kans om een jaar later een vast contract te hebben bij dezelfde werkgever, maar ze hebben óók een grotere kans om uit te vallen naar een uitkering of inactiviteit. De grotere kans op uitval naar een uitkering of inactiviteit is niet tegenstrijdig met de resultaten uit de analyses op basis van het duurmodel in Figuur 3.2, waarbij de cumulatieve uitval naar een uitkering of inactiviteit binnen twee jaar na instroom door de Wwz juist is afgenomen. Het effect uit de 'difference in difference'-analyse betreft immers een lokaal effect voor de groep tijdelijke werknemers die na een jaar nog niet is doorgestroomd naar een vast contract. Het effect van de ketenbepaling op de cumulatieve uitval naar uitkering/inactiviteit ontstaat vooral door de verminderde uitval in het *eerste* jaar na instroom in het tijdelijke contract (13 ten opzichte van 15 procent, zie nogmaals Figuur 3.2), terwijl de 'difference in difference'-analyse alleen kijkt naar het tweede jaar voor de groep die na een jaar nog een tijdelijk contract heeft bij dezelfde werkgever.

Uit de werkgeversenquête blijkt dat een derde van de werkgevers het (helemaal) eens is met de stelling dat de ketenbepaling de doorstroom van tijdelijk naar vast heeft bevorderd. Tegelijkertijd is een groot deel van de werkgevers het (helemaal) niet eens met deze stelling. Een kwart van de werkgevers neemt als gevolg van de maatregel juist sneller afscheid van werknemers met tijdelijke contracten (zie Figuur 3.1).

Doorstroom en uitval

De invloed van de aanpassingen in de ketenbepaling zijn duidelijk zichtbaar in de maandelijkse doorstroomkansen naar een vast contract bij dezelfde werkgever: ten opzichte van de situatie vóór de Wwz-invoering is de kans enorm gestegen om door te stromen naar een vast contract bij een tijdelijk contract dat twee jaar heeft geduurd (zie Figuur 3.3). In de eerste twee jaar van het tijdelijke contract is er amper verschil in de kans op doorstroom naar een vast contract. Zowel voor als na invoering van de Wwz is er sprake van een relatief hoge doorstroomkans na 12 maanden. Dit betreft werknemers die na een jaarcontract of bijvoorbeeld twee halfjaarcontracten al een vast contract aangeboden hebben gekregen. Er is tevens sprake van een grote doorstroom naar een vast contract precies 23 maanden na instroom in het tijdelijke contract. Zoals in het vorige hoofdstuk is beschreven, is dit gerelateerd aan de invoering van de transitievergoeding.

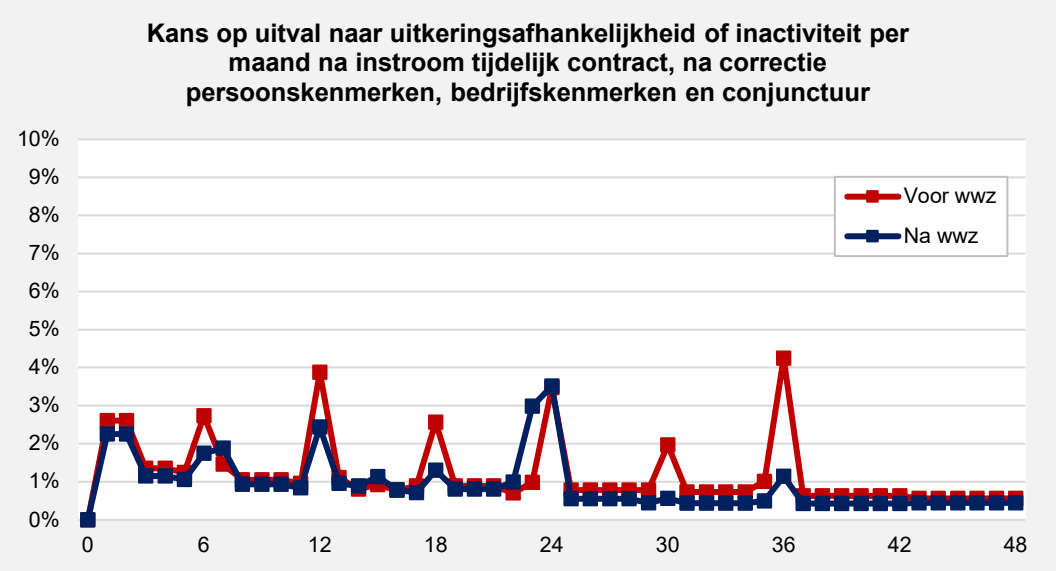
Figuur 3.3 Door de wijzigingen in de ketenbepaling en het ontstaan van het recht op transitievergoeding na 24 maanden in een tijdelijk contract is de kans om door te stromen naar een vast contract het grootst rond 23 en 24 maanden na instroom



Bron: CBS-microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020).

Na de wijzigingen in de ketenbepaling ligt de kans om uit te vallen naar een uitkering of inactiviteit voor de meeste maanden na instroom in een tijdelijk contract lager. Daarnaast zijn er ten opzichte van vóór de aanpassing van de ketenbepaling relatief grote kansen om uit te vallen na 7, 23 en 24 maanden na instroom (zie Figuur 3.4). Zoals eerder beschreven hangen die specifieke tijdsduren duidelijk samen met de Wwz vanwege het verbod op de proeftijd, de invoering van de transitievergoeding en de inkorting van de ketenbepaling.

Figuur 3.4 Na de wijzigingen in de ketenbepaling is de kans om uit te vallen naar een uitkering of inactiviteit gemiddeld afgenomen en zijn er ten opzichte van voor wijziging van de ketenbepaling relatief grote kansen om uit te vallen na 7, 23 en 24 maanden na instroom



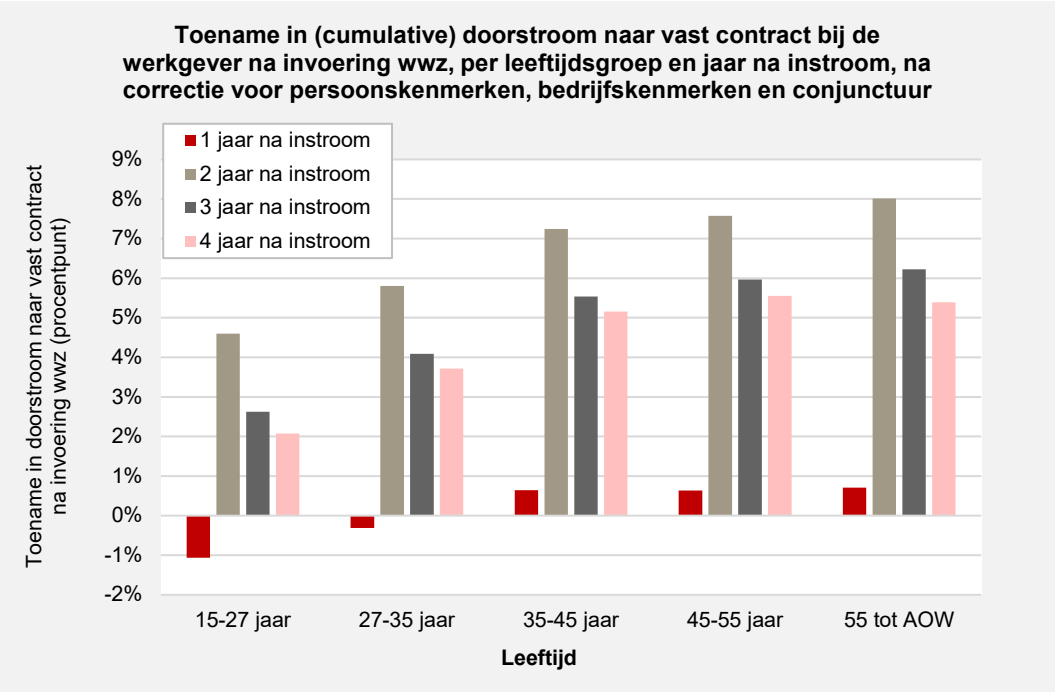
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020).

Verschillen naar persoonskenmerken

De aanpassing in de ketenbepaling heeft in alle leeftijdsgroepen gezorgd voor een relatief grote doorstroom naar een vast contract binnen twee jaar (zie Figuur 3.5). Ook drie en vier jaar na instroom ligt het aandeel met een vast contract in alle leeftijdsgroepen na invoering van de Wwz hoger dan ervoor. Dit in tegenstelling tot de doorstroom naar *regulier* vast vanuit alle vormen van flexibele arbeid in het vorige hoofdstuk, waarbij er voor jongeren nauwelijks sprake was van meer doorstroom als gevolg van de Wwz (zie nogmaals Figuur 2.5). Dat verschil ontstaat doordat bij alle vormen van flex ook de instroom in uitzendcontracten en vaste oproepcontracten is meegenomen, waarbij de kans op doorstroom naar een *regulier* vast contract lager ligt dan bij tijdelijke contracten. Ook wordt de doorstroom van een tijdelijk oproepcontract naar een vast oproepcontract niet gezien als een doorstroom vanuit flex naar *regulier* vast, maar wel naar een vast contract bij dezelfde werkgever.

De Wwz lijkt minder positieve invloed te hebben op de doorstroomkansen van 15- tot 27-jarige werknemers, terwijl die ook voorafgaand aan de invoering van de Wwz al minder vaak doorstroomden naar een vast contract. Specifiek is de doorstroom naar een vast contract binnen drie jaar na instroom voor de groep 15- tot 27-jarige werknemers door invoering van de Wwz toegenomen van 22 procent naar 24 procent, voor de oudere werknemers is de doorstroom toegenomen van gemiddeld 24 procent naar 30 procent.

Figuur 3.5 Voornamelijk oudere werknemers stromen door de wijzigingen in de ketenbepaling sneller en vaker door naar een vast contract bij dezelfde werkgevers



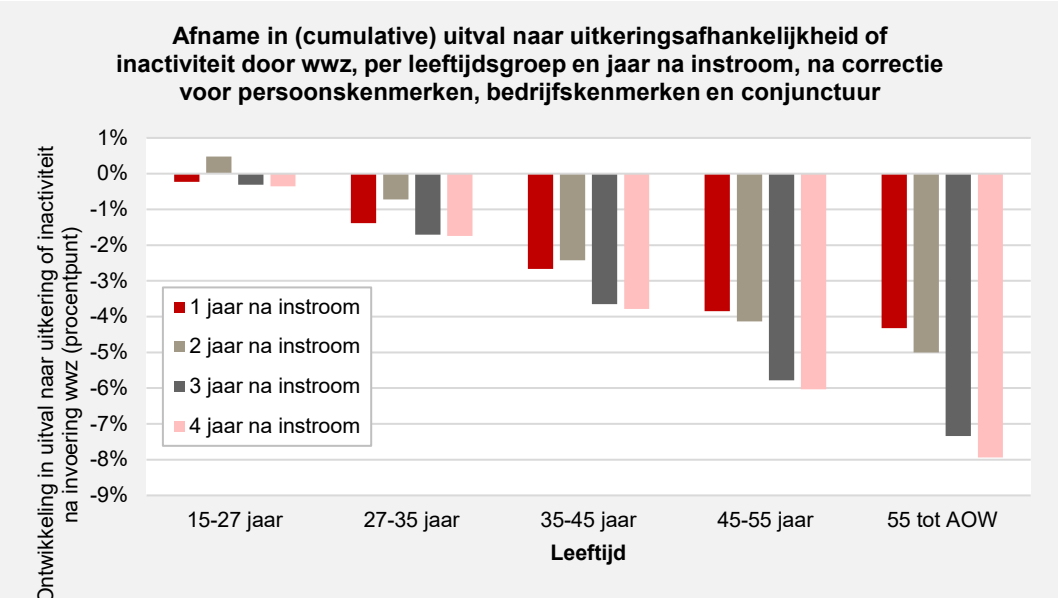
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020).

De uitval naar uitkeringsafhankelijkheid en werkloosheid is niet veranderd voor 15-27 jarige werknemers die instromen op een tijdelijk contract (zie Figuur 3.5). Dat komt doordat de toename in de doorstroom naar vaste contracten samenhangt met een afname in de uitstroom naar een andere

werkgever. Wel is het zo dat de uitval twee jaar na instroom hoger ligt ná invoering van de Wwz, aangezien de ketenbepaling maximaal twee jaar tijdelijke contracten toestaat. Voor de overige leeftijdsgroepen geldt dat de uitval naar uitkeringsafhankelijkheid of inactiviteit wel is gedaald, met name voor de oudere werknemers die instroomden op een tijdelijk contract.

Ook uit een nadere 'difference in difference'-analyse, gericht op de groep werknemers die ruim een jaar in een tijdelijk contract zit bij dezelfde werkgever, blijkt voor alle leeftijdsgroepen dat de aanpassing van de ketenbepaling heeft gezorgd voor een grotere kans op een vast contract en een grotere kans op uitval naar uitkering/inactiviteit binnen twee jaar na instroom in het tijdelijk contract. Bij ouderen zijn de effecten het grootst, zowel in de doorstroom naar vast als de uitval naar uitkeringsafhankelijkheid of inactiviteit. Het effect uit de 'difference in difference'-analyse betreft een lokaal effect voor de groep die na een jaar nog niet is doorgestroomd naar een vast contract en kan onder andere daardoor afwijken van de analyses voor alle instroom, zie Figuur 3.4 en Figuur 3.5. Uit die figuren blijkt echter ook dat zowel de doorstroom naar vast als de uitval naar uitkering/inactiviteit twee jaar na instroom in een tijdelijk contract toeneemt, aangezien de lichtgrijze balk veelal positiever/minder negatief is dan de rode balk.

Figuur 3.6 Voornamelijk oudere werknemers vallen na de wijzigingen in de ketenbepaling minder vaak uit naar een uitkering of inactiviteit, zowel omdat zij vaker doorstromen naar een vast contract en ook vaker aan het werk blijven bij een andere werkgever



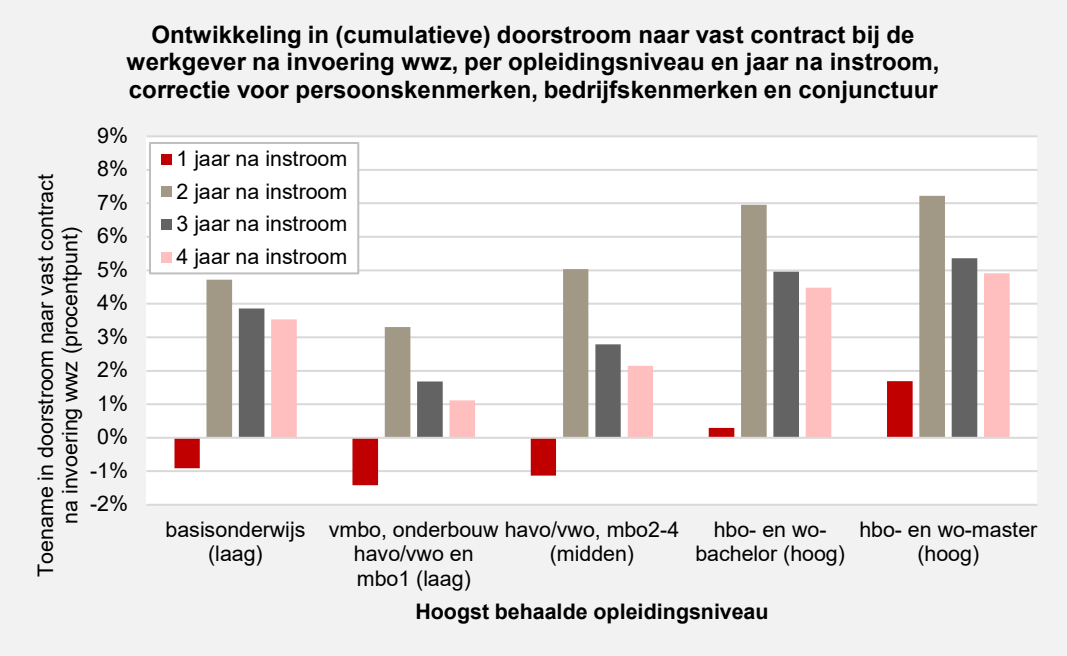
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020).

De aanpassing in de ketenbepaling heeft voor alle opleidingsniveaus gezorgd voor een relatief grote doorstroom naar een vast contract binnen twee jaar (zie Figuur 3.7). Ook drie en vier jaar na instroom ligt het aandeel met een vast contract voor alle opleidingsniveaus na invoering van de Wwz hoger dan voor die tijd.

Wel zijn het voornamelijk hoogopgeleide werknemers die sneller en vaker een vast contract krijgen door de Wwz, terwijl zij ook vóór invoering van de Wwz al vaker doorstroomden naar een vast contract dan werknemers met maximaal een mbo-opleiding. Specifiek is de doorstroom van hoogopgeleide werknemers naar een vast contract binnen drie jaar na instroom in een tijdelijk contract

door invoering van de Wwz gemiddeld toegenomen van 28 procent naar 33 procent. Voor middenopgeleide werknemers zijn die percentages gemiddeld van 23 procent naar 26 procent en voor laagopgeleide werknemers gemiddeld van 17 naar 20 procent.

Figuur 3.7 De wijziging in de ketenbepaling heeft voor zowel laag, midden als hoogopgeleiden de kans op een vast contract bij dezelfde werkgever binnen twee en drie jaar vergroot, al lijken hoogopgeleiden hier het meeste baat bij te hebben

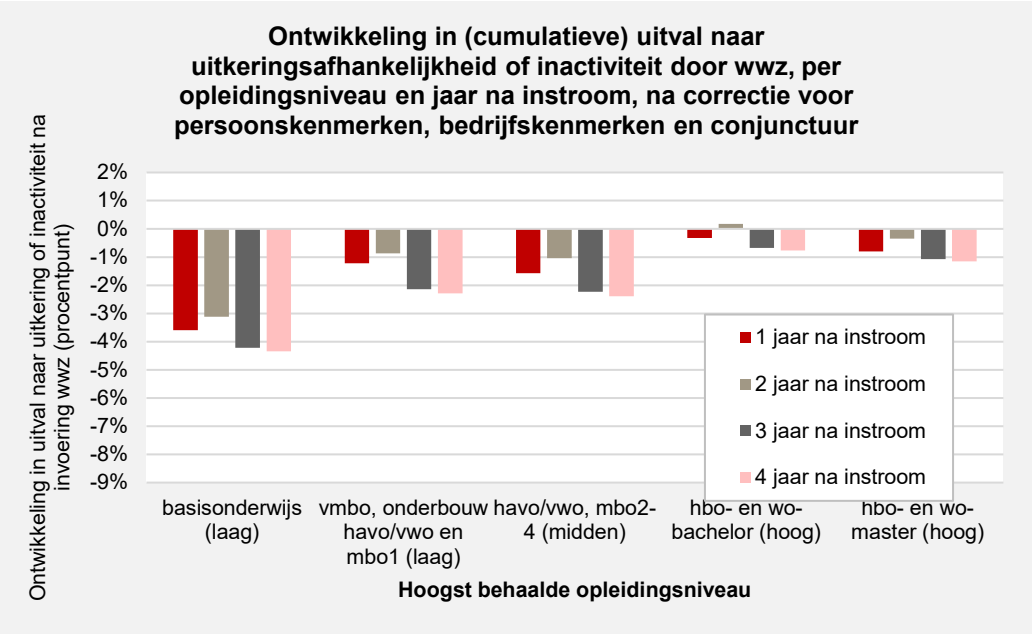


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020).

Bij hoogopgeleide werknemers hangt de toename in de doorstroom naar een vast contract bij dezelfde werkgever vrijwel volledig samen met een afname van de uitstroom naar een andere werkgever. Daardoor is de uitval naar uitkeringsafhankelijkheid en inactiviteit voor deze groep amper gedaald (zie Figuur 3.8). Voor laag- en middenopgeleiden geldt wel dat die na de wijzigingen in de ketenbepaling minder vaak uitvallen naar uitkeringsafhankelijkheid of inactiviteit.

Ook uit een nadere 'difference in difference'-analyse, gericht op de groep werknemers die ruim een jaar in een tijdelijk contract zit bij dezelfde werkgever, blijkt voor alle opleidingsniveaus dat de aanpassing van de ketenbepaling heeft gezorgd voor een grotere kans op een vast contract en een grotere kans op uitval naar uitkering/inactiviteit binnen twee jaar na instroom in het tijdelijke contract. Bij midden- en hoogopgeleiden zijn de effecten het grootst als het gaat om de doorstroom naar vast, bij laagopgeleiden zijn de effecten het grootst als het gaat om de uitval naar uitkeringsafhankelijkheid of inactiviteit. Het effect uit de 'difference in difference'-analyse betreft een lokaal effect voor de groep die na een jaar nog niet is doorgestroomd naar een vast contract en kan onder andere daardoor afwijken van de analyses voor alle instroom, zie Figuur 3.8 en Figuur 3.9. Uit die figuren blijkt echter ook dat zowel de doorstroom naar vast als de uitval naar uitkering/inactiviteit twee jaar na instroom in een tijdelijk contract toeneemt, aangezien de lichtgrijze balk positiever/minder negatief is dan de rode balk.

Figuur 3.8 Vooral laag- en middenopgeleiden vallen na de wijzigingen in de ketenbepaling minder vaak uit naar uitkeringsafhankelijkheid of inactiviteit, bij hoogopgeleiden hangt de toename in de doorstroomkansen naar een vast contract vooral samen met minder uitstroom naar een andere werkgever



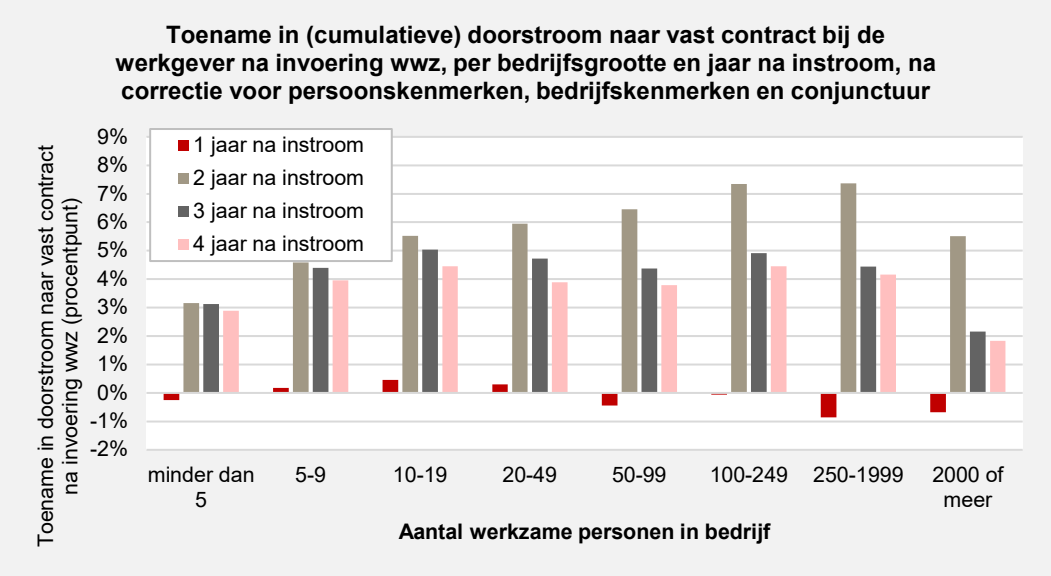
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020).

Verschillen naar bedrijfsgrootte en sector

De aanpassing in de ketenbepaling heeft bij zowel kleine als grote werkgevers gezorgd voor een relatief grote doorstroom naar een vast contract binnen twee jaar (zie Figuur 3.9). Ook drie en vier jaar na instroom ligt het aandeel met een vast contract voor alle bedrijfsgrootten na invoering van de Wwz hoger dan voor die tijd.

De doorstroomkansen liggen in het mkb traditioneel lager dan in het grootbedrijf, en die verschillen blijven na invoering van de Wwz bestaan. Alleen tussen de allerkleinste werkgevers met minder dan vijf werknemers en de grotere werkgevers neemt dat verschil licht toe.

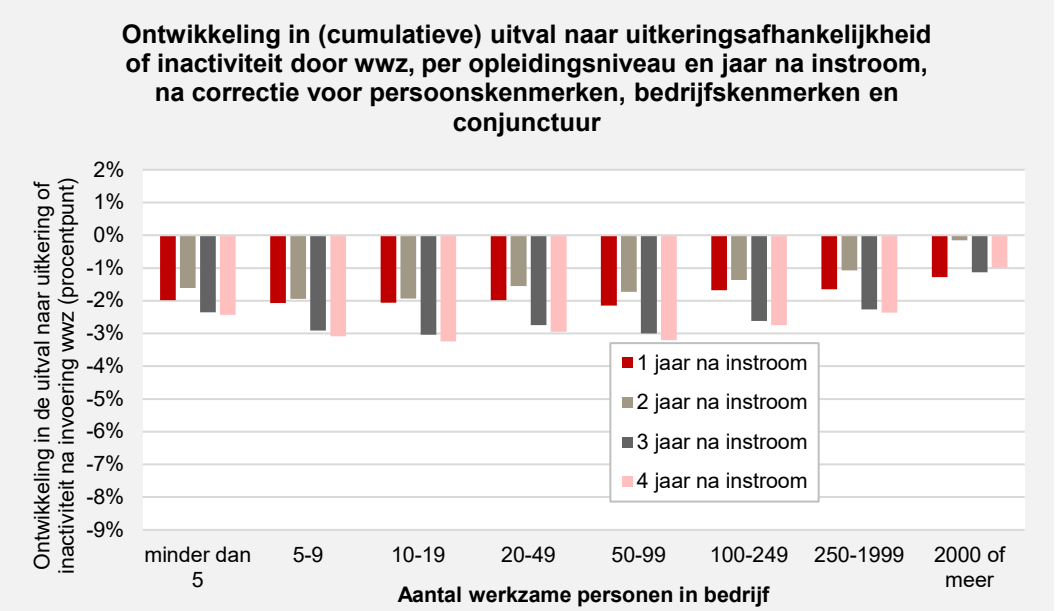
Figuur 3.9 De wijzigingen in de ketenbepaling hebben voor zowel het mkb als het grootbedrijf geleid tot meer (cumulatieve) doorstroom naar een vast contract, de effecten zijn het kleinst bij de allerkleinste en allergrootste werkgevers.



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020).

Net als bij de doorstroom naar een vast contract geldt zowel voor werknemers in het mkb als in het grootbedrijf dat de uitval naar uitkeringsafhankelijkheid of inactiviteit na de wijzigingen in de ketenbepaling gemiddeld zijn afgenomen (zie Figuur 3.10).

Figuur 3.10 Na de wijzigingen in de ketenbepaling is de uitval naar uitkeringsafhankelijkheid en inactiviteit in zowel het mkb als het grootbedrijf afgenomen

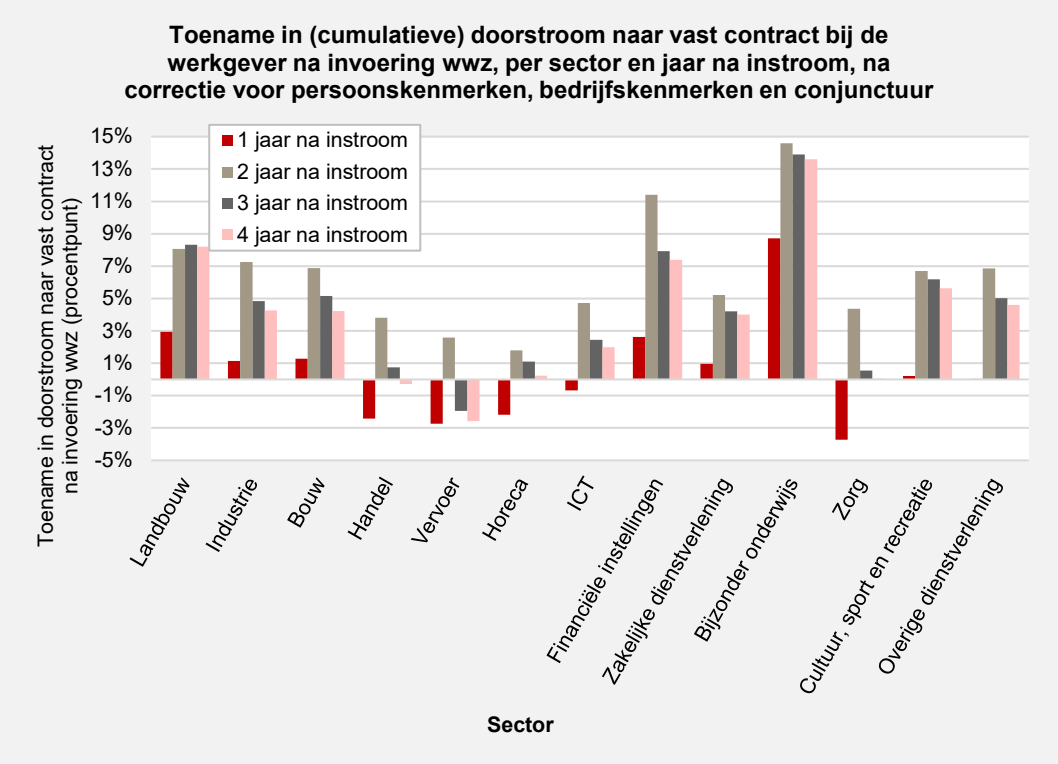


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020).

Uitgesplitst naar sector is het beeld diffuser als het gaat om de gevolgen van de Wwz (zie Figuur 3.11). Zo heeft de Wwz in alle sectoren gezorgd voor een grotere doorstroom binnen twee jaar na

invoering van de wet, maar dit leidde niet in alle sectoren tot een groter aandeel tijdelijke werknemers dat uiteindelijk (binnen drie of vier jaar) naar een vast contract doorstroomt. Zo is er in de sectoren handel en horeca geen sprake van een groter aandeel werknemers dat uiteindelijk doorstroomt naar een vast contract, en in de sector vervoer heeft de Wwz juist tot minder doorstroom naar vaste contracten geleid. Daardoor blijft het aandeel tijdelijke werknemers in de horeca dat binnen vier jaar doorstroomt naar een vast contract zowel voor als na invoering van de Wwz gelijk aan 14 procent, en dat is (substantieel) lager dan in alle andere sectoren (niet in figuren weergegeven). Ook in de zorg is er geen sprake van een groter aandeel werknemers dat uiteindelijk naar een vast contract doorstroomt, al ligt het aandeel dat binnen vier jaar doorstroomt naar een vast contract zowel voor als na de Wwz relatief hoog (36 procent).

Figuur 3.11 In de sectoren handel, vervoer, horeca en zorg heeft de wijziging van de ketenbepaling weliswaar geleid tot een grotere doorstroom naar een vast contract binnen twee jaar na aanvang van het tijdelijk contract, maar niet tot een groter aandeel tijdelijke werknemers dat uiteindelijk (binnen drie of vier jaar) naar een vast contract doorstroomt



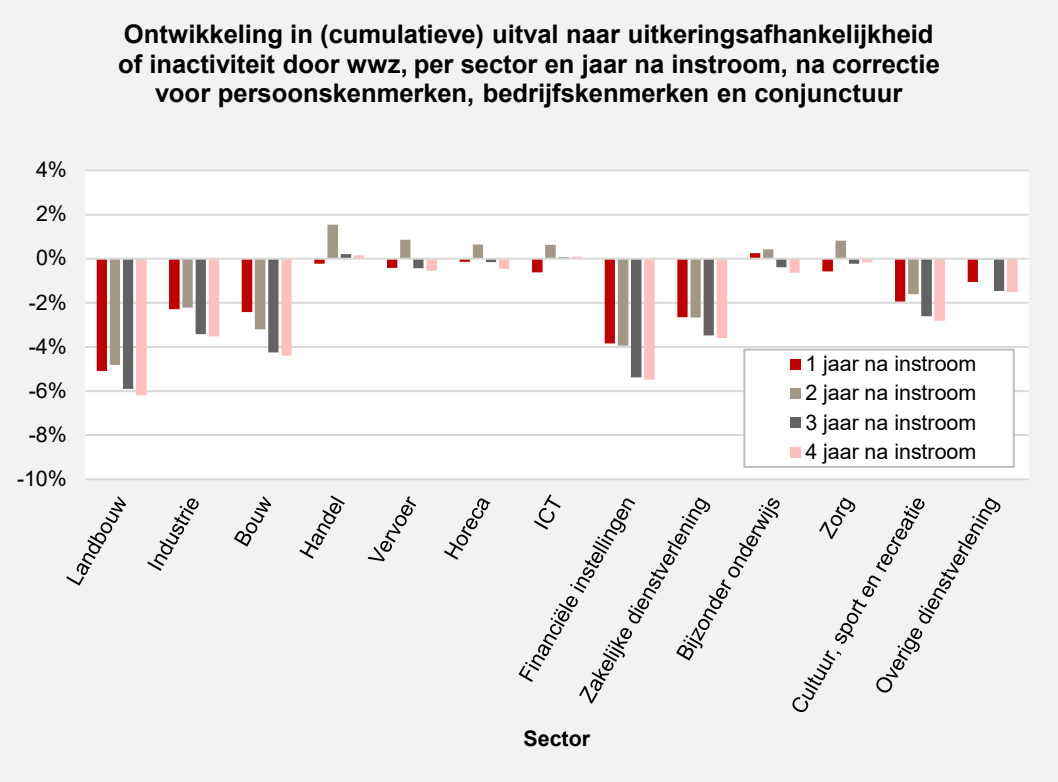
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020).

Bij financiële instellingen is de doorstroom naar vaste contracten juist relatief hard gestegen, terwijl dit ook de sector is waar het aandeel werknemers dat doorstroomt naar een vast contract ook vóór invoering van de Wwz al relatief hoog was (42 procent voordat de Wwz inging, 49 procent erna). Ook lijkt de aanpassing van de ketenbepaling effectiever in de sectoren landbouw en cultuur, sport en recreatie; sectoren met traditioneel de laagste doorstroom naar een vast contract. Ten slotte springt de sector bijzonder onderwijs erboven uit, met de grootste piek in de doorstroomkansen binnen twee jaar na instroom in het tijdelijke contract én een toename van 14 procent van het aandeel met een vast contract vier jaar na instroom. Dit betreft alleen de werknemers in het bijzonder onderwijs, want werknemers in het openbaar onderwijs vallen onder de Ambtenarenwet. Deze analyse sluit ook aan bij eerdere cijfers die het CBS naar buiten bracht: het onderwijs was de

enige bedrijfssector waar de doorstroom van een flexibel dienstverband naar een vast contract binnen een jaar na instroom in 2015 hoger lag dan in 2010.[17] Dat geldt ook voor de situatie twee en drie jaar na instroom: van de instromers uit 2015 had 58 procent twee jaar na instroom een vast contract (al dan niet bij dezelfde werkgever), voor de instromers uit 2010 was dit 31 procent.[18] In geen enkele sector is dit verschil zo groot geweest. Ook bij de doorstroom naar een vast contract bij dezelfde werkgever én na correctie voor persoonskenmerken en de conjuncturele situatie (waaronder de vacaturegraad) blijft de relatief grote toename in de doorstroom naar vaste contracten binnen het (bijzonder) onderwijs overeind.

Bij alle sectoren is de uitval naar uitkeringsafhankelijkheid of inactiviteit na de aanpassingen in de ketenbepaling gelijk gebleven of (fors) gedaald. In de landbouw en de financiële instellingen is de uitval het meest afgenomen, in de handel en de ICT is de uitval vrijwel gelijk gebleven. In het bijzonder onderwijs is de uitval naar uitkeringsafhankelijkheid of inactiviteit niet afgenomen, terwijl de doorstroom naar vaste contracten juist relatief sterk is gestegen. Dat komt doordat de uitstroom naar een andere werkgever sterk is afgenomen.

Figuur 3.12 Bij alle sectoren is de uitval naar uitkeringsafhankelijkheid of inactiviteit na de wijzigingen in de wwz gelijk gebleven dan wel (fors) gedaald



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020).

Ook uit een nadere 'difference in difference'-analyse, gericht op de groep werknemers die ruim een jaar in een tijdelijk contract zit bij dezelfde werkgever, blijkt voor alle opleidingsniveaus dat de aanpassing van de ketenbepaling heeft gezorgd voor een grotere kans op een vast contract en een

17 https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/43/in-onderwijs-meeste-kans-op-doorstroom-flex-naar-vast.
18 CBS Statline, Instromers flexibele schil; arbeidsmarktpositie; baan- en bedrijfskenmerken. Zie https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/83257NED/table?ts=1583697639682.

grotere kans op uitval naar uitkering/inactiviteit binnen twee jaar na instroom in het tijdelijke contract. In de sectoren zorg, horeca, handel en cultuur, sport en recreatie zijn de effecten het grootst als het gaat om de doorstroom naar vast. In de sectoren vervoer, handel en overige dienstverlening zijn de effecten het grootst als het gaat om de uitval naar uitkeringsafhankelijkheid of inactiviteit. Dit zijn sectoren waarin relatief veel langdurig tijdelijke werknemers aanwezig zijn, en daar richt deze analyse zich op.

Het effect uit de 'difference in difference'-analyse betreft een lokaal effect voor de groep die na een jaar nog niet is doorgestroomd naar een vast contract en kan onder andere daardoor afwijken van de analyses voor alle instroom, zie Figuur 3.10 tot en met Figuur 3.13. Uit die figuren blijkt echter ook dat zowel de doorstroom naar vast als de uitval naar uitkering/inactiviteit twee jaar na instroom in een tijdelijk contract toeneemt, aangezien de lichtgrijze balk veelal positiever/minder negatief is dan de rode balk.

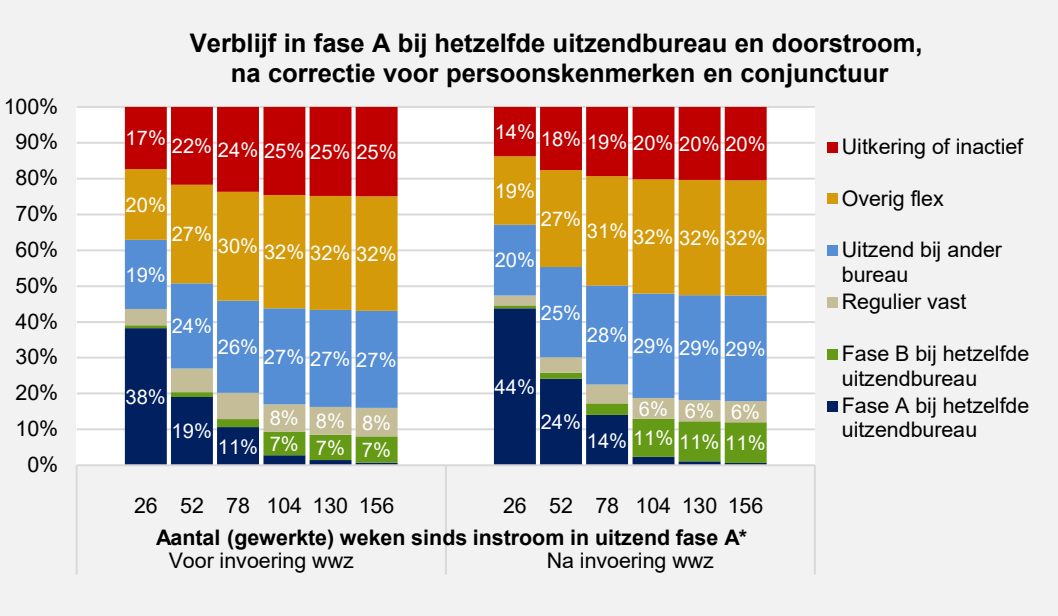
3.3 Uitzendcontracten

Fase A

Uitzendkrachten in fase A stromen na invoering van de Wwz vaker na 78 (gewerkte) weken door naar fase B bij hetzelfde uitzendbureau (tijdelijk contract). Dat is onder andere te verklaren door het maximeren van het uitzendbeding tot maximaal 78 weken in de Wwz. In de ABU-cao (waaronder 77 procent van de instroom in fase A in 2018 valt) was het uitzendbeding al gemaximeerd tot 78 weken, in de NBBU-cao is dat per 1 juli 2016 teruggebracht van 130 naar 78 weken.

Tezamen met de grotere doorstroom naar fase B is ook de doorstroom naar uitzendwerk bij een ander uitzendbureau toegenomen. Daarmee is het langdurige verblijf in uitzendwerk relatief sterk gestegen en de uitval naar uitkeringsafhankelijkheid of inactiviteit afgenomen, ook al is de doorstroom naar reguliere vaste contracten (al dan niet bij de inlener) licht afgenomen.

Figuur 3.13 Uitzendkrachten stromen na invoering van de Wwz vaker na 78 (gewerkte) weken door naar fase B

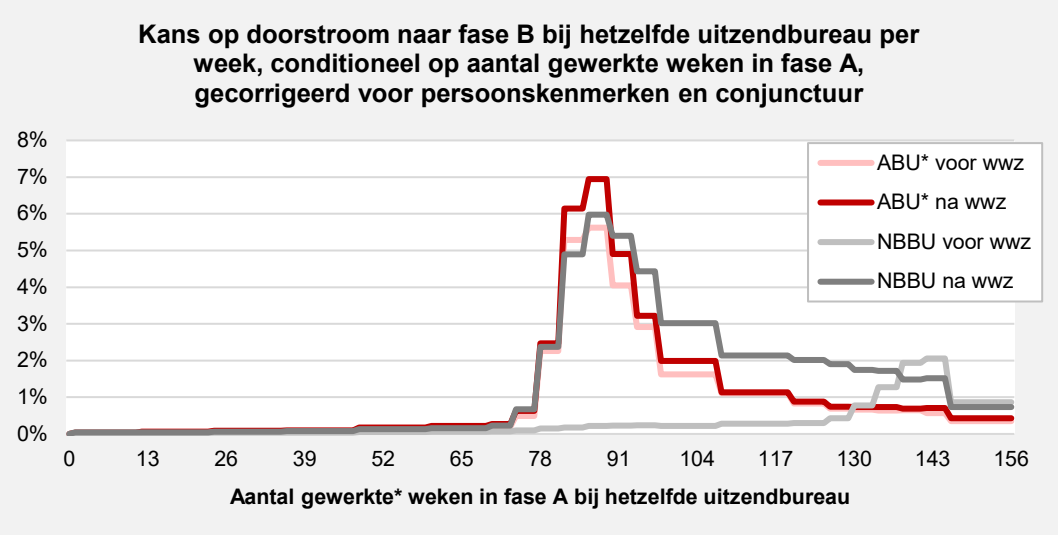


* Het aantal gewerkte weken in de analyses is een lichte overschatting van het daadwerkelijk aantal gewerkte weken, aangezien in de data in de meeste gevallen alleen het aantal gewerkte maanden kon worden vastgesteld, waarbij ervanuit is gegaan dat iemand in die maand alle weken heeft gewerkt. Vandaar dat de doorstroom naar fase B in de analyses veelal plaatsvindt tussen 78 en 91 gewerkte weken.

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020).

Figuur 3.14 laat inderdaad zien dat de Wwz vooral invloed heeft gehad op de doorstroomkansen naar fase B voor uitzendkrachten in fase A die onder de NBBU-cao vallen. Er is duidelijk sprake van een verschuiving van de doorstroomkansen van 130 (gewerkte) weken naar 78 (gewerkte) weken. Bij uitzendkrachten die onder de ABU-cao vallen is er zowel voor als na invoering van de Wwz sprake van relatief hoge doorstroomkansen na 78 weken, al is na de Wwz-invoering de doorstroomkans naar fase B na 78 (gewerkte) weken wel licht toegenomen.

Figuur 3.14 De Wwz heeft vooral invloed gehad op de doorstroom naar fase B voor uitzendkrachten die onder de NBBU-cao vallen, in de ABU-cao was de maximale termijn van het uitzendbeding ook voorafgaand aan de Wwz al gelijk aan 78 weken

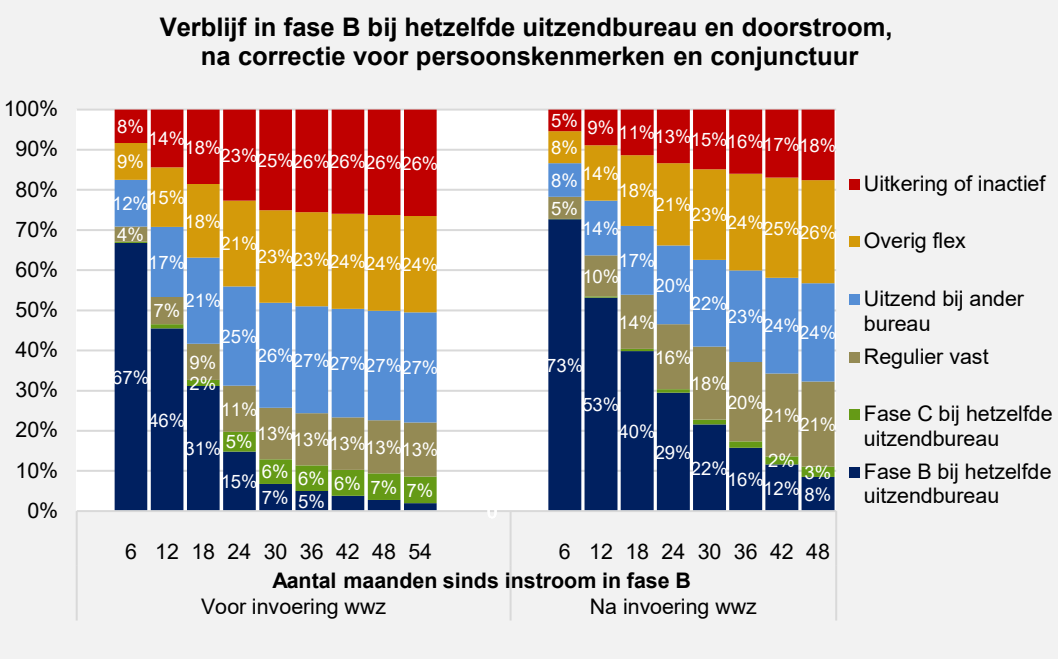


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020).

Fase B

Uitzendkrachten in fase B stromen na invoering van de Wwz minder vaak door naar fase C (vast contract) bij hetzelfde uitzendbureau, vaker naar een regulier vast contract (al dan niet bij de inlener), en blijven ook langer hangen in fase B bij hetzelfde uitzendbureau. Al met al blijven uitzendkrachten in fase B vaker aan het werk, waardoor de uitval naar uitkeringsafhankelijk en inactiviteit sterk is afgenomen.

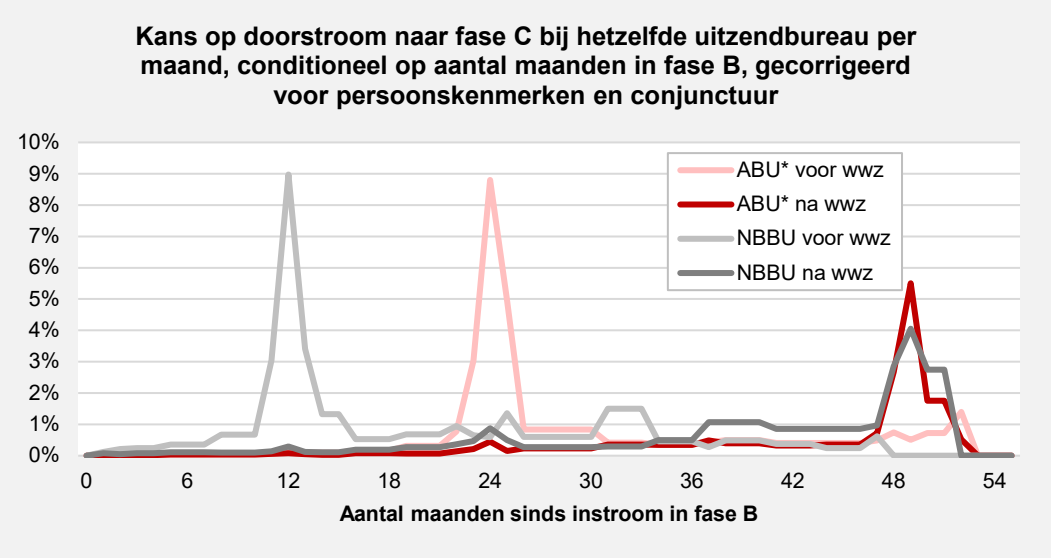
Figuur 3.15 De doorstroomkansen van uitzendkrachten in fase B naar fase C zijn na invoering van de Wwz afgenomen, de werkzekerheid en doorstroomkansen naar een regulier vast contract juist toegenomen



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020).

De lagere doorstroom naar fase C na invoering van de Wwz hangt volledig samen met de veranderingen in de ABU- en de NBBU-cao die tegelijkertijd met de invoering van de Wwz zijn doorgevoerd: de duur van fase B is verlengd van twee naar vier jaar in de ABU-cao en van één naar vier jaar in de NBBU-cao. De doorstroom naar fase C was voorheen dan ook gecentreerd rond één en twee jaar na instroom in fase B, na invoering van de Wwz vindt de (eventuele) doorstroom naar fase C plaats na vier jaar in fase B (zie Figuur 3.16).

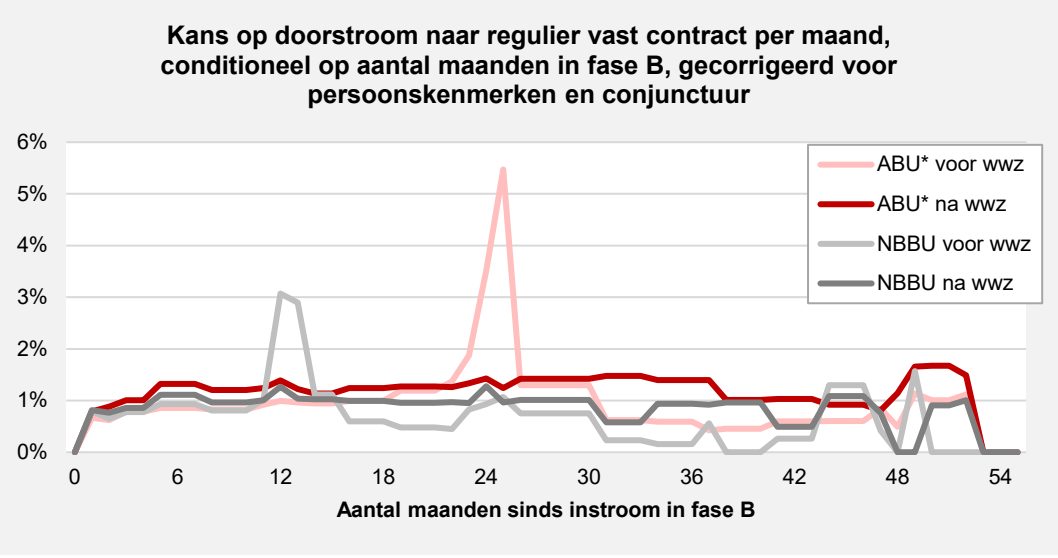
Figuur 3.16 Doorstroom naar fase C vindt na invoering van de Wwz veel later plaats: in zowel de ABU cao als de NBBU cao is de maximale duur van fase B verlengd, van twee tot vier jaar (ABU) en één tot vier jaar (NBBU)



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020).

De cao-veranderingen zijn ook zichtbaar bij de doorstroom van fase B naar een regulier vast contract (al dan niet bij de inlener). Voorheen vond deze doorstroom vooral plaats na de maximumtermijn van fase B, na invoering van de Wwz vindt die vaker plaats in de eerste maanden na instroom in fase B en niet meer op specifieke momenten. Doordat er sprake is van een hogere uitstroom naar een vast contract in de eerste maanden na instroom in fase B, is er ook sprake van een grotere cumulatieve uitstroom naar een regulier vast contract na invoering van de Wwz.

Figuur 3.17 Doorstroom naar een regulier vast contract vindt na invoering van de Wwz vaker plaats in de eerste maanden na instroom in fase B en niet meer specifiek na 12 of 24 maanden: zowel in de ABU cao als in de NBBU cao is de maximale duur van fase B verlengd, van twee tot vier jaar (ABU) en één tot vier jaar (NBBU)



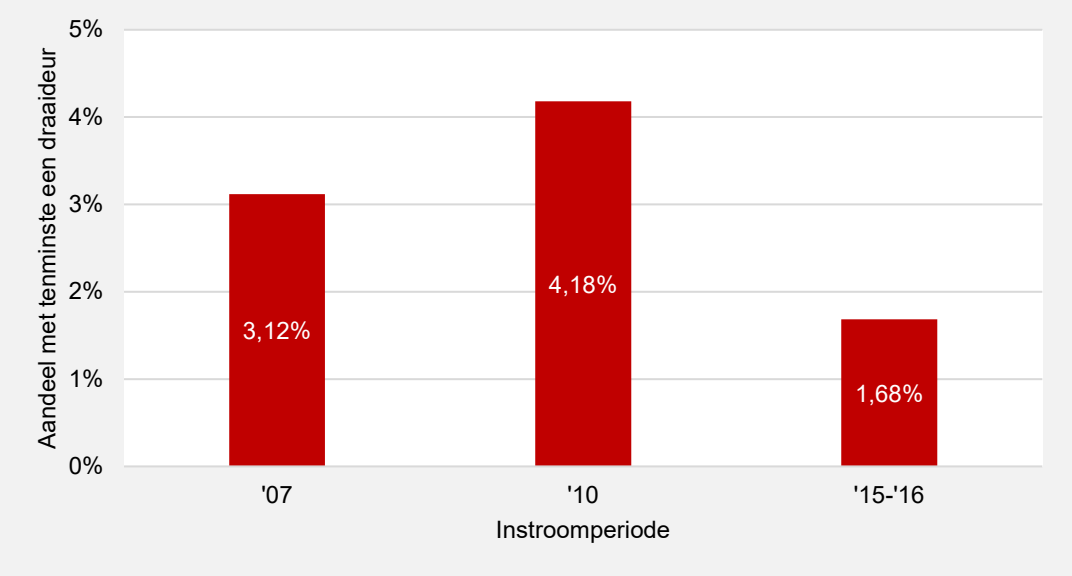
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020).

3.4 Draaideurconstructies

Na de invoering van de Wwz krijgen werknemers minder vaak te maken met draaideurconstructies dan voorheen. Figuur 3.18 laat zien dat het aandeel individuen met tenminste één draaideurconstructie het laagste is voor het cohort dat na de Wwz-invoering instroomt in een tijdelijk contract (1,7 procent). In vroegere instroomcohorten zijn de aandelen hoger. Een draaideurconstructie is hier gedefinieerd als de situatie waarbij een werknemer die uit een tijdelijk contract stroomt en na een periode van drie tot vier maanden weer wordt aangenomen door dezelfde werkgever.

Draaideurconstructies zijn in kaart gebracht door loonbetalingen te analyseren van individuen die instromen in een regulier contract voor bepaalde tijd (oproep- en uitzendkrachten worden niet geanalyseerd). Indien een persoon instroomt gedurende 2007 of 2010, dan wordt een draaideurconstructie gedefinieerd als een onderbreking van de loonbetaling van minimaal drie en maximaal vier kalendermaanden bij dezelfde werkgever. Individuen in voorgenoemde cohorten worden vijf jaar gevolgd. Per 1 juli 2015 is in de Wwz bepaald dat men pas na een langere tussenpoos (zes maanden) kan terugkeren bij dezelfde werkgever zonder in aanmerking te komen voor een vast contract. Daarom wordt voor individuen in het laatste cohort (juli 2015 tot en met juni 2016) een tussenpoos van minimaal zes en maximaal zeven maanden gehanteerd om een draaideur te kenmerken. Deze individuen worden drie jaar gevolgd. Voor dit laatste cohort geldt overigens dat sommige individuen per 1 juli 2016 een tussenpoos van minimaal drie maanden kunnen hanteren. Vanaf deze datum is het namelijk mogelijk dat werknemers met bepaalde cao's (bijvoorbeeld cao's in sectoren met veel seizoensarbeid) een tussenpoos van minimaal drie maanden gebruiken. Voor werknemers die actief zijn in sectoren waarin de genoemde cao's voorkomen, wordt daarom vanaf 1 juli 2016 een verkorte tussenpoos gehanteerd bij de data-analyse. Voor deze individuen wordt tot 1 juli 2016 een tussenpoos tussen de zes en zeven maanden gehanteerd en daarna een tussenpoos tussen de drie en vier maanden.

Figuur 3.18 Werknemers die ná invoering van de Wwz instromen, krijgen minder vaak te maken met een draaideurconstructie

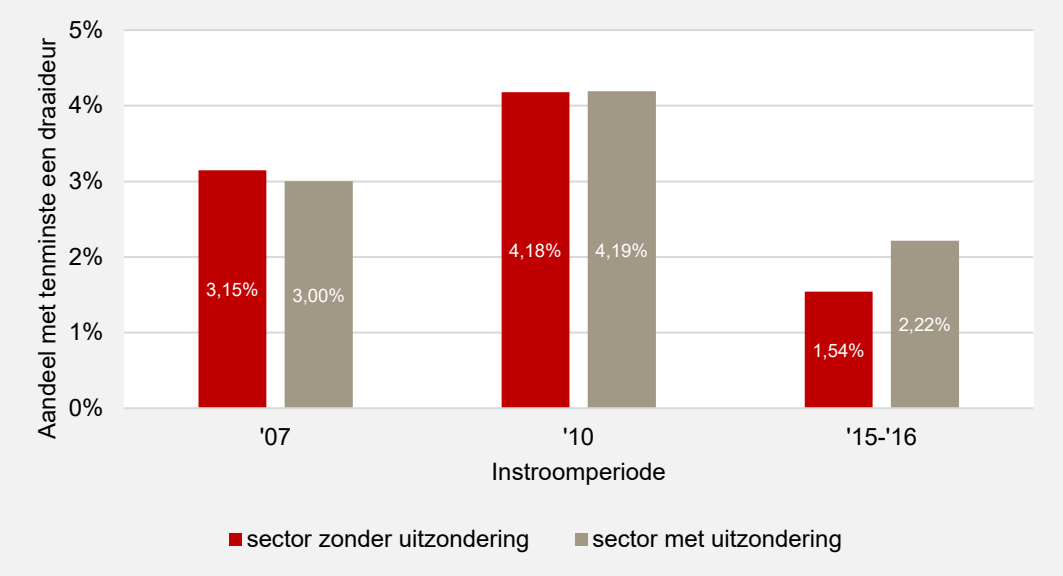


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020).

Figuur 3.18 toont dat individuen die instromen tussen juli 2015 tot juli 2016 minder vaak met een draaideurconstructie te maken krijgen dan individuen die eerder instromen. Dit komt overeen met 12.960 werknemers in het laatste cohort. Voor de oudere cohorten, waarbij individuen nog niet met de Wwz te maken hebben, gelden hogere aandelen en aantallen. Voor de cohorten 2007 en 2010 hebben respectievelijk 25.593 (3,1 procent) en 29.166 (4,2 procent) werknemers met een draaideurconstructie te maken. Het lijkt er ook op dat tussenpozen vaker voorkomen in tijden van laagconjunctuur (cohort 2010). Bij een kleinere of instabiele vraag worden werknemers waarschijnlijk vaker voor een korte periode op inactief gezet.

Zoals eerder beschreven, zijn er per 1 juli 2016 cao's afgesloten waarin een verkorte tussenpoos (drie maanden) in het contract is toegestaan. Daarom is te verwachten dat draaideurconstructies vaker voorkomen in sectoren waarin voorgenoemde cao's voorkomen. Om dit te toetsen, zijn voor ieder cohort de tellingen van het aantal 'draaideuren' uitgesplitst naar sectoren met en zonder een uitzondering in de cao. Figuur 3.19 toont deze uitsplitsing en laat zien dat er alleen voor het laatste instroomcohort een verschil is in de draaideuraandelen per cao-sector. Voor sectoren waarbij geen cao bekend is met uitzonderingsregeling, geldt dat 1,5 procent van de werknemers (9.410) te maken krijgt met een draaideurconstructie. Voor sectoren met de uitzondering in de cao is er voor 3.550 werknemers sprake van een draaideurconstructie.

Figuur 3.19 Na invoering van de Wwz, hebben werknemers met een cao met een uitzonderingsregeling een grotere kans op een draaideurconstructie



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020).

Aangezien de cao's met uitzonderingsregel juist bedoeld zijn voor specifieke functies in sectoren die gebruikmaken van korte tussenpozen, valt te verwachten dat deze sectoren gedurende *alle* meetperioden meer gebruikmaken van een draaideurconstructie. Voor de eerste instroomcohorten (2007 en 2010) is het aandeel werknemers met een draaideurconstructie echter gelijk in beide sectorgroepen. Deze gelijkenis wordt gedreven door een aantal sectoren (bijvoorbeeld onderwijs en cultuur, sport en recreatie) die gedurende 2007 en 2010 veelvuldig gebruikmaken van draaideurconstructies en gedurende het laatste instroomcohort niet meer. Deze sectoren hebben per 1 juli 2016 ook geen uitzondering in de cao laten opnemen. In de sector onderwijs, waar per 1 juli 2016

geen sprake is van een uitzondering in de cao, is bijvoorbeeld een sterke afname van het aantal werknemers met een draaideurconstructie te zien (6 procentpunt). Deze groep zorgt er (gedeeltelijk) voor dat het aantal tussenpozen in 2007 en 2010 relatief hoog is en in 2015-2016 relatief laag. Overigens is in *alle* sectoren een afname in draaideurconstructies te zien. Ook in de sectoren die veelvuldig gebruikmaken van seizoensarbeid (bijvoorbeeld de sector landbouw, bosbouw en visserij).

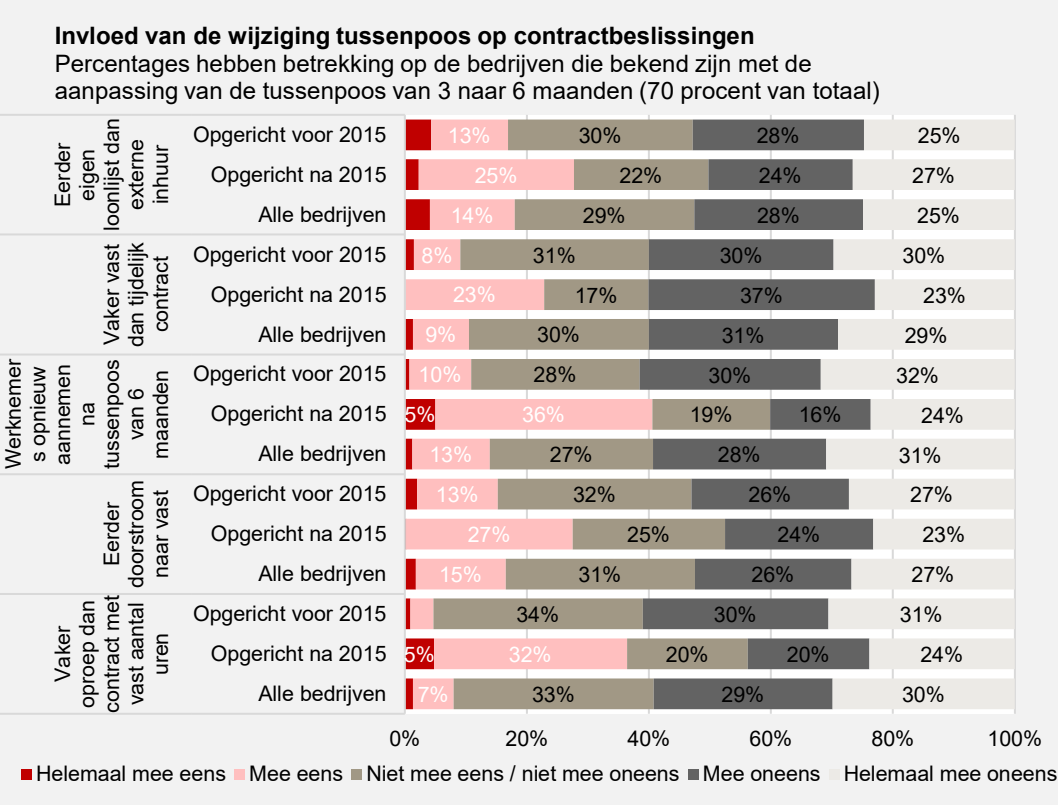
Resultaten werkgeversenquête en diepte-interviews

Van alle werkgevers is 70 procent bekend met de aanpassing van de tussenpoos van drie naar zes maanden (bron: werkgeversenquête). Uit de diepte-interviews blijkt dat de tussenpoosregel door de gesproken werkgevers wordt nageleefd; ze zorgen ervoor dat de tussenpoos niet korter is dan zes maanden. Incidenteel worden de regels door deze werkgevers niet nageleefd, wat meer te maken lijkt te hebben met de complexiteit van de regels en onbekendheid ermee dan met bewuste overtreding. Voor seizoenswerk is door de wetgever een uitzondering gemaakt: er kan voor seizoenswerk een onderbrekingstermijn van drie maanden voor specifieke functies worden afgesproken in de cao's. Dat laatste is bijvoorbeeld gebeurd in cao's van agrarische sectoren en de recreatiebranche. Hiernaar wordt door respondenten verwezen.

Uit de diepte-interviews komt naar voren dat de verlenging van de tussenpoos van invloed is op het contractbeleid, specifiek bij werkgevers die niet jaarrond werk kunnen bieden. Dit zijn werkgevers die bijvoorbeeld afhankelijk zijn van het weer, zoals in de bouw en de schilderbranche. Voorheen konden de werknemers drie maanden 'in de WW', of bij een ander bedrijf werken. De werknemers komen dan na drie maanden weer terug bij het oorspronkelijke bedrijf. Dit wordt wel 'losse arbeid' genoemd. De tussenpoos van zes maanden is voor deze werkgevers te lang: de werknemer is al eerder nodig. Soms werken werkgevers samen om iemand jaarrond in te zetten, maar dat kunnen ze nu niet meer door de verlenging van de tussenpoos. Het 'ontvangende bedrijf' kan niet altijd zes maanden werk bieden. Uit de diepte-interviews blijkt dat sommige werkgevers in dit soort gevallen overstappen van tijdelijke contracten naar externe inhuur, omdat die vorm wel de benodigde flexibiliteit geeft.

Bij het spreken over de tussenpoosmaatregel is specifiek gevraagd naar het effect op het opnieuw aannemen van werknemers na een tussenpoos van zes maanden (zie Figuur 3.20). 14 procent van de werkgevers zegt dat de tussenpoosmaatregel effect gehad heeft. Werkgevers waarvan de bedrijven na 2015 zijn opgericht zeggen dat vaker (41 procent) dan werkgevers waarvan de bedrijven voor 2015 zijn opgericht (11 procent).Een verklaring voor dat verschil is zonder nader onderzoek moeilijk te geven.

Figuur 3.20 Invloed van de wijziging tussenpoos op contractbeslissingen



Bron: Enquête werkgevers SEO, De Beleidsonderzoekers, Mediad (2020).
Notitie: Percentages kleiner dan 5 procent zijn niet weergegeven in deze grafiek.

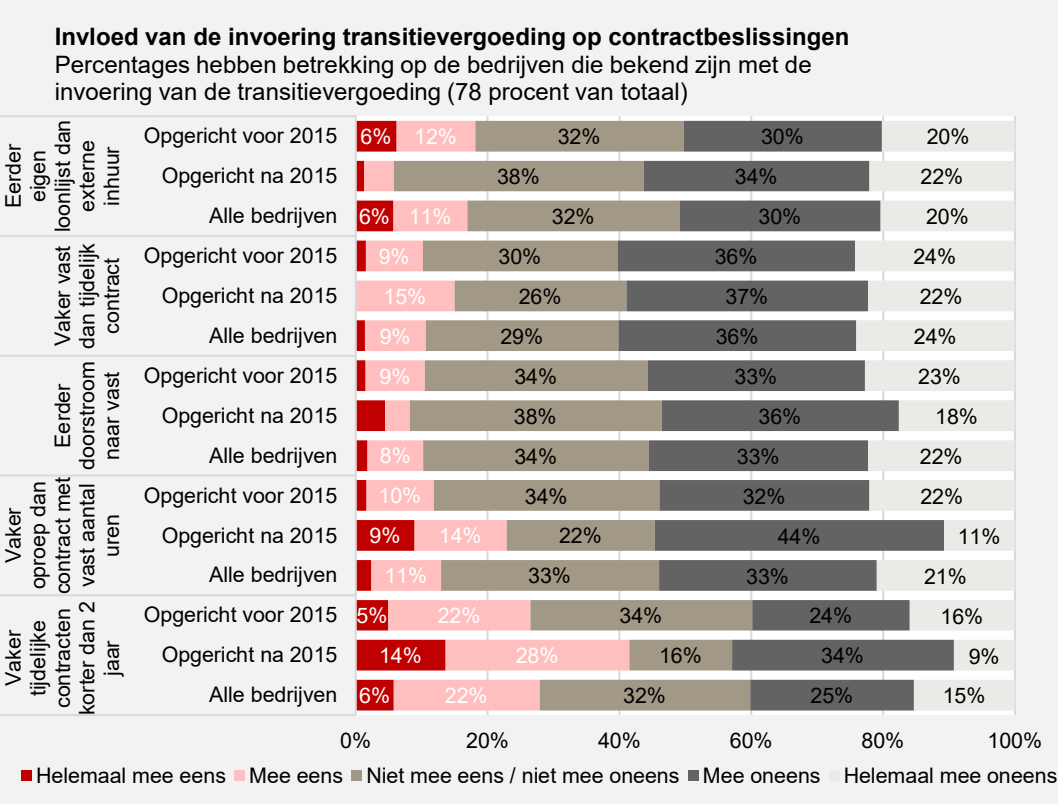
3.5 Transitievergoeding

In de Wwz is bepaald dat een ontslagen werknemer die langer dan 24 maanden in dienst is geweest, recht heeft op een transitievergoeding. Voor de grootste groep werkgevers lijkt de transitievergoeding geen rol te spelen in hun contractbeslissingen. Bij een wat beperktere groep werkgevers heeft de transitievergoeding relatief veel invloed op het contractbeleid. Zoals eerder bleek uit de analyse van de CBS-microdata, komt het na de Wwz-invoering inderdaad voor dat tijdelijke contracten zowel na 23 als na 24 maanden eindigen. Dat komt overeen met het gemengde beeld bij werkgevers. De transitievergoeding heeft volgens werkgevers een negatieve invloed op het aanbieden van contracten op de loonlijst, vaste contracten bij indienstneming, de doorstroom van tijdelijk naar vast (maximering tot 23 maanden), en de doorstroom van uitzendkrachten naar een vaste baan bij de inlener.

Figuur 3.21 laat zien dat 28 procent van de werkgevers vanwege de transitievergoeding eerder een contract van minder dan twee jaar aanbiedt. Dit zijn vaker werkgevers met bedrijven die na 2015 zijn opgericht. Daar staat tegenover dat 40 procent van de werkgevers deze strategie niet onderschrijft. Tegelijkertijd werkt 17 procent van de werkgevers eerder met eigen werknemers dan externe inhuur, biedt 10 procent eerder een vast contract bij indienstneming en 10 procent bij doorstroom.

In de diepte-interviews kwam zeer regelmatig spontaan naar voren dat werkgevers problemen hebben met de transitievergoeding. Zij vinden het oneerlijk tegenover de achterblijvende werknemers wanneer een transitievergoeding moet worden uitgekeerd aan werknemers die niet goed functioneerden. Ook zijn er werkgevers die het onterecht vinden dat er een transitievergoeding moet worden betaald over een periode dat de werknemer ziek is geweest. Een veelvoorkomende opvatting is dat de juridische procedures minder doorzichtig zijn geworden voor werkgevers (en ook voor werknemers), wat de rechtszekerheid heeft verminderd. Deze opvattingen zorgen ervoor dat men minder snel overgaat tot (vaste) contracten aanbieden. Het valt op dat deze reacties vrij sterk voorkomen bij werkgevers die concrete ervaringen hebben met ontslagzaken.

Figuur 3.21 Invloed van de invoering transitievergoeding op contractbeslissingen



Bron: Enquête werkgevers SEO, De Beleidsonderzoekers, Mediad (2020).
Notitie: Percentages kleiner dan 5 procent zijn niet weergegeven in deze grafiek.

3.6 Beantwoording deelvragen

In deze paragraaf worden de onderzoeksvragen beantwoord op basis van voorgaande analyses. Bij alle vragen is gekeken of er verschillen zijn tussen de verschillende groepen werknemers en werkgevers.

Is met de inkorting van de maximumduur van de ketenbepaling van drie naar twee jaar het doel bereikt dat er na verloop van tijd meer zekerheid ontstaat in de vorm van een vast contract?

Door de kortere duur van de ketenbepaling stromen werknemers binnen twee jaar na instroom vaker door naar een vast contract bij dezelfde werkgever. Dat blijkt zowel uit de analyse op basis van het duurmodel waarbij de gehele instroom in tijdelijke contracten is meegenomen, als uit de analyse op basis van het 'difference in difference'-model waarbij alleen de groep werknemers is meegenomen die ruim een jaar in een tijdelijk contract zit. Beide analyses zijn verricht op basis van de CBS-microdata. Er is vooral sprake van meer doorstroom in de periode rond twee jaar na instroom in het tijdelijke contract. Bij deze analyses op basis van CBS-microdata is gecorrigeerd voor conjuncturele ontwikkelingen. Het is dan ook aannemelijk dat de Wwz de reden is voor deze stijgende doorstroom. Voor de groep instromers in tijdelijke contracten ontstaat daardoor meer zekerheid. De uitkomsten van de werkgeversenquête bevestigen een positief effect van de verandering van de ketenbepaling op de doorstroom van tijdelijk naar vaste contracten.

Een snellere en meer frequente doorstroom naar een vast contract wordt in alle groepen werknemers waargenomen. Bij oudere werknemers is het effect het sterkst. De wijziging in de ketenbepaling heeft voor zowel laag-, midden- als hoogopgeleiden de kans op een vast contract bij dezelfde werkgever binnen twee en drie jaar vergroot. Het effect is wel groter bij hoogopgeleiden. Het is niet bekend wat de oorzaak is van de effecten op deze specifieke subgroepen. Zoals eerder gezegd is in deze analyses gecorrigeerd voor de conjuncturele ontwikkeling, maar het is niet uit te sluiten dat andere externe factoren ook een rol spelen. Een voorbeeld is de verhoging van de AOW-leeftijd; die heeft gevolgen voor de arbeidsparticipatie van ouderen.

De wijzigingen in de ketenbepaling hebben in zowel het mkb als het grootbedrijf geleid tot meer (cumulatieve) doorstroom naar een vast contract. De effecten zijn het kleinst bij de allerkleinste en de allergrootste werkgevers. In de sectoren handel, vervoer, horeca en zorg heeft de wijziging van de ketenbepaling weliswaar geleid tot een grotere doorstroom naar een vast contract binnen twee jaar na aanvang van het tijdelijk contract, maar niet tot een groter aandeel tijdelijke werknemers dat uiteindelijk (binnen drie of vier jaar) naar een vast contract doorstroomt.

Uitzendkrachten stromen door het beperken van het uitzendbeding tot 78 gewerkte weken vaker door naar fase B. Vooral de kans om door te stromen naar fase B rond de periode van 78 (gewerkte) weken in fase A is gestegen. De Wwz heeft met name invloed gehad op de doorstroom naar fase B voor uitzendkrachten die onder de NBBU-cao vallen; in de ABU-cao was de maximale termijn van het uitzendbeding ook voorafgaand aan de Wwz al 78 weken. De doorstroomkansen van uitzendkrachten in fase B naar fase C zijn na invoering van de Wwz afgenomen, de werkzekerheid en doorstroomkansen naar een regulier vast contract juist toegenomen. De mindere doorstroom naar fase B komt doordat in de ABU- en de NBBU-cao na invoering van de Wwz de duur van fase B is verlengd van twee tot vier jaar (ABU) en één tot vier jaar (NBBU). Doorstroom naar een regulier vast contract vindt na invoering van de Wwz juist vaker plaats in de eerste maanden na instroom in fase B en niet meer specifiek na 12 of 24 maanden. Ook bij deze analyses van CBS-microdata is gecorrigeerd is voor conjuncturele ontwikkelingen, en het is dan ook aannemelijk dat de Wwz de oorzaak is van de veranderingen bij de uitzendkrachten.

Wat is de invloed van de Wwz (impact aanpassing ketenbepaling) op de uitval naar werkloosheid en inactiviteit, daarbij corrigerend voor invloeden die buiten de Wwz liggen?
Uit de analyses blijkt dat na de wijzigingen in de ketenbepaling de cumulatieve kans gemiddeld is afgenomen om binnen twee en drie jaar na instroom uit te vallen naar een uitkering of inactiviteit. Ten opzichte van vóór de wijziging van de ketenbepaling zijn er nu relatief grote kansen voor werknemers in een tijdelijk contract om uit te vallen na 7, 23 en 24 maanden na instroom. Dit komt doordat (ketens) van contracten met deze lengte nu vaker voorkomen.

Voor een subgroep werknemers geldt dat de aanpassing in de ketenbepaling heeft gezorgd voor een grotere kans om uit te vallen naar een uitkering of inactiviteit. Het gaat om een lokaal effect op de groep tijdelijke werknemers die na een jaar nog niet is doorgestroomd naar een vast contract bij dezelfde werkgever. Het effect van de ketenbepaling op de cumulatieve uitval naar uitkering/inactiviteit ontstaat vooral door de verminderde uitval in het *eerste* jaar na instroom in het tijdelijke contract (13 ten opzichte van 15 procent).

Vooral oudere en laagopgeleide werknemers die zijn ingestroomd op een tijdelijk contract vallen minder vaak uit naar uitkeringsafhankelijkheid of inactiviteit. Bij hoogopgeleiden blijft de (relatief lage) uitval ongeveer gelijk, bij de 15- tot 27-jarige werknemers is er niet minder uitval naar uitkeringsafhankelijkheid of inactiviteit. Uitzendkrachten stromen aanzienlijk minder vaak uit naar een uitkering of inactiviteit na de wijzigingen in de Wwz. Zoals eerder gezegd is in deze analyses gecorrigeerd voor de conjuncturele ontwikkeling, maar het is niet uit te sluiten dat andere externe factoren ook een rol spelen.

Heeft de aanpassing van de tussenpoos geleid tot het terugdringen van het aantal zogenoemde 'draaideurconstructies' met tijdelijke contracten (waaronder ook hoe de seizoenwerkersregeling in de praktijk wordt toegepast)?
Na de invoering van de Wwz krijgen werknemers minder vaak te maken met draaideurconstructies dan voorheen. Het blijkt dat individuen die instromen tussen juli 2015 tot juli 2016 minder vaak met een draaideurconstructie te maken krijgen dan individuen die eerder instromen. Dit komt overeen met 12.960 werknemers. Voor de cohorten 2007 en 2010 hebben respectievelijk 25.593 en 29.166 werknemers een draaideurconstructie ondervonden. Na invoering van de Wwz hebben werknemers die vallen onder een cao met een uitzonderingsregeling voor seizoenwerkers een grotere kans op een draaideurconstructie dan werknemers die niet onder zo'n cao vallen. Dit verschil tussen cao-sectoren was er niet voorafgaand aan de Wwz-invoering. 14 procent van de werkgevers geeft aan nog altijd te werken met een tussenpoos, maar nu van minstens zes maanden. Hierbij is niet gecorrigeerd voor externe factoren zoals de conjuncturele ontwikkeling. Het is daarom niet duidelijk in hoeverre dit effect daadwerkelijk het gevolg is van de Wwz.

Welke invloed heeft de (referteperiode van de) transitievergoeding op de doorstroom naar een vast contract?
Uit de analyses blijkt dat de invoering van de transitievergoeding vooral invloed heeft op de contractduur. Het komt na invoering van de Wwz vaker voor dat 23 maanden als maximum wordt gehanteerd dan daarvoor. De resultaten van de werkgeversenquête en -interviews onderschrijven dat dit door de Wwz komt. Voor de meerderheid van de werkgevers lijkt de transitievergoeding echter geen rol te spelen in hun contractbeslissingen, naast het aanpassen van de duur van die

contracten. Zo zou de doorstroom naar vaste contracten na 23 maanden zonder de transitievergoeding vooral na 24 maanden plaatsvinden.

4 Proeftijd

Uit de analyses blijkt dat door het verbod op de proeftijd in contracten van maximaal zes maanden werkgevers vaker contracten van minstens zes maanden en één dag aanbieden. Hierdoor is ook het aandeel werknemers gestegen dat werkt met een contract van tussen zes maanden en één dag en zeven maanden. Werkgevers hebben mede door deze tactiek geen problemen ervaren met de maatregel.

Dit hoofdstuk behandelt de vragen naar de gevolgen van de invoering van het verbod op de proeftijd in contracten van maximaal zes maanden. Dit zijn:

a. Hoe hebben werkgevers het verbod op een proeftijd in een contract van minder dan zes maanden ervaren?
b. Heeft het verbod ertoe geleid dat werkgevers contracten aanbieden die net iets langer zijn dan zes maanden?

Als eerste komen in dit hoofdstuk de gevolgen voor de contractduren voor werknemers aan bod. Vervolgens wordt gekeken naar de ervaringen van werkgevers met de invoering van het verbod op de proeftijd in contracten van maximaal zes maanden.

4.1 Proeftijd in tijdelijke contracten volgens werknemers

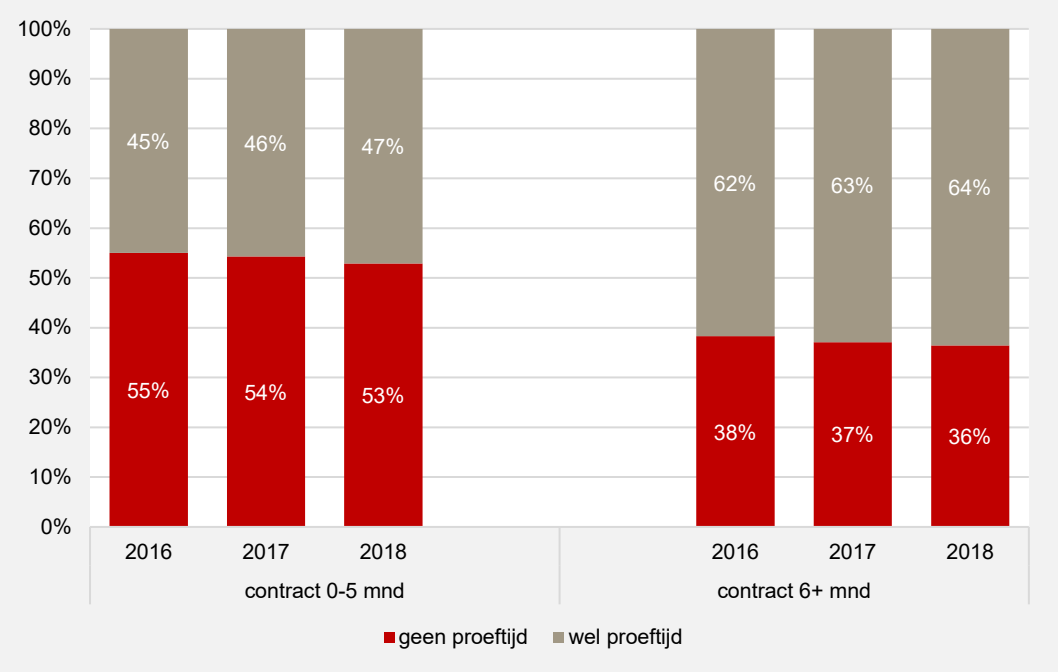
Figuur 4.1 laat zien dat een relatief groot aandeel van de werknemers met een kortdurend tijdelijk contract (korter dan zes maanden) aangeeft met een proeftijd van doen te hebben ná de invoering van de Wwz. In de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS is aan werknemers gevraagd of er wel of geen proeftijd is opgenomen in hun tijdelijke contract. Bovendien is aan deze respondenten gevraagd naar de duur van hun tijdelijke contract. Door deze gegevens te combineren is het mogelijk om te zien of individuen met een contract korter dan zes maanden wel of geen proeftijd krijgen.[19] In de periode 2016-2018 heeft 45-47 procent van de werknemers met een contract van korter dan zes maanden een proeftijd. Het percentage dat een proeftijd in het contract heeft, neemt licht toe gedurende de periode 2016-2018. Deze uitkomsten zijn opvallend omdat proeftijden bij korte contracten (zes maanden of korter) niet zijn toegestaan volgens de Wwz. Enerzijds is het mogelijk dat werknemers met een kortdurend contract ten onrechte een proeftijd hebben. Anderzijds denken werknemers met een kort tijdelijk contract wellicht dat een proeftijd is inbegrepen terwijl dit niet zo is. Het is op basis van de data helaas niet mogelijk voorgaande mechanismen nader te bepalen.

Tevens is geanalyseerd hoe vaak een proeftijd voorkomt in een kortdurend contract (korter dan zes maanden) in vergelijking met een langer durend contract (zes maanden of langer.) Het aandeel

[19] Werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vast contract, en die bovendien geen uitzendwerknemers zijn, krijgen in de EBB vragen voorgelegd over proeftijd. Dit is inclusief werknemers met een oproepcontract zonder uitzicht op een vast contract.

werknemers met een proeftijd in langer durende contracten is, zoals verwacht, groter dan het aandeel individuen met kortdurende contracten. In de periode 2016-2018 heeft 62-64 procent van de werknemers met een tijdelijk contract van langer dan zes maanden een proeftijd.

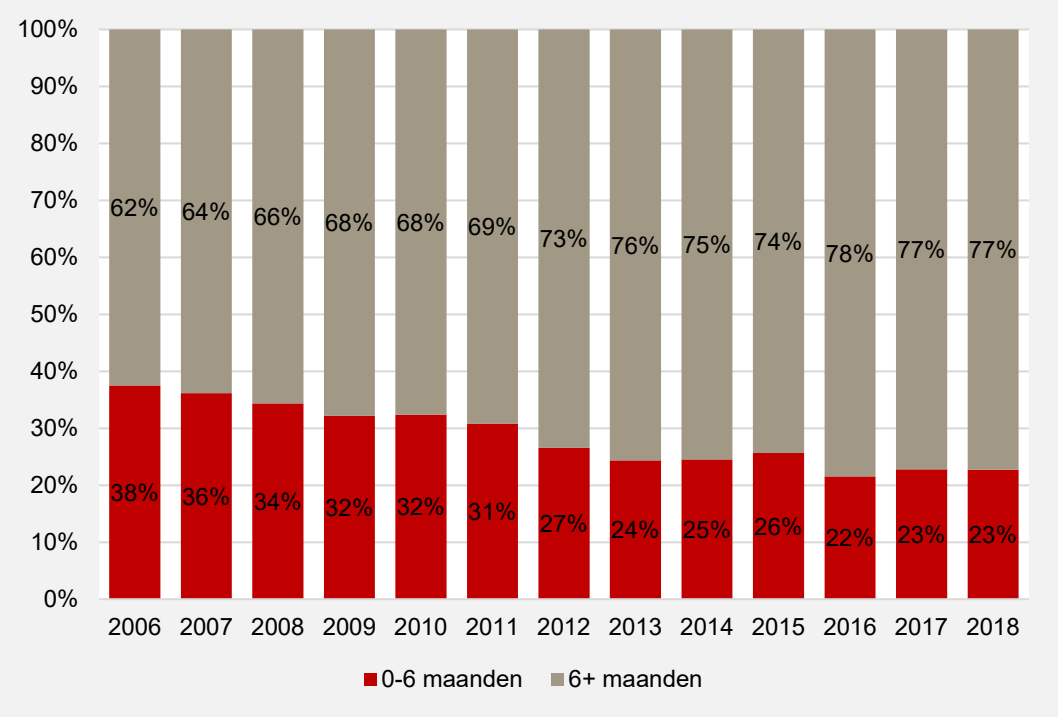
Figuur 4.1 Zowel bij kortdurende (< zes maanden) als langdurende (>= zes maanden) contracten geven veel werknemers aan dat ze te maken hebben met een proeftijd



Bron: Enquête Beroepsbevolking (EBB, CBS Microdata), bewerking SEO Economisch Onderzoek.

Na invoering van de Wwz is sprake van een toename in het aantal contracten dat zes maanden of langer duurt. Dit blijkt uit de EBB, waarin aan werknemers is gevraagd wat de duur van het tijdelijke contract is. Figuur 4.2 laat zien dat 26 procent van de werknemers een contract van nul tot zes maanden heeft gedurende 2015. In 2016 daalt dit aandeel naar 22 procent. Overigens is er in de gehele meetperiode een daling in het aantal kortdurende contracten. Of de stijging van het aantal langdurende contracten wordt gedreven door de invoering van de Wwz, of eenvoudigweg te maken heeft met de trendmatige stijging in langdurende tijdelijke contracten, is onduidelijk. Wel bleek ook al uit Tabel 2.4 dat werkgevers aangeven door de Wwz minder vaak een contract van maximaal zes maanden aan te bieden. Aan de andere kant bieden ze door de Wwz veel vaker contracten aan van tussen zes en zeven maanden lang.

Figuur 4.2 Na de invoering van de Wwz is sprake van een kleine toename in het aantal tijdelijke contracten dat zes maanden of langer duurt

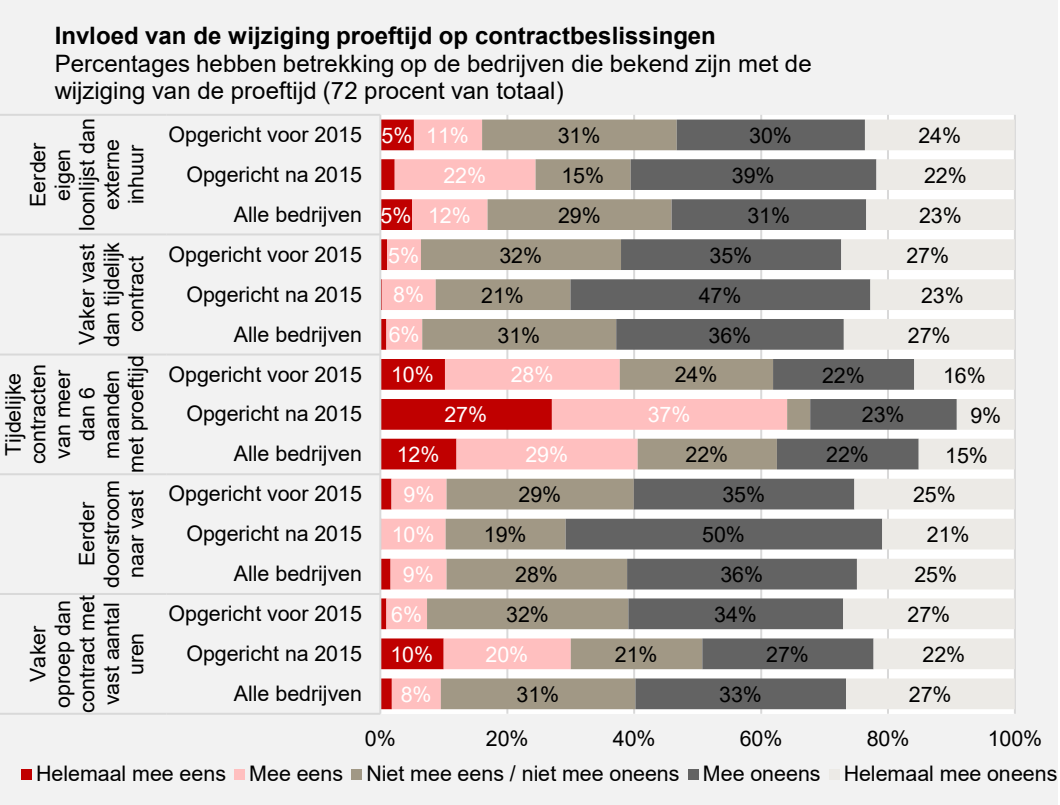


Bron: Enquête Beroepsbevolking (EBB, CBS Microdata), bewerking SEO Economisch Onderzoek.

4.2 Ervaringen werkgevers

Figuur 4.3 laat zien dat 41 procent van de werkgevers vaker contracten aanbiedt van meer dan zes maanden, als gevolg van het verbod op een proeftijd bij kortdurende contracten. Dit geldt vooral voor werkgevers waarvan de bedrijven zijn opgericht na 2015. Als gevolg van de proeftijd bij tijdelijke contracten lijken er ook meer oproepcontracten te worden afgesloten, in elk geval bij werkgevers waarvan de bedrijven zijn opgericht na 2015. Meer in het algemeen is bij bedrijven opgericht vóór 2015 een gedragsverandering te meten als direct gevolg van de Wwz.

Figuur 4.3 Invloed van de wijziging proeftijd op contractbeslissingen



Bron: Enquête werkgevers SEO, De Beleidsonderzoekers, Mediad (2020).
Notitie: Percentages kleiner dan 5 procent zijn niet weergegeven in deze grafiek.

Uit de diepte-interviews blijkt dat de meeste werkgevers geen problemen hebben ervaren met het verbod op een proeftijd bij tijdelijke contracten van korter dan zes maanden. Voor een grote groep werknemers wordt in het geheel geen gebruikgemaakt van een proeftijd (zie 4.1). Dit kan deels worden verklaard doordat het weinig voorkomt dat een arbeidscontract binnen de termijn van de proeftijd wordt beëindigd, ook niet bij tijdelijke contracten. Een andere verklaring is dat werkgevers alternatieven hebben, zoals externe inhuur en kortdurende tijdelijke contracten (van enkele weken tot twee of drie maanden). Voor een deel gaat het hierbij om werkgevers die niet op het idee zijn gekomen om te werken met een proeftijd. Een veelvoorkomende en spontaan genoemde tactiek is het aangaan van contracten van zeven maanden, of contracten van zes maanden en één dag. In die gevallen is een proeftijd wel toegestaan. Een enkele werkgever hanteert een langere proeftijd, wat wettelijk alleen is toegestaan bij vaste contracten of tijdelijke contracten met een lengte van minstens twee jaar. Werkgevers ervaren dan ook weinig problemen met de aangepaste regeling, maar het blijft een risico voor werkgevers dat de match (de arbeidskracht) uiteindelijk niet geschikt zal blijken te zijn. Vandaar dat de mogelijkheid van een proeftijd zo belangrijk is voor werkgevers.

4.3 Beantwoording deelvragen

In deze paragraaf worden de onderzoeksvragen beantwoord op basis van voorgaande analyses.

Hoe hebben werkgevers het verbod op een proeftijd in een contract van minder dan zes maanden ervaren?
Uit de diepte-interviews blijkt dat de meeste werkgevers een proeftijd essentieel vinden, om te kunnen bepalen of een aangekomen kandidaat inderdaad geschikt is. Werkgevers ervaren geen problemen met het verbod op een proeftijd in tijdelijke contracten van korter dan zes maanden. Zij hebben hun contractbeleid aangepast om toch een proeftijd te kunnen afspreken (zie volgende onderzoeksvraag).

Het valt op dat bijna de helft van de werknemers met een tijdelijk contract van maximaal zes maanden aangeeft wel een proeftijd in het contract te hebben. Dat kan komen doordat dit ofwel tegen het verbod in toch in hun contract is opgenomen, ofwel doordat werknemers ten onrechte denken dat dit in hun contract is opgenomen.

Heeft het verbod ertoe geleid dat werkgevers contracten aanbieden die net iets langer zijn dan zes maanden?
Werkgevers bieden nu vaker contracten aan van minstens zes maanden en één dag. In de praktijk zijn dit meestal contracten van zeven maanden. De analyse van de CBS-microdata laat zien dat na invoering van de Wwz 22 procent van de werknemers een contract heeft van nul tot zes maanden. Voorheen was dit 26 procent. In de werkgeversenquête stelt 41 procent van de werkgevers als gevolg van de maatregel vaker contracten van meer dan zes maanden af te sluiten, met een proeftijd erin. Bij werkgevers die zijn begonnen met hun bedrijf vanaf 2015 is dit percentage zelfs 64 procent. Het aandeel werkgevers dat een standaardduur bij het eerste tijdelijke contract hanteert van (minder dan) zes maanden is relatief sterk teruggelopen. Het aandeel langer dan zes en maximaal zeven maanden is relatief sterk toegenomen. De diepte-interviews bevestigen dit beeld en bevestigen ook dat er sprake is van een bewuste tactiek. Daarom is deze ontwikkeling zeer waarschijnlijk een effect van de Wwz.

Wel meldt bijna de helft van de werknemers die een contract tot zes maanden hebben gekregen dat zij daarin een proeftijd hebben staan, ook na de invoering van de maatregel (bron: analyse CBS-microdata). Dit aandeel is niet veranderd ten opzichte van de tijd vóór de Wwz. Hierbij is niet gecorrigeerd voor externe factoren zoals de conjuncturele ontwikkeling.

5 Concurrentiebeding

Uit de analyses blijkt dat het aandeel tijdelijke werknemers met een concurrentiebeding niet is veranderd sinds de invoering van de Wwz. Werkgevers geven aan dat zij beter op de beargumenteringt letten. Redenen voor hen om met een concurrentiebeding te werken is om het klantenbestand te beschermen, de gevoelige bedrijfsinformatie en het intellectueel eigendom.

Dit hoofdstuk behandelt de vragen naar de gevolgen van de aanpassingen in het concurrentiebeding. Het gaat erom dat het concurrentiebeding in tijdelijke contracten in principe verboden is, tenzij gemotiveerd in de overeenkomst wordt aangegeven welke zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen een concurrentiebeding vereisen. De vragen zijn:

a. In hoeverre heeft de Wwz invloed gehad op het aantal concurrentiebedingen in tijdelijke contracten?
b. Hoe formuleren werkgevers de noodzakelijkheid van een concurrentiebeding?

Als eerste wordt in dit hoofdstuk gekeken naar de ontwikkelingen in de mate waarin concurrentiebedingen voorkomen. Vervolgens komt de motivatie hierachter aan bod.

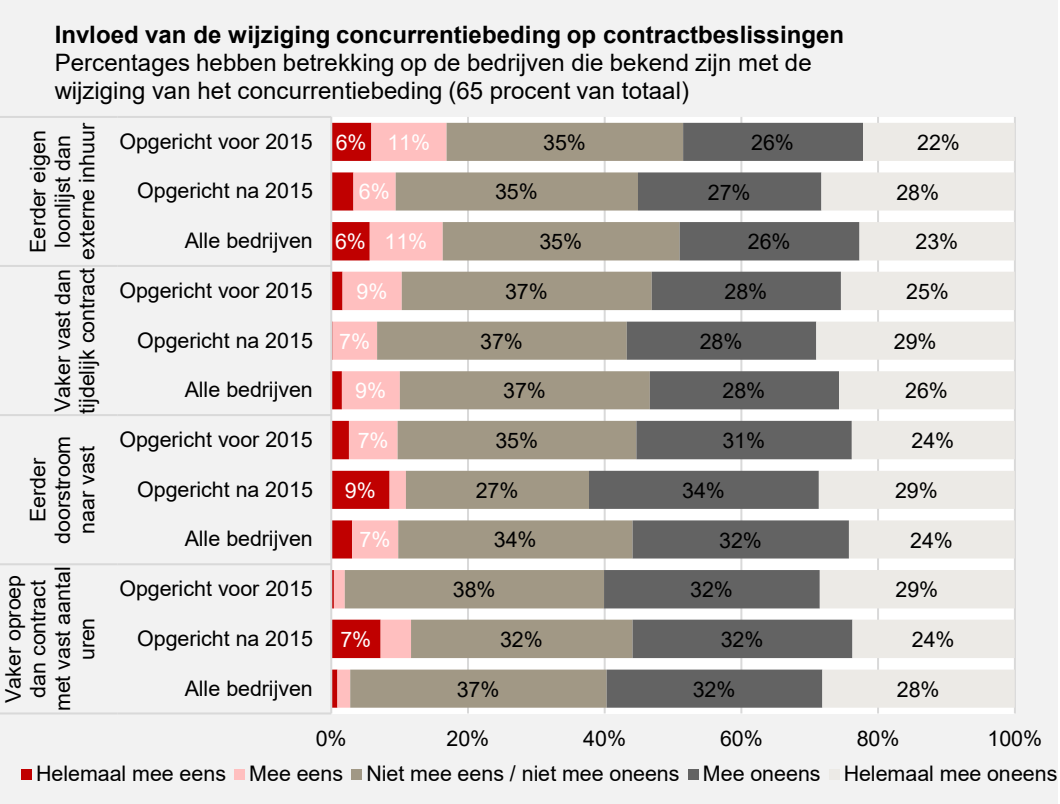
5.1 Ontwikkelingen concurrentiebeding in tijdelijke contracten

Ongeveer een kwart van de werkgevers hanteerde volgens Van der Ende et al. (2009) een concurrentiebeding. Niet meer dan vijf procent van deze werkgevers maakt hierbij een onderscheid tussen vaste en tijdelijke contracten, waarbij er geen duidelijke verschillen zijn in de toepassing naar type contract. Volgens hetzelfde onderzoek heeft 22 procent van de werknemers een concurrentiebeding in het arbeidscontract staan. Werknemers met tijdelijke en vaste contracten ondervinden in gelijke mate hinder van het concurrentiebeding. Ondersteunende uitkomsten geeft onderzoek van Streefkerk et al. (2015). Volgens dit onderzoek heeft 19 procent van de werknemers in loondienst een concurrentiebeding. Dit komt vooral voor in de zakelijke dienstverlening en bij commerciële en ICT-functies. Een concurrentiebeding wordt het vaakst gebruikt bij tijdelijke contracten met uitzicht op vast (24 procent), gevolgd door vaste contracten (19 procent), tijdelijke contracten zonder uitzicht op vast (17 procent), oproepcontracten en nul-urencontracten (10 procent), en uitzendcontracten (2 procent). Verder blijkt uit dit onderzoek dat 87 procent van de werknemers in het geheel geen hinder ervaart van het concurrentiebeding bij het zoeken naar een andere baan. Het onderscheid van zes maanden is in geen van beide onderzoeken aangebracht.

Uit de diepte-interviews komt naar voren dat de verandering van de regel direct effect heeft gehad op werkgevers: er wordt geen concurrentiebeding meer opgenomen in tijdelijke contracten (van korter dan zes maanden), tenzij die goed kan worden beargumenteerd. Er zijn geïnterviewde werkgevers die een concurrentiebeding standaard opnemen, bij vaste en bij tijdelijke contracten, ook bij contracten van korter dan zes maanden.

Figuur 5.1 laat zien dat de effecten van de concurrentiemaatregel relatief beperkt zijn. Dat blijkt eveneens uit de diepte-interviews. Een klein deel van de werkgevers zegt door de maatregel eerder voor de eigen loonlijst te kiezen dan voor externe arbeid (17 procent). Een nog kleiner deel biedt door de verandering van de regel meer vaste contracten aan, direct bij indienstneming (10 procent) en bij doorstroom vanuit een tijdelijk contract (10 procent). Functies waarvoor een concurrentiebeding logisch is, komen sowieso eerder in aanmerking voor een vast dienstverband. In die zin heeft de regeling daar relatief weinig extra invloed op.

Figuur 5.1 Invloed van de wijziging concurrentiebeding op contractbeslissingen

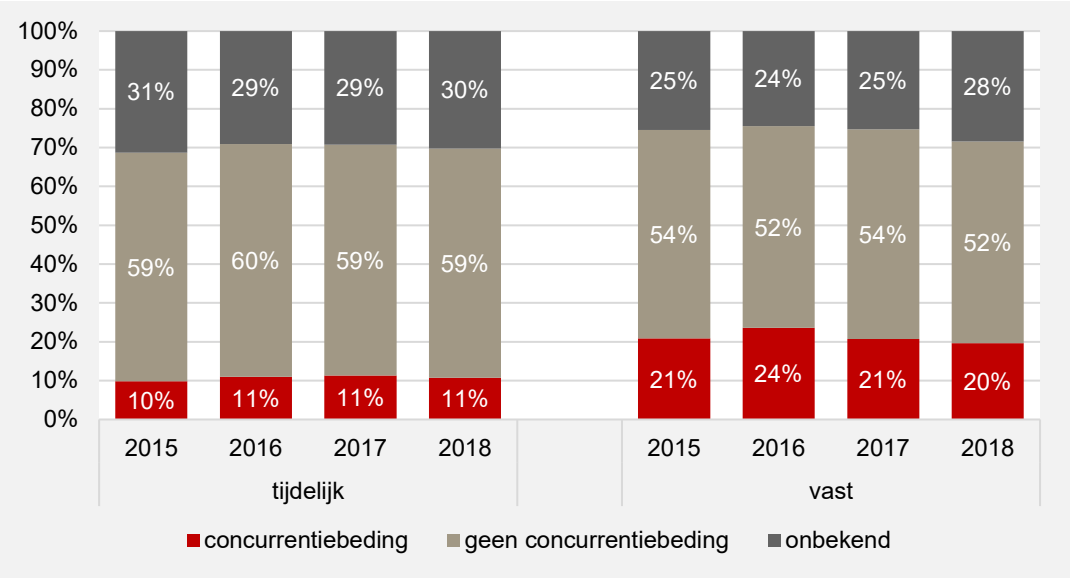


Bron: Enquête werkgevers SEO, De Beleidsonderzoekers, Mediad (2020).
Notitie: Percentages kleiner dan 5 procent zijn niet weergegeven in deze grafiek.

Uit Figuur 5.2 blijkt dat ongeveer 10 procent van de tijdelijke werknemers een contract heeft waarin een concurrentiebeding is opgenomen. In de EBB worden werknemers die gedurende de afgelopen zes maanden een nieuw contract hebben afgesloten naar het concurrentiebeding gevraagd. Voor tijdelijke werknemers zijn de hieruit volgende gegevens een goede afspiegeling van de werkzame beroepsbevolking omdat tijdelijke contracten per definitie van korte duur zijn. Uit deze EBB-gegevens blijkt dat het aandeel concurrentiebedingen in de jaren 2015 tot en met 2018 ongeveer gelijk is gebleven. De bovengenoemde 10 procent kan wijzen op een werkgever/werknemer-relatie waarbij een concurrentiebeding door de werkgever noodzakelijk wordt geacht. Bij werknemers met een vast contract is overigens vaker een concurrentiebeding opgenomen in het contract. Hiervan geeft ongeveer 20 procent aan dat zij te maken hebben met een concurrentiebeding. Ook hier is sprake van een stabiel aandeel concurrentiebedingen door de jaren heen. Voor vaste contracten zijn de gegevens wellicht minder representatief omdat het alleen de *nieuwe* contracten betreft en niet de

vaste contracten die al jaren bestaan. Het betreft hier een vergelijking tussen relatief nieuwe contracten.[20]

Figuur 5.2 Slechts klein deel van tijdelijke werknemers geeft aan te maken te hebben met een concurrentiebeding in het contract



Bron: Enquête Beroepsbevolking (EBB, CBS Microdata), bewerking SEO Economisch Onderzoek.

5.2 Motieven concurrentiebeding tijdelijke contracten

De belangrijkste redenen om met een concurrentiebeding te werken, zijn om het klantenbestand, de gevoelige bedrijfsinformatie en het intellectueel eigendom te beschermen. Ook proberen sommige werkgevers hiermee werknemers te weerhouden om van baan te wisselen. Er zijn in de werkgeversenquête geen andere motieven voorgelegd en er zijn geen andere motieven genoemd (zie Tabel 5.1). Dit blijkt ook uit de diepte-interviews met werkgevers. Ander onderzoek gaat uitgebreider in op de motivatie van werkgevers om het concurrentiebeding te gebruiken (Van der Ende et al., 2009). Ook dit onderzoek geeft aan dat het vooral gaat om het beschermen van kennis en informatie. Voorbeelden daarvan zijn vertrouwelijke stukken, kennis van het bedrijf, informatie van derden, expertise, informatie in eigendom van het bedrijf en vakkennis. Een tweede reden voor het concurrentiebeding is volgens dit onderzoek het voorkomen dat werknemers door concurrenten worden weggekocht. Continuïteit in klantrelaties en werkzaamheden zijn eveneens genoemd in dit onderzoek.

[20] Aan de hand van de gegevens van de EBB is niets te zeggen over de ontwikkeling van het aantal concurrentiebedingen vóór en ná de Wwz, omdat het aandeel van contracten met concurrentiebeding niet is bevraagd vóór de invoering van de Wwz,

Tabel 5.1 Noodzakelijkheid concurrentiebeding in contracten korter dan zes maanden

	Opgericht voor 2015	Opgericht na 2015	Alle werkgevers
Klantenbestand	72%	70%	71%
Gevoelige informatie	66%	69%	67%
Werknemers vasthouden	12%	23%	14%
Anders	0%	0%	0%

Bron: Enquête werkgevers SEO, De Beleidsonderzoekers, Mediad (2020).

In de diepte-interviews stellen werkgevers dat ze nu beter letten op de beargumentering van een eventueel concurrentiebeding. Een aantal werkgevers geeft aan de contracten op dit punt juridisch te toetsen.

Er is sprake van mispercepties of onduidelijkheid over de maatregel. Sommige werkgevers vragen zich af in hoeverre de Wwz van toepassing is op het relatiebeding, een beding waar bij de werknemer wel kan overstappen naar een concurrerende werkgever. De vraag bij sommige werkgevers is of het opnemen van een relatiebeding wel of niet is toegestaan bij tijdelijke contracten van korter dan zes maanden. In de focusgroepgesprekken met flexibele werknemers is het belemmeringsbeding naar voren gekomen. Het komt in de praktijk voor dat uitzendkrachten niet naar een inlener mogen overstappen, of in elk geval pas nadat een x-aantal uren is gewerkt voor het uitzendbureau. Uitzendkrachten zien het belemmeringsbeding ook als een vorm van een concurrentiebeding.

5.3 Beantwoording deelvragen

In deze paragraaf worden de onderzoeksvragen beantwoord op basis van voorgaande analyses.

In hoeverre heeft de Wwz invloed gehad op het aantal concurrentiebedingen in tijdelijke contracten?
Uit de CBS-analyse blijkt dat ongeveer 10 procent van de tijdelijke werknemers een contract heeft waarin een concurrentiebeding is opgenomen. Dit aandeel is in de jaren 2015 tot en met 2018 ongeveer gelijk gebleven. Hierbij is niet gecorrigeerd voor externe factoren zoals de conjuncturele ontwikkeling. Het is daardoor niet duidelijk in hoeverre de Wwz hier een rol in speelt. Volgens de werkgeversenquête is de maatregel niet bekend bij een derde van werkgevers en zijn de indirecte effecten relatief beperkt. In de diepte-interviews geven de meeste werkgevers aan dat zij geen concurrentiebeding meer opnemen in tijdelijke contracten, tenzij het goed kan worden beargumenteerd. Er zijn echter ook werkgevers die het concurrentiebeding standaard opnemen in tijdelijke contracten, ook die met een kortere duur dan zes maanden.

Hoe formuleren werkgevers de noodzakelijkheid van een concurrentiebeding?
De belangrijkste redenen om met een concurrentiebeding te werken zijn het beschermen van het klantenbestand, de gevoelige bedrijfsinformatie en het intellectueel eigendom. Ook proberen sommige werkgevers hiermee werknemers ervan te weerhouden om van baan te wisselen. Dit blijkt uit de werkgeversenquête en uit ander onderzoek. In de diepte-interviews geven werkgevers aan beter te letten op de beargumentering van een eventueel concurrentiebeding. Een aantal werkgevers geeft aan de contracten op dit punt juridisch te toetsen.

6 Uitzendcontracten

Sinds de invoering van de Wwz is de hoeveelheid uitzendwerk versneld toegenomen. De beperking van de duur van de eerste fase (met minder zekerheid) van het uitzendwerk heeft geleid tot meer uitzendwerkers in een hogere fase (met meer zekerheid). In cao's is de maximale afwijking opgenomen die de Wwz toelaat.

Dit hoofdstuk behandelt de vraag naar de gevolgen van de maximering van het uitzendbeding op maximaal 78 weken:

a. Wat is de ontwikkeling van het aandeel uitzendcontracten (uitgesplitst naar fase A, B en C) als gevolg van de maatregelen uit de Wwz?

Als eerste wordt in dit hoofdstuk gekeken naar de ervaringen van werkgevers met de wijzigingen in de regels rondom het uitzendbeding. Vervolgens komen de gevolgen voor de aantallen uitzendcontracten aan bod. De gevolgen van de Wwz op de doorstroom van uitzendkrachten naar vast werk zijn al besproken in hoofdstuk 3. Dat geldt ook voor de wijze waarop in de twee uitzendcao's met deze wijzigingen is omgegaan.

6.1 Ervaringen werkgevers

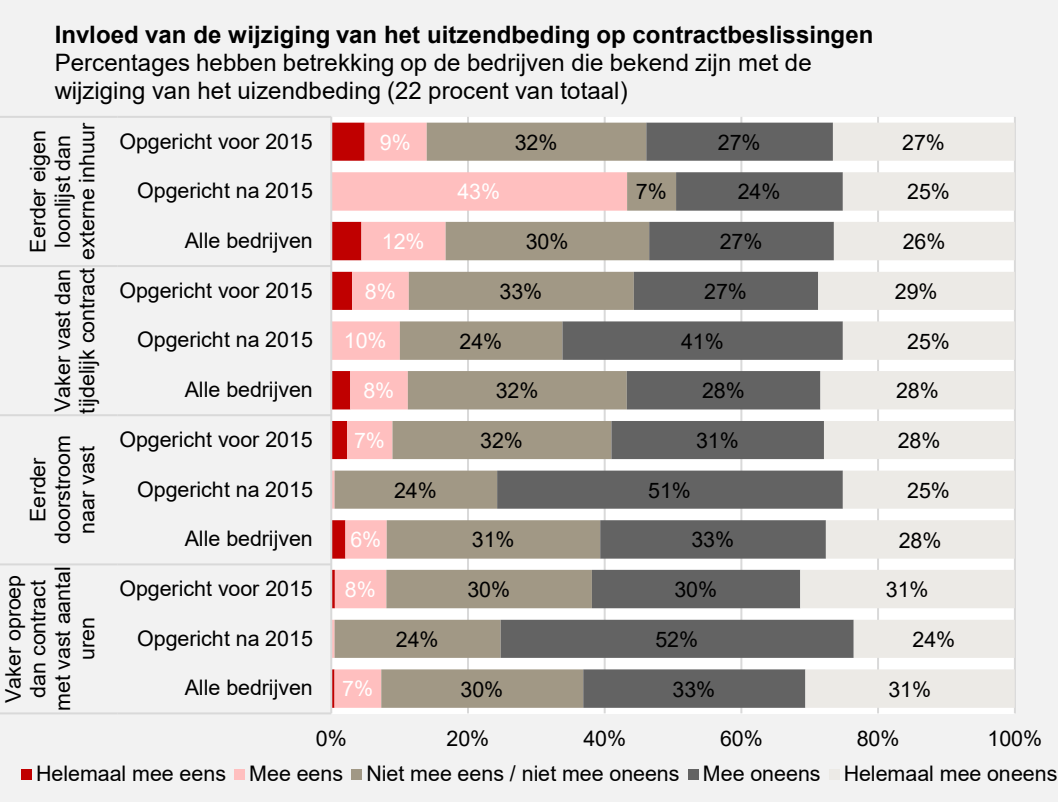
Van alle werkgevers is 22 procent bekend met de maximering van het uitzendbeding tot 78 weken (bron: werkgeversenquête). De relatieve onbekendheid onder werkgevers is te verklaren doordat een groot deel geen gebruikmaakt van uitzendwerk. Bovendien is de maatregel gericht op uitzendbureaus en niet op inleners. De inlener heeft alleen te maken met een overeenkomst met het uitzendbureau en niet met de arbeidskracht. Uit de diepte-interviews blijkt eveneens de onbekendheid met de maatregel. Inleners bereiken de termijn van 78 weken niet altijd bij de inzet van een uitzendkracht en merken dan niets van de nieuwe regeling. Een beperkt aantal inleners heeft meegemaakt dat een uitzendkracht na 78 weken niet meer in beeld was. Kennelijk heeft het uitzendbureau in die gevallen de relatie met de uitzendkracht beëindigd. Het komt voor dat uitzendbureaus na 78 weken aan de inlener een aanbieding doen om de uitzendkracht in dienst te nemen. Dit wordt soms vooraf en soms achteraf afgesproken, al dan niet met een bemiddelingsvergoeding. Het komt ook voor dat het uitzendbureau na 5,5 jaar met een dergelijke aanbieding komt. In die gevallen heeft het uitzendbureau de 78 weken kennelijk zelf verlengd met een tijdelijk contract.[21] Werkgevers voegen hieraan toe dat de uitzendkracht niet altijd behoefte heeft aan een doorlopend contract, bijvoorbeeld wegens studie.

Figuur 6.1 laat zien dat werkgevers waarvan de bedrijven zijn opgericht na 2015 eerder werken met eigen werknemers dan met externe inhuur, als gevolg van de maatregel. Verder zijn er geen of

[21] Na maximaal 5,5 jaar ontstaat een vast contract tussen de uitzendkracht en het uitzendbureau. Na 78 weken gaat de ketenregeling gelden, maar van de ketenregeling zelf kan ook weer in de cao worden afgeweken voor bijvoorbeeld uitzendwerk, in die zin dat de termijn van twee jaar kan worden verlengd tot vier jaar. Voor uitzendkrachten geldt na vier jaar een contract voor onbepaalde tijd vanaf het moment van de toepasselijkheid van de ketenregeling en dat is na 1,5 jaar. In totaal is dat 5,5 jaar.

nauwelijks effecten te zien. Uit de diepte-interviews is geen effect van de maatregel op het contractbeleid van werkgevers (inleners) naar voren gekomen.

Figuur 6.1 Invloed van de wijziging van het uitzendbeding op contractbeslissingen

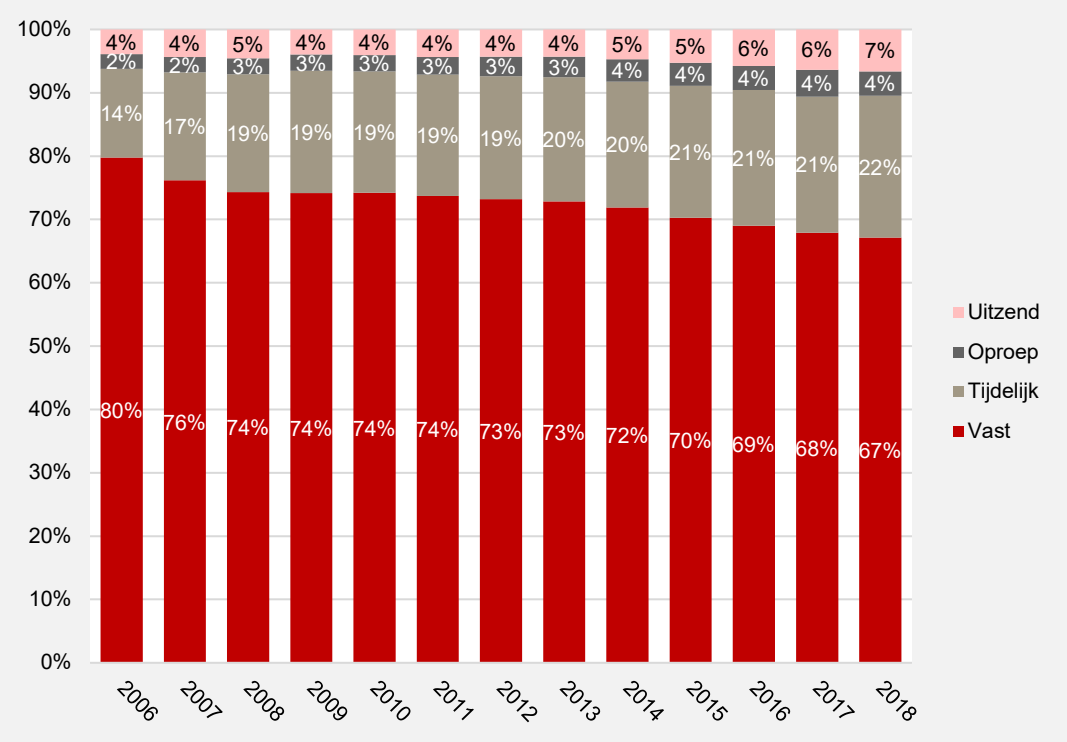


Bron: Enquête werkgevers SEO, De Beleidsonderzoekers, Mediad (2020).
Notitie: Percentages kleiner dan 5 procent zijn niet weergegeven in deze grafiek.

6.2 Ontwikkelingen uitzendcontracten

Figuur 6.2 toont een versnelde toename van de hoeveelheid uitzendwerk sinds invoering van de Wwz. In 2015 bedraagt het aandeel voltijdjaren dat door uitzendwerk wordt geproduceerd 5 procent, en in 2018 is dat 7 procent. Overigens is er in de initiële periode (2006-2008) en in de latere periode (2013-2018) sprake van een toename van het aandeel voltijdjaren door uitzendwerk. In 2013 wordt bijvoorbeeld 4 procent van de voltijdjaren door uitzendwerknemers geproduceerd en dit aandeel stijgt naar 5 procent in 2014.

Figuur 6.2 Het aandeel voltijdjaren dat door uitzendkrachten wordt gewerkt is sterk toegenomen in de periode 2006 – 2018.

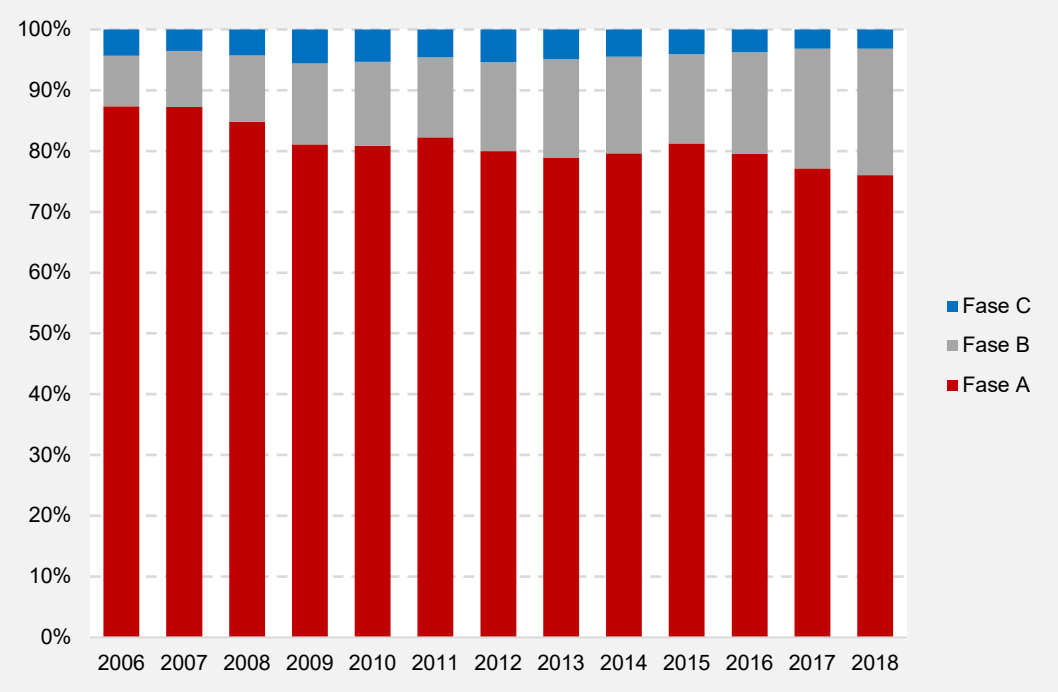


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020).

De Wwz heeft tevens invloed gehad op de contractvormen binnen het uitzenden, namelijk het fasesysteem. De fasen veranderen naargelang een werknemer langer in dienst is bij een uitzendbureau. Voor verschillende fasen gelden verschillende arbeidsvoorwaarden. De benamingen van de fases wijken af in de uitzend-cao van de NBBU. Fase A uit de ABU-cao is in de NBBU-cao fase 1 of 2 (meestal met uitzendbeding). Fase B heet in de NBBU-cao fase 3 (in tijdelijke dienst bij de uitlener). De overige uitzendwerknemers zitten volgens de ABU-cao in fase C (in vaste dienst bij de uitlener). In de Wwz is bepaald dat uitzendwerknemers niet langer dan 78 weken actief mogen zijn in fase A. Bovendien geldt voor fase B de ketenbepaling zoals die in de Wwz bepaald is, waarbij uitzendwerknemers maximaal twee jaar in tijdelijke dienst mogen zijn en niet meer dan drie opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen afsluiten. Hier kan in de cao van worden afgeweken.

Figuur 6.3 laat zien dat het aandeel voltijdjaren in fase A sinds 2006 steeds kleiner is geworden, maar dat de snelheid waarmee die afname plaatsvindt sinds 2015 is toegenomen. Dat ligt vooral aan het aantal uitzendwerknemers in fase B, dat sinds 2015 relatief sterk is gestegen. Die sterke stijging heeft voor een deel te maken met de invoering van de Wwz, waarin de maximale duur van fase A werd beperkt. Het *aantal* uitzendwerknemers in fase A neemt sinds de crisis van 2008-2013 overigens ook weer toe. Het aantal uitzendwerknemers in fase C is sinds 2006 relatief constant gebleven. Uitgedrukt in aantal voltijduren is fase B in aandeel (Figuur 6.3) en in aantal (niet getoond) nog sterker toegenomen. Uitzendwerknemers in fase B zijn ten opzichte van fase A en C ook meer uren per jaar gaan werken.

Figuur 6.3 Aandeel uitzendwerk in fase A, uitgedrukt in voltijdjaren, neemt sinds de invoering van de Wwz versneld af



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020).

6.3 Beantwoording deelvraag

In deze paragraaf wordt de onderzoeksvraag beantwoord op basis van de voorgaande analyses.

Wat is de ontwikkeling van het aandeel uitzendcontracten (uitgesplitst naar fase A, B en C) als gevolg van de maatregelen uit de Wwz?

Sinds de invoering van de Wwz is de hoeveelheid uitzendwerk versneld toegenomen. In 2015 bedraagt het aandeel voltijdjaren dat door uitzendwerk wordt geproduceerd 5 procent, en in 2018 is dat 7 procent. Het aandeel voltijdjaren in fase A is sinds 2006 steeds kleiner geworden, maar de snelheid waarmee die afname plaatsvindt is sinds 2015 toegenomen. Dat ligt vooral aan het aantal uitzendwerknemers in fase B, dat sinds 2015 relatief sterk is gestegen. Die sterke stijging heeft voor een deel te maken met de invoering van de Wwz, waarin de maximale duur van fase A werd beperkt. Tevens mag na de Wwz-invoering de duur in fase B in de cao verlengd worden van twee naar vier jaar, en mag het aantal uitzendcontracten verhoogd worden van drie naar zes contracten. Hierdoor neemt het aandeel voltijdjaren in fase B eveneens toe. In de analyses van het aandeel uitzendkrachten is niet gecorrigeerd voor externe factoren zoals de conjuncturele ontwikkeling. Het is daarom op basis van deze analyses niet te zeggen wat de exacte rol van de Wwz is. Wel is duidelijk dat de maatregelen direct invloed hebben gehad op de cao's in de uitzendbranche. Hierin is inderdaad de maximale uitzondering die de Wwz laat opgenomen voor de duur in de eerste en tweede fase. Dat gegeven onderschrijft dat de Wwz waarschijnlijk wel degelijk van invloed is geweest.

7 Oproepcontracten

De invoering van de Wwz hangt niet eenduidig samen met een verandering in de ontwikkeling van het aantal oproepkrachten of -jaren. Al vóór de invoering van de Wwz zijn oproepkrachten een grotere rol gaan spelen op de arbeidsmarkt. De duur van oproepcontracten is ook gestegen.

In dit hoofdstuk komt antwoord op de vragen naar wat de gevolgen zijn van het moeilijker maken om de loondoorbetalingsverplichting voor oproepkrachten uit te sluiten. Door de Wwz mag de werkgever die verplichting in een overeenkomst uitsluiten tot maximaal de eerste zes maanden. De vragen zijn:

a. Wat is de ontwikkeling van het aandeel oproepcontracten als gevolg van de maatregelen uit de Wwz?
b. En de duur dat werknemers op een oproepcontract werkzaam zijn (korter/langer dan zes maanden), uitgesplitst naar type oproepcontract (nuluren/max-cao/sector)?

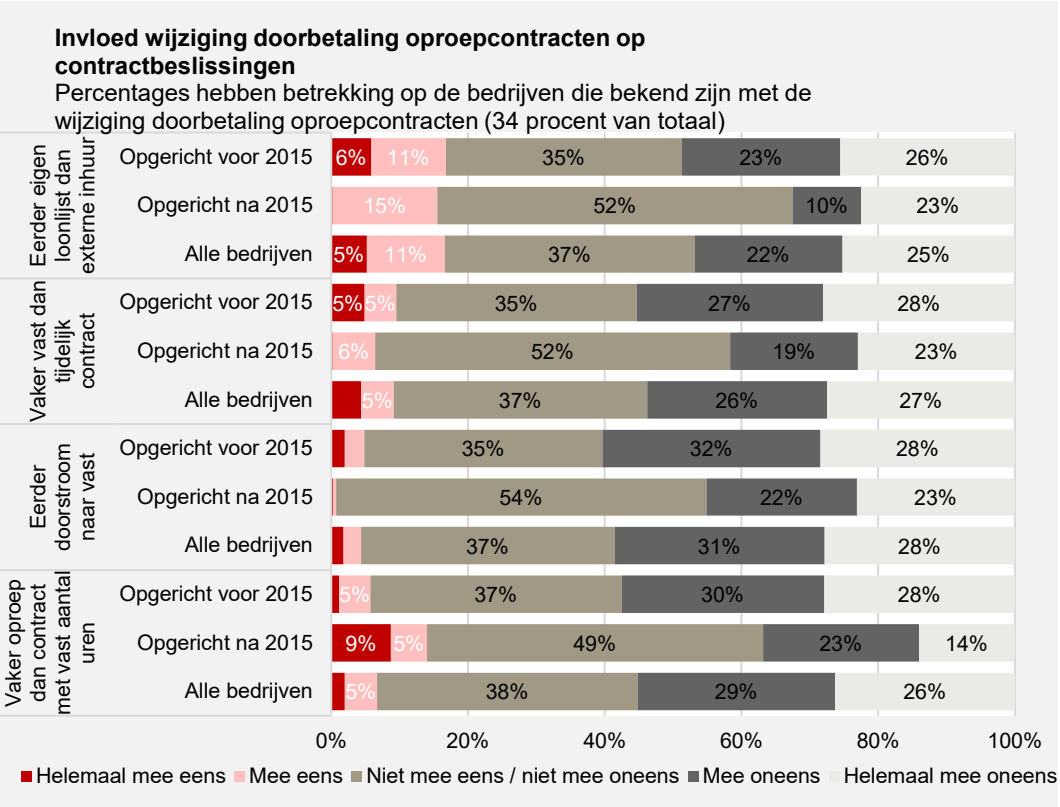
Als eerste wordt in dit hoofdstuk gekeken naar de ervaringen van werkgevers met de wijzigingen in de regels rondom oproepcontracten. Vervolgens komen de gevolgen aan bod voor de aantallen oproepcontracten en de duur dat werknemers in een oproepcontract werkzaam zijn.

7.1 Ervaringen werkgevers

Een derde van alle werkgevers is op de hoogte van de maatregel, blijkt uit de werkgeversenquête. Het aandeel werkgevers dat werkt met variabele uren is 31 procent. In verschillende branches is oproepwerk niet toegestaan vanwege de cao.

Uit de diepte-interviews komt naar voren dat de regeling doorbetaling bij oproepcontracten wordt nageleefd, althans door de werkgevers die daarmee werken. De effecten op de contractbeslissingen zijn echter beperkt (zie Figuur 7.1). Oproep komt in bepaalde branches relatief vaker voor, zoals in de horeca. De bedrijfsactiviteiten vragen dan vaak om oproepkrachten. Het gaat in die gevallen om moeilijk voorspelbaar werk in combinatie met de behoefte aan dezelfde personen als arbeidskracht (bijvoorbeeld omdat diegene is ingewerkt, of vanwege klantrelaties). Juist in deze branches blijkt toepassing van de doorbetalingsregeling lastig. Het verplichte loon is vaak moeilijk te berekenen. Deze knelpunten leiden niet tot een andere contractkeuze. Daarvoor wegen de voordelen van oproeparbeid voor de werkgevers te zwaar. De verandering van de regeling heeft geen invloed op de keuze voor wel of niet op de loonlijst, of voor vaste of tijdelijke contracten. Ook op het aandeel of aantal oproepkrachten heeft de regeling weinig tot geen invloed. De regeling heeft evenmin invloed op de duur van het oproepcontract, volgens de geïnterviewde werkgevers.

Figuur 7.1 Invloed wijziging doorbetaling oproepcontracten op contractbeslissingen

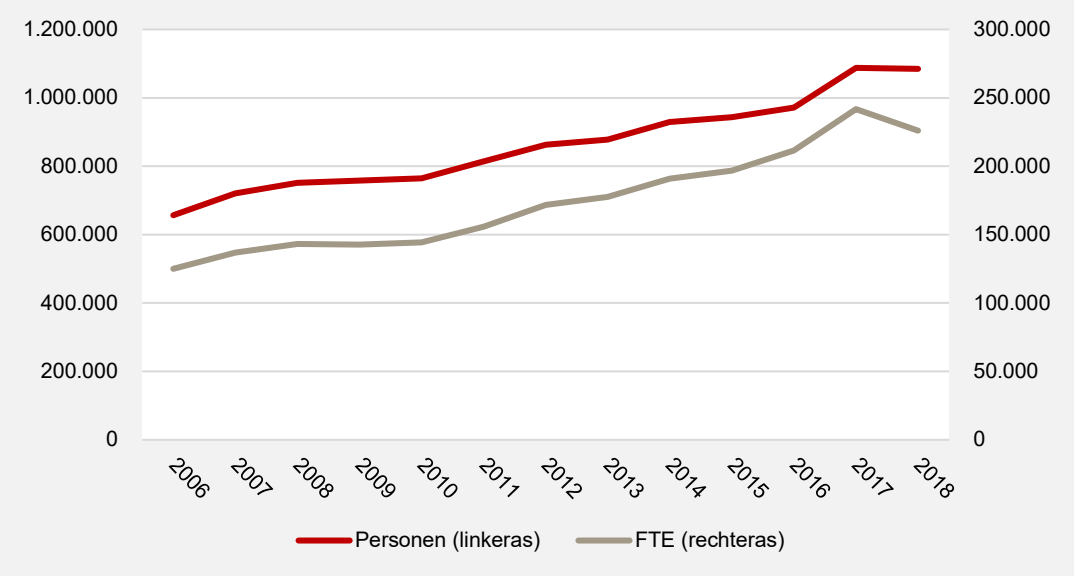


Bron: Enquête werkgevers SEO, De Beleidsonderzoekers, Mediad (2020).
Notitie: Percentages kleiner dan 5 procent zijn niet weergegeven in deze grafiek.

7.2 Ontwikkelingen oproepcontracten

Figuur 7.2 laat zien dat zowel het aantal oproepkrachten als het aantal voltijdjaren in de oproepsector geleidelijk (en evenredig aan elkaar) stijgt gedurende de periode 2006-2018. Uit Figuur 7.2 blijkt niet dat de invoering van de Wwz samenhangt met een verandering in de ontwikkeling van het aantal oproepkrachten of -jaren. Aan de hand van inkomensregistraties kan, evenals bij uitzendwerk, worden vastgesteld hoeveel individuen tenminste eenmaal gedurende het jaar werkten als oproepkracht en hoeveel voltijdjaren daarbij zijn gewerkt. Gedurende 2006 waren ongeveer 650 duizend werknemers actief als oproepkracht en in 2018 is dit aantal gestegen naar ongeveer 1,1 miljoen. Met betrekking tot het aantal voltijdjaren geldt een stijging van ongeveer 500 duizend in 2006 naar ongeveer 900 duizend in 2018. In de jaren 2016 en 2017 is er sprake van een stijging in de aantallen die overeenkomt met de stijging in de perioden daarvoor; er is dan ook geen duidelijke samenhang tussen de Wwz en oproepwerk.

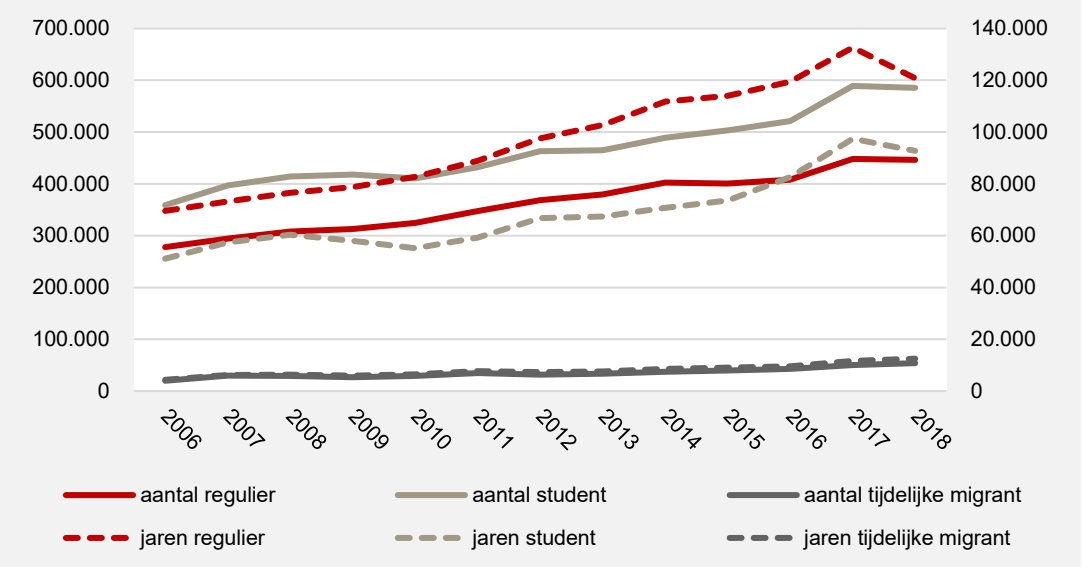
Figuur 7.2 Zowel het aantal werknemers als het aantal voltijdjaren stijgt geleidelijk in de oproepsector



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek.

Indien voorgenoemde aantallen worden uitgesplitst naar het type werknemer (regulier, onderwijsvolgend en tijdelijke arbeidsmigrant), dan geldt voor alle typen een stijging in het aantal werknemers en uren. Deze stijging is bovendien onderling evenredig. Zo toont Figuur 7.3 dat er een geleidelijke stijging is van zowel het aantal onderwijsvolgenden, het aantal tijdelijke arbeidsmigranten als het aantal overige werknemers dat actief is als oproepkracht. Dit geldt ook voor het aantal voltijdjaren. Ook bij deze uitsplitsing is geen veranderende ontwikkeling waarneembaar vóór en ná de invoering van de Wwz.

Figuur 7.3 De geleidelijk stijging in het aantal oproepkrachten en -uren geldt voor zowel reguliere oproepkrachten, onderwijsvolgenden als tijdelijke arbeidsmigranten.



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek.

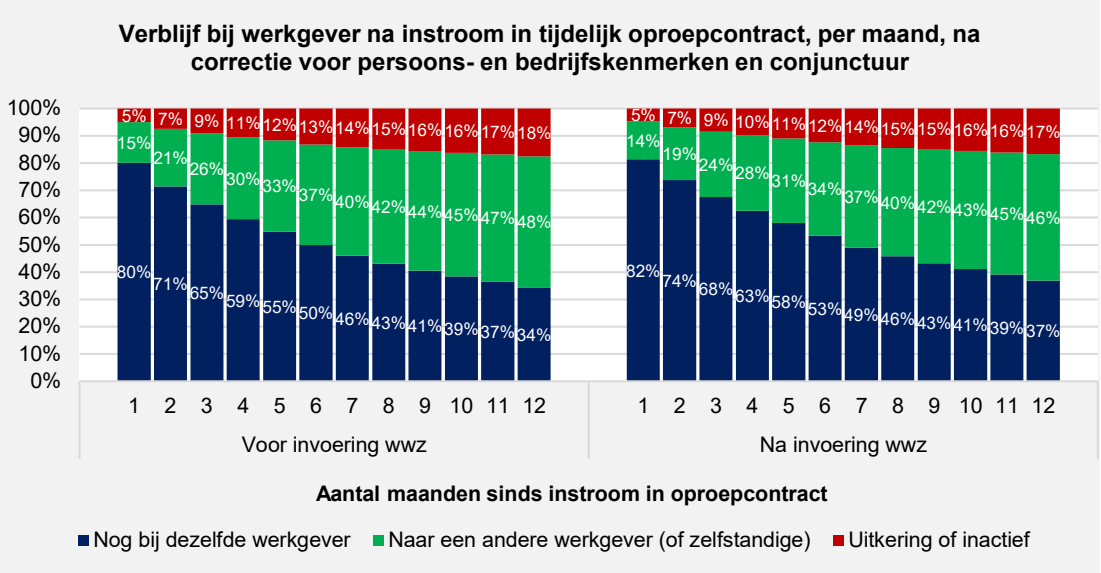
Als deze getallen worden afgezet tegen ontwikkelingen van andere contractvormen, dan blijkt dat oproepkrachten een grotere rol zijn gaan spelen op de arbeidsmarkt. Figuur 6.1 laat zien dat oproepkrachten in 2006 nog twee procent van alle voltijdjaren creëerden, en vier procent in 2018. Deze stijging is ook waarneembaar bij andere tijdelijke contractvormen zoals uitzend- en reguliere tijdelijke contracten. Het aandeel voltijdjaren dat afkomstig is van oproepkrachten is sinds 2014 min of meer stabiel en bedraagt vier procent.

7.3 Duur oproepcontracten

Het verbod op het uitsluiten van de loondoorbetalingsverplichting na zes maanden lijkt geen invloed te hebben gehad op de duur van oproepcontracten, waarbij de duur is gedefinieerd als de periode waarin de oproepkracht loon ontvangt van de werkgever totdat er minstens drie maanden geen loonbetaling meer is. Weliswaar verblijven oproepkrachten na invoering van de Wwz gemiddeld langer bij hun werkgever dan vóór invoering van de Wwz, maar dat lijkt niet te worden veroorzaakt door het begrenzen van het uitsluiten van de loondoorbetalingsverplichting (zie 7.4). Immers, in dat geval zou een verschil in de uitstroom naar ander werk of een uitkering/inactiviteit vooral na zes maanden zichtbaar moeten worden, aangezien oproepkrachten na invoering van de Wwz na zes maanden (altijd) recht hebben op doorbetaling als er geen werk is, en het drie maanden geen loon ontvangen in dat geval minder zou moeten voorkomen.

Ook is er na de Wwz niet zozeer minder sprake van uitval naar uitkeringsafhankelijkheid of inactiviteit, maar meer juist van minder uitstroom naar een andere werkgever. De werkzekerheid van oproepkrachten lijkt dan ook niet toegenomen door het begrenzen van de uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting.

Figuur 7.4 Het verbod op de uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting na zes maanden lijkt niet samen te hangen met de duur van oproepcontracten en de werkzekerheid van oproepkrachten nadat oproepkrachten zes maanden bij de werkgever verblijven



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020).

7.4 Beantwoording deelvragen

In deze paragraaf worden de onderzoeksvragen beantwoord op basis van voorgaande analyses.

Wat is de ontwikkeling van het aandeel oproepcontracten als gevolg van de maatregelen uit de Wwz?
De invoering van de Wwz lijkt niet samen te hangen met een verandering in de ontwikkeling van het aantal oproepkrachten of oproepjaren. In 2016 en 2017 is sprake van een stijging in de aantallen die overeenkomt met de stijging in de perioden daarvoor. Er is dan ook voor een samenhang tussen de Wwz en oproepwerk geen duidelijke aanwijzing. Indien de aantallen worden uitgesplitst naar het type werknemer (regulier, onderwijsvolgend en tijdelijke arbeidsmigrant), dan geldt voor alle typen een stijging in het aantal oproepwerknemers en oproepuren. Deze stijging is bovendien onderling evenredig. Door deze getallen af te zetten tegen ontwikkelingen van andere contractvormen, wordt duidelijk dat oproepkrachten een grotere rol zijn gaan spelen op de arbeidsmarkt. In de analyses van het aandeel oproepkrachten is niet gecorrigeerd voor externe factoren, zoals de conjuncturele ontwikkeling. Het is daarom op basis van deze analyses niet duidelijk wat de invloed is van de Wwz op de ontwikkeling van oproepwerk. Uit de werkgeversenquête komt naar voren dat de effecten van de oproepmaatregel op de contractkeuze minimaal zijn. Ook op het aandeel of aantal oproepkrachten heeft de regeling weinig tot geen invloed, volgens deze bron. De diepte-interviews bevestigen dit beeld.

Een derde van alle werkgevers is op de hoogte van de maatregel, zo blijkt uit de werkgeversenquête. Het aandeel werkgevers dat werkt met variabele uren is 31 procent. Ongeveer een zesde van de werkgevers werkt met vaste contracten en variabele uren, en een zesde met tijdelijke contracten en variabele uren. In verschillende branches is oproepwerk niet toegestaan vanwege de cao. Oproep komt in bepaalde branches relatief vaker voor, zoals in de horeca. De ondervraagde werkgevers uit deze branches geven aan dat de toepassing van de doorbetalingsregeling lastig te berekenen is. Er is ook sprake van mispercepties bij sommige werkgevers: zij veronderstellen dat er een loondoorbetalingsplicht is wanneer de werknemer niet komt opdagen, of zelfs afzegt. De verplichting geldt in die gevallen niet.

En de duur dat werknemers op een oproepcontract werkzaam zijn (korter/langer dan zes maanden), uitgesplitst naar type oproepcontract (nuluren/max-cao/sector)?
Het verbod op de uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting na zes maanden lijkt geen invloed te hebben gehad op de duur van oproepcontracten. Weliswaar verblijven oproepkrachten na invoering van de Wwz gemiddeld langer bij hun werkgever dan voorheen, maar dat lijkt niet te komen door het begrenzen van het uitsluiten van de loondoorbetalingsverplichting na precies zes maanden. Ook is er na de Wwz-invoering niet zozeer minder sprake van uitval naar uitkeringsafhankelijkheid of inactiviteit, maar meer juist van minder uitstroom naar een andere werkgever. In deze analyse is gecorrigeerd voor de conjuncturele ontwikkeling. De duur kon vanwege databeperkingen niet worden uitgesplitst naar het type oproepcontract. Uit de werkgeversenquête komt naar voren dat het omzetten van variabele uren naar vaste uren, als gevolg van de maatregel, nauwelijks is voorgekomen. Volgens de ondervraagde werkgevers is de Wwz niet van invloed geweest op de duur van oproepcontracten die zij aanbieden. Dat is in lijn met de resultaten uit de kwantitatieve analyse.

8 Aanzegtermijn

Een kwart van de tijdelijke werknemers is na de invoering van de Wwz gedurende de laatste maand op de hoogte gebracht van de contractbeëindiging. Toch geven alle ondervraagde werkgevers aan de regel te volgen. Het is daardoor niet duidelijk wat het effect is van de invoering van de aanzegtermijn.

Dit hoofdstuk behandelt de vraag naar de gevolgen van de verplichting voor werkgevers om hun werknemers met een tijdelijk contract van minimaal zes maanden, minstens één maand voor de einddatum van het contract te informeren of de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet of niet. De vraag luidt:

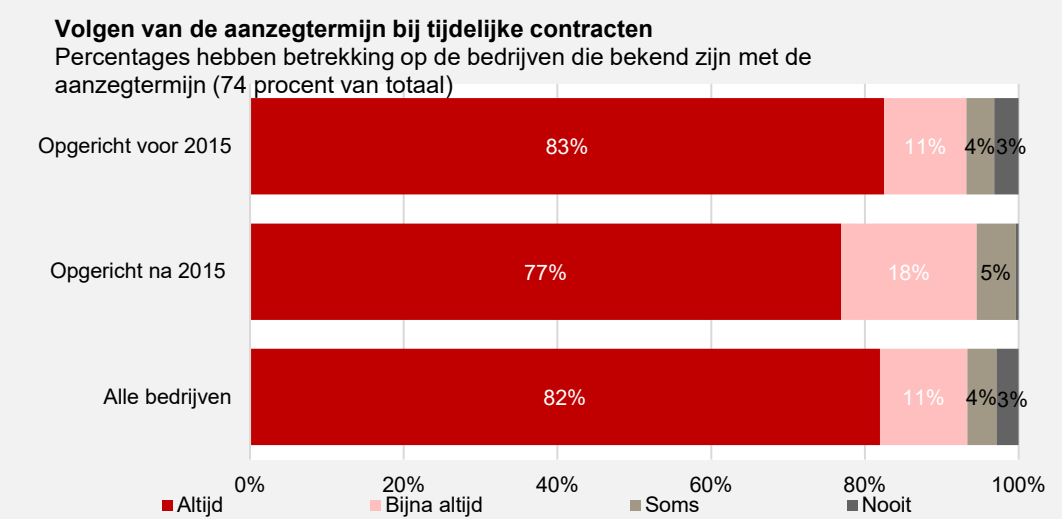
a. In hoeverre heeft de introductie van de aanzegtermijn in de Wwz tot gevolg dat werknemers met een tijdelijk contract tijdig informatie krijgen van hun werkgevers over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst?

Als eerste wordt in dit hoofdstuk gekeken naar de ervaringen van werkgevers met de wijzigingen in de regels rond oproepcontracten. Vervolgens komen de gevolgen aan bod voor de aantallen oproepcontracten en de duur dat werknemers in een oproepcontract werkzaam zijn.

8.1 Ervaringen werkgevers

Drie kwart van alle werkgevers is bekend met de invoering van de aanzegtermijn van één maand bij tijdelijke contracten (zie Tabel 2.8). Vrijwel alle werkgevers die bekend zijn met de regel geven aan de aanzegtermijn altijd te volgen. Dit blijkt uit Figuur 8.1. Aan werkgevers die niet bekend zijn met de maatregel, zijn in de werkgeversenquête geen verdere vragen gesteld over de toepassing van de aanzegtermijn en de effecten van de maatregel.

Figuur 8.1 Volgen van de aanzegtermijn bij tijdelijke contracten



Bron: Enquête werkgevers SEO, De Beleidsonderzoekers, Mediad (2020)

Er zijn geen gegevens bekend over aanzegtermijnen die korter zijn dan één maand. Uit de diepte-interviews komt naar voren dat een relatief klein aandeel van de werkgevers de regel (soms) niet volgt. Dit blijkt ook uit de werkgeversenquête (Tabel 8.1). Een relatief klein deel van de werkgevers vertelt de nieuwe werknemer direct bij aanvang van het dienstverband wanneer het dienstverband zal eindigen. Ongeveer een vijfde van de werkgevers die bekend zijn met de regel hanteert een aanzegtermijn van twee of meer maanden (22 procent).

Tabel 8.1 Duur van de aanzegtermijn voor en na de invoering Wwz bij tijdelijke contracten

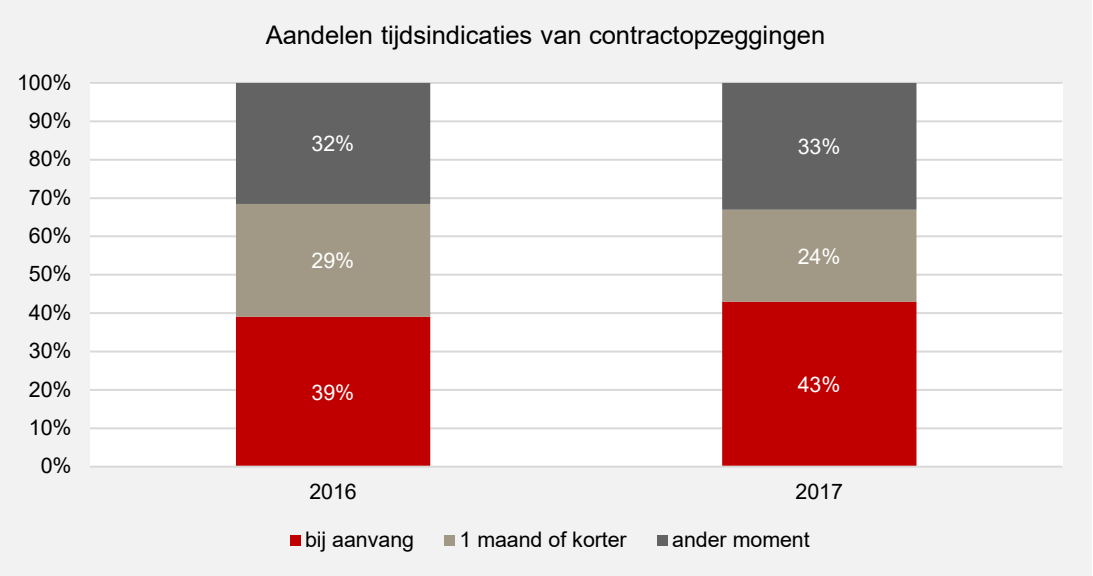
74% is bekend met de wijziging aanzegtermijn		(Soms) korter dan één maand	Eén maand	Meer dan één maand, minder dan twee maanden	Twee maanden of meer	Gelijk bij aanvang contract
Opgericht voor 2015	Sinds de Wwz	7%	51%	20%	19%	10%
	Voor de Wwz	-	56%	14%	16%	14%
Opgericht na 2015	Sinds de Wwz	5%	29%	10%	45%	16%
Totaal	Sinds de Wwz	-	48%	19%	22%	10%

Bron: Enquête werkgevers SEO, De Beleidsonderzoekers, Mediad (2020).

Figuur 8.2 laat zien dat na de invoering van de Wwz ongeveer een kwart van de tijdelijke werknemers gedurende de laatste maand op de hoogte is gebracht van de contractbeëindiging. In de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van 2016 en 2017 wordt gevraagd wanneer werknemers te horen kregen dat het tijdelijke contract beëindigd werd.[22] Op de vraag "Wanneer wist u dat uw contract niet zou worden verlengd?" waren de mogelijke antwoorden: (1) bij het aangaan van het contract; (2) één maand of korter vóór beëindiging contract en (3) op een ander moment. Aangezien antwoord twee zowel een legitieme (één maand) als een illegitieme (korter dan één maand) mogelijkheid bevat, is het moeilijk om conclusies aan te verbinden aan de uitkomsten. Het is onduidelijk hoeveel gevallen het betreft met precies één maand aankondiging van te voren (in overeenkomst met de wet) en met een periode korter dan één maand van te voren (niet in overeenkomst met de wet). Bovendien kunnen verschillen vóór en ná de Wwz niet worden gemeten. De grootste groep van de respondenten (ongeveer 40 procent) geeft aan dat ze bij aanvang van het contract weten wanneer het beëindigd zal worden. Dat percentage blijft redelijk constant gedurende de jaren 2016 en 2017.

22 Hier wordt de aanzegtermijn alleen gemeten bij respondenten die voorafgaand aan het interview onvrijwillig uit dienst zijn gegaan. Bovendien worden alleen werknemers bevraagd waarbij geen sprake is van het overstijgen van het maximale aantal verlengingen.

Figuur 8.2 Ongeveer een kwart van de werknemers die onvrijwillig uit dienst zijn getreden, krijgen één maand of later vóór vertrek te horen dat het contract beëindigd wordt.



Bron: Enquête Beroepsbevolking (EBB, CBS Microdata), bewerking SEO Economisch Onderzoek.

8.2 Effect van de aanzegtermijn volgens werkgevers

In de diepte-interviews geeft een groot deel van de werkgevers aan dat de aanzegtermijn van één maand bij tijdelijke contracten al werd gevolgd voor de invoering van de Wwz. Inmiddels volgen vrijwel alle werkgevers de regel. Per saldo lijkt de regeling dan ook een direct effect te hebben.

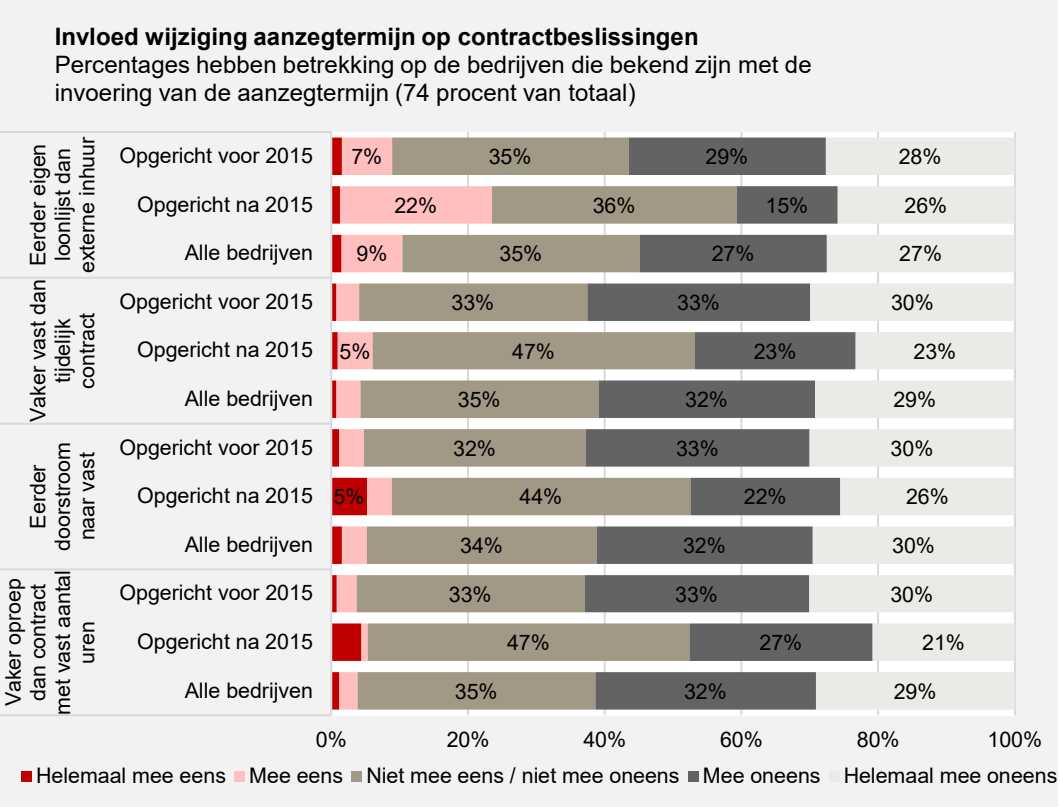
Een afgeleid effect is de verbetering van de kwaliteit van de aanzegging. Een deel van de werkgevers heeft het proces gesystematiseerd (geautomatiseerd). Hierbij moet worden gedacht aan een automatisch en tijdig signaal. In de praktijk varieert dit van het opnemen van een herinnering in de agenda van een hr-medewerker, tot een uitgebreid proces waarbij medewerkers met een aflopend contract allereerst in een gesprek te horen krijgen of hun aflopende contract wordt verlengd, waarna zij in tweevoud een formulier moeten ondertekenen. Over het algemeen zijn de aanzeggingen vaker schriftelijk dan mondeling en is de onderbouwing verbeterd. Sommige werkgevers zien een schriftelijke aanzegging als bewijs dat de werknemer tijdig is geïnformeerd. Deze aanscherpingen hebben er ook mee te maken dat werkgevers niet ongewild langer aan een contract vast willen zitten. Men ziet het duidelijk en tijdig hanteren van de aanzegtermijn ook als eigenbelang.

Niet alle werkgevers zijn overigens positief over de verplichte periode van één maand. Diverse werkgevers hebben de ervaring dat de aanzegging een negatief effect heeft op de inzetbaarheid en aanwezigheid van de betreffende werknemers. Dit is de reden dat sommige werkgevers ervoor kiezen om (in bepaalde gevallen) een eventuele opzegging te geven vlak voor de einddatum van het tijdelijke contract.

De nieuwe regeling heeft niet geleid tot effecten op de contractkeuze: het al dan niet inhuren en het al dan niet aanbieden van vaste contracten (zie Figuur 8.3). Daarvoor is de regeling niet ingrijpend genoeg. Een uitschieter is alleen te zien bij bedrijven die na 2015 zijn opgericht en door de

invoering van de aanzegtermijn eerder hebben gekozen voor de eigen loonlijst dan voor externe inhuur. De regeling heeft per saldo wel als effect dat er meer duidelijkheid en zekerheid is ontstaan voor alle partijen.

Figuur 8.3 Invloed wijziging aanzegtermijn op contractbeslissingen



Bron: Enquête werkgevers SEO, De Beleidsonderzoekers, Mediad (2020).
Notitie: Percentages kleiner dan 5 procent zijn niet weergegeven in deze grafiek.

8.3 Beantwoording deelvraag

In deze paragraaf wordt de onderzoeksvraag beantwoord op basis van voorgaande analyses.

In hoeverre heeft de introductie van de aanzegtermijn in de Wwz tot gevolg dat werknemers met een tijdelijk contract tijdig informatie krijgen van hun werkgevers over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst?

Drie kwart van alle werkgevers is bekend met invoering van de aanzegtermijn van één maand bij tijdelijke contracten (bron: werkgeversenquête). Uit de analyse van de CBS-microdata blijkt dat een kwart van de tijdelijke werknemers na de invoering van de Wwz gedurende de laatste maand op de hoogte is gebracht van de contractbeëindiging. Het aandeel in de periode vóór de Wwz is onbekend. Het is daarom op basis van deze analyse niet duidelijk wat de invloed is van de Wwz op het toepassen van de aanzegtermijn. De effecten op de contractkeuze zijn zeer beperkt. In de diepte-interviews geeft een groot deel van de werkgevers aan dat de aanzegtermijn van één maand bij tijdelijke contracten al werd gevolgd vóór de invoering van de Wwz. Vrijwel alle geïnterviewde werkgevers zeggen sinds 2015 de regel te volgen. Bovendien is het proces van aanzegging bij veel

werkgevers verbeterd. Werkgevers zien dat het ook in het eigen belang is om de aanzegging goed te regelen. Diverse geïnterviewde werkgevers hebben wel de ervaring dat vroegtijdige aanzegging een negatief effect heeft op de inzetbaarheid en aanwezigheid van de betreffende werknemers.

9 Gevolgen voor zekerheden werknemers

De baan-, werk- en inkomenszekerheid is gestegen voor de groep instromers in reguliere tijdelijke contracten gestegen. Dit komt door de aanpassing van de ketenbepaling. Specifiek voor langdurige uitzendkrachten en oproepkrachten is de inkomenszekerheid en rechtsgelijkheid ten opzichte van reguliere tijdelijke werknemers gestegen.

Dit hoofdstuk behandelt de algemene vragen naar wat de gevolgen van de Wwz zijn geweest voor de volgende zekerheden:

- baanzekerheid,
- werkzekerheid,
- inkomenszekerheid,
- rechtszekerheid,
- rechtsgelijkheid.

Voor de beantwoording van de vragen zijn de resultaten van de analyses die in de vorige hoofdstukken beschreven zijn gekoppeld aan het theoretisch kader zoals dat in de inleiding is opgenomen. Op basis daarvan is bepaald wat er te zeggen is over de gevolgen voor de zekerheden van werknemers. In dit hoofdstuk wordt niet gekeken niet naar het perspectief van de werkgever. In de praktijk kan een toename van de baanzekerheid voor werknemers gepaard gaan met een afname van de flexibiliteit van werkgevers en een toename van de risico's die werkgevers lopen.

9.1 Gevolgen maatregelen voor baanzekerheid

Er zijn verschillende manieren waarop de maatregelen in de Wwz tot een grotere *baanzekerheid* zouden kunnen leiden. Baanzekerheid is de zekerheid dat de huidige baan doorloopt. Dit laat het theoretisch kader zien. Een grotere baanzekerheid ontstaat door:

- een in totaal grotere doorstroom naar vaste contracten van alle instromers in tijdelijke contracten en een eerdere doorstroom naar vaste contracten (niet na drie jaar maar na twee jaar),
- een grotere/eerdere doorstroom van uitzendcontracten in lagere fases naar uitzendcontractvormen met meer zekerheid,
- minder uitval tijdens de eerste maanden bij contracten van hoogstens een halfjaar,
- meer langer durende flexibele contracten.

De resultaten laten zien dat er sprake is van een eerdere en een grotere doorstroom van tijdelijke naar vaste contracten. Dit blijkt uit de analyses van registratiedata, waarbij is gecorrigeerd voor conjuncturele ontwikkelingen. Deze ontwikkeling geldt specifiek voor ouderen en hogeropgeleiden en komt specifiek door de verkorting van de ketenbepaling. Daardoor is de baanzekerheid voor de groep instromers in reguliere tijdelijke contracten gestegen. Aan de andere kant is er ook een groep instromers die nu eerder uitvalt naar een uitkering, namelijk na twee jaar in plaats van na drie jaar. Dit gaat specifiek om de groep die meer dan één jaar in een tijdelijk contract bij dezelfde werkgever werkt. Voor deze menen is er sprake van een lagere baanzekerheid, omdat hun baan een jaar eerder stopt.

Daarnaast is er bij uitzendwerk een grotere doorstroom naar uitzendcontracten met een hoger niveau van zekerheid. Ook dit blijkt uit de analyses van registratiedata, waarbij is gecorrigeerd voor conjuncturele ontwikkelingen. Het is dus zeer aannemelijk dat door de Wwz de baanzekerheid voor de groep instromers in uitzendcontracten gestegen is.

Het verbod op een proeftijd in contracten van hoogstens een half jaar heeft er theoretisch voor gezorgd dat de groep instromers in deze kortdurende flexibele contracten een grotere baanzekerheid heeft gekregen. Dit geldt tijdens de periode van de proeftijd, dat is over het algemeen de eerste maand. Het is namelijk niet meer mogelijk voor werkgevers om in die periode zonder opgaaf van redenen hun baan te beëindigen. Dit is niet empirisch onderzocht. De analyses laten wel zien dat een gedeelte van deze werknemers met korte contracten nog wel aangeeft dat zij een proeftijd hebben. Dit aandeel is gedaald van 26 naar 22 procent na invoering van de Wwz (zonder correctie voor andere mogelijke oorzaken). Maar deze proeftijd is sinds invoering van de Wwz wettelijk niet toegestaan. In het geval dat hun contract zou worden beëindigd tijdens de proeftijd zouden zij daarom juridische stappen tegen hun werkgever kunnen nemen. Er zijn geen signalen dat dit in de praktijk ook daadwerkelijk voorkomt.

Van belang is dat het aantal instromers in flexibele arbeid ook na invoering van de Wwz verder is gestegen. Het aandeel instromers dat direct een vast contract krijgt, neemt al jaren af. De geënquêteerde werkgevers stellen dat de Wwz er bij hen niet voor heeft gezorgd dat zij vaker een vast contract aanbieden aan instromende werknemers.

Per saldo heeft de Wwz heeft gezorgd voor meer baanzekerheid voor de groep instromers in flexibele arbeid, maar de wet heeft de kans op een vaste baan niet vergroot.

9.2 Gevolgen maatregelen voor werkzekerheid

Er zijn verschillende manieren waarop de maatregelen in de Wwz tot een grotere *werkzekerheid* zouden kunnen leiden. Dat is de zekerheid voor werknemers dat zij doorlopend werk hebben, al dan niet in dezelfde doorlopende baan. Dit laat het theoretisch kader zien. Een grotere werkzekerheid ontstaat door:

- een grotere baanzekerheid,
- minder uitval naar werkloosheid en inactiviteit,
- een grotere doorstroom van uitzendkrachten naar structureel werk (al dan niet bij inleners),
- meer mogelijkheden om na het aflopen van een tijdelijk contract ook aan de slag te kunnen bij concurrenten (concurrentiebeding),
- eerder duidelijkheid of een tijdelijk contract niet wordt verlengd, zodat eerder naar een nieuwe baan kan worden gezocht (aanzegtermijn).

Zoals reeds vastgesteld is er voor de meeste groepen werknemers die ingestroomd zijn in flexibele arbeid sprake van een grotere baanzekerheid. Voor hen is er daarmee indirect sprake van een grotere werkzekerheid. In het algemeen blijkt ook dat instromers in tijdelijke contracten sneller en vaker doorstromen naar een vast contract (al dan niet bij de werkgever waarin ze zijn ingestroomd) en minder vaak uitvallen naar werkloosheid en inactiviteit. De lagere uitval naar werkloosheid en

inactiviteit geldt specifiek voor ouderen en hogeropgeleiden die zijn ingestroomd in flexibele arbeid. Deze resultaten zijn gecorrigeerd voor conjuncturele ontwikkelingen. Deze ontwikkeling komt dus specifiek door de verkorting van de ketenbepaling.

Uitzendkrachten die in fase A zitten, stromen na invoering van de Wwz niet vaker door naar structureel werk, maar uitzendkrachten die in de daarop volgende fase B zitten wel. Deze resultaten zijn gecorrigeerd voor conjuncturele ontwikkelingen. Dit geeft aan dat voor de groep langdurige uitzendkrachten de doorstroom naar vaste arbeid verhoogd is. Voor deze groep is de werkzekerheid daarmee gestegen. Voor de groep uitzendkrachten die in fase A zijn ingestroomd, zijn er via dit mechanisme geen effecten op hun werkzekerheid.

Uit de analyses blijkt dat het aandeel tijdelijke werknemers dat een contract met concurrentiebeding krijgt niet is veranderd sinds de invoering van de Wwz. Werkgevers geven aan dat zij beter op de beargumentering van het concurrentiebeding letten. Dit zijn descriptieve analyses, waarbij niet is gecorrigeerd voor andere factoren. Voor de tijdelijke werknemers met een concurrentiebeding in hun contract lijkt er door deze maatregel geen verandering gekomen te zijn in hun werkzekerheid.

Uit de analyses blijkt dat een kwart van de tijdelijke werknemers na de invoering van de Wwz gedurende de laatste maand van hun contract op de hoogte is gebracht van de contractbeëindiging. Het is niet bekend wat dit percentage vóór de Wwz was. De ondervraagde werkgevers geven daarnaast aan dat zij deze Wwz-regel volgen. Beide analyses zijn descriptief en er is niet gecorrigeerd voor andere factoren. Het is daarmee niet duidelijk wat de daadwerkelijke gevolgen zijn van deze maatregel op zichzelf of op de werkzekerheid van werknemers in een tijdelijk contract.

9.3 Gevolgen maatregelen voor inkomenszekerheid

Er zijn verschillende manieren waarop de maatregelen in de Wwz tot een grotere *inkomenszekerheid* zouden kunnen leiden. Dit is de zekerheid van flexibele werknemers dat zij doorlopend een voldoende inkomen hebben. Dit laat het theoretisch kader zien. Een grotere inkomenszekerheid ontstaat door:

- een grotere werkzekerheid,
- een grotere inkomensstabiliteit.

Zoals eerder vastgesteld is er voor de meeste groepen werknemers die ingestroomd zijn in flexibele arbeid sprake van een grotere werkzekerheid. Voor hen is er daarmee indirect sprake van een grotere inkomenszekerheid. Aangezien instromers in tijdelijke contracten minder vaak uitvallen naar werkloosheid en inactiviteit zou hun inkomen stabieler moeten zijn. Deze resultaten zijn gecorrigeerd voor conjuncturele ontwikkelingen. Deze ontwikkeling komt dus specifiek door de verkorting van de ketenbepaling.

Het blijkt dat ook uitzendkrachten langer in hun uitzendcontract blijven werken en minder vaak uitstromen naar werkloosheid en inactiviteit. Deze resultaten zijn gecorrigeerd voor conjuncturele ontwikkelingen. De conclusie is dat de maatregelen in de Wwz op dit punt direct een positieve invloed hebben op hun inkomenszekerheid.

Oproepcontracten hebben door de Wwz theoretisch gezien een grotere inkomenszekerheid als zij langer dan zes maanden in dienst zijn. In dat geval kunnen ze namelijk niet meer worden uitgesloten van loondoorbetaling. Het zou kunnen dat hun inkomenszekerheid toch verlaagd is, namelijk als onder invloed van de Wwz de oproepcontracten ingekort worden. Dit blijkt echter niet zo te zijn. Dit is een beschrijvende analyse en er is niet gecorrigeerd voor andere factoren. Deze resultaten geven aan dat de werkzekerheid van oproepkrachten niet veranderd is.

9.4 Gevolgen maatregelen voor rechtszekerheid

Er is één manier waarop de maatregelen in de Wwz tot een grotere *rechtszekerheid* zouden kunnen leiden. Dit laat het theoretisch kader zien. Een grotere rechtszekerheid ontstaat door:

- minder draaideurconstructies.

Het gaat dan om minder gevallen waarbij van werknemers met een tijdelijk contract hun contract niet verlengd wordt en die na een tussenpoos van drie maanden opnieuw aangenomen worden in een nieuw tijdelijk contract. Naar andere vormen van draaideurconstructies is niet gekeken.

De resultaten laten zien dat er na invoering van de Wwz minder draaideurconstructies zijn. Het is echter niet zeker dat dit door de Wwz komt, maar de meeste voor dit onderzoek gesproken en geënquêteerde werkgevers geven aan dat de wijziging in het arbeidsrecht op dit punt tot wijziging in hun gedrag heeft geleid. Voor de groep werknemers die in het verleden vaak in draaideurconstructies zaten lijkt de rechtszekerheid daarmee verhoogd te zijn door de Wwz.

Een uitzondering hierop betreft de seizoenwerkersregeling waar sinds 2016 voor specifieke functies de tussenpoos in de cao verkort kunnen worden van drie naar zes maanden. Daarmee is de wettelijke situatie voor deze groep werknemers met betrekking tot de tussenpoos gelijk als die voor invoering van de Wwz. Er zijn enkele sectoren waarin inderdaad voor specifieke seizoensgebonden functies een uitzondering in de cao conform de seizoenwerkersregeling is gemaakt.

In die sectoren komen na invoering van de Wwz vaker draaideurconstructies voor dan in de overige sectoren. In de enquête heeft een gedeelte van de werkgevers ook aangegeven nog steeds met vormen van draaideurconstructies te werken. Het is aannemelijk dat dit functies zijn die in cao's zijn uitgezonderd. Omdat er voor de werkenden in de functies die onder de seizoenwerkersregeling vallen geen verschil is met de wettelijke situatie voor invoering van de Wwz en er in sectoren met cao-uitzonderingen er nu vaker draaideurconstructies voorkomen dan in andere sectoren.

De rechtszekerheid lijkt verhoogd te zijn door Wwz, maar dat geldt niet voor werknemers in functies in de sectoren die onder de seizoenswerkersregeling vallen.

9.5 Gevolgen maatregelen voor rechtsgelijkheid

Er zijn verschillende manieren waarop de maatregelen in de Wwz tot een grotere *rechtsgelijkheid* zouden kunnen leiden. Dit laat het theoretisch kader zien. Een grotere rechtsgelijkheid ontstaat door:

- meer uniformiteit in het rechtsregime tussen verschillende vormen uitzendkrachten;

- meer uniformiteit in het rechtsregime tussen oproepkrachten, uitzendkrachten en reguliere tijdelijke krachten.

Door de (afwijking van de) maximumtermijn van het uitzendbeding te begrenzen ontstaat meer rechtsgelijkheid tussen de verschillende groepen uitzendkrachten. Het blijkt dat er nu inderdaad minder verschillen zijn tussen de ABU- en de NBBU-cao op het gebied van de indeling in fases. Daarmee is tussen de groepen uitzendkrachten die onder deze twee cao's vallen de rechtsgelijkheid gestegen.

Doordat oproepkrachten niet meer langdurig kunnen worden uitgesloten van loondoorbetaling, is hun positie vergelijkbaarder geworden met die van reguliere tijdelijke werknemers. Daarmee is er meer gelijkheid tussen langdurige tijdelijke werknemers met en zonder oproepcontract. Ook de begrenzing van de duur van de eerste fase voor uitzendkrachten zorgt voor meer rechtsgelijkheid. Op een vergelijkbare wijze als voor langdurige oproepkrachten is er ook voor langdurige uitzendkrachten meer rechtsgelijkheid.

De maatregelen die de flexibele arbeid betreffen hebben geen invloed op de positie van vaste werknemers. De maatregelen versterken weliswaar de rechtspositie van flexibele werknemers, maar verkleinen niet het verschil tussen vaste en tijdelijke contracten.

Uit de focusgroepgesprekken bleek dat veel flexibele werknemers weinig weten over hun rechtspositie. Ook werkgevers zijn niet altijd op de hoogte, zoals bleek uit de werkgeversenquête en de diepte-interviews. Dit geldt met name voor de regels over oproep- en uitzendkrachten. Indien deze regels wel bij werkgevers bekend zijn en een werkgever met deze vorm van arbeidsrelaties werkt, dan worden de regels over het algemeen nageleefd.
.

Literatuur

Donker van Heel, P.A., Canoy, M., Ende, M.A. van der, Hazebroek, E. & Thio, V. (2009), Uitzendkrachten in beweging. De samenstelling van de uitzendpopulatie in goede en slechte tijden, Ecorys, Rotterdam.

Ende, M. van der, Li, T., Jagtenberg, R. & De Roo, A. (2009), Concurrentiebeding in de praktijk. Rotterdam, Ecorys.

Heyma, A. & Werff, S. van der (2013), De sociaaleconomische situatie van langdurig flexibele werknemers. SEO-rapport: 2013-09. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Kamerstukken II (2013-2014), 33 818, nr. 3. Memorie van toelichting Wwz.

Streefkerk, M., Elshout, S., Cuelenaere, B. (2015). Concurrentiebeding. Dataverzameling bij het LISS-panel. CenterData, Tilburg.

Bijlage A Onderzoeksverantwoording

Bijlage A.1 CBS Microdata: registratiedata

Databronnen

Voor de analyse van de instroom, het verblijf en de doorstroom van flexibele werknemers is gebruikgemaakt van administratieve data afkomstig uit de microdata van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).[23] De microdata bestaan uit verschillende gegevens die op persoonsniveau te koppelen zijn. In de analyse is gebruikgemaakt van data over werknemers en zelfstandigen afkomstig van het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV) en de Belastingdienst, informatie over uitkeringen afkomstig van het UWV, persoonskenmerken uit de Basisregistratie Personen (BRP), onderwijsdata afkomstig van de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) en informatie over de hoogst behaalde opleiding uit gegevens van het UWV, DUO en de Enquête Beroepsbevolking (EBB). Specifiek zijn de volgende CBS-microdatabestanden geraadpleegd: (S)POLISBUS, (S)POLISLONGBAANTAB, VTVPERSOONTAB, BETAB, SECMBUS, GBAPERSOONTAB, GBAADRESOBJECTBUS en HOOGSTEOPLTAB.

Onderzoekspopulatie en uitkomstmaten

Voor de onderzoekspopulatie geldt dat dit alle instromers in flexibele arbeid vanaf 2006 tot en met 2018 betreft. Verder gaat het alleen om personen in de leeftijd van 15 jaar tot de AOW-leeftijd die op het moment van instroom staan ingeschreven in de Basisregistratie Personen (BRP). Instroom van ambtenaren is niet meegeteld als instroom in flexibele arbeid, aangezien het reguliere arbeidsrecht (en daarmee de Wwz) niet op hen van toepassing was tot en met 2019. Personen die op het moment van instroom voltijdonderwijs volgen en niet binnen zes maanden daarna zijn afgestudeerd, zijn evenmin meegenomen in de analyses.

Hieronder volgt per deelonderwerp een toelichting op de definitie van de in- en uitstroom.

Flexibele arbeid algemeen

Instromers in flexibele arbeid zijn personen die een flexibele baan als belangrijkste inkomstenbron hebben en waarvoor dit in de drie maanden daarvoor niet het geval was. In afwijking van wat hierboven wordt vermeld geldt met betrekking tot personen die voltijdonderwijs volgen dat zij 'onderwijs' als belangrijkste inkomstenbron hebben in de maanden dat zij voltijdonderwijs volgen. In de maand dat zij geen voltijdonderwijs meer volgen en als belangrijkste inkomstenbron een flexibele baan hebben, worden zij gezien als instromers in flexibele arbeid. Personen kunnen meerdere keren instromen in flexibele arbeid. Flexibele banen zijn tijdelijke contracten, uitzend- en oproepbanen. Zowel vaste als tijdelijke oproepcontracten worden tot flexibele arbeid gerekend.

[23] Zie de microdata-catalogus van het CBS voor een uitvoerige beschrijving van de diverse bestanden (https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/maatwerk-en-microdata/microdata-zelf-onderzoek-doen/catalogus-microdata).

Instromers in flexibele arbeid kunnen naar de volgende richtingen uitstromen: *regulier* vast contract (exclusief vaste oproep- en uitzendcontracten), zelfstandigheid, of uitkeringsafhankelijkheid en inactiviteit. Instromers stromen uit naar een *regulier* vast contract indien zij minstens drie maanden achtereenvolgens een *regulier* vast contract als belangrijkste inkomstenbron hebben, naar zelfstandigheid als zij minstens drie maanden zelfstandigheid als belangrijkste inkomstenbron hebben en naar uitkeringsafhankelijkheid of inactiviteit als zij minstens drie maanden een uitkering als belangrijkste inkomstenbron dan wel geen inkomen hebben. Instromers blijven in de flexibele schil als zij in drie maanden minstens een maand flexibele arbeid als belangrijkste inkomstenbron hebben.

Ketenbepaling
De onderzoekspopulatie voor de analyses in Hoofdstuk 3.2 (Verblijf) bestaat uit alle gestarte tijdelijke contracten. Anders dan bij de instroom in flexibele arbeid betreft het hier banen in plaats van personen. De instroom in tijdelijke contracten betreft alle reguliere tijdelijke contracten en tijdelijke oproepcontracten. Een tijdelijke baan 'start' wanneer er in de drie maanden daarvoor in die baan geen betaald werk is verricht. Iemand kan daarom bijvoorbeeld meerdere keren instromen in hetzelfde tijdelijke (oproep)contract bij dezelfde werkgever.

Er is sprake van een uitstroom naar een vast contract bij dezelfde werkgever indien het tijdelijke contract overgaat in een vast contract. Indien dit niet het geval is en de tijdelijke baan (voor minstens drie maanden) is gestopt, is gekeken of er sprake is van uitstroom naar ander werk of naar uitkeringsafhankelijkheid en inactiviteit. Uitstroom naar uitkeringsafhankelijkheid of inactiviteit betreft het hebben van geen inkomen of een uitkering als belangrijkste inkomstenbron voor minstens drie maanden nadat het tijdelijke contract bij de werkgever is afgelopen. Uitstroom naar ander werk betreft het hebben van een andere baan in loondienst of zelfstandigheid als belangrijkste inkomstenbron in een van de drie maanden nadat het tijdelijke contract bij de werkgever is afgelopen.

Uitzendcontracten
De onderzoekspopulatie voor de analyses in Hoofdstuk 3.3 (Uitzendcontracten) ten aanzien van fase A bestaat uit alle gestarte uitzendovereenkomsten in fase A/fase 1 en 2. Anders dan bij de instroom in flexibele arbeid betreft het hier banen in plaats van personen. Een uitzendovereenkomst in fase A 'start' wanneer er in de zes kalendermaanden daarvoor in die uitzendbaan geen betaald werk is verricht. Iemand kan daarom bijvoorbeeld meerdere keren instromen in hetzelfde uitzendcontract in fase A bij hetzelfde uitzendbureau. De onderzoekspopulatie voor de analyses van fase B bestaat uit alle gestarte uitzendovereenkomsten in fase A waarbij er doorstroom heeft plaatsgevonden naar fase B.

Er is in het geval van fase A sprake van een uitstroom naar fase B bij hetzelfde uitzendbureau indien het uitzendcontract fase A overgaat in een uitzendcontract fase B. Er is in het geval van fase B sprake van een uitstroom naar fase C bij hetzelfde uitzendbureau indien het uitzendcontract fase B overgaat in een uitzendcontract fase C. Indien dit niet het geval is en de uitzendbaan in fase A of B (voor minstens zes kalendermaanden) is gestopt, is gekeken of er sprake is van uitstroom naar een uitzendbaan bij een ander uitzendbureau, naar een *regulier* vast contract, naar ander flexibel werk of naar uitkeringsafhankelijkheid/inactiviteit. Uitstroom naar uitkeringsafhankelijkheid/inactiviteit betreft het hebben van geen inkomen of een uitkering als belangrijkste inkomstenbron voor minstens drie maanden nadat de uitzendbaan is afgelopen. Uitstroom naar *regulier* vast betreft het hebben van een *regulier* vast contract als belangrijkste inkomstenbron voor minstens drie maanden

nadat de uitzendbaan is afgelopen. Uitstroom naar een uitzendbaan bij een ander uitzendbureau betreft het hebben van een uitzendbaan bij een ander uitzendbureau als belangrijkste inkomstenbron in een van de drie maanden nadat de uitzendbaan is afgelopen. Uitstroom naar overig flex betreft het hebben van een andere baan in loondienst of zelfstandigheid als belangrijkste inkomstenbron in een van de drie maanden nadat de uitzendbaan is afgelopen. Indien er volgens deze definities zowel sprake is van uitstroom naar een uitzendbaan bij een ander uitzendbureau als uitstroom naar overig flex, dan is de eerst geobserveerde belangrijkste inkomstenbron leidend.

Uitzend- en oproepcontracten (Hoofdstuk 6 en 7)
Voor de jaren 2006 tot en met 2018 is bepaald op basis van de Polisadministratie of iemand ten minste éénmaal uitzendwerknemer of oproepkracht is geweest. Hieruit volgen de tellingen van het aantal personen dat actief is geweest als oproep- of uitzendkracht. Ook worden oproepkrachten ingedeeld in één van de volgende categorieën: regulier, onderwijsvolgend en tijdelijke arbeidsmigrant. Individuen die niet staan ingeschreven bij een Nederlandse gemeente worden gecategoriseerd als tijdelijke arbeidsmigrant. Deze informatie volgt uit DUO- en BRP-bestanden.

Tevens worden zowel oproep- als uitzendwerknemers vergeleken met werknemers met een andere contractsoort (Figuur 6.2). Ook deze informatie komt uit de Polisadministratie van UWV en de Belastingdienst. Dit bestand wordt ook gebruikt om te bepalen of een uitzendwerknemer in fase A, B of C valt.

Niet alleen zijn er tellingen van het aantal individuen dat werkzaam is onder een bepaalde contractvorm (bijvoorbeeld een uitzendcontract in fase A), ook wordt de ontwikkeling van het aantal voltijdjaren afgebeeld. Het aantal voltijdjaren betreft een optelling van het aantal gewerkte uren voor de desbetreffende groep. Het aantal gewerkte uren is tevens opgenomen in de Polisadministratie.

Draaideurconstructies
Voor de analyse van draaideurconstructies is van hetzelfde bewerkte bronbestand gebruikgemaakt als bij de ketenbepaling (zie de toelichting hierboven). Individuen worden gevolgd die bij een werkgever instromen gedurende het jaar 2007, 2010 of in de periode van 1 juli 2015 tot en met 30 juni 2016. Deze informatie wordt vervolgens gekoppeld aan registraties over loonbetalingen om draaideurconstructies te identificeren. Indien een persoon instroomt gedurende 2007 of 2010, dan wordt een draaideurconstructie gedefinieerd als een onderbreking van de loonbetaling van minimaal drie en maximaal vier kalendermaanden bij dezelfde werkgever. Individuen in voorgenoemde cohorten worden vijf jaar gevolgd. Per 1 juli 2015 is in de Wwz bepaald dat men pas na een langere tussenpoos (zes maanden) mag terugkeren bij dezelfde werkgever. Daarom wordt voor individuen in het laatste cohort (juli 2015 tot en met juni 2016) een tussenpoos van minimaal zes en maximaal zeven maanden gehanteerd om een draaideur te kenmerken. Deze individuen worden drie jaar gevolgd.

De analyses van draaideurconstructies worden uitgesplitst naar sectoren met en zonder een cao waarin een verkorte tussenpoos voor specifieke beroepen is toegestaan. Per 1 juli 2016 is namelijk bepaald dat sommige sectoren in de cao voor specifieke functies een tussenpoos van minimaal drie maanden mogen hanteren in plaats van de wettelijk overeengekomen zes maanden. Om werknemers in de verschillende sectoren te identificeren zijn twee stappen genomen. Ten eerste zijn cao's doorgelicht en is er per cao geïndiceerd of een verkorte tussenpoos (drie maanden) voor bepaalde

beroepen in die sector van toepassing is. Ten tweede is deze lijst met cao's gekoppeld aan vijfnummerige SBI-codes om zo sectoren te identificeren waarin functies zijn bepaald die te maken hebben met kortere tussenpozen. Op deze wijze kunnen SBI-codes van werkgevers dus gekoppeld worden aan informatie over cao's met of zonder een uitzonderingspositie. Het is echter niet bekend in welke mate hun werknemers daadwerkelijk in een beroep met een uitzonderingspositie werkzaam zijn.

Analyse

Duurmodel

In Hoofdstuk 2 en Hoofdstuk 3 worden de analyses van de verblijfsduur in en doorstroom vanuit flexibele arbeid, tijdelijke en uitzendcontracten gebaseerd op een 'competing risks'-duurmodel. De verblijfsduur in uitzendcontracten fase A is bepaald op basis van het aantal gewerkte weken sinds de instroom in de uitzendbaan, bij de andere analyses gaat de verblijfsduur om het aantal kalendermaanden sinds de instroom. Het aantal gewerkte weken betreft een onderschatting van het aantal daadwerkelijk gewerkte weken, aangezien de observaties in de Polisadministratie veelal betrekking hebben op gewerkte maanden: maanden waarin minstens 4 uur betaald werk is verricht. In dat geval is aangenomen dat er in alle weken van die betreffende maand minstens 1 uur betaald werk is verricht en al die weken worden dan ook meegenomen als gewerkte weken.

Een duurmodel analyseert de kans op een overgang van 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 flexibele arbeid door te stromen naar een regulier vast contract kan verschillend zijn na een verblijf van één of twee jaar. Tegelijkertijd is het mogelijk om in een duurmodel rekening te houden met zogenoemde onvoltooide duren. Als aan het eind van de waarnemingsduur (30 september 2018[24]) een persoon nog altijd in flexibele arbeid verblijft, is die persoon in de tussentijd niet door- of uitgestroomd. Dat feit geeft informatie over de kans om door te stromen vanuit flexibele arbeid. Het feit dat een duurmodel rekening houdt met onvoltooide duren maakt het mogelijk om personen die op verschillende momenten instromen in de flexibele arbeid toch goed te vergelijken.

Een 'competing risks'-duurmodel houdt rekening met verschillende soorten overgangen vanuit één bepaalde toestand. Vanuit flexibele arbeid kan iemand doorstromen naar een regulier vast contract, aan de slag gaan als zelfstandige, maar ook langdurig afhankelijk worden van een uitkering of zich terugtrekken van de arbeidsmarkt (inactiviteit). Dit zijn drie concurrerende risico's ('competing risks') op uitstroom vanuit flexibele arbeid. Het 'competing risks'-duurmodel verklaart overgangen van de ene toestand naar andere toestanden uit meerdere factoren, zoals persoonskenmerken, bedrijfskenmerken en conjuncturele omstandigheden. Daardoor kan worden gecorrigeerd voor selectie-effecten die ontstaan als een selectief deel van de populatie na verloop van tijd in bepaalde toestanden wordt aangetroffen.

[24] De data betreft alle banen en inkomenssituaties tot en met 31 december 2018, maar om te meten of er sprake is van (langdurige) uitstroom naar uitkeringsafhankelijkheid of inactiviteit is data van minimaal drie maanden nodig. Vandaar dat 31 oktober 2018 het eind van de waarnemingsduur betreft.

Omdat elke overgangskans vanuit flexibele arbeid afhankelijk is van de verstreken verblijfsduur in flexibele arbeid, is er sprake van een conditionele kans of 'hazard rate'. Voor de kans op uitstroom naar toestand *w* wordt deze 'hazard rate' gespecificeerd als

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

waarbij $\lambda_w(t)$ een uitdrukking is voor de individuele duurafhankelijkheid (hoe de kans op een overgang naar toestand *w* afhangt van de verstreken verblijfsduur *t*), x een vector van achtergrondkenmerken (persoonskenmerken, bedrijfskenmerken en conjuncturele omstandigheden) en α_w een constante. De coëfficiënten β_w en α_w worden geschat. De individuele duurafhankelijkheid wordt flexibel gemodelleerd aan de hand van de stapfunctie

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

waarin *j (= 1,…,J)* een index is voor duurintervallen en $I(t_{j-1} \le t < t_j)$ een indicatorfunctie gelijk aan 1 als *t* binnen het duurinterval (t_{j-1}, t_j) ligt. Ook de coëfficiënten λ_{wj} worden geschat. De conditionele dichtheid van door toestand *w* afgesloten verblijfsduren in flexibele arbeid is gelijk aan

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

Dit is de kans dat een persoon vanuit flexibele arbeid doorstroomt naar toestand *w*. Deze kans kan gelijktijdig worden opgesteld voor de drie 'competing risks' (toestanden *w*). De kans dat wordt waargenomen dat een persoon is doorgestroomd naar toestand *w* is gelijk aan de kans dat deze persoon is doorgestroomd naar toestand *w* vermenigvuldigd met de kans dat deze persoon niet is doorgestroomd naar één van de andere toestanden $v \neq w$, hetgeen kan worden uitgedrukt als

$$f_w(t_w \mid x) = \theta_w(t_w \mid x) \prod_{v=1}^{3} \exp\left(-\int_0^{t_w} \theta_v(s \mid x)\, ds\right)$$

Deze kansen worden gebruikt in een 'maximum likelihood'-functie, waarmee de coëfficiënten van het multivariaat 'competing risks'-duurmodel zijn geschat.

Effect Wwz

Het effect van de Wwz op de door- en uitstroomkansen is gemeten door de individuele duurafhankelijkheid, gemodelleerd aan de hand van de hierboven beschreven stapfunctie, te kruisen met een indicator of het een observatie/duur voor of na invoering van de Wwz betreft. Daarbij zijn observaties/duren die zowel betrekking hebben op de periode voor als na invoering van de Wwz in twee delen opgenomen, een duur voor en een duur na invoering van de Wwz, om het effect van de Wwz zo nauw mogelijk te kunnen meten. Met andere woorden: de coëfficiënten voor de individuele duurafhankelijkheid zijn apart gespecificeerd voor de periode voorafgaand aan de Wwz en de periode na invoering van de Wwz.

Om rekening te houden met bestaande contracten is die indicator op 1 gezet indien het een periode vanaf juli 2016 betreft (een jaar na invoering Wwz) en op 0 indien het een periode daarvoor betreft.

Ook is er rekening gehouden met sectorale overgangsrechten door de indicator voor de werknemers die werkzaam zijn in de betreffende sector later in de tijd op 1 te zetten, met als maximum vanaf juli 2017, aangezien het overgangsrecht maximaal tot juli 2016 gold.

Conjuncturele omstandigheden
Effecten van conjuncturele omstandigheden zijn dynamisch in het model opgenomen per kwartaal na instroom in de flexibele baan, zodat niet alleen wordt gecorrigeerd voor de conjuncturele situatie bij instroom in flexibele arbeid, maar ook voor conjuncturele veranderingen tijdens het verblijf in flexibele arbeid. De conjunctuurindicator betreft de natuurlijke logaritme van het aantal personen met een WW-uitkering in de woonprovincie gedeeld door de vacaturegraad in de woonprovincie. In het duurmodel voor de effecten van de ketenbepaling is een tweede conjunctuurindicator opgenomen: de vacaturegraad in de bedrijfssector waarin men werkzaam is. De vacaturegraad betreft het aantal openstaande vacatures per duizend banen.

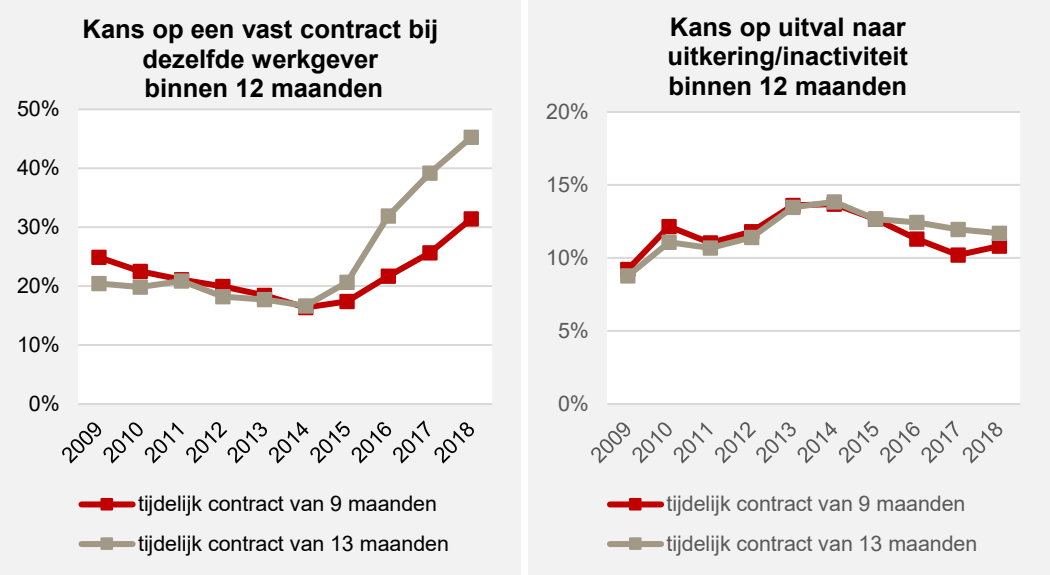
Deelpopulaties
Aanvullend op de analyses waarin alle instroom in flexibele arbeid en tijdelijke contracten is meegenomen, zijn er aparte analyses verricht per leeftijdsgroep, opleidingsniveau, bedrijfsgrootte en bedrijfssector.

'Difference in difference'-analyse
Naast het hierboven beschreven duurmodel is ook een zogeheten 'difference in difference'-analyse gebruikt om de effecten vast te stellen van de aangepaste ketenbepaling op de doorstroom naar een vast contract bij dezelfde werkgever en de uitval naar uitkeringsafhankelijkheid/inactiviteit.

De analyse kijkt naar het effect van de aangepaste ketenbepaling op de kans op een vast contract en uitval naar uitkering/inactiviteit binnen twee jaar na instroom in het tijdelijke contract voor de groep werknemers die ruim een jaar in een tijdelijk contract zit (13 maanden). Immers, omdat de ketenbepaling is verkort van drie naar twee jaar is het aannemelijk dat er nu vaker dan vóór invoering van de Wwz binnen twee jaar na instroom een transitie plaatsvindt, naar een vast contract, een periode zonder werk, of naar een andere werkgever. De analyse vergelijkt werknemers die vóór de Wwz-invoering 13 maanden in een tijdelijk contract zitten met werknemers die ná invoering van de Wwz 13 maanden in een tijdelijk contract zitten. Daarbij wordt gekeken naar de kans op doorstroom naar vast of uitval naar uitkering/inactiviteit in de 12 maanden daarna. Om het effect van de aangepaste ketenbepaling te onderscheiden van het effect van (gunstige) conjuncturele omstandigheden op de bovengenoemde uitkomstmaten is gebruikgemaakt van een controlegroep: werknemers die negen maanden in een tijdelijk contract zitten. Voor deze groep werknemers geldt eveneens dat de gunstige conjuncturele omstandigheden van invloed zijn op de kans op doorstroom naar vast en uitval naar uitkering/inactiviteit. De verkorting van de ketenbepaling zou voor deze groep echter geen invloed moeten hebben op de kans op een vast contract of uitkering binnen 12 maanden daarna, aangezien daarmee de termijn van de verkorte ketenbepaling niet wordt overschreden (de analyse kijkt voor deze groep niet verder dan 21 maanden na instroom in het tijdelijke contract). De 'difference in difference'-analyse vergelijkt de ontwikkeling in uitkomstmaten in de behandelgroep (tijdelijke contracten van 13 maanden) waarvoor de verkorting van de ketenbepaling bindend is met de ontwikkeling in uitkomstmaten in de controlegroep (tijdelijke contracten van negen maanden) waarvoor de ketenbepaling niet bindend is.

Een belangrijke aanname achter de 'difference in difference'-analyse is de zogeheten 'common trend'-aanname. De 'common trend'-aanname veronderstelt dat de behandelgroep en de controlegroep in een situatie zonder Wwz (interventie) dezelfde ontwikkeling vertonen in de uitkomstmaten. De 'common trend'-aanname kan niet hard worden getest, maar in het algemeen wordt vaak gekeken naar de ontwikkelingen in de uitkomstmaten voorafgaand aan de interventie. Indien die ontwikkelingen een gelijke trend vertonen, lijkt het erop dat conjuncturele ontwikkelingen en andere externe factoren eenzelfde invloed hebben op zowel de behandel- als de controlegroep, waarmee de 'common trend'-aanname plausibel is.

Figuur 9.1 Wwz zorgt voor meer doorstroom naar vast contract en uitval naar uitkering/inactiviteit binnen twee jaar na instroom in het tijdelijk contract



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

Figuur 9.1 laat zien dat er inderdaad sprake is van een vergelijkbare ontwikkeling van de uitkomstmaten voor de behandel- en controlegroep in de periode voorafgaand aan de invoering van de Wwz, met name vanaf 2011. Na invoering van de Wwz in 2015 neemt de kans op een vast contract toe in zowel de controle- als de behandelgroep, maar de toename in de behandelgroep is groter en het verschil tussen de ontwikkelingen duidt op een positief effect van de Wwz. De kans op uitval naar uitkeringsafhankelijkheid en inactiviteit neemt in beide groepen af, maar in de behandelgroep is sprake van een minder sterke afname. Dat duidt op een grotere kans op uitval naar uitkering/inactiviteit binnen twee jaar na instroom als gevolg van de aanpassing in de ketenbepaling.

Via de volgende lineaire regressievergelijking zijn de effecten geschat:

$$y_{igt} = a + \delta D_g + \beta T_t + \rho\left(D_g * T_t\right) + \omega K_t + \varphi X_{igt} + \varepsilon_{igt},$$

met y de kans op doorstroom naar vast of uitval naar uitkering/inactiviteit binnen 12 maanden, i het individuele tijdelijke contract, g de groep waarin het tijdelijke contract valt (duur van 13 maanden of duur van 9 maanden), t of het de situatie betrof voor invoering van de Wwz (uitkomstjaren januari 2012 tot en met december 2014) of na invoering van de Wwz (uitkomstjaren juli 2016 tot

en met december 2018)[25], D een indicator die gelijk is aan 1 wanneer het de groep contracten van 13 maanden betreft en gelijk aan 0 wanneer het de groep contracten van 9 maanden betreft, T een indicator die gelijk is aan 1 wanneer het een contract in de periode na invoering van de Wwz betreft (uitkomstjaren juli 2016 tot en met december 2018) en gelijk aan 0 in de periode daarvoor, K de kalendermaand van instroom in het tijdelijke contract, X een vector van persoons- en bedrijfskenmerken en ε_{it} de individuele storingstermen. De standaardfouten zijn geclusterd op persoonsniveau om te corrigeren voor seriële correlatie. Het effect van de aanpassingen in de ketenbepaling op de verschillende uitkomstmaten wordt geschat in coëfficiënt ρ.

Door het opnemen van persoons- en bedrijfskenmerken en de betreffende kalendermaand houdt de analyse rekening met samenstellingseffecten en seizoensinvloeden. De persoons- en bedrijfskenmerken betreffen geslacht, herkomst, opleidingsniveau, leeftijd, woonprovincie, bedrijfsgrootte en bedrijfssector.

Verder betreft het alleen personen in de leeftijd van 15 jaar tot de AOW-leeftijd die op het moment van instroom staan ingeschreven in de Basisregistratie Personen (BRP). Ook zijn ambtenaren buiten beschouwing gelaten in de analyses, aangezien de Wwz niet op hen van toepassing is. Personen die op het moment van instroom voltijdonderwijs volgen en niet binnen zes maanden daarna zijn afgestudeerd, zijn evenmin meegenomen in de analyses.

Aanvullend op de analyses waarin alle tijdelijke contracten zijn meegenomen, zijn er aparte analyses verricht per leeftijdsgroep, opleidingsniveau, bedrijfsgrootte en bedrijfssector.

Bijlage A.2 CBS Microdata: enquêtegegevens

Voor de analyses van de proeftijd, het concurrentiebeding en het aanzegtermijn zijn gegevens gebruikt uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB). Om de werknemerstevredenheid in kaart te brengen is informatie uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) benut. Voor alle statistieken die voortkomen uit de EBB en NEA geldt dat die worden gewogen aan hand van variabelen die de representativiteit aangeven. Deze weegfactoren worden door het CBS berekend. Op deze wijze is gewaarborgd dat de gegevens uit de enquête een accurate afspiegeling zijn van de gegevens uit de populatie.

Proeftijd

In de EBB is aan werknemers gevraagd of er wel of geen proeftijd is opgenomen in hun tijdelijke contract ("Heeft of had u een proeftijd?"). Dit item kan alleen beantwoord worden door werknemers met een tijdelijk contract *zonder* uitzicht op een vast contract. De vraag is gesteld in de jaren 2016, 2017 en 2018. Uitzendwerknemers zijn in deze analyse niet meegenomen. Tevens wordt aan deze respondenten gevraagd naar de duur van hun tijdelijke contract ("Voor hoelang is persoon aangenomen in werkkring 1?"). Respondenten kunnen aangeven dat hun contract korter dan zes maanden duurt of zes maanden of langer duurt[26]. Door deze gegevens te combineren blijkt of

[25] De periode van januari 2015 tot en met juni 2016 is buiten beschouwing gelaten om rekening te houden met het respecteren van bestaande tijdelijke contracten en sectorale overgangsrechten. De jaren vóór 2012 zijn buiten beschouwing gelaten voor een zo goed mogelijke vergelijkbaarheid.

[26] De facto bestaan de antwoordcategorieën uit: *korter dan 1 maand; 1 tot 3 maanden; 3 tot 6 maanden; 6 maanden of langer*. Voor het onderzoek zijn de eerste drie antwoorden verenigd tot één antwoordcategorie.

werknemers met een contract korter dan zes maanden wel of geen proeftijd in hun contract hebben staan. Daarnaast wordt ontwikkeling van het aandeel kortdurende (minder dan zes maanden) en langdurende contracten (zes maanden of langer) over de periode 2006 tot en met 2018 in beeld gebracht.

Concurrentiebeding
Gedurende de jaren 2015 tot en met 2018 is in de EBB aan werknemers de volgende vraag gesteld: "Is er in uw arbeidsovereenkomst een concurrentiebeding opgenomen of weet u dat niet?" Deze vraag wordt gesteld aan respondenten die in de zes maanden voorafgaand aan de enquête met een nieuw dienstverband zijn gestart. Dit item wordt zowel voorgelegd aan werknemers met een tijdelijke als een vaste arbeidsovereenkomst.

Aanzegtermijn
Respondenten die gedurende het beantwoorden van de enquête niet langer bij de vorige werknemer in dienst zijn, krijgen een vraag voorgelegd over de aanzegtermijn. De vraag luidt: "Wanneer wist u dat uw contract niet verlengd zou worden?" Vertrokken werknemers met een tijdelijk contract die 1) niet het maximale aantal verlengingen hadden volbracht en 2) niet op eigen initiatief het dienstverband hadden verbroken, kregen voorgenoemde vraag gesteld. Deze vraag is gesteld in de jaren 2015, 2016 en 2017.

Werknemerstevredenheid
De gegevens over werknemerstevredenheid komen uit de NEA van CBS en TNO. De volgende vragen zijn aan werknemers voorgelegd:

b. "Hoe tevreden bent u over deze aspecten van uw huidige baan?" [*Niet tevreden (1), Tevreden (2), Heel tevreden (3)]*
   - Goede werkzekerheid (2008, 2010, 2012, 2014, 2015, 2016, 2017)
   - Uw dienstverband/contractvorm (vast, tijdelijk, uitzendkracht, e.d.) (2015, 2016, 2017)

c. "In hoeverre ben u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw werk?" [*Zeer ontevreden (1)* tot en met *Zeer tevreden (5)*] (2007 tot en met 2017)

Het NEA biedt tevens informatie over contractvormen, waardoor tevredenheid naar contractvorm becijferd kan worden. De data over 2018 waren voor dit onderzoek nog niet beschikbaar.

Bijlage A.3 Werkgeversenquête

Het doel van de werkgeversenquête was om een representatief inzicht te geven in aspecten als kennis, mening (tevredenheid, ervaring), motieven voor de keuze voor bepaalde arbeidsvormen, en de rol die de Wwz en andere factoren daarbij spelen. Specifiek richt de vraagstelling zich op de invloed van de Wwz op de doorstroom naar een vaste baan, de omgevingsfactoren die een rol spelen en de behoefte van werkgevers aan externe flexibiliteit. De vragenlijst is gestructureerd met grotendeels gesloten vragen (deels stellingen). Respondenten zijn personen die verantwoordelijk zijn voor het personeelsbeleid.

Het betreft een 'mixed mode'-aanpak. Een gestratificeerde steekproef is getrokken uit LISA. Gestart is met een online benadering. Circa 10 duizend werkgevers hebben een uitnodigingsbrief ontvangen met een unieke toegangscode tot de online vragenlijst. De netto-respons hierop bestond uit 985 werkgevers die tot de doelgroep behoren (minimaal twee werknemers). Dit aantal is vergroot door middel van gerichte telefonische benadering. Hierbij is 'realtime' gestuurd op de beoogde respons per stratum (sector en grootteklasse). Aanvullende respons is gerealiseerd vanuit de enquête ontslagkosten (onderdeel 2 van de Wwz-evaluatie). Dit zijn werkgevers die over ontslagkosten zijn bevraagd, maar waarbij het onderwerp ontslag niet speelt. Bij de weging is rekening gehouden met deze selectiviteit. In totaal is de totale bruikbare netto-respons 2.160 werkgevers.

Tabel 9.1 Respons werkgeversenquête

	Online	Telefonisch	Online via ontslagonderzoek	Totaal
Doelgroep onderzoek	985	263	-	1.248
Doelgroep via ontslagonderzoek	-	-	912	912
Doelgroep onderzoek	985	263	912	2.160
Geen doelgroep onderzoek (minder dan twee werknemers	88	369	-	457
Totaal	1.073	632	912	2.617

Bron: Enquête werkgevers SEO, De Beleidsonderzoekers, Mediad (2020).

Bijlage A.4 Diepte-interviews

Het doel van de diepte-interviews was om kwalitatieve informatie te verzamelen die niet of slechts gedeeltelijk via andere bronnen te verkrijgen is. Dit betreft de factoren – inclusief de Wwz – die van invloed zijn op de keuze voor bepaalde arbeidsvormen, de behoefte aan externe flexibiliteit, de invloed van de transitievergoeding op de doorstroom naar een vast contract, de proeftijd en het concurrentiebeding. De vraagstelling is geplaatst binnen de context van de personeelsstrategie, het businessmodel, de bedrijfsactiviteiten en de specifieke ontwikkelingen in de omgeving van het bedrijf (veelal sectorspecifiek). Gezocht is naar factoren achter de keuze voor bepaalde arbeidsvormen en de relatieve invloed van de Wwz.

Aan werkgevers die hebben gerespondeerd op de werkgeversenquête is gevraagd of zij bereid zijn om deel te nemen aan een vervolggesprek. Daarop zijn honderden positieve reacties gekomen. Hieruit zijn veertig personen geselecteerd. De veertig interviews zijn gespreid over de grootteklassen, sectoren en ervaring met specifieke Wwz-maatregelen. Hierbij zijn ook enkele uitzendbureaus meegenomen. De gesprekken waren in principe telefonisch, maar op verzoek van een aantal respondenten zijn ze ook deels face-to-face uitgevoerd. De uitkomsten zijn verwerkt in een matrix met uitkomsten per Wwz-maatregel.

Focusgroepen flexibele arbeid

Om inzicht te krijgen in de ervaringen van werknemers met een flexcontract zijn er focusgroepen samengesteld. In hoeverre zijn werkenden tevreden? Is dit veranderd ten opzichte van een aantal jaar geleden? Zouden ze liever een ander contracttype willen, en waarom? Wat zijn de mogelijkheden en onmogelijkheden? Hoe zeker of onzeker is hun situatie en wat vinden ze hiervan? Wat voor

contract heeft hun voorkeur in de toekomst? In de gesprekken is uitgebreid stilgestaan bij ervaringen met de doorstroom naar vast werk, of de uitstroom naar een uitkering of zzp-schap en de invloed van wet- en regelgeving daarop. Focusgroepen zijn geschikt voor het onderzoeken van de *ervaringen* van werkenden met specifieke arbeidsvormen.

Voor dit onderzoek zijn twee focusgroepen samengesteld met mensen die werken met een flexibel contract. De eerste focusgroep bestond uit zeven deelnemers die allemaal werken op basis van een oproepcontract of een tijdelijk contract. Bij de tweede focusgroep waren ook zeven deelnemers aanwezig, allen uitzendkrachten.

Het gesprek in de focusgroep gaat van algemeen (open vragen, waarbij mensen zoveel mogelijk spontaan kunnen reageren over wat echt bij hen leeft) naar specifiek. Tijdens de gesprekken is ter nadere kennismaking gesproken over de opleiding en carrière van de deelnemers. Vervolgens is gesproken over de voor- en nadelen van een flexibel contract. Daarna kwam aan de orde in welke mate de werkgever investeert in mensen met een flexibele aanstelling en de wensen omtrent het type contract van de deelnemers aan het gesprek. Ten slotte is, soms met hulp van de gespreksleider, gesproken over de veranderingen die zijn opgetreden door de invoering van de Wwz en wat de deelnemers aan de gesprekken daarvan gemerkt hebben.

De duur van elke bijeenkomst was twee uur. Het gesprek stond onder leiding van een ervaren moderator. Een onderzoeker (zittend achter een 'two-way mirror') heeft uitgebreid verslag gedaan.

seo economisch onderzoek

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