

# MONITOR PAYROLL VOOR DE DOELGROEP BANENAFSPRAAK EN NIEUW BESCHUT WERK

---

Paul de Hek

Kees Zandvliet

Arie-Jan van der Toorn

Elisa de Vleeschouwer

Aukje Smit



# COLOFON

---

**DIT IS EEN UITGAVE VAN**

**SEOR BV**

**© SEOR BV / ROTTERDAM, MEI 2021**

*Niets van deze uitgave mag op welke wijze dan ook worden verveelvoudigd zonder de voorafgaande toestemming van de uitgever en andere auteursrechthebbenden. SEOR is niet aansprakelijk voor gegevens die door derden werden verstrekt.*

# MONITOR PAYROLL VOOR DE DOELGROEP BANENAFSPRAAK EN NIEUW BESCHUT WERK

---

## CONTACTPERSOON

<b>Naam</b>	<b>Paul de Hek</b>
<b>Adres</b>	<b>Marconistraat 16 3029 AK Rotterdam</b>
<b>Telefoon</b>	<b>06 – 4205 7423</b>
<b>Email</b>	<b>dehek@seor.eur.nl</b>

# INHOUDSOPGAVE

---

<b>1</b>	<b>INLEIDING</b>	<b>4</b>
1.1	Doel van het onderzoek	4
1.2	Context	4
1.3	Beleidstheorie	6
1.4	Aanpak van het onderzoek	7
1.5	Leeswijzer van de rapportage	9
<b>2</b>	<b>SAMENVATTING BEVINDINGEN</b>	<b>11</b>
2.1	Inleiding	11
2.2	Arbeidsmarktpatronen van mensen met een arbeidsbeperking	11
2.3	Invloed van de WAB op driehoeksrelaties	14
2.4	Invloed van de WAB op arbeidsvoorwaarden, werkzekerheid, inkomen en inkomenszekerheid	16
<b>3</b>	<b>MONITOR ARBEIDSMARKTPATRONEN</b>	<b>18</b>
3.1	Inleiding	18
3.2	Gebruik van driehoeksrelaties	18
3.3	Arbeidsmarktpatronen	22
3.4	Brugfunctie naar regulier werk	25
3.5	Samenhang	28
<b>4</b>	<b>INVLOED WAB - KWANTITATIEF</b>	<b>31</b>
4.1	Inleiding	31
4.2	Samenhang tussen arbeidsmarktpatronen en de WAB	32
4.3	Invloed van de WAB op arbeidsmarktpatronen	34
<b>5</b>	<b>INVLOED WAB - KWALITATIEF</b>	<b>43</b>
5.1	Inleiding	43
5.2	Wel/niet payroll?	43
5.3	Perspectief publieke detacheerder	44
5.4	Perspectief private detacheerder	45
5.5	Perspectief inlener	46
5.6	Effecten op arbeidsvoorwaarden, werkzekerheid, inkomen en inkomenszekerheid	48
<b>I</b>	<b>DATA</b>	<b>51</b>
<b>II</b>	<b>ONDERZOEKSMETHODEN</b>	<b>60</b>
	<b>LITERATUURLIJST</b>	<b>62</b>



## INLEIDING

---

# 1 INLEIDING

---

## 1.1 DOEL VAN HET ONDERZOEK

Het doel van de opdracht is tweeledig:

A) Monitoren van de arbeidsmarktpatronen van mensen met een arbeidsbeperking met een focus op het gebruik van driehoeksrelaties.

B) Meten van de invloed van de payrollbepalingen in de WAB op de arbeidsmarktpatronen van mensen met een arbeidsbeperking en inzicht in hoeverre de doelstelling van de WAB op het gebied van stabiel inkomen, zekerheid van werk/duurzame plaatsing en het voorkomen van een drempel naar werk gerealiseerd worden.

De onderzoeksvragen zijn verder onderverdeeld in deelvragen:

### A) Arbeidsmarktpatronen van mensen met een arbeidsbeperking

A1) Hoeveel mensen met een arbeidsbeperking zijn werkzaam in driehoeksrelaties en van welke soort driehoeksrelatie maken ze gebruik?

A2) Wat is de instroom en uitstroom van mensen met een arbeidsbeperking in driehoeksrelaties en tussen verschillende vormen van driehoeksrelaties en verschillende vormen van contracttypes?

A3) Wat is de samenhang tussen bovenstaande patronen en gecontroleerd voor conjuncturele invloeden?

### B) Invloed WAB op de arbeidsmarktpatronen van mensen met een arbeidsbeperking

B1) Is er samenhang tussen de invoering van de WAB en de arbeidsmarktpatronen (A2)?

B2) In welke mate kunnen de arbeidsmarktpatronen worden toegeschreven aan de invoering van de WAB?

B3) Wat is de invloed van de payrollbepalingen in de WAB voor mensen met een arbeidsbeperking op het gebied van:

- Arbeidsvoorwaarden;
- Zekerheid van werk;
- De hoogte van de inkomens;
- De stabiliteit van de inkomens.

## 1.2 CONTEXT

De regering beoogt een nieuwe balans te brengen in de verhouding tussen vaste en flexibele arbeid. Het wil met de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) een evenwicht brengen tussen zekerheid enerzijds, en het creëren van kansen anderzijds.<sup>1</sup> Het moet voor werkgevers aantrekkelijker worden om werknemers een vast contract aan te bieden en voor werknemers met een flexibel contract moet meer zekerheid en perspectief worden geschapen. Er worden in de WAB diverse maatregelen genomen om bovenstaand doel te bereiken.

Werknemers met een vast contract hebben vaak betere arbeidsvoorwaarden en meer rechten dan werknemers met een flexibel contract. Om de balans tussen vaste en flexibele arbeidsovereenkomsten te verbeteren regelt de WAB dat de verschillen in kosten en risico's tussen vaste en een flexibele contracten

---

<sup>1</sup> VVD, CDA, D66 en CU, Regeerakkoord 2017-2019 'Vertrouwen in de toekomst', p. 22.

kleiner worden. Een onderdeel hiervan zijn verbeteringen in de rechtspositie en in de arbeidsvoorwaarden van payrollwerknemers.

Payrollen is, samen met uitzenden en detacheren, een vorm van driehoeksrelatie (kader 1.1). Payroll wil zeggen dat de werkgever zelf zijn werknemer werft (allocatiefunctie), maar deze niet zelf in dienst neemt. De werknemer wordt vervolgens via een uitzend- of payrollbedrijf op basis van een uitzendovereenkomst exclusief aan hem ter beschikking gesteld. Voor de WAB viel de payrollovereenkomst onder de regels van de uitzendovereenkomst. Met de WAB zijn aparte regels gekomen voor payrollovereenkomsten (definitie) en geldt het verlichte uitzendregime niet langer, met als doel concurrentie op arbeidsvoorwaarden middels payrolling te voorkomen.

### Kader 1.1 Definitie driehoeksrelatie

Een driehoeksrelatie wordt gedefinieerd als een relatie tussen drie partijen op de arbeidsmarkt: een arbeidskracht, een intermediair en een opdrachtgever. Wanneer de intermediair betrokken blijft bij de relatie tussen werkgever en werknemer na de match, spreken we van externe inhuur waaronder terbeschikkingstelling van arbeid. Binnen terbeschikkingstelling van arbeid zijn er 4 vormen die verschillen op het niveau van de zeggingskracht van de inlener/intermediair. Onderstaande tabel geeft deze vormen weer:

Vormen terbeschikkingstelling	Werving en selectie door de intermediair	Werving en selectie door de inlenende organisatie
Terbeschikkingstelling kan op elk gewenst moment worden beëindigd door de inlenende organisatie	Uitzenden	Payrollen
Terbeschikkingstelling kan niet op elk gewenst moment worden beëindigd door de inlenende organisatie	Detacheren	Combinatie detacheren en payrollen

Bron: *De Beleidsonderzoekers, (2020), Driehoeksrelaties: De relatie met de Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs (Waadi) en de Wet Flexibiliteit en Zekerheid (Wfz).*

Met de WAB krijgen payrollers minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden en dezelfde rechtspositie als werknemers die in dienst zijn van het bedrijf, zoals een eventuele 13e maand, vakantiedagen, verlofregelingen, scholingsregelingen, de ketenregeling van het bedrijf (bij een payrollovereenkomst geldt de cao voor uitzendkrachten niet meer), recht op dezelfde doorbetaling van loon bij ziekte als werknemers in dienst van het bedrijf.

#### Uitzondering op payrollregime voor mensen met arbeidsbeperking

Met de WAB zijn onder andere maatregelen getroffen om te voorkomen dat er bij payroll wordt geconcurrereerd op arbeidsvoorwaarden. Voor iedereen, dus ook voor mensen die alleen met ondersteuning de arbeidsmarkt betreden, moet volgens het kabinet het beginsel van gelijke beloning gelden voor hetzelfde werk op dezelfde werkvloer. Detachering en payrolling kunnen echter helpen om mensen uit de doelgroep banenafpraak en nieuw beschut werk op een reguliere werkplek aan de slag te laten gaan en aan te sluiten bij de behoefte van werkgevers. Werkgevers hebben belang bij een flexibel instrument waarbij de bureaucratie en extra begeleiding worden georganiseerd door een detacheerder. KplusV (2020) concludeert bijvoorbeeld dat de inzet op (publiek én privaat) detacheren bijdraagt aan arbeidstoeleiding van de doelgroep. In het onderzoek wordt ook nagegaan welke typen detacheringsfaciliteit in meer of mindere mate bijdragen aan de beoogde arbeidstoeleiding.<sup>2</sup> De maatregelen bij payroll in het kader van de WAB zouden kunnen leiden tot een lagere baankans voor mensen uit de doelgroep.

Om mensen met een arbeidsbeperking zekerheid en eenduidigheid van hun arbeidsvoorwaarden te kunnen bieden, kan bij cao worden afgeweken van het payrollregime. Voor werknemers die werkzaam zijn in de (oude) sociale werkvoorziening betekent dit dat de cao Wsw toegepast kan blijven worden. Deze werknemers hebben

<sup>2</sup> KplusV (2020), *Detacheren werkt! Eindrapport Verkenning detacheringsvarianten*, onderzoek in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, KplusV, Arnhem, 31 maart.

recht op arbeidsvoorwaarden van de cao Wsw, voor zover deze cao van toepassing is. Werknemers uit de doelgroep banenafspraken en nieuw beschut werk zijn, vanwege het ontbreken van een cao beschut werk/banenafspraken, niet opgenomen in de uitzondering op het payrollregime. De arbeidsvoorwaarden van deze werknemers zijn in geval van payroll conform de WAB. Maar ook voor deze groep is een uitzondering bij cao mogelijk gemaakt. Deze uitzondering treedt in werking indien een cao wordt gesloten voor deze doelgroep.<sup>3</sup>

Door de uitzondering op het payrollregime voor mensen in de (oude) sociale werkvoorziening ontstaat er ook een verschil tussen deze Wsw'ers en de andere mensen in de doelgroep banenafspraken en nieuw beschut werk. Voor de tweede groep zullen de mogelijke (negatieve) effecten op payrollrelaties naar verwachting sterker zijn dan voor de eerste groep.

### 1.3 BELEIDSTHEORIE

Om goed zicht te krijgen op de effecten van de payrollmaatregelen op de doelgroep banenafspraken en nieuw beschut werk, is het van belang om een duidelijk overzicht te hebben van de payrollmaatregelen binnen de WAB, het beoogde doel en de verwachte effecten voor verschillende deelgroepen op de arbeidsmarkt.

#### Maatregelen

- Allereerst is er een definitie van payrollovereenkomsten opgenomen in de wet, waardoor payroll niet langer onder het lichtere arbeidsrechtelijk regime van de uitzendovereenkomst valt.
- Payrollers krijgen dezelfde rechtspositie als werknemers die werken in dienst van de inlener.
- Daarnaast krijgen ze recht op dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden (salaris, vakantiegeld, scholingsregelingen, verlofregelingen, prestatiebeloning, dertiende maand, vakantiedagen en andere arbeidsvoorwaarden).
- Recht op een adequate pensioenregeling per 1 januari 2021.

#### Beoogd doel

- Meer zekerheid scheppen voor de payrollwerknemer.
- Voorkomen van concurrentie op arbeidsvoorwaarden door werkgevers en dat payrolling leidt tot minder goede arbeidsvoorwaarden voor de payrollwerknemer.
- Het ontzorgende karakter van payroll behouden.

#### Verwachte (theoretische) effecten

- Voor een werkgever stijgen de kosten van een payrollovereenkomst, waardoor deze minder aantrekkelijk wordt. Dit kan leiden tot een vermindering van het aantal payrollovereenkomsten.
- Voor werknemers wordt een payrollovereenkomst aantrekkelijker. Daarbij kan een duidelijke definitie van payrolling in de wet ervoor zorgen dat werkgevers weten waar ze aan toe zijn, en eerder deze overeenkomst aan durven te gaan. Dit kan een positief effect hebben op het aantal payrollovereenkomsten.
- Daarnaast betekenen de payrollbepalingen voor organisaties uit de collectieve sector dat de eigen cao moet worden toegepast. Wanneer een uitzend-cao niet langer kan worden toegepast neemt de mogelijkheid tot het bieden van tijdelijke contracten af van 5,5 jaar tot 2 of 3 jaar. Dit kan aan de ene kant leiden tot meer contractbeëindigingen, maar aan de andere kant ook tot meer vaste dienstverbanden (in plaats van tijdelijke dienstverbanden).

Voor de doelgroep banenafspraken en nieuw beschut werk wordt gevreesd dat de payrollbepaling een negatief effect zou kunnen hebben op de baankansen van deze groep.<sup>4</sup> Deze groep heeft een kwetsbaardere positie op de arbeidsmarkt en werkt vaak in flexibele arbeidsrelaties. Mogelijk zal het eerstgenoemde effect, een

---

<sup>3</sup> Op 10 februari 2021 is er een akkoord gesloten over 'Aan de Slag', de eerste cao voor mensen met een arbeidsbeperking. De cao geldt voor werknemers met een dienstverband bij een publieke organisatie die is belast met de uitvoering van de Participatiewet. Wanneer de leden van de betrokken organisaties (VNG, Cedris en vakbonden) akkoord gaan, wordt de cao op 1 juli 2021 van kracht.

<sup>4</sup> Zie Motie Nijkerken-de Haan c.s. over het effect van de payrollbepalingen op de doelgroep 'banenafspraken en beschut werk'



verhoging van de kosten voor payroll, voor de doelgroep overheersen, wat zou betekenen dat deze mensen minder vaak worden aangenomen c.q. eerder worden ontslagen. Dit is een hypothese die we in deze studie zullen toetsen.

## 1.4 AANPAK VAN HET ONDERZOEK

### Onderzoekspopulatie

Het onderzoek richt zich op mensen met een arbeidsbeperking, die deel zijn van de doelgroep banenafpraak of (nieuw) beschut werk. Het sociaal akkoord van 2013 bevatte onder andere de afspraak dat werkgevers zich zouden inspannen om extra banen bij reguliere werkgevers te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze afspraak is vervolgens geformaliseerd in de 'Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten', die op 1 mei 2015 van kracht werd. De extra banen zijn bedoeld voor mensen die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. De **doelgroep banenafpraak** bestaat uit:

- Mensen die onder de Participatiewet vallen en die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen;
- (Voormalige) leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en praktijkonderwijs (pro) die zich schriftelijk hebben aangemeld bij UWV;
- Mensen met een Wsw-indicatie (sociale werkvoorziening);
- Wajongers met arbeidsvermogen;
- Mensen met een Wiw-baan of ID-baan;
- Mensen met een medische beperking die is ontstaan voor hun 18e verjaardag of tijdens hun studie, die werken, die zonder een voorziening geen WML (wettelijk minimumloon) kunnen verdienen, maar met een voorziening wel.

Sinds de komst van de Participatiewet op 1 januari 2015 kunnen gemeenten beschut werk inzetten voor mensen die uitsluitend mogelijkheden hebben om te werken in een dienstbetrekking in een beschutte omgeving en onder aangepaste omstandigheden.<sup>5</sup> Tot de **doelgroep (nieuw) beschut werk** behoren mensen met arbeidsvermogen die (nog) niet in een reguliere baan kunnen werken, ook niet met extra begeleiding en ondersteuning. Zij hebben uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.

### Data

Voor het in kaart brengen van de arbeidsmarktpatronen, en voor een deel van de effectmeting maken we gebruik van microdata binnen de Remote Access-omgeving van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). We gebruiken informatie over wie in het doelgroepregister vallen en over baangegevens van werknemers in Nederland (Polisadministratie).

Op basis van informatie over arbeidscontracten (code voor de aard van de arbeidsverhouding) kan bepaald worden of iemand een uitzendkracht is, werkt op basis van payroll<sup>6</sup> of een 'reguliere' baan heeft. Hierbij definiëren we reguliere banen als alle banen van werknemers waarbij er geen sprake is van een driehoeksrelatie.<sup>7</sup> Detachering is niet in de wet gedefinieerd en de WAB brengt daar geen verandering in. Arbeidsrechtelijk gezien, valt detacheren onder uitzenden. Ook in de CBS-microdata is detacheren geen aparte

---

<sup>5</sup> Met de inwerkingtreding van de Participatiewet is per 1 januari 2015 de toegang tot de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) afgesloten voor nieuwe instroom.

<sup>6</sup> Payrolling wordt vanaf 2017 als aparte categorie onderscheiden in de Polisadministratie. Het CBS gaf aan dat dit pas vanaf 2018 meer betrouwbare informatie oplevert, waardoor wij gekozen hebben om de data vanaf 2018 te gebruiken.

<sup>7</sup> Dit zijn voor het overgrote deel banen waarin sprake is van een arbeidsovereenkomst. Dit is een overeenkomst, waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten. Verder zitten er nog een klein aantal mensen in een publiekrechtelijke aanstelling of een opting-in regeling.

categorie, maar valt het onder uitzenden (zie kader 1.1). In dit onderzoek onderscheiden we dus twee soorten driehoeksrelaties: payrollen en uitzenden (inclusief detacheren).

De verschillende soorten arbeidsrelaties die we hier onderscheiden, payroll, uitzend en reguliere baan, bevatten zowel de contracten voor bepaalde als voor onbepaalde tijd.

Deze indeling in payroll, uitzend en reguliere baan kunnen we helaas niet maken voor mensen met een Wsw-indicatie. Een van de coderingen binnen de aard van de arbeidsverhouding is namelijk 'Wet sociale werkvoorziening (WSW)'. Dat betekent dat we van Wsw'ers die werken niet het soort arbeidsrelatie weten.

Op basis van de grondslagcodes in het doelgroepregister bepalen we tot welke subdoelgroep mensen behoren. Regelmatig komt het voor dat personen in het doelgroepregister meer dan één grondslag hebben. Om te bepalen in welke subdoelgroep mensen ingedeeld worden, gebruiken we een vertaaltabel die ook door UWV gebruikt wordt om mensen in te delen (Tabel 1.1).

De personen in de Participatiewet zijn verder onderverdeeld in Vso/pro, Participatiewet en Praktijkroute, volgens de hiërarchie:

- Vso/pro
- Participatiewet
- Praktijkroute

**Tabel 1.1: Indeling doelgroepen**

Doelgroepen vertaaltabel UWV	Doelgroepen Monitor payroll
Beschut werk (participatiewet)	Nieuw beschut werk
Participatiewet	Participatiewet
oWajong	Wajong
Studieregeling nWajong	Wajong
Werkregeling nWajong	Wajong
Wajong (o en nWajong) én Wsw-begeleid werk	Wajong
Wsw indicatie, geen plaatsing	WSW
Wsw-detachering	WSW
Wsw-detachering én Wajong of Wiw/ID	WSW
Wsw-begeleid werk	WSW
Wsw-beschut werk	WSW
Wiw/ID (excl. combinatie Wajong/Wsw)	Wiw/ID

## Methoden en technieken

Voor dit rapport hebben we gebruik gemaakt van een sequentie- en clusteranalyse. Bij een sequentieanalyse worden alle individuele patronen van personen geordend zodat er een totaalbeeld ontstaat van deze patronen. Bij een sequentieanalyse wordt er allereerst een set aan verschillende 'statussen' gedefinieerd. In dit onderzoek worden deze statussen ingevuld door het type contract: payroll, uitzend, regulier werk, en geen werk. Wanneer de juiste statussen gedefinieerd zijn, worden er sequenties gemaakt. Een sequentie is een opeenvolging van verschillende statussen voor een bepaald persoon. Deze sequenties worden voor alle personen in de doelgroep worden bepaald.

Vervolgens hebben we op basis van deze sequenties een clusteranalyse toegepast. Bij de clusteranalyse zijn de sequenties die sterk op elkaar lijken gegroepeerd. De indeling gebeurt op zodanige manier dat de verschillen tussen de sequenties **binnen** een cluster zo **gering** mogelijk zijn, en dat de verschillen tussen de sequenties **tussen** de clusters zo **groot** mogelijk zijn. Zodoende ontstaan er groepen die dezelfde patronen hebben doorlopen. Vervolgens wordt een beschrijvende analyse gedaan van de geclusterde groepen: in welke sectoren is men actief, tot welke subdoelgroep behoort men, et cetera.

Verder maken we gebruik van een difference-in-differences model. Deze methode vergelijkt de verschillen voor en na een interventie bij de *treatment* groep (de groep waarop een bepaalde interventie van toepassing

is, in dit onderzoek de maatregelen die gelden met de WAB) met de verschillen voor en na de interventie bij de *controle* groep (een groep waarop de interventie niet van toepassing is). Door deze verschillen te combineren, kunnen we zowel controleren voor constante factoren als voor factoren die variëren over de tijd. Bijlage II geeft een uitgebreidere beschrijving van bovenstaande technieken.

### Bronnen interviews

De uitkomsten van het onderzoek zijn gebaseerd op drie interviews met koepelorganisaties (Cedris, ABU en De Normaalste Zaak), zes interviews met publieke detacheerders, vijf interviews met private detacheerders en zes interviews met inleners. Waar nodig zijn onderliggende documenten en literatuur geraadpleegd (zie literatuurlijst).

## 1.5 LEESWIJZER VAN DE RAPPORTAGE

Het rapport is als volgt ingedeeld. Hoofdstuk 2 bevat een samenvattend overzicht van de bevindingen. Deze worden in de hoofdstukken daarna verder uitgewerkt. Hoofdstuk 3 bevat een beschrijving van het gebruik van driehoeksrelaties bij mensen met een arbeidsbeperking, de arbeidsmarktpatronen en de samenhang daartussen. Hoofdstuk 4 gaat in op de invloed van de payrollbepalingen die gelden met de WAB op de (veranderde) arbeidsmarktpatronen. Hoofdstuk 5 gaat verder in op de invloed van de payrollbepalingen in de WAB voor mensen in de doelgroep op arbeidsvoorwaarden, zekerheid van werk, hoogte en stabiliteit van inkomen.



## SAMENVATTING BEVINDINGEN

---

## 2 SAMENVATTING BEVINDINGEN

---

### 2.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk vatten we de belangrijkste bevindingen samen die het onderzoek heeft opgeleverd en die in de drie hoofdstukken hierna verder worden uitgewerkt. Eerst bespreken we de bevindingen over de arbeidsmarktpatronen van mensen met een arbeidsbeperking (deel A van het onderzoek). Daarna geven we de bevindingen weer over de invloed van de payrollbepalingen die gelden met de WAB op het gebruik van driehoeksrelaties en de invloed hiervan voor mensen in de doelgroep op arbeidsvoorwaarden, zekerheid van werk, hoogte en stabiliteit van inkomen (deel B van het onderzoek).

#### Hoofdconclusies

De uitkomsten van de analyses zijn met veel onzekerheden omgeven. Dit heeft te maken met registratieproblemen, de onmogelijkheid van een controlegroep die volledig is uitgezonderd van invloeden van de WAB, en de rol van de coronacrisis en seizoensinvloeden. Door databeperkingen en het ontbreken van een zuivere controlegroep is het ook niet mogelijk de effecten van de payrollmaatregelen te isoleren van de andere maatregelen in de WAB. De bevindingen worden daarom gerelateerd aan (de maatregelen in) de WAB, en niet alleen aan de payrollbepalingen.

Ondanks de onzekerheden wijzen de bevindingen vanuit verschillende perspectieven dezelfde richting op. De ingevoerde maatregelen met de WAB hebben bij mensen in de doelgroep die werkzaam zijn in driehoeksrelaties geleid tot een daling in het gebruik van driehoeksrelaties. Een deel van de mensen die hierdoor niet meer in driehoeksrelaties werken, werkt in een reguliere baan en een ander deel is werkloos geworden.

De daling in het gebruik van driehoeksrelaties binnen de doelgroep is kleiner dan de daling in het gebruik van driehoeksrelaties buiten de doelgroep. Personen binnen de doelgroep worden daarbij wel harder geraakt op het gebied van werkloosheid. Buiten de doelgroep krijgt men – relatief ten opzichte van de mensen binnen de doelgroep – vaker een reguliere baan en wordt men minder vaak werkloos.

### 2.2 ARBEIDSMARKTPATRONEN VAN MENSEN MET EEN ARBEIDSBEPERKING

#### Hoeveel personen uit de doelgroep zijn werkzaam in de verschillende soorten van driehoeksrelaties?

Een deel van de mensen met een arbeidsbeperking is werkzaam in driehoeksrelaties. In de periode van 2018 tot en met september 2020 is dit gemiddeld ruim 14 procent van de doelgroep banenafpraak en nieuw beschut werk. Het grootste deel van degenen die werkzaam zijn in driehoeksrelaties, 10,5 procent van de totale doelgroep, zijn mensen met een Wsw-indicatie. Van deze groep kunnen we niet bepalen welk soort driehoeksrelatie zij hebben.<sup>8</sup> Voor de rest van de groep geldt dat het grootste deel werkt als uitzendkracht: gemiddeld 3,4 procent van de doelgroep. De rest (0,4 procent van de doelgroep) werkt als payroller. Het aandeel mensen met een uitzendbaan of payrollverhouding ligt daarmee hoger dan binnen de gehele beroepsbevolking, waar 2,8 procent een baan binnen de uitzendbranche heeft.<sup>9</sup>

In de periode 2018-2019 is er voor mensen in de doelgroep (met uitzondering van mensen met een Wsw-indicatie) een lichte toename in het aandeel driehoeksrelatie. Ook zijn er in deze periode relatief steeds meer

---

<sup>8</sup> Dat zij in een driehoeksrelatie werken, herleiden we uit de combinatie van werk hebben en grondslag 'WSW-detachering'. Of hierbij sprake is van uitzenden of payrollen is niet bekend.

<sup>9</sup> Het gaat dan om uitzendbureaus, uitleenbureaus, arbeidsbemiddeling en payrollbedrijven (SBI-code 78). Bron: [CBS StatLine \(2021\)](#). [Werkzame beroepsbevolking; positie in de werkring](#).

mensen met een reguliere baan<sup>10</sup> en steeds minder mensen zonder baan. Vanaf januari 2020 is er een tegengestelde beweging te zien: de aandelen mensen met reguliere banen en driehoeksrelaties nemen gemiddeld af<sup>11</sup> en het aandeel mensen zonder baan neemt toe. Dit kan verschillende oorzaken hebben, zoals de invoering van de WAB, de coronacrisis (vanaf maart/april) of seizoenseffecten (rond januari verliest een relatief groot deel van de mensen hun baan).

**Tabel 2.1**    **Overzicht arbeidsrelaties\***

Periode	A Geen baan	B Reguliere baan	C Driehoeksrelatie (D+E+F)	D Uitzendbaan	E Payroll	F Wsw-detachering**	G Wsw-overig**	H Totaal
2018	42,7%	24,9%	14,9%	3,3%	0,4%	11,2%	17,4%	273.702
2019	42,2%	27,6%	14,3%	3,7%	0,4%	10,3%	15,8%	282.704
2020***	43,6%	28,1%	13,5%	3,2%	0,5%	9,7%	14,8%	283.547
<b>Totaal</b>	<b>42,8%</b>	<b>26,8%</b>	<b>14,3%</b>	<b>3,4%</b>	<b>0,4%</b>	<b>10,5%</b>	<b>16,1%</b>	

\* De arbeidsrelaties bevatten zowel tijdelijke als vaste contracten.

\*\* Berekend op basis van Wsw'ers met werk (code aard arbeidsverhouding = 10) die in de subdoelgroep 'WSW-detachering' (grondslag 24) vallen.

\*\*\* Op basis van eerste negen maanden.

Binnen de twee verschillende vormen van driehoeksrelaties, payroll en uitzend, zijn in de observatieperiode ook ontwikkelingen te zien. De opvallendste ontwikkeling is de, vrij plotselinge, stijging in het aandeel payroll in januari 2020, het moment dat de WAB in werking trad. Op basis van de WAB ligt een daling van het aandeel payroll meer voor de hand, omdat payroll door de payrollbepalingen duurder is geworden voor werkgevers. Uit de interviews komt naar voren dat er door de WAB een duidelijke definitie geformuleerd is voor payroll, die daarvoor ontbrak; in de oude situatie werd payroll soms detachering of uitzend genoemd of omgekeerd. Bijvoorbeeld intra-concern detacheringen moeten op basis van de WAB worden beschouwd als payroll. Het lijkt er daarom op dat deze stijging vooral is veroorzaakt door een verbeterde registratie van de verschillende vormen van driehoeksrelaties.

In de loop van de tijd (2018 – 2020) is het aandeel vaste contracten gestegen, ten koste van het aandeel tijdelijke contracten. De grootste toename vindt plaats vanaf 2020, na de invoering van de WAB. Vooral binnen payroll is een sterke stijging in het aandeel van de vaste contracten zichtbaar. Door de registratieproblemen rondom payroll geeft dit mogelijk wel een vertekend beeld. Het aandeel vaste contracten blijft beperkt voor uitzendbanen.

Een deel van de stijging in het aandeel vaste contracten kan mogelijk verklaard worden door de lagere WW-premie voor contracten van onbepaalde tijd. Deze geeft een financiële prikkel voor werkgevers om werknemers eerder een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden. Daarnaast betekenen de payrollbepalingen voor organisaties uit de collectieve sector dat de eigen cao moet worden toegepast. Uit de interviews blijkt dat in deze organisaties als gevolg hiervan de duur van tijdelijke dienstverbanden voor de doelgroep is verkort van 5,5 jaar volgens de uitzend cao tot 2 jaar op basis van de eigen cao. Dit kan aan de ene kant leiden tot meer contractbeëindigingen, maar aan de andere kant ook tot meer vaste dienstverbanden.

### Welke arbeidsmarktpatronen kunnen we onderscheiden?

Het betreft hier arbeidsmarktpatronen van mensen binnen het doelgroepregister (inclusief beschut werk), die in de periode van 2018 tot en met juni 2020 ooit een keer hebben gewerkt in driehoeksrelaties. Grofweg zijn er vijf clusters te onderscheiden op basis van hun arbeidsmarktpatroon in deze periode (relatieve grootte van de clusters tussen haakjes):

<sup>10</sup> Dit betreft een werknemersbaan waarin geen sprake is van een driehoeksrelatie.

<sup>11</sup> Vanaf januari 2020 is er een lichte daling in het aandeel reguliere banen ten opzichte van december 2019. Wel ligt het gemiddelde aandeel reguliere banen in de eerste negen maanden van 2020 nog boven het gemiddelde aandeel in 2019 (tabel 2.1).

1. *Geen baan*: het grootste deel van de tijd werkloos (36%)
2. *Reguliere baan*: het grootste deel van de tijd werkzaam in een reguliere baan (27%)
3. *Uitzendbaan*: het grootste deel van de tijd werkzaam als uitzendkracht of gedetacheerde (20%)
4. *Payroll*: het grootste deel van de tijd werkzaam in een payrollrelatie (2%)
5. *Wisselaars*: wisselen tussen werkloosheid, reguliere baan, uitzendbaan en/of payroll; dit is de groep die niet in een van de andere clusters valt en dus geen dominante status heeft (15%)

Er zijn verschillen in arbeidsmarktpatronen tussen (clusters van) sectoren. Een arbeidsmarktpatroon met overwegend uitzendwerk komt – naast de uitzendbranche – het meest voor in de sector transport. Het cluster *payroll* zien we vooral vaker dan gemiddeld terug in de sectoren onderwijs en openbaar bestuur. In deze sectoren komt ook het cluster *reguliere baan* vaak voor. Datzelfde cluster zien we daarnaast veel terug bij de sectoren zorg en welzijn, handel en bouw en hout.

Ook zijn er verschillen tussen subdoelgroepen van mensen met een arbeidsbeperking. De subdoelgroepen nieuw beschut werk en praktijkroute wijken het meeste af van andere subdoelgroepen. Relatief veel mensen met een beschikking nieuw beschut werk zitten in het cluster *payroll*. De clusters *geen baan* en *uitzendbaan* komen minder voor binnen deze groep. Voor mensen die via de praktijkroute zijn ingestroomd in het doelgroepregister is het cluster *geen baan* relatief klein en het cluster *uitzendbaan* relatief groot.

Ook op andere kenmerken, zoals leeftijd, opleidingsniveau en migratieachtergrond, zijn er verschillen tussen clusters zichtbaar.

Er zijn een aantal indicaties die wijzen op een brugfunctie van driehoeksrelaties naar regulier werk. Zo vinden we in de arbeidsmarktpatronen directe overgangen van driehoeksrelaties naar reguliere banen. Dit zien we ook terug in de transitiekansen tussen verschillende situaties. Een regressieanalyse (waarbij we controleren voor verschillende persoonskenmerken en de conjunctuur) laat zien dat de kans dat iemand uit de doelgroep een reguliere baan vindt, groter is als hij of zij een driehoeksrelatie heeft gehad. Er zijn dus aanwijzingen voor een brugfunctie naar regulier werk. We kunnen echter niet met zekerheid vaststellen dat een driehoeksrelatie voor iedereen een geschikte weg is naar regulier werk. Mogelijk is er sprake van een selectie-effect, waarbij de groep met een driehoeksrelatie al een gunstigere uitgangspositie heeft op de arbeidsmarkt. Verder blijkt dat het hebben van regulier werk, waaronder ook tijdelijke contracten vallen, niet noodzakelijkerwijs betekent dat de arbeidsmarktpositie stabiel is; ook dan is de kans dat iemand zijn of haar baan verliest vrij groot.

### Wat is de samenhang tussen de arbeidsrelaties?

Uit de analyse van de samenhang tussen de verschillende vormen van arbeidsrelaties blijkt dat het aandeel personen in payroll geen samenhang vertoont met de aandelen in uitzend of reguliere baan. Dit geeft aan dat het aandeel payroll, buiten de conjuncturele ontwikkelingen (waarvoor in de analyses is gecontroleerd), niet door dezelfde factoren beïnvloed wordt als de andere vormen van arbeidsrelaties.

**Figuur 2.1 Samenhang arbeidsrelaties**

	Payroll	Uitzend	Reguliere baan	Geen baan
Payroll				
Uitzend			—	—
Reguliere baan		—		—
Geen baan		—	—	

*Toelichting: Een ‘-’ of ‘+’ geeft een negatieve of positieve samenhang weer, het ontbreken van een teken geeft aan dat er geen (significante) samenhang is.*

Figuur 2.1 laat de samenhang zien tussen de verschillende vormen van arbeidsrelaties – payroll, uitzend, reguliere baan en geen baan. Uitzend, reguliere baan en geen baan vertonen onderling een negatieve samenhang: een toename van de ene vorm gaat gepaard met een afname in de andere vormen. Tussen de twee vormen van driehoeksrelaties – payroll en uitzend – is er geen samenhang. Ook is er geen samenhang tussen payroll en reguliere baan en tussen payroll en geen baan.

## 2.3 INVLOED VAN DE WAB OP DRIEHOEKSRELATIES

De uitkomsten van de analyses zijn met veel onzekerheden omgeven:

- Met de WAB zijn aparte regels gekomen voor payrollovereenkomsten. Pas met de WAB is er daarom duidelijkheid gekomen over het verschil tussen de contractsoorten payroll en uitzend. Hierdoor zijn de aantallen payroll en uitzend vanaf 2020 niet goed vergelijkbaar met de aantallen in 2018 en 2019. Ook kloppen de cijfers rondom contractsoort en type door opstartproblemen vooral in januari 2020 nog niet volledig. Het effect van de registratie zal naar verwachting vooral een verschuiving van de ene vorm van een driehoeksrelatie naar een andere vorm betekenen. Doordat alle driehoeksrelaties in de analyses bij elkaar genomen worden, wordt dit ‘registratie-effect’ zoveel mogelijk geneutraliseerd. Het effect van de WAB op payroll afzonderlijk is hierdoor niet te bepalen.
- Omdat de WAB voor iedereen geldt, is het niet mogelijk een controlegroep te vormen die volledig is uitgezonderd van invloeden van de WAB. Om het effect op het gebruik van driehoeksrelaties te bepalen, wordt de groep die gebruikmaakt van driehoeksrelaties vergeleken met de groep die niet heeft gewerkt in een driehoeksrelatie. De aanname die we hier maken is dat de maatregelen in de WAB meer invloed hebben, in termen van type arbeidsrelatie, op personen die hebben gewerkt in een driehoeksrelatie dan op personen die nooit in een driehoeksrelatie hebben gewerkt. Het is echter niet uit te sluiten dat de WAB ook invloed kan hebben op mensen in regulier werk.
- Naast de invoering van de WAB spelen er in diezelfde periode nog andere zaken een rol, zoals de coronacrisis en seizoenseffecten (vooral rond januari verliest een relatief groot deel van de mensen hun baan). Hoewel voor deze effecten op verschillende manieren wordt getracht te controleren, blijft het onzeker in hoeverre de verschillende methoden hierin slagen.

Desondanks wijzen de bevindingen vanuit verschillende perspectieven dezelfde richting op. Deze bevindingen geven aan dat de ingevoerde maatregelen met de WAB voor mensen in de doelgroep hebben geleid tot een daling in het gebruik van driehoeksrelaties. Maar deze daling is kleiner dan de daling in het gebruik van driehoeksrelaties buiten de doelgroep. Personen in de doelgroep worden daarbij wel harder geraakt op het gebied van werkloosheid. Binnen de doelgroep gaat een lager gebruik van driehoeksrelaties gepaard met meer reguliere banen, maar ook meer werkloosheid. Buiten de doelgroep krijgt men – relatief ten opzichte van de mensen binnen de doelgroep – vaker een reguliere baan en wordt men minder vaak werkloos.

Hieronder geven we kort weer hoe we tot deze bevindingen zijn gekomen. De uitgebreide beschrijving hiervan is te vinden in de hoofdstukken 3 tot en met 5.

### Arbeidsmarktpatronen zijn veranderd

De arbeidsmarktpatronen zijn veranderd sinds de invoering van de WAB. Het aandeel mensen met driehoeksrelaties is gedaald. Ook is het aandeel mensen met een reguliere baan gedaald en het aandeel mensen zonder baan gestegen. De kansen op een baan in (het eerste deel van) 2020 zijn dus gedaald.<sup>12</sup> Deze ontwikkelingen lijken al enige tijd voor invoering van de WAB ingezet.<sup>13</sup>

Bovenstaande bevindingen geven aan dat er veranderingen zijn opgetreden. Maar op basis van de onderliggende analyses kan nog niets gezegd worden over de oorzaken van deze veranderingen. Het is niet uit te sluiten dat deze veranderingen ook plaats gevonden zouden hebben als de WAB niet was ingevoerd. In

<sup>12</sup> Een deel van de daling in de kansen op een baan is waarschijnlijk het gevolg van de coronacrisis. Maar omdat de daling ook al voor aanvang van de coronacrisis zichtbaar is, is dit zeker niet de enige oorzaak.

<sup>13</sup> Ontwikkelingen die voor invoering van de WAB zijn ingezet hoeven niet te betekenen dat de WAB hierop geen invloed heeft gehad. Deze ontwikkelingen zijn mogelijk ingezet als anticipatie op de invoering van de WAB.



de vervolganalyses is getracht de invloed van de maatregelen in de WAB te isoleren van mogelijke andere oorzaken.

### De WAB heeft mogelijk geleid tot een verschuiving van arbeidsmarktpatronen

Er zijn indicaties dat de ingevoerde maatregelen met de WAB tot een verschuiving van arbeidsmarktpatronen voor mensen in de doelgroep hebben geleid. Personen in de doelgroep die werken (of hebben gewerkt) in een driehoeksrelatie hebben mogelijk door de WAB

- minder vaak een driehoeksrelatie
- vaker een reguliere baan
- vaker geen baan

Deze effecten zijn gebaseerd op een vergelijking tussen personen in de doelgroep die in de periode voorafgaand aan de WAB hebben gewerkt in een driehoeksrelatie (de *treatment* groep, ca. 28.000 personen) en vergelijkbare personen in de doelgroep die in die periode wel hebben gewerkt, maar niet in een driehoeksrelatie.<sup>14</sup>

Op basis van de beleidstheorie (zie hoofdstuk 1) is een daling van het aandeel mensen in driehoeksrelaties ook niet onaannemelijk, gezien de hogere kosten voor werkgevers die met de payrollbepalingen gepaard gaan.

Verder vinden we dat de daling in het aandeel driehoeksrelaties in de doelgroep (die werken of hebben gewerkt in een driehoeksrelatie) kleiner is dan de daling in een groep met vergelijkbare personen in Nederland die niet in de doelgroep vallen (en ook werken of hebben gewerkt in een driehoeksrelatie). Zoals ook uit de interviews naar voren komt, willen werkgevers ook om maatschappelijke redenen banen beschikbaar stellen voor de doelgroep. En voor private werkgevers is “ontzorgen” via inschakeling van een externe detacheerder voor deze doelgroep een belangrijke reden voor inhuur.

Maar ondanks deze kleinere daling in het gebruik van driehoeksrelaties, is de toename (in procentpunten) in de werkloosheid van de mensen in de doelgroep groter. De toename (in procentpunten) in het aandeel reguliere baan van de mensen in de doelgroep is dus kleiner dan die van vergelijkbare personen in Nederland.

### Aandachtspunten

Bij deze resultaten moeten we benoemen dat ze deels beïnvloed kunnen zijn door veranderingen in registraties door de WAB. Op basis van contacten met het CBS en interviews onder detacheerder en inleners weten we dat er na invoering van de WAB op een andere manier met registratie van verschillende typen driehoeksrelaties om wordt gegaan. Met de WAB is er een duidelijke definitie gekomen van het verschil tussen payroll en uitzend. CBS heeft ook aangegeven dat de cijfers rondom contractsoort en type met name in januari 2020 nog niet volledig kloppen. Dit zal in de loop van het jaar worden aangepast. Het effect van de registratie zal naar verwachting vooral een verschuiving van de ene vorm van een driehoeksrelatie naar een andere vorm betekenen. Doordat wij in onze analyses alle driehoeksrelaties bij elkaar nemen, wordt dit ‘registratie-effect’ zoveel mogelijk geneutraliseerd. Het effect van de WAB op payroll afzonderlijk is hierdoor helaas niet te bepalen.

Omdat de WAB voor iedereen geldt, is het niet mogelijk een controlegroep te vormen die volledig is uitgezonderd van invloeden van de WAB.<sup>15</sup> Om het effect op het gebruik van driehoeksrelaties te bepalen, wordt de groep die gebruikmaakt van driehoeksrelaties vergeleken met de groep die niet heeft gewerkt in een driehoeksrelatie. De aanname die we hier maken is dat de maatregelen in de WAB meer invloed hebben, in termen van type arbeidsrelatie, op personen die hebben gewerkt in een driehoeksrelatie dan op personen die nooit in een driehoeksrelatie hebben gewerkt. Het is echter niet uit te sluiten dat de WAB ook invloed kan hebben op mensen in regulier werk.

---

<sup>14</sup> Personen zijn vergelijkbaar in de zin dat personen die hebben gewerkt in driehoeksrelaties een-op-een zijn gematched op basis van verschillende kenmerken met personen in de controlegroep (zie hoofdstuk 4).

<sup>15</sup> De WSW-groep voldoet deels aan deze voorwaarde, omdat deze groep is uitgezonderd voor het payrollregime in de WAB. Maar de data laat het niet toe om de arbeidsmarktpatronen voor de WSW-groep gedetailleerd te volgen, waardoor deze vergelijking niet mogelijk is.

De coronacrisis en de aanwezigheid van seizoenseffecten bemoeilijken het schatten van het effect van de WAB. We hebben daarom meerdere modellen gebruikt om het effect te schatten. De modellen verschillen van elkaar in de manier waarop gecontroleerd wordt voor seizoenseffecten en de coronaperiode. Zo is gecontroleerd voor seizoenseffecten waarbij de effecten wel of niet anders doorwerken voor de treatment groep dan voor de controlegroep. Voor de coronacrisis is gecontroleerd met behulp van conjunctuurindicatoren, een gemiddeld corona-effect en door het in zijn geheel weglaten van de coronaperiode. Hoewel de modellen wat betreft de effecten wel allemaal dezelfde richting op wijzen, zijn er wel verschillen tussen de hoogtes van de effecten.

## **2.4 INVLOED VAN DE WAB OP ARBEIDSVOORWAARDEN, WERKZEKERHEID, INKOMEN EN INKOMENSZEKERHEID**

Via interviews is nagegaan in hoeverre de doelstellingen van de WAB – meer zekerheid in termen van stabiel inkomen, zekerheid van werk, duurzame plaatsing, zonder dat er een drempel naar werk ontstaat – gerealiseerd worden. Hierbij onderzoeken we de invloed van de payrollbepalingen in de WAB voor mensen in de doelgroep op arbeidsvoorwaarden, zekerheid van werk, hoogte en stabiliteit van inkomen.

Dit onderdeel van het onderzoek is bedoeld voor verdiepend inzicht in de gevolgen van de WAB, en dan in het bijzonder de gevolgen van de payrollbepalingen voor de doelgroep. Inleners en detacheerders uit de private en collectieve sector zijn in de interviewronde betrokken, waardoor al deze invalshoeken zijn meegenomen, maar de interviews zijn niet representatief. Door de diversiteit aan in beschouwing genomen situaties is het niet mogelijk om eenduidige en representatieve antwoorden te formuleren op de gestelde onderzoeksvraag. Via verschillende voorbeelden wordt in hoofdstuk 5 een indruk gegeven van de betekenis van de verschillende contextfactoren voor de effecten op de genoemde elementen (arbeidsvoorwaarden, werkzekerheid, inkomen en inkomenszekerheid).

De effecten van de payrollbepalingen in de WAB voor de doelgroep Participatiewet in termen van arbeidsvoorwaarden, werkzekerheid, inkomen en inkomenszekerheid zijn divers en sterk afhankelijk van de eveneens diverse (arbeidsrechtelijke) positie van werkenden voorafgaand aan de invoering van de WAB en de beleidskeuzes van detacheerders en inleners. Dezelfde uitgangspositie voorafgaand aan de WAB kan daardoor een ander effect hebben voor de doelgroep.

Belangrijke elementen in de keuzes van betrokken partijen hebben te maken met (a) het voldoen aan de wettelijke vereisten, (b) behoud van zoveel mogelijk zekerheid voor de doelgroep in alle opzichten en (c) de kosten, zowel voor de inlener als de detacheerder.



## MONITOR ARBEIDSMARKTPATRONEN

---

## 3 MONITOR ARBEIDSMARKTPATRONEN

### 3.1 INLEIDING

Het eerste deel van het onderzoek betreft de monitoring van de arbeidsmarktpatronen van mensen met een arbeidsbeperking. Hierbij ligt de focus op het gebruik van driehoeksrelaties, zoals payrolling en uitzenden (incl. detacheren).

In de periode 2018 tot en met september 2020, was ruim 14 procent van de mensen met een arbeidsbeperking werkzaam in een driehoeksrelatie. Het grootste deel daarvan is gedetacheerd via de Wsw. Vanaf januari 2020 – de invoering van de WAB – is sprake van een afname in het aandeel met een driehoeksrelatie. Verder zien we dat vanaf dat moment het aandeel vaste contracten in reguliere banen en payrollverhoudingen is toegenomen. Driehoeksrelaties, regulier werk en werkloosheid hangen met elkaar samen. Zo gaat een toename in driehoeksrelaties gepaard met een afname in regulier werk en ook in een afname van werkloosheid. Ook zijn er aanwijzingen voor een brugfunctie van een driehoeksrelatie naar regulier werk, hoewel dit geen causaal verband hoeft te zijn.

De arbeidsmarktpatronen van mensen met een arbeidsbeperking kunnen worden ingedeeld in vijf clusters: geen baan, reguliere baan, uitzendbaan (incl. detachering; hierna “uitzendbaan”), payroll en wisselaars. Aan de hand van deze clusters zien we dat de patronen verschillen tussen sectoren, doelgroepen en een aantal andere kenmerken.

### 3.2 GEBRUIK VAN DRIEHOEKSRELATIES

#### Aandelen contracttypes

Een deel van de mensen met een arbeidsbeperking is werkzaam in driehoeksrelaties. In de periode van 2018 tot en met september 2020 is dit gemiddeld ruim 14 procent. Het grootste deel van degenen die werkzaam zijn in driehoeksrelaties, 10,5 procent, zijn mensen met een Wsw-indicatie. Van deze groep kunnen we niet bepalen welk soort driehoeksrelatie zij hebben. Voor de rest van de groep geldt dat het grootste deel werkt als uitzendkracht: gemiddeld 3,4 procent van de totale doelgroep. De rest (0,4 procent) werkt als payroller. Het aandeel mensen met een uitzendbaan of payrollverhouding ligt daarmee hoger dan binnen de gehele beroepsbevolking, waar 2,8 procent een baan binnen de uitzendbranche heeft.<sup>16</sup>

Tabel 3.1 bevat een overzicht van de verschillende arbeidsrelaties van mensen uit de doelgroep, inclusief de gemiddelde percentages. We onderscheiden hierin de volgende situaties:

- Geen baan
- Reguliere baan (een baan waarbij geen sprake is van een driehoeksrelatie)
- Uitzendbaan
- Payroll
- Wsw-detachering
- Wsw-overig

We veronderstellen dat het deel van de werkende Wsw'ers dat tot de subgroep 'Wsw-detachering' behoort, een driehoeksrelatie heeft en dat dit niet geldt voor de overige werkende Wsw'ers (in de subdoelgroepen

<sup>16</sup> Het gaat dan om uitzendbureaus, uitleenbureaus, arbeidsbemiddeling en payrollbedrijven (SBI-code 78). Bron: [CBS StatLine \(2021\)](#). [Werkzame beroepsbevolking; positie in de werkring.](#)

begeleid werk en beschut werk). Van Wsw'ers in de subgroep 'Wsw-detachering' kunnen we niet bepalen van welk soort driehoeksrelatie zij gebruikmaken.<sup>17</sup>

Over de gehele onderzoeksperiode had gemiddeld 42,8 procent van de doelgroep geen baan, 26,8 procent een reguliere baan en 14,3 procent een driehoeksrelatie. De kolommen D tot en met F bevatten de uitsplitsing van de driehoeksrelatie in uitzendbanen, payroll en 'WSW-detachering'.

**Tabel 3.1**    **Overzicht arbeidsrelaties**

Periode	A Geen baan	B Reguliere baan	C Driehoeksrelatie (D+E+F)	D Uitzendbaan	E Payroll	F Wsw-detachering*	G Wsw-overig*	H Totaal
2018	42,7%	24,9%	14,9%	3,3%	0,4%	11,2%	17,4%	273.702
2019	42,2%	27,6%	14,3%	3,7%	0,4%	10,3%	15,8%	282.704
2020**	43,6%	28,1%	13,5%	3,2%	0,5%	9,7%	14,8%	283.547
<b>Totaal</b>	<b>42,8%</b>	<b>26,8%</b>	<b>14,3%</b>	<b>3,4%</b>	<b>0,4%</b>	<b>10,5%</b>	<b>16,1%</b>	

\* Berekend op basis van Wsw'ers met werk (code aard arbeidsverhouding = 10) die in de subdoelgroep 'WSW-detachering' (grondslag 24) vallen.

\*\* Op basis van eerste negen maanden.

### Ontwikkelingen in contracttypes

In de periode 2018-2019 is er voor mensen in de doelgroep (met uitzondering van mensen met een Wsw-indicatie) een lichte toename in het aandeel driehoeksrelatie. Ook zijn er in deze periode relatief steeds meer mensen met een reguliere baan en steeds minder mensen zonder baan. Vanaf januari 2020 is er een tegengestelde beweging te zien, relatief minder reguliere banen<sup>18</sup> en driehoeksrelaties en relatief meer mensen zonder baan.

Binnen de twee verschillende vormen van driehoeksrelaties, payroll en uitzend, zijn in de observatieperiode ook ontwikkelingen te zien. De opvallendste ontwikkeling is de, vrij plotselinge, stijging in het aandeel payroll in januari 2020, het moment dat de WAB in werking trad. Op basis van de WAB ligt een daling van het aandeel payroll meer voor de hand, omdat payroll door de payrollbepalingen duurder is geworden voor werkgevers. Uit de interviews komt naar voren dat er door de WAB een duidelijke definitie geformuleerd is voor payroll, die daarvoor ontbrak; in de oude situatie werd payroll soms detachering of uitzend genoemd of omgekeerd. Het is daarom niet uit te sluiten dat deze stijging vooral is veroorzaakt door een verbeterde registratie van de verschillende vormen van driehoeksrelaties.<sup>19</sup>

Figuur 3.1 bevat de ontwikkeling in de aandelen van driehoeksrelatie, reguliere baan en geen baan van januari 2018 tot en met september 2020. De aandelen geen baan, reguliere baan en driehoeksrelatie bevatten alleen de aandelen van degenen van wie dat bekend is en bevatten dus niet de Wsw'ers. Omdat de groepen Wsw-detachering en Wsw-overig gebaseerd zijn op de grondslagen, die niet maandelijks veranderen, laten we deze groepen hier buiten beschouwing. Ook in de beschrijving van de arbeidsmarktpatronen en de samenhang tussen arbeidsrelaties, waarvoor eveneens maandelijks gegevens benodigd zijn, worden deze groepen niet meegenomen.

In de periode 2018-2019 zien we een toename van het aandeel mensen met een reguliere baan, van 23% naar 29%, en een afname van het aandeel mensen zonder baan, van 44% naar 42%. Ook is er in die periode gemiddeld een lichte toename geweest in het aandeel driehoeksrelatie, grofweg van 3% naar 4%.<sup>20</sup> Vanaf januari 2020 is er een tegengestelde beweging te zien: de aandelen mensen in reguliere banen en

<sup>17</sup> Zie paragraaf 1.3 onder "data".

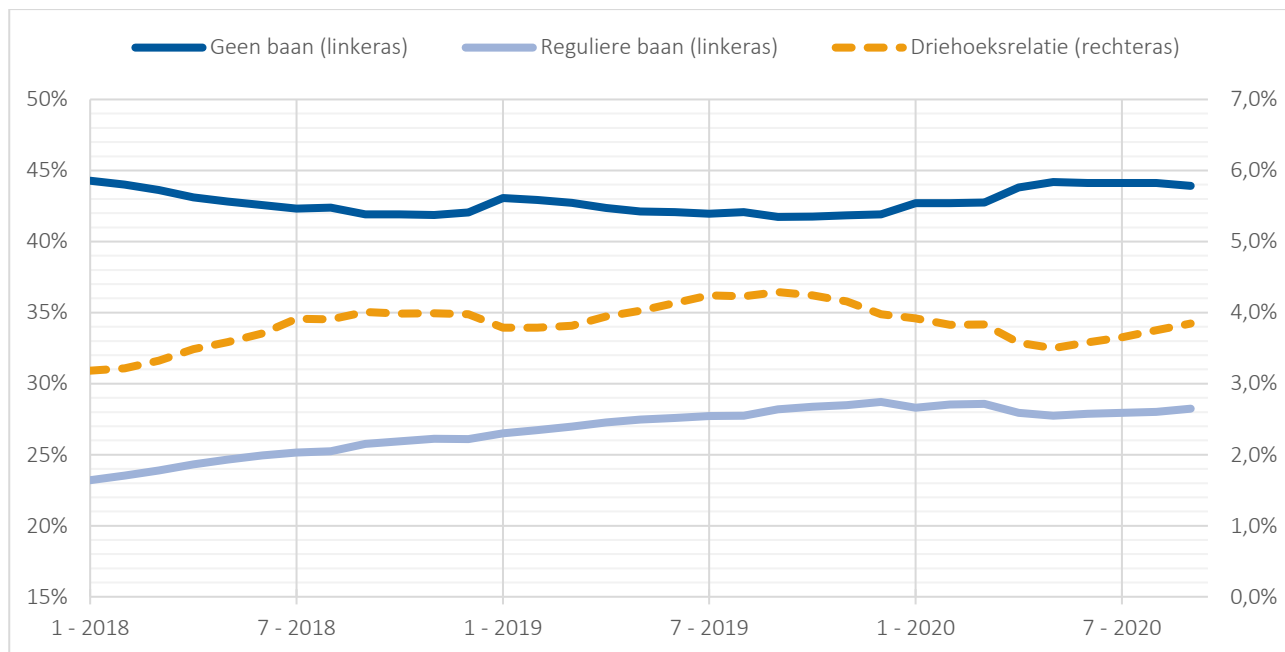
<sup>18</sup> Vanaf januari 2020 is er een lichte daling in het aandeel reguliere banen ten opzichte van december 2019. Wel ligt het gemiddelde aandeel reguliere banen in de eerste negen maanden van 2020 nog boven het gemiddelde aandeel in 2019 (tabel 3.1).

<sup>19</sup> De wet werd eind mei 2019 door de Eerste Kamer aangenomen. Vanaf toen was de nieuwe definitie van payroll in principe bekend. Vanaf januari 2020 is de wet in werking getreden en hadden de registraties 'payroll' of 'uitzend' ook daadwerkelijk consequenties.

<sup>20</sup> Zie bijlage I.1 voor de onderliggende cijfers (aantallen en percentages).

driehoeksrelaties nemen af en het aandeel mensen zonder baan neemt toe. Dit kan verschillende oorzaken hebben, zoals de invoering van de WAB, de coronacrisis (vanaf maart/april) of seizoenseffecten.<sup>21</sup>

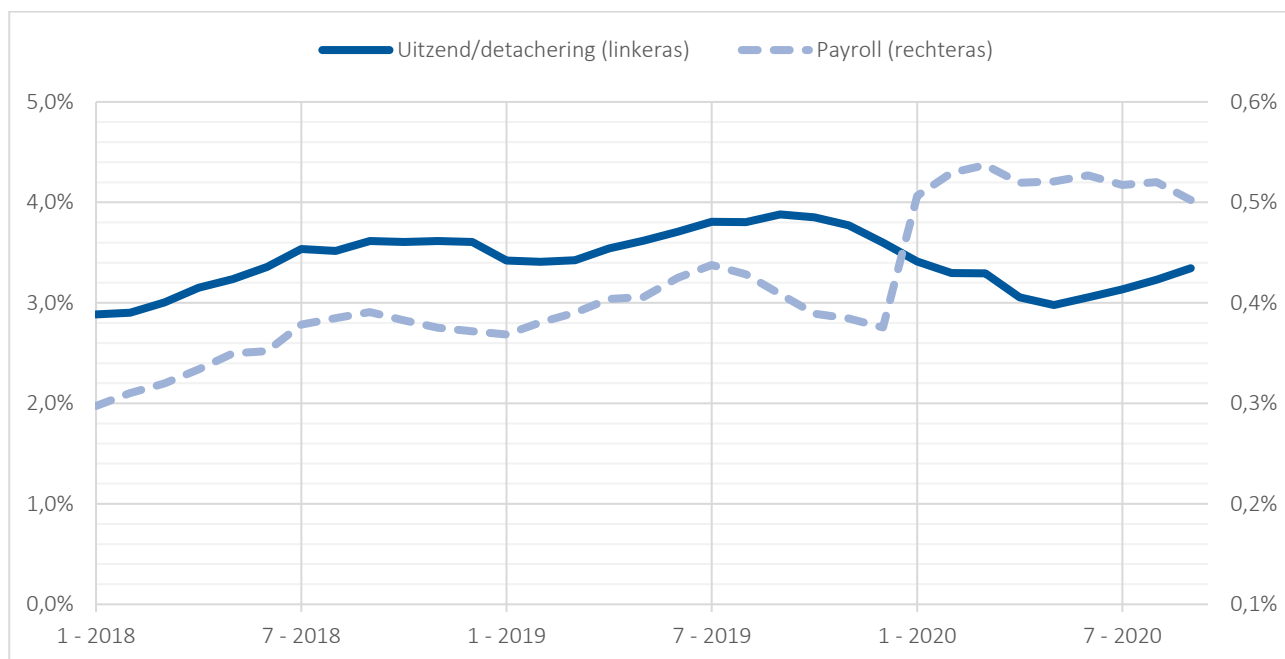
**Figuur 3.1 Ontwikkeling arbeidsrelaties\***



Bron: CBS Microdata, bewerking SEOR.

\* Percentages van de totale doelgroep. Percentages tellen niet op tot 100% omdat de Wsw'ers hierin ontbreken.

**Figuur 3.2 Ontwikkeling driehoeksrelaties**



Bron: CBS Microdata, bewerking SEOR.

<sup>21</sup> Zoals in figuur 3.1 te zien is, neemt het aandeel personen zonder baan zowel in januari 2019 als in januari 2020 tegen de trend in toe.

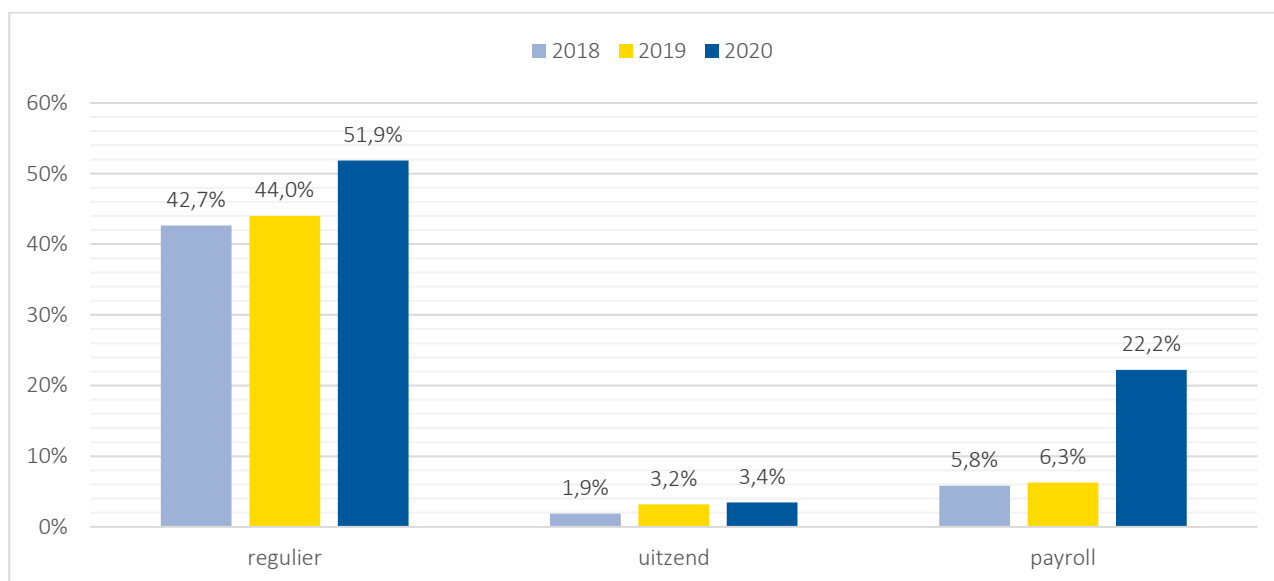
Figuur 3.2 laat de ontwikkelingen in de aandelen uitzend en payroll zien. Het aandeel uitzend laat gemiddeld een stijging zien van begin 2018 tot ongeveer het derde kwartaal in 2019 (met een dip in het eerste kwartaal 2019). In het vierde kwartaal van 2019 zet een daling in vanaf ongeveer 3,9 procent naar eerst ongeveer 3,3 procent in februari/maart 2020, om daarna – waarschijnlijk onder invloed van de coronacrisis – nog verder te dalen naar 3,0 procent. In de periode juni tot en met september 2020 (in de luwte van de coronacrisis) zien we weer een stijgende lijn in het aandeel uitzend. Het aandeel payroll ligt begin 2018 rond de 0,3 procent en stijgt tot bijna 0,45 procent halverwege 2019. Daarna daalt het aandeel naar 0,38 procent in december 2019. In januari 2020 ligt het aandeel plotseling hoger op ruim 0,5 procent. In de maanden daarna blijft het aandeel payroll op dat hogere niveau (in februari en maart neemt het aandeel payroll nog iets verder toe, om daarna – in coronatijd – weer iets te dalen).

### Het aandeel vaste contracten neemt toe, het aandeel tijdelijke contracten neemt af

In de loop van de tijd is het aandeel vaste contracten gestegen, ten koste van het aandeel tijdelijke contracten. Vanaf 2020, na de invoering van de WAB, zien we bij reguliere banen en payroll een sterke toename in het aandeel vaste contracten. Vooral binnen payroll is een opvallende stijging in het aandeel van de vaste contracten zichtbaar. Deze wordt mogelijk mede veroorzaakt door de eerder gesignaleerde problemen in de registratie. De stijging in het aandeel vaste contracten blijft beperkt voor uitzendbanen.

Figuur 3.3 geeft het aandeel vaste contracten binnen alle contracten weer. Dit aandeel ligt zoals verwacht het hoogst bij de reguliere banen, waar in 2020 meer dan de helft van de mensen met een arbeidsbeperking een vast contract heeft. Dit is een toename ten opzichte van 2019, toen 44 procent een vast contract had. Het aandeel vaste contracten ligt lager voor uitzendbanen en payrollverhoudingen. Binnen payrollverhoudingen zien we een sterke stijging in 2020 (van 6 procent naar 22 procent). Door de registratieproblemen rondom payroll geeft deze sterke stijging waarschijnlijk een vertekend beeld.

**Figuur 3.3 Aandeel vaste contracten binnen reguliere baan, uitzendbaan en payroll\***



\* De percentages zijn een gemiddelde over de maanden in het betreffende jaar. In 2020 is het gemiddelde genomen over de maanden februari tot en met september (door problemen in de registratie geven de cijfers van januari 2020 geen reëel beeld van de werkelijkheid).

Een deel van de stijging in het aandeel vaste contracten kan mogelijk verklaard worden door de premiedifferentiatie, een van de maatregelen in de WAB. De lagere premie voor contracten van onbepaalde tijd geeft een financiële prikkel voor werkgevers om werknemers eerder een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden.

Voor organisaties uit de collectieve sector betekenen de payrollbepalingen dat vanwege payrolling de eigen cao moet worden toegepast. Uit de interviews blijkt dat in deze organisaties als gevolg hiervan de duur van tijdelijke dienstverbanden voor de doelgroep is verkort van 5,5 jaar volgens de uitzend cao tot 2 jaar op basis

van de eigen cao. Dit kan aan de ene kant leiden tot meer contractbeëindigingen, maar aan de andere kant ook tot meer vaste dienstverbanden.

### 3.3 ARBEIDSMARKTPATRONEN

#### Vijf veel voorkomende arbeidsmarktpatronen

Grofweg zijn er vijf clusters te onderscheiden op basis van hun arbeidsmarktpatroon in de periode van 2018 tot en met september 2020:

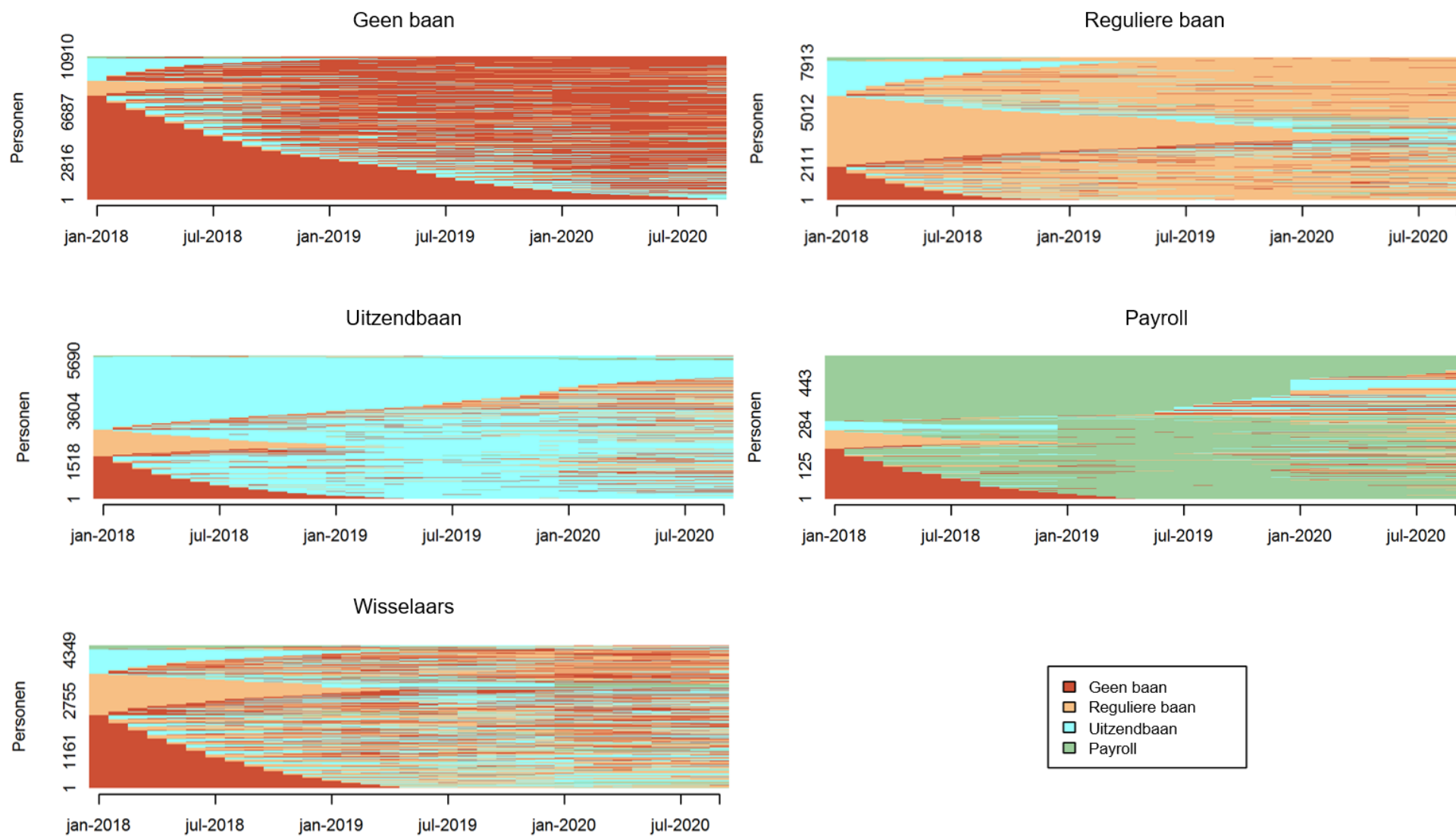
1. *Geen baan*: het grootste deel van de tijd werkloos (36%)
2. *Reguliere baan*: het grootste deel van de tijd werkzaam in een reguliere baan (27%)
3. *Uitzendbaan*: het grootste deel van de tijd werkzaam als uitzendkracht of gedetacheerde (20%)
4. *Payroll*: het grootste deel van de tijd werkzaam in een payrollrelatie (2%)
5. *Wisselaars*: wisselen tussen werkloosheid, reguliere baan, uitzendbaan en/of payroll; dit is de groep die niet in een van de andere clusters valt en dus geen dominante status heeft (15%)

Dit zien we terug in Figuur 3.4, waarin alle individuele arbeidspatronen zijn geordend (door middel van een sequentieanalyse) en zijn ingedeeld naar de vijf meest voorkomende patronen. Hiervoor hebben we eerst een clusteranalyse uitgevoerd en deze daarna verder aangescherpt op basis van een aantal beslisregels. Voor elk cluster geldt dat een persoon **minimaal de helft van de periode van 2018 tot en met september 2020** in de relevante status moet hebben gezeten. Voorbeeld: in het cluster *Geen baan* vallen personen die minimaal de helft van de gehele periode geen baan hebben gehad. Als een persoon nooit minimaal dan de helft van de periode in 1 arbeidsmarktstatus heeft gezeten, valt het in het cluster *Wisselaars*. In dit cluster wordt dus minimaal 2 keer van status gewisseld.

Iedere lijn op de verticale as staat voor één individu en geeft aan in welke situatie hij of zij iedere maand zit. Zo kan iemand in het cluster *wisselaars* eerst een reguliere baan hebben (oranje), daarna een tijdje werkloos zijn (rood) en vervolgens via een uitzendbaan (lichtblauw) weer een reguliere baan vinden (oranje). En in het cluster *geen werk* zien we bijvoorbeeld mensen die langdurig werkloos zijn (rood), kort als uitzendkracht aan de slag gaan (lichtblauw) en vervolgens opnieuw werkloos worden (rood).



Figuur 3.4 Clusters arbeidsmarktpatronen



Toelichting: Elke lijn op de verticale as staat voor één individu en geeft aan in welke situatie (geen baan, reguliere baan, detachering/uitzend of payroll) hij of zij iedere maand zit.

Tabel 3.2 geeft een overzicht van de persoons- en baankenmerken per cluster.

### Verschillen zichtbaar tussen sectoren

Zoals verwacht, wijkt met name de uitzendbranche sterk af van de andere sectoren. Voor deze groep geldt dat zij veel minder vaak in het cluster *reguliere baan* zitten. Zij komen ten opzichte van de andere sectoren vaker in het cluster *uitzendbaan* terecht. Een arbeidsmarktpatroon met overwegend uitzendwerk komt – naast de uitzendbranche – vaker dan gemiddeld voor in de sector transport. Het cluster *payroll* zien we vooral terug in de sectoren onderwijs en openbaar bestuur. In deze sectoren komt ook het cluster *reguliere baan* vaak voor. Datzelfde cluster zien we daarnaast veel terug bij de sectoren zorg en welzijn, handel en bouw en hout.

### Doelgroepen nieuw beschut werk en praktijkroute wijken het meeste af van andere doelgroepen

Wajongers, mensen die onder de Participatiewet vallen maar niet 100 procent van het minimumloon kunnen verdienen en schoolverlaters van het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en praktijkonderwijs (pro) vormen de grootste groepen binnen de onderzoekspopulatie. De doelgroepen nieuw beschut werk en praktijkroute wijken het meeste af van de andere doelgroepen. Relatief veel mensen met een beschikking nieuw beschut werk zitten in het cluster *payroll*. De clusters *geen baan* en *uitzendbaan* komen minder voor binnen deze groep. Voor mensen die via de praktijkroute zijn ingestroomd in het doelgroepregister is het cluster *geen baan* relatief klein en het cluster *uitzendbaan* relatief groot.

### Ook op andere kenmerken verschillen tussen clusters zichtbaar

We hebben ook naar een aantal andere kenmerken gekeken. Daarbij vallen een aantal dingen op:

- Er zijn geen grote verschillen tussen mannen en vrouwen; alleen het cluster *uitzendbaan* komt wat vaker voor bij mannen
- Het cluster *uitzendbaan* komt meer voor bij oudere dan bij jongere leeftijdsgroepen
- Bij een hoger opleidingsniveau zitten er meer mensen in het cluster *reguliere baan* en minder mensen in het cluster *geen baan*
- Bij mensen met een migratieachtergrond is het aandeel van het cluster *geen baan* groter en dat van het cluster *reguliere baan* kleiner dan bij mensen zonder migratieachtergrond
- Mensen met een lager huishoudensinkomen zitten vaker in het cluster *geen baan* en minder vaak in het cluster *reguliere baan*
- Vaste contracten komen het meest voor in de clusters *reguliere baan* en *uitzendbaan*
- Het gemiddelde uurloon ligt het laagst in het cluster *payroll*
- Het gemiddelde aantal gewerkte uren (binnen de periode dat iemand werkzaam is) is relatief klein in het cluster *geen baan* ten opzichte van de andere clusters

**Tabel 3.2 Kenmerken clusters**

	Geen baan	Reguliere baan	Uitzendbaan	Payroll	Wisselaars
<b>Totaal</b>	36%	27%	20%	2%	15%
<b>Sector*</b>					
Landbouw	20%	45%	22%		14%
Bouw en hout	15%	53%	17%		15%
Industrie	29%	32%	23%	1%	15%
Handel	21%	52%	9%	1%	17%
Transport	36%	24%	26%		14%
(Financiële) dienstverlening	28%	33%	21%	2%	16%
Uitzend	37%	15%	33%	3%	11%
Zorg en welzijn	26%	51%	6%		17%
Onderwijs	20%	59%	10%		11%
Openbaar bestuur	15%	57%	9%	5%	14%
Horeca	28%	43%	8%	5%	17%
Overig	23%	38%	15%	2%	22%

	Geen baan	Reguliere baan	Uitzendbaan	Payroll	Wisselaars
Onbekend	50%	19%	15%	1%	15%
<b>Overige baankenmerken**</b>					
Vast contract	4%	21%	17%	7%	10%
Gemiddelde uurloon	€ 10,94	€ 11,09	€ 11,74	€ 9,54	€ 10,83
Gemiddelde aantal gewerkte uren	19	29	29	28	25
<b>Soort doelgroep</b>					
Nieuw beschut werk	23%	28%	9%	17%	23%
Participatiewet	38%	26%	19%	1%	15%
Wajong	41%	24%	20%	2%	14%
WSW	27%	35%	24%		
WIW, ID	35%	30%	28%		
Vso, pro	34%	32%	17%	1%	16%
Praktijkroute	16%	36%	29%	2%	18%
<b>Geslacht</b>					
Man	36%	26%	21%	2%	15%
Vrouw	37%	30%	15%	2%	16%
<b>Leeftijd</b>					
Jonger dan 25	37%	28%	17%	2%	16%
25-35	38%	26%	20%	2%	14%
35-45	35%	26%	23%	2%	14%
45-55	28%	28%	24%	4%	16%
55 of ouder	26%	32%	28%	2%	12%
<b>Opleidingsniveau</b>					
Laag	39%	25%	19%	2%	15%
Middelbaar	32%	30%	21%	2%	15%
Hoog	29%	33%	22%	2%	15%
Onbekend	46%	21%	19%	1%	13%
<b>Migratieachtergrond</b>					
Geen migratieachtergrond	33%	30%	20%	2%	15%
Eerste generatie	39%	22%	21%	2%	16%
Tweede generatie	46%	21%	16%	1%	15%
<b>Huishoudensinkomen</b>					
Eerste kwartiel	47%	20%	15%	2%	16%
Tweede kwartiel	27%	32%	24%	2%	15%
Derde kwartiel	25%	35%	24%	2%	14%
Vierde kwartiel	21%	39%	24%		13%
Onbekend	52%	17%	17%		13%

Voor lege cellen geldt dat het aantal waarnemingen te laag is om over te rapporteren

\* Als iemand meerdere banen heeft gehad, gaat het om de sector van de langste baan

\*\* Gemiddelden over de totale periode dat iemand een baan heeft

### 3.4 BRUGFUNCTIE NAAR REGULIER WERK

#### Aanwijzingen voor brugfunctie naar regulier werk, maar ook reguliere baan niet erg stabiel

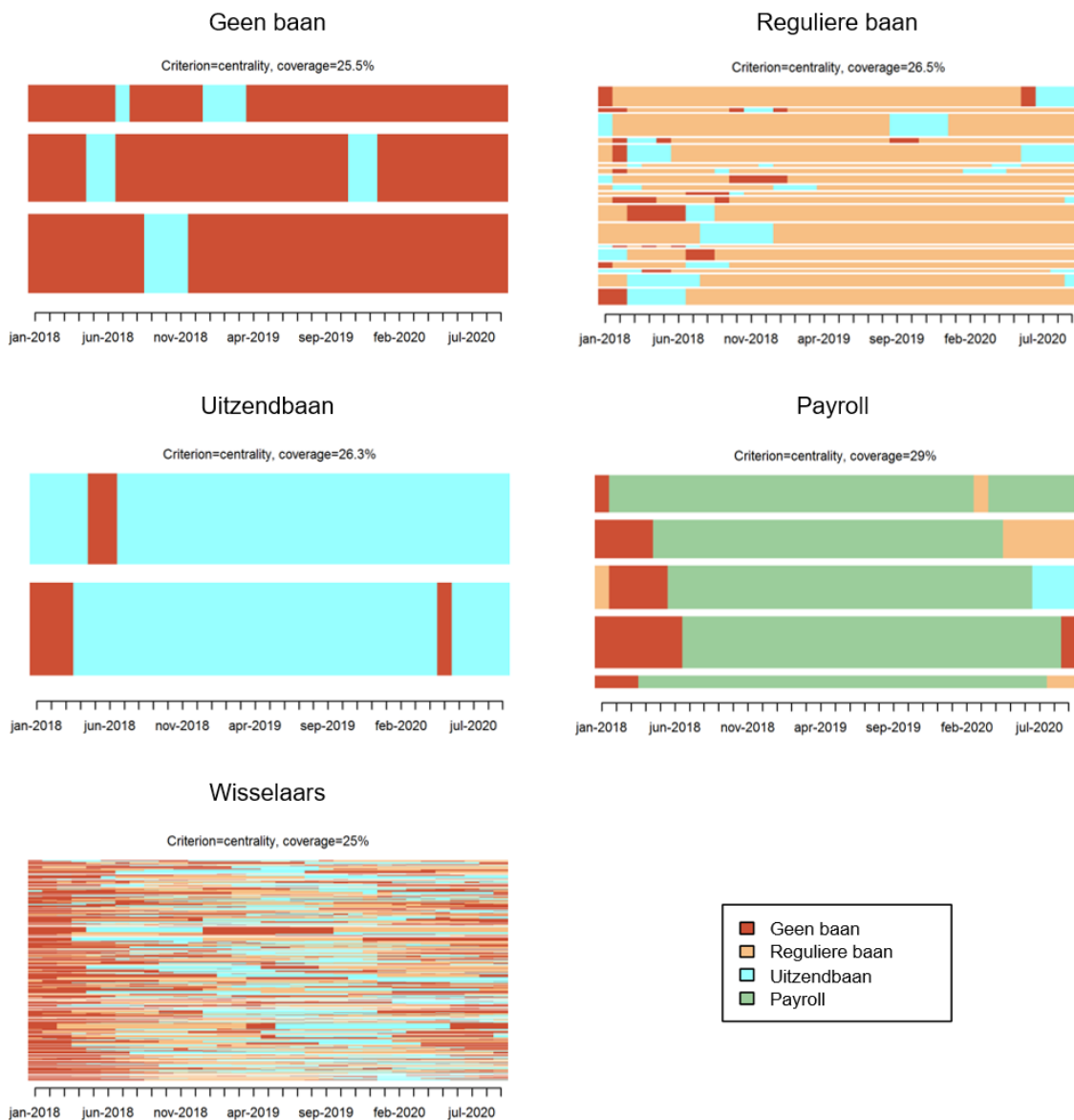
Er zijn een aantal indicaties die wijzen op een brugfunctie van driehoeksrelaties naar regulier werk. Zo vinden we in de arbeidsmarktpatronen directe overgangen van driehoeksrelaties naar reguliere banen. Dit zien we ook terug in de transitiekansen tussen verschillende situaties. Een regressieanalyse (waarbij we controleren voor verschillende persoonskenmerken en de conjunctuur) laat zien dat de kans dat iemand uit de doelgroep een reguliere baan vindt, groter is als hij of zij een driehoeksrelatie heeft gehad. Er zijn dus aanwijzingen voor een brugfunctie naar regulier werk. We kunnen echter niet met zekerheid vaststellen dat een driehoeksrelatie

voor iedereen een geschikte weg is naar regulier werk. Mogelijk is er sprake van een selectie-effect, waarbij de groep met een driehoeksrelatie al een gunstigere uitgangspositie heeft op de arbeidsmarkt. Verder komt uit de transitiekansen naar voren dat het hebben van regulier werk niet noodzakelijkerwijs betekent dat de arbeidsmarktpositie stabiel is; ook dan is de kans dat iemand zijn of haar baan verliest vrij groot.

### Directe overgang van driehoeksrelatie naar regulier werk

Zowel vanuit een uitzendbaan als vanuit payroll is sprake van doorstroom naar een reguliere baan. Dat zien we terug in Figuur 3.5, waar we kijken naar de representatieve volgordes van verschillende contracttypes in de vijf clusters. Zo valt op dat, in het cluster *reguliere baan*, de reguliere baan veelal direct volgt op een uitzendbaan. Deels gaat het om mensen die daarvoor geen baan hadden, terwijl voor anderen het uitzendwerk tussen twee reguliere banen plaatsvindt. Overigens komt het ook voor dat mensen vanuit een situatie zonder baan regulier werk vinden. Bij het cluster *payroll* zien we eveneens een directe overgang tussen payroll en een reguliere baan.

**Figuur 3.5** Representatieve volgordes voor de totale onderzoekspopulatie



*Toelichting: Iedere balk geeft een bepaalde volgorde weer. De hoogte van de balk laat zien hoe representatief deze is voor het cluster. Hoe meer balken er zijn, hoe gedifferentieerder het cluster is. Bovenstaande volgordes vormen een afspiegeling van 25 tot 29 procent van het cluster (zie "coverage" bovenaan de figuren).*

### Grotere kans op regulier werk vanuit een driehoeksrelatie...

In Tabel 3.3 laten we de transitiekansen tussen de verschillende situaties zien. De kans dat iemand in de ene maand een uitzendbaan heeft en in de daaropvolgende maand een reguliere baan, is 5 procent. Deze kans is even groot als de kans dat iemand vanuit werkloosheid een reguliere baan vindt. Vanuit een payrollverhouding is de transitiekans nog lager, namelijk 3 procent.

Op langere termijn ontstaat er wat meer verschil tussen de kans op regulier werk vanuit een driehoeksrelatie en vanuit een situatie van geen baan. Dan blijkt dat de kans dat iemand met een driehoeksrelatie (uitzendbaan of payroll) een jaar later regulier werk heeft respectievelijk 28 en 25 procent is, terwijl deze kans voor iemand zonder werk 18 procent is. Dit betekent niet direct dat een driehoeksrelatie voor iedereen een geschikte weg naar regulier werk is. Mogelijk is er sprake van een selectie-effect, waarbij de groep met een driehoeksrelatie al een gunstigere uitgangspositie heeft op de arbeidsmarkt. Verder zien we dat de kans om van een reguliere baan in een situatie zonder baan terecht te komen binnen deze populatie nog steeds vrij groot is; even groot als bij payrolling. Deze kans ligt nog iets hoger voor de andere driehoeksrelaties.

**Tabel 3.3 Transitiekansen tussen verschillende contracttypes en geen baan**

	→ Geen baan	→ Reguliere baan	→ Uitzendbaan	→ Payroll
<b>Per maand</b>				
Geen baan	88%	5%	7%	1%
Reguliere baan	6%	90%	4%	0%
Uitzendbaan	8%	5%	87%	0%
Payroll	5%	3%	3%	88%
<b>Per jaar</b>				
Geen baan	58%	18%	21%	2%
Reguliere baan	22%	52%	24%	3%
Uitzendbaan	27%	28%	43%	2%
Payroll	22%	25%	19%	34%

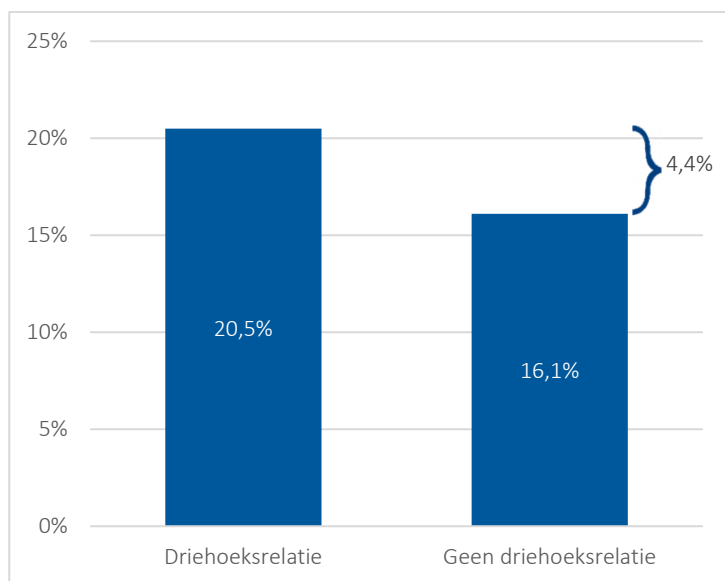
*Toelichting: De kans dat iemand een maand of jaar later vanuit de ene situatie (linkerkolom) in de andere situatie (bovenste rij) terechtkomt*

### ... ook als we controleren voor persoonskenmerken en conjunctuur

Als we – door middel van een logistische regressie – controleren voor verschillende achtergrondkenmerken, vinden we dat de kans op een reguliere baan groter is voor mensen die een driehoeksrelatie hebben gehad. Figuur 3.6 geeft het marginale effect, i.e. het verschil in de kans op regulier werk tussen mensen met en mensen zonder driehoeksrelatie, van de regressie weer. Daarbij hebben we gekeken naar mensen die een half jaar werkloos zijn geweest. De kans dat iemand – na dit half jaar – een reguliere baan heeft in een bepaalde maand (waarin hij of zij geen driehoeksrelatie heeft) is naar schatting 4,4 procentpunt groter voor mensen die een driehoeksrelatie hebben gehad in de observatieperiode. Uitgebreide regressieresultaten zijn opgenomen in de bijlage.

Ondanks dat we in deze analyse controleren voor allerlei achtergrondkenmerken, kunnen we ook hier niet uitsluiten dat er een selectie-effect plaatsvindt. Er kunnen namelijk niet-waargenomen kenmerken zijn die er voor zorgen dat iemand in het algemeen een grotere kans heeft op werk, waardoor er geen sprake is van een zuivere vergelijking tussen beide groepen.

**Figuur 3.6** Marginale effect driehoeksrelatie op regulier werk



*Toelichting: De kans dat een “gemiddelde” persoon (qua achtergrondkenmerken) een reguliere baan heeft in een bepaalde maand, voor personen met en zonder driehoeksrelatie. Het verschil tussen beide kansen is het marginale effect van een driehoeksrelatie. Het effect is significant op minimaal 5%.*

### 3.5 SAMENHANG

Uit de analyse van de samenhang tussen de verschillende vormen van arbeidsrelaties blijkt dat het aandeel mensen in payroll geen samenhang vertoont met de aandelen mensen in uitzend of reguliere baan. Dit geeft aan dat het aandeel payroll, buiten de conjuncturele ontwikkelingen (waarvoor in de analyses is gecontroleerd), niet door dezelfde factoren beïnvloed wordt als de andere vormen van arbeidsrelaties.

#### **Toename in driehoeksrelaties gaat gepaard met afname in reguliere banen en werkloosheid**

De verschillende vormen van arbeidsrelaties – driehoeksrelatie, reguliere baan en geen baan – vertonen een negatieve samenhang: een toename van de ene vorm gaat gepaard met een afname in de andere vormen.

Tabel 3.4 bevat de verbanden tussen arbeidsrelaties. Deze zijn met behulp van regressies berekend, waarbij de ene vorm van arbeidsrelatie gerelateerd wordt aan de andere vormen van arbeidsrelatie en twee indicatoren van de conjunctuur. In dit geval zijn als indicatoren van de conjunctuur de vacature-indicator<sup>22</sup> en het werkloosheidspercentage meegenomen. De regressies zijn uitgevoerd op basis van de logaritmen van de aandelen. Hierdoor hebben de geschatte coëfficiënten de (niet-causale) interpretatie van elasticiteiten. De coëfficiënt van -10,88 in de eerste kolom van de tabel geeft aan dat een 1 procent toename in het aandeel mensen zonder baan gepaard gaat met een afname van bijna 11 procent in het aandeel mensen met een driehoeksrelatie.

We bekijken de samenhang tussen de arbeidsrelaties zowel voor de periode 2018-2019, de periode voor de WAB, als voor de periode 2018-2020, waarin ook de eerste negen maanden van 2020 meegenomen zijn. Zoals is te zien in Tabel 3.4, zijn er geen grote verschillen tussen de samenhang in beide perioden.

<sup>22</sup> De vacature-indicator geeft een indicatie voor de richting waarin de vacatures zich naar verwachting van de ondernemers zullen ontwikkelen. Deze indicator wordt maandelijks door het CBS bepaald op basis van conjunctuuronderzoeken die door het CBS en het Economisch Instituut voor de Bouw (EIB) worden gehouden.

**Tabel 3.4 Verbanden tussen arbeidsrelaties op basis van regressies, driehoeksrelaties samen**

	Driehoeksrelatie	Geen baan	Reguliere baan
<b>2018-2019</b>			
Driehoeksrelatie		-0,09	-0,16
Geen baan	-10,88		-1,87
Reguliere baan	-5,71	-0,53	
<i>Werkloosheid (%)</i>			
Vacature-indicator	+0,46	+0,04	+0,07
	Driehoeksrelatie	Geen baan	Reguliere baan
<b>2018-2020</b>			
Driehoeksrelatie		-0,07	-0,11
Geen baan	-11,7		-1,57
Reguliere baan	-7,2	-0,63	
<i>Werkloosheid (%)</i>			
Vacature-indicator			

*Toelichting: Getoonde coëfficiënten zijn significant op minimaal 5%.*

### Payroll vertoont geen samenhang met uitzend, reguliere baan en geen baan

De twee verschillende vormen van driehoeksrelaties – payroll en uitzend – vertonen geen samenhang. Ook is er geen samenhang tussen payroll en reguliere baan en tussen payroll en geen baan. Dus als, los van de conjunctuur, het aandeel reguliere banen toeneemt, zal het aandeel uitzendbanen gemiddeld gezien afnemen, maar verandert er gemiddeld genomen niets met het aandeel payroll.

Tabel 3.5 laat de verbanden zien tussen de arbeidsrelaties, waarbij de twee verschillende vormen van driehoeksrelaties apart worden meegenomen. Hierbij valt op dat in beide periodes geen (of heel weinig) samenhang is tussen payroll en uitzend. Ook hangt payroll niet samen met reguliere baan en geen baan. De aandelen mensen met een uitzendbaan, reguliere baan en zonder baan hangen (in beide perioden) negatief met elkaar samen. Dit komt overeen met de bevindingen hiervoor dat driehoeksrelaties, waarvan uitzend het grootste deel is, negatief samenhangen met reguliere baan en geen baan.

**Tabel 3.5 Verbanden tussen arbeidsrelaties op basis van regressies, driehoeksrelaties apart**

	Payroll	Uitzend	Geen baan	Reguliere baan
<b>2018-2019</b>				
<i>Payroll</i>				
Uitzend			-0,09	-0,16
Geen baan		-11,26		-1,86
Reguliere baan		-5,97	-0,53	
<i>Werkloosheid (%)</i>				
Vacature-indicator		+0,45	+0,04	+0,07
	Payroll	Uitzend	Geen baan	Reguliere baan
<b>2018-2020</b>				
<i>Payroll</i>				
Uitzend			-0,07	-0,10
Geen baan		-13,18		-1,58
Reguliere baan		-8,10	-0,63	
<i>Werkloosheid (%)</i>				
Vacature-indicator	-0,28			

*Toelichting: Getoonde coëfficiënten zijn significant op minimaal 5%.*



## INVLOED WAB - KWANTITATIEF

---



## 4 INVLOED WAB - KWANTITATIEF

---

### 4.1 INLEIDING

Het tweede deel van het onderzoek, deel B, betreft het bepalen van de invloed van payrollbepalingen in de WAB op de arbeidsmarktpatronen zoals deze in het vorige hoofdstuk zijn gepresenteerd. De invloed van de payrollbepalingen bepalen we zowel kwantitatief (dit hoofdstuk) als kwalitatief (hoofdstuk 5). Voor de kwantitatieve inschatting van de invloed van de WAB gebruiken we een difference-in-differences analyse in combinatie met een matchingmethode.

Door databeperkingen en het ontbreken van een zuivere controlegroep is het niet mogelijk de effecten van de payrollmaatregelen te isoleren van de andere maatregelen in de WAB. In het vervolg van dit hoofdstuk spreken we daarom van de effecten van (de maatregelen in) de WAB.

Op basis van onze analyses concluderen we dat er indicaties zijn dat de WAB tot een verschuiving van arbeidsmarktpatronen voor mensen in de doelgroep heeft geleid. Deze effecten worden echter vertroebeld door registratieproblemen met de invoering van de WAB en de coronacrisis. De resultaten laten zien dat personen in de doelgroep die werken of hebben gewerkt in een driehoeksrelatie na de invoering van de WAB

- minder vaak werkzaam zijn in driehoeksrelaties,
- vaker werkzaam zijn in een reguliere baan,
- iets vaker werkloos zijn.

Deze effecten zijn gebaseerd op een vergelijking tussen personen in de doelgroep die in de periode voorafgaand aan de WAB hebben gewerkt in een driehoeksrelatie en vergelijkbare personen in de doelgroep die in die periode wel hebben gewerkt, maar niet in een driehoeksrelatie.

Verder vinden we dat de daling in het aandeel driehoeksrelaties in de doelgroep (die werken/hebben gewerkt in een driehoeksrelatie) kleiner is dan de daling in een groep met vergelijkbare personen in Nederland die niet in de doelgroep vallen (en ook werken/hebben gewerkt in een driehoeksrelatie). Maar ondanks deze kleinere daling in het gebruik van driehoeksrelaties, is de toename (in procentpunten) in de werkloosheid van de mensen in de doelgroep groter. De toename (in procentpunten) in het aandeel reguliere baan van de mensen in de doelgroep is dus kleiner dan die van vergelijkbare personen in Nederland.

De veranderingen in de arbeidsmarktpatronen die hier worden gevonden zijn in lijn met de te verwachten effecten van de maatregelen die gelden met de WAB. Flexibel werk is duurder geworden met de invoering van de WAB, wat de daling van het aantal driehoeksrelaties kan verklaren. Niet al deze mensen worden echter werkloos; er is ook een deel dat in een regulier contract terecht komt. Verder is het lastig om op basis van de resultaten uit dit onderzoek een antwoord te geven op de hypothese dat de payrollbepalingen in de WAB leiden tot een kleinere baankans voor de doelgroep. Als we de doelgroep vergelijken met vergelijkbare personen in de rest van Nederland, zien we dat personen in de doelgroep iets vaker werkloos worden en minder vaak in een reguliere baan komen, maar ze blijven ook vaker in een driehoeksrelatie zitten. Dit zou erop kunnen wijzen dat werkgevers na invoering van de WAB mensen zonder arbeidsbeperking eerder geneigd zijn aan te nemen in een reguliere baan vanuit een driehoeksrelatie, vergeleken met mensen met een arbeidsbeperking.

Zoals aangegeven moet bij deze resultaten de disclaimer worden geplaatst dat ze deels beïnvloed kunnen zijn door veranderingen in registratie van contractsoorten met de invoering van de WAB. Op basis van contacten met het CBS en interviews onder detacheerder en inleners is bekend dat er aanpassingsproblemen waren in de registraties na invoering van de WAB. CBS heeft ook aangegeven dat de cijfers rondom contractsoort met name in januari 2020 nog niet volledig kloppen. Dit zal in de loop van het jaar worden aangepast. Het effect van de registratie zal naar verwachting met name een verschuiving van de ene vorm van een driehoeksrelatie

naar een andere vorm betekenen. Echter valt niet uit te sluiten dat er ook registratie-effecten zijn van reguliere contracten naar driehoeksrelaties. In de analyses zijn alle driehoeksrelaties bij elkaar genomen om het 'registratie-effect' zoveel mogelijk te neutraliseren.

## 4.2 SAMENHANG TUSSEN ARBEIDSMARKTPATRONEN EN DE WAB

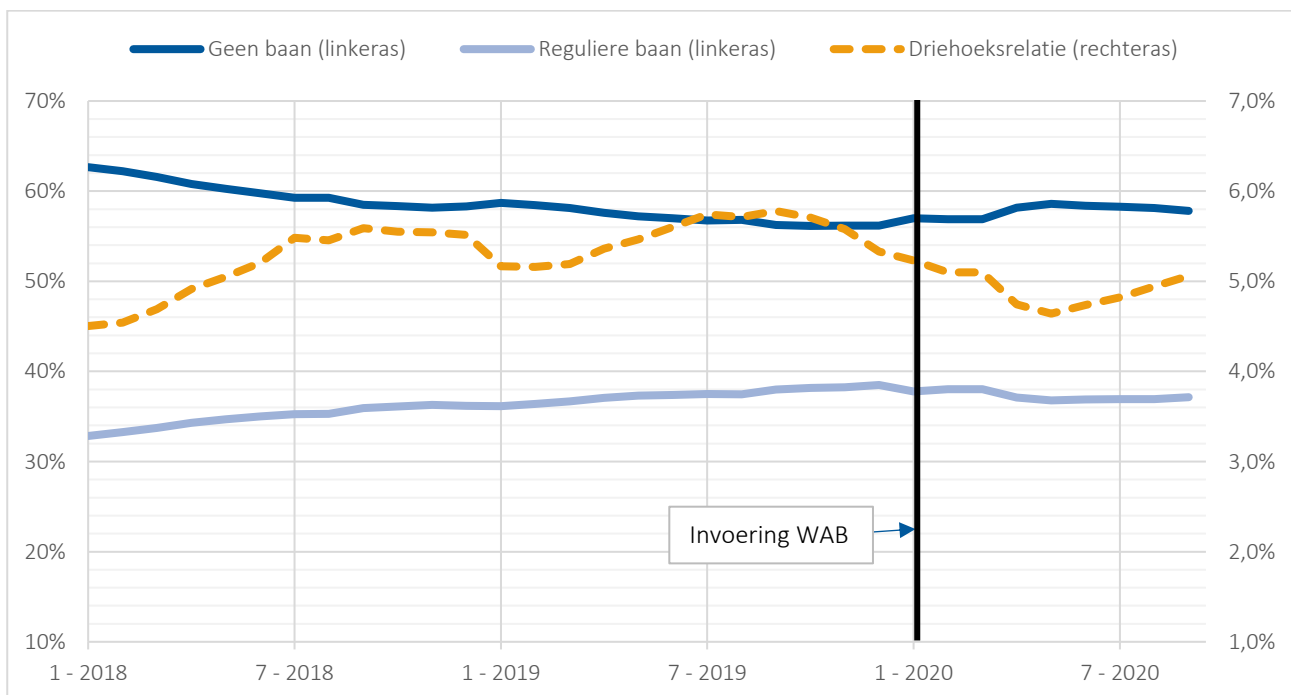
De arbeidsmarktpatronen lijken enigszins veranderd sinds de invoering van de WAB. Het aandeel mensen met driehoeksrelaties is gedaald. Ook is het aandeel mensen met een reguliere baan gedaald en het aandeel mensen zonder baan gestegen. De kansen op een baan in (het eerste deel van) 2020 zijn dus gedaald. Deze ontwikkelingen zijn waarschijnlijk al enige tijd voor invoering van de WAB begonnen.

De veranderingen kunnen verschillende oorzaken hebben. Naast de invoering van de WAB is vanaf maart de coronacrisis uitgebroken, waardoor ook mensen hun baan verloren. Dit heeft uiteraard geen invloed gehad op de ontwikkelingen in januari en februari 2020 (en nog maar heel beperkt in maart 2020), maar daarna is het aantal vooral flexibele banen door de coronacrisis flink geraakt (en weer enigszins hersteld in de zomermaanden). Daarnaast zijn er ook seizoenseffecten die veranderingen kunnen veroorzaken.

### Arbeidsmarktpatronen zijn in 2020 veranderd

Figuur 4.1 laat de ontwikkelingen zien in de aandelen driehoeksrelaties, reguliere banen en geen baan voor mensen met een arbeidsbeperking voor de invoering van de WAB en na de invoering van de WAB. Vanaf de invoering van de WAB zien we een (verdere) daling in het gebruik van driehoeksrelaties, vanaf april 2020 versterkt door de coronacrisis. Vanaf juni 2020 stijgt het aandeel mensen dat gebruikmaakt van een driehoeksrelatie weer. In vergelijking met de ontwikkelingen eind 2018 en begin 2019 wordt eind 2019 de daling eerder ingezet en zet deze daling begin 2020 ook iets meer door.

**Figuur 4.1** Ontwikkeling arbeidsrelaties



*Toelichting: De percentages zijn genomen over de doelgroep met uitzondering van de Wsw'ers.*

Het aandeel mensen met een reguliere baan laat ook een dalende tendens zien vanaf de invoering van de WAB. Dit wordt in eerste instantie veroorzaakt door een daling in januari 2020 (de twee maanden daarna laten een licht herstel zien). Gedurende de coronacrisis daalt het aandeel mensen met een reguliere baan eerst verder, om daarna weer licht toe te nemen. Het aandeel mensen zonder baan stijgt na invoering van de WAB. Ook hier is het grootste effect te zien tussen december 2019 en januari 2020 en neemt het aandeel mensen zonder baan verder toe in de eerste maanden van de coronacrisis. Het effect tussen december 2019 en januari

2020 kan mogelijk (deels) het gevolg zijn van de WAB, maar kan ook (deels) komen door een seizoenseffect, zoals dat ook een jaar eerder te zien is.

De daling in het gebruik van driehoeksrelaties was al voor januari 2020 ingezet. Dit duidt er mogelijk op dat er sprake was van anticiperend gedrag.<sup>23</sup> In die periode (laatste kwartaal 2020) is er ook geen sprake meer van een daling in het aandeel mensen zonder baan, maar neemt dit aandeel juist weer iets toe. Het aandeel mensen met een reguliere baan blijft in deze periode doorstijgen.

### Veranderingen in arbeidsmarktpatronen al eerder ingezet

Naast visuele inspectie van de ontwikkelingen hebben we ook een aantal statistische testen uitgevoerd om te achterhalen of de ontwikkelingen voor en na de invoering van de WAB significant van elkaar verschillen, ook rekening houdend met eventuele anticipatie. Dit geeft nog geen daadwerkelijk effect van de WAB, maar geeft wel wat meer zicht op mogelijke effecten – van de WAB of andere factoren.

Omdat we met tijdreeksdata werken, kunnen we een toets doen om een zogeheten trendbreuk te identificeren. In deze toets wordt de tijdreeks steeds in twee delen gesplitst, waarna voor beide deelreeksen een regressie wordt uitgevoerd. Daarbij wordt steeds getest of de coëfficiënten van deze regressies significant van elkaar verschillen. Als de coëfficiënten significant van elkaar verschillen, is er sprake van een trendbreuk. De toets geeft aan of er sprake is van een trendbreuk en waar deze trendbreuk zich voordoet.<sup>24</sup>

Uit de verschillende toetsen blijkt dat er in alle drie de reeksen (driehoeksrelatie, reguliere baan en geen baan) waarschijnlijk sprake is van een breuk. Afhankelijk van de precieze toets, wordt de breuk gesitueerd in september of december 2019 (tabellen 4.1 tot en met 4.3). In geval van geen baan, wordt er ook een breuk gevonden in november 2018 (zie tabel 4.2). Daarom hebben we ook getoetst of er daarnaast ook sprake is van een breuk in december 2019. Dit blijkt inderdaad het geval te zijn (tabel 4.3).

**Tabel 4.1 Toets voor een structurele breuk: onbekende datum breuk**

H0: Geen structurele breuk

Exogene variabelen: trend, werkloosheidspercentage, vacature-indicator

Coëfficiënten in test: trend, werkloosheidspercentage, vacature-indicator, constante

Onafhankelijke variabele	Teststatistiek (Wald)	p-waarde	Geschatte datum breuk
Driehoeksrelatie (%)	49,3565	0,0000	September 2019
reguliere baan (%)	30,8129	0,0001	September 2019
geen baan (%)	30,5846	0,0001	September 2019

**Tabel 4.2 Toets voor een structurele breuk: onbekende datum breuk**

H0: Geen structurele breuk

Exogene variabelen: trend, werkloosheidspercentage, vacature-indicator

Coëfficiënten in test: trend, constante

Onafhankelijke variabele	Teststatistiek (Wald)	p-waarde	Geschatte datum breuk
Driehoeksrelatie (%)	28,6808	0,0000	December 2019
reguliere baan (%)	15,3928	0,0079	December 2019
geen baan (%)	23,5395	0,0002	November 2018

**Tabel 4.3 Toets voor een structurele breuk: bekende datum breuk**

H0: Geen structurele breuk

Exogene variabelen: trend, werkloosheidspercentage, vacature-indicator

Coëfficiënten in test: trend, constante

Onafhankelijke variabele	Teststatistiek (Wald)	p-waarde	Geschatte datum breuk
geen baan (%)	17,1223	0,0002	December 2019

<sup>23</sup> Zo werd de wet [eind mei 2019](#) al door de Eerste Kamer aangenomen, en was dus duidelijk dat deze ingevoerd zou gaan worden.

<sup>24</sup> Als er meerdere momenten van trendbreuk zijn, wordt het moment gekozen met de hoogste teststatistiek (de hoogste significantiewaarde).

Bovenstaande analyse bevestigt de waarneming dat de arbeidsmarktpatronen zijn veranderd en situeert het begin van deze verandering ergens eind 2019. Dit zou er op kunnen duiden dat, vooruitlopend op de invoering van de WAB, het aantal driehoeksrelaties al werd verminderd.

## 4.3 INVLOED VAN DE WAB OP ARBEIDSMARKTPATRONEN

### 4.3.1 Methode

Om het effect van de payrollbepalingen in de WAB zo goed mogelijk te bepalen en te isoleren van andere mogelijke effecten, hebben we een difference-in-differences model op persoonsniveau uitgevoerd, waarbij we corrigeren voor een groot aantal achtergrondfactoren (zie bijlage II voor een uitleg over de difference-in-differences methode). Daarnaast hebben we via matching de controlegroepen op een aantal factoren gelijk gemaakt aan de treatment groep (mensen uit de doelgroep werkzaam in een driehoeksrelatie).

#### Uitkomstvariabelen payroll, uitzend en detachering bij elkaar genomen

De analyse kijkt naar het effect van de maatregelen in de WAB op het aandeel mensen dat werkt in een driehoeksrelatie, het aandeel personen dat een reguliere baan heeft, en het aandeel personen dat geen baan heeft. Idealiter zouden we in de analyse apart kijken naar de aandelen payroll, uitzend en detachering. De (payroll)maatregelen in de WAB hebben namelijk een verschillende uitwerking op de verschillende arbeidsrelaties. Echter door beperkingen in de data was het niet mogelijk om deze aandelen apart te bekijken, en is gekozen voor een analyse op het totaal van de driehoeksrelaties. Omdat er arbeidsrechtelijk geen verschil zit tussen uitzend en detachering, is het niet mogelijk om dit in de data uit elkaar te halen (zie hoofdstuk 1). Wat betreft payroll zien we in de arbeidsmarktpatronen een opmerkelijke stijging in januari 2020. Uit gesprekken met CBS blijkt dat er in januari 2020 nog wat aanpassingsproblemen waren door de invoering van de WAB. In de interviews geeft men aan dat payroll voor de invoering van de WAB vaak niet goed werd geregistreerd en dat de invoering van de WAB de registratie heeft aangescherpt. De plotselinge stijging van het aandeel payroll in 2020 kan dus te maken hebben met registratie-effecten van de WAB in plaats van gedragseffecten. Omdat de registratie waarschijnlijk voor een deel is verschoven van een andere vorm van driehoeksrelaties naar payroll, geeft een analyse op alle driehoeksrelaties gezamenlijk een beter beeld van de effecten.

#### Twee controlegroepen met geslaagde matching op achtergrondfactoren

We gebruiken in dit onderzoek twee verschillende controlegroepen:

- Controlegroep 1: personen in de doelgroep banenafpraak die niet werken via een driehoeksrelatie.

We vergelijken personen in de doelgroep die ooit in de periode 2018-2019 hebben gewerkt in een driehoeksrelatie met personen in de doelgroep die nooit in deze periode in een driehoeksrelatie hebben gewerkt. Daarbinnen selecteren we de groep die wel ooit in die periode een reguliere baan heeft gehad. Een vergelijking tussen deze twee groepen is niet geheel zuiver, omdat de payrollbepalingen of andere maatregelen die gelden met de WAB ook invloed kunnen hebben op mensen in een reguliere baan. Daarnaast is het zo dat mensen die nooit in een driehoeksrelatie hebben gewerkt wellicht verschillen van de groep die wel in een driehoeksrelatie heeft gewerkt. In de volgende paragraaf wordt dieper ingegaan op waarom er toch gekozen is om deze controlegroep te gebruiken. Om de groepen zoveel mogelijk vergelijkbaar te maken is ook hier een matching uitgevoerd op basis van een aantal achtergrondkenmerken. In deze analyse kunnen we alleen iets zeggen over de invloed van de WAB op de aandelen 'geen baan' en 'reguliere baan'.

- Controlegroep 2: personen in Nederland die ooit in de periode 2018-2020 in een driehoeksrelatie hebben gewerkt, maar die niet tot de doelgroep banenafpraak behoren.

We vergelijken personen in de doelgroep die ooit in de periode 2018-2020 in een driehoeksrelatie hebben gewerkt met een vergelijkbare groep in heel Nederland. Voor deze groep wordt geprobeerd de invloed van de WAB op de aandelen 'geen baan', 'driehoeksrelatie' en 'reguliere baan' in kaart te brengen. De controlegroep is op basis van achtergrondkenmerken gematcht aan de doelgroep. Met deze analyse wordt onderzocht of de WAB een andere invloed heeft op mensen met een arbeidsbeperking in vergelijking met personen zonder arbeidsbeperking.

## We schatten 5 verschillende modellen om het effect van de WAB zo goed mogelijk te isoleren

In de analyse hebben we gecorrigeerd voor een groot aantal achtergrondkenmerken zoals leeftijd, geslacht, woonprovincie (zie voor de volledige modellen bijlage I.2). Daarnaast hebben we 5 verschillende modellen geschat waarin steeds variabelen zijn toegevoegd of weggelaten, of waar de coronaperiode is weggelaten:

- Model 1: Basismodel; dit model vormt de basis voor de modellen die we verder schatten. In deze en elk van de andere modellen corrigeren we voor: leeftijd, geslacht, woonprovincie, huishoudinkomen, migratieachtergrond, opleidingsniveau, subgroepen binnen de doelgroep, sectoren, trend, vacature-indicator en werkloosheidspercentage. Deze laatste twee indicatoren trachten te corrigeren voor de economische conjunctuur. Hierdoor wordt ook geprobeerd het effect van corona op te vangen omdat in deze twee indicatoren de gevolgen van de coronacrisis duidelijk terug te zien zijn.
- Model 2: Vervanging van de conjunctuurindicatoren door een 'coronadummy' (0 tot en met maart 2020, 1 vanaf april 2020). Dit model test of het meenemen van een coronadummy een ander effect laat zien dan het corrigeren via het werkloosheidspercentage en de vacature-indicator.
- Model 3: Alleen data tot en met maart 2020 meegenomen. Dit is een derde manier om te proberen de effecten van de coronacrisis los te weken van de invloed van de WAB. De maanden dat de coronacrisis duidelijk invloed had worden in deze analyse niet meegenomen.
- Model 4: Toevoeging van interactie-effect maand en de treatment groep. Deze interactie vangt het eventuele seizoenseffect op die mogelijk anders doorwerkt op de treatment groep dan op de controle groep.
- Model 5: Schatting van effect van de WAB voor officiële invoering, om het eventuele anticiperende effect van de WAB in kaart te brengen.

Het meeste prominente effect dat door de meting van de invloed van de WAB heen speelt, is de invloed van de coronacrisis. Deze crisis heeft over de gehele arbeidsmarkt zijn sporen nagelaten, zo ook bij de doelgroep. Het is zeer moeilijk om dit effect volledig te isoleren. Dat is waarom we meerdere modellen hebben geschat om te onderzoeken of we hele andere resultaten krijgen als er een ander model geschat wordt. Wanneer de uitkomsten van de modellen in een relatief kleine range liggen, is het aannemelijker dat het juiste effect gemeten wordt.

### 4.3.2 Uitkomsten eerste controlegroep – personen in de doelgroep zonder driehoeksrelatie

#### Na de invoering van de WAB meer werklozen en meer mensen met een reguliere baan

Na de invoering van de WAB worden/blijven personen die ooit in een driehoeksrelatie hebben gewerkt, gemiddeld vaker werkloos of vinden/behouden vaker een reguliere baan dan personen die nooit in een driehoeksrelatie hebben gewerkt. Dit effect geldt in meer of mindere mate voor alle subdoelgroepen. Deze effecten lijken erop te wijzen dat de WAB er in de doelgroep voor heeft gezorgd dat er een lichte verschuiving heeft plaatsgevonden van driehoeksrelaties naar andere of naar geen arbeidsrelatie(s). Hierbij moet worden benadrukt dat dit slechts indicaties van de effecten zijn, vanwege de eerder genoemde problemen in de registratie, de lastig te isoleren effecten van de coronacrisis en het ontbreken van een geheel zuivere controlegroep.

#### Geen ideale vergelijkingsgroep, gekozen voor 'second best'

De eerste controlegroep bestaat uit personen die tot de doelgroep banenafpraak behoren, maar die in de jaren 2018 en 2019 niet hebben gewerkt in een driehoeksrelatie. Hiermee onderzoeken we het effect van de WAB op het aandeel geen baan en reguliere baan voor personen die tot de doelgroep behoren. De aanname die we hier maken is dat de maatregelen in de WAB meer invloed hebben, in termen van type arbeidsrelatie, op personen die hebben gewerkt in een driehoeksrelatie dan op personen die nooit in een driehoeksrelatie hebben gewerkt. Het is echter niet uit te sluiten dat de WAB ook invloed kan hebben op mensen in regulier werk. In de beleidstheorie uit hoofdstuk 1 laten we zien dat de effecten op regulier werk met name te verwachten zijn op de verhouding tussen tijdelijke en vaste contracten. Dat de WAB bijvoorbeeld zorgt voor meer ontslagen vanuit een reguliere baan lijkt, in ieder geval op korte termijn, niet voor de hand te liggen.

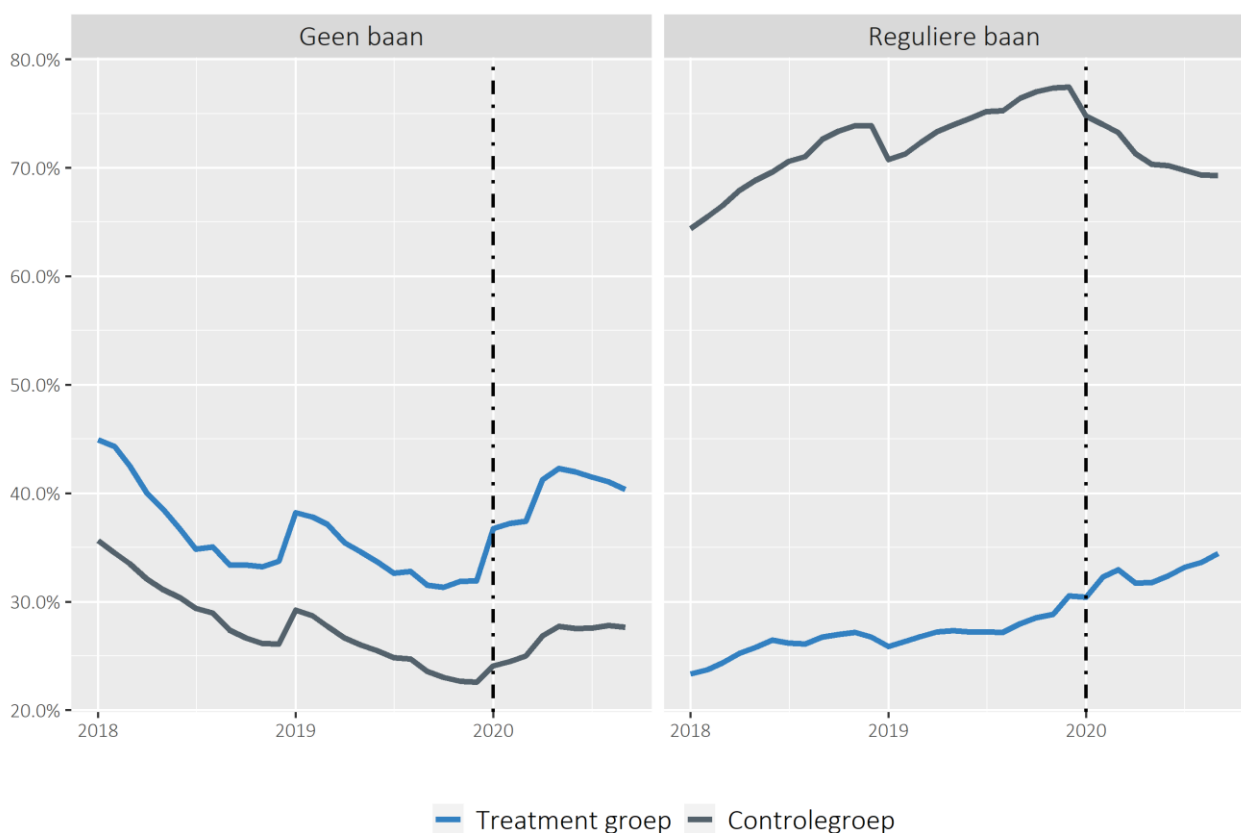
Idealiter zou een vergelijking gemaakt moeten worden met personen in de doelgroep waar de WAB niet op van invloed is. De WSW-groep voldoet deels aan deze voorwaarde, omdat deze groep is uitgezonderd van het

payrollregime in de WAB. De data laat het echter niet toe om de arbeidsmarktpatronen voor de WSW-groep gedetailleerd te volgen, waardoor deze vergelijking niet mogelijk is. Daarom kiezen we voor de groep die nooit in een driehoeksrelatie heeft gewerkt, en daarom minder kans heeft om direct de gevolgen van de WAB op het type arbeidsrelatie te ondervinden.

### Matching op achtergrondvariabelen om groepen beter vergelijkbaar te krijgen

Evenals bij de eerste controlegroep geldt ook hier dat de groepen niet direct vergelijkbaar zijn. Er zijn een aantal kenmerken die niet overeenkomen tussen de groepen. Om toch een zo eerlijk mogelijke vergelijking te krijgen, matchen we de personen in de treatment groep met personen in de controlegroep op de volgende variabelen: leeftijd, geslacht, migratieachtergrond, opleidingsniveau en huishoudinkomen. Hier geldt dat de controlegroep een stuk minder groot is dan in de eerste analyse, waardoor de matching niet helemaal exact kon worden uitgevoerd, en er dus een klein gedeelte (ongeveer 1%) van de treatment groep niet meegenomen is in de uiteindelijke analyse.

**Figuur 4.2 Aandelen arbeidsmarktstatussen vergeleken tussen de groepen**



Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEOR

### Parallele trend minder sterk bij aandeel reguliere baan

Het aandeel geen baan laat een goede parallele trend zien tussen beide groepen tot aan januari 2020. Deze trend is over het algemeen dalend: steeds meer personen in zowel de controlegroep als de treatment groep vinden een baan. Bij het aandeel reguliere baan is deze parallele trend wat minder aanwezig. Ook al zien we in beide groepen een stijgende trend tot aan januari 2020, deze trend stijgt in de controlegroep harder dan in de treatment groep. Dit betekent dat de onzekerheden over de gevonden effecten hier groter zijn. Bij de bespreking van de regressieresultaten gaan we er verder op in wat dit voor effect kan hebben op de uitkomsten.

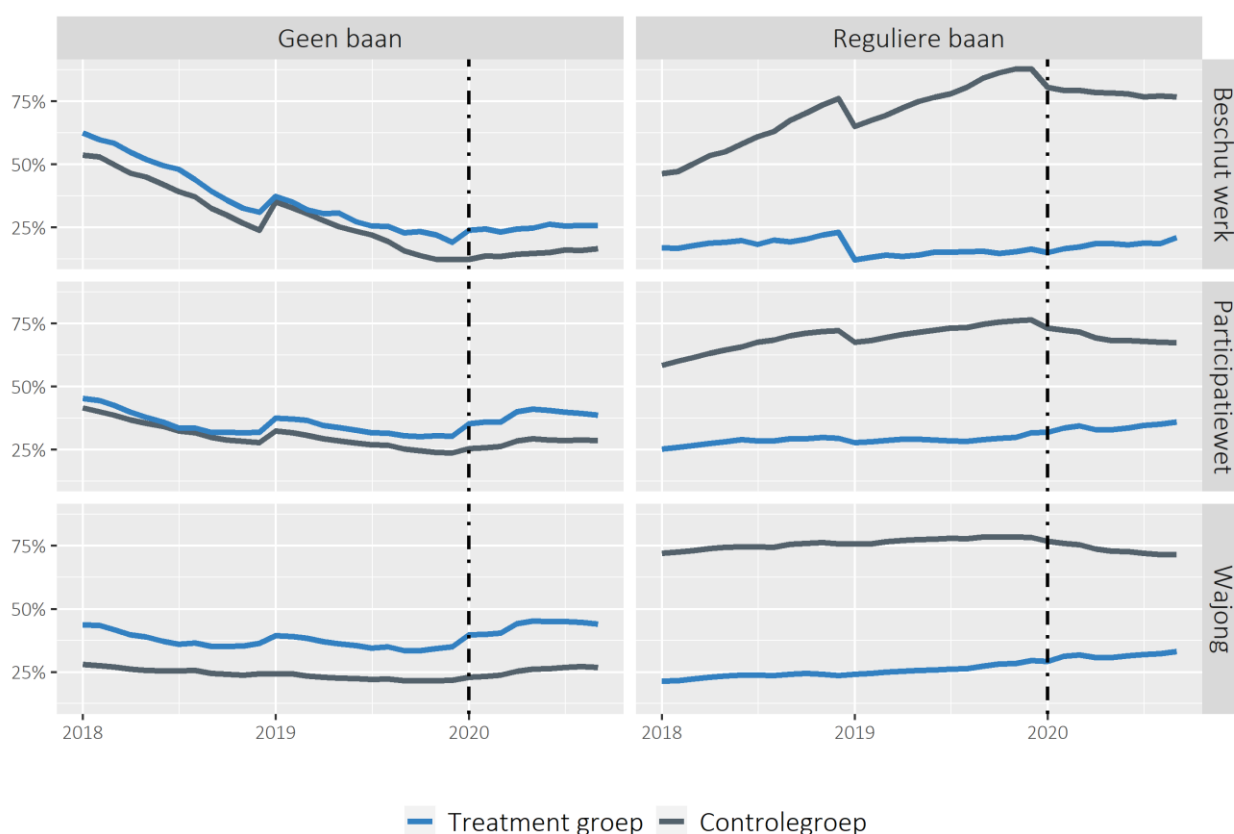
### Vanaf januari 2020 duidelijke verschillen tussen de groepen

Voor beide aandelen geldt dat we vanaf januari 2020, na de invoering van de WAB, duidelijke verschillen zien tussen de groepen. Van december 2019 op januari 2020 zien we bij het aandeel geen baan een veel sterkere stijging voor de treatment groep. Ook zien we een grotere stijging voor de treatment groep bij de start van de coronacrisis. Bij de reguliere banen zien we vanaf januari 2020 een tegengestelde richting in beide groepen: de controlegroep kent een daling van het aandeel reguliere banen, terwijl de treatment groep een stijging laat zien vanaf januari 2020.

### Opsplitsing naar subgroepen geeft ongeveer hetzelfde beeld als het totaal

Ook als we de aandelen uitsplitsen naar de subgroepen Participatiewet, Wajong en Beschut werk, zien we min of meer dezelfde ontwikkelingen als voor het totaal van de groepen. Daarbij zien we dat bij de Wajong groep ook het aandeel reguliere baan voor 2020 relatief parallel loopt tussen controle en treatment groep. Bij Beschut werk loopt dit aandeel het meest uit elkaar, met een gelijkblijvende trend in 2018 en 2019 voor de treatment groep, en een stijgende trend in de controlegroep.

**Figuur 4.3 Aandelen arbeidsmarktstatus naar subgroep**



Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEOR

### Treatment groep vaker in reguliere baan en vaker werkloos na invoering WAB

Voor zowel het aandeel geen baan als het aandeel reguliere baan zien we een significant verschil na invoering van de WAB tussen de controle- en de treatment groep (figuur 4.6). Voor beide aandelen geldt dat deze hoger zijn na invoering van de WAB voor de treatmentgroep dan voor de controlegroep. Personen in de doelgroep die ooit in een driehoeksrelatie hebben gewerkt, blijven/gaan na de invoering van de WAB vaker in een reguliere baan werken, en blijven/worden vaker werkloos, dan personen in de doelgroep die nooit in een driehoeksrelatie hebben gewerkt. Wat opvalt is dat de effecten van de modellen voor het aandeel reguliere baan veel verder uit elkaar liggen dan voor het aandeel geen baan. Dit kan te verklaren zijn door het verschil in trend tussen de groepen voorafgaand aan de invoering van de WAB. Een aantal modellen corrigeren hier

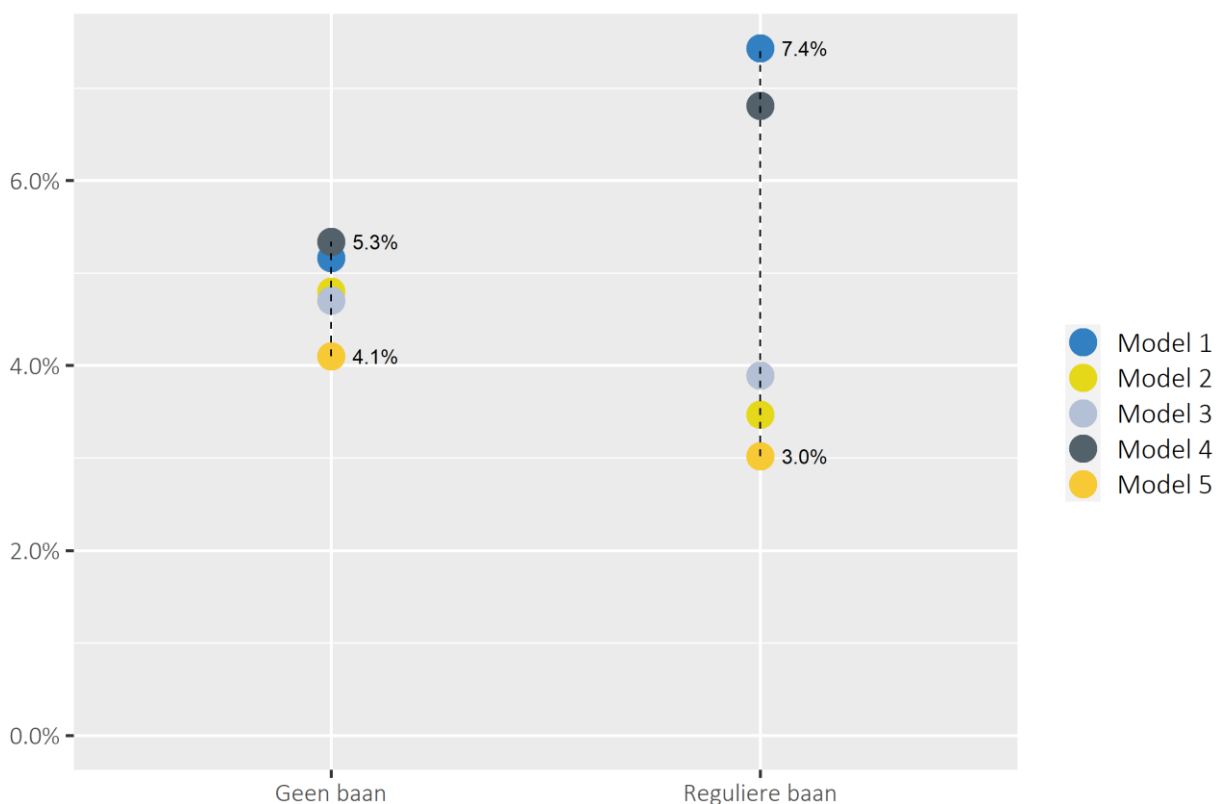
naar verwachting beter voor dan andere modellen, waardoor de overschatting in een aantal modellen meer gedempt wordt.

#### Effecten subdoelgroepen in zelfde orde van grootte

De subdoelgroepen beschut werk, participatiewet en Wajong laten alle drie ongeveer gelijke effecten zien als de totale groep. Als we kijken naar het aandeel geen baan zien we dat het effect voor de Wajonggroep wat lager ligt (rond de 4%) dan het effect voor de andere twee subgroepen (rond de 6%).

Daarnaast hebben we als robuustheidscheck nog gekeken of de definitie van de groepen uitmaakt voor de effecten. Zo hebben we een vergelijking gemaakt tussen de groep die 'minimaal 6 maanden in een driehoeksrelatie hebben gewerkt' en de groep die 'nooit hebben gewerkt in een driehoeksrelatie, maar minimaal 6 maanden in een reguliere baan', en hebben we gekeken naar groepen die de hele observatieperiode in de doelgroep zaten. De vergelijking tussen deze groepen geeft nagenoeg dezelfde effecten als de oorspronkelijke vergelijking.

**Figuur 4.4** Effecten difference-in-differences modellen



Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEOR

#### Indicatie van de mogelijke effecten op personen in driehoeksrelaties

Ondanks dat deze resultaten met onzekerheid omgeven zijn, geven ze wel indicaties dat de WAB tot een verandering in arbeidsmarktpatronen heeft geleid. Om de mogelijke effecten nog wat inzichtelijker te maken, is berekend om hoeveel personen het ongeveer gaat bij een gemiddeld effect uit bovenstaande modellen. Gemiddeld is de stijging van het aandeel geen baan zo'n 4.8%, wat gelijk is aan ongeveer 1.400 personen. Dit geldt ook voor de stijging van het aandeel reguliere baan, die gemiddeld ongeveer 4.9% bedraagt. Samen dus ongeveer 2.800 personen. Als we dit afzetten tegen de gehele doelgroep gaat het om ongeveer 1% van de populatie die door de WAB een verschuiving zou hebben gemaakt van een driehoeksrelatie naar reguliere baan of werkloosheid.



### 4.3.3 Uitkomsten tweede controlegroep – Rest van Nederland

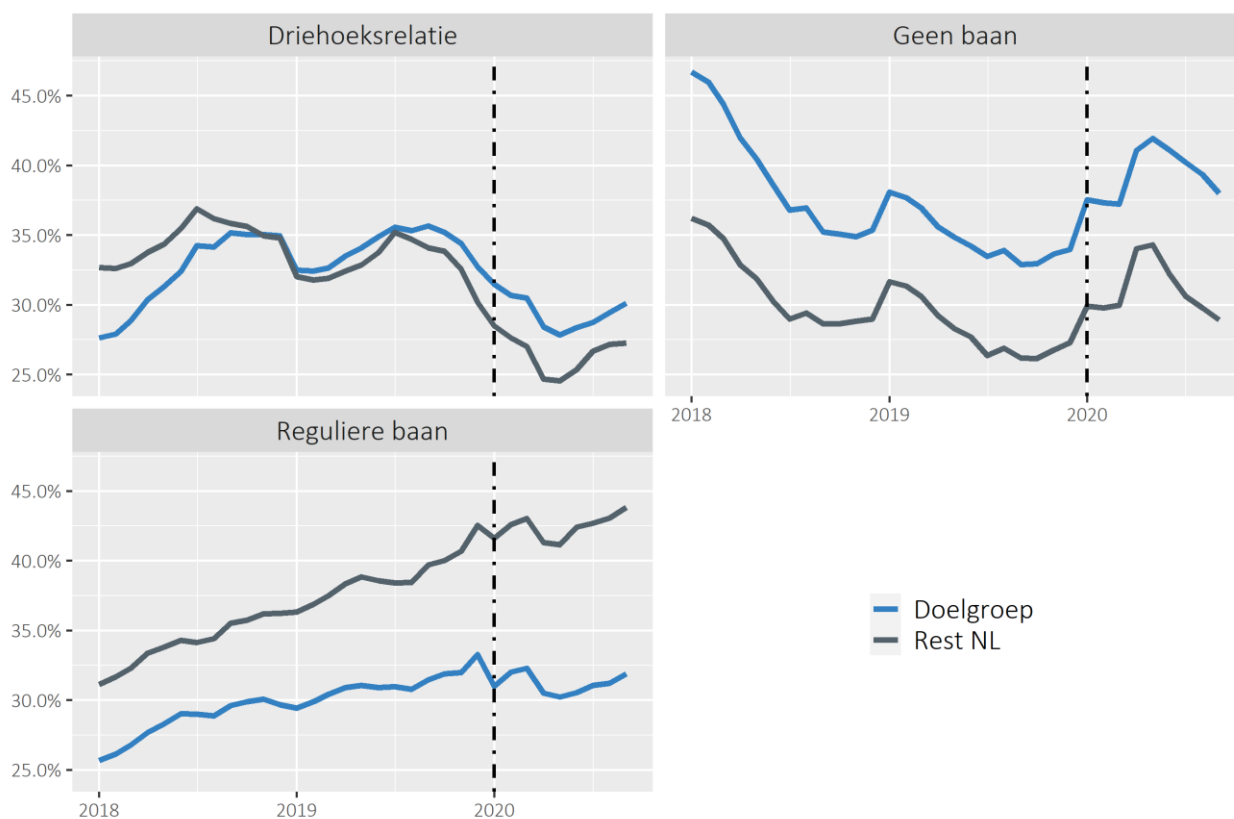
#### T.o.v. vergelijkbare personen in NL blijven meer mensen in driehoeksrelatie, iets meer zonder baan na WAB

De resultaten geven indicaties dat de invoering WAB anders doorwerkt op de doelgroep dan op vergelijkbare personen in de rest van Nederland<sup>25</sup>. De personen in de doelgroep lijken vaker in een driehoeksrelatie te blijven/gaan werken, worden iets vaker werkloos, en hebben minder vaak een regulier baan na de invoering van de WAB ten opzichte van de controlegroep. Dit kan erop wijzen dat werkgevers door de WAB minder snel geneigd zijn om mensen die in de doelgroep vallen vanuit een driehoeksrelatie in een reguliere baan aan te nemen. Ook hier moet worden benadrukt dat het gaat om indicaties van de effecten, vanwege registratieproblemen en de lastig te isoleren effecten van corona. Hieronder worden de resultaten verder uitgewerkt.

#### Exacte matching op achtergrondvariabelen om groepen beter vergelijkbaar te krijgen

Zoals gezegd bestaat de tweede controlegroep uit personen in Nederland die in driehoeksrelaties werken, maar die niet tot de doelgroep banenafspraken behoren. Hiermee wordt dus bekeken of de WAB een ander effect heeft gehad op de doelgroep dan op de rest van Nederland. In beide groepen selecteren we de personen die ooit in de periode 2018-2020 in een driehoeksrelatie hebben gewerkt.

Figuur 4.5: Aandelen arbeidsmarktstatussen vergeleken tussen de groepen



Bron: CBS Microdata, bewerkingen SEOR

De twee groepen waar we de vergelijking mee willen maken, zijn niet direct vergelijkbaar. Er zijn veel kenmerken die niet overeenkomen tussen de groepen. Ten opzichte van de rest van Nederland (die ooit in een driehoeksrelatie heeft gewerkt) zitten er in de doelgroep meer mannen, minder mensen met een migratieachtergrond, heeft men gemiddeld een lager opleidingsniveau en een lager inkomen. Om toch een zo eerlijk

<sup>25</sup> Waar we in de rest van het hoofdstuk spreken over 'de rest van Nederland' bedoelen we de groep personen in de rest van Nederland die ooit hebben gewerkt in een driehoeksrelatie, en die dezelfde achtergrondkenmerken hebben als de doelgroep.

mogelijke vergelijking te krijgen, matchen we personen in de doelgroep met personen in de rest van Nederland op de volgende variabelen: leeftijd, geslacht, migratieachtergrond, opleidingsniveau en huishoudinkomen. Omdat de controlegroep vrij groot is ten opzichte van de doelgroep, was het mogelijk om een exacte matching op de genoemde variabelen uit te voeren.

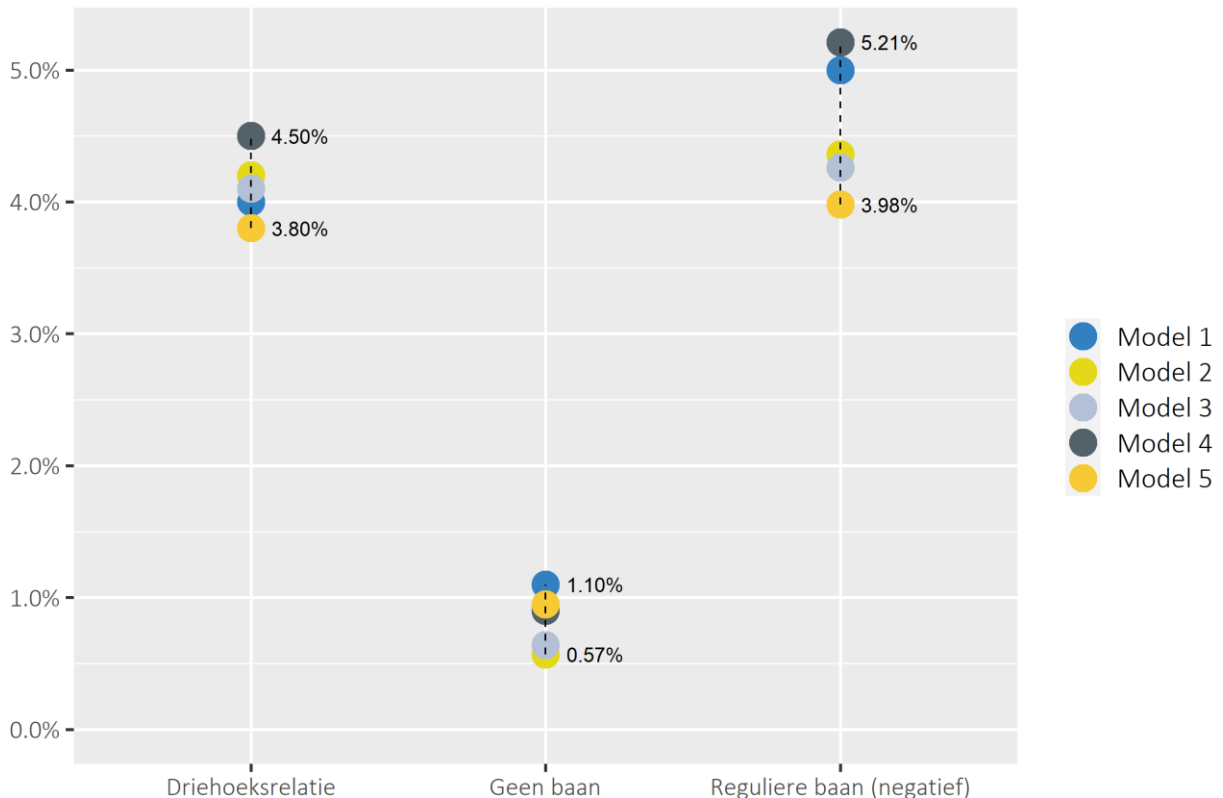
### Parallele trends vooral bij aandeel geen baan tot aan 2020

Over het algemeen volgt het aandeel geen baan in beide groepen eenzelfde patroon tot aan 2020. Bij het aandeel driehoeksrelatie zien we in het jaar 2018 duidelijke verschillen in de trends, in 2019 lopen de trends wat meer gelijk. Ook bij het aandeel 'regulier' zien we verschillen: deze stijgt in de jaren voor 2020 iets harder voor de rest van Nederland dan voor de doelgroep. De 'parallele trend assumptie' (zie bijlage II.2) gaat dus met name voor de driehoeksrelaties en de regulier banen niet geheel op. In de modellen wordt geprobeerd hier zo goed mogelijk voor te corrigeren door een trend mee te nemen.

### In januari 2020 verschillen tussen de groepen, coronacrisis duidelijk terug te zien

In januari 2020, de invoering van de WAB, zien we vooral bij de reguliere banen en de driehoeksrelaties een verschil tussen de groepen. Voor het aandeel driehoeksrelaties geldt dat deze van december 2019 op januari 2020 harder daalt voor de rest van Nederland dan voor de doelgroep. Bij het aandeel reguliere banen zien we juist het tegenovergestelde: het aandeel reguliere banen daalt harder voor de doelgroep dan voor de rest van Nederland. In alle figuren is ook duidelijk het effect van de coronacrisis te zien: in april en mei 2020 zien we een forse stijging van het aandeel geen baan, en een daling van de aandelen driehoeksrelaties en reguliere banen. De ontwikkeling van het aandeel geen baan kan erop wijzen dat het effect van de coronacrisis wat langduriger is voor de doelgroep ten opzichte van de rest van Nederland: de aandelen geen baan zitten voor de rest van Nederland in september 2020 alweer onder het niveau van januari 2020, terwijl dit er bij de doelgroep nog boven zit.

**Figuur 4.6 Absolute waarden effecten difference-in-differences modellen**



Bron: Regressieanalyse op basis van CBS Microdata

### Doelgroep vaker zonder werk, meer in driehoeksrelatie en minder in reguliere baan dan rest van NL

De difference-in-differences analyse (zie paragraaf 4.2 en bijlage II.2) laat zien dat er bij elk aandeel een significant verschil is tussen de doelgroep en de controlegroep na invoering van de WAB. Zoals gezegd hebben we vijf verschillende modellen geschat, die in paragraaf 4.2 worden toegelicht. In Figuur 4.6 zijn de resultaten van alle modellen weergegeven voor de verschillende aandelen. Over het algemeen geldt dat de schattingen relatief dicht bij elkaar zitten. De analyse geeft de volgende resultaten:

- Driehoeksrelatie: De daling van het aantal personen in driehoeksrelaties is na de invoering van de WAB groter voor de rest van Nederland dan voor mensen in de doelgroep. Het verschil tussen de groepen varieert van 3,8 tot 4,5 procentpunten. Dit wil zeggen dat er ten opzichte van voor de invoering van de WAB gemiddeld 3,8-4,5 procentpunt meer personen in de doelgroep in een driehoeksrelatie zijn blijven/gaan werken dan in de rest van Nederland met vergelijkbare achtergrondkenmerken.
- Werkloosheid: het verschil in het aandeel geen baan tussen de twee groepen is na de invoering van de WAB groter dan daarvoor, in het nadeel van de doelgroep. Dit verschil is relatief klein: het varieert van 0,6 tot 1,4 procentpunten. Dit betekent dat het verschil in werkloosheidspercentage tussen de doelgroep en de rest van Nederland na de invoering van de WAB met gemiddeld 0,6-1,4 procentpunten is toegenomen.
- Reguliere baan: het aandeel reguliere baan is na de invoering van de WAB harder gestegen in de rest van Nederland dan in de doelgroep. De variatie tussen de modellen is het grootst voor deze uitkomstmaat: -4 tot -5,2 procentpunten<sup>26</sup>. Dit betekent dat er ten opzichte van voor de invoering van de WAB 4-5,2 procentpunt minder personen in de doelgroep in een regulier baan zijn blijven/gaan werken dan in de controlegroep. Hierbij moet worden aangetekend dat het genoemde effect mogelijk een overschatting is vanwege de steilere trend die al voor 2020 te zien is bij de controlegroep.

---

<sup>26</sup> In Figuur 4.6 zijn de absolute waarden van de effecten weergegeven. Het effect is hier negatief.



## INVLOED WAB - KWALITATIEF

---

## 5 INVLOED WAB - KWALITATIEF

### 5.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk gaan we via interviews na in hoeverre de doelstellingen van de WAB – meer zekerheid in termen van stabiel inkomen, zekerheid van werk, duurzame plaatsing, zonder dat er een drempel naar werk ontstaat – gerealiseerd worden. Hierbij onderzoeken we de invloed van de payrollbepalingen in de WAB voor mensen in de doelgroep op arbeidsvoorwaarden, zekerheid van werk, hoogte en stabiliteit van inkomen. Zijn arbeidsvoorwaarden inderdaad verbeterd? Is dit misschien ten koste gegaan van zekerheid van werk? Zijn payrollcontracten omgezet naar andere contractvormen?

Dit onderdeel van het onderzoek is bedoeld voor verdiepend inzicht in de gevolgen van de WAB, en dan in het bijzonder de gevolgen van de payrollbepalingen voor de doelgroep. Alle relevante partijen zijn in de interviewronde betrokken, waardoor alle invalshoeken zijn meegenomen, maar de interviews zijn niet representatief. Door de diversiteit aan in beschouwing genomen situaties is het niet mogelijk om eenduidige en representatieve antwoorden te formuleren op de gestelde onderzoeksvraag. Wel geven de verschillende voorbeelden een indruk van de betekenis van de verschillende contextfactoren die van belang zijn voor de effecten op de genoemde elementen (arbeidsvoorwaarden, werkzekerheid, inkomen en inkomenszekerheid).

#### Hoofdconclusies uit de interviews

De effecten van de payrollbepalingen in de WAB voor de doelgroep Participatiewet in termen van beloning, werkzekerheid, inkomenshoogte en stabiliteit van het inkomen zijn divers en sterk afhankelijk van de eveneens diverse (arbeidsrechtelijke) positie van werkenden voorafgaand aan de invoering van de WAB en de beleidskeuzes van detacheerders en inleners. Dezelfde uitgangspositie voorafgaand aan de WAB kan daardoor een ander effect hebben voor de doelgroep.

Belangrijke elementen in de keuzes van betrokken partijen hebben te maken met (a) het voldoen aan de wettelijke vereisten, (b) behoud van zoveel mogelijk zekerheid voor de doelgroep in alle opzichten en (c) de kosten, zowel voor de inlener als de detacheerder.

### 5.2 WEL/NIET PAYROLL?

Met de WAB is er een duidelijke definitie gekomen voor payrolling. In sommige interviews is gezegd dat de huidige payroll ten onrechte wordt vergeleken met de situatie van voor 1 januari 2020 omdat de regels toen nog niet van toepassing waren. Mensen hadden ook geen payrollcontract, maar een uitzend- of detacheringsovereenkomst. Maar op basis van de allocatiefunctie en het al of niet van toepassing zijn van exclusiviteit is meestal wel te bepalen of er sprake was van payrolling of niet. Bij de detacheerders is de rol van de gemeente bij de allocatie van groot belang. Eén van de respondenten meent: “Als je alle mensen die de gemeente voordraagt onder de definitie payroll zou moeten scharen, dan blijft er weinig over dat er niet onder valt.”

In één van de interviews is aangegeven dat voor de WAB payrolling aanzienlijk eenvoudiger was, omdat je het net als bij uitzenden kon beperken tot de zes componenten van de inlenersbeloning (loon, periodieken, toeslagen, reiskosten, etc.). Daardoor konden in de dagelijkse praktijk en beleving situaties bestaan die door de betrokkenen werden en worden beschouwd als detachering, waar er op basis van de wettelijke definitie toch sprake is geweest van payrolling en omgekeerd. Dat wil zeggen dat mensen geen payrollcontract hadden maar een uitzend- of detacheringscontract en dat er geen juridische onderbouwing voor payroll was. In die situaties kan het heel goed wel zo zijn geweest dat de detacheerder niet zelf de allocatie deed, maar de gemeente of de inlener. Er zijn echter ook detacheerders die wel nadrukkelijk noteerden hoe de allocatiefunctie was ingevuld, des te meer in aanloop naar de WAB.

## 5.3 PERSPECTIEF PUBLIEKE DETACHEERDER

### Betekenis WAB

De situatie rond detachering verschilt in de zes door ons geïnterviewde organisaties en door de betreffende SW-bedrijven is ook op verschillende manieren omgegaan met de nieuwe regels van de WAB. Verschillen hangen onder meer samen met:

- De mate waarin verschillende vormen van detacheringen voorkomen, dat wil zeggen individuele detachering en groepsdetachering (plaatsing bij een externe werkgever), werken op locatie bij de werkgever<sup>27</sup> en intra-concern detacheringen. Deze laatste moeten op basis van de WAB worden beschouwd als payrolling, wat betekent dat de cao van de inlenende organisatie moet worden toegepast. Voor SW-bedrijven betekent dit de SW-cao of de gemeentelijke cao, mede afhankelijk van de organisatievorm. Bij externe detachering (individueel of groepsgewijze) is de nadere invulling van de allocatiefunctie en non-exclusiviteit bepalend voor de vorm (uitzending of payroll).
- Het detacheringsmodel dat werd toegepast voordat de WAB in werking trad. Een overzicht van deze modellen is te vinden in Tabel 5.1, en hebben we ontleend aan Cedris (Cedris (a)).

**Tabel 5.1** Overzicht detacheringsmodellen voordat de WAB in werking trad

Modellen verschillende rechtspositionele kaders bij detacheringen in het kader van de Participatie wet					
Type model	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Aandeelhouder	Gemeente(n)	Gemeente(n)	Gemeente(n)	Privaat	Gemeente(n) en/of privaat
Vorm	Gemeentelijke afdeling	BV/NV/ Stichting	BV/NV/ Stichting Evt. JV met uitzendbureau	BV/NV	BV/NV/ Stichting
Uitzendloonsom		<50%	>50%	>50%	>50%
Inlenersvergoeding		ja	ja	ja	ja
Arbeidsvoorwaardenmodel	CAR UWV	Eigen op te stellen arbeidsvoorwaarden	ABU-cao of NBBU	ABU-cao of NBBU	Dispensatie ABU-cao of te realiseren eigen landelijke cao

Bron: Cedris, *Arbeidsvoorwaardelijke modellen bij detachering onder de Participatiewet*, brochure.

Verder is de reactie op de WAB en het handelen van de publieke detacheerders in het afgelopen jaar mede beïnvloed door de verwachte (en inmiddels overeengekomen) cao Participatiewet. Wanneer de leden van de betrokken organisaties (VNG, Cedris en vakbonden) akkoord gaan, wordt de cao op 1 juli 2021 van kracht. Op basis van deze cao wordt algemeen verwacht dat de uitzonderingsbepaling in de Waadi (artikel 8a) van toepassing wordt, zoals deze nu geldt voor de medewerkers in de "oude" Wsw. Daarmee kan een deel van de veranderingen die de publieke detacheerders in 2020 hebben toegepast, verder worden uitgewerkt in lijn met de nieuwe cao. Dit betekent echter ook dat in enkele gevallen de voor 2020 gemaakte voorzieningen opnieuw zullen worden aangepast.

### Gevolgen voor de publieke detacheerder

In de interviews is gebleken dat de WAB voor diverse publieke detacheerders ingrijpende gevolgen heeft. Deze hebben enerzijds te maken met extra overheadkosten in verband met het aanpassen van de organisatie aan

<sup>27</sup> Werken op locatie is een afspraak waarbij een bepaalde productie gehaald moet worden. Het SW-bedrijf plaatst een aantal mensen en is zelf verantwoordelijk voor de productie en de aansturing. Er is dan sprake van een relatie tussen opdrachtgever en opdrachtnemer, en geen relatie tussen inlener en uitlener. De WAB is dan niet van toepassing.

de nieuwe regelgeving en het aanpassen van de administratie. Dit betreft voor een deel eenmalige kosten, maar wanneer detacheringen en/of payroll plaatsvindt naar verschillende bedrijven met verschillende cao's, is er ook blijvend een grotere administratieve last, afhankelijk van het aantal verschillende cao's dat van toepassing wordt. Maar er is ook een effect op de totale loonkosten van de betrokken medewerkers. De extra kosten kunnen bij externe inleners in rekening worden gebracht, maar komen voor interne inleners (gemeentelijke organisaties) voor rekening van de gemeente.

### Overwegingen van de publieke detacheerder

In de keuzes van de publieke detacheerders spelen de volgende overwegingen een rol:

- Uitgangspunt is dat men de wettelijke regels volgt.
- De gevolgen van veranderingen voor de doelgroep. Het gaat om een kwetsbare groep, die in hoge mate behoefte heeft aan vaste patronen en/of moeite heeft met veranderingen, en veel zaken rond beloning en arbeidsvoorwaarden niet of onvoldoende begrijpt. Bij verandering van het inkomen ontstaan er ook risico's voor het wegvallen van toeslagen, e.d. wat uiteindelijk veel onrust en financiële problemen kan veroorzaken.
- De mogelijke effecten op de mobiliteit van de doelgroep. Het doel van de Participatiewet is om zoveel mogelijk mensen uit de doelgroep te plaatsen op banen bij reguliere werkgevers. Wanneer de beloning intern gunstiger is dan bij een externe werkgever, heeft dit mogelijk nadelige effecten op de bereidheid om over te stappen naar een baan buiten de organisatie (insluitingseffect).
- De totale kosten en capaciteit van de organisatie. Door de toepassing van duurdere (gemeentelijke) cao's nemen de kosten per arbeidsplaats toe. Bij gelijkblijvende budgetten kunnen minder banen in stand worden gehouden.

### Gevolgen voor de doelgroep

De WAB heeft gevolgen voor de doelgroep wanneer als gevolg van de regelwijziging een andere cao van toepassing wordt. Dit doet zich met name voor wanneer er sprake is van een overgang van een oude situatie waarin een eigen arbeidsvoorwaardenregeling (AVR) van toepassing was. Deze wordt door de geïnterviewden gekenmerkt als een sobere regeling. Aan een medewerker met loonkostensubsidie als bedoeld in art. 10d van de Participatiewet wordt op grond van de wet het minimumloon (WML) betaald. Verder zijn wettelijke vereisten ten aanzien van werktijden en vakantie van toepassing en is er veelal sprake van een (sobere) reiskostenvergoeding. Ook ontbreekt een pensioenregeling.

Toepassing van een andere cao betekent in veel gevallen dat de beloning en arbeidsvoorwaarden voor de betreffende werknemers gunstiger zijn. Dit hangt bijvoorbeeld samen met de omvang van de werkweek (WML is op week- of maandbasis, niet op basis van uurloon), betere uitlopmogelijkheden qua beloning en betere secundaire voorwaarden. Een pensioenvoorziening kan overigens leiden tot een lagere netto beloning.

Voor externe plaatsingen is het exacte effect per cao wisselend. Voor de interne detachering is er volgens de respondenten sowieso sprake van verbetering, omdat dan de SW-cao of gemeentelijke cao moet worden toegepast, die volgens de respondenten ten opzichte van de sobere AVR een behoorlijke verbetering met zich meebrengt voor de medewerker.

## 5.4 PERSPECTIEF PRIVATE DETACHEERDER

### Betekenis WAB

Voor de vijf private detacheerders die we hebben gesproken is de betekenis van de WAB enigszins anders, maar niet minder ingrijpend. Alle private detacheerders geven aan dat payroll niet aantrekkelijk is omdat het een hele administratieve en complexe vorm van dienstverlening is, vooral door de pensioenmaatregelen en veel details in cao-afspraken. De WAB heeft sommigen daardoor gedwongen een scherpe keus te maken rond de dienstverlening en zij zijn gestopt met payroll of bieden deze dienst alleen aan voor bepaalde sectoren. Er is echter ook een detacheerder die er bewust voor gekozen heeft om payroll te blijven bieden en zich zo tegelijkertijd te versterken als uitzender. Naar voren komt ook dat payroll niet aansluit bij de flexibiliteitsbehoefte van inleners in termen van de duur van het aantal contracten.

Er is een voorbeeld waar voor en na de WAB de doelgroep werd en wordt gedetacheerd op basis van vaste uren en een uitzendcontract zonder uitzendbeding. Betreffende detacheerder verzorgt na de WAB alleen payrolling via een gespecialiseerd bedrijfsonderdeel (voor een beperkt aantal cao's).

Daar waar sprake was van payrolling (conform definitie WAB), is dit in één geval dus voortgezet en geformaliseerd na het van kracht worden van de WAB. Hier wordt aan de wettelijke vereisten (niet betrokken bij allocatie en exclusiviteit) voldaan en kan deze constructie worden benut voor de doelgroep. Deze private detacheerder heeft overigens vooral de collectieve sector als klant (onderwijs, zorg). De andere detacheerders zijn gestopt met payrolling en bieden alleen nog uitzending aan. In die gevallen kan de doelgroep alleen geplaatst worden als de detacheerder betrokken is bij de allocatie (en er sprake is van non-exclusiviteit).

### Overwegingen van de private detacheerder

Hiervoor hebben we aangegeven dat de complexiteit van payrolling, al of niet in combinatie met de flexibiliteitsbehoefte van de inleners belangrijke redenen zijn om te stoppen met payrolling, of te specialiseren op dit vlak. Payroll dienstverlening door de WAB is (administratief) veeleisend geworden en brengt daardoor bij toepassing op kleine schaal hoge kosten en risico's mee (fouten in toepassing).

Het plaatsen van de doelgroep op basis van uitzendcontracten vereist wel dat de betreffende detacheerder betrokken is bij de werving en selectie (allocatie) van de betreffende werknemers uit de doelgroep. In twee gevallen was hiervan al sprake anticiperend op de WAB, voordat deze van kracht werd; in het derde geval kan dus alleen via de detacheerder worden verloond als deze betrokken is in het allocatieproces.

### Gevolgen voor de doelgroep

Aansluitend op de hiervoor besproken veranderingen, kunnen we op basis van de interviews vier (typen) gevolgen te onderscheiden:

- Mensen behouden het uitzend-detacheringscontract en er verandert niets, detacheerder bemoeit zich nadrukkelijk met allocatie en er is geen exclusiviteit. We merken overigens op dat voor de doelgroep in die gevallen in het eerste jaar (eerste 52 weken) in overleg met de inlener kan worden gekozen voor directe toepassing van de inlenersbeloning, of de beloningsregeling doelgroep in de uitzend cao.
- Detacheerder kiest ervoor om ook payroll aan te bieden. Deze mensen kunnen erop vooruitgaan, maar dat hoeft niet. In die gevallen moeten alle elementen van de relevante cao worden toegepast en niet alleen de elementen van de inlenersbeloning. De betekenis hiervan voor de beloning en arbeidsvoorwaarden verschilt per cao. Soms kreeg de doelgroep al veel extra arbeidsvoorwaarden, omdat de inlener daar vanuit het idee van goed werkgeverschap voor koos. De bijdrage pensioenvoorziening kan ongunstig uitpakken op het inkomen en er kan ook een effect zijn via toeslagen. Respondenten hebben geen zicht op hoe dit uitwerkt in de praktijk.
- Detacheerder kiest ervoor geen payroll aan te bieden en contract niet te verlengen. Dit betekent:
  - (a) Werknemer komt in dienst bij de inlener (dit kan betere arbeidsvoorwaarden met zich meebrengen, maar niet altijd) of
  - (b) De baan van de werknemer wordt beëindigd en de werknemer wordt werkloos.

## 5.5 PERSPECTIEF INLENER

### Betekenis WAB

We hebben gesproken met zes inlenende organisaties, drie uit de private sector (waaronder een verzelfstandigd SW-bedrijfsonderdeel) en drie uit de collectieve sector (onderwijs, gemeente, zbo). Voor de WAB maakten vijf van deze organisaties gebruik van payrolling, zoals dat nu volgens de WAB is gedefinieerd, maar in die periode zoals gebruikelijk vorm kreeg via een uitzendcontract zonder uitzendbeding, ook wel detachering genoemd. Voor de organisaties uit de collectieve sector betekent dit dat vanwege payrolling de eigen cao moest worden toegepast.



Eén van de private inleners betreft een bedrijf met verschillende activiteiten en daarmee verschillende cao's. De inhuur van de doelgroep vindt plaats via een gespecialiseerd bedrijfsonderdeel dat de mensen uit de doelgroep vervolgens op basis van payroll plaatst bij de verschillende bedrijfsonderdelen. Daardoor ontstaat een combinatie van inlener en (intra concern) detacheerder. Het gaat hierbij overigens om contracten van maximaal een half jaar, waarna het betreffende bedrijfsonderdeel de persoon zelf in dienst neemt, of het contract wordt beëindigd.

Bij een andere private inlener is er sprake van werken op locatie vanuit het SW-bedrijf. Hierop is de WAB niet van toepassing. Bij de derde private inlener is in het kader van de verzelfstandiging een specifieke afspraak gemaakt over de overname van het personeel en bijkomend een langdurige detacheringsovereenkomst gesloten.

### Gevolgen WAB en overwegingen inleners

Ook voor de inlenende organisaties is voldoen aan de wettelijke regels uitgangspunt.

Voor de organisaties uit de collectieve sector betekent dit dat vanwege payrolling de eigen cao moest worden toegepast. In twee gevallen betekende dit dat alle of het merendeel van de lopende contracten met de betreffende werknemers uiteindelijk zijn beëindigd, omdat de organisaties niet de mogelijkheden hadden om het aantal vaste contracten (waarop de betreffende medewerkers conform de eigen cao recht hadden) uit te breiden. Deze onverwachte beëindiging van de baan (zonder overgangsregeling) is voor een groot deel van de betreffende werknemers en hun collega's als een zeer onaangenaam direct gevolg van de WAB ervaren. Overigens kon in beide gevallen een beperkt aantal van de lopende uitzendcontracten worden verlengd conform de eerdere afspraken. In één van de gevallen is een kwart van de aanwezigen wel in vaste dienst gekomen. Deze waren vermoedelijk uiteindelijk ook in vaste dienst gekomen, door de WAB alleen sneller dan in de oude situatie (door de WAB is de tijdelijke contractduur verkort). Voor nieuwe plaatsingen wordt voortaan gebruik gemaakt van uitzendcontracten zonder uitzendbeding, waarbij de detacheerder de allocatiefunctie vervult.

In de andere collectieve organisatie hebben de betreffende medewerkers (lopende contracten), eveneens conform de eigen cao een dienstverband gekregen (vast of tijdelijk, afhankelijk van de lopende duur van de voorafgaande uitzendcontracten). Ook nieuwe plaatsingen van mensen uit de doelgroep banenafpraak komen rechtstreeks in dienst. In alle gevallen (oude en nieuwe) is er sprake van betere arbeidsvoorwaarden, vanaf het begin van de aanstelling (niet langer toepassing van beloningsregeling doelgroep), behalve voor de hiervoor genoemde doorlopende verlengde uitzendcontracten.

In de organisaties is als gevolg hiervan de duur van tijdelijke dienstverbanden voor de doelgroep verkort van 5,5 jaar volgens de uitzend cao tot 2 jaar op basis van de eigen cao. Het is nog onzeker wat dit betekent voor de kans op een vaste aanstelling op termijn. Dit zal van persoon tot persoon verschillen.

Zoals aangegeven is er bij de ene private inlener sprake van werken op locatie vanuit het SW-bedrijf, waarop de WAB niet van toepassing is. De WAB was voor dit bedrijf wel reden om de bedrijven waar men mee samenwerkt aan te sporen om zaken volgens de regels te doen, omdat de opdrachtgever de gevolgen van onjuiste toepassing kan ondervinden.

Ook de andere private inlener (tevens intern detacheerder) heeft de uitvoering in overeenstemming gebracht met de wettelijke vereisten, dat wil zeggen dat nu de diverse cao's van verschillende onderdelen binnen het concern volledig worden toegepast. Er is alleen nog geen pensioenvoorziening, omdat het gaat om contracten van maximaal een half jaar. Als gevolg hiervan is de belangrijkste verandering het uurloon (naast alle secundaire arbeidsvoorwaarden in de verschillende cao's). Dit was eerst conform de ABU-cao en nu krijgt iedereen het uurloon uit de betreffende cao van de divisie waar men voor werkt. Dat betekent in praktisch alle gevallen dat ze meer verdienen. Ter illustratie: in de schoonmaak krijgen medewerkers met een payrollcontract nu € 11,82 in plaats van € 9,46 per uur.

Voor de derde private inlener heeft de WAB geen directe gevolgen gehad voor het zittende personeel vanwege de langdurige detacheringsovereenkomst. Nieuw personeel uit de doelgroep werd en wordt in dit bedrijf in dienst genomen, op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst, conform de cao.

## 5.6 EFFECTEN OP ARBEIDSVORWAARDEN, WERKZEKERHEID, INKOMEN EN INKOMENSZEKERHEID

In het voorgaande hebben we voor de verschillende situaties het directe effect op de beloning en arbeidsvoorwaarden meegenomen. Aansluitend hebben we in de interviews aandacht besteed aan de drie andere elementen in de onderzoeksvraag, werkzekerheid, inkomen en inkomenszekerheid. De respondenten kunnen wel iets zeggen over de directe gevolgen, zoals ook uit het voorgaande bespreking blijkt, maar over de effecten op termijn en de effecten op de kansen van de doelgroep in totaal kunnen de meeste respondenten geen harde uitspraken doen. Het kan positief of negatief uitpakken. Wel noemen zij relevante factoren die van belang zijn voor de effecten.

### Werkzekerheid

Bij werkzekerheid gaat het om de invloed van de WAB op (de kans op) een vast dienstverband. Deze is op individueel en groepsniveau afhankelijk van de werkgever en de werknemer. Werkzekerheid heeft dus te maken met de reactie van inleners op de veranderingen enerzijds en anderzijds de mogelijkheden van de doelgroep om duurzaam inzetbaar te zijn. In dit verband zijn de volgende factoren van betekenis:

- Kosten van inleen. In veel gevallen zijn de kosten voor de inlener toegenomen, maar zoals enkele respondenten opmerken, geldt dit voor alle flexibele contracten, met uitzondering van zzp. Hoe de toegenomen kosten van inleen uiteindelijk uitpakken voor de baankansen voor de doelgroep kunnen de meeste respondenten niet goed inschatten. Wel blijft vanuit de loonkostensubsidie en de subsidie begeleidingskosten een prikkel bestaan in het voordeel van de doelgroep. Eén en ander is mede afhankelijk van de geschatte loonwaarde en de feitelijke productiviteit van de betreffende medewerkers.
- De kosten zijn namelijk niet de enige relevante factor. Werkgevers willen ook om maatschappelijke redenen banen beschikbaar stellen voor de doelgroep, maar zijn terughoudend in het in dienst nemen van de doelgroep. Voor private werkgevers is “ontzorgen” via inschakeling van een externe detacheerder voor deze doelgroep een belangrijke reden voor inhuur.
- Een groot deel van de doelgroep heeft (blijvend) begeleiding nodig. Daar moet op één of andere manier in worden voorzien en hiervoor wordt de begeleidingssubsidie benut (door detacheerder en/of inlener zelf). De subsidie is samen met loonkostensubsidie een belangrijke voorwaarde voor de kansen op werk op lange termijn.
- Wanneer een groter deel van de doelgroep werkzaam wordt binnen het SW-bedrijf op basis van de SW-cao en/of binnen de gemeente op basis van de gemeentelijke cao, dan ontstaat er volgens veel respondenten een risico op insluiting, dat wil zeggen dat men minder snel geneigd zal zijn om over te stappen naar een reguliere baan bij een externe werkgever, omdat beloning en arbeidsvoorwaarden daar minder gunstig zijn.
- Wanneer een uitzend-cao niet langer kan worden toegepast neemt de mogelijkheid tot het bieden van tijdelijke contracten af van 5,5 jaar tot 2 of 3 jaar. Het zal van persoon tot persoon en van werkgever tot werkgever verschillen of dit betekent dat men sneller in vaste dienst van de inlener komt, of de tijdelijke baan juist sneller dan voorheen wordt beëindigd.

Afgaande op de interviews, dat wil zeggen enerzijds de daarin genoemde voorbeelden en anderzijds de visie van de respondenten, kunnen we geen harde conclusies formuleren over de effecten van de WAB op de werkzekerheid voor de doelgroep. Lopende contracten zijn (als gevolg van de WAB) in sommige gevallen beëindigd, in sommige gevallen versneld omgezet in een vast dienstverband of niet veranderd.

Wat de WAB op termijn betekent voor de werkzekerheid voor de doelgroep is, zoals uit de bespreking van de relevante achtergrondfactoren blijkt, niet aan te geven. Wanneer de cao Participatiewet van kracht wordt (inclusief uitzonderingsbepaling), zullen de voorwaarden weer aangepast worden.

## Inkomen en inkomenszekerheid

Bij inkomen gaat het primair om het effect van de WAB op de netto beloning. Voor het inkomen zijn naast de directe effecten op de beloning en arbeidsvoorwaarden (zie hiervoor) daarom nog van belang:

- Eventuele gevolgen voor toeslagen (huurtoeslag, zorgtoeslag, e.d.)
- Of een pensioenvoorziening van toepassing is (na WAB). Deze gaat gepaard met een werknemersbijdrage, waardoor het nettoloon (inkomen) kan afnemen.

Ook voor inkomen geldt dat er geen algemeen beeld komt uit de interviews en dat de veranderingen positief of negatief kunnen uitpakken, afhankelijk van de precieze omstandigheden.

Het merendeel van de respondenten meent dat inkomenszekerheid direct samenhangt met werkzekerheid, dat wil zeggen dat een vast dienstverband meer zekerheid biedt dan een flexibel of tijdelijk contract. Bij inkomenszekerheid spelen dus dezelfde factoren een rol die we hiervoor hebben besproken.

## Invloed COVID-19

Doordat COVID-19 zich vrijwel gelijktijdig met de verandering in regelgeving voordoet, is het voor de respondenten moeilijk om een eventueel effect van COVID-19 te isoleren binnen de veranderingen die zich in 2020 hebben voorgedaan.

Enkele respondenten geven wel enige indicaties. In grote lijnen is de indruk dat de effecten voor de doelgroep samenlopen met de effecten in de economie in het algemeen. Dat wil zeggen dat de beschikbare voorzieningen (NOW) door bedrijven ook zijn benut voor het in dienst houden van mensen uit de doelgroep. Maar voor enkele specifieke activiteiten, zoals de horeca, heeft COVID-19 een ongunstig effect gehad op de doelgroep. Daar zijn bijvoorbeeld minder tijdelijke contracten voor de doelgroep beschikbaar gekomen dan in voorgaande jaren.



DATA

---

# I DATA

## I.1 TABELLEN ONDERLIGGENDE CIJFERS

Onderstaande tabellen bevatten de onderliggende cijfers (aantallen en percentages) van de figuren 3.1 en 3.2.

Jaar	Maand	Geen baan	Reguliere baan	Driehoeksrelatie				Totaal
				Totaal	Uitzend	Payroll	WSW	
2018	Januari	121.200	63.515	8.711	7.897	814	80.276	273.702
	Februari	120.464	64.400	8.795	7.946	849	80.043	273.702
	Maart	119.409	65.379	9.094	8.219	875	79.820	273.702
	April	118.005	66.565	9.539	8.625	914	79.593	273.702
	Mei	117.193	67.455	9.818	8.861	957	79.236	273.702
	Juni	116.532	68.267	10.151	9.188	963	78.752	273.702
	Juli	115.813	68.855	10.712	9.676	1.036	78.322	273.702
	Augustus	116.025	69.111	10.682	9.629	1.053	77.884	273.702
	September	114.730	70.515	10.968	9.898	1.070	77.489	273.702
	Oktober	114.710	70.997	10.914	9.867	1.047	77.081	273.702
	November	114.606	71.508	10.924	9.897	1.027	76.664	273.702
	December	115.079	71.426	10.884	9.867	1.017	76.313	273.702
2019	Januari	121.749	74.924	10.713	9.671	1.042	75.318	282.704
	Februari	121.332	75.569	10.712	9.636	1.076	75.091	282.704
	Maart	120.778	76.238	10.784	9.681	1.103	74.904	282.704
	April	119.778	77.092	11.156	10.014	1.142	74.678	282.704
	Mei	119.081	77.684	11.378	10.231	1.147	74.561	282.704
	Juni	118.921	77.995	11.686	10.485	1.201	74.102	282.704
	Juli	118.597	78.373	12.000	10.763	1.237	73.734	282.704
	Augustus	118.952	78.459	11.962	10.751	1.211	73.331	282.704
	September	117.984	79.687	12.125	10.970	1.155	72.908	282.704
	Oktober	118.016	80.208	11.992	10.892	1.100	72.488	282.704
	November	118.286	80.558	11.748	10.661	1.087	72.112	282.704
	December	118.468	81.176	11.240	10.178	1.062	71.820	282.704
2020	Januari	121.060	80.242	11.113	9.677	1.436	71.132	283.547
	Februari	121.069	80.889	10.849	9.348	1.501	70.740	283.547
	Maart	121.226	81.029	10.867	9.344	1.523	70.425	283.547
	April	124.204	79.230	10.134	8.661	1.473	69.979	283.547
	Mei	125.271	78.676	9.923	8.446	1.477	69.677	283.547
	Juni	125.128	79.044	10.153	8.659	1.494	69.222	283.547
	Juli	125.105	79.265	10.356	8.889	1.467	68.821	283.547
	Augustus	125.077	79.437	10.634	9.159	1.475	68.399	283.547
	September	124.546	80.052	10.906	9.482	1.424	68.043	283.547

Jaar	Maand	Geen baan	Reguliere baan	Driehoeksrelatie				
				Totaal	Uitzend	Payroll	WSW	Totaal
2018	Januari	44,3%	23,2%	3,18%	2,89%	0,30%	29,3%	100,0%
	Februari	44,0%	23,5%	3,21%	2,90%	0,31%	29,2%	100,0%
	Maart	43,6%	23,9%	3,32%	3,00%	0,32%	29,2%	100,0%
	April	43,1%	24,3%	3,49%	3,15%	0,33%	29,1%	100,0%
	Mei	42,8%	24,6%	3,59%	3,24%	0,35%	28,9%	100,0%
	Juni	42,6%	24,9%	3,71%	3,36%	0,35%	28,8%	100,0%
	Juli	42,3%	25,2%	3,91%	3,54%	0,38%	28,6%	100,0%
	Augustus	42,4%	25,3%	3,90%	3,52%	0,38%	28,5%	100,0%
	September	41,9%	25,8%	4,01%	3,62%	0,39%	28,3%	100,0%
	Oktober	41,9%	25,9%	3,99%	3,61%	0,38%	28,2%	100,0%
	November	41,9%	26,1%	3,99%	3,62%	0,38%	28,0%	100,0%
	December	42,0%	26,1%	3,98%	3,61%	0,37%	27,9%	100,0%
2019	Januari	43,1%	26,5%	3,79%	3,42%	0,37%	26,6%	100,0%
	Februari	42,9%	26,7%	3,79%	3,41%	0,38%	26,6%	100,0%
	Maart	42,7%	27,0%	3,81%	3,42%	0,39%	26,5%	100,0%
	April	42,4%	27,3%	3,95%	3,54%	0,40%	26,4%	100,0%
	Mei	42,1%	27,5%	4,02%	3,62%	0,41%	26,4%	100,0%
	Juni	42,1%	27,6%	4,13%	3,71%	0,42%	26,2%	100,0%
	Juli	42,0%	27,7%	4,24%	3,81%	0,44%	26,1%	100,0%
	Augustus	42,1%	27,8%	4,23%	3,80%	0,43%	25,9%	100,0%
	September	41,7%	28,2%	4,29%	3,88%	0,41%	25,8%	100,0%
	Oktober	41,7%	28,4%	4,24%	3,85%	0,39%	25,6%	100,0%
	November	41,8%	28,5%	4,16%	3,77%	0,38%	25,5%	100,0%
	December	41,9%	28,7%	3,98%	3,60%	0,38%	25,4%	100,0%
2020	Januari	42,7%	28,3%	3,92%	3,41%	0,51%	25,1%	100,0%
	Februari	42,7%	28,5%	3,83%	3,30%	0,53%	24,9%	100,0%
	Maart	42,8%	28,6%	3,83%	3,30%	0,54%	24,8%	100,0%
	April	43,8%	27,9%	3,57%	3,05%	0,52%	24,7%	100,0%
	Mei	44,2%	27,7%	3,50%	2,98%	0,52%	24,6%	100,0%
	Juni	44,1%	27,9%	3,58%	3,05%	0,53%	24,4%	100,0%
	Juli	44,1%	28,0%	3,65%	3,13%	0,52%	24,3%	100,0%
	Augustus	44,1%	28,0%	3,75%	3,23%	0,52%	24,1%	100,0%
	September	43,9%	28,2%	3,85%	3,34%	0,50%	24,0%	100,0%

## I.2 REGRESSIERESULTATEN

### I.2.1 Brugfunctie naar regulier werk

	Totaal			Maanden zonder driehoeksrelatie		
	(1) Conjunctuur- indicatoren	(2) Corona dummy	(3) T/m maart 2020	(4) Conjunctuur indicatoren	(5) Corona dummy	(6) T/m maart 2020
Driehoeksrelatie	-0,1918*** [0,0328]	-0,1918*** [0,0328]	-0,1922*** [0,0370]	0,3107*** [0,0342]	0,3106*** [0,0342]	0,2802*** [0,0383]
<i>Geslacht (ref = man)</i>						
Vrouw	0,0845*** [0,0267]	0,0845*** [0,0267]	0,1135*** [0,0308]	0,0799*** [0,0269]	0,0799*** [0,0269]	0,1084*** [0,0310]
<i>Migratieachtergrond (ref = autochtoon)</i>						
Eerste generatie	-0,1032** [0,0436]	-0,1032** [0,0436]	-0,0480 [0,0501]	-0,1079** [0,0440]	-0,1079** [0,0440]	-0,0486 [0,0506]
Tweede generatie	-0,1841*** [0,0335]	-0,1841*** [0,0335]	-0,1702*** [0,0385]	-0,1916*** [0,0338]	-0,1916*** [0,0338]	-0,1724*** [0,0388]
<i>Type huishouden (ref = eenpersoonshuishouden)</i>						
Niet-gehuwd paar zonder kinderen	-0,0571 [0,0519]	-0,0571 [0,0519]	-0,1112* [0,0599]	-0,0659 [0,0524]	-0,0660 [0,0524]	-0,1173* [0,0603]
Gehuwd paar zonder kinderen	-0,0853 [0,0814]	-0,0853 [0,0814]	-0,1053 [0,0919]	-0,0899 [0,0821]	-0,0899 [0,0821]	-0,1137 [0,0924]
Niet-gehuwd paar met kinderen	-0,0925* [0,0542]	-0,0926* [0,0542]	-0,1284** [0,0622]	-0,0999* [0,0547]	-0,1000* [0,0547]	-0,1426** [0,0629]
Gehuwd paar met kinderen	-0,0298 [0,0440]	-0,0298 [0,0440]	-0,1001** [0,0511]	-0,0291 [0,0444]	-0,0292 [0,0444]	-0,1026** [0,0516]
Eenouderhuishouden	-0,0733* [0,0402]	-0,0733* [0,0402]	-0,0960** [0,0462]	-0,0776* [0,0406]	-0,0776* [0,0406]	-0,1029** [0,0467]
Overig huishouden	-0,2088* [0,1189]	-0,2087* [0,1189]	-0,2149 [0,1377]	-0,2087* [0,1203]	-0,2087* [0,1203]	-0,2139 [0,1386]
Institutioneel huishouden	-0,0797 [0,0646]	-0,0796 [0,0646]	-0,0260 [0,0728]	-0,0808 [0,0652]	-0,0808 [0,0652]	-0,0226 [0,0734]
<i>Hoogst behaalde opleiding (ref = laag)</i>						
Middelbaar	0,2601*** [0,0287]	0,2602*** [0,0287]	0,2503*** [0,0330]	0,2695*** [0,0290]	0,2696*** [0,0290]	0,2575*** [0,0333]
Hoog	0,4366*** [0,0523]	0,4365*** [0,0523]	0,3811*** [0,0601]	0,4491*** [0,0529]	0,4491*** [0,0529]	0,3878*** [0,0607]
Onbekend	-0,7825*** [0,1074]	-0,7827*** [0,1074]	-0,7682*** [0,1219]	-0,7903*** [0,1075]	-0,7904*** [0,1075]	-0,7749*** [0,1220]
<i>Doelgroep (ref = nieuw beschut werk)</i>						
P-wet	-0,7427*** [0,0716]	-0,7425*** [0,0716]	-0,7017*** [0,0850]	-0,7795*** [0,0729]	-0,7794*** [0,0729]	-0,7259*** [0,0860]
Wajong	-0,7679*** [0,0693]	-0,7677*** [0,0693]	-0,7584*** [0,0823]	-0,8041*** [0,0705]	-0,8039*** [0,0705]	-0,7818*** [0,0833]
Wsw	-1,6430*** [0,1170]	-1,6426*** [0,1170]	-1,5560*** [0,1294]	-1,6887*** [0,1179]	-1,6883*** [0,1179]	-1,5914*** [0,1301]
WIW/ID	-0,7089*** [0,2459]	-0,7085*** [0,2459]	-0,7086** [0,2771]	-0,7573*** [0,2487]	-0,7569*** [0,2487]	-0,7436*** [0,2797]
Vso/pro	-0,4582***	-0,4581***	-0,3960***	-0,4928***	-0,4927***	-0,4222***

	Totaal			Maanden zonder driehoeksrelatie		
	(1) Conjunctuur- indicatoren	(2) Corona dummy	(3) T/m maart 2020	(4) Conjunctuur indicatoren	(5) Corona dummy	(6) T/m maart 2020
	[0,0726]	[0,0726]	[0,0867]	[0,0739]	[0,0740]	[0,0878]
Praktijkroute	-0,3461*** [0,0913]	-0,3459*** [0,0913]	-0,2731** [0,1086]	-0,3599*** [0,0927]	-0,3597*** [0,0927]	-0,2738** [0,1097]
Leeftijd	-0,0207*** [0,0019]	-0,0207*** [0,0019]	-0,0207*** [0,0022]	-0,0203*** [0,0019]	-0,0203*** [0,0019]	-0,0203*** [0,0022]
Percentiel huishoudensinkomen	0,0085*** [0,0006]	0,0085*** [0,0006]	0,0104*** [0,0007]	0,0089*** [0,0006]	0,0089*** [0,0006]	0,0109*** [0,0007]
Werkloosheidspercentage	-0,2568*** [0,0219]		0,2655*** [0,0784]	-0,2701*** [0,0220]		0,2912*** [0,0789]
Vacature-indicator	0,2719*** [0,0307]		0,4571*** [0,0593]	0,2956*** [0,0308]		0,4718*** [0,0595]
Corona		-0,5364*** [0,0292]			-0,5705*** [0,0292]	
Constante	-41,015*** [2,1034]	-38,723*** [1,7703]	-63,368*** [4,2784]	-44,308*** [2,1200]	-41,519*** [1,7828]	-67,264*** [4,2991]
Observaties	498.020	498.020	293.331	475.288	475.288	279.368

Noot: Alle modellen zijn geschat met dummy's voor maand en provincie. De robuuste standaardfouten worden weergegeven tussen de haakjes.

\*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*  $p < 0.1$



## I.2.2 Difference-in-differences – rest van Nederland

	Onafhankelijke variabele: aandeel geen baan					Onafhankelijke variabele: aandeel driehoeksrelatie					Onafhankelijke variabele: aandeel reguliere baan				
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
<i>Margins</i>															
treatment groep = 1	0.0030 [0.003]	0.0116*** [0.003]	0.0151*** [0.004]	0.0020 [0.003]	0.0177*** [0.002]	-0.0032 [0.003]	-0.0098*** [0.003]	-0.0089** [0.004]	-0.0005 [0.003]	0.0050** [0.002]	0.0034 [0.003]	0.0011 [0.003]	-0.0026 [0.003]	0.0023 [0.003]	-0.0217*** [0.002]
treatment groep = 0	-0.0080*** [0.003]	0.0059** [0.003]	0.0087*** [0.003]	-0.0070*** [0.003]	0.0082*** [0.002]	-0.0432*** [0.003]	-0.0511*** [0.003]	-0.0498*** [0.003]	-0.0458*** [0.003]	-0.0330*** [0.003]	0.0534*** [0.003]	0.0447*** [0.003]	0.0406*** [0.003]	0.0544*** [0.003]	0.0188*** [0.002]
WAB = 1	-0.0419*** [0.014]	0.0309** [0.014]	0.0458*** [0.018]	-0.0365*** [0.014]		-0.2273*** [0.015]	-0.2696*** [0.015]	-0.2595*** [0.019]	-0.2409*** [0.015]		0.2911*** [0.015]	0.2438*** [0.014]	0.2194*** [0.018]	0.2964*** [0.015]	
treatment *WAB	0.0565*** [0.014]	0.0250 [0.015]	0.0275* [0.016]	0.0463*** [0.015]		0.2101*** [0.017]	0.2173*** [0.017]	0.2128*** [0.017]	0.2381*** [0.017]		-0.2716*** [0.016]	-0.2377*** [0.017]	-0.2346*** [0.017]	-0.2828*** [0.017]	
WAB eerder					0.0428*** [0.012]					-0.1717*** [0.013]					0.1036*** [0.013]
treatment *WAB eerder					0.0423*** [0.014]					0.1983*** [0.016]					-0.2297*** [0.016]
dummy corona		0.3344*** [0.010]					-0.2516*** [0.011]					-0.1149*** [0.011]			
corona* treatment		0.0469*** [0.012]					-0.0109 [0.014]					-0.0509*** [0.013]			
% werkloosheid indicator vacatures	0.1350*** [0.007]		0.3345*** [0.026]	0.1351*** [0.007]	0.1412*** [0.007]	-0.1121*** [0.007]		-0.2684*** [0.028]	-0.1124*** [0.007]	-0.1046*** [0.007]	-0.0290*** [0.007]		-0.1089*** [0.030]	-0.0290*** [0.007]	-0.0452*** [0.007]
	-0.2437*** [0.010]		-0.0760*** [0.019]	-0.2436*** [0.010]	-0.2127*** [0.011]	0.1603*** [0.011]		0.0940*** [0.020]	0.1607*** [0.011]	0.2381*** [0.012]	0.1288*** [0.011]		0.0120 [0.020]	0.1288*** [0.011]	-0.0049 [0.013]
<i>Geslacht (ref=man)</i>															
vrouw	0.0251* [0.013]	0.0251* [0.013]	0.0220* [0.013]	0.0251* [0.013]	0.0251* [0.013]	-0.0715*** [0.012]	-0.0715*** [0.012]	-0.0642*** [0.013]	-0.0715*** [0.012]	-0.0714*** [0.012]	0.0435*** [0.013]	0.0435*** [0.013]	0.0406*** [0.014]	0.0435*** [0.013]	0.0434*** [0.013]
<i>Migratieachtergrond (ref=geen)</i>															
1 <sup>e</sup> generatie	0.0274 [0.017]	0.0274 [0.017]	0.0118 [0.018]	0.0274 [0.017]	0.0274 [0.017]	0.1689*** [0.017]	0.1689*** [0.017]	0.1689*** [0.017]	0.1690*** [0.017]	0.1688*** [0.017]	-0.2245*** [0.019]	-0.2245*** [0.019]	-0.2093*** [0.020]	-0.2245*** [0.019]	-0.2245*** [0.019]
2 <sup>e</sup> generatie	0.2098*** [0.015]	0.2098*** [0.015]	0.1814*** [0.015]	0.2098*** [0.015]	0.2098*** [0.015]	-0.0646*** [0.014]	-0.0646*** [0.014]	-0.0443*** [0.015]	-0.0646*** [0.014]	-0.0647*** [0.014]	-0.1829*** [0.015]	-0.1829*** [0.015]	-0.1676*** [0.016]	-0.1829*** [0.015]	-0.1829*** [0.015]
<i>Type huishouden (ref = eenpersoonshuishouden)</i>															
niet gehuwd	0.0547** [0.022]	0.0546** [0.022]	0.0515** [0.023]	0.0547** [0.022]	0.0547** [0.022]	-0.0827*** [0.021]	-0.0827*** [0.021]	-0.0759*** [0.021]	-0.0827*** [0.021]	-0.0826*** [0.021]	0.0152 [0.022]	0.0152 [0.022]	0.0069 [0.023]	0.0152 [0.022]	0.0151 [0.022]
gehuwd zonder kind	0.2255*** [0.036]	0.2254*** [0.036]	0.2574*** [0.037]	0.2255*** [0.036]	0.2255*** [0.036]	-0.1774*** [0.033]	-0.1774*** [0.033]	-0.2019*** [0.034]	-0.1775*** [0.033]	-0.1775*** [0.033]	-0.0746** [0.036]	-0.0746** [0.036]	-0.0791** [0.038]	-0.0746** [0.036]	-0.0746** [0.036]
niet gehuwd met kind	0.1301*** [0.021]	0.1301*** [0.021]	0.1539*** [0.022]	0.1301*** [0.021]	0.1301*** [0.021]	-0.1072*** [0.020]	-0.1071*** [0.020]	-0.1094*** [0.021]	-0.1072*** [0.020]	-0.1070*** [0.020]	-0.0210 [0.022]	-0.0210 [0.022]	-0.0418* [0.023]	-0.0210 [0.022]	-0.0210 [0.022]

	Onafhankelijke variabele: aandeel geen baan					Onafhankelijke variabele: aandeel driehoeksrelatie					Onafhankelijke variabele: aandeel reguliere baan				
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
gehuwd met kind	0.2395*** [0.017]	0.2395*** [0.017]	0.2850*** [0.017]	0.2395*** [0.017]	0.2396*** [0.017]	-0.1554*** [0.016]	-0.1554*** [0.016]	-0.1849*** [0.017]	-0.1555*** [0.016]	-0.1551*** [0.016]	-0.0850*** [0.018]	-0.0850*** [0.018]	-0.0962*** [0.019]	-0.0850*** [0.018]	-0.0852*** [0.018]
eenouder	0.2120*** [0.017]	0.2119*** [0.017]	0.2344*** [0.017]	0.2120*** [0.017]	0.2120*** [0.017]	-0.1437*** [0.017]	-0.1437*** [0.017]	-0.1596*** [0.017]	-0.1438*** [0.017]	-0.1434*** [0.017]	-0.0810*** [0.018]	-0.0810*** [0.018]	-0.0860*** [0.019]	-0.0810*** [0.018]	-0.0811*** [0.018]
overig	0.1734*** [0.045]	0.1734*** [0.045]	0.1818*** [0.046]	0.1734*** [0.045]	0.1735*** [0.045]	-0.0815* [0.042]	-0.0815* [0.042]	-0.0754* [0.044]	-0.0815* [0.042]	-0.0813* [0.042]	-0.0983** [0.047]	-0.0983** [0.047]	-0.1141** [0.048]	-0.0983** [0.047]	-0.0986** [0.047]
institutie neel	0.0070 [0.032]	0.0071 [0.032]	0.0066 [0.033]	0.0070 [0.032]	0.0070 [0.032]	-0.1121*** [0.033]	-0.1121*** [0.033]	-0.1116*** [0.034]	-0.1121*** [0.033]	-0.1121*** [0.033]	-0.0399 [0.037]	-0.0399 [0.037]	-0.0380 [0.039]	-0.0399 [0.037]	-0.0401 [0.037]
<i>Hoogst behaalde opleiding (ref = laag)</i>															
midden	-0.2059*** [0.013]	-0.2059*** [0.013]	-0.2156*** [0.013]	-0.2060*** [0.013]	-0.2060*** [0.013]	0.0452*** [0.012]	0.0452*** [0.012]	0.0612*** [0.012]	0.0453*** [0.012]	0.0452*** [0.012]	0.1830*** [0.013]	0.1830*** [0.013]	0.1724*** [0.013]	0.1830*** [0.013]	0.1830*** [0.013]
hoog	-0.1429*** [0.026]	-0.1429*** [0.026]	-0.1200*** [0.027]	-0.1429*** [0.026]	-0.1429*** [0.026]	-0.0777*** [0.024]	-0.0776*** [0.024]	-0.0426* [0.025]	-0.0777*** [0.024]	-0.0776*** [0.024]	0.2268*** [0.026]	0.2268*** [0.026]	0.1679*** [0.027]	0.2268*** [0.026]	0.2267*** [0.026]
onbekend	0.1163*** [0.039]	0.1163*** [0.039]	0.0765* [0.040]	0.1163*** [0.039]	0.1163*** [0.039]	-0.0247 [0.039]	-0.0247 [0.039]	0.0038 [0.039]	-0.0247 [0.039]	-0.0247 [0.039]	-0.1271*** [0.047]	-0.1271*** [0.047]	-0.1066** [0.048]	-0.1271*** [0.047]	-0.1269*** [0.047]
leeftijd	-0.0133*** [0.001]	-0.0133*** [0.001]	-0.0153*** [0.001]	-0.0133*** [0.001]	-0.0133*** [0.001]	0.0162*** [0.001]	0.0162*** [0.001]	0.0169*** [0.001]	0.0162*** [0.001]	0.0162*** [0.001]	-0.0025*** [0.001]	-0.0025*** [0.001]	-0.0016** [0.001]	-0.0025*** [0.001]	-0.0025*** [0.001]
percentiel HH ink.	-0.0200*** [0.000]	-0.0200*** [0.000]	-0.0205*** [0.000]	-0.0200*** [0.000]	-0.0200*** [0.000]	0.0093*** [0.000]	0.0093*** [0.000]	0.0097*** [0.000]	0.0093*** [0.000]	0.0093*** [0.000]	0.0108*** [0.000]	0.0108*** [0.000]	0.0105*** [0.000]	0.0108*** [0.000]	0.0108*** [0.000]
trend	-0.0136*** [0.001]	-0.0110*** [0.001]	-0.0005 [0.001]	-0.0136*** [0.001]	-0.0150*** [0.001]	-0.0000 [0.001]	-0.0010 [0.001]	-0.0085*** [0.002]	-0.0000 [0.001]	0.0035*** [0.001]	0.0164*** [0.001]	0.0133*** [0.001]	0.0099*** [0.002]	0.0164*** [0.001]	0.0144*** [0.001]
Constante	8.8619*** [0.541]	7.3636*** [0.435]	-1.2012 [1.157]	8.8499*** [0.541]	9.7740*** [0.593]	-1.2597** [0.568]	-0.8934* [0.465]	5.4829*** [1.200]	-1.2253** [0.569]	-3.8197*** [0.631]	-11.942*** [0.586]	-9.8307*** [0.480]	-7.0974*** [1.267]	-11.955*** [0.587]	-10.353*** [0.648]
N	1,935,450	1,935,450	1,583,790	1,935,450	1,935,450	1,935,450	1,935,450	1,583,790	1,935,450	1,935,450	1,935,450	1,935,450	1,583,790	1,935,450	1,935,450

Noot: Alle modellen zijn geschat met dummy's voor maand, provincie en sector. Model 4 bevat tevens een interactie tussen de maanddummy's en de treatment groep. De difference-in-difference schatting is te berekenen door de margins treatment = 1 en treatment = 0 van elkaar af te trekken. De robuuste standaardfouten worden weergegeven tussen de haakjes.

\*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*  $p < 0.1$

### I.2.3 Difference-in-differences – personen in doelgroep zonder driehoeksrelaties

	Onafhankelijke variabele: aandeel geen baan					Onafhankelijke variabele: aandeel reguliere baan				
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
<i>Margins</i>										
treatment groep = 1	0.0307*** [0.0029]	0.0285*** [0.0029]	0.0208*** [0.0038]	0.0315*** [0.0029]	0.0181*** [0.0026]	0.0522*** [0.0031]	0.0347*** [0.0031]	0.0389*** [0.0041]	0.0492*** [0.0031]	0.0182*** [0.0028]
treatment groep = 0	-0.0209*** [0.0027]	-0.0195*** [0.0027]	-0.0262*** [0.0035]	-0.0219*** [0.0028]	-0.0229*** [0.0026]	-0.0221*** [0.0030]	-0.0039 [0.0030]	0.0002 [0.0039]	-0.0189*** [0.0031]	-0.0120*** [0.0028]
WAB = 1	-0.1113*** [0.0146]	-0.1041*** [0.0145]	-0.1416*** [0.0193]	-0.1166*** [0.0149]		-0.1113*** [0.0152]	-0.0197 [0.0152]	0.0009 [0.0201]	-0.0953*** [0.0155]	
treatment*WAB	0.2616*** [0.0153]	0.2440*** [0.0165]	0.2455*** [0.0166]	0.2708*** [0.0164]		0.3698*** [0.0165]	0.1922*** [0.0175]	0.1940*** [0.0176]	0.3393*** [0.0177]	
WAB eerder					-0.1212*** [0.0139]					-0.0608*** [0.0139]
treatment*WAB eerder					0.2106*** [0.0158]					0.1520*** [0.0171]
dummy corona		0.4442*** [0.0096]					-0.1078*** [0.0100]			
dummy corona* treatment		-0.0265** [0.0114]					-0.2636*** [0.0114]			
% werkloosheid	0.2359*** [0.0065]		0.2272*** [0.0288]	0.2363*** [0.0065]	0.2318*** [0.0066]	-0.1203*** [0.0067]		-0.1089*** [0.0304]	-0.1191*** [0.0067]	-0.1263*** [0.0069]
indicator vacatures	-0.1358*** [0.0096]		-0.1991*** [0.0193]	-0.1357*** [0.0096]	-0.1636*** [0.0110]	0.0860*** [0.0095]		0.1056*** [0.0191]	0.0881*** [0.0095]	0.0289** [0.0114]
<i>Geslacht (ref=man)</i>										
vrouw	0.1067*** [0.0143]	0.1067*** [0.0143]	0.0978*** [0.0145]	0.1067*** [0.0143]	0.1067*** [0.0143]	-0.0225 [0.0149]	-0.0225 [0.0149]	-0.0267* [0.0153]	-0.0225 [0.0149]	-0.0226 [0.0149]
<i>Migratieachtergrond (ref=geen)</i>										
1° generatie	0.1160*** [0.0191]	0.1159*** [0.0191]	0.0973*** [0.0194]	0.1160*** [0.0191]	0.1160*** [0.0191]	-0.1472*** [0.0199]	-0.1472*** [0.0199]	-0.1294*** [0.0204]	-0.1472*** [0.0199]	-0.1472*** [0.0199]
2° generatie	0.2508*** [0.0163]	0.2508*** [0.0163]	0.2315*** [0.0166]	0.2508*** [0.0163]	0.2508*** [0.0163]	-0.2296*** [0.0172]	-0.2296*** [0.0172]	-0.2146*** [0.0177]	-0.2296*** [0.0172]	-0.2294*** [0.0172]
<i>Type huishouden (ref = eenpersoonshuishouden)</i>										
niet gehuwd	0.1332*** [0.0243]	0.1332*** [0.0243]	0.1292*** [0.0246]	0.1332*** [0.0243]	0.1332*** [0.0243]	-0.0665*** [0.0247]	-0.0665*** [0.0247]	-0.0646*** [0.0251]	-0.0665*** [0.0247]	-0.0663*** [0.0246]
gehuwd zonder kind	0.1619*** [0.0404]	0.1619*** [0.0404]	0.1785*** [0.0410]	0.1619*** [0.0404]	0.1618*** [0.0404]	-0.0717* [0.0396]	-0.0718* [0.0396]	-0.0787* [0.0402]	-0.0718* [0.0396]	-0.0714* [0.0396]
niet gehuwd met kind	0.2000*** [0.0244]	0.2000*** [0.0244]	0.2163*** [0.0247]	0.2000*** [0.0244]	0.2002*** [0.0244]	-0.1522*** [0.0257]	-0.1522*** [0.0257]	-0.1618*** [0.0262]	-0.1522*** [0.0257]	-0.1519*** [0.0256]
gehuwd met kind	0.2708*** [0.0193]	0.2707*** [0.0193]	0.3070*** [0.0195]	0.2708*** [0.0193]	0.2710*** [0.0193]	-0.1987*** [0.0198]	-0.1987*** [0.0198]	-0.2233*** [0.0203]	-0.1987*** [0.0198]	-0.1982*** [0.0198]
	0.2478***	0.2477***	0.2672***	0.2478***	0.2480***	-0.1890***	-0.1890***	-0.1997***	-0.1890***	-0.1886***

	Onafhankelijke variabele: aandeel geen baan					Onafhankelijke variabele: aandeel reguliere baan				
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
eenouder	[0.0187]	[0.0187]	[0.0189]	[0.0187]	[0.0187]	[0.0198]	[0.0198]	[0.0203]	[0.0198]	[0.0198]
	0.1791***	0.1790***	0.2002***	0.1791***	0.1793***	-0.1474***	-0.1474***	-0.1601***	-0.1474***	-0.1467***
overig	[0.0505]	[0.0505]	[0.0507]	[0.0505]	[0.0505]	[0.0521]	[0.0521]	[0.0526]	[0.0521]	[0.0520]
	-0.2522***	-0.2521***	-0.2701***	-0.2522***	-0.2521***	0.2019***	0.2020***	0.2243***	0.2019***	0.2017***
institutioneel	[0.0305]	[0.0305]	[0.0305]	[0.0305]	[0.0305]	[0.0324]	[0.0324]	[0.0329]	[0.0324]	[0.0324]
<i>Hoogst behaalde opleiding (ref = laag)</i>										
	-0.1148***	-0.1147***	-0.1122***	-0.1148***	-0.1147***	0.1100***	0.1100***	0.1067***	0.1100***	0.1098***
midden	[0.0141]	[0.0141]	[0.0143]	[0.0141]	[0.0141]	[0.0141]	[0.0141]	[0.0145]	[0.0141]	[0.0141]
	-0.1458***	-0.1457***	-0.1141***	-0.1458***	-0.1457***	0.1307***	0.1307***	0.0895***	0.1307***	0.1305***
hoog	[0.0291]	[0.0291]	[0.0294]	[0.0291]	[0.0291]	[0.0287]	[0.0287]	[0.0293]	[0.0287]	[0.0287]
	0.1759***	0.1758***	0.1948***	0.1759***	0.1759***	-0.1442***	-0.1442***	-0.1607***	-0.1442***	-0.1446***
onbekend	[0.0417]	[0.0417]	[0.0417]	[0.0418]	[0.0417]	[0.0453]	[0.0453]	[0.0459]	[0.0453]	[0.0452]
<i>Doelgroep (ref = nieuw beschut werk)</i>										
P-wet	0.2953***	0.2953***	0.1470***	0.2953***	0.2953***	0.0538	0.0539	0.1104***	0.0538	0.0555
	[0.0361]	[0.0361]	[0.0366]	[0.0361]	[0.0361]	[0.0372]	[0.0372]	[0.0383]	[0.0372]	[0.0372]
Wajong	0.2471***	0.2471***	0.0850**	0.2471***	0.2471***	0.1459***	0.1460***	0.2093***	0.1460***	0.1474***
	[0.0360]	[0.0360]	[0.0365]	[0.0360]	[0.0360]	[0.0370]	[0.0370]	[0.0381]	[0.0370]	[0.0370]
WIW/ID	0.2686**	0.2686**	0.0955	0.2686**	0.2687**	0.1111	0.1112	0.1661	0.1111	0.1128
	[0.1360]	[0.1360]	[0.1356]	[0.1360]	[0.1359]	[0.1293]	[0.1293]	[0.1285]	[0.1293]	[0.1291]
Vso-Pro	0.0384	0.0384	-0.0989***	0.0384	0.0385	0.3067***	0.3068***	0.3674***	0.3068***	0.3077***
	[0.0374]	[0.0374]	[0.0379]	[0.0374]	[0.0374]	[0.0384]	[0.0384]	[0.0396]	[0.0384]	[0.0384]
Praktijkroute	-0.3528***	-0.3527***	-0.5250***	-0.3528***	-0.3526***	0.4544***	0.4545***	0.5466***	0.4545***	0.4548***
	[0.0407]	[0.0407]	[0.0412]	[0.0407]	[0.0406]	[0.0406]	[0.0406]	[0.0418]	[0.0406]	[0.0406]
	-0.0148***	-0.0148***	-0.0150***	-0.0148***	-0.0148***	0.0080***	0.0080***	0.0080***	0.0080***	0.0080***
leeftijd	[0.0008]	[0.0008]	[0.0008]	[0.0008]	[0.0008]	[0.0008]	[0.0008]	[0.0008]	[0.0008]	[0.0008]
Percentiel HH	-0.0228***	-0.0228***	-0.0236***	-0.0228***	-0.0228***	0.0166***	0.0166***	0.0168***	0.0166***	0.0166***
inkomen	[0.0003]	[0.0003]	[0.0004]	[0.0003]	[0.0003]	[0.0003]	[0.0003]	[0.0003]	[0.0003]	[0.0003]
	-0.0003***	-0.0005***	-0.0004***	-0.0003***	-0.0003***	0.0004***	0.0005***	0.0004***	0.0004***	0.0004***
trend	[0.0000]	[0.0000]	[0.0001]	[0.0000]	[0.0000]	[0.0000]	[0.0000]	[0.0001]	[0.0000]	[0.0000]
	5.7149***	9.6410***	7.7514***	5.6730***	5.9451***	-7.7090***	-9.2650***	-8.6285***	-7.7426***	-6.6538***
Constante	[0.5572]	[0.4853]	[1.2006]	[0.5570]	[0.6246]	[0.5861]	[0.5408]	[1.2335]	[0.5887]	[0.6657]
N	1,750,524	1,750,524	1,424,676	1,750,524	1,750,524	1,750,524	1,750,524	1,424,676	1,750,524	1,750,524

Noot: Alle modellen zijn geschat met dummy's voor maand, provincie en sector. Model 4 bevat tevens een interactie tussen de maanddummy's en de treatment groep. De difference-in-difference schatting is te berekenen door de margins treatment = 1 en treatment = 0 van elkaar af te trekken. De robuuste standaardfouten worden weergegeven tussen de haakjes.

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1



## ONDERZOEKSMETHODEN

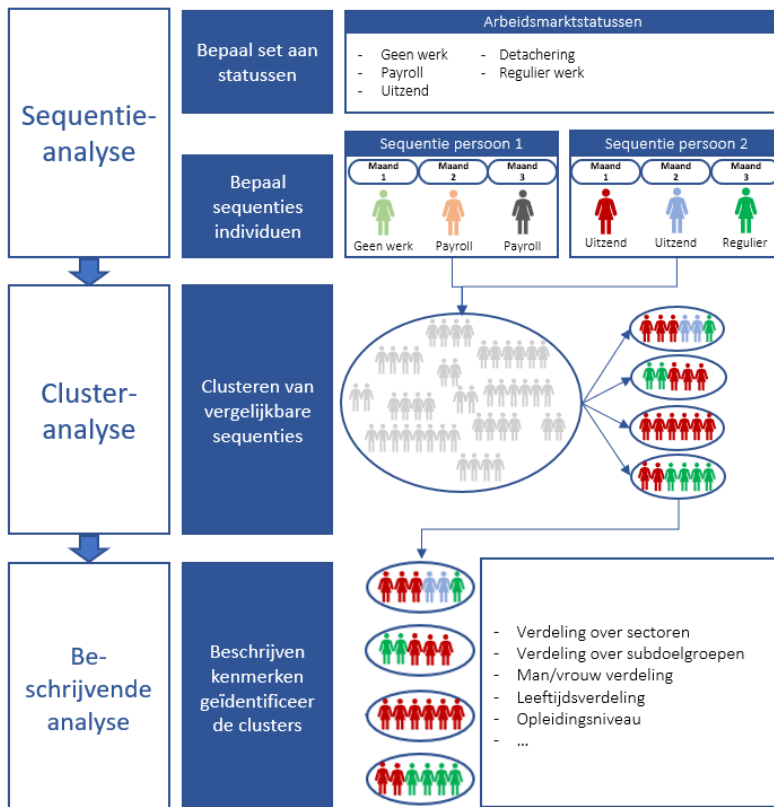
---

## II ONDERZOEKSMETHODEN

### II.1 SEQUENTIE- EN CLUSTERANALYSE

Sequentie- en clusteranalyse zijn kwantitatieve methodes om patronen te herkennen in een grote hoeveelheid aan data, en deze vervolgens in te delen in herkenbare groepen. Figuur II.1 geeft de werking van deze twee analyses schematisch weer. In een sequentieanalyse wordt er allereerst een set aan verschillende statussen gedefinieerd, in ons geval de arbeidsmarkt statussen: geen werk, payroll, uitzend, regulier werk. Voor elke persoon in het bestand wordt een individuele sequentie bepaald, oftewel een volgorde van statussen. Dit kan bijvoorbeeld zijn dat iemand in de eerste maand geen werk heeft, vervolgens een uitzendbaan en daarna regulier werk.

**Figuur II.1** Sequentie- en clusteranalyse



De individuele sequenties worden vervolgens in cluster ingedeeld met behulp van een clusteranalyse. De indeling gebeurt op zodanige manier dat de verschillen tussen de sequenties *binnen* een cluster zo *gering* mogelijk zijn, en dat de verschillen tussen de sequenties *tussen* de clusters zo *groot* mogelijk zijn. Zodoende ontstaan er groepen die dezelfde patronen hebben doorlopen. Hiervoor gebruiken we hiërarchische clustering en specifiek de Ward methode. Bij hiërarchische clustering wordt er vanuit elke individueel sequentie steeds gekeken wat de meest vergelijkbare sequentie is om die met elkaar te combineren. Om echter te bepalen wat de afstand is tussen verschillende sequenties, is een specifieke methode nodig. Wij maken in deze analyse gebruik van de Ward methode.

De Ward methode bepaald de afstand tussen twee clusters door te kijken naar de toename in de som van de kwadraten wanneer we de twee clusters samenvoegen. Formeel ziet de Ward methode er als volgt uit:

$$\Delta(A, B) = \frac{n_A n_B}{n_A + n_B} \|\vec{m}_A - \vec{m}_B\|^2$$

Waarbij  $\vec{m}_A$  het centrum van cluster A is, en  $n_A$  het aantal punten in cluster A.  $\Delta$  staat voor de zogenaamde 'kosten van het samenvoegen' van cluster A en B. Ward's methode probeert deze 'kosten van het samenvoegen' zo klein mogelijk te houden. Wanneer de centra van twee clusters ver uit elkaar liggen, is het minder waarschijnlijk dat de clusters samengevoegd zullen worden, omdat de kosten daarvan hoog zijn. Verder is het zo dat hoe meer punten er in beide clusters zitten, hoe minder waarschijnlijk het is dat de clusters samengevoegd zullen worden omdat de kosten daarvan hoog zijn.

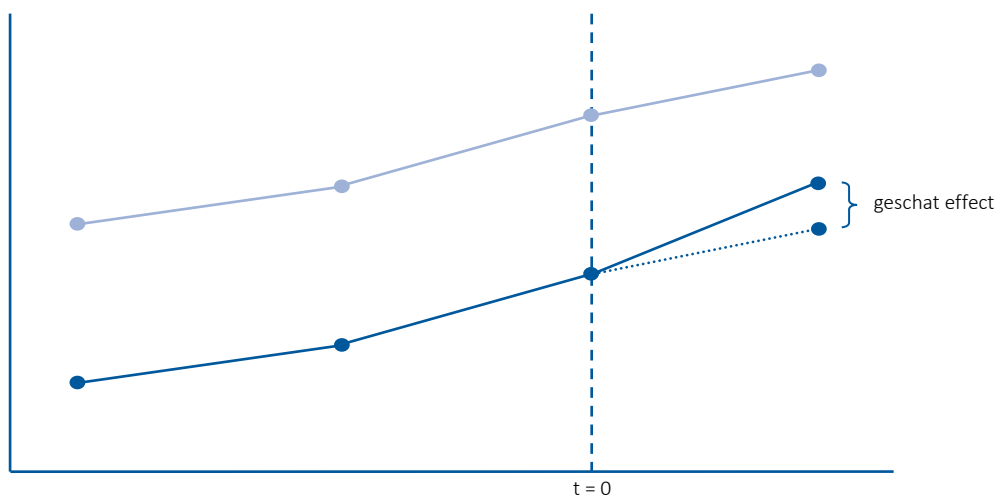
Een uitgebreide beschrijving van de sequentieanalyse is te vinden in Gabadinho et al. (2011). Ward's methode wordt uitgebreid behandeld in onder andere Murtagh & Legendre (2014).

## II.2 DIFFERENCE-IN-DIFFERENCE ANALYSE

De difference-in-differences methode wordt gebruikt om te controleren voor onmeetbare factoren. Hiervoor vergelijkt het de verschillen voor en na een interventie bij de *treatment* groep (de groep waarop het programma van toepassing was) met de verschillen voor en na de interventie bij de *controle* groep (een groep waarop de interventie niet van toepassing was). Door deze verschillen te combineren, kunnen we zowel controleren voor constante factoren als voor factoren die variëren over de tijd.

Het verschil in uitkomsten voor en na de WAB controleert voor factoren die constant zijn binnen een groep. We kunnen er echter niet zeker van zijn dat het gevonden verschil de effecten van de WAB meet: mogelijk hebben er in dezelfde periode ook andere veranderingen plaatsgevonden, die van invloed zijn op de uitkomsten. Om te controleren voor dergelijke veranderingen, maken we gebruik van een *counterfactual*: de veranderingen gedurende dezelfde periode in een groep die niet met de WAB te maken heeft gehad. Hierbij is het van belang dat deze groep (de *controle* groep) een accurate weergave geeft van wat er zou zijn gebeurd met de *treatment* groep als zij de WAB niet hadden gehad.

Onderstaande figuur illustreert de difference-in-differences methode. De donkerblauwe lijn stelt de *treatment* groep voor, de lichtblauwe lijn de *controle* groep. In het onderhavige onderzoek bestaat de *treatment* groep uit mensen in de doelgroep, die vanaf 2020 ( $t = 0$ ) te maken hebben gekregen met de WAB en die hebben gewerkt in een driehoeksrelatie. De *controle* groepen worden gevormd door personen in de doelgroep die niet hebben gewerkt in een driehoeksrelatie en personen niet in de doelgroep. De gestippelde lijn is de *counterfactual*. Het verschil tussen de *counterfactual* en de waarneming van de *treatment* groep is het uiteindelijke effect van de invoering van de WAB. Zie voor een uitgebreide beschrijving bijvoorbeeld Gertler et al (2011).



## LITERATUURLIJST

---

- Cedris (a), *Arbeidsvoorwaardelijke modellen bij detachering onder de Participatiewet*, brochure, Cedris, Utrecht.
- Cedris (b) *WAB voor SW-bedrijven. Gevolgen van de WAB*, Cedris, Utrecht.
- Cedris (c) *WAB voor SW-bedrijven. Aanvullende notitie*, Cedris, Utrecht.
- Gabadinho, A., Ritschard, G., Muller, N.S., & Studer, M. (2011). "Analyzing and Visualizing State Sequences in R with TraMineR." *Journal of Statistical Software*, 40(4), 1-37.
- Gertler, P.J., Martinez, S., Premand, P., Rawlings, L.B., & Vermeersch, C.M. (2011). Impact evaluation in practice. *World Bank Publications*.
- Jellinghaus, S.F.H., van der Eijnden, C.P., Maessen, K.M.J.R., & Schwartz, D. (2020). Wet arbeidsmarkt in Balans, Tekst & Toelichting. *Berghauser Pont Publishing*.
- Murtagh, F., & Legendre, P. (2014). "Ward's Hierarchical Agglomerative Clustering Method: Which Algorithms Implement Ward's Criterion?" *Journal of Classification*, 31, 274–295.
- Relevante cao's, ABU, NBBU, gemeente, SW.
- Relevante wetten, WAB, Waadi, WAS.
- Smit, A. & Scheeren, J., van den Berg D., en Jettinghoff, K. (2018). *Dienstverbanden en arbeidsvoorwaarden doelgroep Participatiewet*. CAOP, Den Haag.



Dit rapport doet verslag van onderzoek dat is uitgevoerd in opdracht van het ministerie van SZW.

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij SEOR BV. Het gebruik van het materiaal in dit rapport is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldiging en/of openbaarmaking in welke vorm dan ook is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van SEOR BV.

Het onderzoek is uitgevoerd door SEOR BV en AukjeSmit.

---

Dit rapport is een uitgave van SEOR BV - Marconistraat 16, 3029 AK Rotterdam

In opdracht van het ministerie van SZW

[www.seor.nl](http://www.seor.nl)