

EFFECTEN VERLENGING KETENBEPALING WAB

DOORSTROOM VANUIT TIJDELIJKE DIENSTVERBANDEN

EINDRAPPORTAGE

seo • economisch onderzoek

AUTEURS

ARJAN HEYMA & WILLIAM LUITEN

IN OPDRACHT VAN

HET MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID (SZW)

AMSTERDAM, SEPTEMBER 2022

Samenvatting

In 2020 is de Wet Arbeidsmarkt in Balans (Wab) ingevoerd. Daarin is de ketenbepaling (de maximale duur van achtereenvolgende tijdelijke contracten) verlengd van twee naar drie jaar. Een eerste inventarisatie van mogelijke effecten laat zien dat dit heeft geleid tot een lagere doorstroom van tijdelijke naar vaste contracten. Op 37 maanden na de start van het eerste tijdelijke contract bij een werkgever is die doorstroom verminderd van 34 naar 30 procent. Het aandeel dat doorstroomt naar andere (flexibele) contracten is juist toegenomen. De kans op uitstroom naar werkloosheid, inactiviteit of zelfstandig ondernemerschap is ongeveer gelijk gebleven.

Begin 2020 is de Wet Arbeidsmarkt in Balans (Wab) ingevoerd. Daarin is de ketenbepaling verlengd van twee naar drie jaar. Dat betekent dat achtereenvolgende tijdelijke contracten samen niet langer mogen duren dan drie jaar, anders worden ze omgezet naar een vast contract. Het eerste tijdelijke contract bij een werkgever mag wel langer duren. Bovendien zijn er uitzonderingen binnen de cao mogelijk. Vijf jaar eerder was de ketenbepaling bij invoering van de Wet werk en zekerheid (Wwz) in juli 2015 juist verkort van drie naar twee jaar. Als gevolg daarvan was de doorstroom naar vaste contracten toegenomen. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft aan SEO Economisch Onderzoek gevraagd om opnieuw onderzoek te doen naar de effecten van de wijziging van de ketenbepaling op de doorstroom naar vaste contracten.

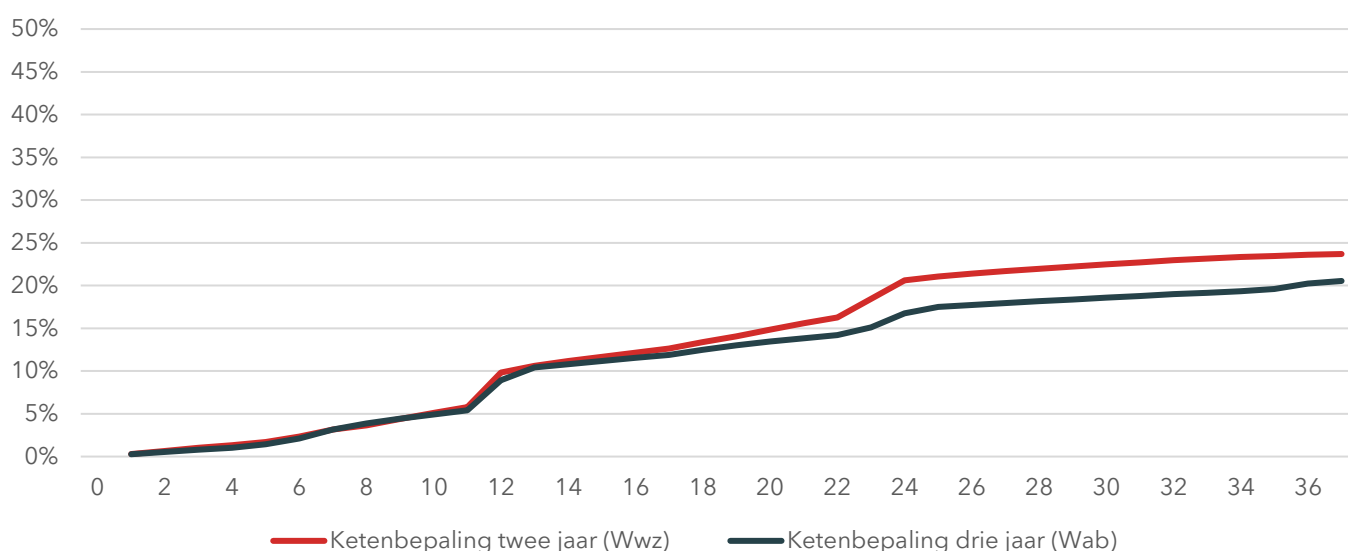
In dit onderzoek is gekeken naar het effect van de Wab op de doorstroom van tijdelijke contracten naar vaste contracten, naar andere (flexibele) contracten als werknemer en naar uitstroom naar niet-werknemerschap (werkloosheid, inactiviteit of zelfstandig ondernemerschap). Nieuw gestarte tijdelijke banen met een uitzend- of payrollcontract zijn buiten de onderzoekspopulatie gehouden. Voor het meten van effecten zijn registratiegegevens van achtereenvolgende banen van werknemers onderzocht en is door middel van duurmodellen gecorrigeerd voor de invloed van achtergrondkenmerken van werknemers en hun bedrijf, van het verloop van conjuncturele omstandigheden in de tijd en mogelijke effecten van de coronapandemie. Op die manier kan het effect van een verlenging van de ketenbepaling in de Wab ten opzichte van de periode onder de Wwz worden onderzocht.

Hoewel het onderzoek op dezelfde wijze is uitgevoerd als naar de verkorting van de ketenbepaling in de Wwz, dienen bij de huidige resultaten een paar kanttekeningen te worden geplaatst. Ten eerste is het effect voornamelijk gebaseerd op een korte periode waarin de eerste effecten van de Wab zichtbaar zijn geworden. Onduidelijk is of de gevonden effecten ook structureel op langere termijn gelden. Ten tweede is het effect van de verlenging van de ketenbepaling lastig te onderscheiden van effecten van andere maatregelen in de Wab die invloed kunnen hebben op de doorstroom van tijdelijke naar vaste contracten, omdat die vrijwel tegelijkertijd zijn ingevoerd. Het gaat dan bijvoorbeeld om de premiedifferentiatie naar contractsoort en uitbreiding van de transitievergoeding naar korte tijdelijke contracten. En tot slot kan het gevonden effect ook mede worden bepaald door de specifieke omstandigheden die in 2020 en 2021 golden vanwege de coronapandemie. Daar is slechts gedeeltelijk voor te corrigeren. Het is daarom aan te bevelen om deze effectmeting bij de beoogde evaluatie van de Wab in 2025 te herhalen, omdat er dan meer relevante gegevens over een langere periode beschikbaar zijn.

Onder de Wab stromen minder mensen door naar een vast contract

De gemiddelde kans om onder de Wab binnen 37 maanden door te stromen van een tijdelijk contract naar een vast contract bij dezelfde werkgever is 21 procent, zie Figuur S.1. Onder de Wwz was dat nog 24 procent, waarbij is gecorrigeerd voor het verschil in achtergrondkenmerken en conjuncturele omstandigheden tussen de twee perioden. Doorstroom van een tijdelijk contract naar een vast contract bij een andere werkgever is door de Wab gedaald van 10 naar 9 procent. In totaal heeft de verlenging van de ketenbepaling in de Wab dus geleid tot 4 procentpunt minder doorstroom naar vaste contracten binnen 37 maanden na de start van het eerste tijdelijke contract.

Figuur S.1 Doorstroom van een tijdelijk naar een vast contract bij dezelfde werkgever is als gevolg van de verlenging van de ketenbepaling in de Wab gedaald



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Door de lagere doorstroom naar vaste contracten is de doorstroom naar andere flexibele contracten als werknemer (o.a. bij een andere werkgever) juist toegenomen. Binnen 37 maanden na het eerste tijdelijke contract bij een werkgever is de kans om door te stromen naar ander flexibel werk als werknemer onder de Wab 46 procent. Onder de Wwz was dat nog 41 procent. Het verschil wordt vooral veroorzaakt door een hogere doorstroom in de eerste zes maanden van het tijdelijke contract. Onduidelijk is hoe dat komt. Een nadere analyse laat zien dat het onwaarschijnlijk is dat dit toe te schrijven is aan effecten van corona. Een alternatieve verklaring is dat verlenging van de ketenbepaling ervoor heeft gezorgd dat minder vaak wordt gewacht met doorstroom tot het moment dat het echt moet, en dat de keuze tussen wel of geen zicht op een vast contract al eerder tijdens het tijdelijke contract wordt gemaakt. Die keuze kan zowel door de werkgever als de werknemer worden gemaakt.

De uitstroom naar werkloosheid, inactiviteit en zelfstandig ondernemerschap is in de tussentijd ongeveer gelijk gebleven op 23 procent binnen 37 maanden na de start van het eerste tijdelijke contract bij een werkgever.

De kans op een vast contract het grootst voor hoogopgeleiden van middelbare leeftijd

De kans dat een tijdelijk contract wordt omgezet naar een vast contract bij dezelfde werkgever ligt het hoogst voor werknemers tussen 35 en 55 jaar: ruim 30 procent binnen 37 maanden na de start van het eerste tijdelijke contract bij de werkgever. Voor jongeren tot en met 27 jaar ligt die kans op minder dan de helft: 14 procent. Door de Wab zijn de verschillen tussen leeftijdsgroepen groter geworden. Een soortgelijk verschil is er voor hoogopgeleiden versus laagopgeleiden: ruim 30 procent versus 13 procent kans op doorstroom van een tijdelijk naar een vast contract bij dezelfde werkgever binnen 37 maanden na de start van het eerste tijdelijke contract bij de werkgever.

Naar migratieachtergrond is het verschil iets kleiner, maar tijdelijke werknemers zónder migratieachtergrond hebben met 25 procent binnen 37 maanden toch nog steeds een aanzienlijk grotere kans op doorstroom naar een vast contract bij dezelfde werkgever dan tijdelijke werknemers mét een migratieachtergrond, waarvoor die kans op minder dan 20 procent ligt. Voor tijdelijke werknemers met een niet-Europese migratieachtergrond is dat zelfs maar 15 procent.

Naar bedrijfsomvang wordt vastgesteld dat tijdelijke werknemers bij grotere bedrijven een aanzienlijk grotere kans hebben op doorstroom naar een vast contract dan tijdelijke werknemers bij kleinere bedrijven. Bij bedrijven met minder dan 10 werknemers ligt die kans lager dan 20 procent, bij bedrijven met 500 werknemers of meer ligt die kans op meer dan 30 procent. Ook tussen sectoren zijn er aanzienlijke verschillen in de doorstroomkans van tijdelijke naar vaste contracten.

Per saldo kan op basis van een eerste analyse van de gevolgen van de Wab worden geconcludeerd dat verlenging van de ketenbepaling van twee naar drie jaar heeft gezorgd voor een lagere doorstroom van tijdelijke naar vaste contracten en een grotere doorstroom van tijdelijke naar andere (flexibele) contracten. In vergelijking met het verschil in doorstroom naar achtergrondkenmerken van werknemers en hun werkgever is het effect van verlenging van de ketenbepaling beperkt.

Inhoudsopgave

Samenvatting		i
1	Aanleiding en onderzoeksvragen	1
1.1	Aanleiding	1
1.2	Onderzoeksvragen	1
1.3	Onderzoeksmethode	2
1.4	Afbakening onderzoekspopulatie	2
1.5	Leeswijzer	3
2	Gevolgen doorstroom naar vast	4
2.1	Naar een vast contract bij dezelfde werkgever	4
2.2	Vast contract bij een andere werkgever	11
2.3	Effecten naar achtergrondkenmerken	14
3	Gevolgen doorstroom naar ander werk	18
3.1	Effecten op doorstroom naar een ander flexibel contract	18
3.2	Effecten naar achtergrondkenmerken	23
4	Gevolgen uitstroom als werknemer	26
4.1	Effecten op uitstroom naar niet-werknemerschap	26
4.2	Effecten naar achtergrondkenmerken	29
5	Conclusie	32
Referentie		36
Bijlage A Onderzoeksverantwoording		37
Bijlage B Schattingsresultaten		40

1 Aanleiding en onderzoeksvragen

Door de Wet Arbeidsmarkt in Balans (Wab) is de maximale duur van opeenvolgende tijdelijke contracten van twee naar drie jaar gegaan. Centrale onderzoeksvraag is wat voor gevolgen dit heeft voor de doorstroom van tijdelijke naar vaste contracten. Dat wordt door middel van duurmodellen in kaart gebracht.

1.1 Aanleiding

Begin 2020 is de Wet Arbeidsmarkt in Balans (Wab) ingevoerd. Daarmee is geregeld dat de ketenbepaling is verlengd van twee naar drie jaar. Dat houdt in dat opeenvolgende tijdelijke contracten bij dezelfde werkgever samen niet langer mogen duren dan drie jaar en anders worden omgezet naar een vast contract. Hierop zijn per cao wel uitzondering mogelijk. Eerder was de ketenbepaling bij invoering van de Wet werk en zekerheid (Wwz) in juli 2015 juist verkort van drie naar twee jaar met als doel om de doorstroom van tijdelijke naar vaste contracten te bevorderen. Naast aanpassing van de ketenbepaling is in de Wab onder andere een transitievergoeding voor tijdelijke contracten ingevoerd, ook met als doel om vaste contracten aantrekkelijker te maken ten opzichte van tijdelijke contracten. Tevens is er premiedifferentiatie voor de WW ingevoerd, waarbij werkgevers voor werknemers met een tijdelijk contract een hogere premie betalen dan voor werkgevers met een vast contract. Deze maatregelen moeten gezamenlijk zorgen voor een nieuwe balans tussen flexibele en vaste arbeid.

Uit de evaluatie van SEO Economisch Onderzoek (SEO) naar de gevolgen van de Wwz blijkt dat inkorting van de ketenbepaling van drie naar twee jaar binnen twee jaar na aanvang van het eerste tijdelijke contract bij een werkgever heeft geleid tot een grotere doorstroom van werknemers naar een vast contract bij die werkgever, zie Van der Werff et al. (2020). Een snellere en meer frequente doorstroom van een tijdelijk contract naar een vast contract bij dezelfde werkgever werd in alle groepen werknemers waargenomen, ook bij jongere en laagopgeleide werknemers, al is het effect bij hen wel kleiner. Ook bleek dat de gemiddelde cumulatieve kans om binnen twee of drie jaar na instroom in een tijdelijke contract uit te stromen naar een uitkering of naar inactiviteit was gedaald als gevolg van de verkorting van de ketenbepaling. Dat roept de vraag op of verlenging van de ketenbepaling in de Wab juist weer heeft geleid tot een lagere doorstroom van tijdelijke contracten naar vaste contracten en een grotere uitstroom naar een uitkering. Daarbij kunnen ook andere in de Wab ingevoerde wijzigingen invloed hebben.

Tijdens de parlementaire behandeling van de Wab is de motie Kuzu (Kamerstukken II, 2018/19, 35074, nr. 48) aangenomen waarin de regering werd verzocht om de verlenging van de ketenbepaling van twee naar drie jaar te inventariseren en deze inventarisatie zo spoedig mogelijk aan de Kamer te doen toekomen. De minister heeft hierop in de Kamer geantwoord dat hij het kan lezen als een verzoek om na twee jaar een voortgangsverslag te maken. Het voorliggende onderzoek levert daarvoor de nodige informatie.

1.2 Onderzoeksvragen

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft aan SEO gevraagd om onderzoek te doen naar de verlenging van de ketenbepaling. Het onderzoek moet een eerste inventarisatie geven van de mogelijke gevolgen voor de doorstroom vanuit tijdelijke contracten, primair naar vaste contracten. Aansluitend is de wens van

SWZ om in het onderzoek aandacht te besteden aan andere indicatoren die invloed hebben op de kansen van werknemers om van een tijdelijk contract naar een vast contract door te stromen, zoals persoonskenmerken (die ook bij de evaluatie van de Wwz zijn meegenomen, waaronder geslacht, leeftijd, herkomst, opleidingsniveau), bedrijfskenmerken (o.a. sector en bedrijfsgrootte), conjunctuur en het verloop van de coronapandemie. Gezien de korte tijdsspanne tussen inwerkingtreding van de maatregel (1 januari 2020) en het onderzoek, het verloop van de coronapandemie en de parallel ingevoerde andere maatregelen in de Wab die tijdelijke contracten minder aantrekkelijk maken, is het niet realistisch om al definitieve conclusies over de effecten van de verlenging van de ketenbepaling te verwachten. Tegelijkertijd dient het onderzoek wel een betrouwbare inschatting te geven van voorlopig vast te stellen effecten.

1.3 Onderzoeksmethode

De onderzoeksvragen zijn beantwoord met behulp van analyses op registratiegegevens in de CBS-Microdata. De analyses sluiten nauw aan bij de analyses uit de evaluatie van de Wwz. Het gaat daarbij primair om de analyses die met behulp van een duurmodel zijn onderzocht. Kort gezegd analyseert een duurmodel de kans op een overgang van de ene toestand (werknemer in een tijdelijk contract) naar de andere toestand (werknemer in een vast contract bij dezelfde werkgever, werknemer in een vast contract bij een andere werkgever, werknemer maar niet op een vast contract, en niet-werknemer), rekening houdend met de duur van de periode dat iemand zich al in een bepaalde toestand bevindt (de individuele duurzaamheid). In de schattingen wordt rekening gehouden met persoonskenmerken, bedrijfskenmerken (die worden verkregen uit CBS-Microdata) en conjuncturele omstandigheden (primair de verhouding tussen het aantal vacatures en het aantal werklozen per regio en de productiegroei op sectorniveau, waardoor ook rekening wordt gehouden met verschillen tussen regio's en sectoren). Bovendien wordt er expliciet aandacht gegeven aan de gevolgen van de coronacrisis.

In dit onderzoek worden vier verschillende stromen vanuit tijdelijke contracten onderzocht:

1. Van tijdelijk naar vast bij dezelfde werkgever
2. Van tijdelijk naar vast bij een andere werkgever
3. Van tijdelijk naar ander werk als werknemer
4. Van tijdelijk naar geen werk als werknemer (zelfstandige of inactief).

1.4 Afbakening onderzoekspopulatie

De onderzoekspopulatie bestaat uit alle werknemers met nieuw gestarte banen in de periode 2016 tot en met 2021 waarbij sprake is van een regulier tijdelijk contract of een tijdelijk oproepcontract. Nieuw gestarte banen met een uitzend- of payrollcontract zijn dus buiten de onderzoekspopulatie gehouden. De onderzoeksperiode omvat zowel het grootste deel van de periode dat de ketenbepaling twee jaar bedroeg (2016-2019), als de eerste periode waarin deze drie jaar werd (2020-2021). Verder gaat het alleen om banen van personen in de leeftijd van 15 jaar tot de AOW-leeftijd die op het moment van instroom staan ingeschreven in de Basisregistratie Personen (BRP). Nieuw gestarte tijdelijke contracten van ambtenaren zijn niet meegenomen als instroom in tijdelijke contracten, aangezien het reguliere arbeidsrecht (en daarmee het Burgerlijk Wetboek) niet op hen van toepassing was tot en met 2019. Hierdoor wordt voorkomen dat de gevolgen van de invoering van de normalisering van de rechtspositie van ambtenaren in 2020 de resultaten vertroebelt. Banen van personen die op het moment van instroom naast een tijdelijk contract voltijdonderwijs volgen en niet binnen zes maanden daarna zijn afgestudeerd, worden evenmin meegenomen in het onderzoek. Een tijdelijke baan 'start' wanneer er in de drie maanden daarvoor in die baan geen

betaald werk is verricht. Iemand kan daarom bijvoorbeeld meerdere keren instromen in hetzelfde tijdelijke (oproep)contract bij dezelfde werkgever.

1.5 Leeswijzer

Het rapport behandelt per hoofdstuk een doorstroommogelijkheid vanuit een tijdelijk contract. Hoofdstuk 2 heeft betrekking op de kans om vanuit een tijdelijk contract door te stromen naar een vast contract. Hierin wordt nog verder onderscheid gemaakt tussen een vast contract bij dezelfde werkgever en een vast contract bij een andere werkgever. Vervolgens wordt in Hoofdstuk 3 besproken wat het effect van verlenging van de ketenbepaling in de Wab is geweest op de doorstroom naar ander (flexibel) werk als werknemer. Hoofdstuk 4 ten slotte behandelt de doorstroom vanuit een tijdelijk contract naar inactiviteit of zelfstandig ondernemerschap (niet-werknemerschap).

2 Gevolgen doorstroom naar vast

Een voorlopige inventarisatie van het effect van de verlenging van de ketenbepaling in de Wab van twee naar drie jaar laat zien dat 37 maanden na instroom in een tijdelijk contract de doorstroom naar vaste contracten is gedaald van 24 naar 20 procent. Het verschil ontstaat vooral rond 24 maanden na de start van een eerste tijdelijk contract bij een werkgever. Het zijn met name 15- tot 27-jarigen en werknemers van bedrijven met meer dan 500 werknemers waarbij de kans op doorstroom naar vast is gedaald.

Dit hoofdstuk analyseert het effect van het verlengen van de ketenbepaling op de doorstroom van een tijdelijk naar een vast contract. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen een vast contract bij dezelfde werkgever en een vast contract bij een andere werkgever. Uit de evaluatie van de Wet werk en zekerheid (Wwz) door Van Der Werff et al. (2020) bleek dat het verkorten van de ketenbepaling leidt tot een grotere en eerdere doorstroom naar een vast contract. De vraag is nu of het verlengen van de ketenbepaling in de Wab heeft geleid tot een lagere en latere doorstroom naar vaste contracten.

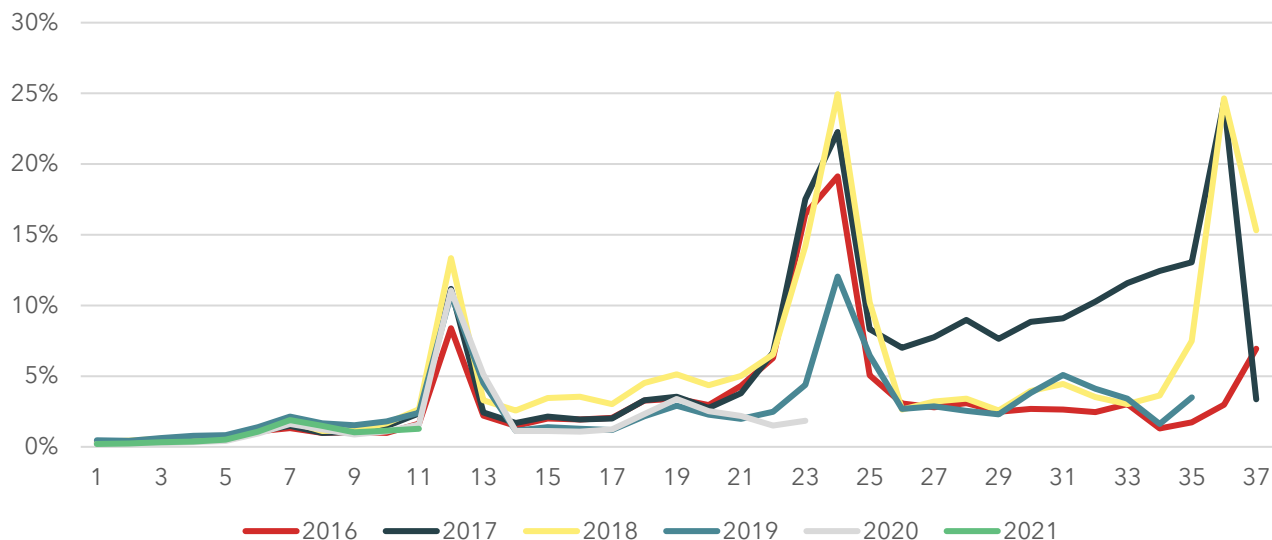
2.1 Naar een vast contract bij dezelfde werkgever

Om de doorstroom van tijdelijke naar vaste contracten te analyseren, is eerst gekeken naar het aandeel tijdelijke werknemers dat per instroomjaar en per maand naar een vast contract stroomt. In deze beschrijvende analyse is nog geen rekening gehouden met de invloed van achtergrondkenmerken. Ook wordt nog geen rekening gehouden met de mogelijke invloed van een verandering in de ketenbepaling, dus met een verschil tussen de jaren waarin de Wwz gold en de jaren waarin de Wab gold. Na de beschrijvende analyses is daarvoor een duurmodel geschat om een goed beeld te krijgen van de effecten van de Wab waarbij wel wordt gecorrigeerd voor die factoren.

Ongecorrigeerde kans op doorstroom

Figuur 2.1 toont per maand de mate waarin werknemers doorstromen van een tijdelijk naar een vast contract bij dezelfde werkgever, opgesplitst naar jaar van instroom in het eerste tijdelijke contract bij die werkgever. Na 24 maanden is de kans op doorstroom naar een vast contract voor de jaren 2016, 2017, 2018 hoger dan in 2019. Personen die in 2019 zijn ingestroomd in een tijdelijk contract vielen in het algemeen na 24 maanden onder de verlengde ketenbepaling van de Wab (in het jaar 2021). Daardoor kon hun tijdelijke contract langer verlengd worden waardoor er waarschijnlijk minder tijdelijke werknemers doorstroonden naar een vast contract. De doorstroom naar een vast contract tussen 24 en 36 maanden na instroom in een tijdelijk contract lijkt enigszins vreemd voor de instroomjaren 2016 en 2017, aangezien de ketenbepaling voor die instroomjaren maximaal 24 maanden bedroeg. Het gaat hier echter mogelijk om tijdelijke contracten die in eerste instantie al voor langer dan 24 maanden werden aangegaan, of om uitzonderingen in cao's, en derhalve om een beperkt aantal gevallen. Daardoor kunnen de doorstroomkansen sterk worden vertekend. Verreweg de meeste tijdelijke contracten zijn voor die instroomjaren al na 24 maanden beëindigd.

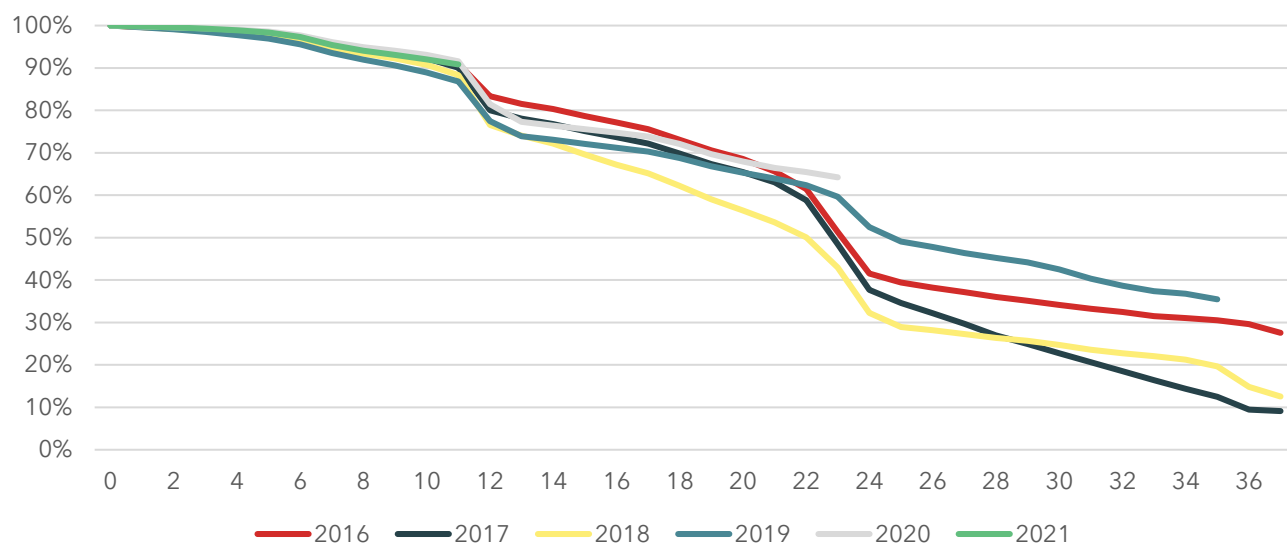
Figuur 2.1 Op 24 maanden na de start van het eerste tijdelijke contract bij een werkgever is de mate van doorstroom naar een vast contract lager onder de Wab (instroomjaar 2019) dan onder de Wwz (instroomjaren 2016-2017)



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek

N.B. Na 24 maanden zijn er nog slechts een beperkt aantal tijdelijke contracten, met name voor de instroomjaren 2016-2017, waardoor de mate van doorstroom vanaf 24 maanden sterk kan fluctueren.

Figuur 2.2 Op 24 maanden na de start van het eerste tijdelijke contract bij een werkgever ligt de cumulatieve doorstroom naar een vast contract voor instroomjaar 2019 15 procent lager dan voor instroomjaar 2016



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 2.2 laat de cumulatieve mate van doorstroom zien naar een vast contract bij dezelfde werkgever. Na 12 maanden is voor alle jaren ongeveer 10 procent uit het tijdelijke contract naar een vast contract bij dezelfde werkgever gestroomd. Vanaf 12 maanden na het begin van het tijdelijke contract gaan er verschillen ontstaan tussen de instroomjaren. Zo is er een versnelde doorstroom naar vaste contracten te zien voor de instroomjaren 2018-2019 ten opzichte van eerdere instroomjaren. Na 24 maanden ontstaat er vooral een verschil tussen de instroomjaren 2016-2017 (die dan nog onder de Wwz vallen) en het instroomjaar 2019 (die dan onder de wetgeving van de Wab valt). Voor instroomjaar 2019 ligt het aandeel dat na 24 maanden is doorgestroomd van een tijdelijk naar een vast contract bij dezelfde werkgever minstens 10 procentpunt lager dan in de eerdere instroom jaren.

Gecorrigeerde kans op doorstroom

Om te kunnen corrigeren voor achtergrondkenmerken is een duurmodel geschat. Een duurmodel analyseert de kans op een overgang van de ene naar de andere toestand, rekening houdend met de duur van de periode dat iemand zich al in een bepaalde toestand bevindt. De kans om vanuit een tijdelijk contract door te stromen naar een vast contract kan verschillend zijn na een verblijf van één, twee of drie jaar. Tegelijkertijd is het mogelijk om in een duurmodel rekening te houden met zogenoemde onvoltooide duren, ofwel tijdelijke contracten die niet langer worden waargenomen en waarvan dus niet bekend is of er doorstroom naar een vast contract plaatsvindt. Dat is bijvoorbeeld het geval aan het eind van de waarnemingsduur in de beschikbare databron (31 december 2021). Tegelijkertijd is op dat moment duidelijk dat wanneer een persoon op dat moment nog altijd in een tijdelijk contract verblijft, die persoon in de tussentijd niet door- of uitgestroomd is. Dat feit geeft ook informatie over de kans om door te stromen vanuit het tijdelijke contract. Het feit dat een duurmodel rekening houdt met deze onvoltooide duren, maakt het mogelijk om personen die op verschillende momenten instromen in het tijdelijke contract toch goed te vergelijken.

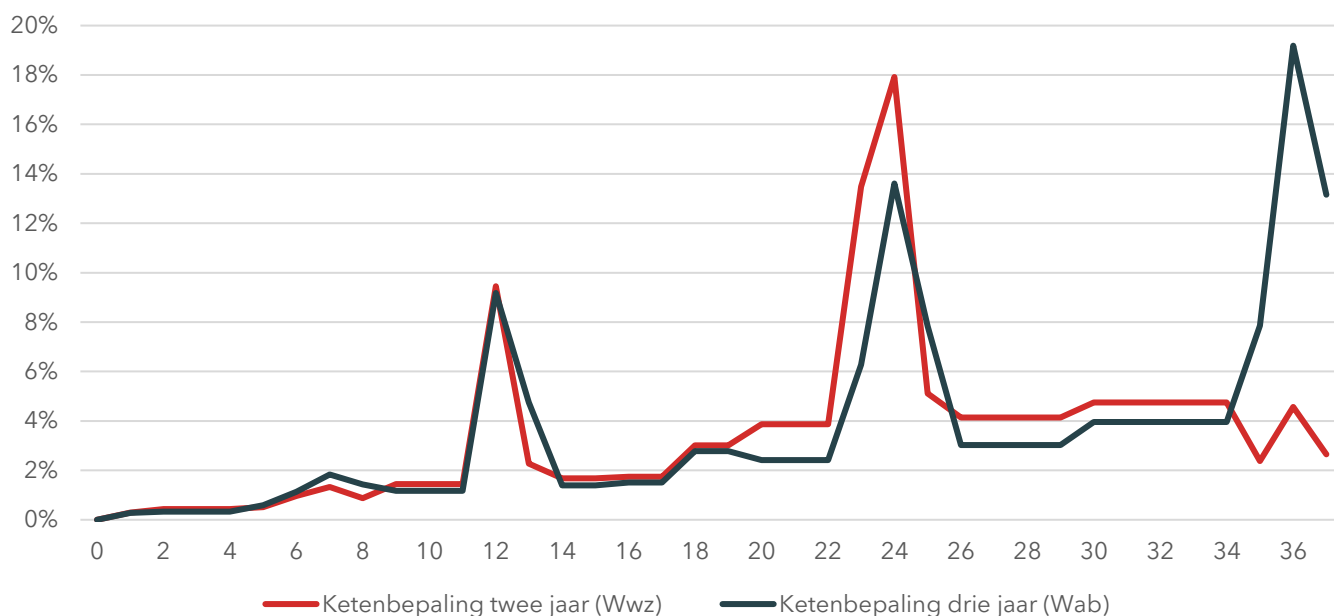
Vanuit tijdelijke contracten zijn er meerdere uitstroommogelijkheden. Om die reden wordt er rekening gehouden met 'competing risks'. De verschillende uitstroommogelijkheden zijn concurrerende risico's ('competing risks') voor iemand in een tijdelijk contract. Vanuit het tijdelijke contract kan iemand doorstromen naar een regulier vast contract, naar ander werk als werknemer, aan de slag gaan als zelfstandige, maar ook werkloos worden (inactiviteit). Door bij het duurmodel rekening te houden met deze 'competing risks' en de overgangen van de ene toestand naar andere toestanden uit meerdere factoren te verklaren, zoals persoonskenmerken, bedrijfskenmerken en conjuncturele omstandigheden, kan worden gecorrigeerd voor selectie-effecten die ontstaan als een selectief deel van de populatie na verloop van tijd in bepaalde toestanden wordt aangetroffen.

Met het duurmodel wordt voor werknemers die tussen 2016 en 2021 instromen in een tijdelijk contract de kans op uitstroom vanuit een tijdelijk contract naar verschillenden richtingen geschat, waarbij het model corrigeert voor persoonskenmerken, bedrijfskenmerken, conjunctuur en de mogelijke invloed van de coronapandemie. Het effect van de Wab op de uitstroomkansen wordt gemeten door het verschil in de duurzaamheid van de uitstroom tussen tijdelijke werknemers waarvoor de ketenbepaling twee jaar versus drie jaar bedraagt. Dat is mogelijk door de uitstroom gedurende (delen van) contracten vanaf 1 januari 2020 (ingang Wab) te vergelijken met de uitstroom gedurende (delen van) contracten van tijdelijke werknemers in de periode tot 1 januari 2020 (Wwz), rekening houdend met achtergrondkenmerken en de conjuncturele situatie. Daarbij is er ook rekening mee gehouden dat de duur van de ketenbepaling voor en na 1 januari 2020 kan verschillen voor werknemers afhankelijk van de cao waaronder zij vallen en de uitzonderingen op de ketenbepaling die daarin zijn gemaakt. De verschillen in sectorale afspraken ten aanzien van de ketenbepaling zorgen ervoor dat het effect van veranderingen in de ketenbepaling

nauwkeuriger kunnen worden vastgesteld, omdat ze afwijken van meer generieke maatregelen in de Wab rond de premiedifferentiatie en transitievergoeding.

De resultaten van het duurmodel, waarbij rekening is gehouden met meerdere uitstroomrichtingen, impliceren dat de Wab ervoor heeft gezorgd dat mensen met een tijdelijk contract later uitstromen naar een vast contract bij dezelfde werkgever. Figuur 2.3 laat de berekende gecorrigeerde maandelijkse doorstroomkansen naar een vast contract bij dezelfde werkgever zien. De verschillen in doorstroomkansen onder de Wwz en Wab zijn overal statistisch significant. In de eerste 18 maanden na het begin van het eerste tijdelijke contract bij een werkgever liggen de doorstroomkansen nog ongeveer gelijk. In beide regimes is er een piek na 12 maanden. Dit betreft werknemers die na een jaarcontract of bijvoorbeeld twee halfjaarcontracten al een vast contract aangeboden hebben gekregen. Vanaf 20 maanden na de start van het tijdelijk contract liggen de doorstroomkansen onder de Wwz hoger dan onder de Wab. Dat is aannemelijk, omdat onder de Wwz de ketenbepaling bepaald dat achtereenvolgende tijdelijke contracten niet langer mogen duren dan in totaal 24 maanden, terwijl dat onder de Wab 36 maanden is. Het zorgt ervoor dat een deel van de tijdelijke contracten die niet langer verlengd kunnen worden, worden omgezet in een vast contract. Voor tijdelijke werknemers die onder de Wab vallen is er ook een piek na 24 maanden, maar deze ligt lager dan onder de Wwz. Voor de Wab is de doorstroomkans het hoogst na 36 maanden. Ook dat is plausibel gezien de ketenbepaling van drie jaar Wab. Voor de Wwz is er geen piek na 36 maanden.

Figuur 2.3 Onder de Wab is de kans om na 24 maanden door te stromen van een tijdelijk naar een vast contract bij dezelfde werkgever lager dan onder de Wwz



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek

N.B. Na 24 maanden zijn er nog slechts een beperkt aantal tijdelijke contracten, met name onder de Wwz, waardoor de mate van doorstroom vanaf 24 maanden sterk kan fluctueren.

Figuur 2.4 laat het verschil in de gecorrigeerde cumulatieve doorstroomkansen van een tijdelijk naar een vast contract bij dezelfde werkgever zien tussen een ketenbepaling van twee jaar (Wwz) en drie jaar (Wab). Op 37 maanden na

aanvang van het eerste tijdelijke contract bij een werkgever ligt die kans onder de Wab lager dan onder de Wwz.¹ Voor de eerste maanden volgen beide uitstroomkansen nog ongeveer een gelijk patroon. Na 12 maanden is rond de 10 procent doorgestroomd naar een vast contract. Vanaf 24 maanden stromen mensen onder de Wab duidelijk minder snel door naar een vast contract. Dat verschil wordt vervolgens wel iets kleiner na 36 maanden, maar de cumulatieve doorstroomkans naar een vast contract blijft onder de Wab op een lager niveau dan onder de Wwz: 37 maanden na het begin van het tijdelijke contract is 21 procent onder de Wab doorgestroomd naar een vast contract, terwijl dit onder de Wwz nog 24 procent was. Verlenging van de ketenbepaling in de Wab heeft dus waarschijnlijk gezorgd voor een latere en lagere uitstroom naar een vast contract bij dezelfde werkgever. Dit is in lijn met de resultaten uit het onderzoek naar de effecten van de Wwz. Van der Werff et al. (2020) trokken de conclusie dat het verkorten van de ketenbepaling heeft geleid tot een hogere doorstroomkans van tijdelijke naar vaste contracten. Andersom is het plausibel dat een verlenging van de ketenbepaling in de Wab heeft geleid tot een lagere doorstroomkans naar een vast contract.

Bij het gevonden negatieve effect van de verlenging van de ketenbepaling in de Wab op de doorstroom van tijdelijke naar vaste contracten kunnen een paar kanttekeningen worden geplaatst. Ten eerste is het effect voornamelijk gebaseerd op een vergelijking van de doorstroom vanaf 24 maanden tussen het instroomjaar 2019 enerzijds en de instroomjaren 2017-2018 anderzijds. Voor de instroomjaren 2020 en 2021 worden alleen nog de doorstroomcijfers tot 24 maanden waargenomen en daarin komen nog nauwelijks verschillen met eerdere jaren naar voren. Onduidelijk is dus of het gevonden effect alleen op korte termijn geldt of ook voor de langere termijn. Dat kan alleen worden vastgesteld door na verloop van tijd opnieuw een effectmeting uit te voeren, maar dan over een langere periode waarin de Wab van toepassing is geweest.

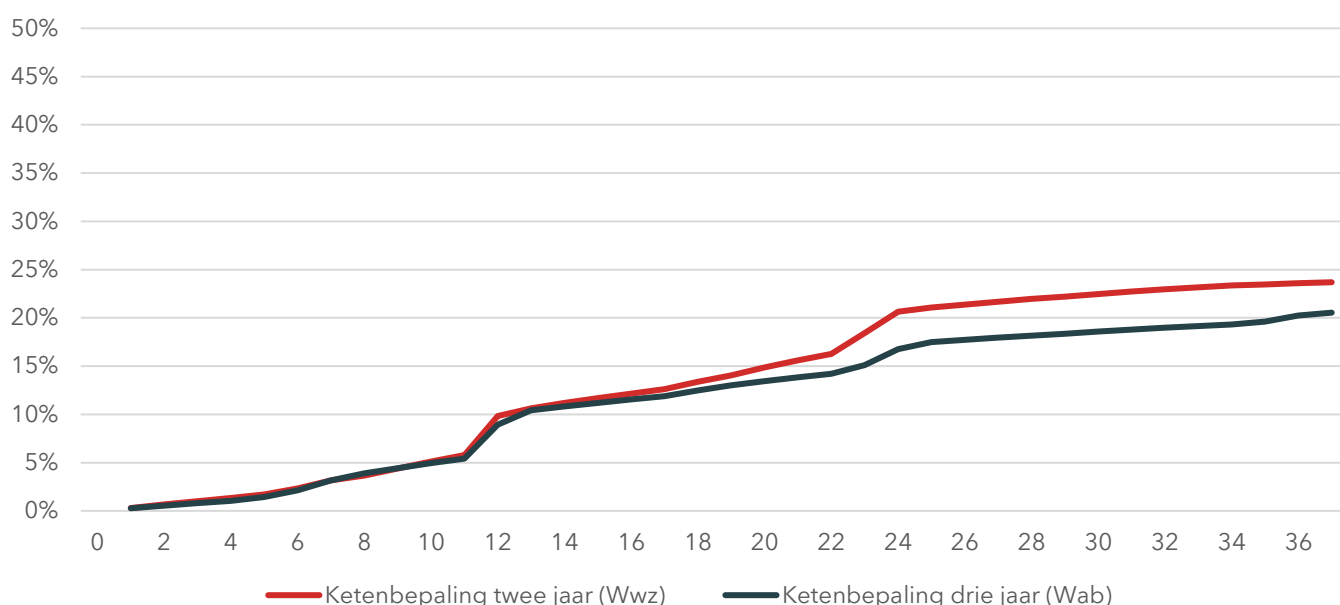
Een tweede kanttekening is dat het effect van de verlenging van de ketenbepaling lastig is te onderscheiden van effecten van andere maatregelen in de Wab die invloed kunnen hebben op de doorstroom van tijdelijke naar vaste contracten, zoals de premiedifferentiatie naar contractsoort en uitbreiding van de transitievergoeding naar korte tijdelijke contracten. In theorie maken die maatregelen tijdelijke contracten minder aantrekkelijk voor werkgevers en vaste contracten aantrekkelijker, waardoor men juist een grotere doorstroom van tijdelijke naar vaste contracten zou verwachten. Daardoor kan het gevonden negatieve effect van de verlenging van de ketenbepaling in de Wab op de doorstroom naar vaste contracten een onderschatting zijn van het werkelijke effect. Daar staat tegenover dat het effect van verlenging van de ketenbepaling in het duurmodel is geïdentificeerd op een vergelijking van tijdelijke werknemers die te maken hebben gehad met een ketenbepaling van drie jaar versus twee jaar. De timing van die verandering kan door sectorale afspraken verschillen tussen werknemers in de tijd, hetgeen niet geldt voor de andere maatregelen in de Wab. Daardoor is het plausibel dat het gevonden effect van de verlenging van de ketenbepaling minder wordt beïnvloed door de effecten van de andere maatregelen.

Tot slot kan het gevonden effect ook mede worden bepaald door de specifieke omstandigheden die in 2020 en 2021 golden vanwege de coronapandemie. De verschillende lockdowns, de vraaguitval in specifieke sectoren en de algehele onzekerheid hebben zeker hun weerslag gehad op de doorstroomkansen van (tijdelijke) werknemers op de arbeidsmarkt. Gedeeltelijk wordt daarvoor in het duurmodel gecorrigeerd door rekening te houden met conjuncturele omstandigheden en verschillen tussen sectoren. Specifiek zijn in het model nog indicatoren

¹ De statistische significantie van het verschil in cumulatieve kansen tussen de Wwz en de Wab is niet vastgesteld. Het gaat daarbij om een verschil in cumulatieve doorstroompercentages die zelf weer afhankelijk zijn van de conditionele doorstroomkansen op verschillende momenten, die weer afhankelijk zijn van meerdere geschatte coëfficiënten. Uit de schattingsresultaten is bekend dat de meeste van deze individuele coëfficiënten significant van elkaar verschillen, met weinig onzekerheid, waardoor de cumulatieve kansen waarschijnlijk ook vrijwel allemaal significant van nul verschillen. Om dat vast te stellen zouden bijvoorbeeld bootstrapping technieken kunnen worden gebruikt, maar dat zou gezien het aantal analyses voor deze 'inventarisatie van mogelijke effecten' onevenredig veel werk betekenen.

opgenomen voor het tweede en het derde kwartaal van 2020. In het tweede kwartaal van 2020 was er sprake van een plotselinge lockdown, waarvan bekend is dat het grote gevolgen had voor de doorstroom op de arbeidsmarkt. In het derde kwartaal van 2020 is een groot deel van de vertraging in de doorstroom weer hersteld, omdat de lockdown werd beëindigd en het aantal besmettingen drastisch afnam, waardoor de economie snel weer terug naar 'normaal' ging. Met die indicatoren wordt mogelijk een belangrijk 'corona-effect' ondervangen in het model, net zoals met de variatie van de ketenbepaling als gevolg van sectorale afspraken in de tijd, waardoor de verandering van de ketenbepaling niet voor alle tijdelijke werknemers samenvalt met veranderingen door de coronapandemie. Helaas is een perfecte correctie voor de coronapandemie niet mogelijk.

Figuur 2.4 Na 24 maanden ontstaat er een verschil in de cumulatieve doorstroomkansen van tijdelijke naar vaste contracten tussen de Wab en de Wwz



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Toelichting: De resultaten in deze figuur zijn gebaseerd op een econometrisch duurmodel. Het model schat voor werknemers die tussen 2016 en 2021 in een tijdelijk contract instromen de kans op doorstroom naar verschillende richtingen, waaronder een vast contract bij dezelfde werkgever, waarbij het model corrigeert voor de invloed van de persoonskenmerken, bedrijfskenmerken, conjunctuur en mogelijke invloeden van de coronapandemie. Het effect van verlenging van de ketenbepaling in de Wab op de doorstroomkansen naar vast is gemeten door (delen van) contracten van personen vanaf 1 januari 2020 te vergelijken met (delen van) contracten van personen in de periode tot 1 januari 2020. De in de figuur gepresenteerde cijfers zijn gebaseerd op de cumulatieve uitstroomkansen, waarbij iemand slechts eenmaal kan uitstromen.

Effecten van achtergrondkenmerken

Het duurmodel vergelijkt contractduren tussen personen en stelt daarbij vast welke persoonskenmerken en omstandigheden ertoe bijdragen dat iemand er langer of korter over doet om door te stromen. Een positief teken betekent een snellere doorstroom, een negatief teken betekent een langzamere doorstroom. De coëfficiënten van het duurmodel staan in Bijlage B en zeggen iets over het effect van factoren op de snelheid om door te stromen.

richting een vast contract bij dezelfde werkgever. De grootte van de coëfficiënten kan niet eenvoudig worden geïnterpreteerd. Het effect van persoonskenmerken wordt in paragraaf 2.3 daarom uitgedrukt in percentages verschil in doorstroom naar een vast contract na 37 maanden.

Invloed van persoonskenmerken

De persoonskenmerken waarmee rekening is gehouden in de duuranalyse zijn leeftijd, geslacht, hoogst behaalde opleidingsniveau en migratieachtergrond. Tijdelijke werknemers tussen de 15 en 27 jaar stromen minder snel door naar een vast contract bij dezelfde werkgever dan mensen die ouder zijn. De hoogste doorstroomkansen hebben werknemers tussen de 35 en 55 jaar. Vrouwen krijgen later een vast contract dan mannen. Hoogopgeleiden hebben een hogere doorstroomkans naar een vast contract bij dezelfde werkgever dan laagopgeleiden. Mensen met een migratieachtergrond hebben een lagere doorstroomkans naar een vast contract dan Nederlanders zonder migratieachtergrond. Dat verschil is groter voor mensen afkomstig van buiten Europa dan voor mensen afkomstig van binnen Europa. Verder krijgt de eerste generatie migranten minder snel een vast contract dan de tweede generatie migranten.

Invloed van bedrijfskenmerken

Meegenomen bedrijfskenmerken betreffen bedrijfsgrootte en sector. Hoe kleiner het bedrijf, hoe minder snel tijdelijke werknemers doorstromen naar een vast contract bij dezelfde werkgever.

Ten opzichte van de landbouwsector stroomt tijdelijk personeel van waterbedrijven en afvalbeheer, bouwnijverheid, financiële dienstverlening, energievoorziening en specialistische zakelijke diensten sneller door naar een vast contract. Voor de cultuursector, horeca en handel is de doorstroom het minst snel.

Invloed van de conjunctuur

Er zijn meerdere indicatoren voor de conjuncturele situatie in het model opgenomen, die uiteraard allemaal tijdsafhankelijk zijn. Ten eerst bevat het model een indicator om de conjunctuur in een sector te meten (de variabele 'conjunctuur sector'). Het gaat dan om de productiegroei per kwartaal. Ten tweede bevat het model een indicator om de krapte op de arbeidsmarkt per provincie te meten (de variabele 'LNVU'). Deze variabele meet de verhouding tussen het aantal vacatures en de werkloosheid. In hoogconjunctuur is die groter, omdat er dan meer vacatures en minder werkloosheid bestaat. Het effect van deze conjunctuurindicator is positief, dat wil zeggen dat gunstigere economische omstandigheden tot een grotere doorstroom naar vaste contracten leidt. Daar staat tegenover dat het effect van de sectorale conjunctuurindicator negatief is. Dat zou betekenen dat hoe beter een sector het doet in vergelijking met het landelijke gemiddelde, hoe minder doorstroom er plaatsvindt van tijdelijke naar vaste contracten. Mogelijk kunnen deze indicatoren niet los van elkaar worden geïnterpreteerd en is het sectorale conjunctuureffect weer een sectorale correctie op het regionale conjunctuureffect van de variabele 'LNVU'. Aangezien de coëfficiënt van de LNVU indicator groter is, leidt een hogere conjunctuur gemiddeld genomen tot een grotere doorstroom van tijdelijke naar vaste contracten bij dezelfde werkgever.

In het model zijn ook twee indicatoren opgenomen die het effect proberen vast te stellen van de corona-dip (tweede kwartaal 2020) en het corona-herstel (derde kwartaal van 2020). Daaruit blijkt dat er in de corona-dip sprake was van een snellere doorstroom naar vaste contracten en bij het corona-herstel juist van een lagere doorstroom naar vaste contracten. Dat lijkt contra-intuïtief, maar zou kunnen worden verklaard door labour hoarding, ofwel het vastleggen van personeel in onzekere tijden. Bekend is dat in dezelfde periode aanzienlijk minder nieuwe tijdelijke contracten werden aangegaan door werkgevers.

Over het algemeen is de doorstroom van tijdelijke naar vaste contracten bij dezelfde werkgever het snelst in het vierde kwartaal. Waarschijnlijk omdat de meeste mensen in het eerste kwartaal beginnen in een (tijdelijk) contract,

die na een jaar wordt verlengd, onder andere in een vast contract. De minste doorstroom van tijdelijke naar vaste contracten vindt plaats in het tweede kwartaal.

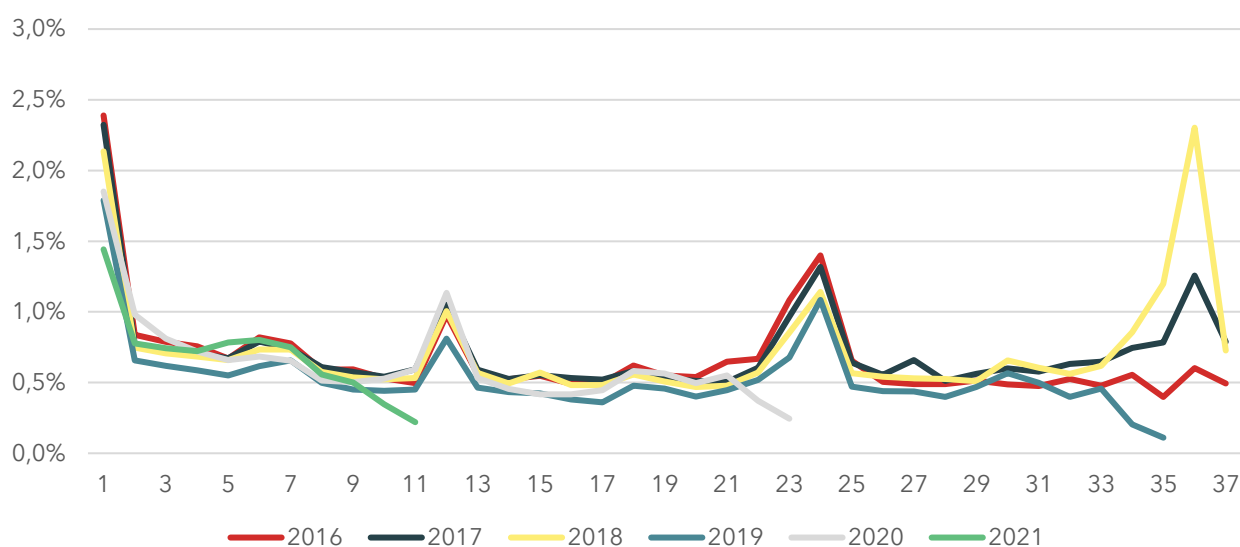
2.2 Vast contract bij een andere werkgever

Een van de doelen van de Wab is om de doorstroom vanuit een tijdelijk contract naar een vast contract te bevorderen. In de vorige paragraaf is gekeken naar doorstroom naar een vast contract bij dezelfde werkgever, maar een tijdelijke werknemer kan ook doorstromen naar een vast contract bij een andere werkgever. In deze paragraaf wordt ook deze doorstroom in beeld gebracht met beschrijvende statistiek en met een duurmodel.

Ongecorrigeerde kans op doorstroom

De mate van doorstroom van een tijdelijk contract bij de ene werkgever naar een vast contract bij een andere werkgever is beperkt, zie Figuur 2.5, ook in vergelijking met doorstroom naar een vast contract bij dezelfde werkgever. De mate van doorstroom naar een vast contract bij een andere werkgever is nog het hoogste in de eerste maand na aanvang van het tijdelijke contract, tussen 1,5 en 2,5 procent. Mogelijk fungeert de tijdelijke baan daar als overbrugging naar de start van het vaste contract bij een andere werkgever. Ook in Figuur 2.5 is er een verhoogde doorstroom na 12, 24 en 36 maanden wanneer tijdelijke contracten vaak eindigen, maar de mate van doorstroom naar een vast contract bij een andere werkgever ligt substantieel lager dan bij de doorstroom naar vast bij dezelfde werkgever.

Figuur 2.5 De doorstroom van een tijdelijk contract naar een vast contract bij een andere werkgever is nooit groter dan drie procent per maand

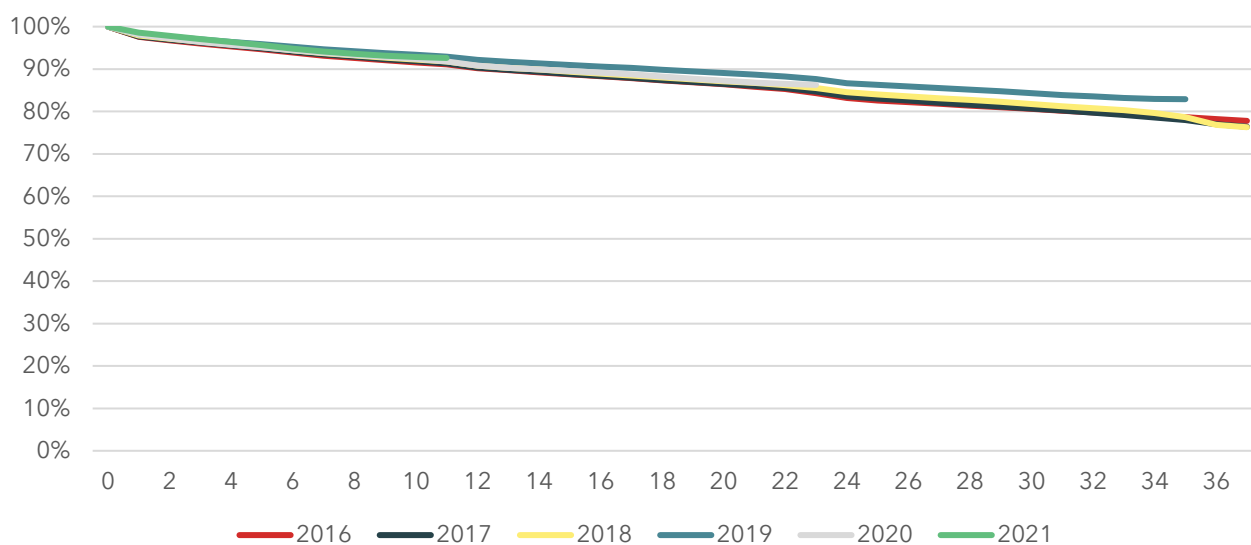


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek

N.B. Na 24 maanden zijn er nog slechts een beperkt aantal tijdelijke contracten, met name voor de instroomjaren 2016-2018, waardoor de mate van doorstroom vanaf 24 maanden sterk kan fluctueren. Ook de sterke terugloop van de doorstroom na 9 maanden voor instroomjaar 2021, na 21 maanden voor instroomjaar 2020 en na 33 maanden voor instroomjaar 2019 heeft te maken met het einde van de waarnemingsperiode (31 december 2021) en het beperkte aantal waarnemingen dat tot die tijd is ingestroomd, waardoor er nog nauwelijks doorstroom kan worden waargenomen.

Uit Figuur 2.6 blijkt dat de cumulatieve uitstroom uit een tijdelijk contract naar een vast contract bij een andere werkgever nauwelijks verschilt tussen de jaren binnen de onderzoeksperiode. Voor het jaar 2019 lijkt de uitstroom net iets lager te liggen, maar het patroon van 2019 is nog niet terug te zien in 2020 en 2021. De jaren 2020 en 2021 volgen eerder hetzelfde patroon als de jaren dat de Wwz van kracht was. Het is dus onwaarschijnlijk dat het verschil tussen de eerdere jaren en 2019 kan worden toegeschreven aan de aanpassing in de ketenbepaling in de Wab.

Figuur 2.6 Na 24 maanden is ongeveer 15 procent van de tijdelijke werknemers doorgestroomd naar een vast contract bij een andere werkgever en dat percentage verandert nauwelijks in de tijd

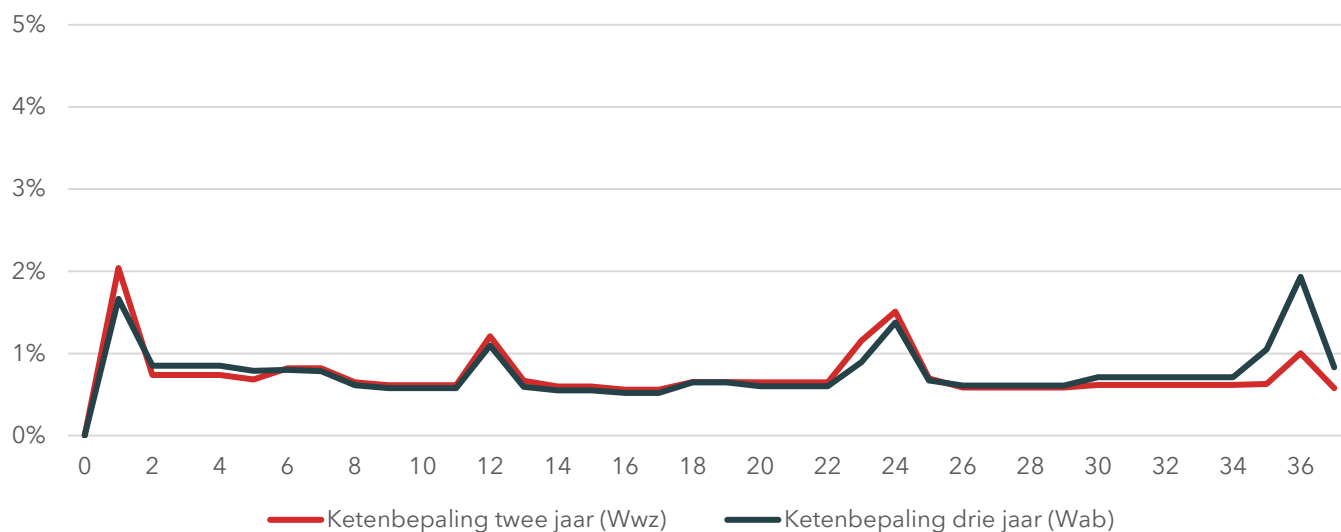


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Gecorrigeerde kans op doorstroom

Figuur 2.7 bevestigt het beeld uit Figuur 2.5. Ook wanneer er met behulp van een duurmodel wordt gecorrigeerd voor achtergrondkenmerken van tijdelijke werknemers, bedrijfskenmerken, conjuncturele omstandigheden en mogelijke effecten van de coronapandemie, is de kans om van een tijdelijk contract naar een vast contract bij een andere werkgever te gaan beperkt én is er weinig verschil tussen de Wab en de Wwz. De kans om het tijdelijke contract te verruilen voor een vast contract bij een andere werkgever is het grootst in de eerste maand, 2,0 procent onder de Wwz en 1,7 procent onder de Wab. Vervolgens zijn de doorstroomkansen gedurende 24 maanden ongeveer vergelijkbaar tussen de Wab en de Wwz, met een iets verhoogde kans na 12 en na 24 maanden. Beide pieken zijn ongeveer even hoog. De doorstroomkansen na 24 maanden betreffen een betrekkelijk beperkte groep werknemers die dan nog in een tijdelijk contract zitten, vooral onder de Wab. Verschillen in doorstroomkansen zijn dan eerder toe te schrijven aan toevalligheden (bijvoorbeeld beëindiging na 36 maanden van tijdelijke driejaarscontracten).

Figuur 2.7 De kans op doorstroom vanuit een tijdelijk contract naar een vast contract bij een andere werkgever vindt vooral in het eerste jaar en daarbinnen in de eerste maand van het tijdelijke contract plaats

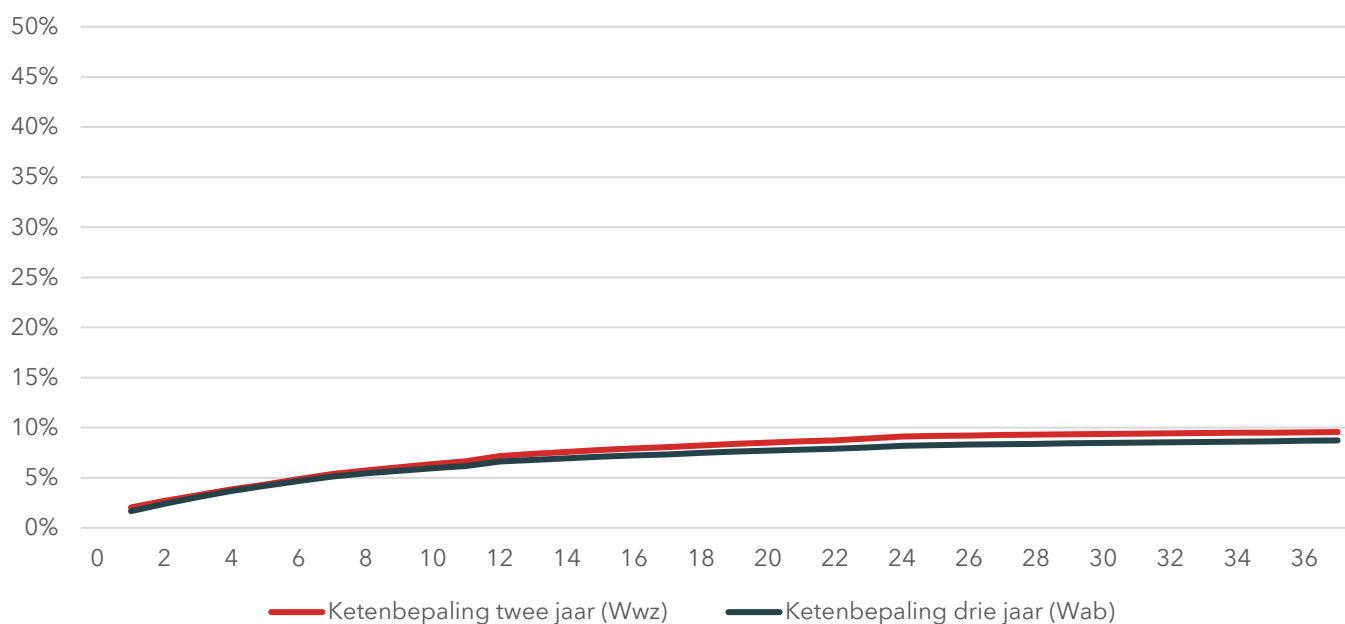


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek

N.B. Na 24 maanden zijn er nog slechts een beperkt aantal tijdelijke contracten, met name onder de Wwz, waardoor de doorstroomkans vanaf 24 maanden sterk kan fluctueren.

Wanneer in Figuur 2.8 naar cumulatieve kansen op doorstroom van tijdelijke contracten naar een vast contract bij een andere werkgever wordt gekeken, dan is duidelijk dat er geen noemenswaardige verschillen in doorstroom bestaan tussen de Wab en de Wwz. Verlenging van de ketenbepaling in de Wab heeft dus waarschijnlijk niet of nauwelijks invloed gehad op de doorstroom van tijdelijke contracten naar vaste contracten bij een andere werkgever. De cumulatieve doorstroom 36 maanden na aanvang van het eerste tijdelijke contract is in beide gevallen iets minder dan 10 procent.

Figuur 2.8 De cumulatieve doorstroom vanuit een tijdelijk contract naar een vast contract bij een andere werkgever wordt nauwelijks beïnvloed door een verandering van de ketenbepaling



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Toelichting: De resultaten in deze figuur zijn gebaseerd op een econometrisch duurmodel. Het model schat voor werknemers die tussen 2016 en 2021 instromen in een tijdelijk contract de kans op doorstroom naar verschillende richtingen, waaronder een vast contract bij een andere werkgever, waarbij het model corrigeert voor de invloed van persoonskenmerken, bedrijfskenmerken, conjunctuur en mogelijke effecten van de coronapandemie. Het effect van verlenging van de ketenbepaling in de Wab op de doorstroomkans naar vast is gemeten door (delen van) contracten van personen vanaf 1 januari 2020 te vergelijken met (delen van) contracten van personen in de periode tot 1 januari 2020. De in de figuur gepresenteerde cijfers zijn gebaseerd op de cumulatieve uitstroomkansen, waarbij iemand slechts eenmaal kan uitstromen.

2.3 Effecten naar achtergrondkenmerken

Tabel 2.1 geeft voor verschillende achtergrondkenmerken van werknemers en hun werkgever de cumulatieve doorstroomkans van een tijdelijk naar een vast contract op 37 maanden na de start van het eerste tijdelijke contract. Effecten naar achtergrondkenmerken zijn vastgesteld door het duurmodel te schatten op de subpopulatie met het betreffende achtergrondkenmerken. Effecten voor jongeren zijn dus geschat op de populatie jongeren, effecten voor hoogopgeleiden zijn geschat op de populatie van hoogopgeleiden. Op basis van de schattingsresultaten zijn doorstroomkansen berekend voor zowel het geval van de ketenbepaling onder de Wab als onder de Wwz, bij gelijke overige (conjuncturele) omstandigheden. Daardoor kan worden afgeleid wat de invloed is van achtergrondkenmerken op de kans op doorstroom van een tijdelijk naar een vast contract en hoe dat verschilt tussen een ketenbepaling van twee jaar (onder de Wwz) versus drie jaar (onder de Wab).²

² De statistische significantie van het verschil in cumulatieve kansen tussen de Wwz en de Wab is niet vastgesteld. Het gaat daarbij om een verschil in cumulatieve doorstroompercentages die zelf weer afhankelijk zijn van de conditionele doorstroomkansen op verschillende momenten, die weer afhankelijk zijn van meerdere geschatte coëfficiënten. Uit de

De tabel laat zien dat jongeren met een tijdelijk contract een kleinere kans hebben op doorstroom naar een vast contract dan gemiddeld, 14 versus 21 procent bij dezelfde werkgever binnen 37 maanden. Voor veel jongeren is het tijdelijke contract een bijbaan naast het onderwijs, waardoor de doorstroom naar een vast contract lager is. De Wab heeft het verschil in doorstroom tussen jongeren en ouderen bovendien vergroot. Bij oudere werknemers is de doorstroom naar een vast contract bij dezelfde werkgever iets toegenomen onder de Wab, tot rond de 30 procent binnen 37 maanden.

Ook hoogopgeleiden hebben ten opzichte van laagopgeleiden een relatief grote kans op doorstroom naar een vast contract: 34 versus 12 procent bij dezelfde werkgever binnen 37 maanden. Bovendien is het verschil tussen hoog- en laagopgeleiden door de Wab toegenomen, met een kleinere kans op doorstroom voor laagopgeleiden en juist een grotere kans op doorstroom voor hoogopgeleiden. Dat laat zien dat de doorstroom van tijdelijke naar vaste contracten voor laagopgeleiden beperkt is, waardoor zij langer in de flexibele schil van de arbeidsmarkt blijven werken. De Wab heeft voor laagopgeleiden niet kunnen zorgen voor meer balans tussen vast en flex, voor hoogopgeleiden lijkt dat wel het geval.

Voor werknemers met een migratieachtergrond ligt de kans op doorstroom van een tijdelijk naar een vast contract lager dan voor Nederlanders zonder migratieachtergrond: ongeveer 18 versus 24 procent bij dezelfde werkgever na 37 maanden. De doorstroomkans ligt het laagst voor mensen met een niet-Europese migratieachtergrond. Deze groep ondervindt ook het grootste nadeel van de verlenging van de ketenbepaling in de Wab in termen van doorstroom naar een vast contract. Voor de eerste generatie migranten uit zowel Europa als daarbuiten is de kans op doorstroom van een tijdelijk naar een vast contract bij dezelfde werkgever wel toegenomen door de Wab.

De doorstroomkansen naar een vast contract bij dezelfde werkgever liggen in het MKB traditioneel lager dan in het grootbedrijf, en die verschillen blijven na invoering van de Wab bestaan. Het verschil is echter wel kleiner geworden. Door de Wab is de kans om door te stromen naar een vast contract bij een bedrijf met minder dan tien werknemers gestegen. Bij bedrijven met meer dan 10 werknemers is de kans om door te stromen naar een vast contract juist gedaald. Hierdoor is het verschil tussen kleine bedrijven en (middel)grote bedrijven afgenomen.

De laagste kans om na 37 maanden vanuit een tijdelijk contract door te stromen naar een vast contract bij dezelfde werkgever is in de sectoren horeca, landbouw en de verhuur en overige zakelijke diensten: 10 procent. Dit zijn sectoren met relatief veel seizoenswerk en dus behoefte aan veel tijdelijke werknemers die niet voor een heel jaar worden aangenomen. In de financiële dienstverlening en bij waterbedrijven is de kans op doorstroom van een tijdelijk naar een vast contract juist relatief hoog, met meer dan 40 procent binnen 37 maanden.

Na verlenging van de ketenbepaling door de Wab is de doorstroom van tijdelijke naar vaste contracten relatief hard gestegen in de sectoren energievoorziening, waterbedrijven en afvalbeheer, verhuur en handel van onroerend goed en de financiële dienstverlening. In het onderzoek naar effecten van de Wwz werd de financiële sector ook al genoemd als sector waar het aandeel vaste contracten toenam. Het lijkt er dus op dat het aandeel vaste contracten in de financiële sector al over langere tijd toeneemt. Uit dat onderzoek bleek ook dat de doorstroom naar vast door de Wwz groter was geworden in de sectoren cultuur en sport. Uit Tabel 2.1 blijkt dat onder de Wab de doorstroom

schattingsresultaten is bekend dat de meeste van deze individuele coëfficiënten significant van elkaar verschillen, met weinig onzekerheid, waardoor de cumulatieve kansen waarschijnlijk ook vrijwel allemaal significant van nul verschillen. Om dat vast te stellen zouden bijvoorbeeld bootstrapping technieken kunnen worden gebruikt, maar dat zou gezien het aantal analyses voor deze 'inventarisatie van mogelijke effecten' onevenredig veel werk betekenen.

weer met vier procentpunt is afgenomen ten opzichte van de Wwz. Ook voor de gezondheidszorg en bouwnijverheid is er een daling te zien van de doorstroom naar vast onder Wab ten opzichte van de Wwz.

Tabel 2.1 Verschil in doorstroom van een tijdelijk naar een vast contract binnen 37 maanden na instroom in het eerste tijdelijke contract, naar achtergrondkenmerken en tussen de Wab en Wwz

	Naar vast contract bij dezelfde werkgever			Naar vast contract bij een andere werkgever		
	Keten- bepaling twee jaar (Wwz)	Keten- bepaling drie jaar (Wab)	%-punt verschil in door- stroom	Keten- bepaling twee jaar (Wwz)	Keten- bepaling drie jaar (Wab)	%-punt verschil in door- stroom
Totaal	24%	21%	-3%	10%	9%	-1%
Leeftijdsgroepen						
15 t/m 27	16%	14%	-3%	8%	7%	-1%
27 t/m 35	28%	29%	1%	9%	8%	-1%
35 t/m 45	31%	32%	2%	11%	10%	-1%
45 t/m 55	30%	31%	2%	13%	13%	0%
55 tot AOW	25%	26%	1%	14%	13%	-1%
Opleidingsniveau						
Basisonderwijs	12%	12%	0%	6%	5%	-1%
Vmbo, PRO, havo-vwo onderbouw, mbo1	14%	13%	-1%	7%	7%	0%
Mbo2-mbo4, havo en vwo	22%	21%	-1%	10%	9%	-1%
Hbo AD, hbo- en wo-bachelor	29%	31%	2%	11%	11%	0%
Hbo- en wo-master of doctoraal	31%	34%	3%	12%	10%	-1%
Herkomstgroepen						
Nederlands	25%	24%	-1%	11%	10%	-1%
Eerste generatie binnen Europa	18%	19%	1%	6%	6%	0%
Tweede generatie binnen Europa	19%	18%	-1%	9%	7%	-1%
Eerste generatie buiten Europa	17%	18%	1%	7%	7%	0%
Tweede generatie buiten Europa	16%	14%	-2%	8%	7%	-1%

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel 2.1 vervolg

	Naar vast contract bij dezelfde werkgever			Naar vast contract bij een andere werkgever		
	Keten- bepaling twee jaar (Wwz)	Keten- bepaling drie jaar (Wab)	%-punt verschil in door- stroom	Keten- bepaling twee jaar (Wwz)	Keten- bepaling drie jaar (Wab)	%-punt verschil in door- stroom
Bedrijfsgrootte						
0-1 werknemers	12%	14%	2%	12%	11%	0%
2 werknemers	13%	15%	3%	12%	10%	-1%
3-4 werknemers	15%	17%	2%	11%	10%	-1%
5-9 werknemers	17%	18%	1%	9%	9%	0%
10-19 werknemers	18%	19%	0%	10%	8%	-1%
20-49 werknemers	21%	21%	0%	9%	8%	-1%
50-99 werknemers	25%	26%	1%	9%	8%	-1%
100-149 werknemers	28%	25%	-3%	9%	9%	0%
150-199 werknemers	27%	25%	-2%	8%	8%	0%
200-249 werknemers	27%	24%	-3%	10%	9%	0%
250-499 werknemers	28%	26%	-3%	9%	9%	0%
500-999 werknemers	31%	27%	-4%	9%	8%	-1%
1000-1999 werknemers	33%	28%	-5%	10%	8%	-1%
meer dan 2000 werknemers	20%	17%	-3%	8%	8%	0%
SBI-Sector						
Landbouw, bosbouw en visserij	10%	11%	1%	11%	11%	0%
Delfstoffenwinning	38%	40%	2%	6%	7%	1%
Industrie	39%	39%	0%	6%	6%	0%
Energievoorziening	32%	37%	5%	7%	7%	0%
Waterbedrijven en afvalbeheer	41%	45%	4%	6%	5%	0%
Bouwnijverheid	41%	35%	-6%	8%	8%	0%
Handel	23%	22%	0%	6%	5%	-1%
Vervoer en opslag	26%	27%	1%	8%	7%	-1%
Horeca	10%	10%	0%	9%	6%	-2%
Informatie en communicatie	36%	36%	0%	8%	8%	0%
Financiële dienstverlening	42%	49%	6%	7%	6%	-1%
Verhuur en handel van onroerend goed	33%	37%	4%	7%	7%	-1%
Specialistische zakelijke diensten	26%	27%	1%	10%	10%	0%
Verhuur en overige zakelijke diensten	10%	13%	3%	12%	9%	-2%
Onderwijs	22%	25%	2%	13%	13%	0%
Gezondheids- en welzijnszorg	37%	33%	-4%	11%	11%	0%
Cultuur, sport en recreatie	14%	10%	-4%	17%	16%	-1%
Overige dienstverlening	22%	23%	1%	11%	11%	0%

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek

3 Gevolgen doorstroom naar ander werk

Waar verlenging van de ketenbepaling in de Wab de kans op doorstroom van een tijdelijk naar een vast contract lijkt te verlagen, vindt het omgekeerde plaats bij de doorstroom naar een ander flexibel contract als werknemer. Die grotere doorstroom naar andere flexibele contracten zit vooral in de eerste maanden na instroom in het eerste tijdelijke contract. Vooral jongeren, laagopgeleiden en werknemers in de handel en bouwnijverheid hebben onder de Wab een hogere kans gekregen om door te stromen naar een ander flexibel contract als werknemer dan in de periode daarvoor.

In het vorige hoofdstuk is gekeken naar effecten van de verlenging van de ketenbepaling in de Wab op de doorstroom van een tijdelijk contract naar een vast contract. De verlenging van de ketenbepaling kan echter ook invloed hebben op de doorstroom naar ander werk als werknemer, bijvoorbeeld een flexibel contract bij een andere werkgever. In dit hoofdstuk wordt op dezelfde manier als in het vorige hoofdstuk achterhaald wat de effecten van de Wab zijn, maar nu op de doorstroom vanuit een tijdelijk contract naar ander flexibel werk als werknemer. Het gaat dan bijvoorbeeld ook om werk als uitzendkracht. Ander werk als werknemer kan werk zijn bij een andere werkgever, maar ook bij dezelfde werkgever.

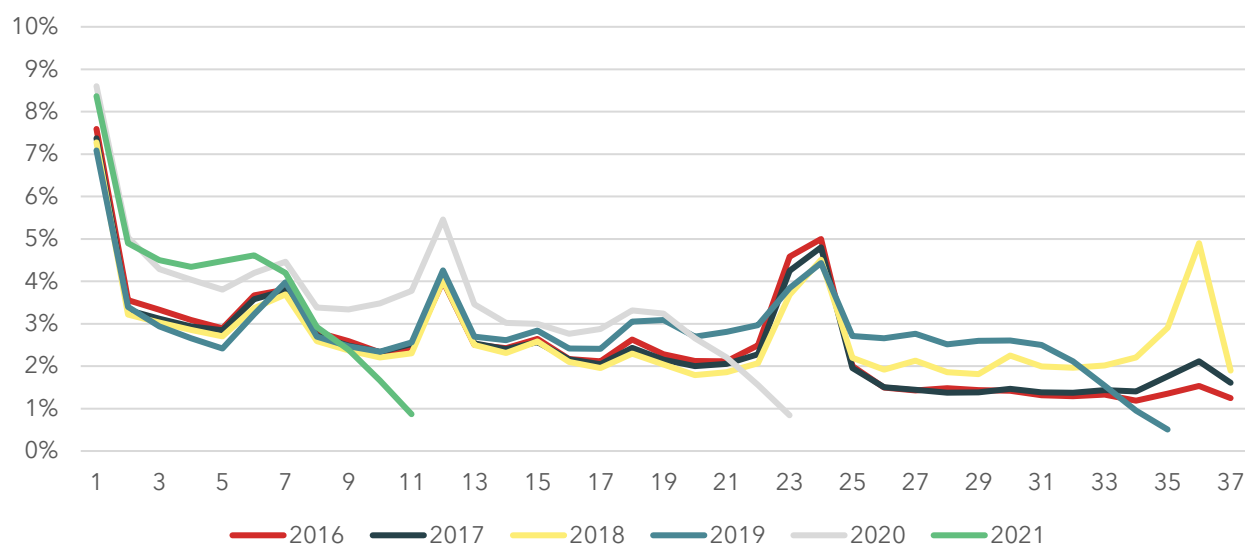
3.1 Effecten op doorstroom naar een ander flexibel contract

Net als in het vorige hoofdstuk wordt eerst gekeken naar de doorstroom per instroomjaar en instroommaand, zonder te corrigeren voor achtergrondkenmerken. Daarna wordt gecorrigeerd voor achtergrondkenmerken door middel van het schatten van een duurmodel voor de kans op doorstroom naar een ander flexibel contract.

Ongecorrigeerde mate van doorstroom

De mate van doorstroom van een tijdelijk contract naar een ander flexibel contract is vooral hoog in de eerste maand van het tijdelijke contract, zie Figuur 3.1. Dat duidt er op dat flexibele contracten onder meer door werkzoekenden worden gebruikt om een meer definitieve plak te vinden op de arbeidsmarkt. Na verloop van tijd is er ook een verhoogde kans op doorstroom naar een ander flexibel contract, vooral na 12 en 24 maanden, wanneer veel tijdelijke (jaar)contracten aflopen. In 2020 en 2021 is de mate van doorstroom vanuit een tijdelijk contract naar een ander flexibel contract hoger dan in eerder jaren. Verlenging van de ketenbepaling in de Wab zou daar een oorzaak van kunnen zijn, maar ook specifieke omstandigheden als gevolg van de coronapandemie kunnen dat teweeg hebben gebracht.

Figuur 3.1 In 2020 en 2021 ligt de mate van doorstroom vanuit tijdelijke contracten naar andere flexibele contracten in de eerste maanden hoger dan in eerdere jaren

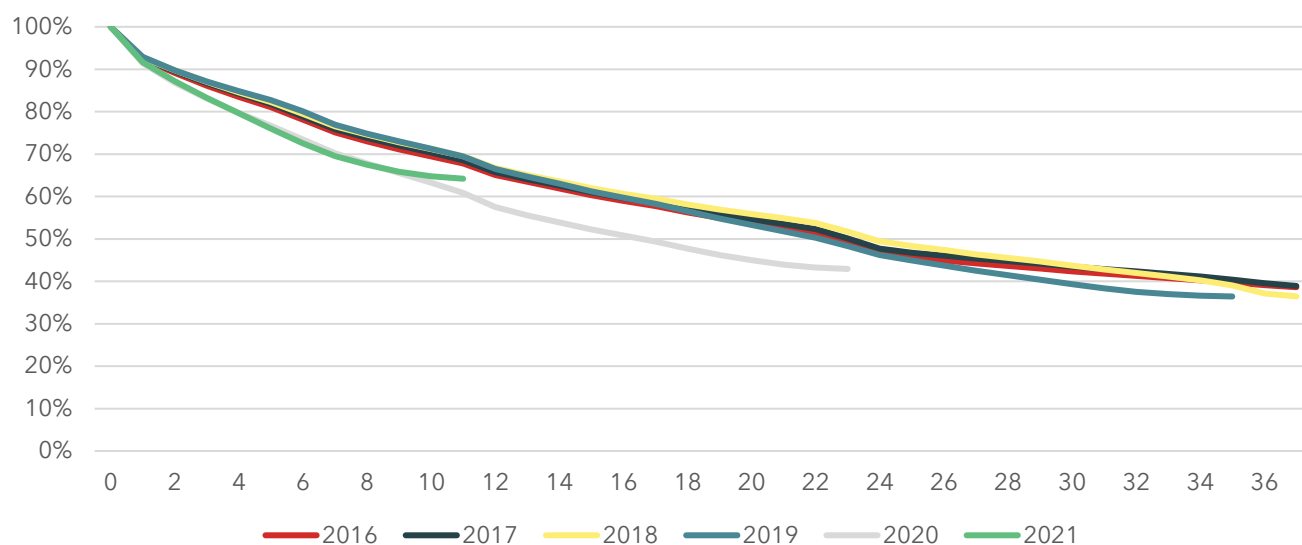


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek

N.B. Na 24 maanden zijn er nog slechts een beperkt aantal tijdelijke contracten, met name voor de instroomjaren 2016-2018, waardoor de mate van doorstroom vanaf 24 maanden sterk kan fluctueren. Ook de sterke terugloop van de doorstroom na 9 maanden voor instroomjaar 2021, na 21 maanden voor instroomjaar 2020 en na 33 maanden voor instroomjaar 2019 heeft te maken met het einde van de waarnemingsperiode (31 december 2021) en het beperkte aantal waarnemingen dat tot die tijd is ingestroomd, waardoor er nog nauwelijks doorstroom kan worden waargenomen.

De cumulatieve doorstroom vanuit tijdelijke contracten naar andere flexibele contracten als werknemer in Figuur 3.2 laat duidelijk zien dat die doorstroom gedurende de eerste 12 tot 24 maanden in de jaren 2020 en 2021 hoger ligt dan in eerdere jaren. Dat suggereert dat de Wab daar invloed op heeft gehad. Voor de mensen die in 2019 in een tijdelijke contract zijn begonnen wordt er na twee jaar ook een grotere doorstroom naar een ander flexibel contract waargenomen. In tegenstelling tot eerdere jaren was het ook voor deze mensen mogelijk om na twee jaar in een tijdelijk contract een extra tijdelijk contract te krijgen als gevolg van verlenging van de ketenbepaling in de Wab. Het lijkt er dus op dat het verlengen van de ketenbepaling van twee naar drie jaar heeft geleid tot een hogere doorstroom naar ander werk als werknemer. Dat kan met meer zekerheid worden vastgesteld als ook wordt gecorrigeerd voor achtergrondkenmerken van de tijdelijke werknemers en van hun werkgever, voor conjuncturele invloeden en voor mogelijke effecten van de coronapandemie.

Figuur 3.2 Na 12 maanden is het aandeel tijdelijke werknemers dat is doorgestroomd naar een ander flexibel contract in 2020 en 2021 hoger dan in eerdere jaren



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek

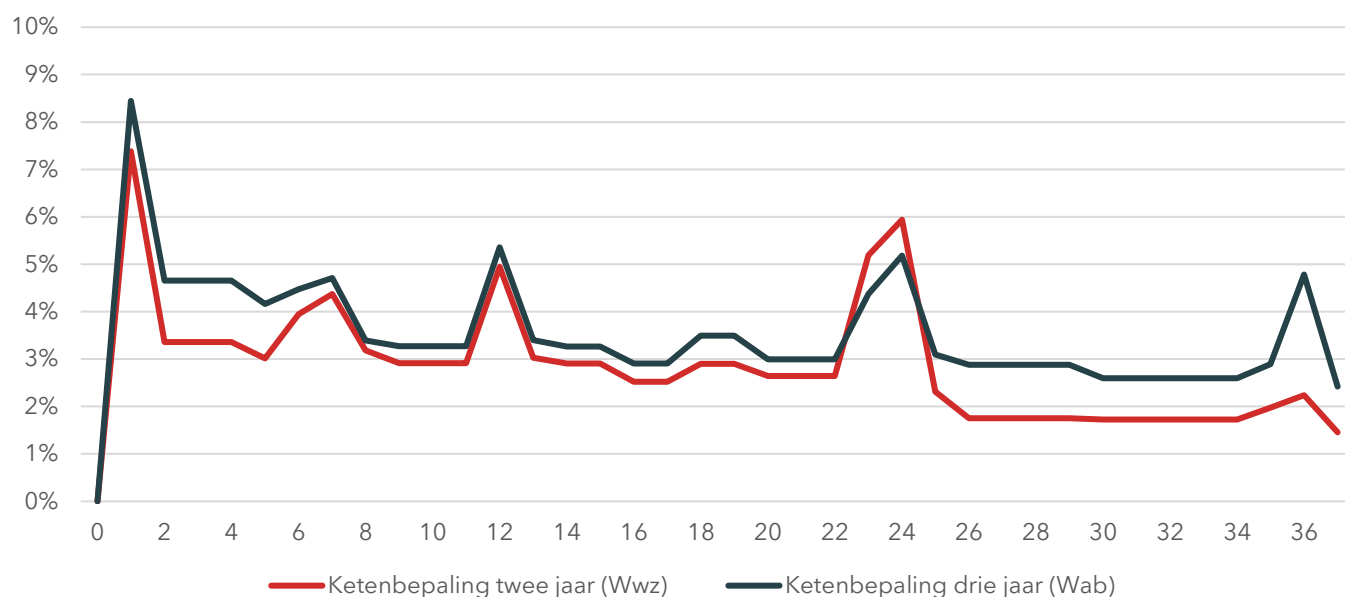
Gecorrigeerde kans op doorstroom

Figuur 3.3 laat zien dat ook na correctie voor achtergrondkenmerken de hoogste kans op doorstroom van een tijdelijk contract naar een ander flexibel contract in de eerste maand na de start van een tijdelijk contract ligt. Onder de Wab ligt de doorstroomkans na één maand nog iets hoger dan onder de Wwz. Dat blijft ook zo gedurende de eerste twee jaar. Onder de Wwz was de maximum duur van achtereenvolgende tijdelijke contracten 24 maanden, dus het is plausibel dat de doorstroom naar een ander flexibel contract kleiner was tot 24 maanden en groter rond die 24 maanden. De uitstroomkansen na 24 maanden betreft een relatief kleine groep, vooral onder de Wwz.

Voor de hogere doorstroom onder de Wab in de eerste zes maanden van het eerste tijdelijke contract valt op. Vooral omdat de verlenging van de ketenbepaling weinig heeft veranderd in die eerste zes maanden. Het verschil wordt vooral bepaald door een vergelijking van tijdelijke werknemers onder de Wab in het instroomjaar 2020 met tijdelijke werknemers onder de Wwz in de instroomjaren 2016-2019. Het is dus wellicht mogelijk dat het verschil vooral wordt bepaald door effecten van de coronapandemie in het jaar 2020 op de doorstroom op de arbeidsmarkt. Als dat zo is, dan zou men verwachten dat het verschil in doorstroom in de eerste zes maanden vooral is terug te zien in de sectoren die zwaarder door corona zijn geraakt, zoals de horeca en de cultuur, sport en recreatie, en veel minder in sectoren als de gezondheidszorg en de specialistische zakelijke dienstverlening. De eerste groep sectoren hadden immers veel meer te maken met vraaguitval door beperkende maatregelen vanwege corona dan de tweede groep sectoren. Een nadere analyse van het effect van de verlenging van de ketenbepaling in de Wab laat echter zien dat er geen wezenlijk verschil zit in de verandering van doorstroom van tijdelijke naar andere flexibele contracten tussen deze (groepen van) sectoren. Het is daarom onwaarschijnlijk dat het verschil in doorstroom is toe te schrijven aan mogelijke effecten van corona. Een alternatieve verklaring is dat verlenging van de ketenbepaling ervoor heeft gezorgd dat minder vaak wordt gewacht met doorstroom tot het moment dat het echt moet (twee jaar onder de Wwz), maar dat de keuze tussen wel of geen zicht op een vast contract al eerder

tijdens het tijdelijke contract wordt gemaakt. Die keuze kan bovendien zowel door de werkgever als de werknemer worden gemaakt.

Figuur 3.3 Voor bijna alle maanden ligt de maandelijkse doorstroomkans vanuit een tijdelijk contract naar een ander flexibel contract hoger onder de Wab dan onder de Wwz, behalve na 24 maanden, de maximale duur van achtereenvolgende tijdelijke contracten onder de Wwz



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek

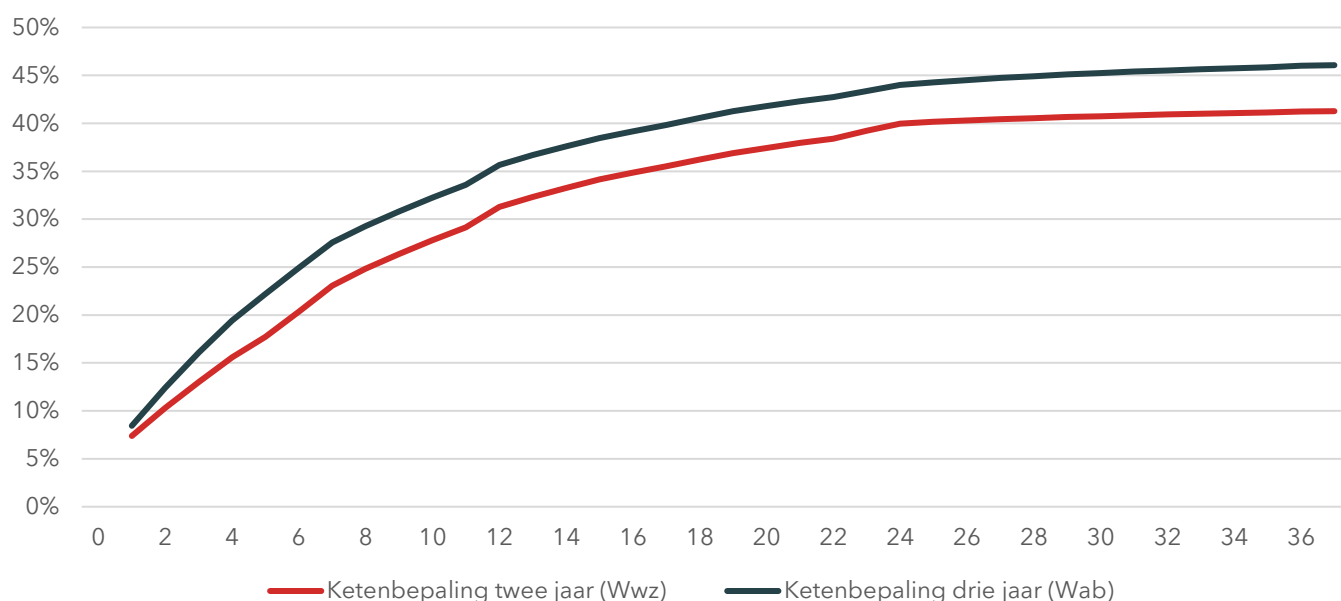
N.B. Na 24 maanden zijn er nog slechts een beperkt aantal tijdelijke contracten, met name onder de Wwz, waardoor de doorstroomkans vanaf 24 maanden sterk kan fluctueren.

De grotere doorstroom vanuit een tijdelijk contract naar een ander flexibel contract onder de Wab resulteert logischerwijs in een grotere cumulatieve doorstroom op elk moment in de tijd, zie Figuur 3.4. Alleen rond de 24 maanden na instroom in het eerste tijdelijke contract bij een werkgever wordt het verschil in cumulatieve doorstroom tussen de Wab en Wwz wat kleiner, maar verder kan worden geconcludeerd dat de doorstroom van tijdelijke contracten naar andere flexibele contracten groter is geworden als gevolg van de verlenging van de ketenbepaling onder de Wab.³ Ruimere mogelijkheden voor het aanbieden van tijdelijke contracten resulteert dus ook in meer tijdelijke contracten en een langer verblijf in de flexibele schil, niet alleen bij dezelfde werkgever, maar ook in achtereenvolgende tijdelijke contracten bij verschillende werkgevers. Verlenging van de ketenbepaling lijkt daarom het gebruik van flexibele contracten in het algemeen te stimuleren.

³ De statistische significantie van het verschil in cumulatieve kansen tussen de Wwz en de Wab is niet vastgesteld. Het gaat daarbij om een verschil in cumulatieve doorstroompercentages die zelf weer afhankelijk zijn van de conditionele doorstroomkansen op verschillende momenten, die weer afhankelijk zijn van meerdere geschatte coëfficiënten. Uit de schattingsresultaten is bekend dat de meeste van deze individuele coëfficiënten significant van elkaar verschillen, met weinig onzekerheid, waardoor de cumulatieve kansen waarschijnlijk ook vrijwel allemaal significant van nul verschillen. Om dat vast te stellen zouden bijvoorbeeld bootstrapping technieken kunnen worden gebruikt, maar dat zou gezien het aantal analyses voor deze 'inventarisatie van mogelijke effecten' onevenredig veel werk betekenen.

Ook bij deze resultaten gelden de kanttekeningen zoals beschreven in hoofdstuk 2: het effect van de verlenging van de ketenbepaling in de Wab is over een betrekkelijk korte periode gemeten en kan op langere termijn anders zijn, andere maatregelen binnen de Wab gericht op het minder aantrekkelijk maken van flexibele contracten kunnen het effect beïnvloeden (het effect zou daardoor kunnen worden onderschat), en de correctie voor mogelijke effecten van de coronapandemie is per definitie onvolledig en beïnvloed bij uitstek de periode waarover het effect is vastgesteld. Een latere evaluatie over een langere periode zou meer zekerheid over de gevonden effecten kunnen opleveren.

Figuur 3.4 Onder de Wab is de cumulatieve kans op doorstroom van tijdelijke contracten naar andere flexibele contracten toegenomen



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek.

Toelichting: De resultaten in deze figuur zijn gebaseerd op een econometrisch duurmodel. Het model schat voor werknemers die tussen 2016 en 2021 in een tijdelijk contract instromen de kans op doorstroom naar verschillende richtingen, waaronder een ander flexibel contract dan het tijdelijke contract waar werknemers in beginnen, waarbij het model corrigeert voor de invloed van persoonskenmerken, bedrijfskenmerken, conjunctuur en mogelijke effecten van de coronapandemie. Het effect van verlenging van de ketenbepaling in de Wab op de doorstroomkans naar een ander flexibel contract is gemeten door (delen van) contracten van personen vanaf 1 januari 2020 te vergelijken met (delen van) contracten van personen in de periode tot 1 januari 2020. De in de figuur gepresenteerde cijfers zijn gebaseerd op de cumulatieve uitstroomkansen, waarbij iemand slechts eenmaal kan uitstromen.

3.2 Effecten naar achtergrondkenmerken

Waar vooral jongeren een lagere doorstroomkans hebben naar vaste contracten, daar hebben ze een hogere doorstroomkans naar een ander flexibel contract, zie Tabel 3.1. Als gevolg van de Wab is die doorstroomkans onder jongeren verder toegenomen in vergelijking met oudere werknemers.⁴ Dat is consistent met de relatieve afname van de doorstroom naar vaste contracten bij jongeren als gevolg van de Wab. Drie jaar na aanvang van een eerste tijdelijk contract bij een werkgever stroomt meer dan de helft van alle jongeren door naar een ander flexibel contract. Gemiddeld is dat minder dan de helft (46 procent). De oudste werknemers hebben de kleinste kans op doorstroom naar een ander flexibel contract, na drie jaar ligt dat op een derde van alle tijdelijke oudere werknemers. Het zijn vaker laagopgeleide dan hoogopgeleide tijdelijke werknemers die 37 maanden na instroom in een eerste tijdelijk contract bij een werkgever doorstromen naar een ander flexibel contract. De Wab heeft dat verschil verder vergroot.

Tussen herkomstgroepen naar migratieachtergrond zijn er slechts beperkte verschillen in doorstroom van een tijdelijk naar een ander flexibel contract. Bovendien is het effect van de Wab op die doorstroom voor alle groepen vergelijkbaar, maar nog het grootst voor werknemers zonder migratieachtergrond. Werknemers met een niet-Europese migratieachtergrond kennen de grootste doorstroom naar andere flexibele contracten. Als gevolg van de Wab is de doorstroom voor Nederlandse tijdelijke werknemers zonder migratieachtergrond het sterkst toegenomen.

Tussen sectoren bestaan aanzienlijke verschillen in de kans op doorstroom van tijdelijke contracten naar andere flexibele contracten. De grootste doorstroom bestaat met rond 50 procent binnen 37 maanden in de horeca, overige zakelijke diensten en handel. De kleinste doorstroom zit met ruim 30 procent binnen 37 maanden bij tijdelijke werknemers in nutsbedrijven (energie, water en afvalverwerking). Voor de meeste sectoren is de doorstroom van tijdelijk naar andere flexibele contracten als gevolg van de Wab toegenomen. De enige sectoren waarvoor de Wab de doorstroomkansen heeft verlaagd, is de energievoorziening en de overige zakelijke dienstverlening.

⁴ De statistische significantie van het verschil in cumulatieve kansen tussen de Wwz en de Wab is niet vastgesteld. Het gaat daarbij om een verschil in cumulatieve doorstroompercentages die zelf weer afhankelijk zijn van de conditionele doorstroomkansen op verschillende momenten, die weer afhankelijk zijn van meerdere geschatte coëfficiënten. Uit de schattingsresultaten is bekend dat de meeste van deze individuele coëfficiënten significant van elkaar verschillen, met weinig onzekerheid, waardoor de cumulatieve kansen waarschijnlijk ook vrijwel allemaal significant van nul verschillen. Om dat vast te stellen zouden bijvoorbeeld bootstrapping technieken kunnen worden gebruikt, maar dat zou gezien het aantal analyses voor deze 'inventarisatie van mogelijke effecten' onevenredig veel werk betekenen.

Tabel 3.1 Meer dan de helft van alle jongeren met een tijdelijk contract is 37 maanden na de start van het tijdelijke contract onder de Wab doorgestroomd naar een ander flexibel contract als werknemer

	Naar ander flexibel werk als werknemer		
	Ketenbepaling twee jaar (Wwz)	Ketenbepaling drie jaar (Wab)	%-punt verschil in doorstroom
Totaal	41%	46%	5%
Leeftijdsgroepen			
15 t/m 27	49%	53%	5%
27 t/m 35	38%	41%	2%
35 t/m 45	34%	36%	2%
45 t/m 55	33%	34%	2%
55 tot AOW	28%	32%	3%
Opleidingsniveau			
Basisonderwijs	40%	46%	5%
Vmbo, PRO, havo-vwo onderbouw of mbo1	47%	51%	4%
Mbo2-mbo4, havo en vwo	44%	46%	2%
Hbo AD, hbo- en wo-bachelor	37%	40%	3%
Hbo- en wo-master of doctoraal	34%	37%	3%
Herkomstgroepen			
Nederlands	42%	45%	4%
Eerste generatie binnen Europa	41%	43%	2%
Tweede generatie binnen Europa	44%	48%	3%
Eerste generatie buiten Europa	40%	43%	2%
Tweede generatie buiten Europa	47%	50%	3%

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel 3.1 vervolg

	Naar ander flexibel werk als werknemer		
	Ketenbepaling twee jaar (Wwz)	Ketenbepaling drie jaar (Wab)	%-punt verschil in doorstroom
Bedrijfsgrootte			
0-1 werknemers	39%	42%	3%
2 werknemers	41%	42%	2%
3-4 werknemers	41%	44%	3%
5-9 werknemers	42%	45%	3%
10-19 werknemers	43%	46%	3%
20-49 werknemers	42%	46%	3%
50-99 werknemers	41%	44%	3%
100-149 werknemers	41%	45%	4%
150-199 werknemers	41%	45%	4%
200-249 werknemers	41%	46%	5%
250-499 werknemers	40%	44%	4%
500-999 werknemers	40%	45%	5%
1000-1999 werknemers	39%	45%	5%
meer dan 2000 werknemers	46%	50%	4%
SBI-Sector			
Landbouw, bosbouw en visserij	39%	45%	5%
Delfstoffenwinning	22%	25%	3%
Industrie	31%	35%	5%
Energievoorziening	37%	34%	-3%
Waterbedrijven en afvalbeheer	32%	33%	2%
Bouwnijverheid	31%	38%	7%
Handel	40%	47%	7%
Vervoer en opslag	38%	45%	6%
Horeca	50%	51%	2%
Informatie en communicatie	31%	36%	5%
Financiële dienstverlening	27%	29%	2%
Verhuur en handel van onroerend goed	34%	36%	1%
Specialistische zakelijke diensten	38%	41%	3%
Verhuur en overige zakelijke diensten	54%	51%	-3%
Onderwijs	38%	40%	1%
Gezondheids- en welzijnszorg	35%	39%	4%
Cultuur, sport en recreatie	44%	45%	1%
Overige dienstverlening	35%	37%	2%

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek

4 Gevolgen uitstroom als werknemer

Verlenging van de ketenbepaling in de Wab lijkt nauwelijks effect te hebben gehad op de uitstroom vanuit een tijdelijk contract naar een positie zonder arbeidscontract (werkloosheid, inactiviteit of zelfstandig ondernemerschap). Ook resultaten uitgesplitst naar achtergrondkenmerken laten geen grote verschillen zien tussen uitstroom onder de Wab en uitstroom onder de Wwz.

In de voorgaande hoofdstukken is gekeken of werknemers vanuit een tijdelijk contract doorstromen naar een andere positie als werknemer. Tijdelijke werknemers kunnen echter ook een positie krijgen zonder arbeidscontract, bijvoorbeeld als zelfstandig ondernemer, werkloos worden of niet langer actief zijn op de arbeidsmarkt. In dit hoofdstuk wordt de uitstroom uit het werknemerschap bestudeerd en de effecten daarop van de verlenging van de ketenbepaling in de Wab, waarbij geen onderscheid wordt gemaakt tussen werkloosheid, inactiviteit en zelfstandig ondernemerschap. Dit onderscheid kan op basis van de beschikbare gegevens voor de meest recente jaren niet worden gemaakt, omdat de informatie over zelfstandig ondernemerschap pas met vertraging beschikbaar komt (gebaseerd op belastingaangiftes achteraf).

4.1 Effecten op uitstroom naar niet-werknemerschap

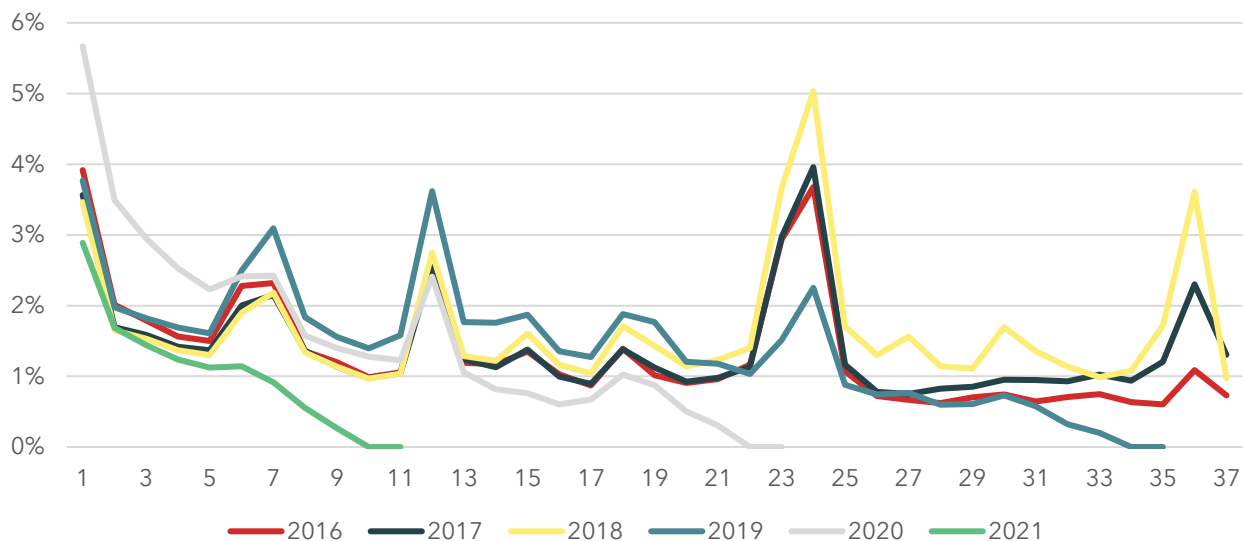
Net als in de voorgaande hoofdstukken wordt eerst de maandelijks doorstroom en de cumulatieve mate van doorstroom vanuit een tijdelijk contract naar (dit keer) niet-werknemerschap in beeld gebracht op grond van de beschikbare gegevens. Vervolgens wordt met een duurmodel gecorrigeerd voor achtergrondkenmerken van werknemers en hun bedrijf, voor verschillen in conjuncturele omstandigheden over de tijd, en voor de mogelijke invloed van de coronapandemie. Op die manier kan het effect van de verlenging van de ketenbepaling in de Wab zo goed mogelijk worden afgeleid.

Ongecorrigeerde mate van doorstroom

Figuur 4.1 laat zien dat in 2020 de mate van doorstroom naar zelfstandig ondernemerschap, werkloosheid of inactiviteit in de eerste vijf maanden van een tijdelijk contract hoger lag dan in de jaren daarvoor. Aangezien dat niet het geval is in 2021, is dat waarschijnlijk niet het gevolg van verlenging van de ketenbepaling in de WAB, maar eerder toe te schrijven aan de coronapandemie. Pieken in uitstroom zijn voor alle jaren te vinden na 7, 12, 24 en 36 maanden, hetgeen gebruikelijke duren waren van tijdelijke contracten, in ieder geval onder de Wwz.

De cumulatieve uitstroom uit tijdelijke contracten naar een positie van niet-werkgeverschap in Figuur 4.2 laat zien dat de uitstroom naar werkloosheid, inactiviteit of zelfstandig ondernemerschap in het eerste jaar na aanvang van het tijdelijke contract het hoogst ligt in 2020. Dat verschil ebt echter na 12 maanden weer weg. Daarna lijkt uitstroom naar niet-werkgeverschap minder toe te nemen dan in eerdere jaren. Ook in 2021 is de uitstroom naar niet-werkgeverschap kleiner dan in eerdere jaren. Het is waarschijnlijk dat die verschillen vooral worden veroorzaakt door de coronapandemie en niet (zozeer) toe te schrijven zijn aan verlenging van de ketenbepaling in de Wab.

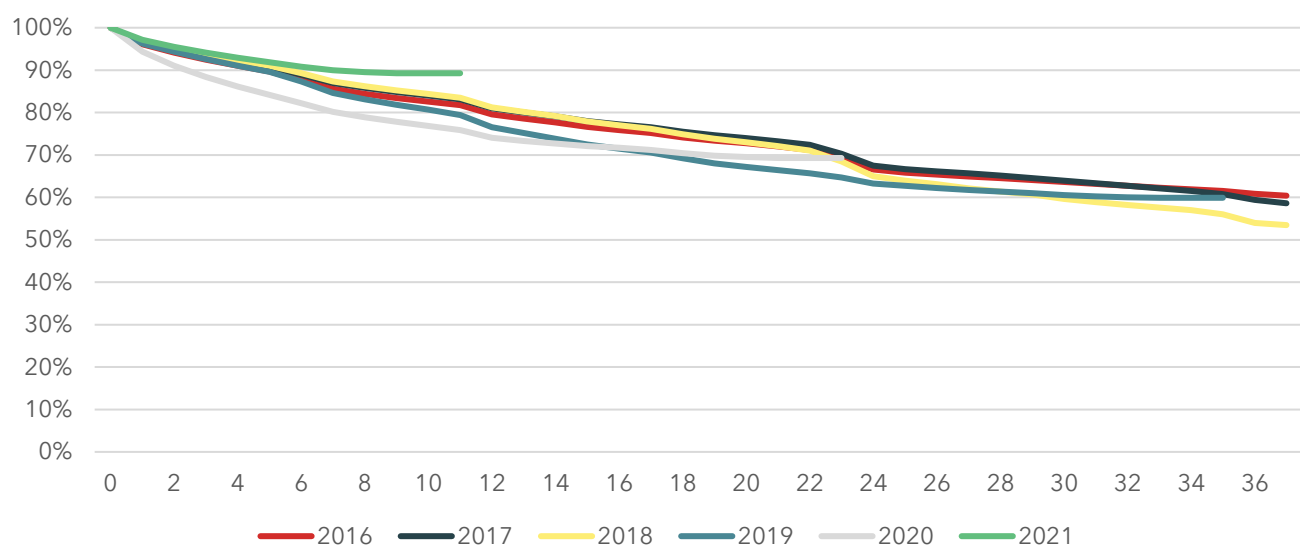
Figuur 4.1 In de eerste maanden van 2020 is er een afwijkend hoge kans op uitstroom uit een tijdelijk contract naar werkloosheid, inactiviteit of zelfstandig ondernemerschap, mogelijk door de coronapandemie



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek

N.B. Na 24 maanden zijn er nog slechts een beperkt aantal tijdelijke contracten, met name voor de instroomjaren 2016-2018, waardoor de mate van uitstroom vanaf 24 maanden sterk kan fluctueren. Ook de sterke terugloop van de uitstroom na 6 maanden voor instroomjaar 2021, na 19 maanden voor instroomjaar 2020 en na 31 maanden voor instroomjaar 2019 heeft te maken met het einde van de waarnemingsperiode (31 december 2021) en het beperkte aantal waarnemingen dat tot die tijd is ingestroomd, waardoor er nog nauwelijks uitstroom kan worden waargenomen.

Figuur 4.2 Na 24 maanden is in alle jaren meer dan 30 procent van alle tijdelijke werknemers uitgestroomd naar een situatie van niet-werknemerschap

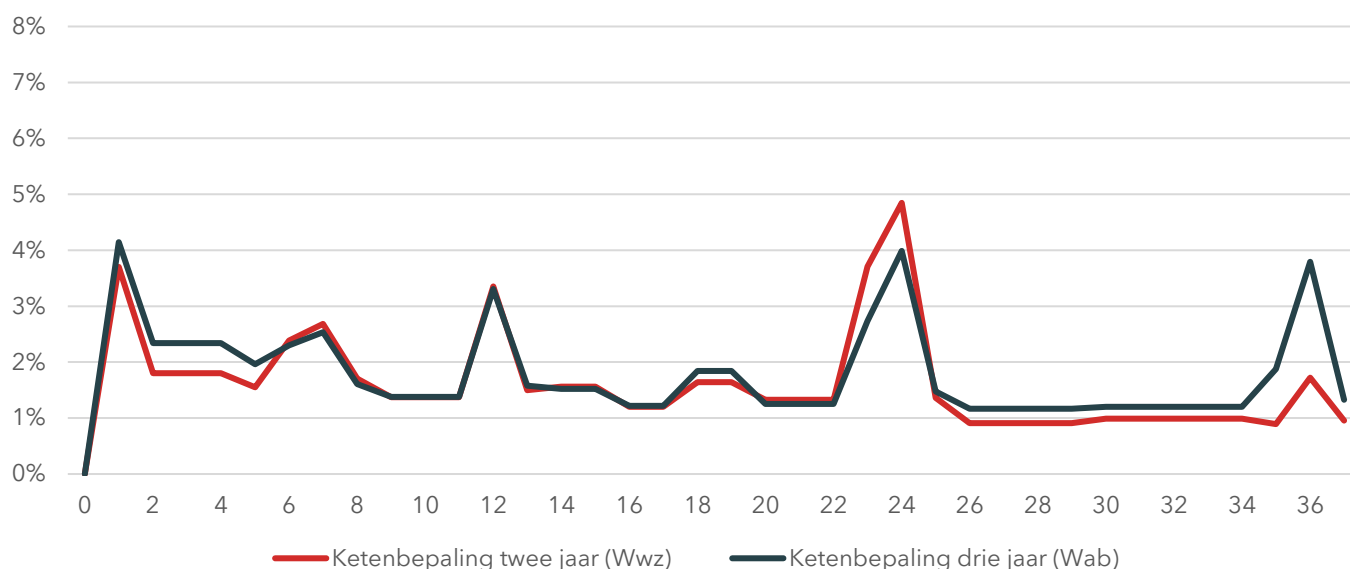


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Gecorrigeerde kans op doorstroom

De kans om vanuit een tijdelijk contract uit te stromen naar een situatie waarin men niet meer actief is als werknemer (werkloosheid, inactiviteit of zelfstandig ondernemerschap) is onder de Wwz en Wab ongeveer even groot, zie Figuur 4.3. De kans om na één maand uit te stromen is vier procent. Ook na 12 en 24 maanden is de maandelijkse uitstroomkans ongeveer vier procent. De maandelijkse kans op uitstroom naar niet-werkgeverschap is nooit hoger dan vijf procent en vergelijkbaar onder de Wab en Wwz. Het ongecorrigeerde beeld gaf nog de indruk dat de uitstroom onder de Wab anders was dan onder de Wwz, maar dat beeld verdwijnt als wordt gecorrigeerd voor achtergrondkenmerken, conjuncturele omstandigheden en mogelijke effecten van de coronapandemie. Het is waarschijnlijk dat de ongecorrigeerde verschillen vooral worden veroorzaakt door omstandigheden tijdens de coronapandemie.

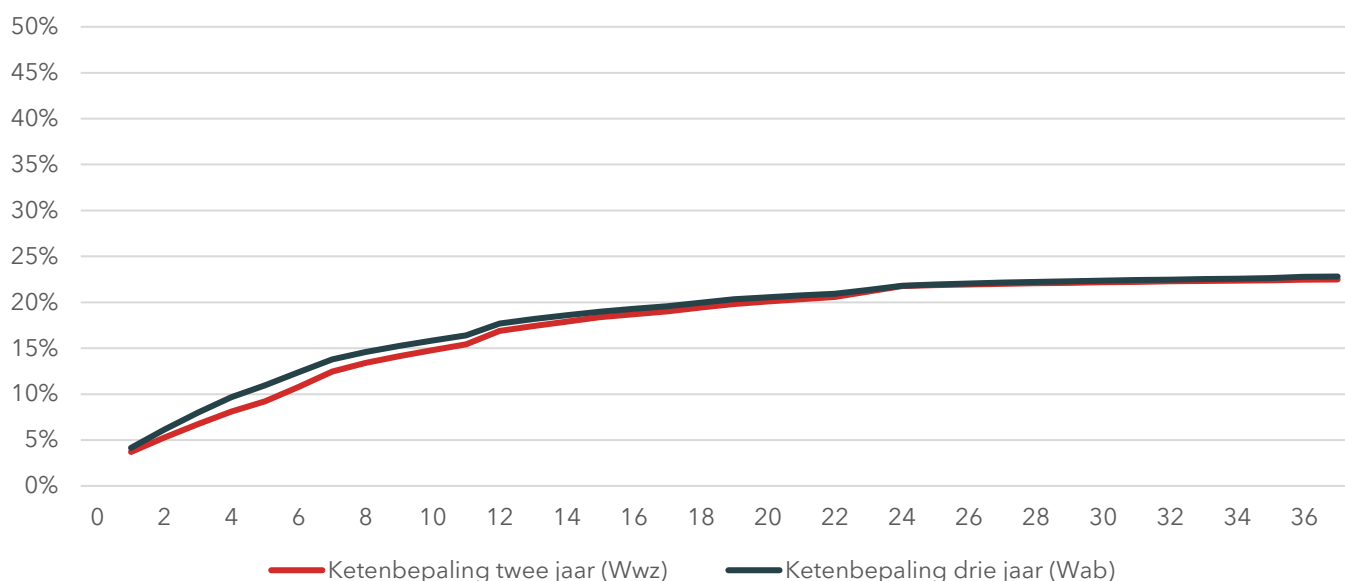
Figuur 4.3 De kans om maandelijks vanuit een tijdelijk contract uit te stromen naar een positie van niet-werknemerschap (werkloosheid, inactiviteit of zelfstandig ondernemerschap) is onder de Wwz en Wab ongeveer even groot



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek.

Ook in de cumulatieve uitstroom vanuit een tijdelijk contract naar niet-werknemerschap is nauwelijks een verschil te zien tussen de Wab en de Wwz. Op 37 maanden na instroom in een eerste tijdelijk contract bij een werkgever is de kans om geen werknemer meer te zijn onder beide regimes ongeveer 23 procent, zie Figuur 4.4. De Wab heeft dus niet geleid tot een hogere uitstroom naar werkloosheid, inactiviteit of zelfstandig ondernemerschap. In de eerste acht maanden is de doorstroom net iets hoger onder de Wab, maar dit verschil verdwijnt 12 maanden na instroom.

Figuur 4.4 Na 36 maanden is het aandeel tijdelijke werknemers dat is doorgestroomd naar niet-werknemerschap onder zowel de Wab als Wwz ongeveer 23 procent



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek.

Toelichting: De resultaten in deze figuur zijn gebaseerd op een econometrisch duurmodel. Het model schat voor werknemers die tussen 2016 en 2021 in een tijdelijk contract instromen de kans op doorstroom naar verschillende richtingen, waaronder een positie van niet-werkgeverschap (werkloosheid, inactiviteit, zelfstandig ondernemerschap), waarbij het model corrigeert voor de invloed van persoonskenmerken, bedrijfskenmerken, conjunctuur en mogelijke effecten van de coronapandemie. Het effect van verlenging van de ketenbepaling in de Wab op de uitstroom naar niet-werknemerschap is gemeten door (delen van) contracten van personen vanaf 1 januari 2020 te vergelijken met (delen van) contracten van personen in de periode tot 1 januari 2020. De in de figuur gepresenteerde cijfers zijn gebaseerd op de cumulatieve uitstroomkansen, waarbij iemand slechts eenmaal kan uitstromen.

4.2 Effecten naar achtergrondkenmerken

Uitstroom naar werkloosheid, inactiviteit of zelfstandig ondernemerschap ligt 37 maanden na de start van een eerste tijdelijk contract bij een werkgever op ruim 20 procent. Onder de Wab is dat nauwelijks anders dan onder de Wwz. Ook naar leeftijd zijn er weinig verschillen. Voor 55-plussers die nog niet AOW-gerechtigd zijn is de uitstroom naar niet-werkgeverschap met 27 procent na 37 maanden nog het hoogst.

Veel grotere verschillen bestaan er naar opleidingsniveau. Hoe hoger een tijdelijke werknemer is opgeleid, hoe kleiner de kans dat hij of zij uitstroomt naar niet-werknemerschap. De Wab heeft die kans voor alle opleidingsniveaus verlaagd, behalve voor de grootste groep werknemers op mbo-niveau met een tijdelijk contract, waar de kans op uitstroom naar niet-werkgeverschap juist iets is verhoogd. Tijdelijke werknemers met een migratieachtergrond hebben een grotere kans om uit te stromen naar werkloosheid, inactiviteit of zelfstandig ondernemerschap dan Nederlandse werknemers zonder migratieachtergrond. Dat geldt nog sterker voor de eerste generatie dan voor de twee generatie migranten. De Wab heeft dat verschil wel iets verkleind.

Tabel 4.1 Naar de meeste achtergrondkenmerken is er nauwelijks verschil in de kans op uitstroom naar niet-werkgeverschap tussen de Wab en de Wwz

	Niet meer actief als werknemer		
	Ketenbepaling twee jaar (Wwz)	Ketenbepaling drie jaar (Wab)	%-punt verschil in uitstroom
Totaal	22%	23%	0%
Leeftijdsgroepen			
15 t/m 27	24%	24%	0%
27 t/m 35	21%	20%	0%
35 t/m 45	20%	20%	0%
45 t/m 55	20%	20%	0%
55 tot AOW	28%	27%	-1%
Opleidingsniveau			
Basisonderwijs	37%	35%	-2%
Vmbo, PRO, havo-vwo onderbouw of mbo1	29%	28%	-1%
Mbo2-mbo4, havo en vwo	21%	22%	1%
Hbo AD, hbo- en wo-bachelor	19%	17%	-2%
Hbo- en wo-master of doctoraal	18%	16%	-2%
Herkomstgroepen			
Nederlands	19%	20%	0%
Eerste generatie binnen Europa	32%	31%	-1%
Tweede generatie binnen Europa	25%	26%	1%
Eerste generatie buiten Europa	31%	30%	-1%
Tweede generatie buiten Europa	27%	28%	1%

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek

De uitstroom richting werkloosheid, inactiviteit of zelfstandig ondernemerschap is groter voor tijdelijke werknemers bij kleinere bedrijven dan bij grotere bedrijven. De Wab heeft dat niet veranderd. Tijdelijke werknemers bij een bedrijf met minder dan tien werknemers hebben een kans groter dan 25 procent om uit te stromen naar niet-werkgeverschap. Voor tijdelijk personeel bij bedrijven met meer dan 500 werknemers is dit minder dan 20 procent.

Tussen sectoren zijn er wel verschillen in de mate waarin de Wab invloed heeft gehad op de kans om vanuit een tijdelijk contract uit te stromen naar werkloosheid, inactiviteit of zelfstandig ondernemerschap. In de landbouw, financiële dienstverlening en vervoer en opslag is de kans om 37 maanden na de start van een tijdelijke contract uit te stromen naar niet-werkgeverschap onder de Wab afgenomen met vier tot vijf procentpunt ten opzichte van de periode onder de Wwz. In de delfstoffenverwerking en cultuur, sport en recreatie is het omgekeerde zichtbaar.

Tabel 4.1 vervolg

	Niet meer actief als werknemer		
	Ketenbepaling twee jaar (Wwz)	Ketenbepaling drie jaar (Wab)	%-punt verschil in uitstroom
Bedrijfsgrootte			
0-1 werknemers	31%	30%	-1%
2 werknemers	29%	29%	0%
3-4 werknemers	27%	27%	0%
5-9 werknemers	26%	26%	0%
10-19 werknemers	25%	25%	1%
20-49 werknemers	23%	23%	0%
50-99 werknemers	21%	21%	0%
100-149 werknemers	20%	20%	0%
150-199 werknemers	21%	20%	0%
200-249 werknemers	20%	20%	-1%
250-499 werknemers	20%	20%	0%
500-999 werknemers	18%	18%	0%
1000-1999 werknemers	17%	17%	1%
meer dan 2000 werknemers	21%	23%	2%
SBI-Sector			
Landbouw, bosbouw en visserij	38%	33%	-5%
Delfstoffenwinning	24%	27%	4%
Industrie	19%	18%	0%
Energievoorziening	25%	22%	-2%
Waterbedrijven en afvalbeheer	16%	15%	-1%
Bouwnijverheid	19%	17%	-3%
Handel	26%	23%	-3%
Vervoer en opslag	24%	20%	-4%
Horeca	28%	31%	2%
Informatie en communicatie	21%	19%	-2%
Financiële dienstverlening	20%	15%	-5%
Verhuur en handel van onroerend goed	20%	20%	0%
Specialistische zakelijke diensten	23%	21%	-2%
Verhuur en overige zakelijke diensten	22%	25%	3%
Onderwijs	22%	21%	-1%
Gezondheids- en welzijnszorg	14%	15%	1%
Cultuur, sport en recreatie	23%	28%	5%
Overige dienstverlening	26%	26%	0%

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek

5 Conclusie

In 2020 is de Wet Arbeidsmarkt in Balans (Wab) ingevoerd. Daarin is de ketenbepaling (de maximale duur van achtereenvolgende tijdelijke contracten) verlengd van twee naar drie jaar. Een eerste inventarisatie van mogelijke effecten laat zien dat dit heeft geleid tot een lagere doorstroom van tijdelijke naar vaste contracten. Op 37 maanden na de start van het eerste tijdelijke contract bij een werkgever is die doorstroom verminderd van 34 naar 30 procent. Het aandeel dat doorstroomt naar andere (flexibele) contracten is juist toegenomen. De kans op uitstroom naar werkloosheid, inactiviteit of zelfstandig ondernemerschap is ongeveer gelijk gebleven.

Onder de Wab mogen opeenvolgende tijdelijke contracten bij dezelfde werkgever niet langer duren dan drie jaar, daarna worden ze omgezet naar een vast contract. Hierop zijn per cao wel uitzondering mogelijk. Een eerste tijdelijk contract bij een werkgever mag wel voor langer dan drie jaar worden afgesloten. Onder de Wet werk en zekerheid (Wwz, 2015-2019) was dat nog twee jaar. Naast aanpassing van de ketenbepaling is in de Wab onder andere een transitievergoeding voor tijdelijke contracten ingevoerd, met als doel om vaste contracten aantrekkelijker te maken ten opzichte van tijdelijke contracten. Tevens is er premiedifferentiatie voor de WW ingevoerd, waarbij werkgevers voor werknemers met een tijdelijk contract een hogere premie betalen dan voor werkgevers met een vast contract. Deze maatregelen moeten gezamenlijk zorgen voor een nieuwe balans tussen flexibele en vaste arbeid.

Onderzoeksvraag

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft aan SEO Economisch Onderzoek gevraagd om onderzoek te doen naar de verlenging van de ketenbepaling. Het onderzoek moet een eerste inventarisatie geven van de mogelijke gevolgen voor de doorstroom vanuit tijdelijke contracten, primair naar vaste contracten. Gezien de korte tijdsspanne tussen inwerkingtreding van de maatregel (1 januari 2020) en het onderzoek, het verloop van de coronapandemie en de parallel ingevoerde andere maatregelen in de Wab die tijdelijke contracten minder aantrekkelijk maken, worden nog geen definitieve conclusies over de effecten van de verlenging van de ketenbepaling verwacht. Daarvoor is een uitgebreidere analyse nodig als onderdeel van een algehele evaluatie van de Wab, die naar verwachting in 2025 zal plaatsvinden. Tegelijkertijd dient het huidige onderzoek wel een betrouwbare inschatting te geven van voorlopig vast te stellen effecten.

Voorlopige effecten

Een voorlopige inventarisatie van het effect van de verlenging van de ketenbepaling in de Wab van twee naar drie jaar laat zien dat 37 maanden na instroom in een eerste tijdelijk contract de doorstroom naar vaste contracten bij dezelfde werkgever is gedaald van 24 naar 21 procent. Het verschil ontstaat vooral rond 24 maanden na de start van een eerste tijdelijk contract. Daar staat tegenover dat de doorstroom van tijdelijke contracten naar andere flexibele contracten is gestegen van 41 naar 46 procent op 37 maanden na instroom een eerste tijdelijk contract. Voor de doorstroom van tijdelijke naar vaste contracten bij een andere werkgever, of de uitstroom naar niet-

werknemerschap (werkloosheid, inactiviteit of zelfstandig ondernemerschap) worden nauwelijks effecten gevonden van de verlenging van de ketenbepaling van twee naar drie jaar in de Wab.

Deze resultaten liggen grotendeels in lijn met de resultaten uit het onderzoek naar verkorting van de ketenbepaling van drie naar twee jaar in de Wwz, zoals onderzocht door Van der Werff et al. (2020). Beide onderzoeken zijn op een vergelijkbare manier uitgevoerd. Die verkorting leidde destijds tot een grotere doorstroom van tijdelijke naar vaste contracten en minder uitstroom naar niet-werknemerschap. De verlenging van de ketenbepaling in de Wab zorgt omgekeerd weer voor een lagere doorstroom van tijdelijke naar vaste contracten, maar in plaats van meer uitstroom naar niet-werknemerschap lijkt er nu meer doorstroom te zijn naar andere (flexibele) contracten.

Kanttekening bij de gevonden effecten

Bij het gevonden negatieve effect van de verlenging van de ketenbepaling in de Wab op de doorstroom van tijdelijke naar vaste contracten kunnen een paar kanttekeningen worden geplaatst. Ten eerste is het effect voornamelijk gebaseerd op een vergelijking van de doorstroom vanaf 24 maanden tussen het instroomjaar 2019 enerzijds en de instroomjaren 2017-2018 anderzijds. Voor de instroomjaren 2020 en 2021 worden alleen nog de doorstroomcijfers tot 24 maanden waargenomen en daarin komen nog nauwelijks verschillen met eerdere jaren naar voren. Onduidelijk is dus of het gevonden effect alleen op korte termijn geldt of ook voor de langere termijn. Dat kan alleen worden vastgesteld door na verloop van tijd opnieuw een effectmeting uit te voeren, maar dan over een langere periode waarin de Wab van toepassing is geweest.

Een tweede kanttekening is dat het effect van de verlenging van de ketenbepaling lastig is te onderscheiden van effecten van andere maatregelen in de Wab die invloed kunnen hebben op de doorstroom van tijdelijke naar vaste contracten, zoals de premiedifferentiatie naar contractsoort en uitbreiding van de transitievergoeding naar korte tijdelijke contracten. In theorie maken die maatregelen tijdelijke contracten minder aantrekkelijk voor werkgevers en vaste contracten aantrekkelijker, waardoor men juist een grotere doorstroom van tijdelijke naar vaste contracten zou verwachten. Daardoor kan het gevonden negatieve effect van de verlenging van de ketenbepaling in de Wab op de doorstroom naar vaste contracten een onderschatting zijn van het werkelijke effect. Tegelijkertijd moet worden geconstateerd dat het effect van verlenging van de ketenbepaling in het duurmodel is geïdentificeerd op een vergelijking van tijdelijke werknemers die te maken hebben gehad met een ketenbepaling van drie jaar versus twee jaar. De timing van die verandering kan door sectorale afspraken verschillen tussen werknemers in de tijd, hetgeen niet geldt voor de andere maatregelen in de Wab. Daardoor is het plausibel dat het gevonden effect van de verlenging van de ketenbepaling minder wordt beïnvloed door de effecten van de andere maatregelen.

Tot slot kan het gevonden effect ook mede worden bepaald door de specifieke omstandigheden die in 2020 en 2021 golden vanwege de coronapandemie. De verschillende lockdowns, de vraaguitval in specifieke sectoren en de algehele onzekerheid hebben zeker hun weerslag gehad op de doorstroomkansen van (tijdelijke) werknemers op de arbeidsmarkt. Gedeeltelijk wordt daarvoor in het duurmodel gecorrigeerd door rekening te houden met conjuncturele omstandigheden en verschillen tussen sectoren. Specifiek zijn in het model nog indicatoren opgenomen voor het tweede en het derde kwartaal van 2020, toen sprake was van de grootste afwijkingen in stroomcijfers op de arbeidsmarkt ten opzichte van andere jaren. Met die indicatoren wordt mogelijk een belangrijk 'corona-effect' ondervangen in het model, net zoals met de variatie van de ketenbepaling als gevolg van sectorale afspraken in de tijd, waardoor de verandering van de ketenbepaling niet voor alle tijdelijke werknemers samenvalt met veranderingen door de coronapandemie. Helaas is een volledige correctie voor effecten van de coronapandemie in de effectmeting niet mogelijk.

Doorstroom naar achtergrondkenmerken

De grootste verschillen in doorstroom van tijdelijke contracten naar een ander contract worden gevonden naar opleidingsniveau. Hoogopgeleiden stromen vaker door naar een vast contract en minder vaak naar een ander flexibel contract of niet-werknemerschap. Voor laagopgeleiden ligt dat precies andersom. Bovendien stromen laagopgeleiden vaker van tijdelijke contracten naar niet-werkgeverschap (werkloosheid, inactiviteit, zelfstandig ondernemerschap) dan hoogopgeleiden. Naar leeftijd ligt de grootste doorstroomkans van tijdelijk naar vast tussen 35 en 55 jaar, de laagste voor jongeren tot 27 jaar. De laagste doorstroomkans naar een ander flexibel contract ligt bij ouderen vanaf 55 jaar. Verder stromen tijdelijke werknemers met een migratieachtergrond minder snel door naar vaste contracten en juist vaker naar niet-werknemerschap.

Naar bedrijfskenmerken is er een grotere doorstroom van tijdelijke naar vaste contracten naarmate het bedrijf groter is, daar staat een lagere uitstroom naar niet-werknemerschap tegenover. Naar sector vindt de grootste doorstroom van tijdelijk naar vast plaats bij de financiële dienstverlening, waterbedrijven en afvalbeheer, en de industrie, de kleinste doorstroom vindt plaats bij de horeca, de landbouw, bosbouw en visserij, en cultuur, sport en recreatie. Dat is geen corona-effect, omdat dit ook al voor 2020 het geval was. Tegenover een kleinere doorstroom van tijdelijk naar vast staat in deze sectoren een grotere uitstroom naar niet-werknemerschap.

Effecten naar achtergrondkenmerken

De verlenging van de ketenbepaling in de Wab heeft het verschil in doorstroom van tijdelijke naar andere contracten tussen jongeren en ouderen verder vergroot. Ook het verschil in doorstroom tussen hoog- en laagopgeleiden is door de Wab toegenomen, met een kleinere kans op doorstroom naar vaste contracten voor laagopgeleiden en juist een grotere kans op doorstroom voor hoogopgeleiden. De Wab heeft voor laagopgeleiden niet kunnen zorgen voor meer balans tussen vast en flex, voor hoogopgeleiden lijkt dat wel het geval. Voor middelbaar opgeleiden heeft de verlenging van de ketenbepaling in de Wab gezorgd voor meer uitstroom naar niet-werknemerschap (werkloosheid, inactiviteit, zelfstandig ondernemerschap).

Het is de groep tijdelijke werknemers met een niet-Europese migratieachtergrond die het grootste nadeel ondervinden van de verlenging van de ketenbepaling in de Wab in termen van doorstroom naar een vast contract. Voor de eerste generatie migranten uit zowel Europa als daarbuiten is de kans op doorstroom van een tijdelijk naar een vast contract bij dezelfde werkgever wel toegenomen door de Wab.

Door verlenging van de ketenbepaling in de Wab is de kans om door te stromen van een tijdelijk naar een vast contract bij een bedrijf met minder dan tien werknemers gestegen. Bij bedrijven met meer dan 10 werknemers is de kans om door te stromen naar een vast contract juist gedaald. Hierdoor is het verschil in doorstroomkans tussen kleine bedrijven en (middel)grote bedrijven afgenomen.

Onderzoeksmethode

De onderzoeksvragen zijn beantwoord met behulp van analyses op registratiegegevens in de CBS-Microdata. De analyses sluiten nauw aan bij de analyses uit de evaluatie van de Wwz (Van der Werff et al., 2020). Het gaat daarbij primair om effecten die met behulp van een duurmodel zijn onderzocht. Kort gezegd analyseert een duurmodel de kans op een overgang van de ene toestand (werknemer in een tijdelijk contract) naar de andere toestand (werknemer in een vast contract bij dezelfde werkgever, werknemer in een vast contract bij een andere werkgever, werknemer maar niet op een vast contract, en niet-werknemer), rekening houdend met de duur van de periode dat

iemand zich al in een bepaalde toestand bevindt (de individuele duurzaamheid). In de schattingen wordt rekening gehouden met persoonskenmerken, bedrijfskenmerken (die worden verkregen uit CBS-Microdata) en conjuncturele omstandigheden (primair de verhouding tussen het aantal vacatures en het aantal werklozen per regio en de productiegroei op sectorniveau, waardoor ook rekening wordt gehouden met verschillen tussen regio's en sectoren). Bovendien wordt er expliciet aandacht gegeven aan de gevolgen van de coronacrisis. Het effect van de verlenging van de ketenbepaling in de Wab is vastgesteld door het schatten van een verschil in duurzaamheid voor de perioden dat tijdelijke werknemers vallen onder een ketenbepaling van twee jaar (Wwz) versus drie jaar (Wab). Daarbij is rekening gehouden met sectorale afspraken die afwijken van hetgeen bepaald is in de Wwz en de Wab.

Suggesties voor vervolgonderzoek

De hier gevonden effecten zijn voorlopig en betreffen een momentopname. Het zou goed zijn om na verloop van tijd de effecten nogmaals in beeld te brengen, zodat ze over een langere periode en daarmee betrouwbaarder kunnen worden gemeten en minder worden beïnvloed door specifieke omstandigheden rond de coronapandemie. Naar verwachting vindt in 2025 een evaluatie van de Wab plaats, waar deze effectmeting opnieuw zou moeten worden uitgevoerd. Dan zal ook beter rekening moeten worden gehouden met effecten van andere maatregelen in de Wab, die de gevonden effecten van de verlenging van de ketenbepaling mogelijk hebben beïnvloed, omdat ze gelijktijdig zijn ingevoerd. Tot slot zou speciale aandacht moeten worden gegeven aan de wisselwerking tussen doorstroom naar een andere baan en uitstroom naar niet-werkgeverschap, die onder de Wwz en de Wab anders uitpakt.

Referentie

Van der Werff, S., Zwetsloot, J., Donker van Heel, P., Stolp, T., Van Mierlo, J., Van Kesteren, J., Meij, M. & Heyma, A. (2020). Effecten van maatregelen flexibele arbeid in de Wet werk en zekerheid; Deelrapport evaluatie Wwz, SEO-rapport nr. 2020-15. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Bijlage A Onderzoeksverantwoording

Bronbestanden

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

Populatie

Voor de onderzoekspopulatie geldt dat we alle nieuw gestarte banen meenemen met reguliere tijdelijke en tijdelijke oproepcontracten in de periode vanaf 2016 tot en met 2021.⁵ Deze periode omvat zowel het grootste deel van de periode dat de ketenbepaling 2 jaar was, als de periode waarin deze weer 3 jaar werd. Nieuw gestarte banen met een uitzend- of payrollcontract zijn buiten de onderzoekspopulatie gehouden. Verder gaat het alleen om banen van personen in de leeftijd van 15 jaar tot de AOW-leeftijd die op het moment van instroom staan ingeschreven in de Basisregistratie Personen (BRP). Nieuw gestarte tijdelijke contracten van ambtenaren nemen we niet mee als instroom in tijdelijke contracten, aangezien het reguliere arbeidsrecht (en daarmee het Burgerlijk Wetboek) niet op hen van toepassing was tot en met 2019.⁶ Hierdoor voorkomen we dat de gevolgen van de invoering van de normalisering van de rechtspositie van ambtenaren in 2020 de resultaten vertroebelt. Banen van personen die op het moment van instroom in een tijdelijk contract voltijdonderwijs volgen en niet binnen zes maanden daarna zijn afgestudeerd, nemen we evenmin mee in het onderzoek. Een tijdelijke baan 'start' wanneer er in de drie maanden daarvoor in die baan geen betaald werk is verricht. Iemand kan daarom bijvoorbeeld meerdere keren instromen in hetzelfde tijdelijke (oproep)contract bij dezelfde werkgever.

Analyse

In de analyse sluiten we aan bij de analyses uit de evaluatie van de Wwz (Van der Werff et al., 2020). In de evaluatie Wwz worden de doorstroomkansen geschat met een duurmodel. Een duurmodel analyseert de kans op een overgang van de ene naar de andere toestand, rekening houdend met de duur van de periode dat iemand zich al in een bepaalde toestand bevindt. De kans om vanuit een tijdelijk contract door te stromen naar een regulier vast contract kan verschillend zijn na een verblijf van één of twee jaar. Tegelijkertijd is het mogelijk om in een duurmodel rekening te houden met zogenoemde onvoltooide duren. Als aan het eind van de waarnemingsduur (30 september 2018⁷) een persoon nog altijd in flexibele arbeid verblijft, is die persoon in de tussentijd niet door- of uitgestroomd.

⁵ Deze analyse kijkt specifiek naar banen, omdat de ketenbepaling op baanniveau van toepassing is. Het kan daarom voorkomen dat dezelfde persoon meerdere malen in de onderzoekspopulatie voorkomt als deze verschillende banen bij verschillende werkgevers heeft.

⁶ Strikt genomen was er tot 2020 ook geen mogelijkheid voor ambtenaren om in een tijdelijk contract te werken. In plaats daarvan bestond een verlengde proeftijd van twee jaar.

⁷ De data betreft alle banen en inkomenssituaties tot en met 31 december 2018, maar om te meten of er sprake is van (langdurige) uitstroom naar uitkeringsafhankelijkheid of inactiviteit is data van minimaal drie maanden nodig. Vandaar dat 31 oktober 2018 het eind van de waarnemingsduur betreft.

Dat feit geeft informatie over de kans om door te stromen vanuit flexibele arbeid. Het feit dat een duurmodel rekening houdt met onvoltooide duren maakt het mogelijk om personen die op verschillende momenten instromen in de flexibele arbeid toch goed te vergelijken.

Een 'competing risks'-duurmodel houdt rekening met verschillende soorten overgangen vanuit één bepaalde toestand. In dit onderzoek is gekeken naar vier verschillende uitstroom mogelijkheden:

1. Naar vast bij dezelfde werkgever
2. Naar vast bij een andere werkgever
3. Naar ander werk als werknemer
4. Naar werkloos of zelfstandigheid

Dit zijn vier concurrerende risico's ('competing risks') op uitstroom vanuit een tijdelijk contract. Het 'competing risks'-duurmodel verklaart overgangen van de ene toestand naar andere toestanden uit meerdere factoren, zoals persoonskenmerken, bedrijfskenmerken en conjuncturele omstandigheden. Daardoor kan worden gecorrigeerd voor selectie-effecten die ontstaan als een selectief deel van de populatie na verloop van tijd in bepaalde toestanden wordt aangetroffen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Effect Wab

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

Om rekening te houden met bestaande contracten is die indicator op 1 gezet indien het een periode vanaf januari 2020 betreft (een jaar na invoering Wwz) en op 0 indien het een periode daarvoor betreft. Ook is er rekening gehouden met sectorale overgangsrechten door de indicator voor de werknemers die werkzaam zijn in de betreffende sector later in de tijd op 1 te zetten. Dit gedaan aan de hand van de UAB.

Conjuncturele omstandigheden

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

Deelpopulaties

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

Bijlage B Schattingsresultaten

Tabel B.1 geeft de schattingsresultaten weer van het duurmodel dat de doorstroomkansen naar vast bij dezelfde werkgever berekent.

Tabel B.1 De schattingsresultaten van duurmodel naar de doorstroom naar vast bij dezelfde werkgever

Variabelen	Coëfficiënt	Standaardfout
Constante	-5,178***	0,035
Duurafhankelijkheid onder de Wwz		
Maand 1	Referentie	
Maand 2-4	0,377***	0,009
Maand 5	0,554***	0,011
Maand 6	1,181***	0,01
Maand 7	1,502***	0,009
Maand 8	1,085***	0,01
Maand 9-11	1,591***	0,009
Maand 12	3,469***	0,008
Maand 13	2,045***	0,01
Maand 14-15	1,741***	0,009
Maand 16-17	1,777***	0,01
Maand 18-19	2,325***	0,009
Maand 20-22	2,574***	0,009
Maand 23	3,824***	0,009
Maand 24	4,11***	0,009
Maand 25	2,855***	0,012
Maand 26-29	2,645***	0,01
Maand 30-34	2,782***	0,01
Maand 35	2,09***	0,026
Maand 36	2,743***	0,022
Maand 37	2,196***	0,029
Maand 38-47	3,429***	0,011
Maand 48	2,171***	0,051

N.B. *** = Statistisch significant verschillend van 0 bij een betrouwbaarheid van 99 procent; ** = Idem bij 95 procent; * = Idem bij 90 procent.

Tabel B.1 vervolg

Variabelen	Coëfficiënt	Standaardfout
Duurafhankelijkheid onder de Wab		
Maand 1	-0,071***	0,013
Maand 2-4	0,102***	0,01
Maand 5	0,702***	0,012
Maand 6	1,348***	0,01
Maand 7	1,831***	0,01
Maand 8	1,585***	0,01
Maand 9-11	1,379***	0,009
Maand 12	3,441***	0,009
Maand 13	2,781***	0,009
Maand 14-15	1,555***	0,01
Maand 16-17	1,631***	0,01
Maand 18-19	2,246***	0,009
Maand 20-22	2,105***	0,009
Maand 23	3,061***	0,01
Maand 24	3,834***	0,009
Maand 25	3,281***	0,01
Maand 26-29	2,329***	0,01
Maand 30-34	2,598***	0,011
Maand 35	3,284***	0,015
Maand 36	4,178***	0,012
Maand 37	3,801***	0,016
Maand 38-47	2,528***	0,014
Maand 48	2,382***	0,02
Type tijdelijk contract		
Oproepcontract	Referentie	
Regulier tijdelijk contract	0,488***	0,003
Geslacht		
Man	Referentie	
Vrouw	-0,032***	0,002
Leeftijd bij aanvang eerste tijdelijke contract		
15 tot 27	Referentie	
27 tot 35	0,181***	0,002
35 tot 45	0,239***	0,002
45 tot 55	0,225***	0,002
55 tot AOW	0,114***	0,003

N.B. *** = Statistisch significant verschillend van 0 bij een betrouwbaarheid van 99 procent; ** = Idem bij 95 procent; * = Idem bij 90 procent.

Tabel B.1 vervolg

Variabelen	Coëfficiënt	Standaardfout
Migratieachtergrond		
Geen (Nederlands)	Referentie	
Europees 1e generatie	-0,101***	0,004
Europees 2e generatie	-0,083***	0,005
Buiten Europa 1e generatie	-0,185***	0,004
Buiten Europa 2e generatie	-0,158***	0,003
Opleidingsniveau		
Basisonderwijs	Referentie	
Vmbo, PRO, havo-vwo onderbouw of mbo1	0,157***	0,005
Mbo2-mbo4, havo en vwo	0,498***	0,005
Hbo AD, hbo- en wo-bachelor	0,652***	0,005
Hbo- en wo-master of doctoraal	0,489***	0,006
Onbekend	0,464***	0,005
Kwartaalindicator		
Eerste kwartaal	Referentie	
Tweede kwartaal	-0,086***	0,003
Derde kwartaal	0,003	0,003
Vierde kwartaal	0,513***	0,003
Provincie		
Groningen	Referentie	
Friesland	0,116***	0,007
Drenthe	0,078***	0,007
Overijssel	0,054***	0,006
Flevoland	0,117***	0,007
Gelderland	0,042***	0,006
Utrecht	-0,015**	0,006
Noord-Holland	-0,033***	0,006
Zuid-Holland	0,045***	0,005
Zeeland	0,073***	0,008
Noord-Brabant	0,097***	0,006
Limburg	0,086***	0,006
Log van aantal ww-uitkering gedeeld door vacatures	0,248***	0,004
Vacaturegraad	-0,007***	0,001
Dummie 2020-II (eerste lockdown Covid)	0,061***	0,005
Dummie 2020-III (herstel na lockdown Covid)	-0,029***	0,005

N.B. *** = Statistisch significant verschillend van 0 bij een betrouwbaarheid van 99 procent; ** = Idem bij 95 procent; * = Idem bij 90 procent.

Tabel B.1 vervolg

Variabelen	Coëfficiënt	Standaardfout
Sector		
Landbouw, bosbouw en visserij	Referentie	
Delfstoffenwinning	-0,016	0,031
Industrie	0,092***	0,009
Energievoorziening	0,316***	0,019
Waterbedrijven en afvalbeheer	0,138***	0,015
Bouwnijverheid	0,297***	0,011
Handel	-0,241***	0,009
Vervoer en opslag	-0,149***	0,009
Horeca	-0,274***	0,01
Informatie en communicatie	0,297***	0,012
Financiële dienstverlening	0,304***	0,011
Verhuur en handel van onroerend goed	0,062***	0,012
Specialistische zakelijke diensten	0,119***	0,01
Verhuur en overige zakelijke diensten	-0,123***	0,009
Openbaar bestuur en overheidsdiensten	-0,469***	0,014
Onderwijs	-0,581***	0,01
Gezondheids- en welzijnszorg	-0,012	0,009
Cultuur, sport en recreatie	-0,603***	0,011
Overige dienstverlening	-0,296***	0,01
Arbeidsbemiddeling	-0,544***	0,006
Bedrijfsgrootte		
Minder dan 2 werknemers	Referentie	
2 werknemers	0,053***	0,007
3-4 werknemers	0,131***	0,006
5-9 werknemers	0,212***	0,006
10-19 werknemers	0,268***	0,006
20-49 werknemers	0,313***	0,006
50-99 werknemers	0,39***	0,006
100-149 werknemers	0,444***	0,006
150-199 werknemers	0,488***	0,007
200-249 werknemers	0,511***	0,007
250-499 werknemers	0,506***	0,006
500-999 werknemers	0,575***	0,006
1000-1999 werknemers	0,556***	0,006
Meer dan 2000 werknemers	0,374***	0,006
Aantal observaties	55.300.000	

N.B. *** = Statistisch significant verschillend van 0 bij een betrouwbaarheid van 99 procent; ** = Idem bij 95 procent; * = Idem bij 90 procent.



“De wetenschap dat het goed is.”

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

SEO-rapport 2022-98
ISBN 978-90-5220-220-4

Informatie & Disclaimer

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

Copyright © 2022 SEO Amsterdam.

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

Roetersstraat 29
1018 WB, Amsterdam

+31 20 525 1630
secretariaat@seo.nl
www.seo.nl