

Evaluatie premiegroepen- systematiek WW



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

EVALUATIE PREMIEGROEPEN- SYSTEMATIEK WW

- eindrapport -

Lars Heuts
Bob van Waveren
Lucy Kok (SEO Economisch Onderzoek)
Jurriaan Prins (SEO Economisch Onderzoek)
Caren Tempelman (SEO Economisch Onderzoek)

Amsterdam, september 2010
Regioplan publicatienr. 1992

Regioplan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: +31 (0)20 - 5315315
Fax : +31 (0)20 - 6265199

Onderzoek, uitgevoerd door Regioplan
Beleidsonderzoek in opdracht van het ministerie
van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

VOORWOORD

Op 1 januari 2006 is in vijf sectoren de premiegroepensystematiek binnen de WW ingevoerd (agrarische bedrijven, bouwbedrijven, culturele instellingen, horecabedrijven algemeen en schildersbedrijven). In deze sectoren is de hoogte van de werkgeverspremie afhankelijk gemaakt van de contractduur: bij een dienstverband van minder dan één jaar geldt een relatief hoge premie, bij een dienstverband van één jaar of langer geldt een relatief lage premie. Het doel van de premiegroepensystematiek is cyclische werkloosheid en seizoenswerkloosheid terug te dringen en daarmee het seizoensgebonden gebruik van de WW tegen te gaan.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft RegioPlan Beleidsonderzoek gevraagd om de premiegroepensystematiek te evalueren. Het doel van dit evaluatieonderzoek is een (causaal) verband te leggen tussen de premiegroepensystematiek en seizoenswerkloosheid die leidt tot een beroep op de WW.

De evaluatie bestaat uit een kwalitatief en een kwantitatief onderdeel. Het kwalitatieve onderzoeksdeel bestaat uit een webenquête onder werkgevers binnen de vijf sectoren waarvoor de premiegroepensystematiek geldt. Daarnaast zijn interviews afgenomen met werkgevers binnen de vijf sectoren, de brancheorganisaties van de vijf sectoren en uitzendondernemingen. Het kwantitatieve onderzoeksdeel bestaat uit een analyse van WW-gerelateerde ontwikkelingen binnen de vijf sectoren waarvoor de premiegroepensystematiek geldt; deze analyse bestaat zowel uit een verklarend als een beschrijvend onderdeel.

Een deel van de opdracht is uitbesteed aan SEO Economisch Onderzoek, namelijk het uitvoeren en verslaan van de kwantitatieve analyses. Hun verslag is in zijn geheel opgenomen als bijlage 1 bij dit rapport. RegioPlan tekende voor alle overige activiteiten, waaronder het opstellen van het eindrapport.

Binnen RegioPlan is het onderzoek uitgevoerd door Lars Heuts en Bob van Waveren. Binnen SEO is het onderzoek uitgevoerd door Lucy Kok, Caren Tempelman en Jurriaan Prins.

Wij danken alle geïnterviewden en geënquêteerden voor hun medewerking aan het onderzoek.

Amsterdam, 1 september 2010

Bob van Waveren

Projectleider

INHOUDSOPGAVE

1	Inleiding	1
1.1	Achtergrond.....	1
1.2	Doelstelling en onderzoeksvragen.....	2
1.3	Onderzoeksverantwoording	3
1.4	Leeswijzer	5
2	De premiegroepensystematiek binnen de WW	7
2.1	De premiegroepensystematiek	7
2.2	Vijf sectoren en de premiegroepensystematiek.....	7
2.3	Bevindingen vorige evaluatie	8
2.4	WW-premies korte en lange contracten	10
2.5	Ontwikkelingen binnen de WW	11
3	WW-ontwikkelingen en effect van premiegroepen.....	13
3.1	Inleiding.....	13
3.2	WW-instroom, -uitstroom en -volume	13
3.3	Spreiding van instroom WW	20
3.4	Duur van WW-uitkering.....	21
3.5	Effect van de premiegroepensystematiek.....	22
3.6	Werkgelegenheid en baanduur.....	23
3.7	Belangrijkste bevindingen	25
4	Werkgevers en de premiegroepensystematiek	27
4.1	Beleidshypothese premiegroepensystematiek	27
4.2	Seizoenswerkloosheid: erkenning en herkenning	27
4.3	Bekendheid met de premiegroepensystematiek.....	29
4.4	De premiegroepensystematiek en aannamebeleid	32
4.5	Aannamebeleid	37
4.6	Ontwikkeling contractduur.....	41
4.7	Inzet van flexibele arbeidskrachten.....	43
4.8	Werkgeversoordeel over premiegroepen	48
4.9	Belangrijkste bevindingen	49
5	Beantwoording onderzoeksvragen/conclusies	53
5.1	Beantwoording van onderzoeksvragen	53
5.2	Conclusies.....	59
Bijlage 1	Kwantitatieve effecten.....	65
Bijlage 2	WW-premies korte en lange contracten	93

1 INLEIDING

1.1 Achtergrond

Seizoenswerkloosheid is een fenomeen van alle tijden. De wisselende omstandigheden waaronder in bepaalde sectoren moet worden geproduceerd, waren in het verleden letterlijk vaak 'als van god gegeven' en er werd dus conform dat patroon gewerkt. Soms zeer hard, lange dagen en de hele week door; op andere momenten in het jaar niet of nauwelijks. Dat was in het agrarisch bedrijf veelal geen probleem, behalve voor de direct betrokkenen. De seizoensschommelingen in werk werden binnen het bedrijf of de familie opgelost en verder met de inzet van losse loonarbeiders. Naarmate de arbeidsverhoudingen meer werden geformaliseerd, kregen oplossingen voor deze seizoenspatronen ook een meer formeel karakter. Er werden verschillende wegen bewandeld, maar in de meeste gevallen werden de oplossingen uiteindelijk buiten het betrokken bedrijf gezocht en gevonden. In het sectorale laagseizoen werd in veel gevallen WW aangevraagd voor de werknemers. De kosten daarvoor werden door premies opgebracht.

Om de verhoogde instroom in de WW als gevolg van seizoensinvloeden in bepaalde sectoren te voorkomen, zijn verschillende initiatieven ontplooid. De zogenaamde winterschilder is daarvan misschien wel het bekendste voorbeeld. Een andere maatregel die al in 1994 is ingevoerd, betreft de Regeling cyclische arbeid die betrekking had op dienstverbanden bij dezelfde werkgever die in de winterperiode werden onderbroken. Volgens die regeling werd een WW-uitkering alleen toegekend indien hieraan een zuiver klimaatgebonden oorzaak ten grondslag lag. De uitvoering van deze regeling was echter complex.

Van premiegroepen mag een grotere effectiviteit worden verwacht aangezien werkgevers, meer dan werknemers, de mogelijkheid hebben om cyclische werkloosheid te voorkomen. Daarom is op 1 januari 2006 in vijf sectoren de premiegroepensystematiek binnen de WW ingevoerd, namelijk in de sectoren van agrarische bedrijven, bouwbedrijven, culturele instellingen, horecabedrijven (horeca algemeen) en schildersbedrijven. In deze sectoren is de hoogte van de (werkgevers)premie afhankelijk gemaakt van de contractduur: bij een dienstverband van minder dan één jaar geldt een relatief hoge premie, bij een dienstverband van één jaar of langer geldt een relatief lage premie. Het doel van de premiegroepensystematiek is om cyclische werkloosheid en seizoenswerkloosheid te voorkomen en in dat verband stabiele arbeidsrelaties te bevorderen.

In 2008 heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) al een eerste beperkte evaluatie uitgevoerd van de premiegroepensystematiek.

De evaluatie gaf zo kort na de invoering beperkt inzicht in de effecten. In het algemeen leek sprake van een positieve ontwikkeling in de werkloosheidsfluctuaties maar definitieve conclusies konden zo kort na de invoering van de premiegroepensystematiek niet worden getrokken. In antwoord op de wens van de Stichting van de Arbeid is toegezegd om in 2010 te laten onderzoeken in hoeverre de vijf sectoren hun beleid hebben aangepast naar aanleiding van de premiegroepensystematiek.

1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen

Het doel van de evaluatie is een (causaal) verband te leggen tussen de premiegroepensystematiek en seizoenswerkloosheid die leidt tot een beroep op de WW. De evaluatie moet zichtbaar maken hoe de premiegroepensystematiek binnen de WW in de praktijk heeft uitgepakt, met andere woorden: wat is er terechtgekomen van de beleidstheorie, de beoogde werking en de gestelde doelen? Deze bevindingen kunnen aanknopingspunten bieden voor eventuele beleidsaanpassingen.

De centrale probleemstelling binnen het onderzoek is:

Is de cyclische werkloosheid en seizoenswerkloosheid, uitgedrukt in het aantal WW-uitkeringen, gedaald als gevolg van de invoering van de premiegroepen per 1 januari 2006?

Om deze onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden, worden in dit onderzoek ook de volgende deelvragen beantwoord:

1. Wat is de volumeontwikkeling op sectorniveau van WW-uitkeringen (instroom/uitstroom/bestand) binnen de vijf sectoren met premiegroepen in de periode 2006-2009 ten opzichte van de periode hiervoor en eventueel ten opzichte van andere sectoren?
2. Is er op sectorniveau sprake van een verandering in de duur van de WW-uitkering binnen de vijf sectoren met premiegroepen in de periode 2006-2009 ten opzichte van de periode hiervoor en eventueel ten opzichte van andere sectoren?
3. Is er op sectorniveau sprake van een verandering in (de omvang van) het seizoenpatroon in de WW-volumeontwikkeling binnen de vijf sectoren met premiegroepen in de periode 2006-2009 ten opzichte van de periode hiervoor?
4. Is er sprake van een verandering in de verhouding korte/lange contracten (met name toename van contracten met een duur van langer dan een jaar) binnen de vijf sectoren met premiegroepen in de periode 2006-2009 ten opzichte van de periode hiervoor en eventueel ten opzichte van andere sectoren?

5. Wordt er meer gebruikgemaakt van uitzendkrachten ten opzichte van arbeid vanuit een dienstverband binnen de vijf sectoren met premiegroepen in de periode 2006-2009 ten opzichte van de periode hiervoor en eventueel ten opzichte van andere sectoren?
6. Wordt er meer gebruikgemaakt van scholieren/studenten (eerste acht weken lage premiegroep) ten opzichte van arbeid vanuit een dienstverband binnen de vijf sectoren met premiegroepen in de periode 2006-2009 ten opzichte van de periode hiervoor en eventueel ten opzichte van andere sectoren?
7. Wat is de werkgelegenheidsontwikkeling geweest binnen de vijf sectoren met premiegroepen in de periode 2006-2009 ten opzichte van de periode hiervoor?
8. Zijn werkgevers binnen de vijf sectoren bekend met de systematiek van de premiegroepen?
9. Passen werkgevers in de sectoren hun aannamebeleid aan als gevolg van de premiegroepen?
10. Hebben branche(werkgevers)organisaties in de vijf sectoren beleid ontwikkeld naar aanleiding van de premiegroepen?
11. Tot welke conclusies leiden deze bevindingen als het gaat om de werking en het doelbereik van het premiegroepenbeleid WW? Welke eventuele aanknopingspunten voor beleidsaanpassingen dienen zich aan?

1.3 Onderzoeksverantwoording

Binnen het onderzoek zijn drie hoofdactiviteiten te onderscheiden:

- een kwantitatieve analyse van WW-gerelateerde ontwikkelingen binnen de vijf sectoren waarvoor de premiegroepensystematiek geldt, op basis van data van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en UWV. Deze analyse bestaat zowel uit een verklarend als een beschrijvend onderdeel;
- een webenquête onder werkgevers binnen de vijf sectoren waarvoor de premiegroepensystematiek geldt;
- interviews met werkgevers binnen de vijf sectoren, de brancheorganisaties van de vijf sectoren en uitzendondernemingen.

In deze paragraaf wordt dieper ingegaan op genoemde onderzoeksonderdelen.

Kwantitatieve bestandsanalyse

In het onderzoek is een kwantitatieve analyse uitgevoerd van het aantal toegekende WW-uitkeringen, het aantal beëindigde WW-uitkeringen, het WW-volume, de duur van de WW-uitkeringen en de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de vijf sectoren waarvoor de premiegroepensystematiek geldt, evenals in de uitzendsector en een controlegroep. Dit is gedaan voor de

periode 1999 tot en met eind april 2009.¹ De instroom- en uitstroomcijfers zijn berekend aan de hand van bestanden van het CBS over WW-uitkeringen; het betreft databestanden op persoonsniveau. Voor de jaren 1999-2007 is gebruikgemaakt van het SSB WW-bestand. Voor de jaren 2008 t/m april 2009 is gebruikgemaakt van uitkeringsbestanden van het UWV.

Webenquête

Ook is een webenquête uitgezet onder 4860 werkgevers binnen de sectoren van agrarische bedrijven, bouwbedrijven, culturele instellingen, horecabedrijven (horeca algemeen) en schildersbedrijven. In onderstaande tabel staat aangegeven hoeveel bedrijven per sector zijn aangeschreven (naar aantal werknemers). Bedrijven met minder dan vijf werknemers zijn niet meegenomen in de enquête.

Tabel 1.1 Aantal aangeschreven bedrijven per sector naar aantal werknemers

	5 tot 10	10 tot 20	20 tot 50	50 plus	Totaal
Agrarische sector	333	267	200	115	915
Bouwsector	333	267	200	200	1.000
Sector van culturele instellingen	333	267	200	200	1.000
Horecasector	333	267	200	200	1.000
Schilderssector	333	267	200	145	945
Totaal	1.667	1.333	1.000	860	4.860

In totaal hebben 540 werkgevers de enquête afgerond; dit zorgt voor een responspercentage van 11,1 procent. In tabel 1.2 wordt het aantal respondenten per sector naar aantal werknemers weergegeven.

Tabel 1.2 Aantal respondenten per sector naar aantal werknemers

	5 tot 10	10 tot 20	20 tot 50	50 plus	Totaal
Agrarische sector	16	32	43	11	102
Bouwsector	19	32	28	30	109
Sector van culturele instellingen	21	26	25	24	96
Horecasector	11	22	21	28	82
Schilderssector	30	48	56	17	151
Totaal	97	160	173	110	540

In de enquête is onder meer aan werkgevers gevraagd naar hun bekendheid met de premiegroepensystematiek, de ontwikkeling van het aandeel lange contracten (1 jaar of langer), het aandeel korte contracten (< 1 jaar) en het aandeel flexibele werknemers (uitzendkrachten, zzp'ers, freelancers,

¹ Voor de maanden mei en juni 2009 zijn wel gegevens beschikbaar. Deze zijn niet geschikt voor deze analyse vanwege het feit dat voor veel WW-uitkeringen de einddatum niet de daadwerkelijke einddatum van de uitkering is, maar de laatst waargenomen betaaldatum. Het onderscheid tussen uitstroom en lopende uitkeringen is hierdoor moeilijk te maken.

scholieren en/of studenten) in de afgelopen vijf jaar, en de mogelijke gevolgen van de premiegroepensystematiek voor hun aannamebeleid.

Interviews werkgevers

Naast deze enquête zijn vijftig telefonische interviews afgenomen met werkgevers binnen iedere sector (10 per sector). Doel van deze interviews was te achterhalen of werkgevers te maken hebben met seizoenswerkloosheid, of zij bekend zijn met de premiegroepensystematiek binnen de WW en, indien dat het geval is, of dit ook gevolgen heeft gehad voor hun aannamebeleid.

Interviews brancheorganisaties

Naast deze interviews met werkgevers zijn er ook vijf face-to-face-interviews afgenomen met brancheorganisaties (1 per sector), namelijk:

- Bouwend Nederland;
- Federatie van werkgeversverenigingen in de Cultuur (FC);
- FOSAG;
- Koninklijke Horeca Nederland;
- LTO Nederland.

Interviews uitzendondernemingen

Om zicht te krijgen op ontwikkelingen binnen de uitzendsector is een aantal telefonische interviews afgenomen met uitzendondernemingen. Naast een gesprek met de Algemene Bond van Uitzendondernemingen (ABU) hebben wij ook gesproken met vier uitzendondernemingen die zich specifiek richten op één van de vijf sectoren waarvoor de premiegroepensystematiek geldt. Dit zijn:

- AB Oost (agrarische sector);
- DOP (sector van culturele instellingen);
- OPstap (schilderssector);
- Randstad Bouw (bouw- en schilderssector).

1.4 Leeswijzer

Hoofdstuk 2 schetst een algemeen beeld van de premiegroepensystematiek, de vijf sectoren waarvoor deze systematiek geldt, en het verschil in premieniveau van korte en lange contracten binnen deze sectoren.

Hoofdstuk 3 biedt een kwantitatieve analyse van WW-gerelateerde ontwikkelingen binnen de vijf sectoren waarvoor de premiegroepensystematiek geldt. Er wordt een beschrijving gegeven van onder meer de ontwikkeling van de in- en uitstroom binnen de WW, het WW-volume, de duur van de WW-uitkeringen en de werkgelegenheid binnen de vijf sectoren in de periode 1999 tot en met april 2009. Daarnaast wordt op verklarende wijze het effect van de premiegroepensystematiek op deze ontwikkelingen geanalyseerd.

In hoofdstuk 4 worden onderzoeksbevindingen van de webenquête onder werkgevers binnen de vijf sectoren waarvoor de premiegroepensystematiek geldt, evenals de interviews met werkgevers, brancheorganisaties en uitzendondernemingen, beschreven. Daarbij wordt ingegaan op de mate van seizoenswerkloosheid binnen de vijf sectoren, de mate waarin werkgevers binnen die sectoren bekend zijn met de systematiek, en op de vraag of de premiegroepensystematiek gevolgen heeft gehad voor het aannamebeleid en de verhouding korte en lange contracten.

Hoofdstuk 5 is tot slot een synthese van de eerdere hoofdstukken, waarin de onderzoeksvragen worden beantwoord en conclusies worden getrokken over de effectiviteit van de premiegroepensystematiek.

2 DE PREMIEGROEPENSYSYSTEMATIEK BINNEN DE WW

2.1 De premiegroepensystematiek

In april 2004 kwam toenmalig minister De Geus van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) met plannen om een systeem van twee premiegroepen in te voeren: één WW-premie voor werknemers met een dienstverband korter dan één jaar, en één WW-premie voor werknemers met een dienstverband van één jaar of langer. Zo moest worden voorkomen dat cyclische werkloosheid, zoals seizoenswerkloosheid, een te groot beslag zou leggen op de WW. Sinds 1 januari 2006 geldt deze systematiek voor de sectoren van agrarische bedrijven, bouwbedrijven, culturele instellingen, horecabedrijven (horeca algemeen), en schildersbedrijven. De premiegroepensystematiek zorgt ervoor dat per sector de WW-premie wordt gedifferentieerd naar de duur van het contract. De WW-premie van lange contracten is relatief laag ten opzichte van korte contracten; de relatief lage WW-premie geldt ook voor vakantiewerk van scholieren en studenten (voor maximaal acht aaneengesloten weken) en voor leer- en werktrajecten.

Drie sectoren kenden voor de invoering van de premiegroepensystematiek reeds een vorm van premiedifferentiatie. Binnen de agrarische sector bestond al sinds de jaren negentig van de vorige eeuw een vorm van premiedifferentiatie. Er werd in deze sector gedifferentieerd naar losse en vaste dienstverbanden. In 1999/2000 is er in de schilderssector en in de sector van culturele instellingen ook een vorm van premiedifferentiatie geïntroduceerd. In de schilderssector werd gedifferentieerd naar wachtgeldpremie voor het laagseizoen en het hoogseizoen; de precieze afbakening van het seizoen vond jaarlijks plaats. Binnen de sector van culturele instellingen was sprake van differentiatie naar subsector in plaats van contractduur. Daarbij werd onderscheid gemaakt tussen drie premiegroepen (hoog, midden en laag).

2.2 Vijf sectoren en de premiegroepensystematiek

De premiegroepensystematiek geldt voor vijf sectoren: namelijk in de sectoren van agrarische bedrijven, bouwbedrijven, culturele instellingen, horecabedrijven (horeca algemeen) en schildersbedrijven. In tabel 2.1 wordt een overzicht gegeven van de onderliggende subsectoren per sector; hierbij is uitgegaan van de onderverdeling die door UWV wordt gehanteerd. De schilderssector kent geen nader onderscheid naar subsectoren.

Tabel 2.1 Vier sectoren en onderliggende subsectoren

Agrarische sector
<ul style="list-style-type: none"> • Teelt van eenjarige gewassen • Teelt van meerjarige gewassen • Teelt van sierplanten • Fokken en houden van dieren • Akker- en/of tuinbouw in combinatie met het fokken en houden van dieren • Dienstverlening voor de landbouw; behandeling van gewassen en zaden na de oogst • Jacht
Bouwsector
<ul style="list-style-type: none"> • Algemene burgerlijke en utiliteitsbouw • Bouw van wegen, spoorwegen en kunstwerken • Leggen van kabels en buizen • Bouw van overige civieltechnische werken • Slopen van bouwwerken, grondverzet en proefboren • Bouwinstallatie • Afwerking van vloeren en wanden • Overige afwerking van gebouwen • Dakbouw en overige gespecialiseerde werkzaamheden in de bouw • Overige gespecialiseerde werkzaamheden in de bouw • Heien en andere funderingswerkzaamheden • Vlechten van betonstaal
Sector van culturele instellingen
<ul style="list-style-type: none"> • Kunst • Culturele uitleencentra, openbare archieven, musea, dieren
Horecasector
<ul style="list-style-type: none"> • Hotels e.d. • Verhuur van vakantiehuisjes en appartementen; jeugdherbergen en vakantiecampen • Kampeerterreinen • Overige logiesverstrekking • Restaurants, cafetaria's e.d. • Kantines en catering • Cafés

2.3 Bevindingen vorige evaluatie

In de vorige evaluatie van de premiegroepensystematiek binnen de WW uit 2008² is gekeken naar ontwikkelingen van de WW-instroom, -uitstroom en het aantal lopende WW-uitkeringen voor de vijf sectoren waarvoor de systematiek geldt. Ook is gekeken naar de ontwikkelingen in een aantal subsectoren. Dit evaluatieonderzoek had een beperkt karakter, omdat het op een relatief korte termijn na invoering van de premiegroepensystematiek is uitgevoerd. Daarnaast waren relevante gegevens uit de polisadministratie, zoals de relatie tussen contractduur en WW, niet beschikbaar.

² Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2008: *Evaluatie premiegroepen WW*.

Uit de evaluatie kwam naar voren dat de WW-instroom in de periode van 2004 tot en met het eerste halfjaar van 2007 een vlakker beeld vertoonde. Dit betekent dat de instroom in de WW in de vijf sectoren als gevolg van seizoenswerkloosheid is afgenomen. Wel bleef in alle vijf sectoren sprake van instroompieken.

In de evaluatie wordt aangegeven dat de positieve ontwikkelingen niet alleen aan de premiegroepensystematiek kunnen worden toegeschreven, maar ook het gevolg zijn van het overig beleid van het kabinet en van de vijf sectoren zelf. Ook wordt aangegeven dat in die onderzoeksperiode de werkloosheid op zichzelf beschouwd een gunstige ontwikkeling kende; die hing samen met de goede conjuncturele situatie en aanpassingen in de Werkloosheidswet. Vanwege deze kanttekeningen was het niet mogelijk zo kort na de invoering definitieve conclusies te trekken ten aanzien van de effectiviteit van de premiegroepensystematiek.

Hieronder wordt ingegaan op de ervaringen van de vijf sectoren met de premiegroepensystematiek.

Agrarische sector

Voor bedrijven in de agrarische sector was tot 2006 het Besluit gelegenheidsarbeid van toepassing. Daardoor hebben bedrijven in deze sector al jaren ervaring met een vorm van premiedifferentiatie. Deze systematiek was bedoeld voor bedrijven die problemen hadden om in piekperioden voldoende personeel te vinden, waarbij premiedifferentiatie gold als instrument om 'jaarrond' werken te stimuleren. Binnen de sector was er minder draagvlak voor de sectorfondsen door verschuivingen op de arbeidsmarkt, zoals payrollconstructies en een groei van het aantal zzp'ers.

Bouwsector

Werkgevers en werknemers binnen de bouwsector zijn van mening dat het mogelijke effect van de premiegroepen door de jaren heen waarschijnlijk minder groot is geworden. Dat komt doordat het verschil tussen de hoge en de lage WW-premie binnen deze sector steeds kleiner is geworden.

Horecasector

In de horecasector wordt door werkgevers signaleerd dat er werkgelegenheid wegvloeit naar uitzendondernemingen en payrollconstructies. Dat komt doordat bij korte arbeidsovereenkomsten uitzendkrachten goedkoper zijn dan werknemers. Werkgevers binnen deze sector zijn tegen de premiegroepensystematiek naar contractduur (korte of lange contracten). Zij pleiten voor premiedifferentiatie op het niveau van ondernemingen of voor introductie van subsectoren waar sprake is van cyclische werkloosheid.

Sector van culturele instellingen

Werkgevers binnen de sector van culturele instellingen geven aan dat zij niet de indruk hebben dat de premiegroepensystematiek een belangrijke invloed

heeft op de contractduur. In de sector wordt namelijk gewerkt op projectbasis, waarbij de contractduur afhankelijk is van de duur van projecten. Volgens werkgevers is er zeer beperkt tot geen sprake van cyclische werkloosheid, met uitzondering van de subsector dagrecreatie. Werkgevers binnen deze sector hebben niet de indruk dat de premiegroepensystematiek een effectief instrument is om cyclische werkloosheid tegen te gaan.

Schilderssector

Binnen de schilderssector is een aantal gezamenlijke initiatieven ingezet die waren gericht op een meer gespreide inzet van de werknemers. In 2004 is door de sociale partners het Integraal Plan Winterwerkgelegenheid opgezet, dat was gericht op de bevordering van opdrachtspreiding, werkspreiding en professionalisering van de sector. Om de seizoenswerkloosheid in de winter te verminderen is in deze sector het zogeheten jaarmodel ingevoerd, waardoor werknemers gewerkte uren opsparen gedurende een bepaalde periode van het jaar – namelijk het hoogseizoen dat loopt van week 13 t/m week 44 – om in de winter betaald verlof te krijgen. Ook de rijksoverheid speelt een rol bij opdrachtspreiding binnen deze sector. Het kabinet heeft medio 2007 besloten dat schilderwerkzaamheden aan panden van de rijksoverheid zo veel mogelijk in de winterperiode moesten plaatsvinden.

2.4 WW-premies korte en lange contracten

In tabel 2.2 wordt het niveau van WW-premies van korte en lange contracten in 2010 in de sectoren van agrarische bedrijven, bouwbedrijven, culturele instellingen, horecabedrijven (horeca algemeen) en schildersbedrijven weergegeven.

Tabel 2.2 Niveau van WW-premies van korte en lange contracten in 2010 naar sector* en WW-lastenpercentage in 2010 naar sector

	WW-premie kort contract	WW-premie lang contract	Verschil WW-premies kort en lang contract	WW-lastenpercentage
Agrarische sector	6,55%	0,57%	5,98%	1,62%
Bouwsector	2,37%	1,09%	1,28%	4,37%
Horecasector	5,90%	2,18%	3,72%	2,36%
Schilderssector	5,65%	2,05%	3,60%	4,06%
Sector van culturele instellingen	8,53%	2,33%	6,20%	3,85%

* Inclusief uniforme opslag 0,34 procent voor bijdrage kinderopvang.

Bron: Belastingdienst, 2010

Uit de tabel blijkt dat met name in de agrarische sector en sector van culturele instellingen sprake is van een groot verschil in de WW-premies van korte en lange contracten. Het verschil tussen deze WW-premies binnen deze sectoren is sinds 2006 wel afgenomen. Binnen de sector van culturele instellingen

bedroeg de WW-premie van korte contracten in 2006 namelijk nog 11,37 procent ten opzichte van een WW-premie van bijna 1,47 procent voor lange contracten. Binnen de agrarische sector lagen de WW-premies in 2006 op twaalf procent respectievelijk 0,55 procent³ (zie ook bijlage 2).

Voor bouwbedrijven is het verschil tussen de WW-premies van korte en lange contracten laag ten opzichte van de overige vier sectoren. In de jaren 2008 en 2009 bestond helemaal geen verschil tussen de premies in de bouwsector. Feitelijk bestond er in die jaren ook geen WW-premie; de enige premie die moest worden betaald, was een uniforme opslag van 0,34 procent voor een werkgeversbijdrage aan kinderopvang. In 2006 varieerden de WW-premies van 8,7 procent bij korte contracten tot 0,81 procent bij lange contracten.

Het verschil tussen deze WW-premies is ook binnen de schilderssector en horecasector sinds 2006 sterk afgenomen. In de schilderssector bedroeg in 2006 de WW-premie van korte contracten 12,5 procent ten opzichte van een premie van 2,5 procent bij lange contracten. In de horeca bedroeg de WW-premie van korte contracten 9,33 procent ten opzichte van een WW-premie van 1,42 procent bij lange contracten.

2.5 Ontwikkelingen binnen de WW

Vormgeving van de WW

De WW is enkele jaren geleden grondig gewijzigd op een aantal aspecten. Ten eerste geldt per april 2006 een strengere wekeneis: sindsdien krijgen werknemers die werkloos worden een WW-uitkering als ze 26 weken in de voorgaande 36 weken hebben gewerkt. Vóór april 2006 lag deze wekeneis nog op 26 van de laatste 39 weken. In deze weken moeten mensen minimaal één dag hebben gewerkt, maar kan iemand ook vakantie hebben of betaald verlof hebben opgenomen. Weken die niet meetellen, zijn weken die mensen als zelfstandige hebben gewerkt en weken die zijn meegeteld voor een eerdere uitkering. Deze strengere wekeneis heeft geleid tot een aanscherping van de toegang tot de WW. Een uitzondering met betrekking tot de wekeneis vormen musici, filmmedewerkers, artiesten en werknemers die deze groepen technisch ondersteunen. Voor hen is de wekeneis lager: deze personen moeten namelijk 16 van de 39 weken hebben gewerkt.

Een tweede wijziging heeft betrekking op de duur en hoogte van de uitkering. Tot oktober 2006 gold dat mensen die alleen voldeden aan de wekeneis een kortdurende uitkering ontvingen, waarvan de hoogte zeventig procent van het minimumloon was en die maximaal een halfjaar duurde. Mensen die óók voldeden aan de zogeheten jareneis kregen een loongerelateerde uitkering, die gebaseerd was op hun laatstverdiende loon en minimaal zes maanden en maximaal vijf jaar duurde. De jareneis houdt in dat mensen in de vijf jaar

³ De lage WW-premie is in juli 2006 verhoogd van 0,55 procent naar 0,8 procent.

voordat zij werkloos werden ten minste vier jaar *voldoende* hebben gewerkt, namelijk wanneer zij in een jaar over 52 of meer dagen loon hebben ontvangen. Sinds oktober 2006 geldt dat mensen die alleen aan de wekeneis voldoen, een uitkering van drie maanden ontvangen. De hoogte van deze uitkering is gedurende de eerste twee maanden 75 procent van de laatste (gemaximeerde) bezoldiging en de daaropvolgende maand zeventig procent van de laatste (gemaximeerde) bezoldiging. De uitkering voor mensen die aan de jareneis voldoen, is sinds oktober 2006 ook verkort: de maximale uitkeringsduur is namelijk verkort van vijf jaar tot drie jaar en twee maanden; deze maximale duur wordt bereikt bij een arbeidsverleden van 38 jaar. Ook is het sinds oktober 2006 mogelijk voor werknemers aanspraak te maken op een WW-uitkering bij ontslag met wederzijds goedvinden.

Deeltijd-WW

In april 2009 is binnen de WW een regeling voor deeltijd-WW geïntroduceerd. Op die manier kunnen werkgevers vakkrachten behouden in de huidige economische crisis. Werknemers blijven dan in dienst bij de werkgever en hoeven tijdens de deeltijd-WW niet te solliciteren of een re-integratietraject te volgen maar verbruiken wel hun opgebouwde WW-rechten. In juli 2009 is de regeling in gewijzigde vorm voortgezet.

Vorst-WW

In februari en maart 2010 heeft een aantal sectoren hun cao's opengebroken en (tijdelijk) aangepast om gebruik te kunnen maken van de Regeling onwerkbaar weer, ook wel de Regeling vorst-WW genoemd. Het gaat om bouwbedrijven, schilders, glaszetters, hoveniers en groenvoorzieners, loonwerkbedrijven en schoonmaakbedrijven. Deze tijdelijke regeling is geïntroduceerd om bedrijven die door de strenge winter bijna geen inkomsten hadden, te ondersteunen. Werkgevers die getroffen waren door het koude weer, konden voor (een deel van hun) werknemers een WW-uitkering bij UWV aanvragen. Deze regeling liep door tot 1 april 2010.

De deeltijd-WW en vorst-WW spelen geen rol binnen dit onderzoek omdat de invoering hiervan pas na het eerste kwartaal van 2009 heeft plaatsgevonden. In dit onderzoek is het aantal toegekende WW-uitkeringen, het aantal beëindigde WW-uitkeringen, het WW-volume en de duur van de WW-uitkeringen berekend voor de periode 1999 tot en met het tweede kwartaal van 2009.

3 WW-ONTWIKKELINGEN EN EFFECT VAN PREMIEGROEPEN

3.1 Inleiding

Dit hoofdstuk biedt een kwantitatieve analyse van WW-gerelateerde ontwikkelingen binnen de vijf sectoren waarvoor de premiegroepensystematiek geldt, in de periode 1999 tot en met april 2009. Er wordt voor deze sectoren gekeken naar de spreiding van de in- en uitstroom binnen de WW, de duur van WW-uitkeringen, de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de baanduur. Vervolgens wordt ingegaan op de effectiviteit van de premiegroepensystematiek op de instroom in de WW binnen de vijf sectoren. Op deze wijze wordt inzichtelijk of de invoering van de premiegroepensystematiek haar beoogde effect heeft bereikt, namelijk de seizoenswerkloosheid en daarmee het seizoensgebonden gebruik van de WW tegen te gaan binnen de agrarische sector, de bouwsector, de sector van culturele instellingen, de horecasector en de schilderssector.

Ook wordt de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de gehele uitzendsector beschreven. De invoering van de premiegroepensystematiek kan mogelijk een effect hebben op de uitzendsector; het kan namelijk geleid hebben tot meer banen in de uitzendsector en meer instroom in de WW vanuit die sector. De premiegroepensystematiek kan ertoe hebben geleid dat werkgevers in de vijf sectoren meer gebruik zijn gaan maken van uitzendkrachten als alternatieve route om zo de hoge WW-premie van korte arbeidscontracten te voorkomen. De inzet van andersoortige flexibele arbeidskrachten (scholieren/studenten, zzp'ers, freelancers) vormt ook een alternatief voor werkgevers; in hoofdstuk 4 wordt op kwalitatieve wijze nader ingegaan op de inzet van flexibele arbeidskrachten door werkgevers binnen de vijf sectoren.

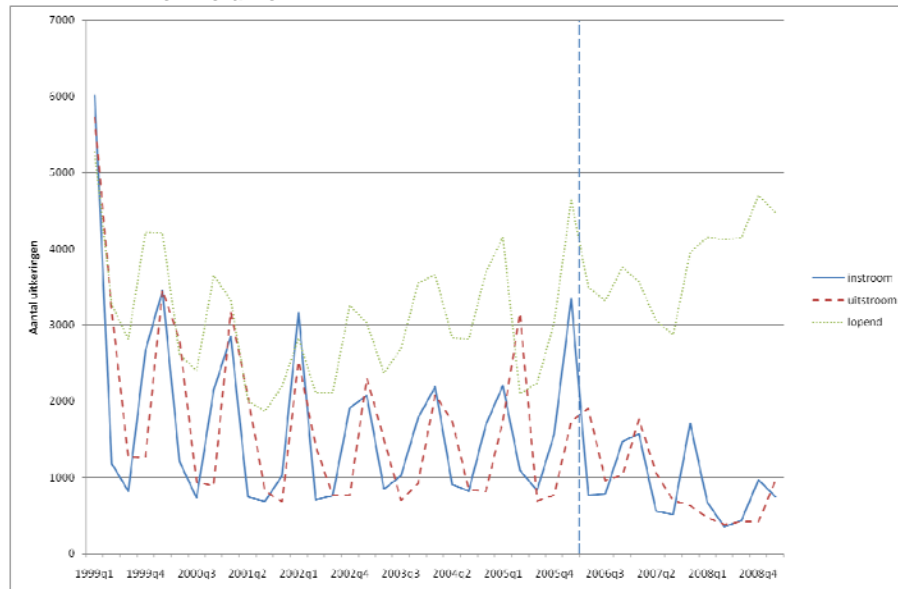
De ontwikkelingen binnen de vijf sectoren worden vergeleken met de ontwikkelingen van een controlegroep, bestaande uit 42 vergelijkbare sectoren, waar de invoering van de premiegroepensystematiek geen effect kan hebben (zie paragraaf 3.1 van bijlage 1). Deze sectoren hebben mogelijk ook te maken met seizoensgebonden arbeid. Sectoren die geen of nauwelijks seizoensgebonden arbeid hebben, bijvoorbeeld banken, overheid en het verzekeringswezen, zijn uit de controlegroep gelaten.

3.2 WW-instroom, -uitstroom en -volume

In deze paragraaf wordt ingegaan op de WW-gerelateerde ontwikkelingen binnen de vijf sectoren waarvoor de premiegroepensystematiek geldt, evenals de WW-gerelateerde ontwikkelingen in de controlegroep in de periode 1999 tot en met april 2009.

3.2.1 Agrarische sector

Figuur 3.1 Agrarische sector - Ontwikkeling per kwartaal: instroom, uitstroom en volume



Bron: Berekening SEO Economisch Onderzoek op basis van CBS-bestanden

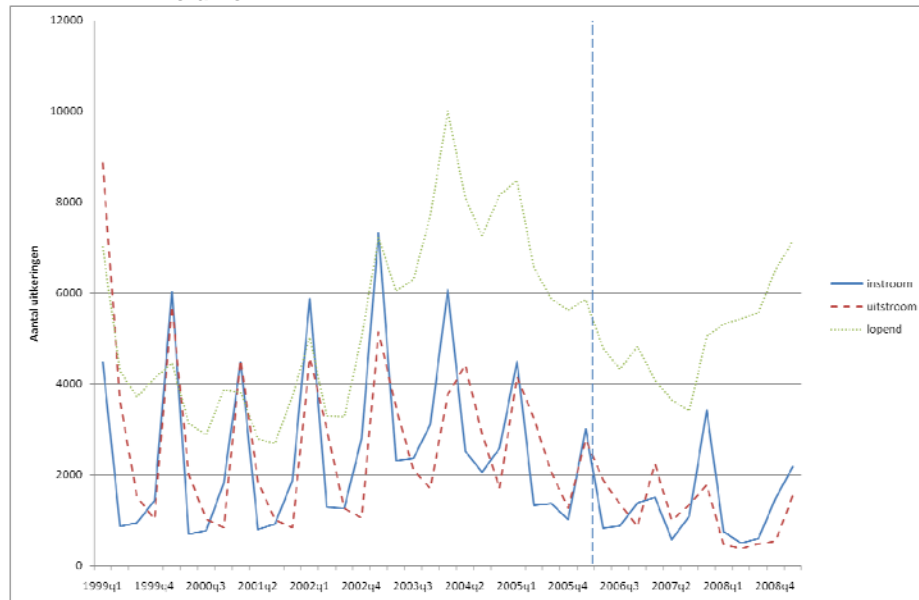
Uit bovenstaande figuur is een seizoenspatroon waar te nemen wat betreft de WW-instroom, -uitstroom en -volume. De instroom in de WW kent in de wintermaanden pieken en in de zomermaanden dalen. Dit seizoenspatroon heeft waarschijnlijk een klimaatgebonden oorzaak als gevolg van het karakter van de werkzaamheden in (een deel van) deze sector. In de landbouw bestaan bijvoorbeeld in de oogsttijd pieken in de werkzaamheden, waardoor de WW-instroom minder hoog zal zijn in die periode van het jaar.

Sinds 1999 is er qua instroom een dalende trend waarneembaar. Wat opvalt, is dat eind 2005 – net voor de invoering van de premiegroepensystematiek – een sterke instroompiek is waar te nemen. De economische crisis sinds het derde kwartaal, waarvan de gevolgen vanaf het derde kwartaal van 2008 merkbaar kunnen zijn, lijkt geen effect te hebben op de WW-instroom en WW-uitstroom.

Het WW-volume kent ook een seizoenspatroon. Sinds 2002 stijgt het aantal lopende WW-uitkeringen. Vanaf eind 2005 is sprake van een dalende trend tot het derde kwartaal van 2007, waarna het WW-volume sterk toeneemt.

3.2.2 Bouwsector

Figuur 3.2 Bouwsector - Ontwikkeling per kwartaal: instroom, uitstroom en volume



Bron: Berekening SEO Economisch Onderzoek op basis van CBS-bestanden

Ook de bouwsector kent pieken en dalen in de winter- respectievelijk zomermaanden wat betreft de WW-instroom en -uitstroom. Dit seizoenspatroon heeft net als in de agrarische sector waarschijnlijk een klimaatgebonden oorzaak vanwege het karakter van de werkzaamheden in deze sector.⁴

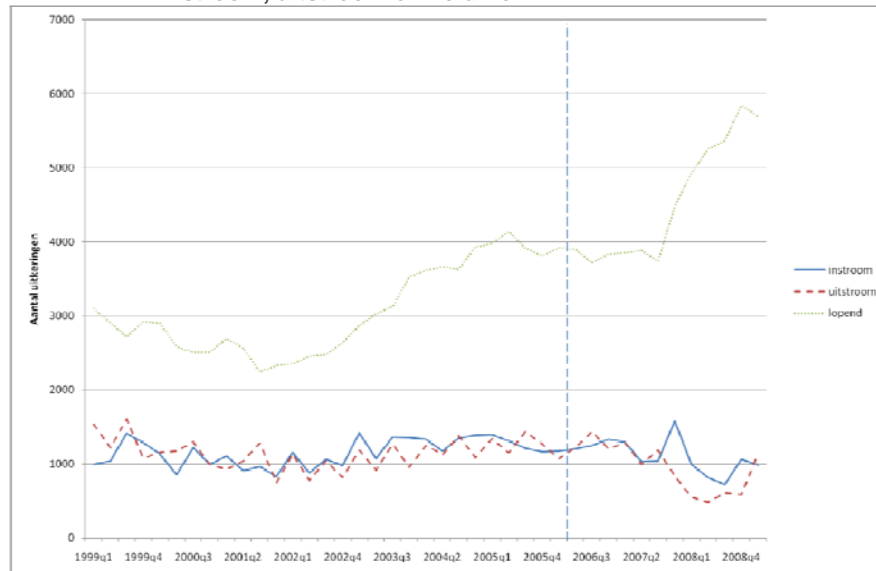
Na 2002 is sprake van een daling van de WW-instroom en -uitstroom. Vanaf 2007 is de seizoensgebonden piek van de WW-instroom weer toegenomen tot het niveau van 2005. Sinds het derde kwartaal van 2008 is een toename van de WW-instroom waarneembaar; dit is mogelijk het gevolg van de economische crisis.

Wat betreft het WW-volume is vanaf eind 2003 sprake van een dalende trend tot het derde kwartaal van 2007. Hierna is het WW-volume sterk toegenomen. Het WW-volume kent ook een seizoensmatig patroon.

⁴ Dit geldt in het bijzonder voor de grond-, weg- en waterbouw.

3.2.3 Sector van culturele instellingen

Figuur 3.3 Sector van culturele instellingen - Ontwikkeling per kwartaal: instroom, uitstroom en volume



Bron: Berekening SEO Economisch Onderzoek op basis van CBS-bestanden

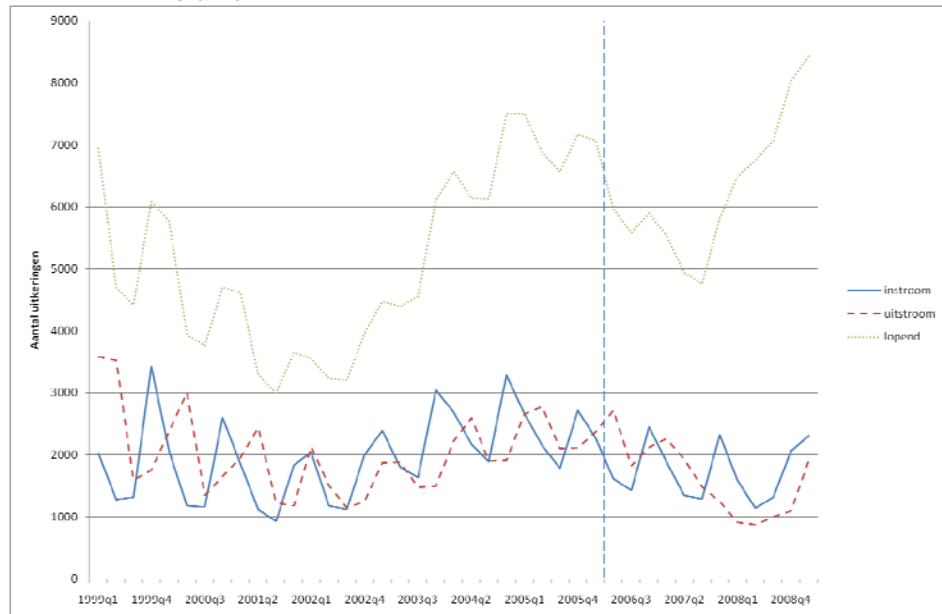
Ten opzichte van de eerder genoemde sectoren vertoont de sector van culturele instellingen nauwelijks een seizoensgebonden WW-instroom. In bepaalde subsectoren van deze sector (bijvoorbeeld theater, muziek en dans) wordt vaak op projectbasis gewerkt met een kort contract. De duur van die periode kan seizoensgebonden zijn, maar dat hoeft niet altijd het geval te zijn. Dit kan ertoe leiden dat er wel sprake is van repeterend gebruik van de WW, maar niet volgens een seizoenspatroon.

Sinds begin 2004 is een veranderd patroon van de WW-instroom waarneembaar. Vóór die periode bestaan er lichte instroompieken en -dalen, maar daarna is een meer golvende trend te zien, waarbij de instroom in de WW ongeveer rond hetzelfde niveau schommelt. Eind 2007 is een instroompiek waar te nemen, waarna de WW-instroom daalt.

Het WW-volume kent tussen 2001 en begin 2005 een stijgende lijn waarna deze afvlakt. Sinds het tweede kwartaal van 2007 stijgt het WW-volume weer sterk.

3.2.4 Horecasector

Figuur 3.4 Horecasector - Ontwikkeling per kwartaal: instroom, uitstroom en volume WW



Bron: Berekening SEO Economisch Onderzoek op basis van CBS-bestanden

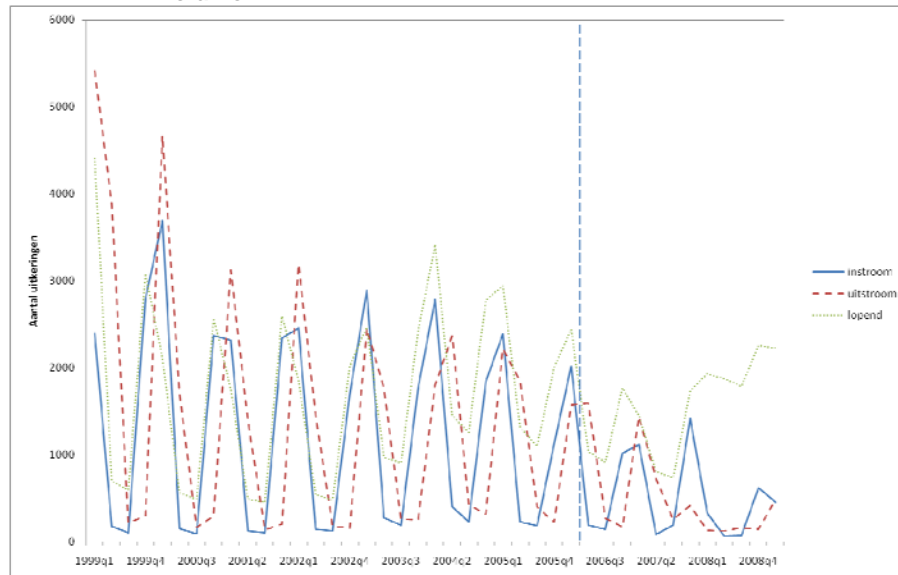
Ook in de horecasector is sprake van seizoensgebonden WW-instroom, zo blijkt uit bovenstaande figuur. Dit heeft er waarschijnlijk mee te maken dat (een deel van de) horecabedrijven in de zomermaanden meer werknemers nodig hebben dan in de wintermaanden. Strandtenten moeten bijvoorbeeld, zoals vastgelegd in de vergunning voor dit type horecaonderneming, in oktober worden afgebroken en mogen in februari/maart weer worden opgebouwd.

De WW-instroompieken vinden in het derde en vierde kwartaal van het jaar plaats. De WW-instroom kent tussen eind 2001 en eind 2005 een stijging, waarna een lichte daling van de instroom waarneembaar is.

Het WW-volume kent tot medio 2007 een seizoenspatroon; daarna is het aantal lopende uitkeringen sterk toegenomen.

3.2.5 Schilderssector

Figuur 3.5 Schilderssector - Ontwikkeling per kwartaal: instroom, uitstroom en volume WW



Bron: Berekening SEO Economisch Onderzoek op basis van CBS-bestanden

De sector met de sterkste seizoensgebonden pieken en dalen qua WW-instroom is de schilderssector. Dit seizoenspatroon heeft net als in de agrarische sector en de bouwsector naar verwachting een klimatologische oorzaak dankzij het karakter van de werkzaamheden in deze sector.

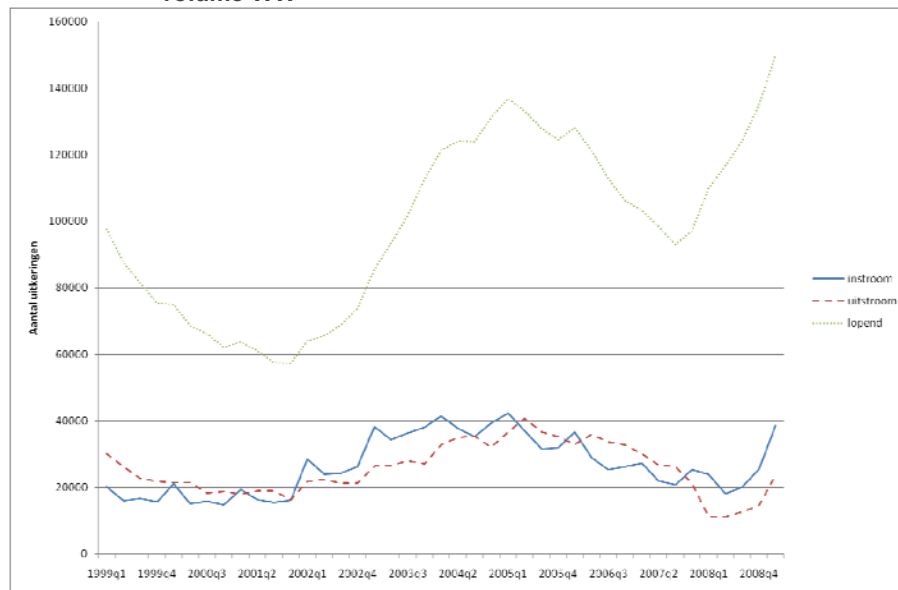
Uit figuur 3.5 blijkt dat de instroom in de WW sinds 2003 is gedaald en de seizoensgebonden instroompieken minder sterk zijn geworden. Dit hangt naar verwachting samen met het jaarmodel en 'vierseizoenenonderhoud' – onderdeel van het Integraal Plan Werkgelegenheid – in deze sector. In de winter van 2007/2008 is weer een sterkere instroompiek waarneembaar.

Het WW-volume binnen de schilderssector heeft een seizoenspatroon en kent ongeveer dezelfde ontwikkeling als de WW-instroom. Het WW-volume is sinds eind 2007 steeds verder toegenomen.

3.2.6 Controlegroep

De ontwikkelingen in de vijf sectoren zijn afgezet tegen de ontwikkelingen van een controlegroep die is samengesteld uit 42 andere sectoren (zie bijlage, hoofdstuk 3). Figuur 3.6 geeft de ontwikkeling van de WW-instroom en -uitstroom, en -volume in de controlegroep weer.

Figuur 3.6 Controlegroep - Ontwikkeling per kwartaal: instroom, uitstroom en volume WW



Bron: Berekening SEO Economisch Onderzoek op basis van CBS-bestanden

Binnen de controlegroep is een seizoensgebonden instroom in de WW waarneembaar over de gehele periode. De reden dat de controlegroep ook een seizoenspatroon kent, heeft er waarschijnlijk mee te maken dat in deze groep sectoren zitten die qua karakter van de werkzaamheden vergelijkbaar zijn met de vijf sectoren waarvoor de premiegroepensystematiek geldt.

De WW-instroom binnen de controlegroep is sinds 2005 gedaald, maar stijgt sinds het tweede kwartaal van 2008 weer. Het WW-volume binnen de controlegroep kent eenzelfde ontwikkeling.

Samenvattend

In vier van de vijf sectoren waarvoor de premiegroepensystematiek geldt, is een seizoenspatroon zichtbaar bij de WW-instroom. Voor de sector van culturele instellingen geldt dit nauwelijks. Het valt echter niet uit te sluiten dat er binnen die sector sprake is van een niet-seizoensgebonden repeterend gebruik van de WW.

Ook het WW-volume kent in een aantal sectoren een seizoenspatroon, namelijk in de agrarische sector, de bouwsector, de schilderssector en in zekere mate de horecasector (tot medio 2007).

In de agrarische sector, de schilderssector en de horecasector zijn de pieken wat betreft de instroom in de WW de afgelopen jaren minder sterk geworden. Binnen de agrarische sector is echter wel een sterke instroompiek in het vierde kwartaal van 2005 waarneembaar. De dalende trend van de WW-instroom bestaat in deze drie sectoren al vóór 2006, het jaar van invoering van de premiegroepensystematiek.

3.3 Spreiding van instroom WW

In de kwantitatieve analyse is gekeken naar de spreiding van de WW-instroom. Hoe hoger de seizoenswerkloosheid binnen de vijf sectoren, hoe groter de instroompieken zullen zijn; dat leidt tot een grotere spreiding van de WW-instroom. Om deze spreiding te meten, is allereerst gekeken naar de standaarddeviatie. De standaarddeviatie wordt echter beïnvloed door het niveau van de instroom: hoe groter de instroom, hoe hoger ook de standaarddeviatie. Om hiervoor te corrigeren, is hiernaast gebruikgemaakt van een relatieve maat van spreiding, de zogenaamde variatiecoëfficiënt. De variatiecoëfficiënt is de standaarddeviatie gedeeld door de gemiddelde in- en uitstroom in de sector.

Wanneer in de analyse de jaren 2008 en 1999 met elkaar worden vergeleken, dan is in vier van de vijf sectoren waarvoor de premiegroepensystematiek geldt een daling van de variatiecoëfficiënt waar te nemen. In de sector van culturele instellingen maar ook in de uitzendsector en controlegroep is een stijging van de variatiecoëfficiënt waarneembaar. Wanneer wordt gekeken naar de gemiddelde variatiecoëfficiënt in de jaren 2003 tot en met 2005 ten opzichte van de jaren 2006 tot en met 2008, is voor de meeste sectoren geen opmerkelijk verschil waarneembaar (zie tabel 3.1). Alleen voor de agrarische sector en de uitzendsector is een duidelijke stijging van de variatiecoëfficiënt waarneembaar. Een stijging van de variatiecoëfficiënt wijst op een toename van het verschil van de maandelijkse instroom in de WW in die sectoren. De premiegroepensystematiek zou voor de sectoren waar premiedifferentiatie is ingevoerd, juist tot een minder groot verschil moeten leiden. De stijging van de variatiecoëfficiënt in de uitzendsector zou kunnen duiden op een verschuiving binnen de sectoren met premiegroepen, van tijdelijke contracten naar uitzendkrachten. Een mogelijk causaal verband tussen de introductie van de premiegroepensystematiek en de WW-instroom vanuit de uitzendsector zal verder onderzocht worden in paragraaf 3.5.

Tabel 3.1 Variatiecoëfficiënt instroom in WW

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009*	2003 t/m 2005	2006 t/m 2008
Controlegroep	16%	23%	16%	16%	15%	14%	16%	17%	14%	24%	11%	15%	18%
Agrarisch Bedrijf	109%	117%	103%	105%	78%	53%	56%	95%	82%	65%	44%	62%	81%
Bouwbedrijf	100%	127%	93%	101%	77%	62%	84%	77%	74%	82%	20%	74%	78%
Horeca	51%	47%	40%	39%	30%	25%	22%	30%	29%	31%	14%	26%	30%
Culturele Instellingen	34%	31%	20%	28%	28%	24%	19%	18%	28%	34%	25%	24%	27%
Schildersbedrijf	159%	137%	133%	126%	119%	107%	115%	111%	114%	136%	48%	114%	120%
Uitzendbedrijven	20%	37%	25%	28%	21%	23%	23%	22%	42%	49%	18%	22%	38%

* Over de eerste vier maanden.

Bron: Berekening SEO Economisch Onderzoek op basis van CBS-bestanden

3.4 Duur van WW-uitkering

Binnen de kwantitatieve analyse is gekeken naar de cumulatieve uitstroomkans; deze geeft de kans weer dat iemand na een bepaald aantal maanden is uitgestroomd uit de WW-uitkering. De uitstroomkans is afhankelijk van de duur van de WW-uitkering: hoe langer de duur van de uitkering, hoe kleiner de kans dat iemand de WW verlaat. Bij deze berekening wordt onderscheid gemaakt tussen mensen die vóór of na de invoering van de premiegroepensystematiek zijn ingestroomd. Iemand die is ingestroomd na januari 2006, kan nog maximaal drie jaar en twee maanden worden geobserveerd. Tabel 3.2 geeft een overzicht van de cumulatieve uitstroomkans uit de WW in de vijf sectoren, de controlegroep en de uitzendbranche weer.

Tabel 3.2 Cumulatieve uitstroomkans uit de WW

	Na 3 maanden			Na 6 maanden			Na een jaar		
	Voor 2006	Vanaf 2006	Verskil *	Voor 2006	Vanaf 2006	Verskil *	Voor 2006	Vanaf 2006	Verskil *
Agrarische sector	79%	57%	-22%	88%	68%	-20%	93%	75%	-18%
Bouwsector	75%	62%	-13%	86%	72%	-13%	90%	79%	-11%
Horecasector	68%	59%	-9%	82%	72%	-10%	88%	79%	-9%
Sector van culturele instellingen	65%	53%	-12%	80%	65%	-15%	86%	72%	-14%
Schilderssector	89%	69%	-20%	94%	77%	-18%	96%	81%	-15%
Uitzendsector	71%	64%	-7%	85%	76%	-9%	90%	82%	-8%
Controlegroep	57%	55%	-2%	74%	67%	-7%	82%	74%	-8%

* Het gaat hier om het verschil in procentpunten.

Bron: Berekening SEO Economisch Onderzoek op basis van CBS-bestanden

In alle sectoren is waar te nemen dat vóór de invoering van de premiegroepensystematiek circa tachtig tot negentig procent van de WW'ers binnen een jaar na instroom weer is uitgestroomd. Opvallend is dat na de invoering van de premiegroepensystematiek de cumulatieve kans op uitstroom uit de WW lager ligt dan daarvoor; dit betekent dat de duur van WW-uitkeringen

langer is geworden. Dit geldt sterker voor de sectoren waarvoor de premiegroepensystematiek geldt dan in de controlegroep en de uitzendsector.

3.5 Effect van de premiegroepensystematiek

Opzet analyse

De voorgaande paragrafen hebben een beschrijvende statistiek geboden van de WW-uitkeringen in de relevante sectoren. Om een verklaring van de beschreven veranderingen te vinden, hebben wij een zogeheten 'difference-in-difference'-analyse uitgevoerd. Hiermee wordt onderzocht of er een causaal effect van de premiegroepensystematiek op de WW-instroom bestaat. Dit type analyse maakt gebruik van het feit dat de premiegroepensystematiek op een bepaald moment in de tijd voor een deel van de sectoren is ingevoerd. De sectoren waarin de premiegroepensystematiek niet is ingevoerd, functioneren als controlegroep voor de sectoren waarin deze systematiek wél is ingevoerd. Omdat de sectoren waarin de premiegroepensystematiek is ingevoerd, verschillen van overige sectoren, is een rechtstreekse vergelijking niet mogelijk. Wel kan worden verondersteld dat de verschillen in kenmerken tussen deze twee groepen sectoren over de tijd niet zijn veranderd. Het is daarom niet mogelijk om het verschil in de WW-instroom of uitstroom tussen de twee groepen sectoren toe te schrijven aan de premiedifferentiatie (difference-in-difference). Maar het verschil in de ontwikkeling sinds 1 januari 2006 kan hier wel aan toe worden geschreven. Daarbij wordt gecorrigeerd voor de conjunctuur en de sectorale gevoeligheid voor conjunctuurschommelingen (zie bijlage).

De premiegroepensystematiek in de vijf sectoren kan ertoe hebben geleid dat werkgevers meer uitzendkrachten zijn gaan inzetten om de hoge premie voor kortdurende contracten te ontlopen. Daardoor zijn de ontwikkelingen in de uitzendsector mogelijk tegengesteld aan die in de vijf sectoren. Indien hiermee geen rekening wordt gehouden, kan het effect van de premiegroepensystematiek worden overschat. De verschillen tussen de sectoren worden immers groter doordat de ontwikkelingen tegengesteld zijn. In de analyse is daarom de uitzendsector apart opgenomen.

In de bijlage wordt een nadere uitleg van de opzet van de analyse gegeven (zie bijlage, paragraaf 2.4).

Resultaten analyse

Uit de verklarende kwantitatieve analyse komt naar voren dat in de jaren van de premiegroepensystematiek (vanaf 2006) de ontwikkeling in de WW-instroom vanuit de bouwsector significant gematigder is dan in de controlegroep. De lagere WW-instroom vanuit de bouwsector sluit aan op het beoogde effect van de premiegroepensystematiek. Overigens kende de bouwsector in de jaren 2008 en 2009 feitelijk geen premiedifferentiatie, aangezien de WW-

premie in deze jaren zowel voor lange als voor korte contracten nul bedroeg. Hierdoor beperkt het effect van de premiegroepensystematiek binnen de bouwsector zich tot de jaren 2006 en 2007. Overigens is het niet uitgesloten dat nog andere factoren hebben geleid tot een lagere WW-instroom binnen deze sector.

Voor de horecasector en de sector van culturele instellingen gold ook de hypothese dat de invoering van de premiegroepensystematiek tot een lagere WW-instroom zou leiden. Dit komt uit de kwantitatieve analyse echter niet naar voren. In deze sectoren wijkt de ontwikkeling van de instroom in de WW vanaf 2006 niet significant af van die in de controlegroep.

Uit de verklarende analyse kan niet worden vastgesteld of er een causaal verband bestaat tussen de premiegroepensystematiek en de WW-instroom in de schilderssector en de agrarische sector. Dat komt doordat er in deze sectoren al sprake was van premiedifferentiatie voordat de premiegroepensystematiek in 2006 werd ingevoerd.

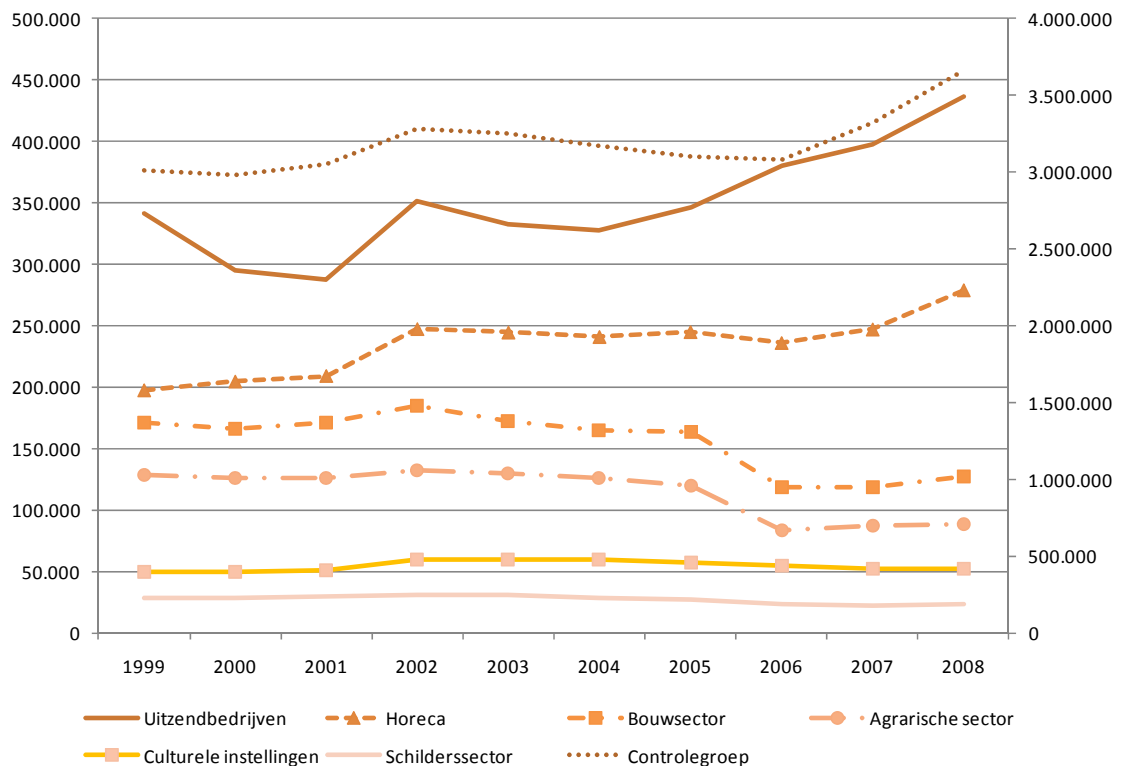
Voor de uitzendsector gold de hypothese dat de invoering van de premiegroepensystematiek zou kunnen leiden tot een opwaarts effect op de WW-instroom. Hoewel een opwaarts effect waarneembaar is, is dit effect statistisch niet significant. Dit betekent dat de WW-instroom vanuit de uitzendsector niet significant is gestegen *als gevolg van* de invoering van de premiegroepensystematiek in de vijf sectoren.

3.6 Werkgelegenheid en baanduur

In het onderzoek is ook gekeken naar de jaarlijkse ontwikkeling van de werkgelegenheid in de vijf sectoren, de uitzendsector⁵ en de controlegroep. Doordat het CBS in 2006 is overgegaan naar een nieuwe bron van dataverzameling, is de ontwikkeling van het aantal banen tot en met 2005 echter onvergelykbaar met de jaren vanaf 2006. Om die reden is de ontwikkeling van het aantal banen, zoals in figuur 3.7 is weergegeven, niet goed interpreteerbaar. Hiermee kan niet worden vastgesteld dat de invoering van de premiegroepensystematiek in 2006 een effect heeft gehad op de werkgelegenheid binnen de vijf sectoren.

⁵ Het gaat hier om de gehele uitzendsector in Nederland.

Figuur 3.7 **Ontwikkeling aantal banen in de vijf sectoren en de uitzendsector (linker y-as) en de controlegroep (rechter y-as)***



* In deze figuur is het gemiddelde van de vier kwartalen van ieder jaar genomen. Binnen de onderzoeksperiode waren alleen gegevens beschikbaar voor de eerste vier maanden van 2009. Om die reden is dit jaar niet opgenomen in de figuur.

Bron: Berekening SEO Economisch Onderzoek op basis van CBS-bestanden

Figuur 3.7 geeft weer dat de werkgelegenheid in alle sectoren – met uitzondering van de uitzendsector en de controlegroep – is gedaald tussen 2005 en 2006. Binnen de agrarische sector en bouwsector is sprake van een sterke afname van het aantal banen. Vanaf 2006 is in de agrarische sector, bouwsector en horecasector, evenals de uitzendsector en controlegroep weer een groei van de werkgelegenheid waarneembaar. In de schilderssector en sector van culturele instellingen is tot 2007 nog sprake van een lichte daling van het aantal banen. De gesignaleerde trendbreuk in de overgang van 2005 op 2006 hangt vermoedelijk samen met de eerdergenoemde nieuwe bron van dataverzameling van het CBS.

Baanduur

Een onderzoeksvraag luidt of de premiegroepensystematiek heeft geleid tot een verandering in de verhouding korte en lange contracten in de vijf sectoren. Een kwantitatieve analyse van mogelijke veranderingen in contractduur is op basis van de beschikbare data van het CBS en UWV niet mogelijk. Wel heeft een analyse plaatsgevonden van de ontwikkeling van de baanduur in de sectoren waarvoor de premiegroepensystematiek geldt.

Uit een analyse van de cumulatieve uitstroomkansen in de periode voor en na 1 januari 2006 blijkt dat de uitstroomkansen uit een baan zijn afgenomen sinds 2006. Dit betekent dat de baanduur is toegenomen; dit geldt voor alle sectoren, maar in sterkere mate voor de horecasector, de sector van culturele instellingen en de uitzendsector. De lagere WW-instroom vanuit de bouwsector heeft blijkbaar niet geleid tot een sterke toename van de baanduur. Op basis van de analyse kan echter niet worden vastgesteld of het jaar 2006 hierbij een omslagpunt vormt; mogelijk was al eerder sprake van een toename van de baanduur. Een toename van de baanduur hoeft daarnaast niet te betekenen dat werkgevers binnen deze sectoren meer lange contracten zijn gaan aanbieden aan werknemers. De mogelijkheid bestaat dat de langere baanbuur het gevolg is van meerdere opeenvolgende korte contracten – en niet meer lange contracten – van werknemers.

3.7 Belangrijkste bevindingen

Ontwikkelingen WW

Uit de analyse van WW-gerelateerde ontwikkelingen komt naar voren dat in vier van de vijf sectoren waarvoor de premiegroepensystematiek geldt, een seizoenspatroon zichtbaar is bij de WW-instroom. Voor de sector van culturele instellingen geldt dit nauwelijks, maar het valt niet uit te sluiten dat er binnen die sector sprake is van repeterend gebruik van de WW. Wat betreft het WW-volume is ook een seizoenspatroon waarneembaar in de agrarische sector, de bouwsector, de schilderssector en in zekere mate de horecasector (tot medio 2007).

De WW-instroompieken zijn in de agrarische sector, de schilderssector en de horecasector de afgelopen jaren minder sterk geworden. Binnen de agrarische sector is nog wel een sterke instroompiek in het vierde kwartaal van 2005 waarneembaar. De dalende trend van de WW-instroom bestaat in deze drie sectoren al vóór 2006, het jaar van invoering van de premiegroepensystematiek. Wat betreft de spreiding van de WW-instroom is er geen sprake van een opmerkelijke verandering tussen de gemiddelden van de jaren 2003 tot en met 2005 en de jaren 2006 tot en met 2008. Alleen in de agrarische sector was sprake van een duidelijke toename van het verschil van de maandelijkse WW-instroom. De premiegroepensystematiek zou juist tot een minder groot verschil in de sectoren waarin premiegroepen zijn ingevoerd moeten leiden.

De duur van WW-uitkeringen is na invoering van de premiegroepensystematiek langer geworden; dit hangt samen met een kleinere cumulatieve kans op uitstroom uit de WW. Dit geldt sterker voor de sectoren waarvoor de premiegroepensystematiek geldt dan in de controlegroep en de uitzendsector.

Effect van premiegroepensystematiek

Uit de verklarende kwantitatieve analyse komt naar voren dat het beoogde effect van de premiegroepensystematiek, een daling van het seizoens-

gerelateerde beroep op de WW, merkbaar is binnen de bouwsector. In deze sector is de WW-instroom sinds de invoering van de premiegroepensystematiek significant gedaald ten opzichte van de controlegroep. Het effect van de premiegroepensystematiek binnen de bouwsector beperkt zich tot de jaren 2006 en 2007. Dit komt doordat de premies in 2008 en 2009 in de bouwsector nul bedroegen.

Voor de horecasector en de sector van culturele instellingen is een effect niet waarneembaar. In de agrarische sector en de schilderssector was al vóór 2006 sprake van een vorm van premiedifferentiatie, waardoor op basis van de verklarende analyse niet kan worden vastgesteld of er een causaal verband bestaat tussen de premiegroepensystematiek en de WW-instroom.

Werkgelegenheid

Het CBS in 2006 is overgegaan naar een nieuwe bron van dataverzameling. Hierdoor is de werkgelegenheid in de jaren tot en met 2005 in de vijf sectoren onvergelijkbaar met de jaren vanaf 2006. De ontwikkeling van het aantal banen in de vijf sectoren is om die reden niet goed interpreteerbaar. Hiermee kan niet worden vastgesteld dat de invoering van de premiegroepensystematiek in 2006 een effect heeft gehad op de werkgelegenheid binnen de vijf sectoren.

De beschikbare data van het CBS beschrijven een daling van de werkgelegenheid in alle sectoren, met uitzondering van de uitzendsector en de controlegroep, tussen 2005 en 2006. In de agrarische sector en bouwsector is sprake van een sterke daling van de werkgelegenheid. Vanaf 2006 is in de meeste sectoren weer sprake van een groei van de werkgelegenheid.

Baanduur

Sinds 2006 zijn de baanduur in alle sectoren toegenomen ten opzichte van de periode ervoor. Dit geldt met name voor de horecasector, de sector van culturele instellingen en de uitzendsector. Of het jaar 2006 hierbij een omslagpunt vormt of dat al eerder sprake was van een toename van de baanduur, kan niet worden vastgesteld.

4 WERKGEVERS EN DE PREMIEGROEPENSYSTEMATIEK

4.1 Beleidshypothese premiegroepensystematiek

Om de seizoenswerkloosheid terug te dringen, wordt binnen de vijf sectoren gewerkt met differentiatie van WWV-premies via premiegroepen. De premiegroepensystematiek beoogt het gebruik van korte contracten te ontmoedigen door deze relatief duur te maken ten opzichte van lange contracten.

Om effectief te kunnen zijn, moet worden voldaan aan een aantal voorwaarden. Allereerst werkt het bevorderend wanneer werkgevers binnen de sectoren waarvoor de premiegroepensystematiek geldt zelf het probleem van seizoenswerkloosheid binnen hun bedrijf erkennen en herkennen (paragraaf 4.2). Ten tweede moet de premiegroepensystematiek bekend zijn bij werkgevers (paragraaf 4.3). Ten derde moeten werkgevers er ook naar handelen (paragraaf 4.4 en verder). Indien de premiegroepensystematiek het gewenste effect heeft gehad op het aannamebeleid van werkgevers en het type contracten dat werkgevers aanbieden, zou dat moeten betekenen dat het aandeel lange arbeidscontracten de afgelopen vijf jaar is toegenomen ten opzichte van het aandeel korte en flexibele contracten.⁶

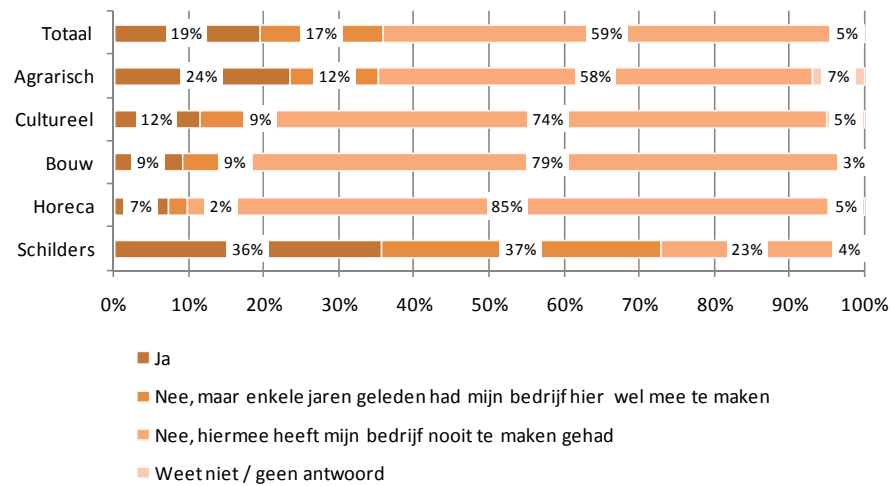
Door middel van een enquête onder werkgevers binnen de vijf sectoren en interviews met werkgevers en brancheorganisaties hebben wij zicht gekregen op de mate waarin werkgevers te maken hebben met seizoenswerkloosheid, hun bekendheid met de premiegroepensystematiek, en de effecten van die systematiek met betrekking tot het aannamebeleid van werkgevers en het type contracten dat zij aanbieden.

4.2 Seizoenswerkloosheid: erkenning en herkenning

Uit de enquête onder 540 werkgevers binnen die vijf sectoren komt naar voren dat 59 procent van de respondenten aangeeft dat hun bedrijf nooit met seizoenswerkloosheid heeft te maken; 16,5 procent geeft aan dat zij momenteel niet met seizoenswerkloosheid hebben te maken, maar dat dit een aantal jaren geleden wel het geval was. In totaal geeft circa negentien procent van de werkgevers aan dat zij hier wél mee te maken hebben. Figuur 4.1 geeft een en ander weer.

⁶ Hieronder vallen uitzendkrachten, zzp'ers, freelancers en scholieren/studenten.
- eindrapport -

Figuur 4.1 Heeft uw bedrijf te maken met seizoenswerkloosheid? (n=540)



Wanneer de enquêteresultaten worden opgesplitst naar de vijf sectoren, valt een aantal zaken op. Schildersbedrijven en agrarische bedrijven hebben relatief vaak te maken met seizoenswerkloosheid; de bouwsector, horeca-sector en sector van culturele instellingen hebben hier minder mee te maken. In totaal geeft 36 procent van de schildersbedrijven aan dat zij te maken heeft met seizoenswerkloosheid; 37 procent geeft aan dat zij hier momenteel niet mee te maken heeft, maar enkele jaren geleden wel.

Uit de enquête komt naar voren dat 73 procent van de grotere werkgevers met meer dan vijftig medewerkers aangeeft dat zij nooit te maken hebben gehad met seizoenswerkloosheid. Dit is hoger dan bij werkgevers met minder dan tien medewerkers (57%), werkgevers met elf tot twintig medewerkers (64%), en 21 tot en met vijftig medewerkers (49%).

Box 4.1 Seizoenswerkloosheid volgens brancheorganisaties

Uit de interviews met de brancheorganisaties van vier sectoren kwam naar voren dat seizoenswerkloosheid niet in iedere (sub)branche voorkomt. In het interview met de brancheorganisatie van de schilderssector – FOSAG – is dit onderwerp niet aan bod gekomen.

Bouwend Nederland

Volgens Bouwend Nederland komt seizoenswerkloosheid met name binnen de infrastructuurtak voor en minder in de bouw- en utiliteitstak.

Federatie van werkgeversverenigingen in de cultuur (FC)

De Federatie van werkgeversverenigingen in de cultuur (FC) benoemt ook duidelijke verschillen tussen de diverse subsectoren. In sommige subsectoren, zoals die van musea en bibliotheken, is in mindere mate sprake van seizoensgebonden werk dan in andere subsectoren, zoals die van theatergezelschappen en orkesten, waarbij de zomermaanden relatief rustig kunnen zijn wat betreft de werkzaamheden.

Koninklijke Horeca Nederland

Koninklijke Horeca Nederland geeft aan dat de arbeidsinzet binnen de horecasector niet meer zo seizoensgevoelig is als in het verleden (met uitzondering van strandtenten); heden ten dage kunnen pieken en dalen binnen de horecasector ieder moment van het jaar voorkomen.

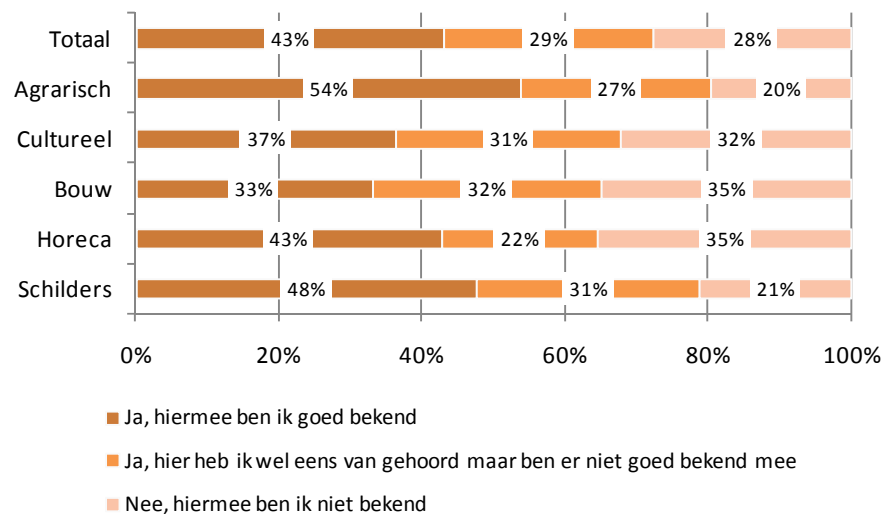
LTO Nederland

LTO Nederland gaf aan dat sommige onderliggende sectoren binnen de agrarische branche wél te maken hebben met seizoenswerkloosheid, terwijl andere subsectoren dat juist niet hebben.

4.3 Bekendheid met de premiegroepensystematiek

De premiegroepensystematiek beoogt het gebruik van korte contracten te ontmoedigen door deze relatief duur te maken ten opzichte van lange contracten. Om daadwerkelijk effectief te kunnen zijn, moet de premiegroepensystematiek in de eerste plaats bekend zijn bij werkgevers. In de enquête is om die reden aan werkgevers gevraagd in welke mate zij bekend zijn met de premiegroepensystematiek binnen de WW.

Figuur 4.2 Was u al bekend met de premiegroepensystematiek binnen de WW die geldt voor uw sector? (n=540)



Uit figuur 4.2 blijkt dat in totaal 43 procent van de werkgevers aangeeft bekend te zijn met de systematiek. Daarnaast geeft 29 procent aan dat zij wel eens van de premiegroepensystematiek heeft gehoord, maar dat zij hiermee niet goed bekend is. In totaal geeft 28 procent aan *niet* bekend te zijn met de systematiek.

Wanneer de enquêteresultaten worden opgesplitst naar de vijf sectoren, blijkt dat schildersbedrijven en agrarische bedrijven het best bekend zijn met de systematiek. In totaal is 48 procent van de schildersbedrijven en 54 procent van de agrarische bedrijven goed bekend met de systematiek. Ongeveer een derde van de horecabedrijven, bouwbedrijven en culturele instellingen geeft aan *niet* bekend te zijn met de systematiek. De relatieve bekendheid met de systematiek onder agrarische en schildersbedrijven heeft er mogelijk mee te maken dat zij vóór de invoering van de systematiek in 2006 al te maken hadden met een vorm van premiedifferentiatie binnen de WW.

Nadere analyse

Uit de analyse van de enquêteresultaten blijkt dat werkgevers die te maken hebben met seizoenswerkloosheid, vaker goed bekend zijn met de premiegroepensystematiek (63%) dan werkgevers die nooit met seizoenswerkloosheid te maken hebben gehad (36%).

Daarnaast blijkt dat grotere werkgevers beter bekend zijn met de premiegroepensystematiek dan kleinere werkgevers. In totaal geeft 58 procent van de bedrijven met meer dan vijftig medewerkers aan goed bekend te zijn met de systematiek. Ongeveer de helft van de werkgevers met twintig tot vijftig werknemers geeft dit aan. Van de werkgevers met vijf tot tien werknemers is

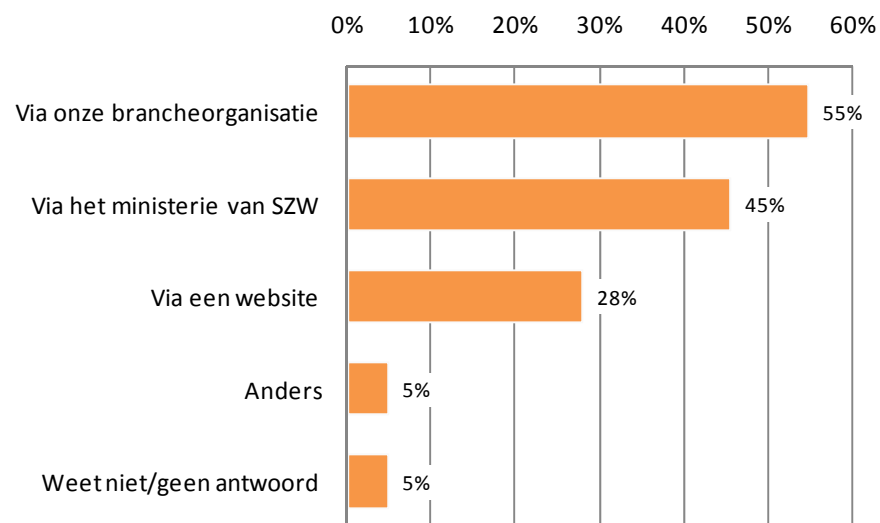
31 procent goed bekend met de premiegroepensystematiek; circa 33 procent van de werkgevers met tien tot twintig werknemers geeft dit aan.

Informatie over de premiegroepensystematiek

Uit de enquête blijkt daarnaast dat de meeste respondenten die bekend zijn met de premiegroepensystematiek, hiermee bekend zijn geraakt via hun brancheorganisatie; andere informatiebronnen zijn het ministerie van SZW, de Belastingdienst, loonadministratiekantoren en de eigen accountant.

Veel werkgevers geven in de enquête aan dat zij graag beter over de premiegroepensystematiek geïnformeerd hadden willen worden (42% bij n=539). Van die werkgevers zou circa 55 procent betere informatie via hun brancheorganisaties hebben willen ontvangen. 45 procent geeft aan dat zij via het ministerie van SZW beter op de hoogte gesteld hadden willen worden. Figuur 4.3 geeft een en ander weer.

Figuur 4.3 Op welke wijze had u beter geïnformeerd willen worden over de premiegroepensystematiek? (n=229)



Box 4.2 Bekendheid met premiegroepensystematiek volgens brancheorganisaties

Bouwend Nederland

Bouwend Nederland is van mening dat de meeste werkgevers niet bekend zijn met de premiegroepensystematiek. Zeker toen de WW-premie binnen de bouwsector in de jaren 2008 en 2009 op nul stond, is de bekendheid ermee onder werkgevers sterk gedaald.

Federatie van werkgeversverenigingen in de cultuur

FC en de werkgeversverenigingen die deel uitmaken van deze federatie, hebben rond de invoering van de premiegroepensystematiek gecommuniceerd naar werkgevers over de systematiek. Toch heeft FC niet de indruk dat de premiegroepensystematiek echt bekend is onder werkgevers, hoogstens onder de grotere werkgevers.

FOSAG

De enige brancheorganisatie die verwacht dat heel wat werkgevers binnen de schilderssector bekend zijn met de premiegroepensystematiek, is FOSAG. Uit de enquête blijkt inderdaad dat werkgevers binnen de schildersbranche beter bekend zijn met de systematiek dan werkgevers in de meeste andere sectoren.

Koninklijke Horeca Nederland

Ook Koninklijke Horeca Nederland geeft aan dat werkgevers binnen de horecasector niet goed bekend zijn met de premiegroepensystematiek.

LTO Nederland

LTO Nederland geeft aan dat werkgevers binnen de agrarische branche in theorie wel bekend zijn met de premiegroepensystematiek, maar dat in de praktijk niet iedere werkgever zich goed bewust zal zijn van deze systematiek.

4.4 De premiegroepensystematiek en aannamebeleid

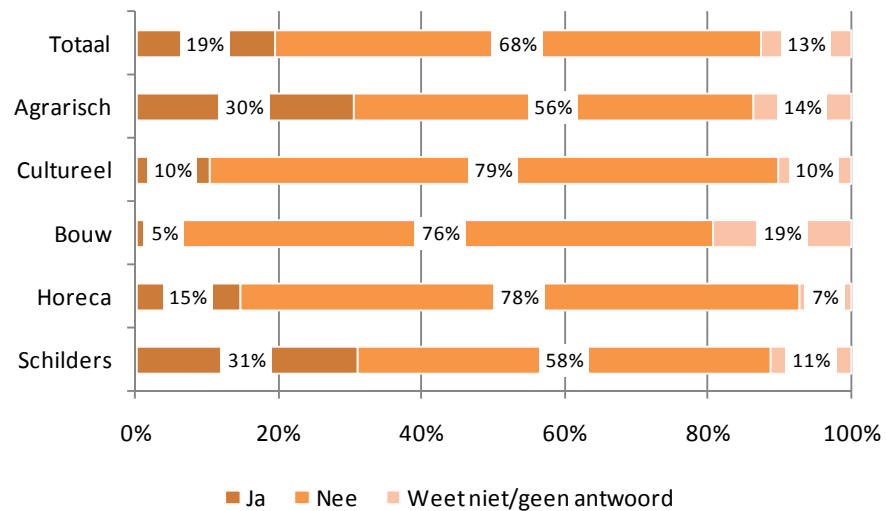
De premiegroepensystematiek binnen de WW beoogt een gedragsverandering onder werkgevers bij het aannemen van personeel en/of een collectieve actie van de sector als geheel teweeg te brengen.

In de enquête is gevraagd of de systematiek gevolgen heeft gehad voor hun aannamebeleid. In totaal geeft circa negentien procent van de respondenten aan dat de premiegroepensystematiek gevolgen heeft gehad voor hun aannamebeleid. 68 procent van de werkgevers geeft aan dat de systematiek *geen* effect heeft gehad op hun aannamebeleid; dit hoge percentage kan het gevolg zijn van hun onbekendheid met de premiegroepensystematiek. Echter, van de werkgevers die bekend zijn met de premiegroepensystematiek, geeft bijna zestig procent (bij n=233) aan dat de systematiek geen gevolgen heeft voor hun aannamebeleid.

Wederom zijn er tussen de vijf sectoren duidelijke verschillen waarneembaar. Zo geven schilders en agrarische bedrijven het vaakst aan dat de premiegroepensystematiek gevolgen heeft gehad voor hun aannamebeleid (31%

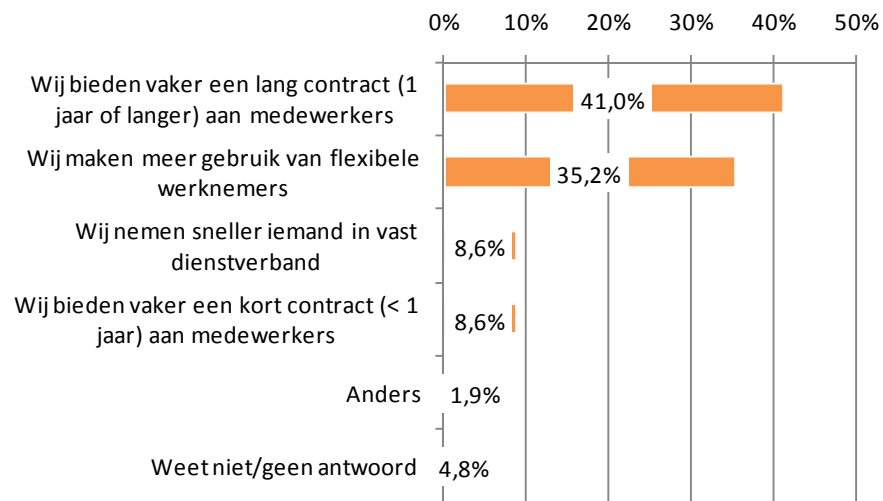
respectievelijk 30%). Figuur 4.4 geeft een overzicht. Wat opvalt is dat vijf procent van de bouwbedrijven aangeeft dat de systematiek gevolgen heeft gehad voor het aannamebeleid. Uit hoofdstuk 3 kwam uit de verklarende kwantitatieve analyse juist naar voren dat de premiegroepensystematiek binnen de bouwsector een effect had (voor de jaren 2006 en 2007).

Figuur 4.4 Heeft de premiegroepensystematiek binnen de WW gevolgen gehad voor uw aannamebeleid m.b.t. personeel? (n=540)



Van de respondenten die aangeven dat de systematiek een effect heeft gehad, geeft 41 procent aan dat zij vaker een lang contract aan medewerkers zijn gaan aanbieden; 35 procent geeft aan dat zij meer gebruik zijn gaan maken van flexibele werknemers. Deze resultaten zijn dankzij het relatief lage aantal respondenten dat deze vraag heeft beantwoord, slechts indicatief. Uit de enquête blijkt niet of de grotere inzet van flexibele werknemers het gevolg is van de premiegroepensystematiek of van een algemene flexibiliserings-tendens. Figuur 4.5 geeft een en ander weer.

Figuur 4.5 Op welke wijze heeft de premiegroepensystematiek binnen de WW gevolgen gehad voor het aannamebeleid van uw bedrijf? (n=105)



Nadere analyse

Wat betreft de effectiviteit van de premiegroepensystematiek bestaan er verschillen tussen de vijf sectoren; vanwege het relatief lage aantal respondenten per sector zijn deze verschillen indicatief. De meeste werkgevers binnen de schilderssector (55% bij n=47) geven als belangrijkste effect aan dat zij meer gebruik zijn gaan maken van flexibele werknemers. Binnen de agrarische sector noemen de meeste werkgevers (61% bij n=31) als belangrijkste effect dat zij vaker een lang contract zijn gaan aanbieden aan medewerkers.

Uit de analyse van de enquêteresultaten blijkt ook dat er een verschil bestaat tussen de werkgevers die wel en niet met seizoenswerkloosheid hebben te maken. In totaal geeft 37 procent van de werkgevers die te maken hebben met seizoenswerkloosheid, aan dat de premiegroepensystematiek wel een effect heeft gehad op hun aannamebeleid. Van de werkgevers die nooit te maken hebben gehad met seizoenswerkloosheid, geeft dertien procent dit aan.

Daarnaast blijkt er tussen werkgevers die wel en niet met seizoenswerkloosheid te maken hebben, een verschil te bestaan tussen de gevolgen die zij ervaren van de premiegroepensystematiek. Ook hier geldt dat deze verschillen slechts indicatief zijn door het relatief lage aantal respondenten per sector. 55 procent van de werkgevers die *nooit* met seizoenswerkloosheid hebben te maken gehad, geeft aan dat zij vaker een lang contract aan medewerkers zijn gaan aanbieden. Bij werkgevers die *wèl* met seizoenswerkloosheid hebben te maken, ligt dat percentage op 28 procent. Daarnaast geeft circa 25 procent van de werkgevers die nooit met seizoenswerkloosheid te maken hebben gehad, aan dat zij meer gebruik zijn gaan maken van

flexibele werknemers. Bij werkgevers die wel met seizoenswerkloosheid hebben te maken, ligt dat percentage op 44 procent.

Interviews werkgevers

In de telefonische interviews met werkgevers binnen de vijf sectoren is gevraagd of de premiegroepensystematiek gevolgen heeft gehad voor hun aannamebeleid en de duur van arbeidscontracten die zij aan werknemers aanbieden.

Twee werkgevers binnen de *agrarische sector* geven aan dat zij als gevolg van de systematiek vaker lange contracten zijn gaan aanbieden aan werknemers, maar de meesten geven aan dat de systematiek geen effect heeft gehad. Ook geeft een werkgever in de agrarische sector aan dat de financiële risico's van langere arbeidscontracten zwaarder weegt dan de lagere WW-premie die gepaard gaat met dit type contract. Een enkele werkgever binnen de agrarische sector geeft aan dat er als gevolg van de systematiek meer gebruik wordt gemaakt van uitzendkrachten.

Uit de interviews met werkgevers binnen de *bouw* komt naar voren dat het aandeel lange contracten niet is toegenomen als gevolg van de systematiek. De geïnterviewde werkgevers in de bouw zijn als gevolg van de systematiek ook niet meer gebruik gaan maken van uitzendkrachten. Er wordt aangegeven dat uitzendkrachten minder goed passen binnen de bouw; wel wordt gebruikgemaakt van vakkundige zzp'ers.

De meeste geïnterviewde werkgevers binnen de *sector van culturele instellingen* geven aan dat de premiegroepensystematiek geen effect heeft gehad op hun aannamebeleid en het type contracten dat zij aan medewerkers aanbieden. Dat komt door het karakter van de werkzaamheden van bepaalde typen bedrijven: zo werken dans-, theater- en muziekgezelschappen evenals theaterproductiebedrijven met name op projectbasis. Werkgevers geven aan dat het voor hen niet mogelijk is om een jaarcontract aan medewerkers te bieden als een bepaald project slechts drie maanden duurt. Binnen genoemde sectoren wordt niet of nauwelijks gebruikgemaakt van uitzendkrachten. Een aantal werkgevers binnen de culturele sector geeft bovendien aan dat medewerkers die bij hen op projectbasis werken, bijna geen gebruikmaken van de WW.

Binnen de horecasector zijn grotere werkgevers als gevolg van de premiegroepensystematiek vaker lange contracten gaan aanbieden aan werknemers. Kleinere werkgevers geven aan dat de systematiek geen gevolgen heeft gehad voor het type contract dat zij aanbieden.

De meeste werkgevers binnen de *schilderssector* geven aan dat de premiegroepensystematiek geen gevolgen heeft gehad voor de verhouding korte en lange contracten binnen hun bedrijf. Twee respondenten geven aan

dat zij de afgelopen jaren meer gebruik zijn gaan maken van flexibele arbeidskrachten.

Box 4.3 Effecten van premiegroepen volgens brancheorganisaties

Bouwend Nederland

Bouwend Nederland noemt de gedachte achter de premiegroepensystematiek goed (vermindering van seizoenswerkloosheid), het effect van de systematiek is volgens hen echter nihil. Een oorzaak daarvan is dat de WW-premie binnen de bouw in de jaren 2008 en 2009 op nul lag, waardoor er dus geen verschil tussen de WW-premie van korte en lange contracten bestond. Daardoor bestond er geen enkele prikkel voor werkgevers binnen deze branche om meer lange contracten aan werknemers aan te bieden. Momenteel bestaat er wel een verschil tussen de WW-premie van korte en lange contracten, maar dat is volgens Bouwend Nederland nog steeds te klein om werkgevers te prikkelen om sneller een lang contract aan te bieden. Als gevolg daarvan zal het aannamebeleid van werkgevers ook niet veranderd zijn door de invoering van de premiegroepensystematiek binnen de WW in 2006. Werkgevers kijken bij hun aannamebeleid eerder naar het ontslagstelsel dan naar de hoogte van de WW-premie.

Federatie van werkgeversverenigingen in de Cultuur

FC heeft niet de indruk dat de verhouding korte en lange contracten sinds de invoering van de premiegroepensystematiek gewijzigd is. Door de onbekendheid met de premiegroepensystematiek onder werkgevers is hun aannamebeleid ook niet gewijzigd. De koepelorganisatie merkt op dat werkgevers binnen de culturele sector mensen niet voor een langere periode aannemen wanneer zij slechts drie maanden nodig zijn (bijvoorbeeld een toneelstuk).

FOSAG

FOSAG noemt de premiegroepensystematiek een bruikbaar instrument om het aantal WW-uitkeringen binnen de sector te beperken. Het is volgens deze brancheorganisatie overigens slechts één van de instrumenten om dit te bereiken. Binnen de schilderssector bestaat ook het zogeheten 'jaarmodel'. Volgens dit model werken medewerkers in de zomer iets langer door, waardoor zij in de winterperiode – als er minder werk is – extra vrije dagen kunnen opnemen. Zo hoeven werknemers niet ontslagen te worden in een periode waarin er minder werk beschikbaar is. Daarnaast bestaat er binnen de schilderssector de campagne 'vierseizoenen-onderhoud' – onderdeel van het Integraal Plan Winterwerkgelegenheid – die het spreiden van opdrachten en het werken over alle seizoenen stimuleert.

Koninklijke Horeca Nederland

Koninklijke Horeca Nederland is niet positief over de effectiviteit van de premiegroepensystematiek. De sectororganisatie vraagt zich bovendien af of het verschil in hoogte van de WW-premie van korte en lange contracten wel het doel bereikt om de seizoenswerkloosheid tegen te gaan. Daarnaast geeft de sectororganisatie aan dat de premiegroepensystematiek een negatief effect kan hebben op het aantrekken van de werkgelegenheid in de huidige crisis. Werkgevers die momenteel nog in de problemen zitten, zullen dankzij de hoge WW-premie van korte contracten liever flexibele korte contracten met mensen aangaan. Tot slot geeft Koninklijke Horeca Nederland aan dat de flexibilisering van de cao die geldt voor de horecasector een veel groter effect heeft gehad op de duur van de arbeidscontracten binnen de sector dan de premiegroepensystematiek.

LTO Nederland

Uit de interviews met brancheorganisaties komt naar voren dat zij niet de indruk hebben dat de premiegroepensystematiek een daadwerkelijk effect heeft op het

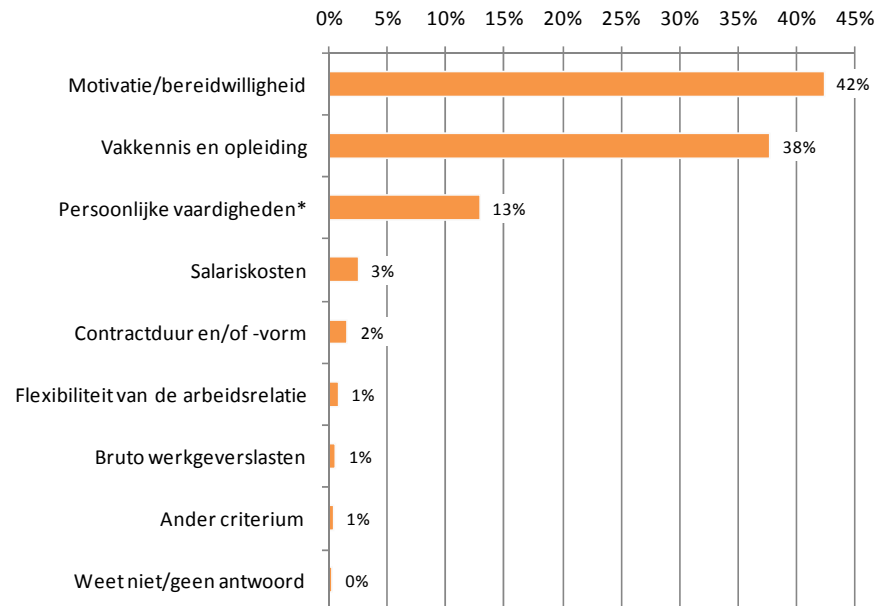
aannamebeleid. Zo geeft LTO Nederland aan dat er de afgelopen jaren geen ontwikkeling van korte contracten naar meer lange contracten heeft plaatsgevonden binnen de agrarische branche. Ook is de sectororganisatie niet van mening dat de premiegroepensystematiek heeft geleid tot een verandering in het aannamebeleid van werkgevers. LTO Nederland geeft aan dat werkgevers binnen de agrarische branche zich binnen hun aannamebeleid niet specifiek bezighouden met de premiegroepensystematiek: de afweging tussen het aanbieden van een lang of kort contract zullen werkgevers niet snel maken. Het gaat werkgevers om het vinden van een geschikt persoon; wanneer dat bij een lang contract tot een lagere WW-premie leidt, is dat een mooie bijkomstigheid.

4.5 Aannamebeleid

Zoals in de vorige paragraaf al is aangegeven, beoogt de premiegroepensystematiek binnen de WW een gedragsverandering bij werkgevers teweeg te brengen bij het aannemen van personeel. In de enquête is gevraagd naar de criteria die werkgevers belangrijk achten bij het aannemen van personeel en de mate waarin het belang van verschillende criteria de afgelopen vijf jaar is veranderd.

Uit de enquête blijkt dat de meeste werkgevers 'motivatie/bereidwilligheid', 'vakkenis en opleiding' en 'persoonlijke vaardigheden' de belangrijkste criteria vinden binnen hun aannamebeleid. Figuur 4.6 geeft een en ander weer. Uit de interviews met werkgevers worden motivatie en persoonlijke vaardigheden ook vaker als belangrijke criteria binnen het aannamebeleid genoemd.

Figuur 4.6 Welke criteria vindt u het belangrijkste bij het aannemen van personeel? (n=540)

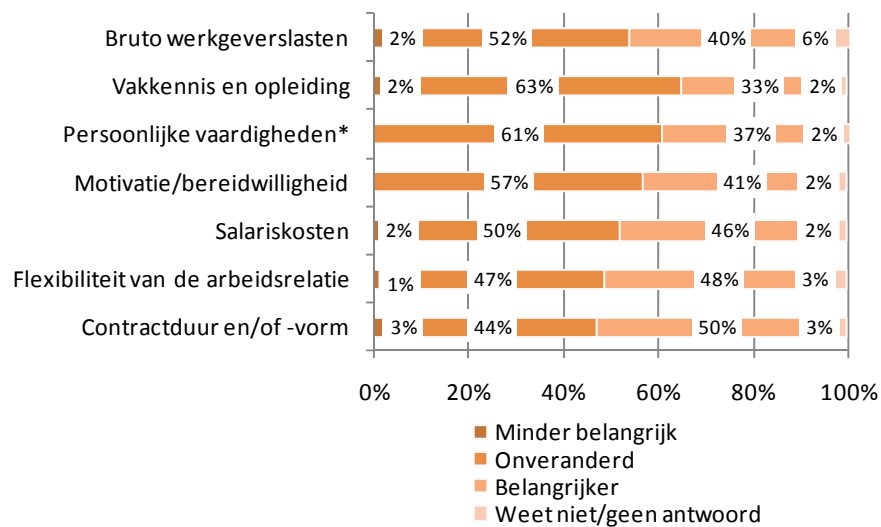


* Dit zijn bijvoorbeeld zelfstandigheid, representativiteit en sociabiliteit.

In de enquête is ook aan respondenten gevraagd naar het tweede en derde belangrijke criterium bij het aannemen van personeel; deze zijn niet weergegeven in figuur 4.6. 'Salariskosten' en 'flexibiliteit van de arbeidsrelatie' werden in die gevallen ook geregeld genoemd door respondenten.

Wat opvalt, is dat het criterium 'bruto werkgeverslasten waaronder de WW-premie' bij weinig werkgevers een rol speelt binnen hun aannamebeleid. Hoewel 'contractduur en/of -vorm', 'flexibiliteit van de arbeidsrelatie' en 'salariskosten' door weinig werkgevers als belangrijke criteria binnen hun aannamebeleid worden genoemd, is het belang van die criteria volgens ongeveer de helft van de respondenten de afgelopen vijf jaar wel groter geworden. Figuur 4.7 geeft een en ander weer.

Figuur 4.7 Kunt u aangeven of het belang van genoemde criteria binnen uw aannamebeleid de afgelopen vijf jaar is veranderd? (n=540)



* Dit zijn bijvoorbeeld zelfstandigheid, representativiteit en sociabiliteit.

In totaal noemt 31 procent van de respondenten als belangrijkste reden van de wijzigingen in het aannamebeleid dat de financiële risico's van lange contracten (1 jaar of langer) groter zijn geworden voor hun bedrijf. Daarnaast noemt dertig procent de huidige economische crisis als reden. Twintig procent van de respondenten geeft aan dat de werkzaamheden binnen hun bedrijf zijn veranderd, waardoor ook hun aannamebeleid is gewijzigd. In totaal geeft zes procent van de respondenten aan dat de hoogte van de WW-premie hiervoor heeft gezorgd. Tabel 4.1 geeft een en ander weer.

Tabel 4.1 Om welke reden is het belang van bepaalde criteria binnen uw aannamebeleid veranderd? (n=460, meer antwoorden mogelijk)

	Percentage belangrijkste reden
De financiële risico's van lange contracten (1 jaar of langer) zijn groter geworden voor ons bedrijf.	31%
De huidige economische crisis heeft hiervoor gezorgd.	30%
De werkzaamheden binnen ons bedrijf zijn veranderd, waardoor ook ons aannamebeleid is gewijzigd.	20%
De hoge WW-premie van korte contracten (< 1 jaar) heeft hiervoor gezorgd.	5%
De lage WW-premie van lange contracten (1 jaar of langer) heeft hiervoor gezorgd.	1%
Anders	8%
Weet niet/geen antwoord	5%

Nadere analyse

Uit een nadere analyse van de enquêteresultaten blijkt er een verschil te bestaan wat betreft het aannamebeleid tussen de vijf sectoren. Een aantal schildersbedrijven en agrarische bedrijven geeft aan dat de hoge WW-premie van korte contracten gezorgd heeft voor een gewijzigd belang van bepaalde criteria binnen hun aannamebeleid; werkgevers in de andere sectoren geven dit nauwelijks als reden aan. Schildersbedrijven geven relatief vaak aan dat 'bruto werkgeverlasten waaronder de WW-premie' binnen hun aannamebeleid belangrijker zijn geworden. Werkgevers binnen de schilderssector geven daarnaast ook relatief vaak aan dat grotere financiële risico's van lange contracten gezorgd hebben voor wijzigingen in hun aannamebeleid.

Tussen werkgevers die naar eigen zeggen wel of niet met seizoenswerkloosheid te maken hebben, bestaan ook verschillen met betrekking tot hun aannamebeleid. Werkgevers met seizoenswerkloosheid geven ten opzichte van werkgevers zonder seizoenswerkloosheid relatief vaak aan dat 'bruto-werkgeverlasten waaronder de WW-premie', 'contractduur en/of -vorm' en de 'flexibiliteit van de arbeidsrelatie' de afgelopen vijf jaar belangrijkere criteria zijn geworden.

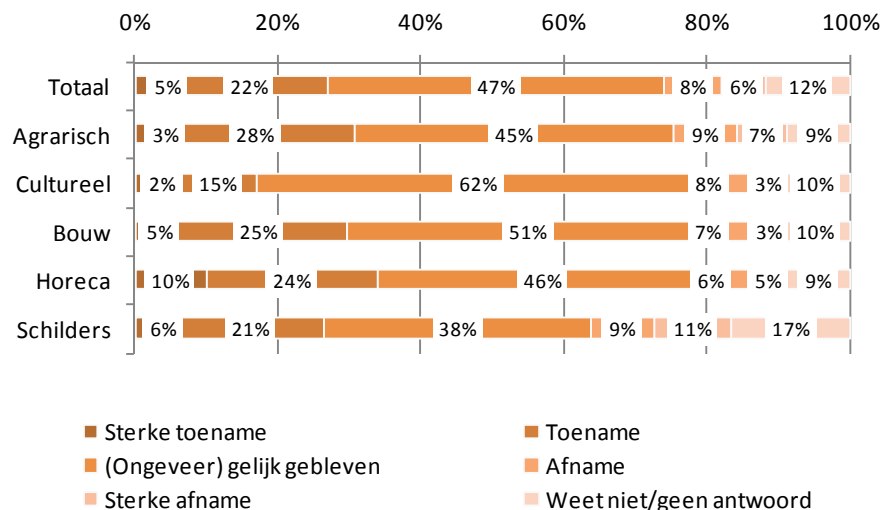
Ten derde bestaat er een verschil tussen de werkgevers die aangeven dat premiegroepensystematiek wel of geen gevolgen heeft gehad voor hun aannamebeleid. Van de werkgevers die aangeven dat de premiegroepensystematiek gevolgen heeft gehad voor hun aannamebeleid, geeft 65 procent aan dat de bruto werkgeverlasten waaronder de WW-premie een belangrijker criterium zijn geworden. Van de werkgevers die aangeven dat de premiegroepensystematiek geen gevolgen heeft gehad voor hun aannamebeleid, geeft 33 procent dit aan. Daarnaast geeft 69 procent van de werkgevers die aangeven dat de premiegroepensystematiek gevolgen heeft gehad voor hun aannamebeleid, aan dat de contractduur en/of -vorm een belangrijker criterium is geworden. Van de werkgevers die aangeven dat de premiegroepensystematiek geen gevolgen heeft gehad voor hun aannamebeleid, geeft 46 procent dit aan.

Tot slot bestaat er een verschil tussen kleinere werkgevers (5 tot 10 medewerkers) en grotere werkgevers (meer dan 50 medewerkers). Kleinere werkgevers geven ten opzichte van grotere werkgevers minder vaak (38%) aan dat de flexibiliteit van de arbeidsrelatie de afgelopen vijf jaar belangrijker is geworden. In totaal geeft 56 procent van de werkgevers met meer dan vijftig medewerkers dit aan; van de werkgevers met twintig tot en met vijftig medewerkers bedraagt dit percentage zo'n 53 procent.

4.6 Ontwikkeling contractduur

Uit de enquête blijkt dat circa 28 procent van de werkgevers aangeeft dat het aandeel korte contracten de afgelopen vijf jaar (sterk) is toegenomen. Veertien procent van de werkgevers geeft aan dat het aandeel korte contracten (sterk) is afgenomen. Werkgevers binnen de horecasector geven ten opzichte van werkgevers in de andere sectoren iets vaker aan dat het aandeel korte contracten (sterk) is toegenomen; in totaal geeft 34 procent van de horeca-werkgevers dit aan. Figuur 4.8 geeft dit weer.

Figuur 4.8 Hoe heeft het aandeel korte contracten (< 1 jaar) zich de afgelopen vijf jaar ontwikkeld ten opzichte van het totaal aantal medewerkers (incl. flexibele werknemers)? (n=540)



Zoals eerder naar voren kwam, geven schildersbedrijven ten opzichte van werkgevers in de andere sectoren het vaakst aan dat zij met seizoenswerkloosheid hebben te maken en bekend zijn met de premiegroepensystematiek. Dankzij de premiegroepensystematiek zou het aandeel korte contracten in deze sector dus moeten zijn gedaald. Hoewel negentien procent van de schildersbedrijven aangeeft dat het aandeel korte contracten inderdaad (sterk) gedaald is, geven nog meer schilders (27%) aan dat het aandeel korte contracten juist (sterk) is gestegen. In de agrarische sector geven ook meer werkgevers aan dat het aandeel korte contracten (sterk) is toegenomen (30%) dan (sterk) is gedaald (16%). Dit geldt overigens ook voor de andere drie sectoren. De stijging van het aandeel korte contracten binnen de sectoren gaat in tegen het beoogde effect van de premiegroepensystematiek.

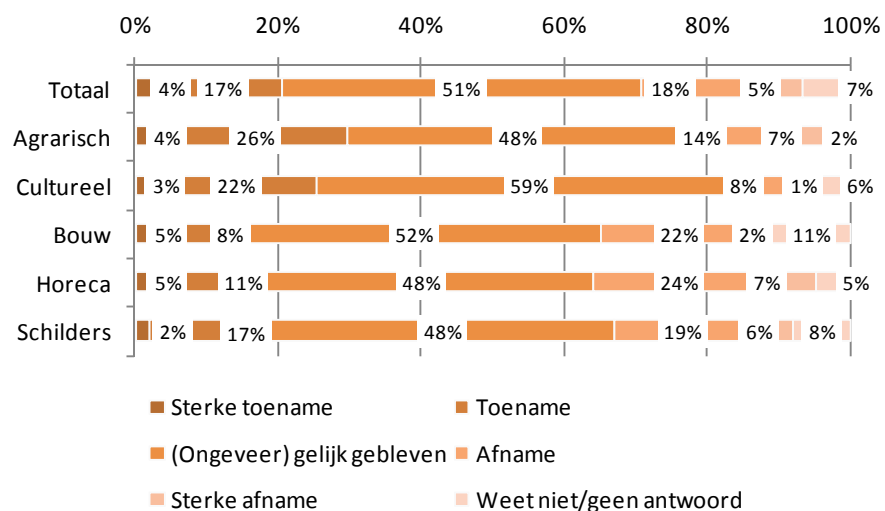
In totaal geeft 53 procent van de werkgevers de onzekerheid als gevolg van de huidige economische crisis als reden voor de (sterke) toename van de korte contracten. Daarnaast geeft vijftig procent van de respondenten aan dat

de financiële risico's van lange contracten over het algemeen groter zijn geworden voor hun bedrijf.

Van de werkgevers die te maken hebben met seizoenswerkloosheid en aangeven dat het aandeel korte contracten is toegenomen, noemt 62 procent als reden dat de financiële risico's van lange contracten over het algemeen groter zijn geworden voor het bedrijf. Van de werkgevers die nooit te maken hebben gehad met seizoenswerkloosheid, geeft 38 procent deze reden aan. Ten opzichte van werkgevers in de andere sectoren geven veel schilders (63%) als reden voor de (sterke) toename van het aandeel korte contracten dat de financiële risico's van lange contracten over het algemeen groter zijn geworden voor hun bedrijf.

Uit de enquête komt naar voren dat 22 procent van de respondenten aangeeft dat het aandeel lange contracten binnen hun bedrijf de afgelopen vijf jaar (sterk) is afgenomen. Ongeveer eenzelfde aandeel respondenten geeft aan dat het aandeel lange contracten (sterk) binnen hun bedrijf is toegenomen. Agrarische werkgevers geven ten opzichte van werkgevers in de andere sectoren vaker aan dat het aandeel lange contracten is toegenomen; in totaal geeft dertig procent van de agrarische werkgevers dit aan. Figuur 4.9 geeft dit weer.

Figuur 4.9 Hoe heeft het aandeel lange contracten (1 jaar of langer) zich de afgelopen vijf jaar ontwikkeld ten opzichte van het totaal aantal medewerkers (incl. flexibele werknemers)? (n=540)



51 procent van de respondenten die aangeven dat het aandeel lange contracten is toegenomen, geeft hiervoor als reden dat zij de afgelopen vijf jaar veel goed personeel in dienst heeft gekregen dat zij liever een lang contract aanbodt. In totaal geeft 22 procent van de werkgevers als reden aan

dat de WW-premie voor lange contracten lager is dan de premie voor korte contracten.

Nadere analyse

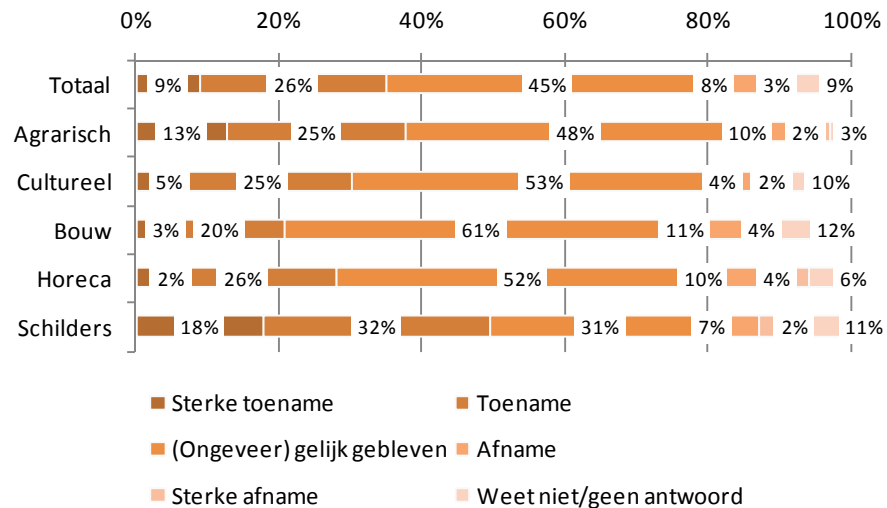
Grotere werkgevers (50 medewerkers of meer) geven ten opzichte van minder grote werkgevers vaker aan dat het aandeel lange contracten de afgelopen vijf jaar (sterk) is toegenomen; in totaal geeft circa 28 procent dit aan. Van de werkgevers met vijf tot tien medewerkers geeft elf procent dit aan; ook werkgevers met tien tot twintig medewerkers geven minder vaak (17%) aan dat het aandeel lange contracten de afgelopen vijf jaar (sterk) is toegenomen. Ook blijkt dat 32 procent van de werkgevers die te maken hebben met seizoenswerkloosheid, aangeeft dat het aandeel lange contracten (sterk) is afgenomen. Van de werkgevers die nooit te maken hebben gehad met seizoenswerkloosheid, geeft achttien procent dit aan.

4.7 Inzet van flexibele arbeidskrachten

In het onderzoek is ook gekeken naar het aandeel flexibele medewerkers binnen hun bedrijf; hieronder vallen uitzendkrachten, scholieren, studenten, en zzp'ers en freelancers die op opdrachtbasis werken. Door gebruik te maken van flexibele medewerkers kunnen werkgevers ervoor kiezen om de gevolgen van de premiegroepensystematiek te voorkomen. Voor de inzet van uitzendkrachten of zzp'ers die een aantal maanden bij een bedrijf werken, hoeft een werkgever namelijk geen hoge WW-premie te betalen. Daarmee kan de inzet van flexibele werknemers als een alternatief voor werkgevers dienen.

Uit de enquête komt naar voren dat 35 procent van de werkgevers aangeeft dat het aandeel flexibele werknemers de afgelopen vijf jaar (sterk) is toegenomen. Ongeveer 45 procent geeft aan dat dit aandeel (ongeveer) gelijk is gebleven. Figuur 4.10 geeft een en ander weer. Uit de enquête blijkt daarnaast dat met name veel werkgevers in de schilderssector (50%) aangeven dat het aandeel flexibele medewerkers in hun bedrijf (sterk) is toegenomen.

Figuur 4.10 Hoe heeft het aandeel flexibele medewerkers zich de afgelopen vijf jaar ontwikkeld ten opzichte van het totaal aantal medewerkers (incl. flexibele werknemers)? (n=540)



Nadere analyse

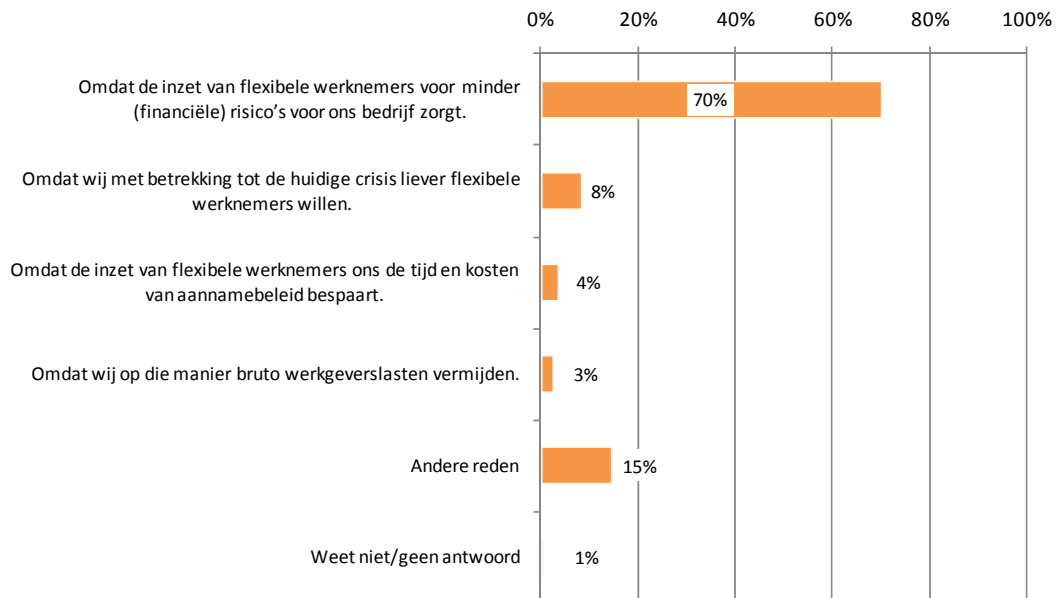
Uit de nadere analyse van de enquêteresultaten blijkt dat grote werkgevers (vijftig medewerkers of meer) ten opzichte van minder grote werkgevers vaker aangeven dat het aandeel flexibele werknemers de afgelopen vijf jaar (sterk) is toegenomen; in totaal geeft circa 42 procent dit aan. Ook veel grotere werkgevers met twintig tot en met vijftig medewerkers geven dit aan (41%). Van de werkgevers met vijf tot tien medewerkers geeft 26 procent dit aan; ook werkgevers met tien tot twintig medewerkers geven minder vaak (30%) aan dat het aandeel flexibele werknemers de afgelopen vijf jaar (sterk) is toegenomen.

Daarnaast blijkt wat betreft de ontwikkeling van het aandeel flexibele werknemers een groot verschil te bestaan tussen werkgevers die wel en niet met seizoenswerkloosheid te maken hebben. Volgens 57 procent van de werkgevers die te maken hebben met seizoenswerkloosheid, is het aandeel flexibele medewerkers binnen hun bedrijf de afgelopen vijf jaar (sterk) toegenomen. Van de werkgevers die nooit te maken hebben gehad met seizoenswerkloosheid, geeft 28 procent dit aan.

Redenen van toename flexibele werknemers

Het merendeel van de respondenten dat heeft te maken met een stijgend aandeel flexibele werknemers, geeft als belangrijkste reden hiervoor dat de inzet van flexibele werknemers voor minder (financiële) risico's voor hun bedrijf zorgt (70%). Van de werkgevers in de schilderssector geeft zelfs 81 procent dit aan. Figuur 4.11 geeft een en ander weer.

Figuur 4.11 Achtergrond (sterke) toename flexibele werknemers (n=190, meer antwoorden mogelijk)



In de enquête is ook gevraagd naar de tweede reden achter de (sterke) toename van het aandeel flexibele werknemers. Een aantal werkgevers geeft aan dat zij op die manier de bruto werkgeverslasten laag houdt (18% bij n=143) en omdat dit hun de tijd en kosten van aannamebeleid bespaart (17% bij n=143).

Ook is in de enquête aan respondenten gevraagd of de WW-premie van arbeidscontracten een rol heeft gespeeld bij de hogere inzet van flexibele werknemers. In totaal geeft 22 procent van de werkgevers (bij n=41) aan dat de WW-premie van arbeidscontracten een belangrijke rol heeft gespeeld; 27 procent geeft aan dat dit in zekere mate een rol heeft gespeeld.

Interviews werkgevers

Uit de interviews met werkgevers is het algemene beeld te schetsen dat sprake is van een (lichte) flexibiliseringstendens binnen hun bedrijf. Sommige werkgevers zijn de afgelopen jaren meer gebruik gaan maken van uitzendkrachten, andere werkgevers zijn juist meer gebruik gaan maken van zzp'ers of payrollondernemingen. De keuze voor het type flexibele werknemer is gekoppeld aan de werkzaamheden binnen het bedrijf. Sommige werkgevers geven aan dat de flexibilisering van arbeidscontracten vooral de afgelopen jaren is ingezet, andere werkgevers geven aan dat deze ontwikkeling al een kleine tien jaar geleden is begonnen.

Flexibilisering volgens uitzendondernemingen

Aan een aantal uitzendondernemingen dat zich specifiek richt op één van de sectoren waarvoor de premiegroepensystematiek geldt, is gevraagd naar de ontwikkeling van het aantal uitzendkrachten in die sectoren.

AB Oost is een organisatie die onder meer uitzendkrachten aan werkgevers in de agrarische sector aanbiedt in de provincies Drenthe, Overijssel en Gelderland. In de periode van 2004 tot en met 2009 is het aantal uitzendkrachten dat via hen aan de slag is gegaan bij agrarische bedrijven sterk toegenomen. In 2004 zijn in totaal 431 uitzendkrachten (in fte) ingezet binnen de agrarische sector, in 2009 lag dat aantal op 1015 uitzendkrachten (in fte). AB Oost noemt als reden voor de hogere inzet van uitzendkrachten dat werkgevers op deze manier geen administratieve lasten van personeelsbeleid ervaren; ook hebben zij van werkgevers gehoord dat deze hierdoor niet de hoge WW-premie van korte contracten hoeven te betalen.

Randstad Bouw geeft aan dat er binnen de bouw sinds 2003 een flexibiliseringstendens waarneembaar is. Het aantal uitzendkrachten binnen deze sector is toegenomen, maar het aantal zzp'ers en gedetacheerden binnen deze sector is nog veel sterker gegroeid. Randstad Bouw schat in dat het aantal uitzendkrachten binnen de bouw de afgelopen tien jaar is verdubbeld. Het aantal zzp'ers is in diezelfde periode vijf tot tien keer zo groot geworden. De prijsflexibiliteit van zzp'ers wordt als belangrijk ervaren door werkgevers.

DOP is een uitzendonderneming die zich richt op de sector van culturele instellingen, meer specifiek op theatertechnische onderdelen (van het draaien van een theaterproductie tot het plaatsen van stoelen in een zaal).

Uitzendkrachten worden met name ingezet op korte projecten. DOP neemt sinds anderhalf jaar een dalende inzet van het aantal uitzendkrachten waar. Dit heeft te maken met het gegeven dat medewerkers die vast in dienst zijn bij bedrijven worden bijgeschoold op het technische vlakken.

Binnen de schilderssector heeft er volgens uitzendonderneming OPstap sinds 2009 een sterke daling van het aantal uitzendkrachten plaatsgevonden. Momenteel is weer een stijging waar te nemen. Ondanks de gevolgen van de crisis, bestaat er over het algemeen een flexibiliseringstendens binnen de schilderssector. Een belangrijke reden is dat hierdoor de (financiële) risico's van werknemers met een kort of lang arbeidscontract verschuiven naar een andere partij. Ook voorkomen werkgevers op deze manier de administratieve lasten van het personeelsbeleid. Wat de inzet van zzp'ers of freelancers betreft, hebben werkgevers overigens wel te maken met een Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) van die werknemers, wat ook leidt tot administratieve lasten. De premiegroepensystematiek heeft er volgens OPstap toe geleid dat de sector eerder geneigd is om uitzendkrachten in te zetten; sommige werkgevers zijn door de premiegroepensystematiek ook meer lange contracten gaan aanbieden. Doordat het verschil tussen de WW-premie van

korte en lange contracten *momenteel* minder groot is, bestaat er een minder grote prikkel om uitzendkrachten in te zetten.

Box 4.4 Flexibilisering volgens de brancheorganisatie

Bouwend Nederland

Volgens Bouwend Nederland is de inzet van het aantal uitzendkrachten binnen de bouw ongeveer hetzelfde gebleven. De sectororganisatie geeft aan dat uitzendkrachten niet goed bij de bouw passen. Bouwbedrijven maken liever gebruik van vakbekwame zzp'ers aan wie zij werkzaamheden uitbesteden, dan dat zij daarvoor uitzendkrachten inlenen die over het algemeen onvoldoende gekwalificeerd zijn. In het geval van ongeschoolde arbeid worden wel uitzendkrachten ingezet. Wat betreft de inzet van scholieren en/of studenten is de afgelopen tien tot vijftien jaar een steeds verdere afname waar te nemen; dit heeft met name te maken met het imago van de bouw onder jongeren.

Federatie van werkgeversverenigingen in de Cultuur

Binnen de culturele sector wordt door FC genoemd dat er sprake is van een lichte groei van het aantal werknemers dat via een payrollonderneming werkt. Dat heeft ermee te maken dat dit werkgevers de tijd en moeite (administratieve lasten) bespaart die gepaard gaan met het personeelsbeleid. Daarnaast is er de laatste jaren een trend waar te nemen dat er meer zzp'ers actief zijn binnen de sector (musici, acteurs).

FOSAG

Volgens FOSAG heeft er sinds het begin van de jaren negentig een sterke groei van het aantal zzp'ers binnen de schilderssector plaatsgevonden. Uit onderzoek van RegioPlan (2008) kwam naar voren dat het aantal zelfstandigen dat actief is in de schilderssector, is gestegen van 1.055 zelfstandigen in 1997 tot 7.953 in 2007. De sectororganisatie heeft daarnaast het idee dat het aantal uitzendkrachten de afgelopen jaren is toegenomen; die toename heeft ermee te maken dat de inzet van flexibele werknemers voor minder (financiële) risico's voor werkgevers zorgt.

Koninklijke Horeca Nederland

Koninklijke Horeca Nederland geeft aan dat werkgevers binnen de horecasector de afgelopen vijf jaar steeds vaker gebruik hebben gemaakt van uitzendbureaus en payrolling.

LTO Nederland

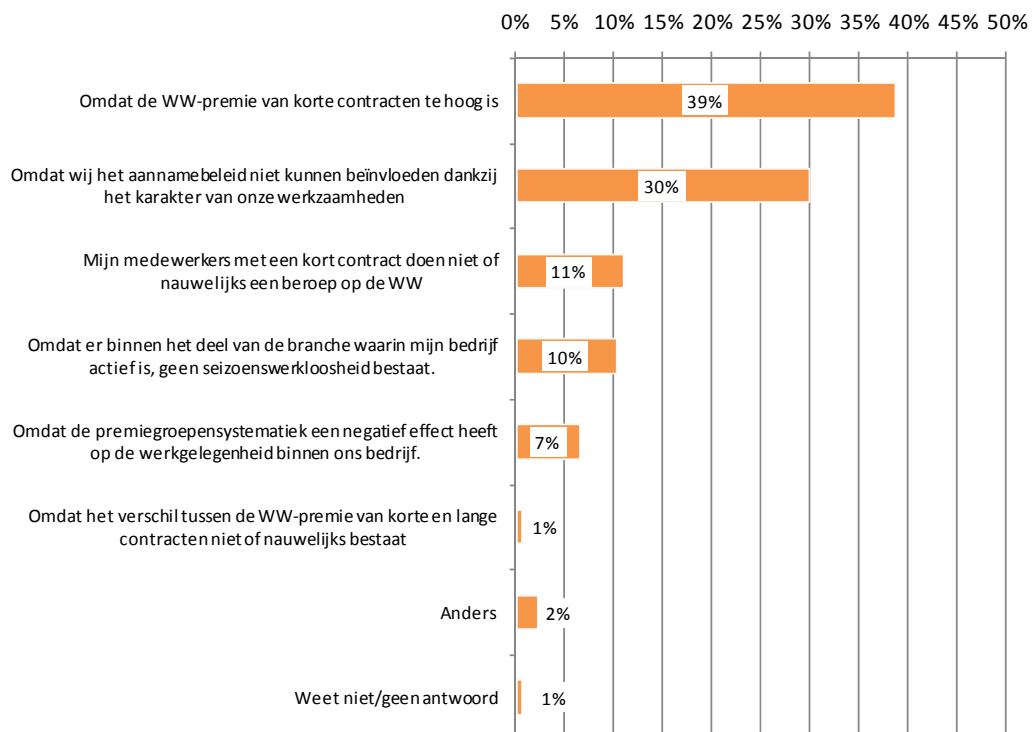
Uit de interviews met de brancheorganisaties bleek dat binnen bepaalde sectoren al heel wat jaren sprake is van een flexibiliseringstendens. Zo geeft LTO Nederland aan dat werkgevers de afgelopen vijftien jaar steeds meer gebruik zijn gaan maken van uitzendkrachten, zzp'ers en werknemers via payrollondernemingen. De reden daarvan is volgens die brancheorganisatie dat flexibele werknemers voor minder risico's voor werkgevers zorgen en bovendien (een deel van) de administratieve lasten van het personeelsbeleid bij een externe partij legt. Wat de inzet van zzp'ers of freelancers betreft, hebben werkgevers overigens wel te maken met een Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) van die werknemers, wat ook leidt tot administratieve lasten. LTO Nederland geeft daarnaast aan dat de huidige economische crisis deze flexibiliseringstendens verder heeft versterkt. Met name in de tuinbouwsector is het aandeel uitzendkrachten bijzonder hoog, namelijk 35-40 procent van het totale aantal werknemers in die sector.

4.8 Werkgeversoordeel over premiegroepen

In de enquête onder werkgevers is gevraagd naar hun mening over de premiegroepensystematiek binnen de WW. Bijna de helft van de werkgevers (47%, bij n=540) heeft een neutrale houding ten aanzien van de systematiek. Dat is begrijpelijk omdat een groot aantal respondenten aangaf niet of niet goed bekend te zijn met de premiegroepensystematiek. Een kwart van de werkgevers geeft aan dat zij (zeer) negatief is over de premiegroepensystematiek, bijna tien procent van de respondenten is (zeer) positief over de premiegroepensystematiek. Deze verhouding is voor iedere sector ongeveer hetzelfde.

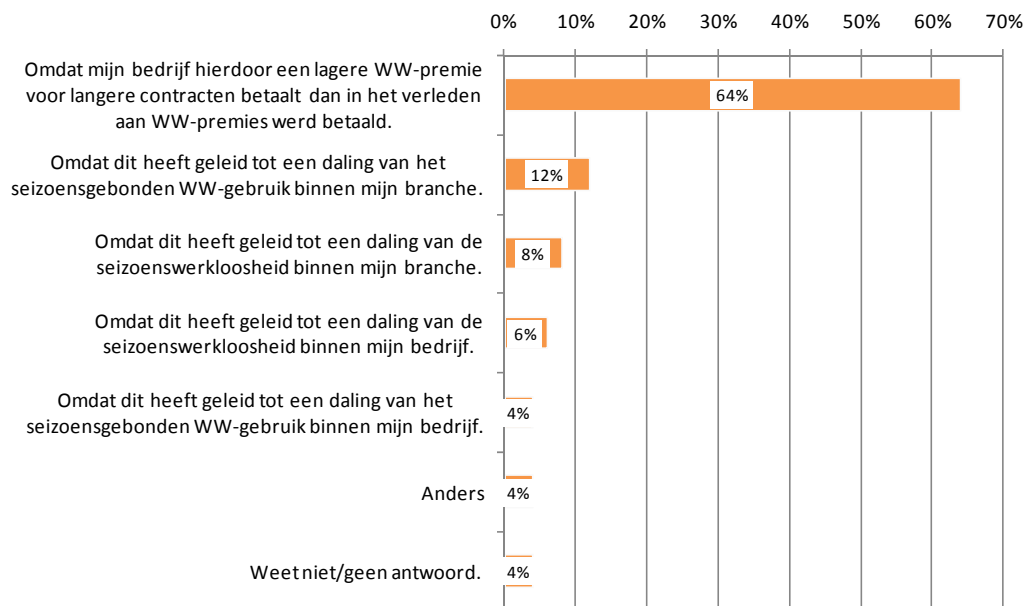
Van de respondenten die (zeer) negatief zijn, heeft 39 procent van die groep ermee te maken dat de WW-premie van korte contracten te hoog is. Een andere reden, genoemd door dertig procent van de respondenten, is dat zij hun aannamebeleid niet kunnen beïnvloeden op korte termijn vanwege het karakter van de werkzaamheden binnen hun bedrijf. Daarnaast geeft elf procent aan dat hun medewerkers met een kort contract niet of nauwelijks een beroep doen op de WW. Figuur 4.12 geeft een en ander weer.

Figuur 4.12 Waarom bent u (zeer) negatief over de premiegroepensystematiek binnen de WW? (n=137)



Een aantal werkgevers is positief over de premiegroepensystematiek. De belangrijkste reden hiervoor is volgens veel respondenten (64%) dat hun bedrijf daardoor een lagere WW-premie voor langere contracten betaalt dan in het verleden aan WW-premies werd betaald. Figuur 4.13 geeft een en ander weer.

Figuur 4.13 Waarom bent u (zeer) positief over de premiegroepensystematiek binnen de WW? (n=52)



4.9 Belangrijkste bevindingen

Seizoenswerkloosheid

Het doel van de premiegroepen is cyclische werkloosheid en seizoenswerkloosheid terug te dringen en daarmee het seizoensgebonden gebruik van de WW tegen te gaan. De bestaande premiegroepen in de sectorfondsen werden hiermee geüniformeerd en tevens bood het een alternatief voor de uitvoeringstechnisch complexe Regeling cyclische werkloosheid. De verwachting was dat de kosten van werkloosheid op deze manier zouden verminderen en meer zekerheid zou ontstaan voor de betreffende werknemers. Om effectief te kunnen zijn, werkt het bevorderend wanneer werkgevers het probleem van seizoenswerkloosheid ook (h)erkennen. De meeste werkgevers binnen de vijf sectoren geven in de enquête en de interviews echter aan dat hun bedrijf niet met seizoenswerkloosheid te maken heeft. Schildersbedrijven en agrarische bedrijven hebben ten opzichte van de andere sectoren het vaakst te maken met seizoenswerkloosheid.

Bekendheid met premiegroepensystematiek

Om effectief te kunnen zijn, moet de premiegroepensystematiek in de WW op de eerste plaats bekend zijn onder werkgevers. In totaal geeft meer dan de helft van de werkgevers aan niet of niet goed bekend te zijn met de premiegroepensystematiek. Schildersbedrijven en agrarische bedrijven zijn relatief het best bekend zijn met de systematiek.

Uit de enquête bleek ook dat grotere werkgevers beter bekend zijn met de premiegroepensystematiek dan kleinere werkgevers. Ook werkgevers die volgens eigen zeggen met seizoenswerkloosheid hebben te maken, zijn beter bekend met de systematiek ten opzichte van die werkgevers die hier niet mee te maken hebben.

Aannamebeleid

De premiegroepensystematiek binnen de WW beoogt een gedragsverandering bij werkgevers teweeg te brengen bij het aannemen van personeel en het type contracten dat zij aanbieden. De meeste werkgevers geven echter aan dat de systematiek geen enkel effect heeft gehad op hun aannamebeleid. Schildersbedrijven en agrarische bedrijven geven het vaakst aan dat de systematiek gevolgen heeft gehad voor hun aannamebeleid (circa een derde van de werkgevers in die sectoren).

Ook blijkt uit de enquête dat werkgevers die naar eigen zeggen met seizoenswerkloosheid hebben te maken, vaker aangeven dat de systematiek een effect heeft gehad op hun aannamebeleid ten opzichte van die werkgevers die hier niet mee te maken hebben.

Lange contracten

Het beoogde resultaat van de premiegroepensystematiek is een verschuiving van kortdurende naar langdurige contracten. Uit de enquête onder werkgevers binnen de vijf sectoren blijkt geen duidelijke toename van het aandeel lange contracten ten opzichte van het aandeel korte contracten binnen bedrijven. Agrarische werkgevers geven ten opzichte van werkgevers in de andere sectoren vaker aan dat het aandeel lange contracten is toegenomen. Werkgevers binnen de horecasector geven juist iets vaker aan dat het aandeel korte contracten is toegenomen. Uit de enquête blijkt ook dat grotere werkgevers vaker dan kleinere werkgevers aangeven dat het aandeel lange contracten is toegenomen. Werkgevers die naar eigen zeggen *niet* met seizoenswerkloosheid te maken hebben, geven vaker aan dat het aandeel lange contracten is toegenomen ten opzichte van werkgevers die hier wel mee te maken hebben.

Flexibilisering

De afgelopen vijf jaar heeft er binnen de meeste sectoren een flexibiliseringstendens plaatsgevonden. Dit betekent dat werkgevers meer uitzendkrachten, scholieren/studenten, zzp'ers en/of freelancers zijn gaan inzetten. Meer dan een derde van de werkgevers geeft aan dat het aandeel flexibele werknemers

de afgelopen vijf jaar (sterk) is toegenomen. Met name werkgevers in de schilderssector geven dit vaak aan.

Terwijl grotere werkgevers, zoals hierboven aangegeven, de afgelopen vijf jaar te maken hadden met een hoger aandeel lange contracten, zijn zij ten opzichte van kleinere werkgevers ook meer gebruik gaan maken van flexibele arbeidskrachten. Werkgevers die naar eigen zeggen met seizoenswerkloosheid hebben te maken, zijn meer flexibele werknemers gaan inzetten ten opzichte van werknemers die daar niet mee te maken hebben. Uit de interviews blijkt overigens dat een flexibiliseringstendens zich in een aantal sectoren (agrarische sector en bouwsector) al vóór 2006 heeft ingezet.

5 BEANTWOORDING ONDERZOEKSVRAGEN/CONCLUSIES

5.1 Beantwoording van onderzoeksvragen

Deze evaluatie van de premiegroepensystematiek binnen de WW heeft als doel een (causaal) verband te leggen tussen de premiegroepensystematiek en seizoenswerkloosheid die leidt tot een beroep op de WW. De centrale onderzoeksvraag luidt of de cyclische werkloosheid en seizoenswerkloosheid, uitgedrukt in het aantal WW uitkeringen, is gedaald als gevolg van de invoering van de premiegroepen per 1 januari 2006. Om de vraag te beantwoorden, is in deze evaluatie een antwoord geboden op onderstaande deelvragen.

1. *Wat is de volumeontwikkeling op sectorniveau van WW-uitkeringen (instroom/uitstroom/bestand) binnen de vijf sectoren met premiegroepen in de periode 2006-2009 ten opzichte van de periode hiervoor en eventueel ten opzichte van andere sectoren?*

Uit de analyse komt naar voren dat er binnen vier van de vijf sectoren sprake is van een duidelijk seizoenspatroon in de WW. De agrarische sector, bouwsector, horecasector en schilderssector kennen elk seizoensgebonden pieken en dalen wat betreft de WW-instroom. Alleen de sector van culturele instellingen kent nauwelijks een seizoensgebonden WW- instroom. Wel wordt in deze sector relatief veel gebruikgemaakt van kortdurende contracten.

Binnen de *agrarische sector* is na 2006, het jaar dat de premiegroepen-systematiek is ingevoerd, een daling van de WW-instroom waarneembaar. De seizoensgebonden instroompieken zijn sindsdien iets minder sterk geworden. Het WW-volume binnen deze sector kent ook een seizoenspatroon. Sinds 2002 stijgt het aantal lopende WW-uitkeringen. Vanaf eind 2005 is sprake van een dalende trend tot het derde kwartaal van 2007, waarna het WW-volume sterk toeneemt.

Binnen de *bouwsector* is de WW-instroom al sinds 2002 gedaald; vanaf 2007 is de seizoensgebonden WW-instroom in die sector weer toegenomen. Het WW-volume kent ook een seizoensmatig patroon. Wat betreft het WW-volume is vanaf eind 2003 sprake van een dalende trend tot het derde kwartaal van 2007. Hierna is het WW-volume sterk toegenomen.

De *sector van culturele instellingen* onderscheidt zich van de andere vier sectoren, omdat er nauwelijks sprake is van een seizoensgebonden WW-instroom. Vanaf 2005 tot en met het derde kwartaal van 2007 schommelde de instroom in de WW ongeveer rond hetzelfde niveau. Het totale WW-volume is sinds medio 2007 sterk toegenomen.

Binnen de *horecasector* is sinds eind 2004 sprake van een lichte daling van de WW-instroom. In deze sector vinden de instroompieken met name in het derde en vierde kwartaal van het jaar plaats. Het WW-volume kent tot medio 2007 een seizoenspatroon; daarna is het aantal lopende uitkeringen sterk toegenomen.

Ten opzichte van de andere sectoren kent de *schilderssector* de sterkste seizoensgebonden WW-instroom. De instroom in de WW is binnen deze sector al sinds 2003 gedaald; ook zijn de seizoensgebonden instroompieken minder sterk geworden. Het WW-volume binnen de schilderssector heeft een seizoenspatroon en kent ongeveer dezelfde ontwikkeling als de WW-instroom; het WW-volume is vanaf eind 2007 steeds verder toegenomen.

Binnen de *controlegroep* is net als binnen de vier sectoren een seizoensgebonden instroom in de WW waarneembaar. De WW-instroom binnen de controlegroep is sinds 2005 gedaald, maar stijgt sinds het tweede kwartaal van 2008 weer. Het WW-volume binnen de controlegroep kent eenzelfde ontwikkeling.

In de verklarende kwantitatieve analyse is gekeken of de premiegroepensystematiek gevolgen heeft gehad voor de sectoren waarvoor de systematiek geldt. Hieruit komt naar voren dat het beoogde effect van de premiegroepensystematiek, een daling van het seizoensgerelateerde beroep op de WW, merkbaar is binnen de bouwsector. In deze sector is de ontwikkeling in de WW-instroom sinds de invoering van de premiegroepensystematiek namelijk significant gematigder dan in de controlegroep. Het effect van de premiegroepensystematiek binnen de bouwsector beperkt zich tot de jaren 2006 en 2007. Dit komt doordat in 2008 en 2009 geen verschil bestond tussen de WW-premies van korte en lange contracten.

Voor de horecasector en de sector van culturele instellingen is dit effect niet waarneembaar. In de agrarische sector en de schilderssector was al vóór 2006 sprake van een vorm van premiedifferentiatie, waardoor op basis van de verklarende analyse niet kan worden vastgesteld of er een causaal verband bestaat tussen de premiegroepensystematiek en de WW-instroom.

2. *Is er op sectorniveau sprake van een verandering in de duur van de WW-uitkering binnen de vijf sectoren met premiegroepen in de periode 2006-2009 ten opzichte van de periode hiervoor en eventueel ten opzichte van andere sectoren?*

Uit de kwantitatieve analyse blijkt dat in alle sectoren is waar te nemen dat vóór de invoering van de premiegroepensystematiek circa tachtig tot negentig procent van de WW'ers binnen een jaar na instroom weer is uitgestroomd. De duur van WW-uitkeringen is na invoering van de premiegroepensystematiek langer geworden; dit hangt samen met een kleinere cumulatieve kans op

uitstroom uit de WW. Dit geldt sterker voor de sectoren waarvoor de premiegroepensystematiek geldt dan in de controlegroep en de uitzendsector.

3. *Is er op sectorniveau sprake van een verandering in (de omvang van) het seizoenspatroon in de WW-volumeontwikkeling binnen de vijf sectoren met premiegroepen in de periode 2006-2009 ten opzichte van de periode hiervoor?*

Uit de analyse blijkt dat er in de meeste sectoren waarvoor de premiegroepensystematiek geldt, sprake is van een duidelijke verandering wat betreft de ontwikkeling van de WW-instroom. Zo zijn de WW-instroompieken in de agrarische sector, schilderssector, bouwsector en de horecasector de afgelopen jaren minder sterk geworden. Wat betreft de spreiding van de WW-instroom is sinds 2003 geen sprake van een opmerkelijke verandering; alleen in de agrarische sector is een toename van het verschil van de maandelijkse WW-instroom waarneembaar (gemiddelde 2003 tot en met 2005 ten opzichte van 2006 tot en met 2008).

4. *Is er sprake van een verandering in de verhouding korte/lange contracten (met name toename van contracten met een duur van meer dan een jaar) binnen de vijf sectoren met premiegroepen in de periode 2006-2009, ten opzichte van de periode hiervoor en eventueel ten opzichte van andere sectoren?*

Uit de kwantitatieve analyse komt naar voren dat de baanduur in alle sectoren is toegenomen sinds de invoering van de premiegroepensystematiek. Dit geldt met name voor de horecasector, de sector van culturele instellingen en de uitzendsector. Of het jaar 2006 hierbij een omslagpunt vormt of dat al eerder sprake was van een toename van de baanduur, kan niet worden vastgesteld. Daarnaast betekent een langere baanduur niet per se dat meer gebruik gemaakt is van langdurende contracten. De mogelijkheid bestaat ook dat de langere baanbuur het gevolg is van meerdere opeenvolgende korte contracten.

Uit de enquête onder werkgevers evenals de interviews met werkgevers binnen de vijf sectoren blijkt geen duidelijke toename van het aandeel lange contracten ten opzichte van het aandeel korte contracten binnen bedrijven. Agrarische werkgevers geven relatief vaak aan dat het aandeel lange contracten de afgelopen vijf jaar is toegenomen. In de agrarische sector was wel al vóór 2006 sprake van een vorm van premiedifferentiatie, waardoor het onzeker is of deze ontwikkeling daadwerkelijk het gevolg is van de premiegroepensystematiek. Mogelijk hebben deze werkgevers geen duidelijk verschil gemerkt op het moment dat de premiegroepensystematiek in 2006 werd ingevoerd. Werkgevers binnen de horecasector geven juist iets vaker aan dat het aandeel korte contracten is toegenomen.

Wat daarnaast opvalt, is dat grotere werkgevers vaker dan kleinere werkgevers aangeven dat het aandeel lange contracten is toegenomen. Werkgevers die naar eigen zeggen met seizoenswerkloosheid te maken hebben, geven juist vaker aan dat het aandeel lange contracten is *afgenomen* ten opzichte van werkgevers die hier niet mee te maken hebben.

5. *Wordt er meer gebruikgemaakt van uitzendkrachten ten opzichte van arbeid vanuit een dienstverband binnen de vijf sectoren met premiegroepen in de periode 2006-2009, ten opzichte van de periode hiervoor en eventueel ten opzichte van andere sectoren?*

Uit de beschrijvende kwantitatieve analyse blijkt dat de werkgelegenheid in de gehele uitzendsector in Nederland al sinds 2004 is toegenomen. Uit de verklarende analyse kan geen causaal verband worden afgeleid tussen de invoering van de premiegroepensystematiek en de WW-instroom vanuit de uitzendsector.

Daarnaast blijkt uit de enquête onder werkgevers dat het aandeel flexibele werknemers (uitzendkrachten, zzp'ers, freelancers, scholieren en/of studenten) volgens meer dan een derde van de respondenten de afgelopen vijf jaar (sterk) is toegenomen. Met name werkgevers in de schilderssector geven dit vaak aan.

Uit de interviews komt naar voren dat specifiek binnen de agrarische sector en bouwsector al jaren, voor de invoering van de premiegroepensystematiek, sprake is van een flexibiliseringstendens. In de agrarische sector gaat het om een toename van het aantal uitzendkrachten. In de bouwsector gaat het niet alleen om een toename van het aantal uitzendkrachten, maar ook om een sterke toename van het aantal zzp'ers en gedetacheerden.

In de enquête gaf 35 procent van de werkgevers aan dat zij *als gevolg van de premiegroepensystematiek* meer gebruik is gaan maken van flexibele werknemers. Deze resultaten zijn dankzij het relatief lage aantal respondenten dat deze vraag heeft beantwoord, slechts indicatief.

6. *Wordt er meer gebruikgemaakt van scholieren/studenten (eerste 8 weken lage premiegroep) ten opzichte van arbeid vanuit een dienstverband binnen de vijf sectoren met premiegroepen in de periode 2006-2009 ten opzichte van de periode hiervoor en eventueel ten opzichte van andere sectoren?*

Uit de interviews met werkgevers is een gevarieerd beeld ontstaan. Ongeacht de sector, hebben sommige werkgevers meer gebruikgemaakt van scholieren en studenten en sommige werkgevers juist minder. In de enquête is ervoor gekozen om de focus te leggen op de inzet van flexibele werknemers in het

algemeen en niet specifiek op de inzet van scholieren en studenten (zie beantwoording onderzoeksvraag 5).

7. *Wat is de werkgelegenheidsontwikkeling geweest binnen de vijf sectoren met premiegroepen in de periode 2006-2009 ten opzichte van de periode hiervoor?*

Uit de beschrijvende kwantitatieve analyse komt naar voren dat de werkgelegenheid in alle sectoren, met uitzondering van de uitzendsector, is gedaald tussen 2005 en 2006. Wat betreft de werkgelegenheidsontwikkeling vormt het jaar 2006 geen duidelijk omslagpunt. In de agrarische sector en bouwsector is een sterke daling van de werkgelegenheid waarneembaar. Vanaf 2006 is de werkgelegenheid in de meeste sectoren weer gegroeid. Tot 2007 is in de schilderssector en sector van culturele instellingen nog sprake van een lichte daling van het aantal banen.

De ontwikkeling van het aantal banen in de vijf sectoren is echter niet goed interpreteerbaar. Dat heeft te maken met het gegeven dat het CBS in 2006 is overgegaan naar een nieuwe bron van dataverzameling, waardoor de werkgelegenheid in de jaren tot en met 2005 in deze sectoren onvergelijkbaar is met de jaren vanaf 2006.

8. *Zijn werkgevers binnen de vijf sectoren bekend met de systematiek van de premiegroepen?*

Om effectief te kunnen zijn, moet de premiegroepensystematiek in de WW bekend zijn onder werkgevers. In totaal geeft meer dan de helft van de werkgevers in de enquête aan niet of niet goed bekend te zijn met de premiegroepensystematiek. Schildersbedrijven en agrarische bedrijven zijn relatief het best bekend met de systematiek; dat heeft er naar verwachting mee te maken dat in deze sectoren al vóór 2006 sprake was van een vorm van premiedifferentiatie.

Uit de enquête bleken werkgevers die naar eigen zeggen met seizoenswerkloosheid hebben te maken, beter bekend te zijn met de systematiek ten opzichte van die werkgevers die hier niet mee te maken hebben. Ook bleek dat grotere werkgevers beter bekend zijn met de premiegroepensystematiek dan kleinere werkgevers.

9. *Passen werkgevers in de sectoren hun aannamebeleid aan als gevolg van de premiegroepen?*

De premiegroepensystematiek binnen de WW beoogt een gedragsverandering bij werkgevers teweeg te brengen bij het aannemen van personeel. Bij het aannamebeleid spelen allerlei criteria mee die bepalend zijn bij het in dienst nemen van een persoon. In dit onderzoek ligt de focus op de duur van de contracten die werkgevers aanbieden: korte contracten tot één jaar, lange contracten van meer dan één jaar, of flexibele contracten (zzp'ers, uitzendkrachten, scholieren, studenten, freelancers).

De meeste werkgevers geven in de enquête aan dat de premiegroepensystematiek geen effect heeft gehad op hun aannamebeleid. Schildersbedrijven en agrarische bedrijven geven het vaakst aan dat de systematiek gevolgen heeft gehad voor hun aannamebeleid (circa een derde van de werkgevers in die sectoren). Werkgevers binnen de agrarische sector en schilderssector hadden overigens al vóór 2006 te maken met een vorm van premiedifferentiatie. Het is onzeker of deze werkgevers een duidelijk verschil hebben gemerkt op het moment dat de premiegroepensystematiek werd ingevoerd.

Uit de enquête blijkt daarnaast dat werkgevers die naar eigen zeggen met seizoenswerkloosheid hebben te maken, vaker aangeven dat de systematiek een effect heeft gehad op hun aannamebeleid ten opzichte van die werkgevers die hier niet mee te maken hebben. Dat effect is echter niet beoogd met de premiegroepensystematiek: die groep werkgevers geeft ten opzichte van werkgevers zonder seizoenwerkloosheid relatief vaak aan dat het aandeel flexibele medewerkers binnen hun bedrijf de afgelopen vijf jaar (sterk) is toegenomen en dat het aandeel lange contracten (sterk) is afgenomen.

In de interviews is door een beperkt aantal werkgevers aangegeven dat zij hun aannamebeleid hebben gewijzigd als gevolg van de premiegroepensystematiek. Sommige werkgevers zijn vaker lange contracten gaan aanbieden aan werknemers, andere werkgevers zijn als gevolg van de systematiek meer gebruik gaan maken van flexibele werknemers.

10. *Hebben branche(werkgevers)organisaties in de vijf sectoren beleid ontwikkeld naar aanleiding van de premiegroepen?*

Uit de interviews met brancheorganisaties is niet naar voren gekomen dat zij specifiek beleid hebben ontwikkeld naar aanleiding van de premiegroepensystematiek.

5.2 Conclusies

Beleidshypothese

Doel van de invoering van de premiegroepensystematiek is cyclische werkloosheid en seizoenswerkloosheid terug te dringen in vijf sectoren en daarmee het seizoensgebonden gebruik van de WW tegen te gaan. De bestaande premiegroepen in de sectorfondsen werden hiermee geüniformeerd, en tevens bood het een alternatief voor de uitvoeringstechnisch complexe Regeling cyclische werkloosheid. Door korte contracten relatief duur te maken ten opzichte van lange contracten was de verwachting dat de kosten van werkloosheid zouden verminderen en meer zekerheid ontstaat voor de desbetreffende werknemers.

De premiegroepensystematiek moet in de eerste plaats bekend zijn bij werkgevers, wil deze tot veranderingen binnen hun aannamebeleid leiden. Wil de premiegroepensystematiek effectief kunnen zijn, dan werkt het bevorderend wanneer het probleem van seizoenswerkloosheid wordt erkend en herkend door werkgevers binnen die sectoren. De derde stap is dat werkgevers er op de beoogde manier ook daadwerkelijk naar handelen, namelijk door meer lange arbeidscontracten ten opzichte van korte en flexibele contracten aan te bieden.

Door middel van een enquête onder werkgevers binnen de vijf sectoren en interviews met werkgevers en brancheorganisaties hebben wij zicht gekregen op de mate waarin werkgevers te maken hebben met seizoenswerkloosheid, hun bekendheid met de premiegroepensystematiek, en de effecten van die systematiek met betrekking tot het aannamebeleid van werkgevers en het type contracten dat zij aanbieden.

(H)erkenning van het probleem: de seizoenswerkloosheid

Uit de kwantitatieve analyse van de WW-instroom in de vijf sectoren blijkt dat er binnen vier van de vijf sectoren sprake is van een duidelijk seizoenspatroon in de periode 1999 tot en met april 2009. De enige sector die nauwelijks een seizoensgebonden WW-instroom kent, is de sector van culturele instellingen.

Uit de enquête onder werkgevers komt naar voren dat de meeste werkgevers binnen de vijf sectoren waarvoor de premiegroepensystematiek geldt, naar eigen zeggen *momenteel* niet met seizoenswerkloosheid te maken hebben. Werkgevers binnen de schilderssector en agrarische sector hebben ten opzichte van de andere sectoren nog het vaakst te maken met seizoenswerkloosheid.

Voor het verschil tussen de bevindingen uit de kwantitatieve analyse en de kwalitatieve analyse biedt het onderzoek geen robuuste verklaring. Het valt niet uit te sluiten dat dit verschil het gevolg is van de representativiteit van de respondenten in de enquête, waardoor sprake is van een

ondervertegenwoordiging van werkgevers die met seizoenswerkloosheid te maken hebben. Een andere mogelijkheid is dat respondenten de feiten simpelweg anders zien (of niet zien), dan wel om hen moverende redenen anders formuleren.

Bekendheid werkgevers met de premiegroepensystematiek

Om effectief te kunnen zijn, moet de premiegroepensystematiek in de WW op de eerste plaats bekend zijn onder werkgevers. In totaal geeft meer dan de helft van de werkgevers aan niet of niet goed bekend te zijn met de premiegroepensystematiek. Wel zijn werkgevers die met seizoenswerkloosheid te maken hebben in veel grotere mate bekend met de premiegroepensystematiek dan werkgevers die daar niet mee te maken hebben.

Verder zijn werkgevers in de agrarische sector en schilderssector beter bekend met de systematiek, waarschijnlijk doordat in deze sectoren voor de invoering van de premiegroepensystematiek al een vorm van premie-differentiatie gold. Ook de bekendheid onder grotere werkgevers is groter, mogelijk omdat zij in vergelijking met kleinere werkgevers vaker een personeelsfunctionaris met kennis van de premiegroepensystematiek in dienst hebben.

Effecten premiegroepensystematiek

Uit de beschrijvende kwantitatieve analyse van de ontwikkeling van de WW-instroom in de periode 1999-2009 blijkt dat de instroompieken in een aantal sectoren (de agrarische sector, de schilderssector en de horecasector) minder sterk zijn geworden. Ook is de spreiding van de in- en uitstroom binnen de WW de afgelopen jaren minder groot geworden. Het jaar 2006 waarin de premiegroepensystematiek is ingevoerd, vormt echter geen duidelijk omslagpunt. Van minder sterke instroompieken was namelijk al een aantal jaren eerder sprake. Het kan dus niet gelden als een directe indicatie van een causale relatie tussen de afname van de seizoensgebonden WW en de invoering van de premiegroepensystematiek.

Volgens de verklarende kwantitatieve analyse zijn effecten van de premiegroepensystematiek op de WW-instroom alleen waarneembaar voor de bouwsector; in die sector is na de invoering van de systematiek namelijk sprake van een daling van de WW-instroom ten opzichte van de ontwikkeling in de controlegroep. Het effect van de premiegroepensystematiek binnen de bouwsector beperkt zich tot de jaren 2006 en 2007. Dit hangt samen met het feit dat er in de bouwsector in de jaren 2008 en 2009 geen verschil bestond tussen de WW-premies van korte en lange contracten. Voor de horecasector en de sector van culturele instellingen is geen effect waarneembaar. In de agrarische sector en de schilderssector was al vóór 2006 sprake van een vorm van premiedifferentiatie, waardoor op basis van de analyse niet kan worden vastgesteld of er een causaal verband bestaat tussen de premiegroepen en de instroom in de WW.

In de analyse is gecorrigeerd voor trendmatige ontwikkelingen, voor de conjunctuur en voor veranderingen in de samenstelling van de beroepsbevolking in de bouw, maar niet uitgesloten kan worden dat er nog andere factoren – naast de premiegroepensystematiek – een rol hebben gespeeld bij de daling van de WW-instroom binnen de bouwsector. Uit de interviews kwam naar voren dat er binnen de bouw al heel wat jaren sprake is van een flexibiliseringstendens. Naast een groei van het aantal uitzendkrachten heeft er een zeer sterke toename van aantal zzp'ers en gedetacheerden binnen deze sector plaatsgevonden. Dit kan ook van invloed zijn geweest op de WW-instroom binnen deze sector. Mogelijk zijn werkgevers binnen de bouwsector in grotere mate ofwel een lang contract ofwel een flexibel contract gaan aanbieden. Werknemers die alleen een kort contract krijgen aangeboden, zijn wellicht sneller geneigd om als zzp'er aan de slag te gaan.

De onderzoeksbevindingen van de kwantitatieve analyse worden in zekere mate ondersteund door de kwantitatieve analyse. Uit de enquête onder werkgevers en de interviews met werkgevers en brancheorganisaties blijkt geen duidelijke toename van het aandeel lange contracten ten opzichte van het aandeel korte contracten binnen bedrijven. Wel geven grotere werkgevers met meer dan vijftig werknemers relatief vaak aan dat het aandeel lange contracten de afgelopen vijf jaar is toegenomen. Dit kan over het geheel genomen een positief effect hebben op de totale omvang van de WW-instroom in de vijf sectoren. Het 'bereik' van een grotere werkgever die vaker lange contracten is gaan aanbieden aan medewerkers, is namelijk groter dan dat van kleinere werkgevers. Daarnaast geven werkgevers die naar eigen zeggen *niet* met seizoenswerkloosheid te maken hebben, en agrarische werkgevers relatief vaak aan dat het aandeel lange contracten de afgelopen vijf jaar is toegenomen. Werkgevers in de agrarische sector hadden overigens wel al vóór 2006 te maken met een vorm van premiedifferentiatie, waardoor het onzeker is in welke mate de premiegroepensystematiek heeft geleid tot een hoger aandeel lange contracten.

Flexibilisering

De afgelopen jaren heeft binnen de meeste sectoren een flexibiliserings-tendens plaatsgevonden. Uit de interviews komt namelijk naar voren dat binnen een aantal sectoren al voor de invoering van de premiegroepensystematiek hiervan sprake was. Meer dan een derde van de werkgevers geeft in de enquête aan dat het aandeel flexibele werknemers de afgelopen vijf jaar (sterk) is toegenomen; met name werkgevers in de schilderssector geven dit vaak aan.

Ook is het aandeel flexibele werknemers relatief vaak toegenomen bij werkgevers die naar eigen zeggen met seizoenswerkloosheid te maken hebben ten opzichte van werkgevers zonder seizoenswerkloosheid. Terwijl het aandeel lange contracten de afgelopen vijf jaar is toegenomen bij grote werkgevers, zoals hierboven aangegeven, is dit type werkgever tegelijkertijd ook meer gebruik gaan maken van flexibele werknemers.

Uit het onderzoek blijkt overigens ook dat een aantal werkgevers als gevolg van de premiegroepensystematiek meer flexibele werknemers is gaan inzetten. Dit heeft een versterkend effect gehad op de algehele flexibiliseringstendens.

Tot slot

Uit de verklarende kwantitatieve analyse blijkt dat de premiegroepensystematiek alleen binnen de bouwsector heeft geleid tot een lagere WW-instroom. Dit effect heeft alleen betrekking op de jaren 2006 en 2007. Voor de horecasector en sector van culturele instellingen is dit effect niet waarneembaar. In de agrarische sector en de schilderssector was al vóór 2006 sprake van een vorm van premiedifferentiatie, waardoor op basis van de analyse niet kan worden vastgesteld of er een causaal verband bestaat tussen de premiegroepensystematiek en de WW-instroom.

Uit de kwantitatieve analyses blijkt verder dat er in de meeste sectoren waarvoor de premiegroepensystematiek geldt, sprake is van een duidelijke verandering wat betreft de ontwikkeling van de WW-instroom. Zo zijn de WW-instroompieken in de agrarische sector, schilderssector, bouwsector en de horecasector de afgelopen jaren minder sterk geworden. Het jaar 2006, waarin de premiegroepensystematiek is ingevoerd, vormt echter geen duidelijk omslagpunt, dus ook op dit punt is het weinig aannemelijk dat het kan worden gezien als een effect van de premiegroepensystematiek.

Wat betreft de spreiding van de WW-instroom is sinds 2003 geen sprake van een opmerkelijke verandering; alleen in de agrarische sector en de uitzendsector is een duidelijke toename van het verschil van de maandelijkse WW-instroom waarneembaar (gemiddelde 2003 tot en met 2005 ten opzichte van 2006 tot en met 2008). Uit de kwantitatieve analyse blijkt dat de baanduur in alle sectoren is toegenomen sinds de invoering van de premiegroepensystematiek. Of het jaar 2006 hierbij een omslagpunt vormt of dat al eerder sprake was van een toename van de baanduur, kan niet worden vastgesteld. Daarnaast hoeft een langere baanduur niet per se te wijzen op een groter gebruik van lange contracten, aangezien dit ook het gevolg kan zijn van meerdere opeenvolgende korte contracten.

Uit de kwalitatieve analyse blijkt niet zonder meer dat de premiegroepensystematiek het beoogde effect heeft gehad. De systematiek beoogt het gebruik van korte contracten onder werkgevers te ontmoedigen door deze relatief duur te maken ten opzichte van lange contracten. Over het algemeen zijn er weinig werkgevers die aangeven dat zij de afgelopen jaren meer lange contracten zijn gaan aanbieden. Grotere werkgevers, werkgevers in de agrarische sector en werkgevers die naar eigen zeggen *niet* met seizoenswerkloosheid te maken hebben, geven echter relatief vaak aan dat het aandeel lange contracten is toegenomen.

Bij meer dan een kwart van de werkgevers is het aandeel contracten korter dan één jaar de afgelopen vijf jaar toegenomen en ruim een derde van de werkgevers had te maken met een toename van het aandeel flexibele werknemers (uitzendkrachten, zzp'ers, freelancers, scholieren en/of studenten). Een aantal werkgevers geeft aan dat zij *als gevolg van de premiegroepensystematiek* meer flexibele werknemers zijn gaan inzetten. Dit kan een versterkend effect hebben gehad op de algehele flexibiliserings-tendens binnen een aantal sectoren, waarvoor de premiegroepensystematiek geldt.

Een verklaring voor het uitblijven van een duidelijk *beoogd effect* van de premiegroepensystematiek kan zijn dat de systematiek onvoldoende bekend is bij veel werkgevers. Een andere mogelijke verklaring is dat er veel werkgevers zijn die aangeven dat seizoenswerkloosheid bij hen niet aan de orde is. Bijgevolg zijn de eventuele veranderingen in hun aannamebeleid of het type contracten dat zij aanbieden niet of nauwelijks te herleiden tot de premiegroepensystematiek. Uit de interviews met brancheorganisaties komt naar voren dat er binnen een aantal sectoren waarvoor de premiegroepensystematiek geldt, duidelijke verschillen bestaan tussen onderliggende subsectoren. Dat kan betekenen dat de premiegroepensystematiek in sommige subsectoren een duidelijker effect heeft dan in andere subsectoren.

Alles overziend, wijst de evaluatie op een gunstige ontwikkeling van het WW-gebruik met repeterend karakter. De invoering van de premiegroepen is hierin niet als een duidelijk omslagpunt aan te wijzen. De premieprikkel lijkt, afgezet tegenover andere (bedrijfseconomische) overwegingen, relatief beperkt bij te dragen aan afwegingen in het aannamebeleid. Werkgevers geven aan dat de afwegingen in het aannamebeleid de afgelopen jaren per saldo hebben geleid tot een verschuiving van tijdelijke naar vaste contracten, maar vaker nog tot een toename van het aantal flexwerkers.

BIJLAGE 1

Kwantitatieve effecten

Inhoud

1	Instroom, uitstroom en volume WW	65
1.1	Inleiding	65
1.2	Instroom, uitstroom en volume-ontwikkeling per sector	66
1.3	Spreiding in- en uitstroom	74
1.4	WW-duur	75
1.5	Effect premiegroepen op instroom in WW.....	76
2	Werkgelegenheid en baanduur	82
2.1	Aantal banen	82
2.2	Baanduur	83
3	Databewerking.....	83
3.1	Analysebestand WW	83
3.2	Analysebestand banen	87
3.3	Analysebestand paneldata-analyse	90

1 INSTROOM, UITSTROOM EN VOLUME WW

1.1 Inleiding

Deze paragraaf geeft inzicht in de WW-uitkeringscijfers. Voor de sectoren waarin premiedifferentiatie is ingevoerd (agrarisch bedrijf, bouwbedrijf, culturele instellingen, horeca algemeen, schildersbedrijf), is het aantal toegekende uitkeringen, het aantal beëindigde uitkeringen en het volume berekend voor de periode 1999 tot en met 2009 (tweede kwartaal). Daarnaast geven we de ontwikkelingen weer in de (gehele) uitzendsector, omdat de invoering van premiegroepen mogelijk effect heeft op de uitzendsector (meer banen en meer instroom in de WW vanuit de uitzendsector). Verder geven we de ontwikkelingen weer voor een controlegroep van sectoren waar de invoering van premiegroepen geen effect kan hebben. Sectoren die geen of nauwelijks seizoensgebonden arbeid hebben, bijvoorbeeld banken, overheid en het verzekeringswezen, zijn uit de controlegroep gelaten.

Naast aantallen WW-uitkeringen is ook gekeken naar de veranderingen in de duur van de WW-uitkering in de periode voor en na de invoering van premiedifferentiatie.

De instroom- en uitstroomcijfers zijn berekend aan de hand van bestanden van het CBS over WW- uitkeringen. Het betreft databestanden op persoons-

niveau. Voor de jaren 1999 tot en met 2007 hebben we gebruikgemaakt van het SSB WW-bestand. Voor de jaren 2008 tot en met juni 2009 is gebruikgemaakt van uitkeringsbestanden van het UWV. In paragraaf 3.1 is in detail beschreven hoe het analysebestand is opgebouwd. Hier beschrijven we ook de samenstelling van de controlegroep.

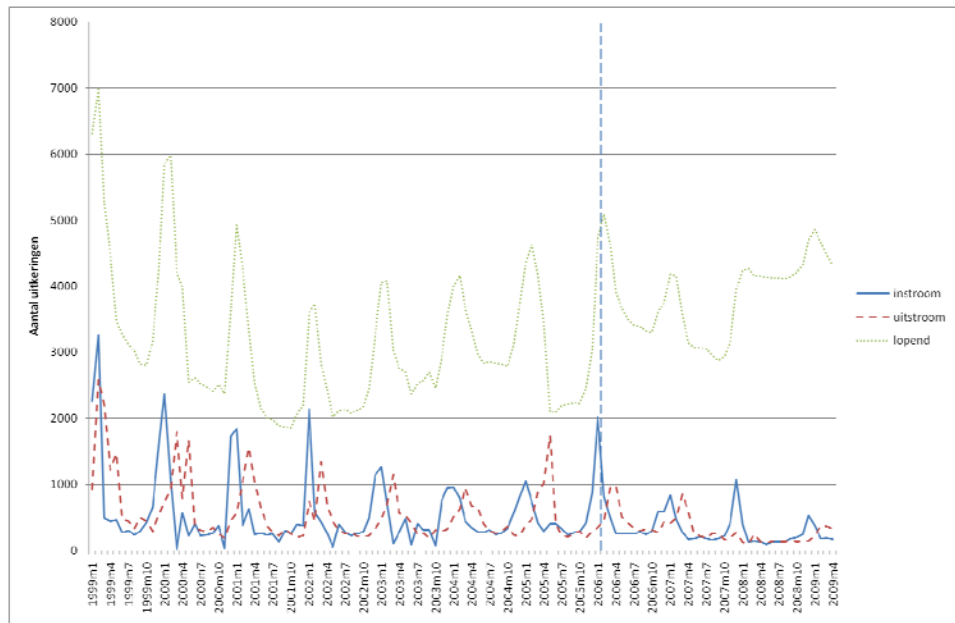
De belangrijkste variabelen in het analysebestand zijn de begindatum en einddatum van een WW- periode. De instroom in de WW per maand berekenen we door te sommeren over de uitkeringen die in een bepaalde maand worden toegekend. De uitstroom is de som over het aantal uitkeringen dat in een bepaalde maand is beëindigd. Het volume kan vervolgens berekend worden aan de hand van de lopende uitkeringen in de voorgaande periode plus de instroom en minus uitstroom.

De gegevens geven personen weer die zijn in- of uitgestroomd in de WW. Als een persoon meerdere uitkeringen tegelijkertijd heeft, dan wordt de persoon slechts één keer meegeteld. We tonen de gegevens per maand en per kwartaal. We berekenen de kwartaalcijfers door de instroom en uitstroom per maand op te tellen. De lopende uitkeringen per kwartaal zijn de lopende uitkeringen voor het begin van het kwartaal plus de instroom minus de uitstroom.

1.2 Instroom, uitstroom en volume-ontwikkeling per sector

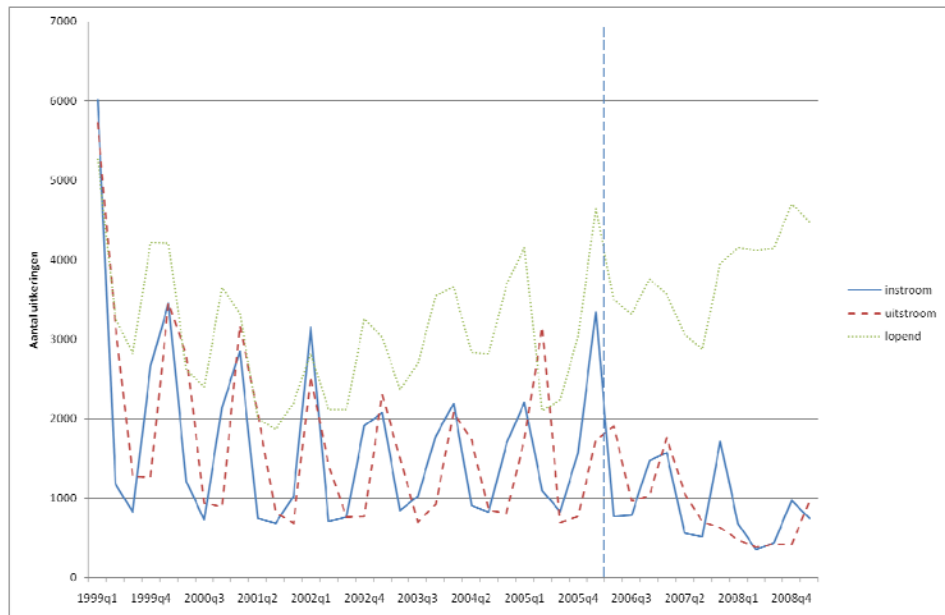
Voor iedere sector is het aantal personen met een WW-uitkering bepaald. Hieronder volgt een weergave van de instroom, uitstroom en het volume van de WW-uitkeringen per maand en per kwartaal.

Figuur B1.1 Agrarisch bedrijf – ontwikkeling per maand: instroom, uitstroom en volume



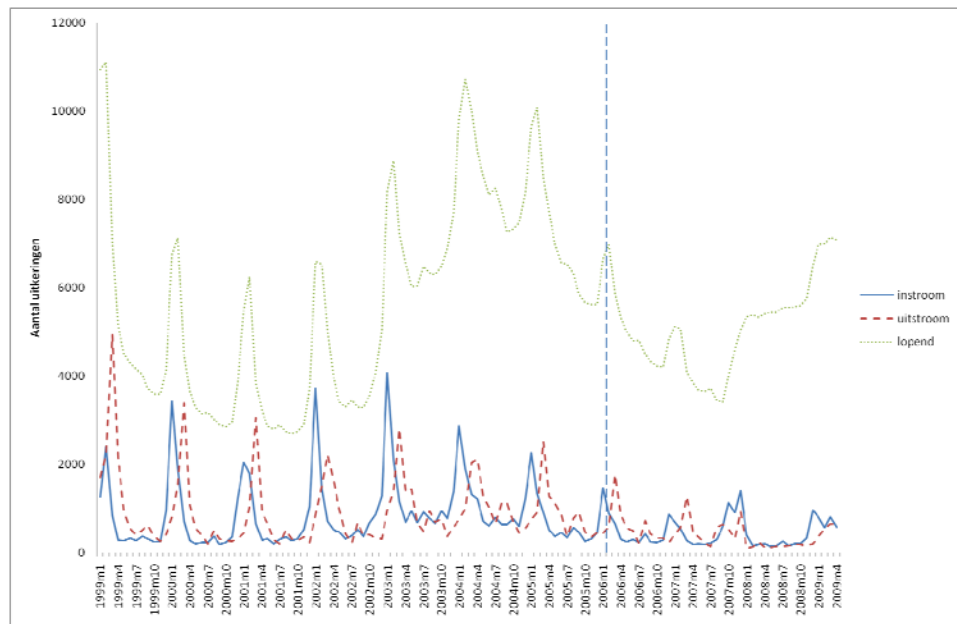
Bron: berekening SEO Economisch Onderzoek op basis van CBS-bestanden

Figuur B1.2 Agrarisch bedrijf - ontwikkeling per kwartaal: instroom, uitstroom en volume



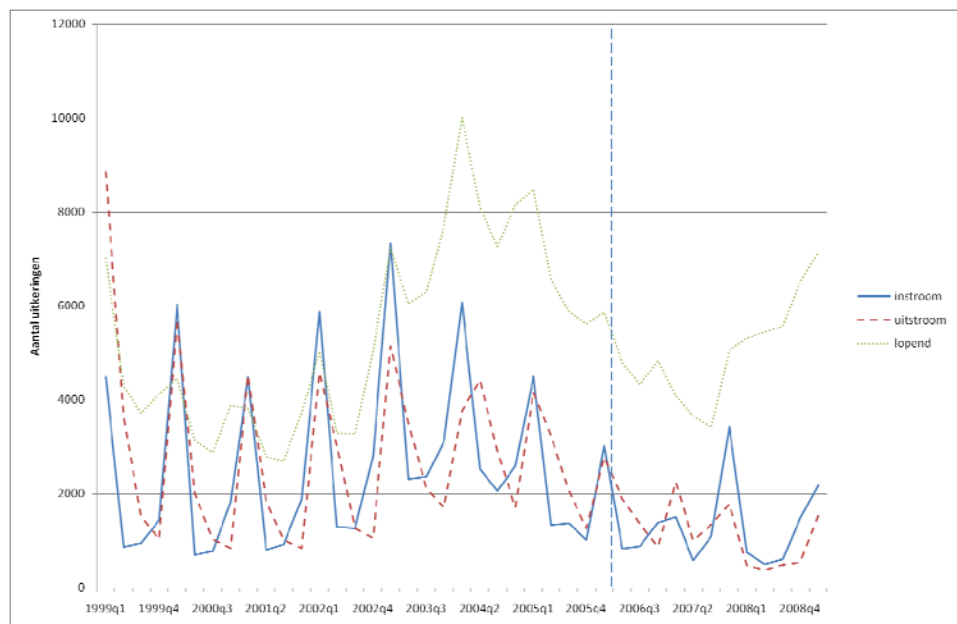
Bron: berekening SEO Economisch Onderzoek op basis van CBS-bestanden

Figuur B1.3 Bouwbedrijf – ontwikkeling per maand: instroom, uitstroom en volume



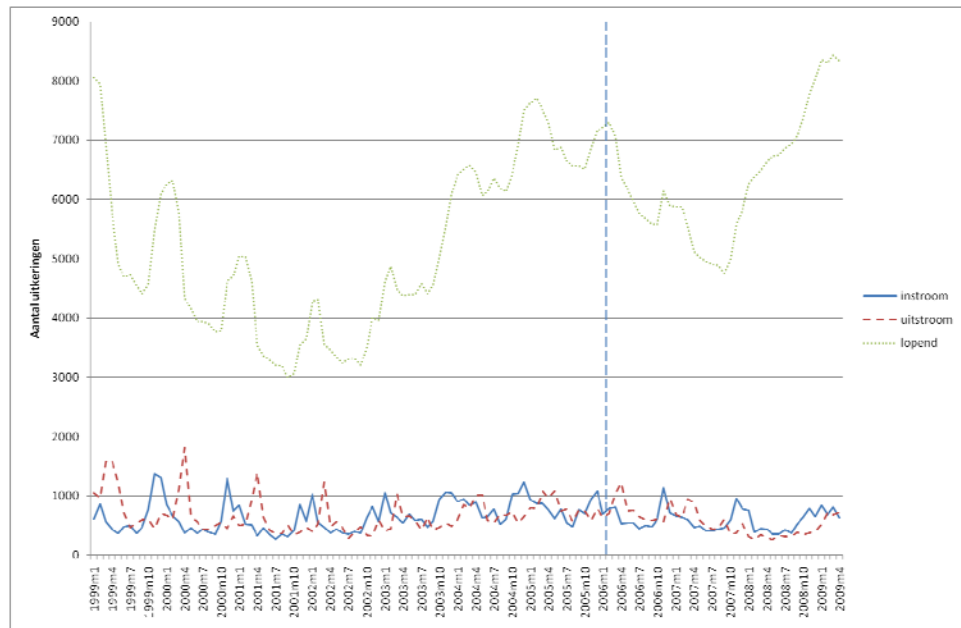
Bron: berekening SEO Economisch Onderzoek op basis van CBS-bestanden

Figuur B1.4 Bouwbedrijf - Ontwikkeling per kwartaal: instroom, uitstroom en volume



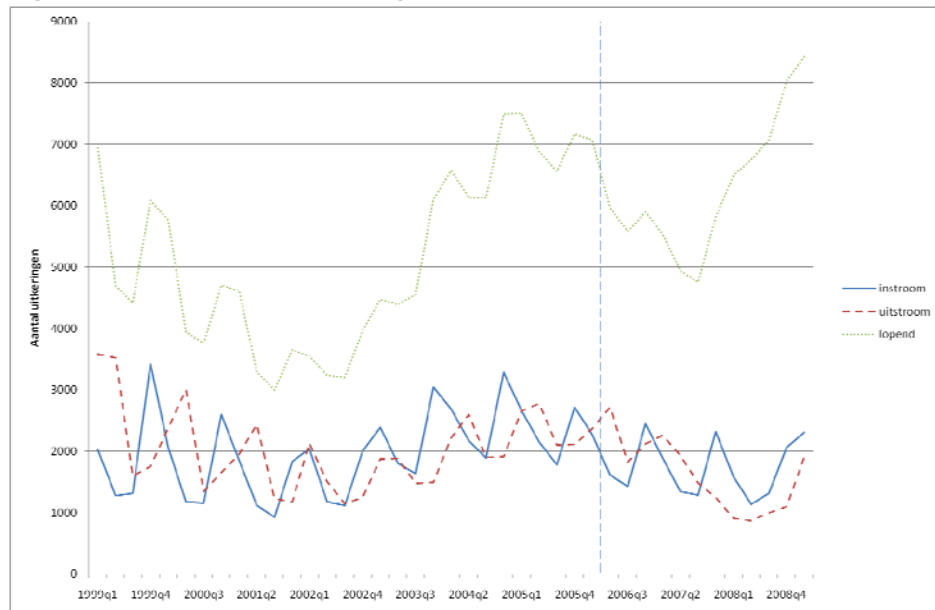
Bron: berekening SEO Economisch Onderzoek op basis van CBS-bestanden

Figuur B1.5 Horeca - ontwikkeling per maand: instroom, uitstroom en volume



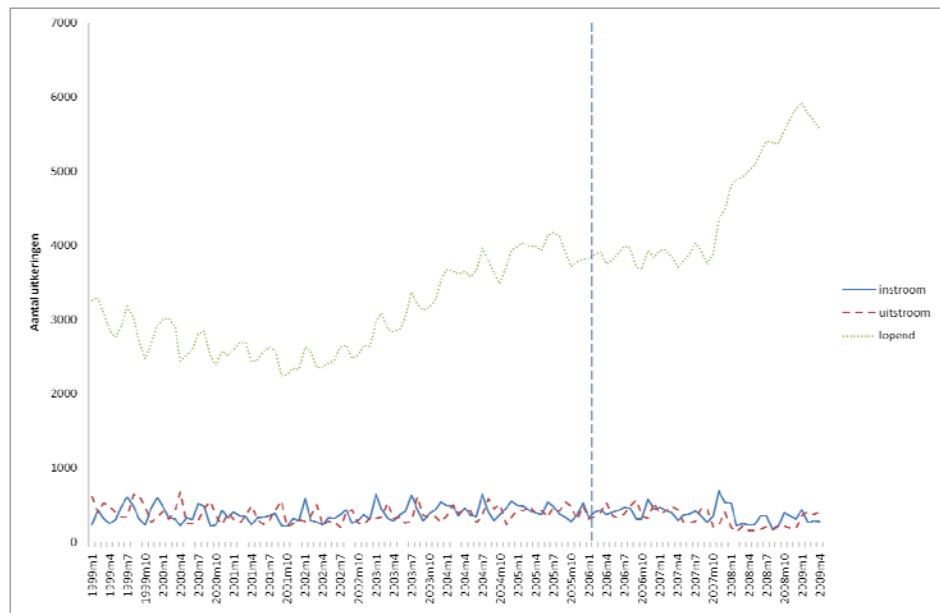
Bron: berekening SEO Economisch Onderzoek op basis van CBS-bestanden

Figuur B1.6 Horeca - ontwikkeling per kwartaal: instroom, uitstroom en volume



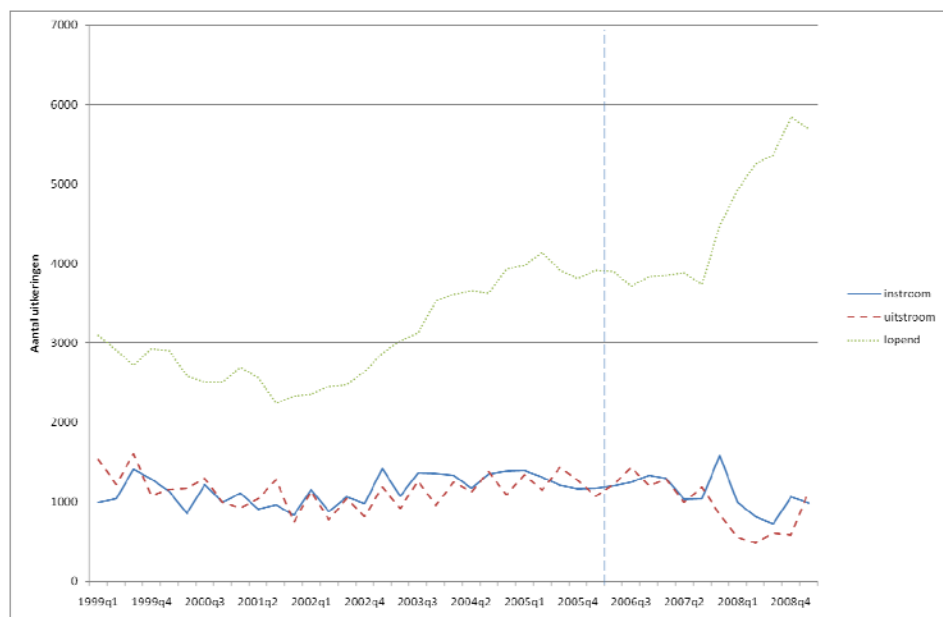
Bron: berekening SEO Economisch Onderzoek op basis van CBS-bestanden

Figuur B1.7 Culturele instellingen – ontwikkeling per maand: Instroom, uitstroom en volume



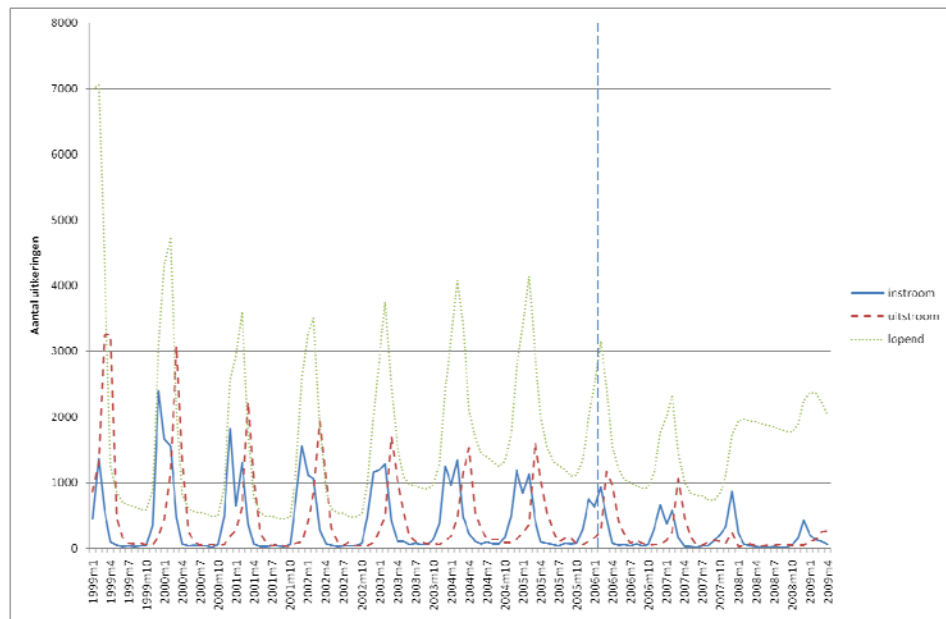
Bron: berekening SEO Economisch Onderzoek op basis van CBS-bestanden

Figuur B1.8 Culturele instellingen – ontwikkeling per kwartaal: instroom, uitstroom en volume



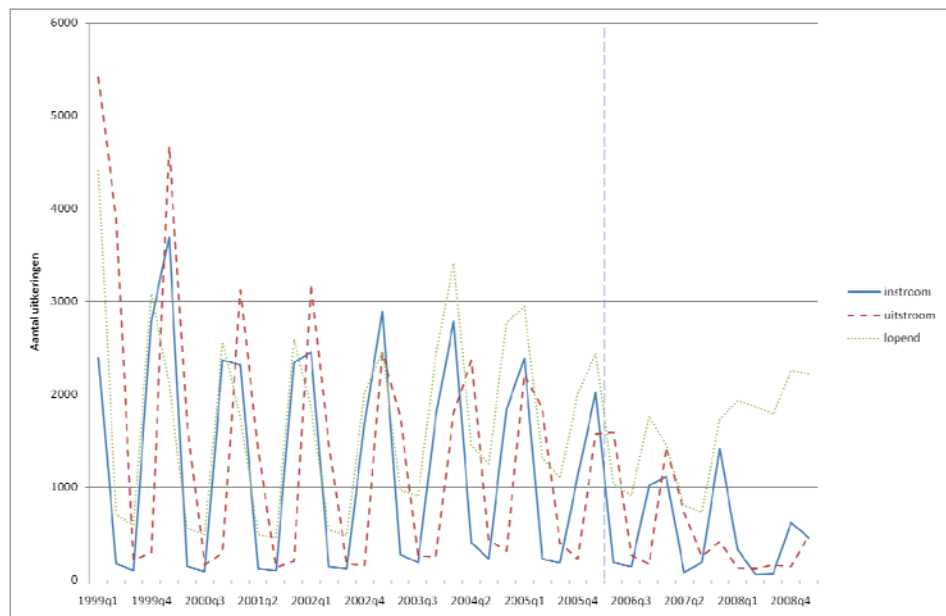
Bron: berekening SEO Economisch Onderzoek op basis van CBS-bestanden

Figuur B.1.9 Schildersbedrijf – ontwikkeling per maand: instroom, uitstroom en volume



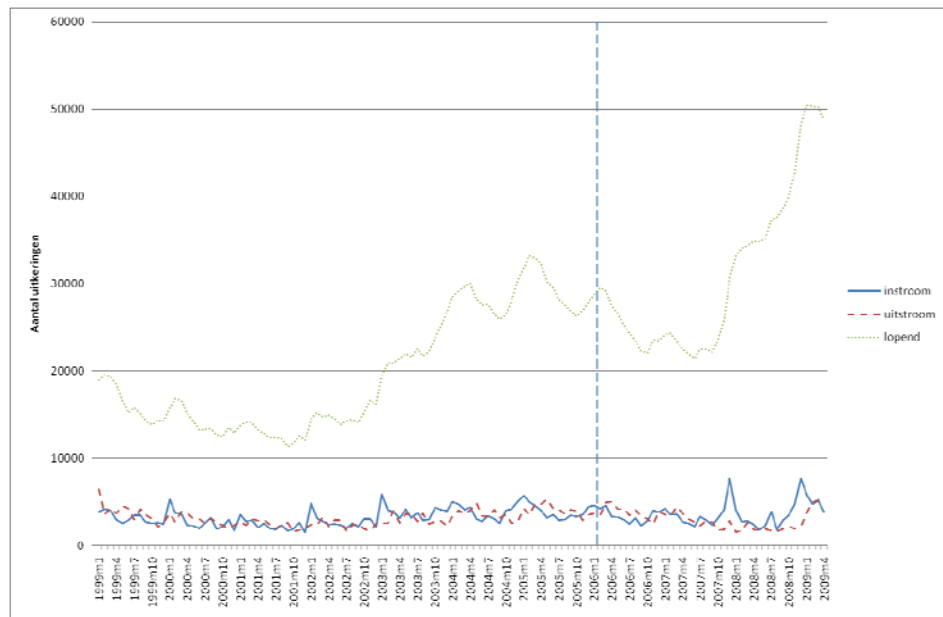
Bron: berekening SEO Economisch Onderzoek op basis van CBS-bestanden

Figuur B1.10 Schildersbedrijf – ontwikkeling per kwartaal: instroom, uitstroom en volume



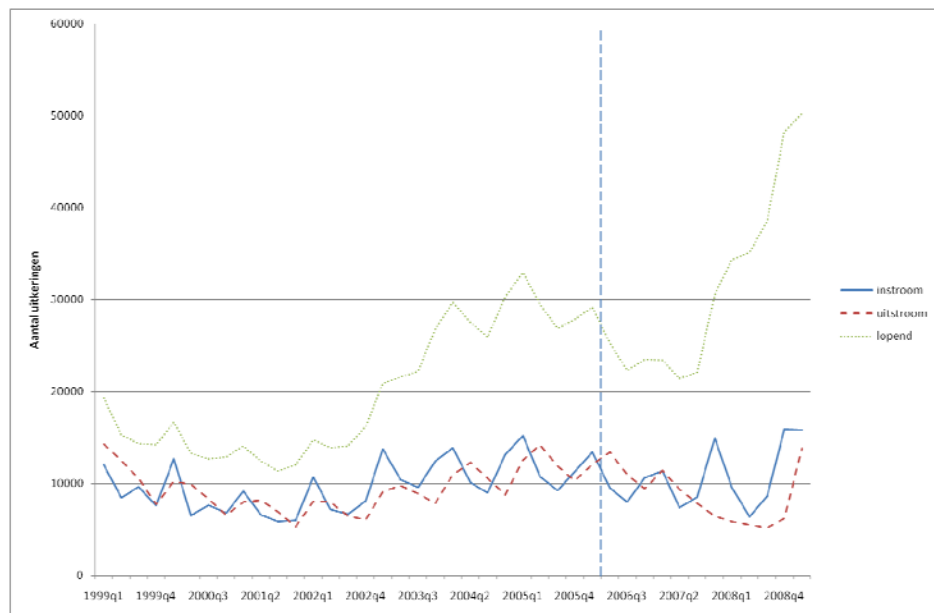
Bron: berekening SEO Economisch Onderzoek op basis van CBS-bestanden

Figuur B1.11 Uitzendbedrijven – ontwikkeling per maand: instroom, uitstroom en volume



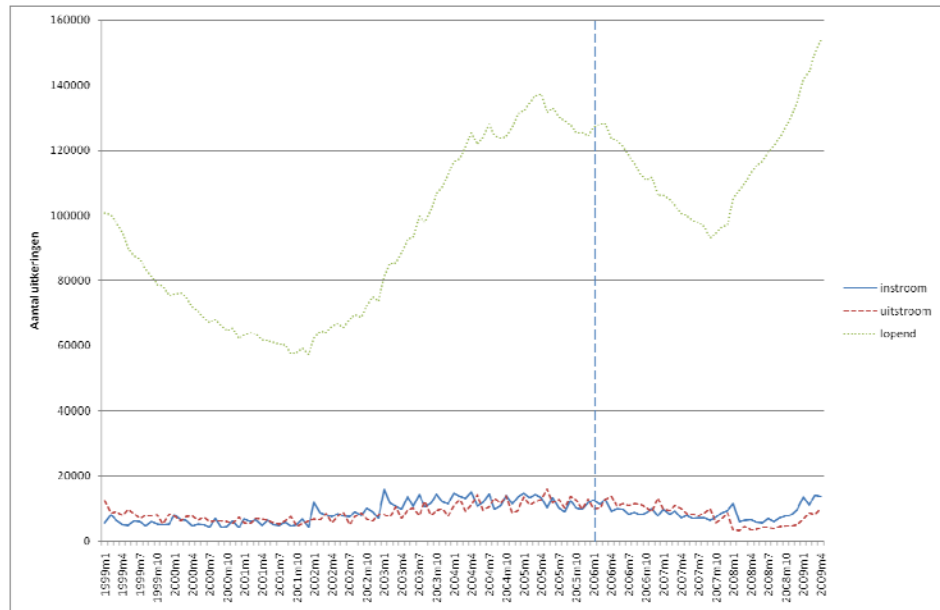
Bron: berekening SEO Economisch Onderzoek op basis van CBS-bestanden

Figuur B1.12 Uitzendbedrijven – ontwikkeling per kwartaal: instroom, uitstroom en volume



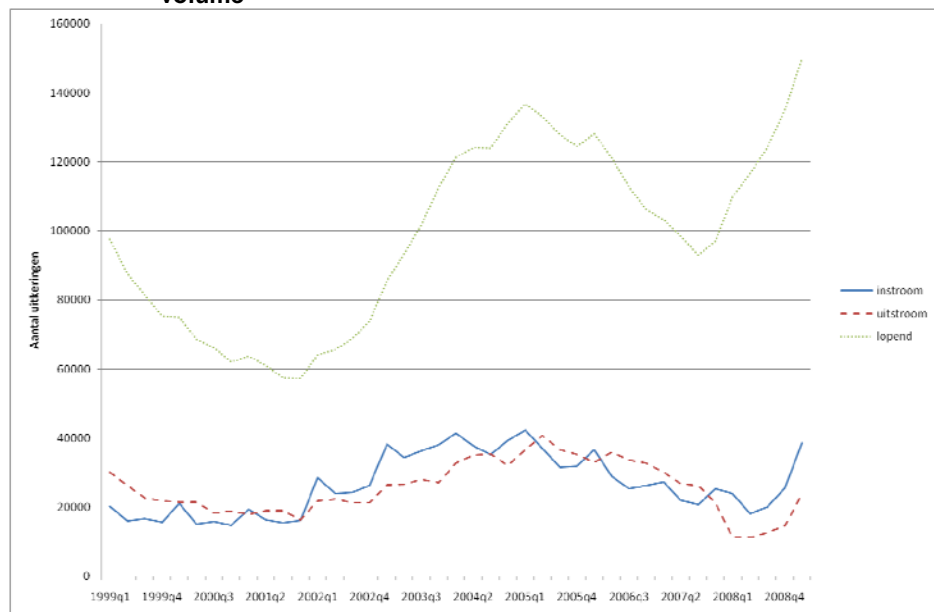
Bron: berekening SEO Economisch Onderzoek op basis van CBS-bestanden

Figuur B1.13 Controlegroep - ontwikkeling per maand: instroom, uitstroom en volume



Bron: berekening SEO Economisch Onderzoek op basis van CBS-bestanden

Figuur B1.14 Controlegroep – Ontwikkeling per kwartaal: instroom, uitstroom en volume



Bron: berekening SEO Economisch Onderzoek op basis van CBS-bestanden

Opmerking: De periode waarvoor de instroom, uitstroom en lopende uitkeringen is weergegeven, loopt tot eind april 2009. Voor de maanden mei en juni 2009 zijn wel gegevens beschikbaar, maar deze zijn niet geschikt voor deze analyse. Dit komt doordat voor veel WW-uitkeringen de einddatum niet de daadwerkelijke einddatum van de uitkering is, maar de laatst waargenomen

betaaldatum. Het onderscheid tussen uitstroom en lopende uitkeringen is hierdoor moeilijk te maken.

1.3 Spreiding in- en uitstroom

De (seizoens)fluctuatie in de instroom en uitstroom kan worden gemeten door middel van de standaarddeviatie. Er geldt hoe hoger de seizoenswerkloosheid, hoe groter de pieken in de instroom en uitstroom en dus hoe groter de standaarddeviatie.

Tabel B1.1 Standaarddeviatie instroom in WW en uitstroom uit WW

Standaarddeviatie instroom	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009*
Controlegroep	944	1293	873	1336	1884	1769	1931	1685	1106	1737	1387
Agrarisch bedrijf	968	731	457	572	373	248	265	505	297	131	100
Bouwbedrijf	646	988	628	947	976	680	578	390	409	228	136
Horeca	342	274	192	208	220	209	174	193	168	157	101
Culturele instellingen	135	107	63	96	123	103	82	74	115	101	78
Schildersbedrijf	725	719	543	465	507	469	377	312	265	123	62
Uitzendbedrijven	627	1027	579	772	806	871	875	776	1466	1638	877
Standaarddeviatie uitstroom	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009*
Controlegroep	1679	805	815	1230	1548	1915	1675	1391	1456	596	1342
Agrarisch bedrijf	770	547	435	329	265	228	465	242	208	36	70
Bouwbedrijf	1360	905	795	638	665	537	591	420	313	41	136
Horeca	410	395	307	248	174	165	163	209	187	45	97
Culturele instellingen	130	133	110	93	104	101	69	94	98	26	27
Schildersbedrijf	1201	909	651	587	503	464	476	375	286	11	85
Uitzendbedrijven	1118	617	477	492	573	636	650	737	772	298	740

* Over de eerste vier maanden.

Bron: Berekening SEO Economisch Onderzoek op basis van CBS bestanden

Behalve in de controlegroep en de uitzendsector neemt de standaarddeviatie van de in- en uitstroom in de loop der tijd af. Het jaar 2006 is daarbij geen duidelijk keerpunt. In 2008 zien we een sterke daling van de standaarddeviatie van de uitstroom uit de WW. Dit komt mogelijk doordat de totale uitstroom uit de WW is afgenomen als gevolg van de economische crisis, waardoor ook de standaarddeviatie afneemt.

De standaarddeviatie wordt beïnvloed door het niveau van de in- en uitstroom: hoe groter de in- en uitstroom, hoe hoger ook de standaarddeviatie. Om hiervoor te corrigeren, maken we gebruik van een relatieve maat van spreiding, de zogenaamde variatiecoëfficiënt. De variatiecoëfficiënt is de standaard deviatie gedeeld door de gemiddelde in- en uitstroom in de sector. Ook de variatiecoëfficiënt daalt over de tijd in alle sectoren, behalve de controlegroep en de uitzendsector. De sterke daling van de variatiecoëfficiënt van de instroom in 2009 kan mogelijk worden toegeschreven aan de crisis: als in kwartalen waar normaal gesproken de instroom laag was nu de instroom ook hoog is, dan wordt het verschil met de andere kwartalen kleiner en daalt de variatie-

coëfficiënt. Ook als in alle kwartalen de instroom in gelijke mate toeneemt, dan daalt de variatiecoëfficiënt (omdat de noemer van de variatiecoëfficiënt stijgt). De daling van de variatiecoëfficiënt in de uitstroom vanaf 2008 wordt vermoedelijk ook veroorzaakt door de crisis: als in de kwartalen waarin normaal gesproken veel werklozen een baan vinden dat nu niet gebeurt als gevolg van de crisis, dan neemt de variatiecoëfficiënt af. Het lijkt erop dat het effect van de crisis zich eerder doet gelden in een afname van de uitstroom uit de WW dan in een toename van de instroom in de WW.

Tabel B1.2 Variatiecoëfficiënt instroom in WW en uitstroom uit WW

Variatiecoëfficiënt instroom	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009*
Controlegroep	16%	23%	16%	16%	15%	14%	16%	17%	14%	24%	11%
Agrarisch bedrijf	109%	117%	103%	105%	78%	53%	56%	95%	82%	65%	44%
Bouwbedrijf	100%	127%	93%	101%	77%	62%	84%	77%	74%	82%	20%
Horeca	51%	47%	40%	39%	30%	25%	22%	30%	29%	31%	14%
Culturele instellingen	34%	31%	20%	28%	28%	24%	19%	18%	28%	34%	25%
Schildersbedrijf	159%	137%	133%	126%	119%	107%	115%	111%	114%	136%	48%
Uitzendbedrijven	20%	37%	25%	28%	21%	23%	23%	22%	42%	49%	18%
Variatiecoëfficiënt uitstroom	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009*
Controlegroep	20%	12%	14%	17%	17%	17%	13%	12%	17%	14%	16%
Agrarisch bedrijf	81%	81%	77%	72%	59%	50%	88%	51%	60%	26%	21%
Bouwbedrijf	109%	113%	116%	77%	64%	50%	66%	73%	59%	27%	25%
Horeca	47%	56%	54%	49%	31%	23%	20%	28%	32%	14%	15%
Culturele instellingen	29%	35%	33%	30%	29%	25%	16%	23%	27%	14%	7%
Schildersbedrijf	147%	160%	161%	141%	128%	114%	122%	125%	121%	23%	45%
Uitzendbedrijven	30%	21%	20%	21%	19%	18%	16%	19%	26%	16%	16%

* Over de eerste vier maanden.

Bron: berekening SEO Economisch Onderzoek op basis van CBS-bestanden

1.4 WW-duur

De uitstroomkans is de kans dat iemand uitstroomt uit de WW. Deze kans is afhankelijk van de duur van de uitkering. Hoe langer de duur, hoe kleiner de kans dat iemand de WW verlaat. De cumulatieve uitstroomkans geeft de kans weer dat iemand na een bepaald aantal maanden is uitgestroomd uit de uitkering.

Deze cumulatieve kans kan berekend worden aan de hand van de zogenaamde Kaplan-Meier-statistiek. De Kaplan-Meier houdt er bij de berekeningen rekening mee dat nog niet alle WW-perioden zijn afgerond. Voor de zeven sectoren is de cumulatieve uitstroomkans berekend. We maken hierbij onderscheid tussen mensen die voor of na de invoering van de premiedifferentiatie zijn ingestroomd. Iemand die is ingestroomd na januari 2006 kunnen we nog maximaal drie jaar en zes maanden observeren.

Tabel B1.3 Cumulatieve uitstroomkans uit WW

Cumulatieve uitstroomkans uit WW	na 3 maanden			na 6 maanden			na een jaar		
	voor 2006	vanaf 2006	verschil	voor 2006	vanaf 2006	verschil	voor 2006	vanaf 2006	verschil
Controlegroep	57%	55%	-2%	74%	67%	-7%	82%	74%	-8%
Agrarisch bedrijf	79%	57%	-21%	88%	68%	-20%	93%	75%	-18%
Bouwbedrijf	75%	62%	-13%	86%	72%	-13%	90%	79%	-11%
Horeca	68%	59%	-9%	82%	72%	-10%	88%	79%	-9%
Culturele instellingen	65%	53%	-12%	80%	65%	-15%	86%	72%	-14%
Schildersbedrijf	89%	69%	-20%	94%	77%	-18%	96%	81%	-15%
Uitzendbedrijven	71%	64%	-7%	85%	76%	-9%	90%	82%	-8%

Bron: berekening SEO Economisch Onderzoek op basis van CBS-bestanden

In alle sectoren is waar te nemen dat vóór de invoering van de premiegroepensystematiek circa tachtig tot negentig procent van de WW'ers binnen een jaar na instroom weer is uitgestroomd. Opvallend is dat na de invoering van de premiegroepensystematiek de cumulatieve kans op uitstroom uit de WW lager ligt dan daarvoor; dit betekent dat de duur van WW-uitkeringen langer is geworden. Dit geldt sterker voor de sectoren waarvoor de premiegroepensystematiek geldt dan in de controlegroep en de uitzendsector.

1.5 Effect premiegroepen op instroom in WW

Het causale effect van premiedifferentiatie op de instroom en uitstroom uit de WW berekenen we met een 'difference-in-difference'-analyse. De analyse maakt gebruik van het feit dat de premiedifferentiatie op een bepaald moment in de tijd voor een deel van de sectoren is ingevoerd. De sectoren waarin geen premiedifferentiatie is ingevoerd, fungeren als controlegroep voor de sectoren waarin wel premiedifferentiatie is ingevoerd. Maar de sectoren waarin premiedifferentiatie is ingevoerd verschillen van de sectoren waarin geen premiedifferentiatie is ingevoerd. Een rechtstreekse vergelijking is daarom niet mogelijk. Wel kunnen we veronderstellen dat de verschillen in kenmerken tussen de twee groepen sectoren door de tijd niet zijn veranderd. We kunnen dus niet het verschil in de WW-instroom of uitstroom tussen sectoren waarin premiedifferentiatie is ingevoerd en sectoren waarin dat niet is gebeurd toeschrijven aan de premiedifferentiatie, maar wel het verschil in de ontwikkeling sinds 1 januari 2006. We verklaren dus de verandering in het verschil tussen de twee groepen sectoren. Daarbij corrigeren we voor de conjunctuur en de sectorale gevoeligheid voor conjunctuurschommelingen. Dus als het verschil in instroom in de WW tussen beide sectoren vanaf 1 januari 2006 kleiner of groter wordt, dan kunnen we dat toeschrijven aan premiedifferentiatie. Daarbij geldt wel de veronderstelling dat er per 1 januari niet iets anders is gebeurd waardoor de ontwikkeling in de sectoren waarin premiedifferentiatie is ingevoerd afwijkt van andere sectoren.

Premiedifferentiatie in de vijf sectoren kan geleid hebben tot meer uitzendwerk. De ontwikkelingen in de uitzendsector zijn dus mogelijk tegengesteld aan die in de vijf sectoren waarin premiedifferentiatie naar contractduur is ingevoerd. Als we hier geen rekening mee zouden houden, dan zouden we het effect van premiedifferentiatie overschatten: de verschillen tussen de sectoren worden immers groter doordat de ontwikkelingen tegengesteld zijn. We zouden de uitzendsector uit het databestand kunnen halen. We krijgen dan wel een zuiver effect van premiedifferentiatie op de instroom of uitstroom uit de WW in de vijf sectoren, maar niet op de totale in- of uitstroom. Een deel van het effect in de vijf sectoren wordt immers mogelijk gecompenseerd door de ontwikkelingen in de uitzendsector. We nemen daarom in alle analyses een verklarende variabele op, die het mogelijk compenserende effect van de uitzendsector opvangt.

Om de analyse uit te voeren, hebben we een databestand gemaakt waarin voor de periode 1999-2009 (eerste vier maanden) per kwartaal en per individu de volgende variabelen zijn opgenomen:

- wel of geen instroom in WW (0/1 variabele);
- duur baan tot begin kwartaal;
- persoonskenmerken;
- baankenmerken;
- sector;
- conjunctuurindicatoren;
- kwartaalindicator (seizoenspatroon)
- wel of geen premiedifferentiatie (0/1 variabele): deze variabele staat op 0 in de sector bouw, horeca en culturele instellingen tot het eerste kwartaal van 2006 en op 1 vanaf het eerste kwartaal 2006; alleen in de bouw is de variabele in 2008 en 2009 weer op 0 gezet omdat geen premiedifferentiatie is toegepast;
- indicator compensatie in uitzendsector (0/1 variabele): deze variabele staat in de uitzendsector op 0 tot het eerste kwartaal van 2006 en op 1 vanaf het eerste kwartaal 2006.

Het analysebestand is gemaakt door het SSB Banenbestand 1999-2007 van het CBS te koppelen aan het UWV-bestand met polisgegevens voor de jaren 2008 en de eerste vier maanden van 2009 en het SSB WW-bestand 1999-2009. Uit dit bestand is een steekproef getrokken. Per sector zijn 1800 personen getrokken. Degenen die instromen in de WW zijn oververtegenwoordigd in de steekproef: van de 1800 stromen er circa zeshonderd in de WW. Dit is gedaan omdat de instroom in de WW erg klein is (circa 1%), waardoor bij een random steekproef slechts achttien personen per jaar in de WW zouden stromen (circa 5 per kwartaal). In paragraaf 3.3 wordt nader ingegaan op de opbouw van het analysebestand.

We schatten nu een regressievergelijking waarbij we de instroom in de WW verklaren uit:

- wel of geen premiedifferentiatie (0/1 variabele) per sector (deze variabele geeft het effect van premiedifferentiatie per sector weer);

- indicator compensatie uitzendsector (0/1 variabele), deze indicator is 0 voor 2006 en 1 vanaf 1 januari 2006;
- persoonskenmerken (geslacht, leeftijd herkomst);
- conjunctuurindicatoren: consumentenvertrouwen en vacaturegraad; de vacaturegraad is het aantal vacatures gedeeld door het aantal banen; de vacaturegraad is vertraagd opgenomen omdat bij een verslechtering van de conjunctuur eerst de vacaturegraad zal afnemen en pas daarna de instroom in de WW zal toenemen; de vacaturegraad was beschikbaar vanaf 2000, waardoor het jaar 1999 niet konden meenemen in de modelschatting;
- sector;
- baankenmerken:
 - a. dagloon;
 - b. duur baan tot begin kwartaal; deze variabele is ook kwadratisch opgenomen om er rekening mee te houden dat het effect niet lineair is, maar eerst kan toe(of af)nemen en daarna weer af(of toe)nemen;
 - c. type dienstverband:
 - voltijddienstverband;
 - deeltijddienstverband;
 - oproepkrachten, afroepkrachten, invalkrachten en andere werknemers met wie geen vaste arbeidsduur is overeengekomen plus uitzendkrachten;
- kwartaalindicator per sector (seizoenspatroon);
- jaardummies 2000 tot en met 2007: de jaardummies nemen de effecten op van gebeurtenissen in een bepaald jaar die niet door een van de andere variabelen wordt meegenomen; de jaardummies kunnen effecten opnemen van conjunctuur, als de conjunctuurindicatoren onvoldoende correleren met de effecten van de conjunctuur op de instroom in de werkloosheid; de jaardummies kunnen ook trendmatige ontwikkelingen opnemen, als van jaar op jaar bijvoorbeeld de instroomkans vanuit een sector stijgt;
- jaardummies per sector 2008 en 2009: deze variabelen hebben we opgenomen omdat we verwachten dat juist in deze jaren de conjunctuurindicatoren niet voldoende het effect weergeven van de economische crisis. De crisis had extreme effecten die niet in alle sectoren hetzelfde waren. Deze variabele neemt het effect op van de economische crisis (voorzover niet opgenomen door de conjunctuurindicatoren).

Omdat het databestand een paneldatabestand is en de afhankelijke variabele (instroom in de WW) een 0/1-variabele, schatten we met een zogenaamd random effect logit-model. De coëfficiënten zijn niet direct te vertalen in de omvang van een effect. Dat komt omdat het een logit-model is en bovendien de afhankelijke variabele is oversampled. Wat van belang is, is het teken van de coëfficiënten en of er sprake is van een significant effect of niet. Dit is te zien aan de p-waarde: een coëfficiënt is significant op tien procent niveau als de p-waarde kleiner is dan 0,1, significant op vijf procent niveau als de p-waarde kleiner is dan 0,05 en significant 0-1 procent niveau als de p-waarde kleiner is dan 0,01.

De onderstaande tabel bevat de resultaten van de analyse.

Tabel B1.4 Schattingsresultaten paneldata analyse

Kans op instroom in de WW			
	Coëfficiënt	Standaardfout	p-waarde
Premiedifferentiatie*sector			
Bouwbedrijf	-0.88	0.15	0.00
Horeca	0.12	0.12	0.30
Culturele instellingen	0.17	0.11	0.11
Uitzendsector	0.06	0.08	0.45
Persoonskenmerken			
Referentie = man			
Vrouw	0.11	0.04	0.00
Leeftijd	0.04	0.00	0.00
Burgerlijke staat			
Referentie = ongehuwd			
Gehuwd	-0.23	0.04	0.00
Gescheiden of verweduwd	-0.14	0.07	0.03
Herkomst			
Referentie = autochtoon			
Niet-westerse allochtonen	0.42	0.05	0.00
Westerse allochtonen	0.16	0.06	0.00
Conjunctuur			
Vacaturegraad 1 kwartaal vertraagd	-0.48	0.06	0.00
Consumentenvertrouwen	0.01	0.00	0.00
Sector			
Referentie = controlegroep			
Agrarisch bedrijf	0.85	0.06	0.00
Bouwbedrijf	0.73	0.06	0.00
Horeca	0.49	0.06	0.00
Culturele instellingen	1.00	0.06	0.00
Schildersbedrijf	0.83	0.05	0.00
Uitzendsector	1.02	0.06	0.00
Baankenmerken			
Dagloon	0.003	0.00	0.00
Baanduur	-0.045	0.00	0.00
Baanduur kwadraat	0.0002	0.00	0.00
Soort dienstverband			
Referentie = voltijdcontract			
Deeltijdcontract	-0.06	0.04	0.16
Geen vast contract	-0.07	0.06	0.26
Onbekend	-0.01	0.04	0.86
Kwartaal			
Referentie = 1 ^e kwartaal			
2 ^e kwartaal	-0.91	0.03	0.00
3 ^e kwartaal	-1.14	0.04	0.00
4 ^e kwartaal	-1.24	0.04	0.00

Vervolg tabel B1.5 Schattingsresultaten paneldata analyse

Kans op instroom in de WW			
	Coëfficiënt	Standaardfout	p-waarde
Jaardummies			
Referentie = 2006			
2000	-0.90	0.11	0.00
2001	-0.46	0.07	0.00
2002	-0.16	0.07	0.18
2003	0.40	0.10	0.00
2004	0.48	0.08	0.00
2005	0.51	0.07	0.00
2007	-0.35	0.06	0.00
Jaardummies*sector			
2008*controlesector	0.09	0.10	0.39
2009*controlesector	0.38	0.14	0.01
2008* Agrarisch bedrijf	0.61	0.19	0.00
2009* Agrarisch bedrijf	0.55	0.31	0.07
2008* Bouwbedrijf	-0.62	0.21	0.00
2009* Bouwbedrijf	0.28	0.23	0.28
2008* Horeca	-0.06	0.19	0.75
2009* Horeca	0.98	0.20	0.00
2008* Culturele instellingen	0.16	0.17	0.33
2009* Culturele instellingen	0.77	0.22	0.00
2008* Schildersbedrijf	0.23	0.14	0.10
2009* Schildersbedrijf	0.42	0.22	0.05
2008* Uitzendsector	0.64	0.13	0.00
2009* Uitzendsector	0.81	0.19	0.00
Constante	-6.17	0.24	0.00
Totaal aantal observaties	231.428		
Aantal personen	11.698		
Log likelihood	--29.785		

Bron: berekening SEO Economisch Onderzoek op basis van CBS-bestanden/Toelichting: een coëfficiënt is significant op tien procent niveau als de p-waarde kleiner is dan 0,1

In de jaren dat er sprake was van premiedifferentiatie was de instroom in de WW vanuit de bouw significant lager dan in de controlegroep (coëfficiënt -0,88 en een p-waarde van 0,00, dus significant op 1% niveau). In de sectoren cultuur, horeca en de uitzendsector is de instroom in de WW vanaf 2006 niet significant hoger dan in de controlegroep. Voor de agrarische sector en het schildersbedrijf hebben we verondersteld dat de invoering van premiegroepen in 2006 geen effect kan hebben omdat deze ook voor 2006 al premie-differentiatie kenden.

De lagere instroom in de WW vanuit de bouw is conform de hypothese over het effect van de invoering van premiegroepen. Niet uitgesloten is dat er ook nog andere factoren zijn geweest die hebben geleid tot een neerwaartse instroom in de WW vanuit de bouw in de jaren 2006 en 2007, de jaren dat premiedifferentiatie van kracht was in de bouw. Voor de horeca en de sector culturele instellingen was ook de hypothese dat de invoering van premiegroepen tot een lagere WW-instroom zou leiden. Dit effect zien we niet in de data. Voor de uitzendsector was de hypothese dat invoering van premiegroepen zou leiden tot een opwaarts effect op de WW-instroom. Ook dit zien

we niet in deze schatting, we zien wel een opwaarts effect (een positieve coëfficiënt) maar het effect is niet statistisch significant.

We hebben naast het bovenstaande model nog de volgende modellen geschat:

1. zoals bovenstaand model, maar dan zonder jaardummies;
2. zoals bovenstaand model, maar dan zonder de uitzendsector (om te testen of het effect op de premiegroepen gelijk blijft zonder de uitzendsector);
3. zoals bovenstaand model, maar dan zonder de sectoren waarin premiegroepen zijn ingevoerd (om te testen of het effect op de uitzendsector gelijk blijft).

In alle gevallen waren de tekens van de coëfficiënten hetzelfde als in het bovenstaande model. In alle modellen was de instroom in de WW vanuit de bouw significant lager dan in de controlegroep. Het opwaartse effect op de instroom in de WW vanaf 1 januari 2006 in de horeca, de culturele instellingen en de uitzendsector was alleen in model 1 wel statistisch significant. Vermoedelijk komt dit doordat de economische crisis in deze sectoren zwaarder heeft toegeslagen dan in andere sectoren. Het effect van de crisis wordt dan niet opgevangen door de conjunctuurindicatoren, omdat deze niet sectorspecifiek zijn. Het effect gaat dan zitten in de variabele die aangeeft dat er op 1 januari 2006 iets is veranderd in de sector.

Aangezien de instroom in de WW vanuit de bouw in alle geschatte modellen significant lager was dan de instroom in de controlegroep in de jaren dat er sprake was van premiedifferentiatie, gaan we ervan uit dat dit effect is toe te schrijven aan de premiedifferentiatie.

De effecten van de meeste overige variabelen verschilden niet voor de verschillende modellen. Vrouwen hebben een hogere instroomkans dan mannen, en ouderen hebben een hogere instroomkans dan jongeren. (Ooit) gehuwden hebben een lagere instroomkans dan nooit gehuwden. Westerse en niet-westerse allochtonen hebben een hogere instroomkans dan autochtone Nederlanders. Een hogere vacaturegraad heeft een neerwaarts effect op de WW-instroom een kwartaal later. Een hoger consumentenvertrouwen had in het bovenstaande model een opwaarts effect op de WW-instroom. Dit komt doordat we jaardummies hebben opgenomen die het effect van conjunctuur opnemen. In het model zonder jaardummies had een hoger consumentenvertrouwen een neerwaarts effect op de WW-instroom. Een hoger dagloon heeft een opwaarts effect op de WW-instroom. Dit is niet wat we zouden verwachten. We kunnen dit niet verklaren. Een langere baanduur heeft een negatief effect op de WW-instroom. Werknemers met een deeltijdcontract, geen vast contract of een onbekend contract hebben een hogere kans om in te stromen in de WW dan werknemers met een voltijdcontract.

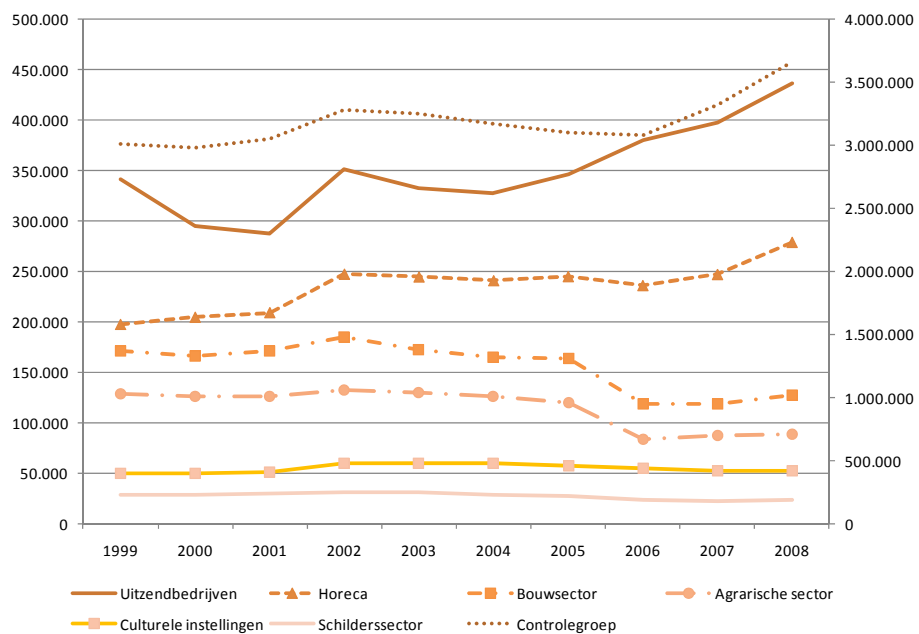
De kwartaaldummies geven weer dat de instroom in de WW in het eerste kwartaal het hoogst is en in de andere drie kwartalen lager.

De jaardummies geven weer dat in de jaren 2000 tot en met 2003 de instroom in de WW lager was dan in 2006 (gecorrigeerd voor alle andere variabelen in het model) en in de jaren 2003 tot en met 2005 hoger. In 2007 is de instroom in de WW weer lager dan in 2006. Na 2007 breekt de crisis uit, die een opwaarts effect heeft op de WW-instroom. Alleen in de bouw en in de horeca is er in 2008 nog een neerwaarts effect op de WW-instroom. Dit is vreemd. Mogelijk komt het doordat in die sectoren eerst degenen zonder contract (zzp'ers) of degenen zonder recht op WW zijn afgevloeid.

2 WERKGELEGENHEID EN BAANDUUR

2.1 Aantal banen

Figuur B1.15 Ontwikkeling aantal banen



* In deze figuur is het gemiddelde van de vier kwartalen van ieder jaar genomen. Binnen de onderzoeksperiode waren alleen gegevens beschikbaar voor de eerste vier maanden van 2009. Om die reden is dit jaar niet opgenomen in de figuur.

Bron: berekening SEO Economisch Onderzoek op basis van CBS-bestanden

Uit de bovenstaande figuur valt af te lezen dat de werkgelegenheid in de vijf sectoren waarvoor de premiegroepensystematiek geldt, lijkt te zijn gedaald tussen 2005 en 2006. Met name in de agrarische sector en bouwsector lijkt sprake van een sterke afname van het aantal banen. Deze daling hangt vermoedelijk samen met het gegeven dat het CBS in 2006 is overgegaan naar een nieuwe bron van dataverzameling, waardoor sprake is van een trendbreuk in de overgang van 2005 op 2006. Het aantal banen in de uitzendsector is al

sinds 2004 sterk toegenomen. Tussen 2005 en 2006 is de werkgelegenheid in de controlegroep ongeveer gelijk gebleven.

Vanaf 2006 is in agrarische sector, bouwsector en horecasector, evenals de uitzendsector en controlegroep weer een groei van de werkgelegenheid waarneembaar. In de schilderssector en sector van culturele instellingen is tot 2007 nog sprake van een lichte daling van het aantal banen.

2.2 Baanduur

Tabel B1.6 Cumulatieve uitstroomkans uit baan

Cumulatieve uitstroomkans uit baan	na 6 maanden			na een jaar			na 18 maanden		
	voor 2006	vanaf 2006	verschil	voor 2006	vanaf 2006	verschil	voor 2006	vanaf 2006	verschil
Controlegroep	33%	30%	-3%	45%	41%	-4%	51%	48%	-3%
Agrarisch bedrijf	70%	63%	-7%	79%	70%	-9%	82%	74%	-8%
Bouwbedrijf	25%	18%	-7%	35%	26%	-9%	40%	31%	-9%
Horeca	56%	35%	-21%	71%	46%	-25%	78%	53%	-25%
Culturele instellingen	68%	33%	-35%	77%	45%	-32%	80%	50%	-30%
Schildersbedrijf	26%	19%	-7%	47%	32%	-15%	52%	37%	-15%
Uitzendbedrijven	80%	58%	-22%	91%	69%	-22%	95%	75%	-20%

Bron: berekening SEO Economisch Onderzoek op basis van CBS-bestanden

De bovenstaande tabel laat zien dat de uitstroomkansen uit een baan zijn afgenomen na 1 januari 2006. Dat betekent dat de baanduren zijn toegenomen. Dit geldt voor alle sectoren, maar sterker voor de horeca, de sector cultuur en de uitzendsector. De verminderde instroom in de WW vanuit de bouw heeft kennelijk niet geleid tot een sterke toename van de baanduur, mogelijk omdat de korte contracten niet zijn omgezet in lange contracten maar zijn vervangen door uitzendwerk.

3 DATABEWERKING

3.1 Analysebestand WW

In dit onderzoek is gebruikgemaakt van de SSB WW-bestanden (Sociaal Statistisch Bestand) van het CBS. Deze bestanden bevatten gegevens over uitkeringen die zijn uitgekeerd in het kader van de Werkloosheidswet. De SSB WW-bestanden zijn beschikbaar voor de periode 1999 - 2007. Voor de jaren 2008 en 2009 is er gebruikgemaakt van uitkeringsgegevens van het UWV.

Deze paragraaf beschrijft welke stappen zijn doorlopen in het maken van een analysebestand.

Inhoud bronbestanden

Het SSB WW bevat op persoonsniveau gegevens over de ontvangen WW-uitkering. Zo is per individu bekend wanneer en voor hoelang men een uitkering heeft ontvangen, de hoogte van de uitkering, en wanneer het recht op WW is toegekend of wordt beëindigd. Het SSB WW is per jaar beschikbaar. Het tweede bronbestand bevat de WW-uitkeringsgegevens van het UWV. Het betreft hier alle lopende en toegekende uitkeringen in het jaar 2008 en de eerste helft van 2009. Voor een deel overlappen deze bestanden met de SSB WW. Het voordeel van de SSB WW-bestanden is dat deze zijn geconfronteerd met andere bronnen, zoals met bijvoorbeeld baangegevens. Het databestand van het UWV is ontleend aan administratieve gegevens van WW-uitkeringen in een bepaald verslagjaar.

Beide bronbestanden kunnen met behulp een versleuteld Burgerservice-nummer (RIN-nummer) worden gekoppeld aan de Gemeentelijke Basis Administratie (GBA). Zo kunnen persoonskenmerken aan de WW-perioden worden gekoppeld.

Variabelen

De SSB WW- en UWV WW-bronbestanden bevatten onder meer de volgende variabelen (na koppeling met het GBA-register):

1. RIN-nummer;
2. begindatum reguliere betalingen;
3. einddatum reguliere betalingen;
4. sector voormalige werkgever;
5. persoonskenmerken, waaronder: geslacht, burgerlijke staat, leeftijd jongste kind.

Begin- en einddatum reguliere WW-betalingen

De begindatum reguliere WW-betalingen is de eerste betaaldatum waarop de WW-uitkering aan een individu is betaald. De einddatum is de laatste betaaldatum van een WW-uitkering, maar niet per definitie de laatste dag van de WW-periode.

Koppeling van bestanden

De bestanden SSB WW 1999 t/m 2007 en UWV WW 2008, 2009(1/2) zijn gekoppeld tot één groot databestand. Personen kunnen binnen een jaargang meerdere keren voorkomen, doordat zij meerdere keren in- en uitstromen. Door de bestanden te koppelen, kunnen alle beschikbare gegevens per individu worden gegroepeerd en ontstaat er een beeld over het WW-verleden van een individu.

Definities en aannames

Om de WW-perioden te identificeren is gebruikgemaakt van de volgende definities.

WW-periode

Een WW-periode is een aaneengesloten periode waarin een individu een volledige of gedeeltelijke WW- uitkering ontvangt waarbij wordt aangenomen dat:

- een WW-periode begint op de eerste dag van de reguliere WW-betalingen;
- een WW-periode eindigt op de laatste dag van de reguliere WW-betalingen.

Links gecensureerde WW-perioden

Een links gecensureerde WW-periode is een WW-periode waarvan de begin- datum onbekend is, maar waarvan wel bekend is wanneer de WW-periode eindigt. Dit zijn voornamelijk perioden die beginnen vóór 1 januari 1999.

Rechts gecensureerde WW-perioden

Een recht gecensureerde WW-periode is een WW-periode waarvan de einddatum onbekend is, maar waarvan wel bekend is wanneer de WW-periode is begonnen. Dit zijn voornamelijk de huidige lopende WW-uitkeringen.

WW-duur

De WW-duur is de lengte (dagen of maanden) tussen de begindatum en einddatum van een WW-periode.

Bewerkingen

Het ruwe analysebestand bestaat uit ongeveer acht miljoen records. Een individu kan uit meerdere records bestaan. Deze records vormen samen de gehele WW-geschiedenis van een persoon. Op basis van het unieke RIN-nummer kunnen deze individuele records worden geselecteerd en kunnen vervolgens de WW-periode(n) worden geïdentificeerd. Het uiteindelijke analysebestand zal dan ook bestaan uit individuen met slechts één record per WW-periode. Aan de hand van een aantal stappen, dat hieronder is beschreven, is het analysebestand gemaakt.

1. *Ontdubbelen*

De eerste databewerking is het ontdubbelen van de ruwe data. Binnen een individu zullen alle records met dezelfde begin en einddatum worden verwijderd. Deze bewerking betreft ongeveer 24 procent van het totaal aantal records.

2. *Koppeling tussen jaargangen*

Wanneer een WW-periode de jaargrens overschrijdt, dan dient deze samengenomen te worden met het eerstvolgende record uit de volgende jaargang, mits deze op 1 januari begint. Met andere woorden, de begin-

datum uit de eerste jaargang wordt gekoppeld aan de einddatum uit de volgende jaargang. Hierdoor komt het eerste record te vervallen. In totaal betreft dit 34 procent van het ruwe databestand.

3. *Afbakening onderzoeksperiode*

De onderzoeksperiode loopt van 1 januari 1999 tot en met 30 juni 2009. Alle WW-perioden die eindigen vóór 1 januari 1999, evenals de WW-perioden die beginnen na 30 juni 2009 worden verwijderd. Dit betreft 0,2 procent van het totaal aantal records.

4. *Reduceren van administratieve ruis*

De hierna volgende bewerkingen zijn bedoeld om zoveel mogelijk de administratieve ruis te identificeren en te verbeteren. De volgende aannames zijn van belang:

- Indien twee WW-perioden binnen 31 dagen na elkaar beginnen, dan wordt dit als één WW-periode gerekend.
- Indien een WW-periode binnen veertien dagen na de beëindiging van een andere WW-periode begint, dan is dit één en dezelfde WW-periode.
- Indien de startdatum van een WW-periode vóór de einddatum van een andere WW-periode ligt, dan is dit één en dezelfde WW-periode.

5. *Toepassen maximale WW-duur*

Zo kan bijvoorbeeld een WW-periode, gestart na 1 januari 2006, niet langer dan drie jaar en twee maanden duren.

In tabel B1.6 staan de databewerkingen op een rij, met daarbij het percentage aan verwijderde records.

Tabel B1.7 Databewerkingen

Databewerkingen	Aantal records	% Oorspronkelijke databestand
Oorspronkelijk bestand	7.927.393	
Ontdubbelen	6.053.928	76%
Koppeling tussen jaargangen	3.304.284	42%
Afbakening onderzoeksperiode	3.288.528	41%
Reduceren administratieve ruis	2.922.248	37%
Controle	2.679.193	34%
Totaal aantal personen met een WW-uitkering	2.679.193	34%

Aanmaken controlegroep

De controlegroep bestaat uit de volgende sectoren.

Tabakverwerkende industrie	Visserij
Baggerbedrijf	Koopvaardij
Hout- en emballage-industrie, houtwaren- en borstelindustrie	Vervoer KLM
Timmerindustrie	Besloten busvervoer
Meubel- en orgelbouwindustrie	Overig personenvervoer te land en in de lucht
Groothandel in hout, zagerijen, schaverijen en houtbereid. industrie	Overig goederenvervoer te land en in de lucht
Grafische industrie	Horeca catering
Metaalindustrie	Groothandel I
Elektrotechnische industrie	Groothandel II
Metaal- en technische bedrijfstakken	Zakelijke dienstverlening I
Bakkerijen	Zakelijke dienstverlening II
Suikerverwerkende industrie	Zakelijke dienstverlening III
Slagersbedrijven	Steen-, cement-, glas- en keramische industrie
Slagers overig	Bewakingsondernemingen
Detailhandel	Overige takken van bedrijf en beroep
Reiniging	Stukadoorsbedrijf
Grootwinkelbedrijf	Dakdekkersbedrijf
Havenbedrijven	Mortelbedrijf
Havenclassificeerders	Steenhouwersbedrijf
Binnenscheepvaart	Werk en (re-)integratie

Sectoren die geen of nauwelijks seizoensgebonden arbeid hebben, bijvoorbeeld banken, overheid en het verzekeringswezen, zijn uit de controlegroep gelaten.

3.2 Analysebestand banen

In dit onderzoek is gebruikgemaakt van de SSB Banenbestanden (Sociaal Statistisch Bestand) van het CBS. Deze bestanden bevatten baangegevens van de gehele beroepsbevolking van Nederland. De SSB Banen is beschikbaar voor de periode 1999-2007. Voor de jaren 2008 en 2009 is gebruikgemaakt van baanbestanden van het UWV.

Om de effecten van premiedifferentiatie te onderzoeken moet er eerst een analysebestand worden gemaakt. In deze bijlage staat beschreven welke stappen zijn doorlopen om het analysebestand te maken. Tevens vormt dit analysebestand de basis voor het steekproefbestand.

Inhoud bronbestanden

Het SSB Banenbestand bevat baangegevens op persoonsniveau. Zo is er bekend wanneer een dienstbetrekking is gestart en/of wanneer deze is

beëindigd. Ook weten we bijvoorbeeld het soort dienstverband, het maandloon en tot welke sector de baan behoort.

In deze analyse zijn de volgende variabelen uit de SSB Banen en UWV Banen gebruikt:

- RIN-nummer (persoonsidentificatienummer);
- BEID (bedrijfsidentificatienummer);
- begin- en einddatum van baan;
- Ssectorcode (UVI en SBI93);
- sv loon en sv dagen;
- soort dienstverband.

De bronbestanden bevatten voor ieder jaar alle lopende banen en alle in dat jaar beëindigde banen. Zo komt bijvoorbeeld een baan die is gestart op 1 januari 1985 en is beëindigd op 1 september 2005, voor in het jaarbestand van 2005 en zal deze als 'lopend' worden geregistreerd in de jaarbestanden 1999 tot en met 2004. We selecteren alle beëindigde banen uit de verslagjaren 1999 tot en met 2008. Met dit analysebestand kan het aantal gestarte en beëindigde banen per maand worden berekend.

De lopende banen worden gebruikt om voor ieder jaar het startniveau van het aantal lopende banen te berekenen. Het aantal lopende banen uit het bronbestand 1999 is het aantal lopende banen per 1 januari 2000. De ontwikkeling van het aantal banen in een bepaalde maand wordt vervolgens bepaald door bij het niveau het aantal in die maand gestarte banen op te tellen en het aantal in die maand beëindigde banen ervan van af te trekken.

Bewerkingen

De bronbestanden vormen samen de basis van het analysebestand. Vanwege de longitudinale verslaglegging van baangegevens kunnen gegevens van verschillende jaargangen overeenkomen. Om dubbeltellingen te voorkomen moet er een analysebestand worden gemaakt. Dit gebeurt aan de hand van de volgende stappen.

1. Controle op ongeldige records

De bronbestanden worden allereerst gecontroleerd op ongeldige records. Dit zijn records waarvan bijvoorbeeld het RIN-nummer onbekend is, of als niet bekend is tot welke BEID (bedrijfsidentificatie nummer) het desbetreffende record behoort. Ook de nabetalings (dit zijn immers geen banen) worden verwijderd en banen die langer dan veertig jaar duren.

2. Imputatie sectorcodes

De sector waartoe een bedrijf behoort, wordt geregistreerd door de UVI-code. Deze code wordt gebruikt om de sectoren met premiedifferentiatie te identificeren. Voor de jaren 2006 en 2007 is de UVI-code echter niet beschikbaar. Voor het maken van de werkgelegenheidstabellen is geen gebruikgemaakt van de UVI-code.

Om toch voor de jaren 2006 en 2007 de sector code te bepalen, maken we gebruik van de SBI-code. Deze code geeft aan tot welke economische

bedrijfstak een bedrijf behoort. De relatie tussen de SBI-code en de UVI-code is niet een-op-een. Tot één bepaalde UVI-code behoren meerdere SBI-codes en onder één bepaalde SBI kunnen meerdere UVI-codes vallen. Om toch tot een goede selectie van de sectoren met premiedifferentiatie te komen, gaan we uit van een dataselectie op basis van de SBI volgens de volgende methode:

- Op basis van de jaargangen 1999-2005 wordt berekend welk percentage van de SBI-codes onder een bepaalde UVI-code valt.
- Wanneer meer dan tachtig procent van de data met een bepaalde SBI code tot één bepaalde UVI code behoort, dan scharen we alle waarnemen met de desbetreffende SBI-code onder de bijbehorende UVI-code.

De onderstaande tabel bevat de percentages van het aantal geïmputeerde observaties per jaargang van het SSB.

Tabel B1.8 Imputatie sector codes op basis van SBI

SSB-bestand	Agrarisch bedrijf	Bouw-bedrijf	Horeca	Uitzend-bedrijf	Culturele instellingen	Schilders bedrijf	N (x1000)
1999	2%	2%	4%	13%	1%	0.4%	9780
2000	2%	2%	4%	12%	1%	0.4%	10002
2001	2%	2%	5%	11%	1%	0.4%	10498
2002	2%	2%	5%	10%	1%	0.4%	10330
2003	2%	2%	5%	9%	1%	0.4%	9953
2004	2%	2%	5%	9%	1%	0.3%	9780
2005	1%	2%	4%	5%	1%	0.3%	9903
2006	2%	2%	5%	11%	1%	0.3%	10344
2007	2%	2%	5%	11%	1%	0.3%	10875

Bedrijven die niet tot de controlegroep behoren, worden op basis van de SBI-code uit de data gehaald. De onderstaande tabel bevat de lijst met SBI codes die niet in de controlegroep voorkomen.

Tabel B1.9 Sectoren die op basis van de SBI code niet tot de controlegroep behoren

1999-2007 (SBI93)								
	15*	17*	22*	24*	65*	66*	67*	75*
				4523				
	80*	85*	155*	1	64200	60100	64110	60211
2008 (SBI2008)								
	10*	11*	13*	18*	20*	64*	65*	66*
	84*	85*	86*	4910*	4920*	1051	1431	1439
	6110	6120	6130	6190	42111	49392	429901	581101
	59200							
	9	592009						

Hoofdgroepen worden aangegeven met *.

3. Ontdubbelen

De bronbestanden worden gecontroleerd op dubbeltellingen. Dubbele banen komen voornamelijk voor in de bronbestanden 2007 en 2008. Een lopende baan in 2007 kan bijvoorbeeld geëindigd zijn in 2008. Het SSB 2007 en het UWV bronbestand voor het jaar 2008 overlappen elkaar dus voor een deel. Alle dubbeltellingen worden verwijderd.

De onderstaande tabel bevat een samenvatting van de databewerkingen. Ongeveer 86 procent van het oorspronkelijke bestand wordt behouden.

Tabel B1.10 Databewerkingen baangegevens

Databewerkingen	Aantal records (x10000)	% Oorspronkelijke bestand
Oorspronkelijke bestand	19189	100%
Ongeldige RIN-nummers	18817	98%
Nabetalingen	18692	97%
Banen langer dan 40 jaar	18681	97%
Ongeldige datum	18558	97%
Ongeldige BEID	18492	86%
Verwijderen sectoren die niet tot de controlegroep of premiegroepen behoren	15424	80%
Ontdubbelen	15418	80%

4. Koppeling GBA

Het analysebestand wordt op basis van het RIN-nummer, gekoppeld aan de GBA. Hierdoor worden persoonsgegevens gekoppeld aan de baangegevens. We nemen de volgende persoonlijke gegevens mee uit het GBA:

- geslacht;
- leeftijd;
- burgerlijke staat;
- herkomst;
- gemeentecode.

De selectie van de GBA-variabele gebeurt op basis van de begin- en einddatum van de geldigheid van het record. Tijdsonafhankelijke variabelen zoals geslacht en geboortedatum zullen niet veranderen. Een persoon kan echter verhuizen of scheiden, en dus zullen de gegevens in het GBA veranderen. Een baan zal dus gekoppeld moeten worden aan het GBA-record dat geldig is ten tijde van de baan.

3.3 Analysebestand paneldata-analyse

De modelschatting is gebaseerd op een steekproeftrekking uit het analysebestand. Hiervoor verzamelen we eerst alle personen die gedurende de onderzoeksperiode in een van de sectoren met premiedifferentiatie of in de controlegroep werkzaam zijn. Uit deze populatie trekken we een steekproef

van 1800 personen uit de controlegroep en 6 x 1800 personen uit de sectoren met premiedifferentiatie, met uit iedere sector evenveel personen. Degenen die instromen in de WW zijn oververtegenwoordigd in de steekproef: van de 1800 stromen er circa zeshonderd in de WW. Dit is gedaan omdat de instroom in de WW erg klein is (circa 1%), waardoor bij een random steekproef slechts achttien personen per jaar in de WW zouden stromen (circa 5 per kwartaal). Voor deze steekproef zoeken we uit de analysebestanden alle bijbehorende baanperioden en WW-perioden. Vervolgens koppelen we de gegevens aan het GBA. Er resteert een steekproef van 11.698 personen.

Dit steekproefbestand gebruiken we voor het maken van een panelbestand, waarop het model geschat kan worden. We definiëren een dummyvariabele die de waarde nul aanneemt als een persoon een baan heeft en de waarde 1 aanneemt als die persoon in de WW terechtkomt. Bijvoorbeeld, voor een persoon die gedurende 2000q1 tot en met 2002q2 in een baan zit en gedurende 2002q3 tot en met 2003q2 in de WW zit, heeft de dummyvariabele de waarde 0 in 2000q1 tot en met 2002q2 en de waarde 1 op 2002q3. De dummyvariabele heeft de waarde 'missing' tijdens de WW-periode (dus van 2002q4 tot en met 2003q2).

BIJLAGE 2
WW-premies korte en lange contracten
Tabel B2.1 Niveau van WW-premies van korte en lange contracten in de periode 2006 tot en met 2010 naar sector*

	WW-premie kort contract	WW-premie lang contract	Vershil WW-premies kort en lang contract
Agrarische sector			
2006 ***	12,00%	0,55%	11,45%
2007 *	9,53%	0,48%	9,05%
2008 **	9,28%	0,54%	8,74%
2009 **	5,12%	0,52%	4,60%
2010 **	6,55%	0,57%	5,98%
Bouwsector			
2006	8,70%	0,81%	7,89%
2007 *	1,53%	0,53%	1,00%
2008 **	0,34%	0,34%	0%
2009 **	0,34%	0,34%	0%
2010 **	2,37%	1,09%	1,28%
Horecasector (algemeen)			
2006	9,33%	1,42%	7,91%
2007 *	3,91%	1,42%	2,49%
2008 **	4,02%	1,56%	2,46%
2009 **	3,38%	1,51%	1,87%
2010 **	5,90%	2,18%	3,72%
Schilderssector			
2006	12,50%	2,50%	10,00%
2007 *	7,64%	2,25%	5,39%
2008 **	5,44%	1,81%	3,63%
2009 **	5,39%	1,80%	3,59%
2010 **	5,65%	2,05%	3,60%
Sector van culturele instellingen			
2006 ***	11,37%	1,47%	9,90%
2007 *	6,70%	1,83%	4,87%
2008 **	7,52%	2,02%	5,50%
2009 **	6,44%	1,86%	4,58%
2010 **	8,53%	2,33%	6,20%

* Inclusief uniforme opslag 0,28 procent voor bijdrage kinderopvang.

** Inclusief uniforme opslag 0,34 procent voor bijdrage kinderopvang.

*** Op 1 juli 2006 zijn de WW-premies voor de sector van culturele instellingen en de agrarische sector gewijzigd.

Bron: Belastingdienst, 2010

Regioplan Beleidsonderzoek

Nieuwezijds Voorburgwal 35

1012 RD Amsterdam

T 020 531 531 5

F 020 626 519 9

E info@regioplan.nl

I www.regioplan.nl