REGIOPLAN
PARTNER VOOR MAATSCHAPPELIJKE IMPACT

Onderzoeksopzet

Evaluatie Wet arbeidsmarkt in balans

Evaluatie Wet arbeidsmarkt in balans

ONDERZOEKSOPZET

Auteurs

Denise Bijman
Sam Bos
Yannick Bleeker
Boukje Cuelenaere
Paul de Hek
Mark den Hartog
Ruben Houweling
Wiebe Korf
Joost Leenen
Nora Leger
Hedwig Rossing
Rosanne Schaap
Coen van Rij
Arie-Jan van der Toorn

Amsterdam, 14 augustus 2025
Publicatienummer: 22168

© 2025 Regioplan, in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Regioplan. Regioplan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

Inhoudsopgave

1 Inleiding 5

1.1 Introductie 5

1.2 Leeswijzer 5

2 Opstellen beleidstheorie en analysekaders 7

2.1 Introductie 7

2.2 Aanpak 7

3 Enquêtering onder werkenden, werkgevers en leidinggevenden 9

3.1 Introductie 9

3.2 Aanpak 9

4 Interviews met werkenden, werkgevers en softwareontwikkelaars 12

4.1 Introductie 12

4.2 Aanpak 12

5 Kostenvergelijkend onderzoek 15

5.1 Introductie 15

5.2 Aanpak 15

6 Statistische analyse 17

6.1 Introductie 17

6.2 Aanpak flexibele arbeid 17

6.3 Aanpak ontslagrecht 22

6.4 Aanpak WW-premiedifferentiatie 27

7 Juridische analyse 30

7.1 Introductie 30

7.2 Aanpak 30

1. Inleiding

REGIOPLAN

1 Inleiding

1.1 Introductie

Tussen mei 2023 en mei 2025 voerden onderzoekers van Regioplan, SEOR, Cebeon, Centerdata en de Erasmus Universiteit de evaluatie van de Wet arbeidsmarkt en balans (Wab) uit. Deze evaluatie had tot doel om de effecten van de Wab op de werkzekerheid van werkenden en de wendbaarheid van werkgevers vast te stellen. In dit document wordt de onderzoeksopzet van de evaluatie beschreven.

1.2 Leeswijzer

In de volgende hoofdstukken gaan we achtereenvolgens in op de onderzoeksactiviteiten in de evaluatie van de Wab. We bespreken de volgende stappen.

1. Het opstellen van een beleidstheorie en analysekader
2. Enquêtering onder werkenden, werkgevers en leidinggevenden
3. Interviews met werkenden, werkgevers en softwareleveranciers
4. Kostenvergelijkend onderzoek
5. Statistische analyse
6. Juridische analyse

2. Opstellen beleidstheorie en analysekaders

REGIOPLAN

2 Opstellen beleidstheorie en analysekaders

2.1 Introductie

Ter voorbereiding op de andere onderzoeksactiviteiten stelden we aan het begin van de evaluatie een beleidstheorie op. Deze theorie schetste de beoogde werking van de maatregelen van de Wab. Daarmee bood het houvast om de invulling van het onderzoek te bepalen en gaf het de mogelijkheden om de effecten van de Wab in samenhang te toetsen. We stelden de theorie op aan de hand van zes onderdelen: input (de Wab-maatregelen), de throughput (de beoogde mechanismen die door de maatregelen in gang worden gezet), de output (de concrete resultaten), de outcome (de directe doelen van de Wab) en de impact (de bredere maatschappelijke doelen). Tot slot betrokken we ook contextfactoren; factoren buiten de invloedssfeer van de Wab die de impact van de Wab beïnvloeden. Ook hadden we aandacht voor de fundamentele, achterliggende aannames die de effecten van de Wab beïnvloeden. De beleidstheorie gaf een overkoepelend beeld van de beoogde werking van de Wab. Om dit beeld verder te concretiseren, stelden we per deelonderzoek analysekaders op. Deze analysekaders omvatten de concrete indicatoren waarover tijdens de evaluatie informatie werd verzameld.

2.2 Aanpak

Om de beleidstheorie te ontwikkelen, zetten we de drie stappen.

- *Deskresearch*. We deden aanvullende documentstudie en raadpleegden de Memorie van Toelichting van de Wab, aanvullende beleidsdocumentatie, onderzoeksliteratuur, adviezen van de Raad van State en een selectie van de reacties van partijen in de internetconsultatie.
- *Interviews met beleidsmakers en stakeholders*. Vervolgens hielden we een serie interviews met beleidsmedewerkers van de verschillende directies van het ministerie van SZW en landelijke stakeholders. Tijdens deze interviews gingen we met name in op de beoogde werkzame mechanismen (de throughput) en achterliggende aannames die een rol kunnen spelen in het verklaren van doeltreffendheid en doelmatigheid. We interviewden directies van SZW, de Belastingdienst, UWV, de PO-Raad, Koninklijke Horeca Nederland, VNO-NCW en FNV.
- *Expertmeeting*. Op basis van de deskresearch en de interviews met beleidsmakers en stakeholders stelden we eerste versies van de beleidstheorie en analysekaders op. Deze bespraken we met experts uit de wetenschap en de praktijk, namelijk Jos Mevissen, Pascal Besselink, Paul de Beer en Ruben Houweling. Het ministerie van SZW was als toehoorder bij de expertmeeting aanwezig.

3. Enquêtering onder werkenden, werkgevers en leidinggevenden

REGIOPLAN

3 Enquêtering onder werkenden, werkgevers en leidinggevenden

3.1 Introductie

Tijdens de evaluatie richtten we een grootschalige enquête onder werknemers, werkgevers en leidinggevenden in. Deze enquêtering had tot doel om breed en kwantitatief zicht te krijgen op ervaringen en effecten die niet uit de statistische analyses naar voren kunnen komen. Hieronder gaan we nader in op de onderdelen van de enquêtering.

Werkenden	Werkgevers	Leidinggevenden
• Achtergrondgegevens • Ervaren zekerheid • Beleving flexwerk • Ervaren negatieve effecten flexwerk • Ervaren positieve effecten flexwerk • Ervaringen ontslag • Bekendheid met maatregelen	• Achtergrondgegevens • Trends en ontwikkelingen op bedrijfsniveau • Afwegingen contractvormen op strategisch niveau • Bekendheid met maatregelen • Uitvoerbaarheid, handhaving en naleving maatregelen • Drempels en stimulerende factoren om vaste contracten aan te bieden • Kosten ontslag (kantonrechter) • Ervaren ruimte om flexibel te opereren	• Trends en ontwikkelingen op individueel niveau • Afwegingen contractvormen op strategisch niveau • Ervaren onbedoelde effecten

3.2 Aanpak

Enquête werknemers

Om werkenden te bevragen, hebben we een vragenlijst uitgezet onder het LISS-panel (Langlopende Internet Studies voor de Sociale wetenschappen). Mensen kunnen zich niet aanmelden voor dit panel, ze worden benaderd na selectie op basis van gegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Dit panel is daarmee representatief voor de Nederlandse bevolking. Bij de werving zijn mensen zowel telefonisch als face to face benaderd met een verzoek om deelname. Panelleden ontvangen een vooraf vastgestelde financiële vergoeding. Aangezien mensen zich niet spontaan bij het LISS-panel kunnen aanmelden, treedt er geen vertekening op door zelfselectie. Het aantal afgebroken vragenlijsten wordt sterk verminderd door de belofte van een uit te keren vergoeding bij volledige invulling van de vragenlijst. De vragenlijst genaamd 'Zekerheid van werk' werd in april 2024 afgenomen. De vragenlijst is voorgelegd aan 1.758 panelleden en 1.151 respondenten vulden de vragenlijst volledig in (responspercentage 65,5%). Respondenten konden de vragenlijst alleen volledig invullen als ze in loondienst werkten. Sommige groepen (zoals arbeidsmigranten) zijn in het LISS-panel ondervertegenwoordigd. Zij zijn op kwalitatieve wijze bij het onderzoek betrokken.

Enquête werkgevers

Voor de werkgeversenquête is een gestratificeerde steekproef naar sector en grootteklasse getrokken uit het LISA-register. Dit wil zeggen dat er een zodanig aantal werkgevers uit een bepaalde sector of grootteklasse is geselecteerd dat, bij een bepaald responspercentage, de aantallen groot genoeg zijn om betrouwbare en representatieve uitspraken te doen voor alle werkgevers in Nederland. Hierbij is er een oversampling toegepast in een aantal sectoren waar meer flexwerk is (landbouw, horeca, transport en logistiek) om zeker te weten dat we hier voldoende aantallen bereiken. Bij de eerste steekproef waren de responsaantallen nog niet hoog genoeg om deze betrouwbaarheid te bereiken. Daarom is er nog een tweede, grotere steekproef getrokken, waarna we wel voldoende respons binnenkregen. Het totale responspercentage komt uit op ongeveer 9%. In totaal is de enquête ingevuld door 2.763 werkgevers. Hiervan is het grootste deel eigenaar of algemeen directeur (35%), gevolgd door medewerker P&O of medewerker HRM (22%) en hoofd P&O of hoofd HRM (21%). Tijdens de enquête vroegen we of werkgevers recente ervaring hadden met ontslag. Als werkgevers die ervaring hadden, kregen ze later een aanvullende enquête voorgelegd. De enquêtes onder werkgevers kenmerken zich door een lage respons. Dit brengt een risico op selectieve non-respons met zich mee.

Enquête leidinggevenden

Om binnen organisaties ook zicht te krijgen op de gevolgen van de Wab op afwegingen in relatie tot individuele werknemers, hielden we ook een enquête onder werknemers van organisaties die zich op leidinggevend niveau bezighouden met personeelsbeleid. Omdat we leidinggevenden die leiding geven aan minder dan 25 personen al bereikten via de werkgeversenquête en ons hier wilden richten op personen met grote teams onder zich die daadwerkelijk een afweging maakt tussen het aantrekken van vast of flexibel personeel, richtten we ons hier op teamleiders, afdelingshoofden en personeelsmanagers die leiding geven aan ten minste 25 personen. Deze personen zijn geselecteerd vanuit het LISS-panel. In totaal is de enquête ingevuld door 94 leidinggevenden, waarvan 88 relevant zijn voor dit onderzoek. Relevantie in dit geval betekent dat de respondent zich bezighoudt met personeelszaken en/of contractvormen, en dat de respondent meer dan één werknemer in dienst heeft. Van de 88 respondenten is het grootste deel manager (34%). Daarnaast heeft een groot deel een rol op directieniveau (23%) en is een aanzienlijk deel afdelingshoofd (14%), of bedrijfsleider of filiaalhouder (11%).

4. Interviews met werkenden, werkgevers en softwareontwikkelaars

REGIOPLAN

4 Interviews met werkenden, werkgevers en software-ontwikkelaars

4.1 Introductie

Tijdens de evaluatie voerden we tevens kwalitatieve onderzoeksactiviteiten uit. In vergelijking met de enquêtering van de werkenden en werkgevers leidde dit tot diepgaander zicht op afwegingen, ervaringen en effecten. Daarnaast zorgden deze activiteiten ervoor dat relevante actoren die niet konden worden geënquêteerd, toch bij het onderzoek konden worden betrokken. Hieronder gaan we dieper in op de inrichting van deze kwalitatieve activiteiten.

4.2 Aanpak

Vaststellen onderzoeksgroepen

Vanuit het werkendenperspectief selecteerden we de volgende onderzoeksgroepen: werknemers met verschillende contractvormen, zzp'ers verspreid over verschillende sectoren, werkenden met een payroll- of uitzendcontract en invalkrachten in het primair onderwijs. Vanuit het werkgeversperspectief gaat het om de volgende onderzoeksgroepen: DGA's en bestuurders van bedrijven en publieke organisaties, HRM-professionals, uitzendbureaus en onderwijsinstellingen. Naast de werkenden en werkgevers interviewden we ook een aantal softwareleveranciers om te kunnen onderzoeken of de vraag naar software of de inrichting ervan veranderd is. Hieronder geven we de onderzoeksgroepen weer, laten we zien welke spreiding we aanhielden en hoeveel interviews we afnamen. In totaal interviewden we 110 werkenden, 54 werkgevers en 6 softwareleveranciers.

		Aantal	Spreiding
Werkenden	Werknemers	31	Contractvormen (vast, tijdelijk)
	Oproepkrachten	24	Sectoren, cao's (uit polis en EPB), studenten/niet-studenten
	Payroll of uitzendcontract	28	Payroll, fase A, B en C
	Zzp'ers	12	Sectoren, waarbij we sectoren met relatief veel tijdelijk werk oververtegenwoordigen
	Invalkrachten po	15	Grote en kleine schoolbesturen
Werkgevenden	DGA's en bestuurders	12	Grootteklasse Publiek of privaat Wel/geen inleners
	Leidinggevenden/HRMprofessionals	24	Grootteklasse Publiek of privaat
	Uitzendbureaus	7	Omvang Focus op buitenland of binnenland
	Onderwijsinstellingen	10	Omvang schoolbesturen Denominatie
	Pgb-houders	1	-
	Software-ontwikkelaars	6	Sectoren

Benaderen

Om de interviews te kunnen houden, hebben we benaderingsmethoden gecombineerd. We maakten hierbij onderscheid tussen vijf routes. Ten eerste benaderen we geïnterviewden via de enquêtering. We vroegen respondenten of ze bereid waren aan een verdiepend interview mee te werken en op welke momenten hun dit doorgaans uitkwam. Via deze route konden we werknemers, werkgevers en leidinggevenden met uiteenlopende kenmerken bereiken. Ten tweede verzamelden we contactgegevens via internet. Deze route zorgde ervoor dat we in contact kwamen met onderwijsinstellingen, DGA's van grote bedrijven en uitzendbureaus. Ten derde maakten we gebruik van bestaande structuren om in contact te komen met actoren die zich minder eenvoudig via de enquêtering laten werven. We zochten contact met invalpools van leerkrachten voor het primair onderwijs, community's van zzp'ers in bepaalde sectoren, online platforms voor HRM-professionals, samenwerkingsverbanden van bestuurders in publieke organisaties en vroegen de ABU om ons in contact te brengen met hun leden. Ten vierde gebruikten we de zogenaamde sneeuwbalmethode, waarbij we aan geïnterviewden vroegen om ons in contact te brengen met mensen uit dezelfde onderzoeksgroep. Deze methode is met name geschikt voor onderzoeksgroepen die relatief moeilijk te bereiken zijn. In dit onderzoek waren dat bijvoorbeeld de niet-Nederlandse uitzendkrachten. Ten vijfde gebruikten we de vindplaatsenmethode. We verspreidden posters en flyers op plekken waarvan we redelijkerwijs konden vermoeden dat leden van de onderzoeksgroep er ook zouden komen. Softwareleveranciers bereikten we door hen direct te benaderen.

Interviews

De interviews vonden voornamelijk telefonisch of via beeldbellen plaats. Bij uitzondering vonden er interviews face to face plaats. We kozen voor semigestructureerde interviews, waarbij de interviewer met name open vragen stelde en het gesprek alleen bijstuurde als de gesprekspartner te veel focus verloor. De lengte van interviews varieerde van 30 minuten voor interviews met DGA's en bestuurders tot een uur voor onder meer werknemers, zzp'ers en invalkrachten. Hieronder gaan we per onderzoeksgroep in op de onderwerpen van het interview.

Werkenden	Werknemers	* Loopbanen * Ervaringen bestaanszekerheid * Ervaringen met werkgevers
	Werkenden payroll/uitzendcontract/zzp	* Positieve effecten van flexwerk * Negatieve effecten van flexwerk * Veranderingen sinds introductie Wab
	Invalkrachten primair onderwijs	* Ervaringen invalkrachten met flexibele inzet (redenen) * Ervaren bestaanszekerheid
Werkgevenden	DGA's en bestuurders	* Afwegingen personeelsbeleid strategisch niveau * Ervaren met Wab-maatregelen * Mogelijke verbeteringen
	HRM-professionals	* Afwegingen personeel op individueel niveau * Ervaringen met Wab-maatregelen * Nieuwe software
	Uitzendbureaus/payrollbedrijven	* Ervaringen Wab-maatregelen * Invloed Wab op functie als bemiddelaar
	Onderwijsinstellingen	* Ervaringen Wab-maatregelen * Ervaringen om flexibel te kunnen opereren
	Pgb-houder	* Ervaringen Wab vanuit werkgeversrol
	Softwareontwikkelaars	* Veranderende vraag naar diensten

5. Kostenvergelijkend onderzoek

REGIOPLAN

5 Kostenvergelijkend onderzoek

5.1 Introductie

Het kostenvergelijkend onderzoek richtte zich op kosten- en risicoverschillen tussen vaste en flexibele arbeidsrelaties. De Wab heeft tot doel de kostenverschillen te verkleinen zonder dat dit vergaande effecten heeft op de potentiële opbrengsten (baten). De centrale vraag is hoe dit in de praktijk (binnen sectoren en cao's) heeft uitgewerkt. Hiertoe maakten we een vergelijking tussen enerzijds het vaste contract voor de invoering van de Wab en anderzijds vaste en flexibele relaties na de invoering van de wet.

5.2 Aanpak

Documentstudie

Voor de verschillende contractvormen (uitsplitst naar sector en/of cao) wilden we de personele kosten in beeld brengen. Daarbij ging het om salarislasten inclusief pensioen, opleidingskosten, werkgeverslasten et cetera. Dit wilden we in eerste instantie doen aan de hand van documentenanalyse (richtlijnen voor salarisadministraties en de Belastingdienst). Een eerste globale analyse liet zien dat kostenverschillen tussen type contracten (waarbij alle andere factoren constant zijn) op basis van deze documenten samenhangen met premiedifferentiatie. Veel andere kosten zitten daar echter nog niet in (secundaire arbeidsvoorwaarden zoals pensioen, scholing en opleiding, transitievergoedingen). Dit levert een heel beperkt beeld op. Daarnaast zijn vergelijkingen voor en na de Wab niet eenduidig te maken, maar tevens minder relevant omdat het gaat (zie beleidstheorie) om een (economische) afweging en keuze na invoering van de Wab. Daarmee zou de analyse op een te hoog (globaal) niveau komen en de onderzoeksvragen slechts globaal kunnen worden beantwoord.

Om toch de betreffende onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden, hebben we in een deel van de interviews werkgevers 'contractkeuzes' voorgelegd en daarbij de vraag gesteld voor welke contractvorm zij zouden kiezen en welke kosten (premiedifferentiatie, transitievergoeding, opleiding, pensioen, werving, administratie) ze daarbij in ogenschouw nemen (naar analogie van een vignetstudie). Naast de kosten is gevraagd naar de risico's die ze meewegen bij hun keuze (uitval, ziekte, arbeidsongeschiktheid maar ook de ontwikkeling in de vraag naar arbeid). Centraal stonden telkens twee keuzes: (a) het aannemen van een nieuwe medewerker en (b) het wel of niet voorzetten van een tijdelijk contract. Tot slot is daarbij ingegaan op de vraag of ze met deze keuzes vijf jaar geleden anders omgingen.

Interviews werkgevers over kosten en risicoverschillen

Op basis van interviews met vertegenwoordigers uit diverse sectoren zijn de risico's en kosten (kwalitatief) in kaart gebracht. We hebben gesproken met werkgevers uit de volgende sectoren: bouw, handel, horeca, industrie, landbouw, transport, semipublieke sector en zakelijke dienstverlening. De keuze is mede gebaseerd op de uitkomsten van de enquête onder werkgevers en de aandelen flexibele arbeid. In het totaal zijn 28 bruikbare diepgaande interviews met werkgevers gedaan verdeeld over deze sectoren.

Enquêtes werkgevers over kosten en risicoverschillen

Daarnaast liepen enkele vragen mee in de enquêtes onder werkgevers, onder andere over het ontslagrecht en transitievergoedingen. Verder is voor het onderdeel ontslagrecht, en daarmee samenhangende kosten, een enquête onder werkgevers uitgezet. Hiermee worden de kosten van ontslag in beeld gebracht. Voor deze enquête is een aanvullende steekproef getrokken (n=2.500) van werkgevers die via het UWV in de laatste twee jaar ontslag hebben aangevraagd. Daarnaast hebben we werkgevers uit de werkgeversenquête (LISA) gevraagd (indien zij de laatste twee jaar met een ontslag te maken hebben gehad) de vragenlijst in te vullen. In het totaal is de enquête volledig ingevuld door297 werkgevers.

6. Statistische analyse

REGIOPLAN

6 Statistische analyse

6.1 Introductie

De statistische (econometrische) analyse was tijdens de evaluatie de belangrijkste manier om op kwantitatieve wijze de effecten van de Wab vast te stellen. De belangrijkste bestanden voor deze analyse waren de registratiebestanden van het CBS, alsmede grootschalige enquêtes zoals de EBB, de NEA en de WEA. Qua registratiebestanden gaat het met name om de Polisadministratie, SECM (belangrijkste inkomstenbron), GBA-bestanden (persoonsgegevens) en het ABR (Bedrijfsgegevens). We bespreken achtereenvolgens de aanpak voor het deelonderzoek 'flexibele arbeid', de aanpak het deelonderzoek 'ontslagrecht' en de aanpak voor het deelonderzoek 'WW-premiedifferentiatie'.

6.2 Aanpak flexibele arbeid

Indeling arbeidsvormen

Het aandeel vaste contracten en de aandelen van verschillende flexibele arbeidsvormen zijn berekend als het aantal mensen dat op een bepaalde arbeidsvorm werkzaam is op tijdstip t, gedeeld door het totaal aantal werkenden op tijdstip t. Voor ieder tijdstip is bepaald dat alle mensen tussen de 18 en 65 jaar oud zijn en staan ingeschreven op een Nederlands woonadres. Voor de afleiding van de verschillende arbeidsvormen is gebruikgemaakt van de Polisadministratie en de SECM-bestanden in de Microdata-omgeving van het CBS. De Polisadministratie is een longitudinaal bestand met werk- en baankenmerken op maandelijkse basis. Omdat data over zelfstandigen hierin ontbreken zijn deze data aangevuld met de SECM-bestanden, waar de sociaaleconomische positie van individuen wordt bepaald op basis van verschillende vormen van inkomen. Omdat gegevens over het maandelijks inkomen van zelfstandigen ontbreken wordt het jaarinkomen evenredig over de maanden van een jaar verdeeld. Dit is een duidelijke tekortkoming van deze data en kan tot meetfouten leiden als zelfstandigen maar een gedeelte van het jaar als zelfstandige inkomen verdienden. Zelfstandigen kunnen dan ten onrechte als zelfstandig worden getypeerd op meetmomenten dat ze eigenlijk geen zelfstandige waren. Desalniettemin is voor deze opzet gekozen omdat op deze manier de gehele Nederlandse populatie kan worden gebruikt en we niet hoeven terug te vallen op de Enquête beroepsbevolking. Bovendien zullen eventuele meetfouten zowel vóór als na de Wab optreden, wat belangrijk is voor veel analyses in de rapportage(s). De verschillende arbeidsvormen zijn als volgt afgeleid: de verschillende soorten werknemersbanen zijn afgeleid op basis van de contractsoort (bepaalde tijd, onbepaalde tijd), soort inkomstenverhouding (ambtenaar) en het soort baan (DGA, uitzendkracht, oproepkracht, stagiair, Wsw'er, overige werknemers) dat is bepaald binnen de Polisadministratie.

Vervolgens wordt iedereen tussen de 18 en 65 jaar, woonachtig op een Nederlands woonadres, gekoppeld aan de SECM-bestanden. Data over het soort werknemersbaan (zoals zojuist beschreven) worden ook gekoppeld. Omdat werknemers in een bepaalde maand een andere sociaaleconomische status kunnen hebben, hanteren we de volgende regels:

- Werkend gaat altijd voor op andere sociaaleconomische statussen, hoe klein ook de verdienste.
- In het geval van een baan en werk als zelfstandige is de SECM-afleiding bepalend (bij lonen onder de bijstandsgrens is men zelfstandige, bij lonen boven de bijstandsgrens is het hoogste inkomen bepalend).
- DGA's worden tot de zelfstandigen gerekend gegeven de risico's die ze lopen.
- DGA's en zelfstandig ondernemers worden uitgesplitst naar met en zonder personeel o.b.v. het Microdata-bestand INPATAB (situatie in januari van een kalenderjaar), overige zelfstandigen zijn altijd zelfstandig zonder personeel.
- De categorie 'geen werk' bestaat uit zowel mensen die een inkomen krijgen vanuit een uitkering en mensen zonder inkomen, maar ook werklozen én inactieven.

Dit heeft geresulteerd in de volgende arbeidsvormen:

1. Uitzendkracht
2. Oproepkracht
3. Werknemer tijdelijk dienstverband
4. Werknemer vast dienstverband
5. Stagiaire
6. Wsw
7. Zelfstandigen/DGA met personeel
8. Zelfstandigen/DGA zonder personeel + overige zelfstandigen
9. Ambtenaren

Registratie-effecten

Er traden verschillende soorten 'registratie-effecten' op met de inwerkingtreding van de Wab. In al deze gevallen veranderde de contractvorm van december 2019 naar januari 2020, zonder dat er een daadwerkelijke verandering optrad. Dit soort effecten vertroebelen de analyses naar arbeidsmarktverschuivingen tussen arbeidsvormen. Om deze reden zijn registratie-effecten geïdentificeerd en is de contractsoort aangepast in de brondata. In het bijzonder gaat het om drie effecten:

- Met de komst van het gedifferentieerde premietarief in de *WW* tussen dienstverbanden van bepaalde en onbepaalde tijd kwam er een (financiële) prikkel voor werkgevers om alle vaste dienstverbanden, die in de loonadministratie nog als tijdelijk te boek stonden, om te zetten naar vast. Dit kwam veelvuldig voor. Er vinden contractsoortveranderingen plaats in januari 2020 van tijdelijke dienstverbanden die al meer dan twee jaar bestonden in december 2019. Deze contracten hadden al voor onbepaalde tijd moeten zijn op basis van de ketenbepaling, uitzonderingen daargelaten. Daarnaast werd dit beeld bevestigd tijdens gesprekken met het CBS. We hebben alle tijdelijke dienstverbanden vóór 2020 als vast dienstverband aangemerkt als deze (1) meer dan vier jaar duurden en (2) deze in januari 2020 werden omgezet naar een vast dienstverband bij hetzelfde bedrijf. We hebben gekozen voor een conservatieve grens van vier jaar, omdat het door uitzonderingen in de cao mogelijk was de maximale termijn van twee jaar te overschrijden.
- Met het opnemen van een wettelijke definitie voor de oproepovereenkomst werd het voor werkgevers duidelijker om oproepkrachten als zodanig aan te merken.[1] Daarnaast werd vanaf dat moment een deel van de uitzendcontracten als oproepovereenkomsten aangemerkt. In het bijzonder gaat het om uitzendovereenkomsten waar de loondoorbetalingsverplichting is uitgesloten in welk geval sprake is van een oproepovereenkomst. De extra bescherming die aan oproepkrachten wordt geboden (afzegtermijn, vaste omvang) geldt in dat geval ook voor uitzendkrachten die geen recht hebben op loon als zij niet werken. Verder heeft het CBS per 2020 een directere manier om oproepcontracten te identificeren in de Polisadministratie. Tezamen leidt dit tot een vrij forse toename in het aantal oproepkrachten van december 2019 naar januari 2020. Hier is voor gecorrigeerd door alle dienstverbanden die als tijdelijk, vast of uitzend stonden geregistreerd per december 2019, en overgingen naar oproep per januari 2020, terwijl de werkgever niet veranderde, terug te leggen tot de start van de baan.
- Voor ambtenaren treedt iets anders op. Door de Wet normalisatie rechtspositie ambtenaren (Wnra) in 2020 kwamen grote groepen ambtenaren onder het arbeidsrecht (Burgerlijk wetboek) te vallen. Deze ambtenaren konden niet voor en na de inwerkingtreding van de Wab worden uitgesloten. Zowel op sector- als bedrijfsniveau ging het nooit om uitsluiten ambtenaren. Met het uitsluiten van sectoren of bedrijven zouden ten onrechte werknemers worden uitgesloten van de analyses. Om die reden is gekeken welke banen per januari 2020 zijn omgezet van 'ambtenaar' naar 'werknemer'. Deze banen worden vanaf januari 2020 als ambtenaar aangemerkt, tot dat de baan ophoudt.

Corrigeren ontwikkeling aandeel arbeidsvormen voor andere macro factoren

Om de ontwikkeling van de verschillende arbeidsvormen te schonen van andere macro-factoren die deze ontwikkeling beïnvloeden is gecorrigeerd voor de volgende factoren: de samenstelling van de werkzame beroepsbevolking, de stand van de regionale economie, de sectorale samenstelling en externe factoren zoals globalisering en technologische ontwikkeling. De ontwikkeling van de verschillende arbeidsvormen is geschat op basis van het volgende multinomial logit model[2]:

$$P(arbeidsvorm_{ia}) = \frac{exp(\beta_{0a} + \beta_{1a}Kwartalen + \beta_{0a}X)}{\sum_a^6 \exp\left(\beta_{0a} + \beta_{1a}Kwartalen + \beta_{0a}X\right)}$$

De kans op arbeidsvorm *'a'* voor persoon 'i' wordt ieder kwartaal geschat op basis van bovenstaand model. We zetten deze kansverhoudingen om naar arbeidsmarktaandelen op basis van gemiddelde marginale effecten. Bij de berekening van deze marginale effecten variëren we alleen de kwartalen, en houden we de achtergrondfactoren 'X' constant op het gemiddelde over de periode 2015-2023. De achtergrondfactoren, X, waar voor wordt gecorrigeerd zijn: de man-vrouwverdeling, de leeftijdsverdeling, de verdeling naar opleidingsniveau, herkomst en provincie, de veranderende huishoudsamenstelling, het aandeel thuiswonende kinderen, de sectorale samenstelling (structuur) van de economie, provinciale krapte-indicatoren, de mate waarin een sector op export leunt, en de productiviteitsontwikkeling in sectoren.

Extra analyse ontwikkeling aandeel vaste contracten tijdens de COVID-pandemie

In hoofdstuk 3 van deze rapportage is de ontwikkeling van het aandeel vaste contracten in Nederland over de periode 2015-2023 weergeven (als aandeel van de werkzame beroepsbevolking). Er was na een initiële toename in het aandeel

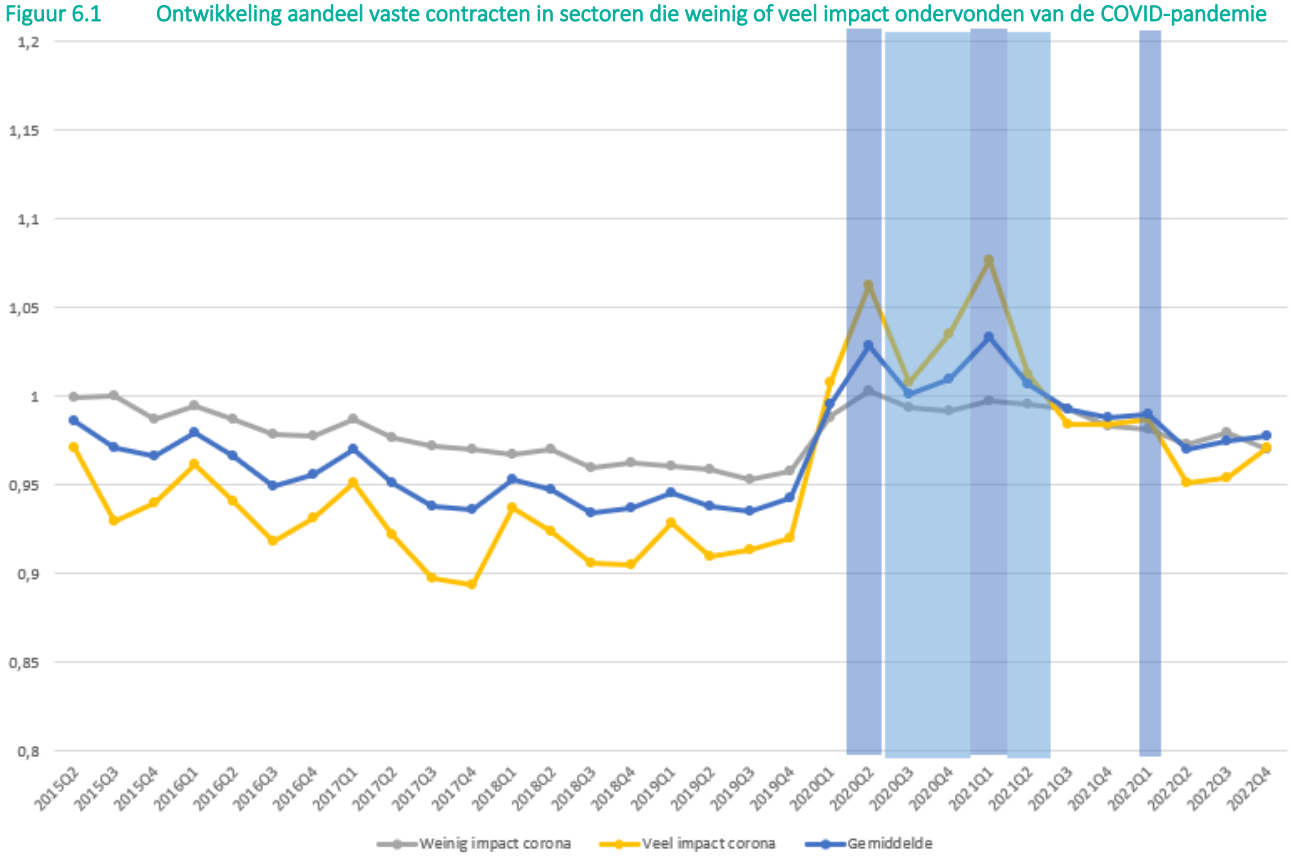
[1] Dit geldt in principe ook voor payroll-overeenkomsten. We hebben er echter niet voor gekozen om payrolling als aparte vorm van flexibele arbeid te behandelen. Payroll-overeenkomsten zijn daarom niet gecorrigeerd.
[2] Deze aanpak is gebaseerd op Van Kesteren et al. (2023), Waterbedeffecten van arbeidsmarktbeleid, SEO.

vaste contracten in het eerste kwartaal van 2020 een verdere toename zichtbaar in 2020, waarna het aandeel vaste contracten weer afnam tot eind 2021. In 2022 is het aandeel vervolgens vrij stabiel en fluctueert het rond een vergelijkbare hoogte als in het eerste kwartaal van 2020.

De toe- en afname in 2020 en 2021 speelt in een periode dat delen van de Nederlandse economie hinder ondervonden van de COVID-pandemie en lockdowns bepaalde sectoren relatief hard troffen. In deze periode nam het totaal aantal werkenden ook af, met name in de periodes met de lockdowns. Omdat vooral flexwerkers hun werk in die periode verloren, nam het aandeel vaste contracten als gevolg hiervan toe. Een vergelijking tussen sectoren die harder en minder hard zijn getroffen door de COVID-pandemie en de lockdowns laat dit goed zien.

Sectoren die (relatief) veel impact ondervonden van de COVID-pandemie, waaronder de landbouw, handel, vervoer en opslag, horeca, overige zakelijke dienstverlening en cultuur, zijn samengenomen. Deze sectoren zijn afgezet tegen sectoren die (relatief) weinig impact ondervonden van de pandemie. Dit zijn sectoren als industrie, bouw, ICT, financiële dienstverlening, specialistische zakelijke dienstverlening, onderwijs, zorg en overige dienstverlening. Het verschil in het aandeel vaste contracten, dat voornamelijk voortkomt uit een daling van het aantal werkenden, tussen beide groepen sectoren is groot. In sectoren die veel hinder ondervonden nam het aandeel vaste contracten tijdens de lockdownperiodes sterk toe, en lag het gemiddelde tijdens 2020 en 2021 een stuk hoger dan in de sectoren die minder impact ondervonden van de COVID-pandemie. Als we naar de sectoren kijken waar COVID (relatief) weinig impact had op het aandeel vaste contracten, zien we zelfs dat het aandeel vaste contracten na een initiële toename bij de inwerkingtreding van de Wab nauwelijks verder is toegenomen, en zelfs weer iets afneemt.

Figuur 6.1 Ontwikkeling aandeel vaste contracten in sectoren die weinig of veel impact ondervonden van de COVID-pandemie



Bron: Bewerking SEOR op basis van microdata van het CBS.
Toelichting: de donkerpaarse vlakken vertegenwoordigen de periodes met de strengste beperkingen die golden tijdens de COVID-pandemie. De lichtpaarse vlakken vertegenwoordigen de periodes waarin gedeeltelijke beperkingen golden.

Analyses duurmodel doorstroom vanuit flexibel contract

In deze analyse kijken we naar de doorstroomkansen vanuit flexibele arbeidscontracten naar verschillende arbeidsmarktposities. De analyse beslaat de periode 2016-2023[3], waarbij specifiek wordt gekeken naar vier mogelijke uitstroombe-

[3] De relevante data voor 2024 waren op het moment van het onderzoek nog niet beschikbaar.

stemmingen: vast contract, flexibel werk bij een andere werkgever, zelfstandig ondernemerschap (zzp), en werkloosheid/inactiviteit. De analyse is gedaan met behulp van CBS-microdata. Voor het samenstellen van de analysebestanden gebruiken we de volgende brondata: SPOLISBUS, SECM, GBA, BEID, INHATAB, INPATAB, VEHTAB, HOOGSTEOPLTAB. De instroom in flexibele arbeid wordt gedefinieerd als een verandering van werkgever of instroom bij dezelfde werkgever na zes maanden geen werk bij de betreffende werkgever. We kijken hierbij naar de hoofdbaan van een persoon. In het geval van meerdere banen gaat dit om de baan waarin het hoogste loon wordt verdiend.

Modelspecificatie

Er is gebruikgemaakt van een piecewise constant exponential competing risks model. Dit type duurmodel is bij uitstek geschikt voor het analyseren van transitiekansen waarbij meerdere uitstroombestemmingen mogelijk zijn. Het model staat toe dat de baseline hazard varieert tussen verschillende tijdsintervallen, wat een flexibele modellering van duurafhankelijkheid mogelijk maakt. We sluiten met deze methode aan bij eerdere onderzoeken naar de doorstroom vanuit flexibele arbeid, zoals in de evaluatie van de Wet Werk en Zekerheid (SEO, 2020) en de effecten van de verlenging ketenbepaling Wab (SEO, 2022). Formeel ziet het competing risks model er als volgt uit :
Voor uitstroombestemming j (j = 1,...,4) wordt de cause-specific hazard $\lambda_{ij}(t)$ voor individu i op tijdstip t gemodelleerd als:

$$\lambda_{ij}(t) = \lambda_{0j}(t) * \exp(\beta'_j x_i)$$

Hierbij is $\lambda_{oj}(t)$ de baseline hazard is voor uitstroombestemming j, x_i een vector van controlevariabelen voor individu i en β'_j de vector van coëfficiënten specifiek voor uitstroombestemming j. De baseline hazard is binnen dit model constant binnen vooraf gedefinieerde tijdsintervallen.

De geschatte coëfficiënten uit het model kunnen worden geïnterpreteerd als het effect op de transitie-intensiteit (hazard) naar de verschillende uitstroombestemmingen. De coëfficiënten zeggen echter alleen iets over de richting en niet over de hoogte van het effect. Om de resultaten beter te kunnen interpreteren zijn voor de periode voor en na de Wab de hazards voorspeld aan de hand van de standardized methode (zie verderop). Naast de hazards zijn ook de cumulatieve doorstroomkansen berekend met behulp van de cumulative incidence function (CIF). De CIF voor uitstroombestemming j wordt berekend als:

$$CIF_j(t) = \int_{0t} S(u) * \lambda_j(u) du$$

waarbij S(u) de overall survival functie is die rekening houdt met alle mogelijke uitstroombestemmingen.
Een belangrijke beperking bij de analyse van de CIF's is dat we niet direct kunnen toetsen op significante verschillen tussen de periodes voor en na invoering van de Wab. Dit komt omdat de verschillende uitstroombestemmingen met elkaar concurreren en de standaardfouten van de CIF vanwege deze afhankelijkheid tussen de competing risks complex zijn.

Modelaannames en robuustheid

Het piece-wise constant hazard model veronderstelt dat de hazard constant is binnen vooraf gedefinieerde tijdsintervallen, maar tussen intervallen mag variëren. Deze aanname biedt een goede balans tussen flexibiliteit en interpreteerbaarheid. We hebben een aantal robuustheidschecks gedaan op de analyses:

- Verschillende specificaties van de tijdsintervallen vergeleken.
- Opnemen en weglaten van verschillende controlevariabelen. We hebben hierbij met name getest op verschillende varianten van correctie voor corona en krapte.
- Uitvoeren van analyses op verschillende deelpopulaties.

Controlevariabelen

In het model zijn de volgende verklarende variabelen opgenomen:

- Demografische kenmerken: geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, migratieachtergrond, woonprovincie.
- Arbeidsmarktkenmerken: indicator voor arbeidsmarktkrapte, bbp-groei.
- Werkgeverskenmerken: sector, grootteklasse.
- Tijdspecifieke effecten: indicator voor coronaperiode, indicator voor kwartalen.

Verder is er een interactie tussen de indicator voor de coronaperiode en sector aan het model toegevoegd, omdat we weten dat corona in sommige sectoren een veel groter effect heeft gehad.

Berekening van effecten

Voor het analyseren van het effect van de Wab is gebruikgemaakt van gestandaardiseerde voorspellingen, volgens de methode voorgesteld door Syriopoulou et al. (2022) . Deze aanpak is gekozen om een belangrijk methodologisch probleem te ondervangen dat zich voordoet bij directe vergelijking van hazards tussen groepen.

Bij het direct vergelijken van hazards tussen de periode voor en na de Wab doet zich een inherent selectieprobleem voor. Dit probleem ontstaat doordat hazards worden geschat op basis van de populatie die op elk tijdstip nog 'at risk' is (nog niet is uitgestroomd). Zelfs als we in het model controleren voor alle relevante achtergrondkenmerken, kunnen er gedurende de tijd systematische verschillen ontstaan in de samenstelling van de groepen die nog 'at risk' zijn.

Een voorbeeld ter illustratie: stel dat de Wab vooral effect heeft op jongere werknemers. Na verloop van tijd zullen in de Wab-periode relatief meer oudere werknemers overblijven in de 'at risk'-groep (omdat jongeren sneller uitstromen). In de pre-Wab periode blijft de leeftijdssamenstelling van de 'at risk'-groep anders. Hierdoor vergelijken we na verloop van tijd effectief verschillende populaties, ook al controleren we in het model voor leeftijd Dit selectie-effect treedt op zelfs als er bij aanvang geen verschillen zijn tussen de groepen en kan niet volledig worden opgelost door tijdsvariërende covariaten of tijdsafhankelijke effecten. Uiteindelijk kan dit dus leiden tot een vertekening in de schatting van het Wab-effect. Om dit probleem te ondervangen gebruiken we standardized predictions waarbij we:

- De gehele oorspronkelijke populatie nemen.
- Voor deze volledige populatie twee scenario's doorrekenen:
  - Scenario Wab=1: iedereen wordt behandeld alsof ze onder de Wab vallen.
  - Scenario Wab=0: iedereen wordt behandeld alsof ze in de periode vóór de Wab vallen.
- Voor beide scenario's de gemiddelde voorspelde hazards berekenen.

In deze aanpak wordt het selection bias probleem kleiner omdat we niet afhankelijk zijn van wie er nog 'at risk' is in de twee verschillende groepen. We krijgen op deze manier een zuiverdere schatting van het Wab-effect bij gelijkblijvende andere omstandigheden. Uiteraard blijft er ook met deze aanpak nog altijd sprake van een voor/na-vergelijking waarbij we niet voor alle mogelijke factoren kunnen corrigeren. Zeker wat betreft de impact van corona en de toenemende arbeidsmarktkrapte is de vraag in hoeverre het model hier volledig voor corrigeert. Wel hebben we zoals eerder aangegeven een aantal varianten van het model getest, waarbij we zien dat de indicatoren in ieder geval een deel van het effect opvangen.

Effectmeting invoering ketenbepaling

Voor de effectmeting van de invoering van de ketenbepaling is een variant op bovengenoemde duurmodel gebruikt. Allereerst kijken we naar iets andere uitstroomrichtingen. Aangezien de ketenbepaling geldt voor het werk bij dezelfde werkgever, focussen we ons met name op de doorstroom naar vast bij dezelfde werkgever. Daarnaast wordt een difference-in-differences-methode toegepast binnen het duurmodel. Dit doen we door gebruik te maken van sectoren die zowel voor als na de *Wab* gebruikmaken van de Wwz-ketenbepaling. In een aantal cao's werd ten tijde van de *Wab* nog steeds de ketenbepaling van de Wwz genoemd.[4] Deze sectoren zijn gebruikt als controlegroep om het effect van de ketenbepaling *Wab* te isoleren. De doorstroomkansen in deze sectoren waren voor de *Wab* vergelijkbaar met de andere sectoren, waardoor het kon dienen als een goede controlegroep.

Effectmeting payrolling

Vanaf 2020 krijgen payrollwerknemers minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden en dezelfde rechtspositie als werknemers die in dienst zijn van het bedrijf/de organisatie (of in de sector van het bedrijf/de organisatie waar gewerkt wordt als er geen werknemers in dienst zijn). Hiervoor was dit niet zo. Alle werknemers met een payrollcontract hebben vanaf 2021 ook recht op dezelfde of een adequate pensioenregeling. We hanteren hierbij hetzelfde onderzoeksdesign als Goos et al. (2022), die dit hebben toegepast op de periode 2006-2019.[5] We kunnen hierdoor het effect van payrolling voor de Wab, via Goos et al. (2022), en na de Wab, via onze analyses, met elkaar vergelijken.

[4] Het betrof de volgende cao's: Bouw en Infra (t/m 2020), Hoveniersbedrijf (t/m 2023), Zoetwarenindustrie (t/m 2020), Schoonmaak- en glazenwassersbeddrijf (t/m 2023), Particuliere beveiliging (t/m 2023), Hoger Beroepsonderwijs (t/m 2023), Groothandel in groenten en fruit (t/m 2023), Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen (t/m 2023), Schilders, afwerking en glaszetbedrijf (t/m 2023), Recreatie (2022-2023), Voortgezet onderwijs (t/m 2023), GGZ (t/m 2021), Rijkspersoneel (2022-2023),

[5] Zie ook Goos, Manning, Salomons, Scheer en Van den Berge (2022), Alternative working arrangements and worker outcomes: evidence from payrolling.

Stacked-difference-in-differences

We maken gebruik van een Stacked-difference-in-differences design[6]: we matchen verschillende controlegroepen voor de afzonderlijke payroll-cohorten en voegen deze vervolgens samen in één onderzoeksbestand (stapelen). De payroll-cohorten bestaan uit werknemers die gepayrolld worden in een bepaald kwartaal. Voor ieder payroll-cohort wordt een controlegroep samengesteld die bestaat uit werknemers met vergelijkbare persoons- en baankenmerken als de mensen die worden gepayrolld in een bepaald kwartaal. Met dit design kan worden gecontroleerd voor het (verschillende) effect van veranderende economische omstandigheden op de uitkomstmaten van de behandel- en controlegroep. Daarnaast trimmen we de onderzoeksperiode naar twaalf kwartalen voor het payroll-moment en acht maanden na het payroll-moment waardoor de samenstelling van de groepen op alle tijdspunten gelijk is.[7] Om deze methode toe te passen zijn de volgende voorbereidende stappen ondernomen.

Samenstelling behandel- en controlegroep

Op basis van CBS-microdata worden werknemers geïdentificeerd die worden gepayrolld vanaf januari 2020. Iemand wordt gepayrolld als diegene in maand t bij een reguliere werkgever (niet zijnde uitzend- of payrollwerkgever) in dienst is en in maand t+1 of t+2 bij een payrollbedrijf (o.b.v. de SBI-code 7830), zonder daarbij aan het werk te zijn bij een tweede werkgever in die periode, of een WW-uitkering te ontvangen. Verder worden uitgesloten: kleine banen, DGA's, banen met zeer lage uurlonen (<80% WML) en banen die nog geen 90 dagen bestonden.

Vervolgens wordt voor alle kwartalen vanaf januari 2020 een potentiële controlegroep samengesteld. Tot deze groep behoren werknemers die bij bedrijven werken die in de toekomst iemand gaan payrollen, maar dat in een bepaald kwartaal nog niet doen. Voor alle individuen in een payroll-cohort zoeken we 1-5 exacte matches uit deze potentiële controlegroep. Deze matches worden gemaakt op basis van geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, baanduur oude baan, contractsoort voor het payroll-moment, sector voor het payroll-moment, gemiddeld aantal uren in de 1/2/3 jaar voorafgaand aan het payroll-moment, aantal maanden met een baan in de 1/2/3 jaar voorafgaand aan het payroll-moment, gemiddeld uurloon in de 1/2/3 jaar voorafgaand aan het payroll-moment. We meten alle persoons- en baankenmerken in het kwartaal voor het payroll-moment. Dus voor het payroll-cohort dat in het eerste kwartaal van 2020 wordt gepayrolld, meten we de persoons- en baankenmerken van de behandelgroep én de controlegroep in het laatste kwartaal van 2019.

Parallelle trend assumptie

De belangrijkste aanname van het difference-in-differences-model is die van de parallelle trends. Deze assumptie houdt in dat de uitkomsten van gepayrollde mensen, in het geval zij niet zouden zijn gepayrolld (de counterfactual), zich op eenzelfde manier hadden ontwikkeld als de uitkomsten van de controlegroep. Anders gezegd, de ontwikkeling van de uitkomsten in de controlegroep representeert wat zou zijn gebeurd met de gepayrollde mensen in het geval dat zij dit niet zouden zijn geweest. Om deze aanname te toetsen is het gebruikelijk om de ontwikkeling van de uitkomsten van de behandel en controlegroep vóór het payroll-moment met elkaar te vergelijken. In het geval de uitkomsten van beide groepen zich op een vergelijkbare wijze ontwikkelden vóór het payroll-moment, is het aannemelijk dat de verschillen die na het payroll-moment ontstaan, zijn toe te schrijven aan het payrollen. Voor alle uitkomstmaten is vastgesteld dat aan deze parallelle trend assumptie is voldaan.

6.3 Aanpak ontslagrecht

Data over transitievergoedingen vanuit UWV en identificatie ontslagen

Voor het in kaart brengen van transitievergoedingen en het identificeren van ontslagen in de CBS microdata heeft het UWV data geleverd aan CBS met daarin alle betalingen uit de loonaangifte die zijn gedaan binnen een inkomstenverhouding met code 62 "*Ontslag-/transitievergoedingen*". UWV heeft verder data aangeleverd over de natuurlijk persoon en het loonheffingennummer, zodat de (ex-)werknemer en werkgever betrokken bij de betaling van de transitievergoeding geïdentificeerd kunnen worden. Deze data is beschikbaar voor de periode 2017-2023. Voor 2017 werd de betaling van een transitievergoeding geregistreerd met een andere code (21; *"overige pensioen, lijfrenten enz."*), waardoor deze niet was te onderscheiden. Vervolgens is op basis van de Polisadministratie binnen de CBS microdata-omgeving de meest waarschijnlijke baan gezocht die bij de transitievergoeding hoort. Door het matchen van de transitievergoeding aan een

[6] Met deze nieuwere difference-in-differences methode kunnen bepaalde tekortkomingen van de standaard difference-in-differences schattingsmethodiek worden ondervangen. Zie bijv. Cengiz, et al (2019). The effect of minimum wages on low-wage jobs. The Quarterly Journal of Economics 134 (3), 1405–1454.

[7] Omdat we de eerdere cohorten langer kunnen volgen is de samenstelling van de totale groep niet op alle tijdspunten gelijk en heeft dit een mogelijke invloed op de ontwikkeling van het effect in de maanden nadat de scholing is aangevangen. Zie o.a. Wing et al (2024). Stacked difference-in-differences. NBER Working paper 32054.

baan, kan de einddatum van de arbeidsovereenkomst worden achterhaalt én kunnen de transitievergoedingen en ontslagen worden uitgesplitst naar verschillende baankenmerken. We hebben de meest waarschijnlijke baan als volgt geïdentificeerd.

Stap 1. We starten vanuit de betaalde transitievergoedingen. Binnen een werknemer-werkgeverrelatie is gekeken of er meerdere vergoedingen zijn betaald vanuit één loonheffingsnummer naar een bepaald persoon. Voor het in kaart brengen van de persoons- en baankenmerken van ontslagen en transitievergoedingen is in deze gevallen alleen de eerste betaling meegenomen. We verliezen hiermee 4% van de observaties. Het wel of niet meenemen van deze 'dubbelingen' heeft weinig tot geen invloed op de uiteindelijke resultaten. Voor de statistieken over het totaal aantal vergoedingen of betalingen zijn deze observaties wel meegenomen.

Stap 2. Vervolgens worden baanbeëindigingen gezocht bij de transitievergoedingen. We volgen daarbij (in hoofdlijnen) de matchingprocedure van het CBS bij het matchen van beëindigde banen aan de ontslagvergunningen die het UWV verleend. Deze procedure bestaat uit de volgende stappen:

- Eerst worden baanbeëindigingen geïdentificeerd. Een baanbeëindiging is een baan die voor minstens 3 maanden ophoudt te bestaan (o.b.v. geen loonbetaling).
- Een baanbeëindiging die plaatsvindt binnen -12 en +12 maanden van de periode waarin de transitievergoeding wordt betaald wordt aangemerkt als potentiële match.
- Er worden vier categorieën geconstrueerd op basis van de waarschijnlijkheid van de match. In aflopende volgende van waarschijnlijk zijn dit: 0-6 maanden voor betaling transitievergoeding, 6-12 maanden voor betaling transitievergoeding, 1-6 maand na betaling transitievergoeding, 6-12 maanden na betaling transitievergoeding.
- In het geval dat er meerdere potentiële matches zijn, wordt de meest waarschijnlijke baanbeëindiging gekozen op basis van de eerder genoemde categorieën. Als deze categorieën geen uitsluitsel geven, wordt er een willekeurige baan gekozen.
- Door gebruik te maken van deze categorieën kunnen we alleen mensen meenemen die in de jaren 2017-2022 een transitievergoeding ontvangen.

We matchen per kalenderjaar vaak meer dan 90% van de baanbeëindigingen, in 2017 is het met 85% iets lager. Het gros van de matches (85%) bestaat uit een baanbeëindiging die 0-6 maanden plaatsvindt voor de betaling van de transitievergoeding. 4% van de beëindigingen vindt 6-12 maanden voor de betaling plaats, 6% vindt 1-6 maanden na de betaling plaats en 2% vindt 6-12 maanden na de betaling plaats.

Aantal ontslagen naar ontslagroute

Voor het in kaart brengen van het aantal ontslagen naar verschillende routes, is gebruikgemaakt van verschillende bronnen. Het gaat om de volgende ontslagroutes:

- Een UWV-ontslagvergunning.
- Een ontbinding door de kantonrechter.
- Een ontslag met wederzijds goedvinden.
- Het ontslag op staande voet.

Er zijn administratieve data beschikbaar binnen de CBS-microdata over het aantal verleende ontslagvergunningen van UWV, afgegeven voor een ontslag wegens bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid. De einddatum van de arbeidsovereenkomst, of als deze niet bekend is de afgiftedatum van de ontslagvergunning, is bepalend voor het jaar waarin het ontslag plaatsvindt.

Om een tijdreeks te maken van het aantal ontbindingen door de kantonrechter is voortgeborduurd op de Statistiek Ontbindingsprocedure in het vakblad ArbeidsRecht. Voor de jaren 2015-2020 is ieder jaar het totaal aantal ontbindingsverzoeken dat op tegenspraak is gewezen bekend. Dit betreft alle zaken in Nederland en deze data worden verkregen via de Raad voor de rechtspraak. Er is geen integrale data beschikbaar over het ontbindingsbeschikkingen dat wordt toegewezen. Daarvoor wordt in de Statistiek Ontbindingsprocedure artikelen een jurisprudentieonderzoek op basis van alle gepubliceerde rechtspraak uitgevoerd om tot aantal (en aandeel) toegewezen ontbindingsbeschikkingen te komen. Het percentage toegewezen zaken wordt gebaseerd op 9% (2016) – 20% (2020) van alle ontbindingsbeschikkingen. Door middel van extrapolatie van het percentage toegewezen ontbindingsbeschikkingen maken we een schatting van het totaal aantal ontbindingen via de kantonrechter. De volgende tabel laat dit zien.

Tabel 6.1 Aantal ontslagen naar ontslagroute

Ontslagroute	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Totaal aantal ontbindingsbeschikkingen op tegenspraak in eerste aanleg	3.752	2.720	1.689	1.230	1.445	1191	1022	953
Totaal aantal gepubliceerde uitspraken over ontbindingsbeschikkingen in eerste aanleg en hoger beroep	336	375	321	309	338	n.n.b.	n.n.b.	n.n.b.
Percentage toegewezen	68%	66%	68%	76%	73%	73%*	73%*	73%*
Aantal ontbindingsbeschikkingen percentage toegewezen ontbindingsbeschikkingen = aantal ontbindingen	2.551	1.795	1.148	934	1.054	869	746	695

Bron: Kruijt en Kersten (2021), Statistiek Ontbindingsprocedure 2020: een bijzonder Wab- en coronajaar; geaggregeerde data over het totaal aantal ontbindingsbeschikkingen 2021-2023 ontvangen vanuit de Raad voor rechtspraak (2025).
Opmerking: Data over het aantal ontbindingsbeschikkingen in Zeeland en West-Brabant ontbreken. Dit leidt tot een (kleine) onderschatting van het aantal ontbindingen in de periode 2021-2023.
* Omdat er geen data over 2021, 2022 en 2023 beschikbaar waren, betreft het hier een inschatting.

Het aantal ontslagen met wederzijds goedvinden wordt geïdentificeerd binnen de CBS-microdata. We nemen het aantal betaalde transitievergoedingen aan mensen die een arbeidsovereenkomst hadden voor onbepaalde tijd als uitgangspunt. De gevallen waar een overeenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege, worden er op deze manier uitgehaald. Van dit totaal aantal worden het aantal door UWV verleende ontslagvergunningen en het aantal ontbindingen via de kantonrechter (waar beide in beginsel een transitievergoeding verschuldigd is) vanaf gehaald. Wat resteert is een benadering van het totaal aantal ontslagen met wederzijds goedvinden. Dit zal een onderschatting zijn van het daadwerkelijk aantal ontslagen met wederzijds goedvinden doordat we met deze aanpak de gevallen zullen missen waarbij werknemer en werkgever de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vroegtijdig eindigen (dus voor de datum waarop de overeenkomst van rechtswege eindigt). Ook zullen er ontslagen met wederzijds goedvinden voorkomen waarbij geen transitievergoeding wordt betaald.

In de Wwz-evaluatie werd het aantal ontslagen naar ontslagroutes bepaald via een enquêteonderzoek. We konden de uitkomsten van beide methoden vergelijken voor de jaren 2018-2019. In onderstaande tabel is te zien dat onze opzet geen heel ander beeld oplevert dan in de Wwz-evaluatie. Omdat het ontslag op staande voet niet kan worden geïdentificeerd met (register)data is deze ontslagvorm buiten beschouwing gelaten in deze vergelijking.

Tabel 6.2 Aantal ontslagen naar ontslagroute over 2018-2019

Ontslagroute	Wwz-evaluatie, enquêteonderzoek	Wabc-evaluatie, verschillende bronnen
Aantal ontslagen via UWV	11.208 (7%)	7.534 (5%)
Aantal ontslagen via de kantonrechter	2.747 (2%)	2.082 (1%)
Aantal ontslagen met wederzijds goedvinden	149.779 (91%)	131.371 (93%)
Totaal aantal ontslagen	163.734 (100%)	140.987 (100%)

Bron: Heyma et al (2020), *Effecten van maatregelen ontslag in de Wet werk en zekerheid,* Amsterdam: SEO; Kruijt en Kersten (2021), Statistiek Ontbindingsprocedure 2020: een bijzonder Wab- en coronajaar; geaggregeerde data over het totaal aantal ontbindingsbeschikkingen 2021-2023 ontvangen vanuit de Raad voor Rechtspraak (2025), bewerkingen SEOR op basis van microdata van het CBS (2025).

Effectmeting verhoogde opbouw transitievergoeding

Identificatie behandel- en controlegroep(en). Op basis van de betaalde transitievergoedingen zijn alle ontslagen werknemers over de periode 2017-2022 geïdentificeerd. Voor het gros van hen is een baanbeëindiging en bijbehorende werkgever geïdentificeerd. Vervolgens is de leeftijd van de ontslagen werknemer bij ontslag, en de duur van de baan bij beëindiging berekend. Op deze manier kunnen de verschillende groepen werknemers worden geïdentificeerd:

- Oudere werknemers (50-65) met meer dan 10 dienstjaren, de behandelgroep.
- Oudere werknemers (50-65) met 4-10 dienstjaren, controlegroep 1.
- Werknemers (40-50) met meer dan 10 dienstjaren, controlegroep 2.

De ontslagen werknemers zijn vervolgens toebedeeld aan het eerste of tweede halfjaar van het kalenderjaar waarin de baan is beëindigd. Voor het berekenen van de kans op ontslag is voor ieder half jaar over de periode 2017-2022 het totaal aantal werknemers berekend dat voldoet aan bovenstaande criteria. Zo zijn bijvoorbeeld alle werknemers geïdentificeerd die aan de voorwaarden voldoen op 1 januari 2017. Dit aantal is de noemer in de berekening van de ontslagkans.

Identificatie kleine werkgever. Om in aanmerking te komen voor de uitzondering op de tijdelijke verhoogde opbouw van de transitievergoeding voor oudere werknemers mag het bedrijf maximaal 25 werknemers in dienst hebben. Werknemers zijn alle personen met een arbeids- of stageovereenkomst met de werkgever. Uitzendkrachten en zzp'ers worden

niet meegerekend. Ter voorkoming van arbitrage is gekozen om het gemiddeld aantal werknemer te berekenen op 1 juli en 31 december in het jaar voorafgaand aan het ontslag. Werkgevers kunnen op basis van deze criteria geïdentificeerd worden binnen de polisadministratie.

Onderzoeksbestand. Het onderzoeksbestand waar de analyses op zijn gedraaid bestond uit alle personen die aan de voorwaarden voldeden zoals bij de bovenstaande drie groepen is benoemd, en die in Nederland woonachtig zijn. Voor deze groep is verder informatie over de bedrijfsgrootte van hun werkgever, of ze zijn ontslagen, en persoons- en baankenmerken zoals baanduur, leeftijd en sector. Voor de difference-in-differences-analyse zijn de halve jaren over 2020-2022 als Wab-periode aangewezen en 2017-2019 als Wwz-periode.

Difference-in-differences. Deze methode vergelijkt de ontslagkans van de groep oudere werknemers met langdurige dienstverbanden voor en na 1 januari 2020 en tussen werknemers bij kleine en grotere bedrijven. Voor de difference-in-differences wordt alleen gebruik gemaakt van de groep oudere werknemers (50-65) met langdurige dienstverbanden (>10 jaar) over de periode 2017-2022. We schatten de onderstaande vergelijking voor persoon *i* die aan het begin van een periode *t* werkzaam is voor bedrijf *j*:

$$Y_{ijt} = \beta_0 + \beta_1 * Bedrijfsomvang_{it} * Wab_{ij} + \beta_2 * Bedrijfsomvang_{it} + \beta_3 * Wab_{ij} + \beta_4 * X_{ijt} + \varepsilon_{ijt}$$

De uitkomstvariabele is hier een ontslag-dummy die 1 is als iemand in een bepaalde periode is ontslagen. Ontslag wordt zoals eerder uitgelegd geïdentificeerd op basis van een ontvangen transitievergoeding, en de daarbij bijbehorende baan. De periode waarin iemand is ontslagen is gebaseerd op de einddatum van deze baan. De bedrijfsomvang-dummy is hier gedefinieerd als zijnde <= 25 werknemers of > 25 werknemers. De Wab-dummy is 1 voor de tijdsperiodes vanaf 1 januari 2020, en 0 voor de tijdsperiodes daarvoor. We maken gebruik van geclusterde standaardfouten op het bedrijfsniveau.

De belangrijkste aanname voor deze methodiek is de parallelle trend assumptie. Deze aanname stelt dat de ontwikkeling van de ontslagkans bij kleine werkgevers na de invoering van de Wab een goede weerspiegeling moet zijn van wat er zou zijn gebeurd met de ontslagkans bij grotere werkgevers in het geval dat zij geen (extra) verhoogde opbouw van de transitievergoeding hadden gehad. Omdat deze aanname niet getoetst kan worden wordt de ontwikkeling van de ontslagkans voor werknemers in kleine en grotere bedrijven voor de Wab bekeken. Als er vergelijkbare trends zijn tussen kleine en grotere werkgevers, is het aannemelijk dat dit na de Wab ook zou zijn gebeurd, in het geval er geen (extra) afbouw was geweest van de transitievergoeding.

Triple-differences. De triple-difference-methode biedt uitkomst in het geval de parallelle trend assumptie van een difference-in-differences-model mogelijk geen standhoudt. Dit is mogelijk het geval vanwege de COVID-pandemie.
De triple-difference-methode kent namelijk een minder strikte vorm van de parallelle trend assumptie. De trend voorafgaand aan de invoering van de Wab kan niet zonder meer geëxtrapoleerd worden naar de situatie tijdens de Wab omdat de COVID-pandemie een ander effect kan hebben gehad op kleine en grotere werkgevers.

Met de triple-difference-methode worden in feite twee difference-in-differences van elkaar afgehaald. De eerste difference-in-differences wordt geschat voor de oudere werknemers met langdurige dienstverbanden, bij kleine en grotere werkgevers. De tweede difference-in-differences wordt geschat voor een vergelijkbare groep: oudere werknemers (50-65) met minder dienstjaren (4-10), bij kleine en grotere werkgevers. Het idee hierachter is dat de ontslagkans van oudere werknemers met langdurige dienstverbanden bij kleine en grotere werkgevers anders wordt beïnvloed door de COVID-pandemie, maar dat de relatieve ontslagkans van oudere werknemers met langdurige dienstverbanden ten opzichte van oudere werknemer met minder dienstjaren hier veel minder door wordt beïnvloed.[8]

In plaats van parallelle trends van de ontslagkans van oudere werknemers met langdurige dienstverbanden bij kleine of grotere bedrijven, moet nu gelden dat de ontslagkansen van deze groep zich op een vergelijkbare manier als een controlegroep. De controlegroepen die wij hiervoor gebruiken zijn oudere werknemers (50-65) met minder dienstjaren 4-10 en werknemers (40-50) met langdurige dienstverbanden (>10 jaar). Als deze relatieve ontslagkansen (ratio's) zich op vergelijkbare wijze ontwikkelen tijdens de Wwz, is het aannemelijk dat dit tijdens de Wab ook had gebeurd als er geen verhoogde opbouw van de transitievergoeding was geweest.

[8] Hier kan ook als volgt over nagedacht worden. De transitievergoeding voor de groep oudere werknemers met minder dienstjaren wijzigt niet, ongeacht de grootte van de werkgever. Er kan echter wel een verschil zijn in de wijze waarop de COVID-pandemie de ontslagkans van deze groep beïnvloedt bij verschillende typen werkgevers. Een verschillende ontwikkeling in de ontslagkans voor deze groep bij kleine en grotere werkgevers is dan toe te schrijven aan economische omstandigheden. Door het effect van de verhoogde opbouw van de transitievergoeding op de relatieve ontslagkans is dan toe te schrijven aan de transitievergoeding, en niet aan de economische omstandigheden tijdens de periode 2020-2022.

Voor de triple-difference wordt gebruikgemaakt van de behandelgroep, de groep oudere werknemers (50-65) met langdurige dienstverbanden (>10 jaar), en de twee controlegroepen over de periode 2017-2022. We schatten de onderstaande vergelijking twee keer (één voor iedere controlegroep) voor persoon *i* die aan het begin van een periode *t* werkzaam is voor bedrijf *j*:[9]

$$Y_{ijt} = \beta_0 + \beta_1 * Bedrijfsomvang_{it} * Wab_{ij} * Groep_{ijt} + \beta_2 * Bedrijfsomvang_{it} * Wab_{ij} + \beta_3 * Bedrijfsomvang_{it} * Groep_{ijt} + \beta_4 * Wab_{ij} * Groep_{ijt} + \beta_5 * Bedrijfsomvang_{it} + \beta_6 * Wab_{ij} + \beta_7 * Groep_{ijt} + \beta_8 * X_{ijt} + \varepsilon_{ijt}$$

De uitkomstvariabele is hier een ontslag-dummy die 1 is als iemand in een bepaalde periode is ontslagen. Ontslag wordt zoals eerder uitgelegd geïdentificeerd op basis van een ontvangen transitievergoeding, en de daarbij bijbehorende baan. De periode waarin iemand is ontslagen is gebaseerd op de einddatum van deze baan. De groeps-dummy is 1 als iemand aan het begin van en periode tot de behandelgroep behoort en 0 als iemand tot de controlegroep behoort. De bedrijfsomvang-dummy is hier gedefinieerd als zijnde <= 25 werknemers of > 25 werknemers. De Wab-dummy is 1 voor de tijdsperiodes vanaf 1 januari 2020, en 0 voor de tijdsperiodes daarvoor. We maken gebruik van geclusterde standaardfouten op het bedrijfsniveau.

Effectmeting compensatieregeling

In deze analyse wordt het effect van de compensatieregeling transitievergoeding op het aandeel vaste contracten gemeten. De compensatieregeling transitievergoeding vangt het risico voor het uitbetalen van transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging door pensioen of overlijden op voor bedrijven met minder dan 25 werknemers. Hierdoor zou in theorie vast werkgeverschap aantrekkelijker kunnen worden en dus het aangaan van vaste contracten door ondernemers vaker voor kunnen komen.

Data

De analyses zijn gedaan met behulp van CBS-microdata. Hiervoor is gebruikgemaakt van de volgende bestanden: SPOLISBUS, ABR, ZELFSTANDIGENTAB

Selecties

De compensatieregeling is ingevoerd op 1 januari 2021. We meten de effecten daarom voor de jaren 2021-2023. We selecteren bedrijven waarvan minimaal 1 van de ondernemer in het betreffende jaar minimaal 66 jaar is. De grens van het aantal werknemers wordt bepaald in het jaar voorafgaand, door het gemiddelde te nemen van het aantal werknemers in juni en december. Dit sluit aan bij hoe deze grens in de regeling zelf wordt gehanteerd. De ondernemer moet in de twee jaar voorafgaand ook al als ondernemer aan het bedrijf gelinkt zijn. Het bedrijf moet ook in de twee jaar voorafgaand daadwerkelijk werknemers in dienst hebben gehad.

Modelspecificatie

We hanteren een regression discontinuity design (RDD) om het causale effect van de regeling te identificeren. Deze methode is geschikt omdat de regeling een scherpe grens kent bij 25 werknemers, wat een natuurlijk experiment creëert. We focussen specifiek op bedrijven waarvan minimaal één ondernemer 66 jaar of ouder is, aangezien de prikkel van de regeling vooral relevant is voor ondernemers die de pensioengerechtigde leeftijd naderen. Als uitkomstvariabele gebruiken we het aandeel vaste contracten bij een bedrijf. Vaste contracten definiëren we als contracten van onbepaalde tijd niet zijnde oproep of uitzendcontracten. Formeel ziet het model er als volgt uit:

$$y_i = \alpha + \beta_1 T_i + \beta_2 (X_i - c) + \beta_3 T_i (X_i - c) + \gamma Z_i + \varepsilon_i$$

Hierbij staat i voor het individuele bedrijf in de dataset. y_i is het aandeel vaste contracten bij bedrijf i, α is de constante (het baseline niveau van het aandeel vaste contracten), T_i is de treatment indicator die 1 is als het bedrijf minder dan 25 werknemers heeft en 0 als het 25 of meer werknemers heeft. X_i is het aantal werknemers bij bedrijf i, en c is de cut-off van 25 werknemers. $(X_i - c)$ geeft dus dat het de cut-off effectief op nul wordt gezet. Z_i is een vector aan controlevariabelen zoals de sector van het bedrijf en ε_i is de error-term die het effect van niet geobserveerde factoren vangt.

[9] Dit is in feite het verschil tussen de difference-in-differences puntschattingen van de behandelgroep en de controlegroep. Voor een uitgebreidde onderbouwing van de triple-differences-methodiek wordt verwezen naar Olden en Moen (2022), the triple difference estimator.

Robuustheidschecks

Er zijn een aantal robuustheidschecks gedaan. Allereerst zijn er verschillende 'bandbreedte' geprobeerd. Op basis van een modelmatige berekening is de optimale bandbreedte geschat op ongeveer 17-33 werknemers. We kijken dus met name binnen deze bandbreedte naar het effect. Verder zijn de analyses over verschillende jaren uitgevoerd en is ook gekeken naar de ontwikkeling in het aandeel vanaf t-2 tot t.

Validiteit

Een nadeel van de regression discontinuity design is dat er een beperkte externe validiteit is. We kunnen de resultaten niet zomaar extrapoleren naar alle bedrijven. Daarnaast is een beperking dat we niet weten of een bedrijf daadwerkelijk gebruikmaakt van de compensatieregeling. We hebben geprobeerd dit te benaderen door naar bedrijven te kijken die in de jaren erna daadwerkelijk waren gestopt, en waar er transitievergoeding is uitbetaald. We hielden hiermee echter te weinig bedrijven over om een goede analyse uit te voeren.

6.4 Aanpak WW-premiedifferentiatie

Vergelijking premies voor en na de Wab

Om te onderzoeken in hoeverre de gemiddelde premie voor werkgevers in verschillende sectoren is gewijzigd, hebben we de gemiddelde premie voorafgaande aan de Wab vergeleken met de gemiddelde premie in de eerste drie maanden van 2020. We gebruiken hierbij de Memorie van Toelichting als uitgangspositie, waar deze analyse reeds was gedaan met de toen beschikbare informatie. We nemen de gemiddelde premies over 2014-2019 zoals berekend in de Memorie van Toelichting. Voor de gemiddelde premie na de Wab kijken we alleen naar het eerste kwartaal, zodat we het effect van de coronapandemie op het aandeel vast niet meenemen. We gebruiken puur de verhouding tussen bepaalde en onbepaalde contracten om het aandeel flex en vast te bepalen. Dit is een vereenvoudiging van het daadwerkelijk aantal flexibele contracten, maar is in lijn met de berekening ten tijde van de Memorie van Toelichting. Het doel van de analyse is met name om te kijken of de verwachting ten tijde van de Memorie van Toelichting met betrekking tot de sectorverschillen ook daadwerkelijk zijn opgetreden.

Herzieningssituaties

Voor het in kaart brengen van de ontwikkelingen in het voorkomen van herzieningssituaties is gebruikgemaakt van de monitoringrapporten van UWV. In overleg met UWV en SZW is gekozen om de herzieningssituatie D niet verder in kaart te brengen. UWV levert hier geen periodieke monitoring van aan, en gezien het feit dat deze situatie definitief niet is ingevoerd, is besloten hier ook geen data bij UWV over op te vragen.

Doorstroom flexibel naar vast

Voor de doorstroom van flexibel naar vast is gebruikgemaakt van hetzelfde duurmodel als beschreven in de aanpak van het deelrapport flexibele arbeid. Er is onderzocht in hoeverre het mogelijk was om met behulp van econometrische methoden het effect van de invoering van de WW-premiedifferentiatie te isoleren. Dit bleek niet goed mogelijk. De premie is tegelijkertijd ingevoerd voor alle arbeidsovereenkomsten in Nederland. De uitzonderingen waarbij toch een lage premie mag worden gehanteerd (bijvoorbeeld bbl'ers) zijn te selectief om te dienen als een goed natuurlijk experiment. De enige mogelijkheid van het isoleren van de effecten is door een vergelijking te maken tussen sectoren die al eerder een (soort) premiedifferentiatie kenden, en sectoren waarvoor dit nog niet gold. In de sectoren agrarisch bedrijf, bouwbedrijf, culturele instellingen, horeca algemeen en schildersbedrijf werd tot 1 januari 2020 ook gebruikgemaakt van twee verschillende sectorpremiepercentages (een lage en een hoge sectorpremie). De hoogte van de premie was afhankelijk van de contractduur. De lage sectorpremie gold voor: schriftelijke arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd en schriftelijke arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een duur van minimaal één jaar. De differentiatie maakte het mogelijk om seizoensmatige fluctuaties in het werkloosheidsrisico te verdisconteren in de premieheffing. In deze sectoren was er dus al voor de invoering van de WW-premiedifferentiatie een prikkel voor werkgevers om arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd aan te gaan (ten opzichte van overeenkomsten voor maximaal 1 jaar). Het idee achter de analyse is dat het verschil voor en na de Wab voor de genoemde sectoren minder groot is, en dus (indien de maatregel een effect heeft) het effect minder groot is in deze sectoren. Op deze analyse vallen twee zaken op te merken:

1. De sectoren waar voor de Wab al een premiedifferentiatie bestond zijn zeer selectief. Het zijn sectoren waar veel seizoenswerkers werkzaam zijn (wat ook de reden is van de premiedifferentiatie). We hebben geprobeerd om een vergelijking te maken met sectoren die qua aandeel vast contract vergelijkbaar zijn met deze sectoren, maar het blijven sectoren met een andere dynamiek.
2. In 2010 is deze premiedifferentiatie voor de genoemde sectoren al eens geëvalueerd. Daarbij is met name gekeken naar het effect op de instroom in de WW in de verschillende sectoren voor en na de invoering van de differentiatie in

2006. Daarin wordt alleen een effect gevonden voor de bouwsector, voor de overige sectoren is er ofwel geen effect ofwel kan er geen effect vastgesteld worden. Als de effecten van de oude premiedifferentiatie niet of nauwelijks aanwezig zijn, is het gebruik van deze sectoren als controlegroep voor de invoering van de WW-premiedifferentiatie minder nuttig.

Vanwege de hierboven genoemde bezwaren was het niet mogelijk om een goede controlegroep samen te stellen. Voor de doorstroom van flexibel naar vast is daarom alleen gebruikgemaakt van een voor-na vergelijking, waarbij zo goed mogelijk is gecorrigeerd voor andere factoren.

7. Juridische analyse

REGIOPLAN

7 Juridische analyse

7.1 Introductie

De juridische analyse bestond ten eerste uit een jurisprudentieonderzoek waarbij we in ieder geval de volgende bronnen betrokken: rechtspraak.nl, ar-updates.nl, JAR, RAR, JIN en Prg. Het zwaartepunt van het jurisprudentieonderzoek lag in het tweede deelonderzoek waar het gaat om de veranderingen op het gebied van het ontslagrecht. Naast het jurisprudentie-onderzoek hielden we ook interviews met betrokkenen in de rechtspraak en richtten we een enquête onder werkgevers met recente ervaring met ontslag. Hieronder gaan we nader op deze drie onderdelen in.

7.2 Aanpak

Jurisprudentieonderzoek

Aan de hand van een rechtspraakonderzoek is de i-grond geanalyseerd sinds de invoering hiervan per 1 januari 2020 met de inwerkingtreding van de Wab. In dit jurisprudentieonderzoek is:

- inzichtelijk gemaakt in hoeveel uitspraken waar de i-grond is aangevoerd/ambtshalve door de rechter is toegepast deze grond ook daadwerkelijk tot ontbinding heeft geleid;
- inzichtelijk gemaakt waarom de i-grond al dan niet tot ontbinding heeft geleid;
- inzichtelijk gemaakt in hoeveel uitspraken waar ontbinding op de i-grond is toegewezen de rechter de additionele i-vergoeding heeft toegepast en zo ja, met welk percentage.

Voor het rechtspraakonderzoek is gebruikgemaakt van de databanken legalintelligence.nl en ar-updates.nl. Op legalintelligence.nl is gezocht met de zoekterm “7:669 lid 3 sub i BW”. Dit heeft in totaal 137 zoekresultaten opgeleverd, waarvan 112 relevant. Op ar-updates is geselecteerd op “Ontbindingsverzoek werkgever (7:671b BW)” en “Gronden i-grond”. Dit heeft in totaal 147 zoekresultaten opgeleverd, waarvan 139 relevant. Voor beide zoekopdrachten is een datumbereik gehanteerd van 01-01-2020 t/m 09-12-2024. Dubbele treffers zijn verwijderd door zaaknummers en ecli-nummers steeds te vergelijken. Treffers die niets van doen houden met het ontbindingsverzoek (op de i-grond) zijn ook verwijderd.

De toekenningen en afwijzingen die in hoofdstuk 5.1.3 beschreven staan, worden hieronder weergegeven.

Combinatie d- en g-grond

Uitspraak	Onvoldragen g-grond	Onvoldragen d-grond	Ontbinding op de i-grond
Ktr. Almere 6 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:2705	De belangrijkste oorzaak van de verstoorde arbeidsverhouding is gelegen in een meningsverschil over het disfunctioneren van werknemer.	Er is aan werknemer onvoldoende gelegenheid gegeven tot het verbeteren van zijn functioneren.	Partijen hebben geïnvesteerd in het herstellen van het vertrouwen door mediation. Het is gelet op het MT-niveau waarin samengewerkt dient te worden ook begrijpelijk dat vertrouwensherstel noodzakelijk was om tot een goed verbetertraject te geraken. Dat vertrouwen is niet hersteld.
Ktr. Almere 24 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:3327	De belangrijkste oorzaak van de verstoorde arbeidsverhouding is gelegen in een meningsverschil over het disfunctioneren van werknemer.	Werkgever heeft onvoldoende gedaan om verbetering van het functioneren van werknemer te bewerkstelligen.	Partijen hebben ieder op hun eigen wijze geïnvesteerd in het herstellen van het vertrouwen, maar dat is mislukt. Het is gelet op het MT-niveau waarin samengewerkt dient te worden ook begrijpelijk dat vertrouwensherstel noodzakelijk was om tot een goed verbetertraject te geraken. Dat vertrouwen is niet hersteld.
Ktr. Alkmaar 28 oktober 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:8985	De werkgever heeft zich onvoldoende ingespannen om de verstoring van de arbeidsverhouding aan te pakken of op te lossen.	Werkgever heeft werknemer niet op juiste en tijdige wijze geïnformeerd over het disfunctioneren en heeft gezorgd voor een ‘valste start’ van het verbetertraject, waarmee ook afbreuk is gedaan aan de reële gelegenheid tot verbetering.	Uitsluitend door gebreken t.a.v. de tijdigheid van mededeling van de ongeschiktheid en door gebreken in de aanpak van de verstoring is ontbinding op een van de gronden niet gerechtvaardigd. Daarnaast valt niet goed in te zien dat die gebreken inmiddels nog te herstellen zijn en dat gelet op de vertrouwensbreuk moet worden aangenomen dat een nieuw verbetertraject geen echte kans van slagen meer heeft.

Uitspraak	Onvoldragen g-grond	Onvoldragen d-grond	Ontbinding op de i-grond
Ktr. Amsterdam 30 april 2021, ECLI:NL:RBAMS: 2021:8143	De werkgever heeft zich onvoldoende ingespannen om de verstoring van de arbeidsverhouding aan te pakken of op te lossen.	Alvorens kan worden aangenomen dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van de bedongen werkzaamheden dient een werknemer hiervan tijdig in kennis te zijn gesteld en dient hij in voldoende mate in de gelegenheid te worden gesteld zijn functioneren te verbeteren.	Door het gebrek aan wederzijds vertrouwen moet worden aangenomen dat een nieuw verbetertraject geen werkelijke kans van slagen meer heeft.
Ktr. Arnhem 28 juni 2021, ECLI:NL:RBGEL: 2021:3364	De spanningen in de arbeidsrelatie hangen nauw samen met het disfunctioneren en de gevolgde mediation.	De werknemer is onvoldoende in de gelegenheid gesteld zijn functioneren te verbeteren.	Er is geen reden te veronderstellen dat het alsnog inzetten van een coachingstraject daadwerkelijk tot wijzigingen in het functioneren van werknemer gaat leiden. Dit omdat daarvoor (ook) bij werknemer al te lang sprake is van opgebouwde frustraties en forse onvrede jegens de werkgever, en een al te ver verstoorde relatie tussen in ieder geval leidinggevende en werknemer.
Ktr. Eindhoven 23 juli 2021, E-CLI:NL:RBOBR: 2021:4237	*De g-grond is enkel in het kader van de i-grond aangevoerd.	Er is geen sprake geweest van een duidelijk verbetertraject.	Er komt groot gewicht toe aan de omstandigheden betreffende de g-grond (werknemer erkent dat er een verstoorde arbeidsrelatie is en de verhoudingen zijn door de onderhavige procedure ernstig verslechterd) en in veel mindere mate de d-grond (enig disfunctioneren op bepaalde aspecten is aan de orde).
Ktr. Roermond 3 november 2021, ECLI:NL:RBLIM: 2021:8222	De werkgever heeft zich onvoldoende ingespannen om de verstoring van de arbeidsverhouding aan te pakken of op te lossen.	Er is geen sprake geweest van een verbetertraject.	Het is van groot belang dat werkgever op korte termijn kan beschikken over een directeur HR die de zware taak op zich kan nemen, zonder dat bijkomende perikelen die functie nog moeilijker maken. Ongeacht de vraag hoe werkgever en werknemer in het verleden anders en beter met elkaar hadden kunnen omgaan en bij wie de meeste verantwoordelijkheid ligt voor het mislukken van de arbeidsrelatie, dat een en ander op korte termijn tot een werkbare relatie zal leiden ligt niet in de lijn der verwachtingen.
Ktr. Den Haag 28 april 2023, E-CLI:NL:RBDHA: 2023:6930	De arbeidsverhouding is in zekere mate verstoord.	Gelet op het tijdsverloop tussen juli 2020 en heden is geen sprake van een volledig voldragen ontslaggrond.	Het onvoldoende functioneren van werknemer is een factor van belang. Bovendien is sprake van een zekere verstoring van de arbeidsverhouding, die zich maar lastig zal laten repareren en die beide partijen veel energie zal gaan kosten.
Hof Den Haag 23 mei 2023, ECLI:NL:GHDHA: 2023:938	Het gebrek aan wederzijds vertrouwen is zo zeer veroorzaakt door het feit dat werknemer binnen de organisatie van werknemer niet naar behoren functioneerde.	De werknemer is niet naar behoren in de gelegenheid gesteld zijn functioneren te verbeteren.	De combinatie van het geruime tijd niet goed functioneren van werknemer en de vertrouwensbreuk tussen werknemer en (in het bijzonder) leidinggevende maakt dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Uitspraak	Onvoldragen g-grond	Onvoldragen d-grond	Ontbinding op de i-grond
Ktr. Utrecht 23 februari 2024, ECLI:NL:RBMNE:2024:1282	De belangrijkste oorzaak van de verstoorde arbeidsverhouding is gelegen in een meningsverschil over het disfunctioneren van werknemer.	Niet is komen vast te staan dat werknemer voldoende gelegenheid heeft gehad zijn functioneren te verbeteren.	Er is terugkerende kritiek op het functioneren van werknemer, hetgeen door hem steeds wordt gepareerd. Succesvolle terugkeer van werknemer in zijn functie lijkt, ook met coaching, niet realistisch.
Ktr. Amsterdam 8 juli 2024, ECLI:NL:RBAMS:2024:4075	Partijen hadden tot voor kort met elkaar geen probleem, terwijl niet op enig moment ook maar getracht is om de ontstane verstoring op te heffen.	Niet is komen vast te staan dat werknemer heeft gedisfunctioneerd.	Succesvolle terugkeer lijkt niet realistisch. Een voortzetting van dit dienstverband zal slechts tot verdere geschillen leiden.

In het voorgaande schema valt op dat in 5 van de 11 uitspraken sprake is van een combinatie van de omstandigheid dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding maar de oorzaak hiervan verband houdt met het disfunctioneren en de omstandigheid dat sprake is van enig disfunctioneren maar de werknemer niet (voldoende) in de gelegenheid is gesteld dit disfunctioneren te verbeteren.[10]

Verder valt op dat in 3 van de 11 uitspraken sprake is van een combinatie van de omstandigheid dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding maar de werkgever zich onvoldoende heeft ingespannen de verstoorde arbeidsverhouding aan te pakken of op te lossen en de omstandigheid dat sprake is van enig disfunctioneren maar de werknemer niet (voldoende) in de gelegenheid is gesteld het disfunctioneren te verbeteren (al dan niet met behulp van een verbeterplan).[11]

Tot slot valt op dat in het kader van de i-grond in 7 van de 11 uitspraken door de rechter wordt overwogen dat het niet in de lijn der verwachtingen ligt dat de werknemer nog succesvol zou kunnen terugkeren in zijn functie dan wel dat een nieuw verbetertraject een werkelijke kans van slagen heeft.[12] Zo overweegt de kantonrechter Almere dat *"gelet op de vertrouwensbreuk moet worden aangenomen dat een nieuw verbetertraject geen echte kans van slagen meer heeft."*[13]

Combinatie e- en g-grond

Uitspraak	Onvoldragen g-grond	Onvoldragen e-grond	Ontbinding op de i-grond
Ktr. Utrecht 10 september 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:3800	De werkgever heeft nagelaten zich ervoor in te spannen dat de arbeidsverhouding – verder – verstoord zou raken.	Werkgever heeft werknemer op goede gronden kunnen verwijten dat hij twee van zijn patiënten heeft gefotografeerd in strijd met de afspraak. Ook verwijt werkgever terecht dat werknemer zijn collega's heeft voorgesteld om suggestief-erotisch respectievelijk (kunstzinnig) naakt voor hem te poseren. Gezien de lengte van het dienstverband en de goede staat van dienst kan echte niet zodanig verwijt worden gemaakt dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.	De arbeidsverhouding is verstoord en daar hebben beide partijen aan bijgedragen. Indien het alleen ging om een verstoorde arbeidsverhouding zou de kantonrechter van partijen hebben verlangd dat zij een weg zouden zoeken om deze te herstellen. Tegelijkertijd moet echt worden vastgesteld dat het optreden van werknemer, en het hem daarvan te maken verwijt, wel tot gevolg heeft gehad dat in de organisatie van werkgever zodanige onderlinge spanningen zijn ontstaan dat redelijkerwijs van werkgever niet meer kan worden gevergd in die situatie nog moeizaam een weg te zoeken.

[10] Ktr. Almere 6 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:2705; Ktr. Almere 24 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:3327; Ktr. Arnhem 28 juni 2021, ECLI:NL:RBGEL:2021:3364; Hof Den Haag 23 mei 2023, ECLI:NL:GHDHA:2023:938 en Ktr. Utrecht 23 februari 2024, ECLI:NL:RBMNE:2024:1282.
[11] Ktr. Alkmaar 28 oktober 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:8985; Ktr. Amsterdam 30 april 2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:8143 en Ktr. Roermond 3 november 2021, ECLI:NL:RBLIM:2021:8222.
[12] Ktr. Alkmaar 28 oktober 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:8985; Ktr. Amsterdam 30 april 2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:8143; Ktr. Arnhem 28 juni 2021, ECLI:NL:RBGEL:2021:3364; Ktr. Roermond 3 november 2021, ECLI:NL:RBLIM:2021:8222; Ktr. Den Haag 28 april 2023, ECLI:NL:RBDHA:2023:6930; Ktr. Utrecht 23 februari 2024, ECLI:NL:RBMNE:2024:1282 en Ktr. Amsterdam 8 juli 2024, ECLI:NL:RBAMS:2024:4075.
[13] Ktr. Alkmaar 28 oktober 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:8985, r.o. 4.17.

Uitspraak	Onvoldragen g-grond	Onvoldragen e-grond	Ontbinding op de i-grond
Ktr. Almere 2 november 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:4734	Voor zover al sprake zou zijn van een verstoring van de arbeidsverhouding, is niet gesteld/gebleken dat werkgever enige pogingen heeft ondernomen om te onderzoeken of de verstoorde verhouding nog herstelbaar is.	Collega's ervaren een negatieve houding bij werknemer en werken niet graag met hem. Daarnaast heeft werknemer de directeur uitgemaakt voor egoïst en/of klootzak. Dit gedrag is verwijtbaar, maar niet zodanig dat dit voldoende reden geeft voor ontbinding. Hierbij weegt mee dat de werknemer niet – voldoende – kans heeft gehad om zijn houding en gedrag aan te passen, hetgeen wel van werkgever verwacht had mogen worden.	In die situatie, daar waar werknemer geen zelfinzicht toont terwijl er meerdere verklaringen van collega's zijn omtrent zijn negatieve gedrag en het een klein bedrijf betreft waar de lijnen kort zijn en een goede samenwerking cruciaal is, kan van werkgever niet verlangd worden nog een weg te zoeken om samen verder te gaan en het dienstverband te laten voortduren.
Ktr. Haarlem 5 januari 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:158	Werknemer heeft weliswaar het vertrouwen van werkgever geschonden door aan de eigendommen van een klant van werkgever te zitten en daarmee heeft hij de arbeidsverhouding verstoort, maar de onderhavige situatie is mede het gevolg van het onduidelijke en inconsequente beleid van werkgever. Ook heeft de werkgever onvoldoende gedaan om die verstoring op te lossen.	Het gedrag van werknemer is ongewenst en in die zin verwijtbaar, omdat verwacht mag worden dat iedereen weet dat je zonder toestemming niet aan de spullen van een ander mag komen. Tegelijkertijd heeft werkgever onvoldoende duidelijk aan haar werknemers kenbaar gemaakt wanneer het wel en wanneer het niet is toegestaan om (met toestemming) iets te nuttigen uit de catering van haar klanten. Van een werkgever met een zero tolerance-beleid mag worden verwacht dat zij dit beleid en de gevolgen van overtreding duidelijk aan haar werknemers kenbaar maakt en consequent toepast.	De combinatie van omstandigheden maakt dat van werkgever niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
Ktr. Apeldoorn 14 april 2021, ECLI:NL:RBGEL:2021:3894	Er is in korte tijd, binnen een half jaar, een groot meningsverschil en een vertrouwensbreuk ontstaan, die inmiddels ook al ruim vier maanden duurt. Bereidheid om elkaar te vinden en het vertrouwen op te bouwen lijkt geheel te ontbreken.	Verwijtbaar is de opstelling van werknemer rond het verblijf in Oostenrijk en het niet terugkeren naar Nederland. Tegelijkertijd zijn ook van de zijde van werkgever verwijtbare gedragingen aan te wijzen.	Er is sprake van een combinatie van omstandigheden, die samen er toe leiden dat van werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst langer te laten voortduren.
Ktr. Rotterdam 25 juli 2023, ECLI:NL:RBROT:2023:12067	Het vertrouwen van de werkgever in de werkrelatie met werknemer is aangetast, maar deze aantasting is niet zodanig dat van de werkgever niet zou kunnen worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Bovendien heeft de werkgever geen middelen aangewend de verstoorde verhouding te herstellen.	Werknemer heeft het allemaal niet handig aangepakt en daarvan kan hem een verwijt worden gemaakt, maar daarmee kan niet worden gezegd dat werknemer zodanig verwijtbaar heeft gehandeld dat van de werkgever niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Uiteindelijk is er wel opheldering door werknemer verschaft en zijn er antwoorden gegeven op gestelde vragen.	Werknemer is, al dan niet door onwetendheid, niet duidelijk gewest in de antwoorden op vragen die de werkgever naar aanleiding van het loonbeslag en zijn woon- of verblijfplaats heeft gesteld. Dit heeft niet alleen geleid tot gerede twijfels van de werkgever over de financiële situatie van werknemer en zijn woon- verblijfsituaties, maar ook tot zorgen over de beïnvloedbaarheid van werknemer van buitenaf. Immers het afgeven aan een derde van een persoonlijke DIgi-D-code en het op naam laten zetten van auto's brengt een niet te aanvaarden integriteitsrisico met zich. Dat weegt extra zwaar nu het gaat om een douanefunctie als BOA werkzaam in de Rotterdamse haven.

Uitspraak	Onvoldragen g-grond	Onvoldragen e-grond	Ontbinding op de i-grond
Ktr. Rotterdam 14 september 2023 ECLI:NL:RBROT: 2023:8688	De werkgever heeft onvoldoende geprobeerd om de verstoorde verhoudingen met de werknemer te herstellen.	De werknemer heeft weliswaar op een aantal punten steken laten vallen, zoals bij de re-integratie-inspanningen, maar de gedragingen zijn tezamen onvoldoende ernstig om te kunnen kwalificeren als zodanig verwijtbaar handelen of nalaten dat dit kwalificeert als voldragen e-grond.	De combinatie van gronden is zodanig dat dit een redelijke grond voor ontbinding oplevert. De kantonrechter verwijst naar wat er is overwogen bij de beoordeling bij de afzonderlijke ontslaggronden.
Ktr. Leiden 6 oktober 2023, ECLI:NL:RBDHA: 2023:14943	De werknemer heeft weliswaar het vertrouwen van de werkgever geschonden door niet voortvarend te handelen waar dat wel van hem verwacht had mogen worden en daarmee heeft hij de arbeidsverhouding verstoort, maart de onderhavige situatie is mede het gevolg van het onduidelijke beleid van de werkgever. Daarnaast mag mede gelet op de lange duur van het dienstverband van de werkgever worden verwacht zich enigszins in te spannen om de verstoring van de arbeidsverhouding en de ontstane schade in het vertrouwen aan te pakken of op te lossen.	Het gedrag van werknemer is niet zodanig verwijtbaar van de werkgever niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter neemt daarbij in aanmerking dat van opzettelijk meewerken aan de onregelmatigheden niet is gebleken. De werknemer is er, naar eigen zeggen, gelet op het belang van [biotechnisch onderzoeksbedrijf] voor de werkgever 'in gezogen', was al lange tijd in dienst bij de werkgever en op zijn werk was niet eerder iets aan te merken.	De kantonrechter acht de combinatie van de omstandigheden gelegen in de e- en g-grond wel zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
Hof Amsterdam 30 april 2024, ECLI:NL:GHAMS: 2024:1161	Van partijen had verwacht mogen worden dat zij in een open gesprek over en weer het ervaren ongemak op tafel zouden leggen, de ander de ruimte zouden geven zich daarover uit te spreken en pas daarna te bezien of het 'point of no return' al dan niet was bereikt. Dat die gemaakte afspraak niet is uitgevoerd staat aan een ontbinding op grond van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding in de weg.	Dat de werknemer vóór zijn vakantie had moeten mededelen over een periode van werken op afstand, legt onvoldoende gewicht in de schaal gelet op de overige feiten en omstandigheden om tot ontbinding op grond van verwijtbaar handelen te komen.	Er is sprake van enig verwijtbaar handelen en een wel in meer dan geringe mate verstoorde arbeidsverhouding.

Uit het schema volgt dat de omstandigheden in het kader van de e-grond uiteenlopen en de rechter steeds tot het oordeel komt dat het verwijtbare handelen niet zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Met betrekking tot de g-grond valt wel op dat in 6 van de 8 uitspraken meespeelt dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, maar dat de werkgever onvoldoende inspanningen heeft verricht om de verstoorde verhoudingen met de werknemer te herstellen.[14]

[14] Ktr. Utrecht 10 september 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:3800; Ktr. Almere 2 november 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:4734; Ktr. Haarlem 5 januari 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:158; Ktr. Rotterdam 25 juli 2023, ECLI:NL:RBROT:2023:12067; Ktr. Rotterdam 14 september 2023 ECLI:NL:RBROT:2023:8688 en Ktr. Leiden 6 oktober 2023, ECLI:NL:RBDHA:2023:14943.

Combinatie g- en h-grond

Uitspraak	Onvoldragen g-grond	Onvoldragen h-grond	Ontbinding op de i-grond
Ktr. Amsterdam 09 oktober 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:4992	Er is geen sprake van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Naar aanleiding van de verstoorde verhouding tussen partijen is mediation gestart, maar dit heeft niet tot een oplossing geleid. Deze sessies zijn in een vroegtijdig stadium afgebroken.	Er doet zich een unieke en bijzondere werksituatie voor, omdat werknemer in kwestie de enige werknemer is van werkgever. X is de enige leidinggevende, tevens (indirect) directeur/groot aandeelhouder van werkgever. Deze specifieke werkomstandigheden maken de arbeidsverhouding extra kwetsbaar, en de kans op het realiseren van een vruchtbare samenwerking in de toekomst is niet waarschijnlijk.	De omstandigheden in het kader van de h-grond, in combinatie met de verstoring van de arbeidsverhouding, zijn in onderlinge samenhang toereikend voor ontbinding op de i-grond.
Ktr. Arnhem 20 januari 2022, ECLI:NL:RBGEL:2022:467	Er is sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, maar de verstoring hangt te nauw samen met de feiten en omstandigheden die ook aan de h-grond ten grondslag zijn gelegd.	Werkgever heeft een verschil van inzicht ervaren. Dit moet de statutair bestuurder ook wel duidelijk geweest zijn nu werkgever een coach wilde inschakelen om partijen samen op pad te helpen. Dit is onvoldoende om aannemelijk te achten dat sprake was van een zodanig verschil van inzicht dat van werkgever niet gevergd kon worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, en dat dat de statutair bestuurder ook (voldoende) duidelijk is gemaakt.	Er is sprake van een verschil van inzicht over de wijze waarop werkgever bestuurd moet worden waarvan gelet op de door werkgever voorgestelde coach duidelijk was, en de statutair bestuurder duidelijk had moeten zijn dat daarvan sprake was en de inmiddels ernstig en duurzaam verstoorde relatie.
Ktr. Amsterdam 9 augustus 2024, ECLI:NL:RBAMS:2024:4936	Er is sprake van een verstoorde arbeidsverhouding, nu partijen een andere kijk hebben op vrijwel elke situatie die door hen naar voren is gebracht. Dit kan echter niet tot een voldragen g-grond leiden, nu werkgever onvoldoende heeft gedaan om de arbeidsverhouding met werknemer te herstellen.	De dreigementen van de (ex-)partner van werknemer hebben tot een onhoudbare situatie geleid en dit kan niet los worden gezien met de arbeidsrechtelijke verhouding van werknemer. Dit kan echter niet leiden tot een voldragen h-grond, nu de (ex-)partner van werknemer geen dreigementen meer heeft geuit nadat werkgever het ontbindingsverzoek heeft ingediend en werknemer haar relatie met haar (ex-)partner heeft verbroken.	Hoewel de bedreigingen door de (ex-)partner zijn geëindigd, evenals zijn relatie met werknemer, kan niet van werkgever worden gevergd dat zij de arbeidsrelatie met werknemer laat voortduren. Werknemer heeft namelijk onvoldoende gedaan om het gedrag en de bedreigingen van haar (ex-)partner te doen eindigen, terwijl er voldoende signalen waren dat zijn gedrag onaanvaardbaar was.

Combinatie g- en h-grond

Uit de ontbindingen op de g- en h-grond volgt dat de omstandigheden in het kader van de h-grond logischerwijs uiteenlopen, aangezien de h-grond een restgrond is.

Zaken waarin een lagere cumulatievergoeding dan 50% is toegekend

De zaken waarin een lagere cumulatievergoeding is toegekend dan 50% van de transitievergoeding, worden hieronder weergegeven.

Uitspraak	Omstandigheid die leidt tot een hogere cumulatievergoeding	Omstandigheid die leidt tot een lagere cumulatievergoeding	Percentage
Ktr. 's-Gravenhage 28 juni 2024, ECLI:NL:RBDHA:2024:10069	*Er worden in dit verband geen omstandigheden door de rechter genoemd	Aanwezigheid van een bijna voldragen ontslaggrond	35%

Uitspraak	Omstandigheid die leidt tot een hogere cumulatievergoeding	Omstandigheid die leidt tot een lagere cumulatievergoeding	Percentage
Ktr. Haarlem 5 januari 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:158	De situatie is mede het gevolg van het onduidelijke en inconsistente beleid van de werkgever	Geringe gebreken ten aanzien van het verwijtbaar handelen en de verstoorde arbeidsverhouding. Bovendien mag van iedereen worden verwacht dat je afblijft van spullen die niet van jou zijn en is werknemer gewezen op het zero tolerance-beleid van werkgever	25%
Hof Arnhem-Leeuwarden 29 maart 2021, ECLI:NL:GHARL:2021:2957	Er ontbreekt een deugdelijk verbetertraject	*Er worden in dit verband geen omstandigheden door de rechter genoemd	25%
Ktr. Eindhoven 23 juli 2021, E-CLI:NL:RBOBR:2021:4237	De werkgever heeft een ontbindingsverzoek ingediend op de d-grond terwijl er geen voldragen grond was waardoor de verhoudingen op scherp zijn gezet	De werknemer heeft bijgedragen aan de verdere verslechtering van de relatie	25%
Ktr. Rotterdam 14 september 2023, ECLI:NL:RBROT:2023:8688	De werkgever heeft onvoldoende tijdig met werknemer gecommuniceerd over de gedragingen die de werkgever heeft gekwalificeerd als verwijtbaar handelen en heeft nagelaten zich voldoende in te spannen de verstoorde arbeidsverhouding op te lossen	De werkgever heeft gedurende het relatief korte dienstverband van de werknemer vanwege diens ziekteverzuim langere tijd loon betaald zonder dat daar werkzaamheden tegenover stonden en er zijn daarnaast kosten gemaakt door werkgever in verband met mediation en het tweede spoortraject	Ongeveer 25% (percentage niet expliciet genoemd)
Ktr. Arnhem 28 juni 2021, ECLI:NL:RBGEL:2021:3364	Er ontbreekt een deugdelijk verbetertraject	De werknemer is jarenlang op zijn functioneren aangesproken en heeft zelf een bijdrage geleverd aan de verstoorde arbeidsrelatie	20%
Ktr. Leiden 6 oktober 2023, ECLI:NL:RBDHA:2023:14943	Lange duur van het dienstverband	Grote mate waarin aan de ontslaggronden e en g is voldaan	10%

Eén van de uitspraken is niet opgenomen in de bovenstaande tabel, omdat in deze uitspraak niet expliciet is gemotiveerd welke omstandigheden hebben geleid tot een verlaging van het percentage van de cumulatievergoeding. Het Hof 's-Hertogenbosch gaat niet mee in het standpunt van de werknemer dat de vergoeding van 25% naar 50% moet worden aangepast, nu zij daartoe geen enkele aanleiding ziet in de omstandigheden van het geval.[15]

In de tabel zijn wat betreft de omstandigheden die leiden tot een hogere cumulatievergoeding omstandigheden te herkennen die ook terugkeren bij de toekenning van de maximale cumulatievergoeding, zoals bijvoorbeeld het ontbreken van een deugdelijk verbetertraject, de lengte van het dienstverband en de omstandigheid dat de werkgever heeft nagelaten zich onvoldoende in te spannen om de verhoudingen te herstellen. Hier staan vervolgens omstandigheden tegenover die ertoe leiden dat er naar het oordeel van de rechter geen reden is om een maximale vergoeding toe te kennen. Opvallend in dit verband is dat in de uitspraak van het gerechtshof Arnhem-Leeuwarden van 29 maart 2021 (ECLI:NL:GHARL:2021:2957) geen omstandigheden worden genoemd die ertoe leiden dat een lagere vergoeding is toegekend, terwijl een deugdelijk verbetertraject ontbreekt. In 7 van de 15 uitspraken waarin de rechter de maximale vergoeding heeft toegekend, is dit een omstandigheid die heeft bijgedragen aan het oordeel een maximale vergoeding toe te kennen.

Interviews

Het doel van deze interviews is zicht te krijgen op het preventieve en onzichtbare effect van de wetswijzigingen. Denk aan het alsnog treffen van schikking ter zitting of het juist intrekken van een procedure tegen de achtergrond van de gewijzigde wet- en regelgeving. Ten eerste interviewden we rechters en raadsheren verspreid over rechtbanken en gerechtshoven in Nederland. Kantonrechters en raadsheren die lid zijn van de Expertgroep Arbeidsrecht hebben we via de voorzitter benaderd om deel te nemen. In totaal interviewden we 14 rechters en raadsheren, verdeeld over 13 rechtbanken en gerechtshoven. Deze interviews waren vooral bedoeld om de werking van de i-grond in de praktijk te achterhalen.

[15] Hof 's-Hertogenbosch 21 april 2022, ECLI:NL:GHSHE:2022:1299.

Ten tweede interviewden we in totaal 25 rechtsbijstandsverleners en advocaten verdeeld over 18 organisaties om in gesprek te gaan over hun praktijk onder de Wab. Advocaten werden benaderd via contacten van de Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland (VAAN). Rechtsbijstandverleners werden benaderd via contacten bij twee grote rechtsbijstandverleners en werkgevers- en werknemersorganisaties of via openbare contactgegevens. Naast de vragen die we ook aan de rechters stelden, probeerden we tevens meer zicht te krijgen op de 'blinde vlekken' en 'preventieve effecten' van bijvoorbeeld de oproepregeling en gewijzigde transitievergoedingsregelingen. Hieronder laten we zien met wie we een interview hielden.

Hieronder volgt een overzicht van de organisaties waar de respondenten werkzaam zijn:

Rechtspraak

- Rechtbank Overijssel
- Rechtbank Den Haag
- Rechtbank Gelderland
- Rechtbank Noord Nederland
- Rechtbank Rotterdam
- Rechtbank Zeeland-West Brabant
- Rechtbank Amsterdam
- Rechtbank Limburg
- Rechtbank Rotterdam
- Rechtbank Midden-Nederland
- Gerechtshof Amsterdam
- Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden
- Gerechtshof Den Haag

Advocaten en rechtsbijstandverleners

- Advocaten van Nu
- SteensmaEven
- Ten Holter Noordam advocaten
- DLA Piper
- Köster Advocaten
- DAS
- Stichting Achmea Rechtsbijstand
- FNV
- CNV
- AWVN
- Het Juridisch Loket
- Fairwork
- Sociaal Raadslieden Rotterdam
- Stichting Rechtswinkel Rotterdam
- Sociaal Advocaten Rotterdam
- ArbeidsmarktResearch UvA

Regioplan
Transformatorweg 38
1014 AK Amsterdam
T +31(0)20 531 53 15
www.regioplan.nl

REGIOPLAN
PARTNER VOOR MAATSCHAPPELIJKE IMPACT