

## Nederlandstalige samenvatting CPB Discussion Paper 435

### **‘Alternative Work Arrangements and Worker Outcomes: Evidence from Payrolling’**

#### **‘Payrolling leidt tot slechtere arbeidsmarktpositie van werknemers’**

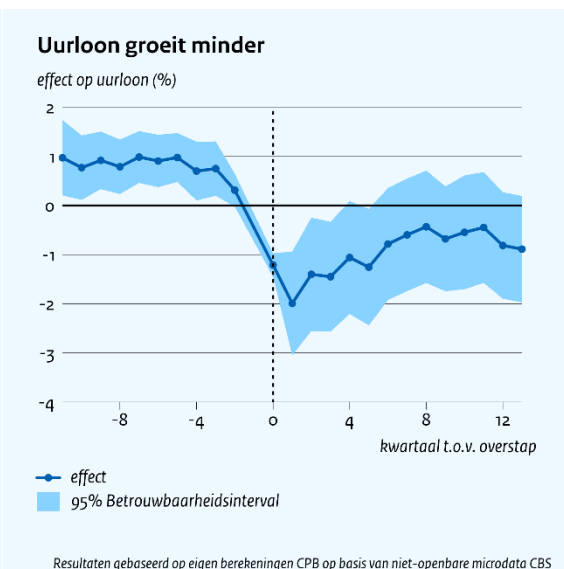
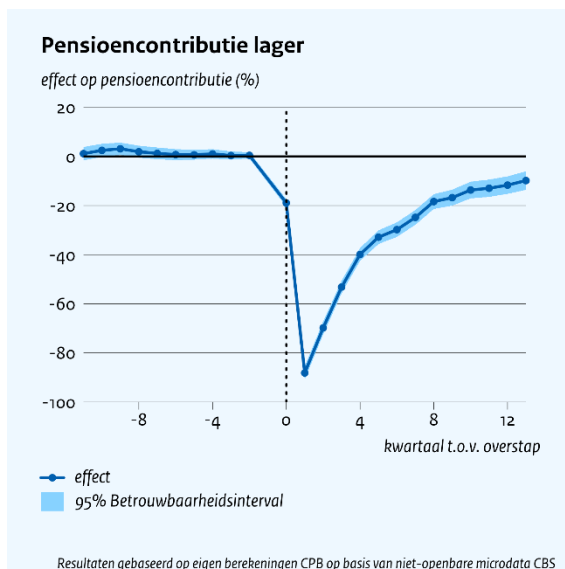
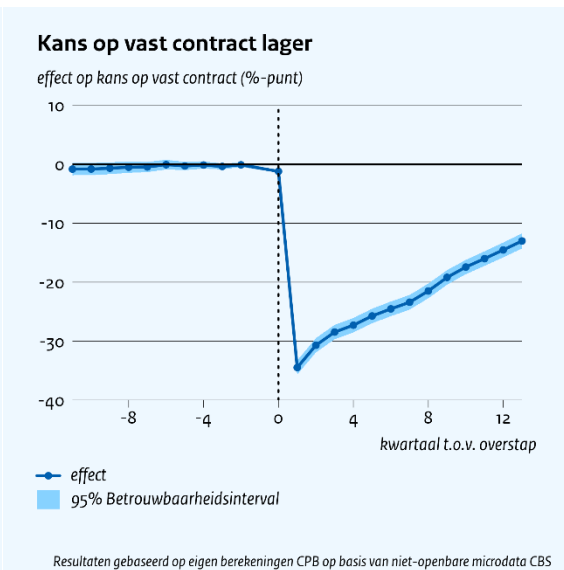
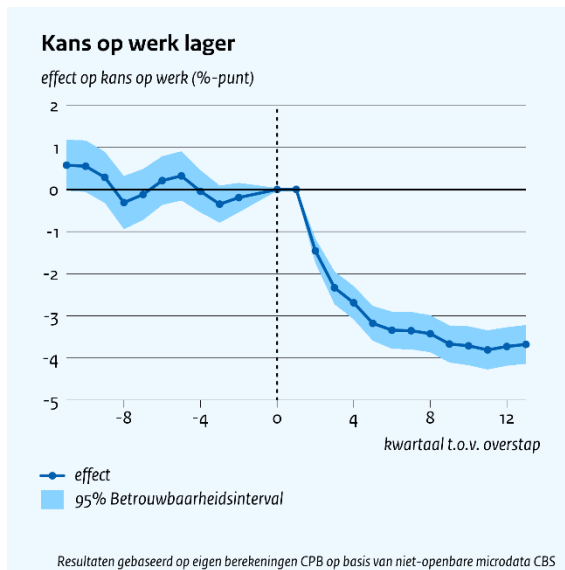
De groei van flexibele arbeid roept vragen op over de arbeidsmarktpositie van werknemers met flexibele arbeidscontracten. Hieronder vallen bijvoorbeeld tijdelijke contracten, uitzendcontracten, en contracten met flexibele uren. Over de afgelopen twee decennia is het aandeel van flexibele arbeidscontracten in Nederland sterk gegroeid, tot ongeveer 20% van de werkgelegenheid. Hiermee heeft Nederland een van de hoogste aandelen van flexibele contracten binnen de OECD, waar het gemiddelde rond de 12% ligt. Ook combineert Nederland een relatief hoge rechtsbescherming voor vaste contracten met een relatief lage bescherming voor flexibele contracten vergeleken met andere OECD-landen.

We weten nog weinig over het causale effect van een flexibel contract op de arbeidsmarkttuitkomsten van werknemers. Denk hierbij aan de loongroei, kans op werkloosheid, kans op een vast contract, pensioenopbouw, etc. Om dit te bestuderen analyseren we de payroll-sector met behulp van gekoppelde gegevens van werkgevers en werknemers over de periode 2009-2019.

Payrolling is interessant voor onderzoek, omdat het voor deze vorm van flexibele arbeid mogelijk is om een causaal effect vast te stellen. Payrolling houdt in dat werknemers op de loonlijst van een payroller staan, terwijl ze hun taken bij een ander bedrijf uitvoeren. Net als uitzendbureaus bieden payrollers arbeidscontracten met meer flexibiliteit voor de werkgever. In tegenstelling tot uitzendbureaus houden payrollers de oorspronkelijke arbeidsrelatie tussen bedrijf en werknemer in stand. Hierdoor kunnen we werknemers volgen die van een regulier contract naar een payroll-contract overgaan, terwijl ze dezelfde baan blijven uitvoeren. Dit maakt het mogelijk om het causale effect van deze contractwijziging vast te stellen.

Payrolling is sterk gegroeid op de Nederlandse arbeidsmarkt. Het aantal werknemers op payrolling-contracten is in de periode 2009-2019 toegenomen van ongeveer 40.000 naar 120.000 werkenden. Deze contracten komen het vaakst voor bij laagbetaalde en jonge werknemers, en opdrachtgevers zijn vooral actief in de dienstverlening zoals de detailhandel, horeca en postbezorging.

Na de overstap naar een payroll-contract hebben werknemers slechtere arbeidsmarkttuitkomsten dan soortgelijke werknemers die geen payroll-contract hebben. Werknemers die een payroll-contract krijgen hebben daarna een lagere kans op werk, minder vaste contracten, lagere pensioenbijdragen, en een lagere groei van het uurloon. Een deel van dit effect verdwijnt drie jaar na payrolling, vooral doordat werknemers van baan wisselen. Deze resultaten suggereren dat alternatieve werkvormen, zoals payrolling, de arbeidsbescherming en de kwaliteit van werk voor werknemers hebben verslechterd.



Deze resultaten zijn gebaseerd op data van vóór de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) in 2020. Deze wet maakt de rechtsbescherming van werknemers op payroll-contracten gelijk aan die van standaardcontracten, inclusief pensioenopbouw, in overeenstemming met aanbevelingen van de Commissie-Borstlap. Toekomstig onderzoek moet uitwijzen of de nadelige effecten voor individuele werknemers sinds de invoering van deze wet inderdaad kleiner zijn geworden.

Dit onderzoek bestudeert de effecten van payrolling voor individuele werknemers, maar dat is niet het hele economische beeld. Flexibele contracten kunnen bijvoorbeeld tot meer werkgelegenheid leiden, doordat arbeidskosten voor werkgevers lager worden. Deze effecten zijn in het onderzoek niet meegenomen.