



Beperkt belang van ontslagkosten

Auteur(s):

M. de Graaf-Zijl

*De auteur is werkzaam bij SEO Economisch Onderzoek. m.zijl@seo.nl***Verschenen in:**

ESB, 90e jaargang, nr. 4462, pagina 262, 3 juni 2005

Rubriek:

Arbeidsmarkt

Trefwoord(en):*Lage ontslagkosten en een korte opzegtermijn maken een arbeidscontract aantrekkelijker voor de werkgever. De invloed daarvan wordt echter overschaduwd door andere factoren.*

Een gebrek aan flexibiliteit bij het personeelsbestand zou de reden zijn voor de tegenvallende ontwikkeling van het aantal banen in het MKB. Dat concluderen Van Lanschot Bankiers en Motivaction (2005) uit een recente enquête onder vierhonderd directeuren in het Nederlandse middenbedrijf (twintig tot vijfhonderd medewerkers). Daaruit blijkt dat 86% het relatief moeilijk ontslaan van personeel als reden ziet waarom internationale bedrijven Nederland niet als vestigingsplaats kiezen. Bovendien staat de meerderheid van de directeuren minder terughoudend tegenover het aannemen van tijdelijk personeel dan van personeel in vaste dienst. Conjunctanalyse (ook wel bekend als vignetanalyse) laat echter een ander resultaat zien. Uit een conjunctenquête onder duizend Nederlandse leidinggevend en P&O'ers blijkt dat werkgevers vooral willen dat iemand langere tijd blijft. Ontslagkosten blijken van ondergeschikt belang te zijn (De Graaf-Zijl, 2005).

Het voordeel van conjunctanalyse is dat strategische antwoorden worden vermeden. Bij directe vraagstelling zijn respondenten geneigd te denken aan de consequentie die hun antwoord kan hebben op bijvoorbeeld politieke besluitvorming. Hun antwoord weerspiegelt dan niet alleen hun mening maar ook achterliggende motieven. Conjunctanalyse is erop gericht het relatieve belang van verschillende aspecten te meten. De respondenten worden niet rechtstreeks ondervraagd over hun voorkeuren, maar indirect aan de hand van profielen. In dit geval gaat het om het relatieve belang van verschillende elementen in de aantrekkelijkheid van een arbeidscontract voor een werkgever. Een profiel beschrijft een denkbeeldige sollicitant in termen van een aantal aspecten. De meeste aspecten op de profielen hebben betrekking op contracttypes. Door te variëren met de aspecten, beschrijven de profielen het hele scala aan contractvormen dat in Nederland voorkomt.

De resultaten zijn opgenomen in tabel 1. De geschatte coëfficiënten geven aan hoeveel punten de beoordeling toeneemt op een schaal van 1 tot 10, wanneer het bijbehorende aspect met één eenheid toeneemt. Zo neemt bijvoorbeeld de aantrekkelijkheid af met 0,18 wanneer de werkgever een extra maandsalaris per dienstjaar moet betalen bij ontslag. Een opzegtermijn van twee maanden leidt tot een 0,2 lagere aantrekkelijkheid ten opzichte van een situatie waarin iemand direct ontslagen kan worden.

Deze aspecten zijn echter ondergeschikt aan andere elementen. De meest bepalende factor is de verwachte tijd tot vertrek. Heeft een werkgever het idee dat een sollicitant weinig intenties heeft lang bij hem te werken dan maakt het de sollicitant zeer onaantrekkelijk. De waardering daalt met 1,4 punten. Dit is eenvoudig te verklaren uit aannamekosten (*hiring cost*). Gedurende de eerste periode investeert een werkgever veel in een werknemer. Deze bouwt bedrijfsspecifieke kennis op, die verloren gaat als de werknemer weggaat. Bovendien is tijd en energie gestoken in de sollicitatieprocedure. [tabel 1](#)

Tabel 1. Resultaten conjunctanalyse

	geschatte coëfficiënt en standaardfout	
beschikbaarheid in maanden	-0,113	(0,041) **
selectie (referentie: zelf)		
werving - en selectiebureau	-0,414	(0,046) **
detacheringsbureau	-0,538	(0,062) **
uitzendbureau	-0,588	(0,071) **
verwachtingen (referentie: langere tijd op huidig niveau)		
op termijn ervaren medewerker	0,076	(0,048)
baanverandering binnen afzienbare tijd	-1,432	(0,043) **
opzegtermijn werknemer (referentie: een maand)		
niet vertrekken voor einde contract	0,008	(0,058)
opzegtermijn twee maanden	-0,022	(0,050)
geen opzegtermijn	-0,212	(0,055) **
vervanging (referentie: geen vervanging)		
bij ziekte of ontslag vervanging geregeld	0,267	(0,038) **
flexibiliteit werktijden (referentie: alleen vaste uren)		
op elk tijdstip benodigde aantal uren	0,567	(0,052) **
onregelmatige werktijden geen probleem	0,594	(0,046) **
opzegtermijn werkgever (referentie: twee maanden)		

werknemer altijd direct ontslaan	0,195	(0,074)	**
werknemer ontslaan aan einde contract	0,144	(0,069)	*
ontslagkosten (in maandloon per gewerkt jaar)	-0,179	(0,050)	**
loonkosten - bruto loon (percentage)	-3,047	(0,367)	**
intercept	6,648	(0,173)	**

R²=0,17

** = statistisch significant op 99% betrouwbaarheidsniveau

* = statistisch significant op 95% betrouwbaarheidsniveau

Conclusie

In tegenstelling tot wat het onderzoek van Van Lanschot en Motivaction doet vermoeden, huren werkgevers dan ook niet massaal uitzendkrachten in. Een uitzendkracht is typisch iemand waarvoor een werkgever geen ontslagkosten verschuldigd is en waarvoor geen opzegtermijn geldt. Maar het is ook typisch iemand die niet lang blijft. Uitzendkrachten zijn daarom vooral aantrekkelijk in situaties met lage inwerkkosten (weinig bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal).

Ook tijdelijke arbeidscontracten kennen lagere ontslagkosten. Dit maakt tijdelijke arbeidscontracten per definitie iets aantrekkelijker dan vaste contracten. Echter, vaste arbeidscontracten kunnen dienen om personeel te binden en zo de kans te vergroten dat personeel lang genoeg in dienst blijft om de investeringskosten terug te verdienen. De conclusies van Van Lanschot en Motivaction zijn dan ook enigszins kort door de bocht.

Marloes de Graaf-Zijl

Literatuur

De Graaf-Zijl, M. (2005) *Employers' motives for using employment contracts - Do temporary employment contracts provide important reductions of adjustment costs?* SEO Discussion Paper, Amsterdam, SEO Economisch Onderzoek.

Van Lanschot Bankiers & Motivaction (2005) *Ontslagbescherming grote rem op werkgelegenheid, in: Trendmeter van het middenbedrijf*. Amsterdam: Motivaction International BV.