

Lage werkloosheidsgroei ten tijde van crisis

Het werkloosheidspercentage is in Nederland sinds het begin van de economische crisis opgelopen van 3,7 naar 5,6 procent. De zwakke reactie van de Nederlandse werkloosheid op de zware economische crisis is te verklaren door de rol van zelfstandigen en het verschijnsel *labour hoarding*.

Zowel vanuit internationaal als historisch perspectief reageert de Nederlandse werkloosheid veel minder sterk op de zware economische crisis dan was te verwachten. In het Centraal Economisch Plan 2010 heeft het CPB (2010) gekeken naar mogelijke oorzaken achter de gematigde reactie op de arbeidsmarkt. Hier wordt dieper ingegaan op twee belangrijke verklaringen die het CPB noemt: de rol van zelfstandigen en het verschijnsel *labour hoarding*.

Zzp'ers

Zelfstandigen dragen bij aan een flexibele reactie op de arbeidsmarkt: in goede tijden houden ze een hogere netto beloning over dan werknemers, maar in economisch slechtere tijden vangen ze de vraaguitval zelf op via lagere inkomsten, deels via lagere tarieven en vooral via een geringer aantal declarabele uren. Het CPB zoekt de gematigde arbeidsmarktreactie niet in een toename van het aantal zelfstandigen, omdat het relatieve aandeel van de totale groep zelfstandigen als percentage van de beroepsbevolking nauwelijks is toegenomen. Er ontstaat echter een geheel ander beeld als gekeken wordt naar de toename van het aandeel zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). In relatie tot de gematigde arbeidsmarktreactie is vooral de groep zzp'ers relevant, exclusief de meer traditionele zelfstandigen als winkeliers of agrarisch ondernemers, die hun eigen arbeid verkopen en werk verrichten dat voorheen vaak in loondienst werd uitgevoerd. Iemand wordt volgens de enge definitie als zzp'er beschouwd als deze: zelfstandig ondernemende activiteiten onderneemt, geen personeel in dienst heeft of geen medeondernemer heeft, geen ondersteuning van familieleden heeft en tot slot arbeid als het voornaamste product van de onderneming verkoopt en geen goederen. Een indicatieve berekening laat zien dat het aandeel zzp'ers, volgens deze enge definitie, als percentage van de werkzame beroepsbevolking de afgelopen jaren sterk is toegenomen van drie naar bijna vijf procent, terwijl het totaal aantal zelfstandigen constant is gebleven op dertien procent (figuur 1). Het zijn deze zzp'ers die grote klappen van bedrijven

opvangen, waardoor minder werknemers op straat komen te staan. De toename heeft gezorgd voor een grotere flexibele schil voor bedrijven. Normaal gesproken zorgt een flexibele arbeidsmarkt voor sterke werkloosheidsreacties op outputveranderingen in een land, bijvoorbeeld in de vorm van een lage ontslagbescherming, of een grote flexibele schil door een relatief grote inzet van uitzendwerk of tijdelijke contracten (IMF, 2010). Bij de groep zzp'ers is de relatie precies omgekeerd. Zij zijn in staat om de klap van minder omzet door minder opdrachten, kortere opdrachten en een lagere prijs zelf op te vangen door middel van eerder opgebouwde financiële reserves. Bovendien zijn zzp'ers in staat, ondanks forse vraaguitval, om voor het overgrote deel een band met de arbeidsmarkt te houden, bijvoorbeeld omdat zij vaak meerdere opdrachtgevers hebben. Er zijn weliswaar enkele tienduizenden zzp'ers gestopt in 2009, maar cijfers laten ook zien dat minder dan één op de tien gestopte zzp'ers in de werkloze beroepsbevolking belandt (CBS, 2010). Daarmee is de sterk gegroeide groep zzp'ers een eigenstandige verklaring voor de lage werkloosheidstoename.

Labour hoarding

Een tweede verklaring voor de gematigde arbeidsmarktreactie volgens het CPB is dat werkgevers tot nu toe hun personeel hebben vastgehouden, ondanks een sterke daling in de vraag naar producten en diensten. Dit gedrag wordt *labour hoarding* genoemd. Intomart GfK (2010) concludeert na onderzoek onder ruim 1.800 werkgevers dat veertien procent van de werkgevers in 2009 personeel heeft vastgehouden voor wie onvoldoende werk was. Om meer zicht te krijgen waarom bedrijven personeel zonder werk vasthouden en welke gevolgen dat heeft voor het bedrijf, is onderzoek verricht naar de strategische personeelsoverwegingen van bedrijven in tijden van crisis (Ecorys, 2010). Voor het onderzoek zijn door Mediad 424 telefonische interviews afgenomen bij bedrijven in de marktsector. Daarnaast zijn dertig diepte-interviews gehouden bij bedrijven die overtollig personeel vasthouden. De enquêteresultaten zijn weliswaar minder representatief dan het onderzoek van Intomart GfK (2010), maar gaven in korte tijd een goede indicatie van de verwachtingen en maatregelen van bedrijven.

Flexibele schil

In het klassieke model van de flexibele schil (Atkinson, 1984) reduceren bedrijven in crisis als

MARTIN VAN DER ENDE
Senior onderzoeker bij
ECORYS

HUGO ERKEN
Senior beleidsmedewerker
bij het Ministerie van
Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

MATHILDE STREEFKERK
Senior beleidsmedewerker
bij het Ministerie van
Financiën

eerste het externe personeel. Dit beeld wordt door de ondervraagde bedrijven bevestigd: in 2009 zijn zij begonnen met het verminderen van het aantal vacatures met 36 procent, het aantal uitzendkrachten met achttien procent en het aantal zzp-opdrachten met negen procent. Daarnaast is een klein deel van de zzp-opdrachten zelf gekort in doorlooptijd, werkuren per week of de tarieven. De meeste bedrijven houden echter vast aan de inhuur van zzp'ers vanwege hun specifieke expertise. Ook blijft minstens de helft van de uitzendkrachten behouden, onder andere omdat zij buiten piekuren niet betaald worden. Deze eerste snelle stappen volstaan echter lang niet altijd om voor al het eigen personeel voldoende werk te blijven houden. Van alle bedrijven had 23 procent in 2009 onvoldoende betaald werk. Ruim driekwart van hen, ofwel negentien procent van alle bedrijven, heeft besloten om personeel zonder werk toch vast te houden.

Motieven voor labour hoarding

Bedrijven zijn gevraagd naar de belangrijkste redenen voor labour hoarding (figuur 2). Verreweg de belangrijkste reden is dat bedrijven het verlies van onmisbaar en waardevol personeel willen voorkomen, wat samenhangt met de krappe arbeidsmarktsituatie van voor de crisis. Bedrijven willen meteen over personeel beschikken op het moment dat de markt weer aantrekt. Een andere belangrijke reden is dat er nog voldoende werk in de pijplijn zit. Bedrijven met labour hoarding verwachten dan ook niet dat ze in 2010 en 2011 alsnog personeel moeten ontslaan. Ontslagkosten en de deeltijd-WW worden door slechts enkele bedrijven spontaan genoemd als reden voor het vasthouden van personeel voor wie geen werk beschikbaar is.

Bekostiging van labour hoarding

Labour hoarding is per definitie een dure aangelegenheid: een deel van het personeel zorgt niet voor productie, terwijl lonen gewoon doorbetaald moeten worden. De vraag is hoe bedrijven labour hoarding in crisistijd kunnen bekostigen. Uit het onderzoek blijkt dat bedrijven die in 2009 personeel zonder werk vasthielden, in 2009 significant minder vaak verlies hebben geleden dan gemiddeld. Kennelijk hielden alleen bedrijven met voldoende winst werknemers vast. Ook het CPB (2010) wijst op de recente goede winsten van bedrijven als de verklaring voor de hoger dan verwachte labour hoarding. Toch hebben veel bedrijven ook additionele maatregelen genomen om labour hoarding te kunnen bekostigen (figuur 3). Bedrijven met labour hoarding hebben in 2009 overuren teruggeschroefd, 48 procent deed dit, en afspraken gemaakt over het opnemen van vakantie-dagen door het personeel, dit deed 31 procent. Ook hebben zij hun investeringen vaker uitgesteld,

Opvallend is het geringe gebruik van deeltijd-WW: zeven procent in de groep bedrijven met labour hoarding

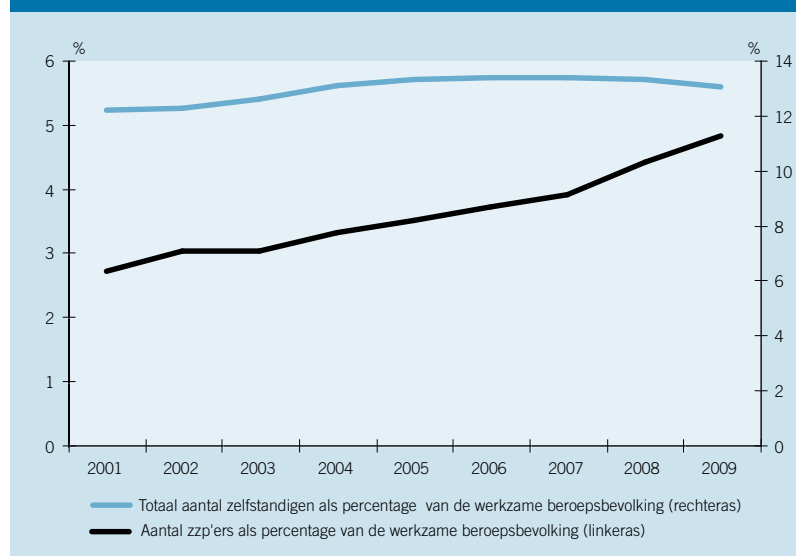
namelijk 28 procent, dan bedrijven zonder labour hoarding, dit was elf procent. Vooral minder noodzakelijke investeringen worden uitgesteld, zoals in meubilair en ontvangstpersoneel bij de receptie. Bedrijven met labour hoarding zeggen daarnaast dat dit gedrag geen gevolg heeft voor de hoogte van de uiteindelijke investeringen. Opvallend is het geringe gebruik van deeltijd-WW: zeven procent in de groep bedrijven met labour hoarding. Dit wijst erop dat andere maatregelen doorgaans volstaan.

Conclusies en beleid

De werkloosheid is in Nederland tot nu toe minder hard opgelopen dan werd verwacht. Het IMF (2010) wijst ter verklaring op arbeidstijdverkortingsregelingen,

Figuur 1

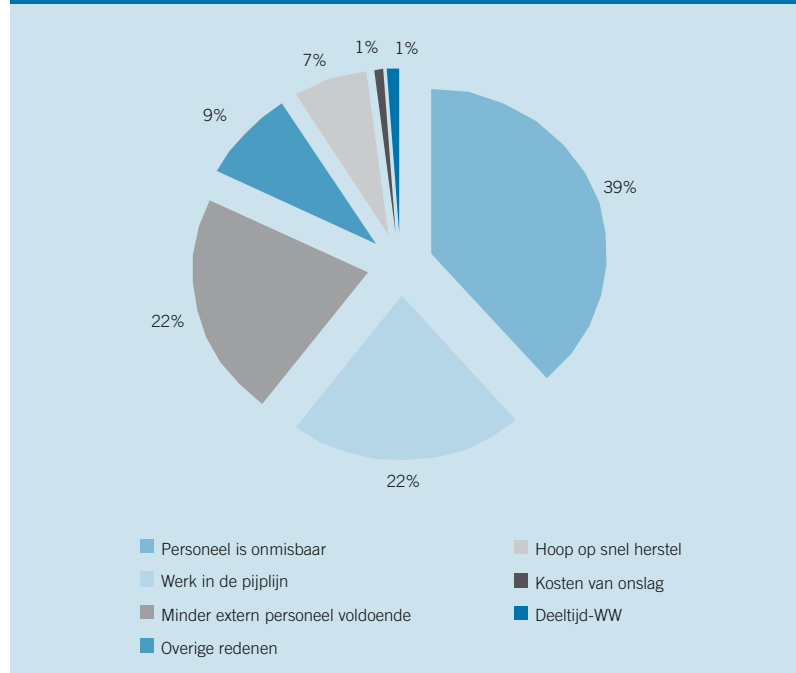
Ontwikkeling zzp'ers en totaal aantal zelfstandigen, 2001–2009.



Bron: EIM (2010) en CBS

Figuur 2

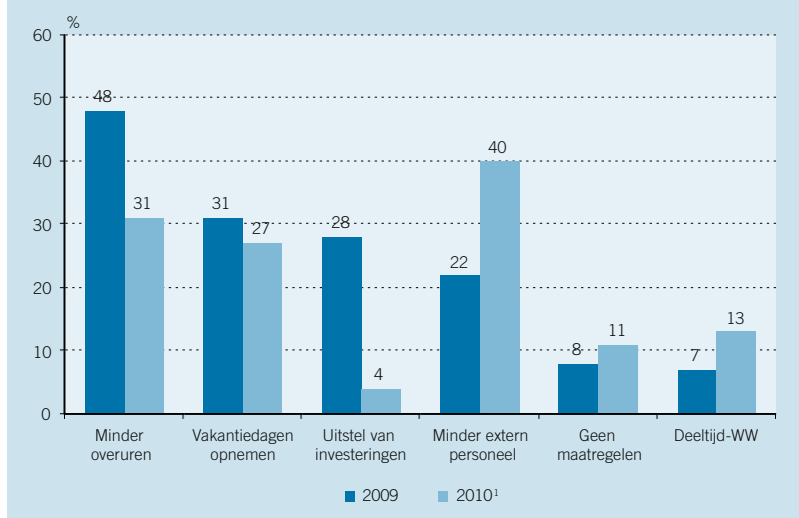
Motieven voor labour hoarding in 2009 (enquête onder 108 bedrijven met labour hoarding).



Bron: Ecorys, 2010

Figuur 3

Bekostiging van labour hoarding (enquête onder 108 bedrijven met labour hoarding).



¹ Verwachting.

Bron: Ecorys, 2010

zoals de deeltijd-WW. Deze verklaring volstaat echter niet omdat betrekkelijk weinig bedrijven het instrument gebruikt hebben, mede door de voorwaarden van de regeling. De mogelijkheid van deeltijd-WW als reddingsboei kan wel rust hebben geboden in stormachtige tijden. Bedrijven bleken na de recente krappe arbeidsmarkt terughoudend met het ontslaan van mensen. Zij zijn anders opnieuw veel tijd en geld kwijt met het werven, bijscholen en inwerken van personeel als de markt weer aantrekt. Het vasthouden van personeel zonder werk, dat in de literatuur labour hoarding wordt genoemd, lijkt daarmee een bewuste keuze en niet noodgedwongen door bijvoorbeeld een te strikte ontslagbescherming. Dit sluit aan bij analyses dat vanwege de vergrijzing de arbeidsmarkt steeds krapper wordt, ondanks de huidige crisis. Het beleid zal dan ook gericht moeten zijn op de structurele situatie waarbij een stijging van de participatie bijdraagt aan het voorkomen van tekorten.

Wat bedrijven tijdens de crisis heeft geholpen, is dat de arbeidsmarkt nu flexibeler is dan in het verleden, mede door de sterk gestegen groep zelfstandigen zonder personeel. Het zijn zzp'ers die belangrijke klappen van bedrijven opvangen zonder zelf massaal in de werkloosheidscijfers terecht te komen. Bovendien stelt het bedrijven in staat snel een deel van de personeelskosten terug te dringen, al blijft een groot deel van de zzp'ers van belang vanwege hun expertise. Het toegenomen belang van de groep zzp'ers roept wel de vraag op of de balans tussen bescherming van vaste medewerkers en flexibele krachten nog in evenwicht is.

Tot slot de vraag hoe aangekeken moet worden tegen de huidige gematigde reactie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Onder de voorwaarde dat de wereldhandel in 2010 sterk herstelt, zoals alle ramingsinstituten verwachten, kan het in een open economie als de Nederlandse gunstig uitpakken om te wachten met het ontslaan van werknemers om vervolgens mee te liften op herstel in het buitenland. De kansen op *lock-in*-effecten bij langdurige werkloosheid worden dan sterk ingedamd, terwijl investeringen slechts voor beperkte duur zijn uitgesteld. De gematigde reactie van de werkloosheid lijkt onder de huidige omstandigheden positief uit te pakken en de kans is groot dat van uitstel van werkloosheid afstel komt.

LITERATUUR

- Atkinson, J. (1984) Manpower strategies for flexible organizations. *Personnel Management*, 16(8), 28-31.
- CBS (2010) *Meer zelfstandigen zonder personeel geven er de brui aan*. Webmagazine, 20 januari.
- CPB (2010) *Centraal Economisch Plan 2010*. Den Haag: CPB.
- EIM (2010) *Aantal zzp'ers in de periode 2000-2009*. Zoetermeer: EIM.
- Ecorys (2010) *Labour hoarding door bedrijven. Personeelsbeleid en strategische overwegingen*. Rotterdam: Ecorys.
- IMF (2010) *World Economic Outlook (WEO). Rebalancing growth*. Washington: IMF.
- Intomart GfK (2010) *Werkgevers over crisis, crisismaatregelen en arbeidsmarkt*. Hilversum: Intomart GfK.