

Werkt werktijdverkorting?

rapportnr. 16-808
Mei 2012

Evaluatie bijzondere werktijdverkorting en deeltijd-WW




Werkt werktijdver- korting?

Evaluatie bijzondere werk-
tijdverkorting en deeltijd-WW

Nynke de Groot, Rafiq Frierson, Jamie Weda en Philip
de Jong

Onderzoek in opdracht van het Ministerie van Sociale
Zaken en Werkgelegenheid

Den Haag, Mei 2012

 rapport nr. 16-808

© Aarts de Jong Wilms Goudriaan Public Economics bv
Website: www.ape.nl

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt via druk, fotokopie of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Inhoud

0	Managementsamenvatting en conclusies	7
1	Inleiding	20
1.1	Aanleiding	20
2	Quickscan literatuur	29
2.1	Inleiding	29
2.2	Inzet, gebruik en ontwerp van werktijdverkortingsmaatregelen in EU en OECD-landen	29
2.3	De effectiviteit van de werktijdverkortingsmaatregelen in EU en OECD-landen	33
2.4	Slotsom	41
3	Beleidsreconstructie	42
3.1	Bijzondere werktijdverkortingsmaatregel	42
3.2	Deeltijd-WW	46
3.2.1	Aanleiding, doel en voorwaarden	47
3.2.2	Tussenevaluatie deeltijd-WW	49
3.2.3	Verlenging deeltijd-WW	53
4	Effectiviteit	55
4.1	Effectiviteit van bijzondere wtv	55
4.1.1	Doel van de analyse	55
4.1.2	Gebruikte gegevens	56
4.1.3	Beschrijving van deelnemers en niet-deelnemers aan bijzondere wtv	58
4.1.4	Corrigeren voor verschillen tussen deelnemers en niet-deelnemers bijzondere wtv	61
4.1.5	De effectmeting van bijzondere wtv	64
4.1.6	Het effect van bijzondere wtv op de omzet	67
4.1.7	Het effect van bijzondere wtv op het aantal werknemers	70
4.1.8	Conclusie effect bijzondere wtv	72
4.2	Effect van deeltijd-WW	73
4.2.1	Matchen van deelnemers aan niet-deelnemers	73
4.2.2	Effect op de omzet	75
4.2.3	Effect op het aantal werknemers	77
4.2.4	Conclusie effect deeltijd-WW	78
4.3	Het effect van de crisismaatregelen werktijdverkortingsmaatregel	79
4.3.1	Matching van niet-deelnemers aan deelnemers	79

4.3.2	Effect op de omzet	80
4.3.3	Effect van de crisismaatregelen op het aantal werknemers	81
4.3.4	Conclusie effect werktijdverkorting	82
5	Ervaringen met bijzondere wtv	83
5.1	Motieven voor deelname aan bijzondere wtv	83
5.2	Inzet en invulling van bijzondere wtv	84
5.3	Oordeel over bijzondere wtv	92
6	Ervaringen met deeltijd-WW	97
6.1	Motieven voor deelname aan deeltijd-WW	97
6.2	Inzet en invulling van deeltijd-WW	98
6.3	Oordeel over deeltijd-WW	107
7	Literatuurlijst	115
	Bijlage 1: technische toelichting netto-effectiviteit	119
	Gebruikte gegevens	119
	Beschrijving van de data	120
	Matching	123
	Ex-ante matching	124
	Propensity score matching	124
	Samenloop	129
	Analyses	131
	OLS-regressies	131
	Resultaten na matching	133
	Conclusie	137
	Bijlage 2: verantwoording enquêtes	139

O Managementssamenvatting en conclusies

Evaluatie crisismaatregelen werktijdverkorting

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft APE gevraagd een evaluatie uit te voeren van de crisismaatregelen werktijdverkorting. Het doel van de evaluatie is het verzamelen van beleidsinformatie ten einde de doelmatigheid en doeltreffendheid van de crisismaatregelen werktijdverkorting vast te kunnen stellen. Hieruit zou voor de toekomst lering kunnen worden getrokken. De centrale onderzoeksvraag luidt: *"in hoeverre is bedrijvigheid en werkgelegenheid behouden dankzij de inzet van werktijdverkorting via de regeling bijzondere werktijdverkorting (bijzondere wtv) en/of deeltijd-WW?"*. Omdat beide regelingen niet meer van kracht zijn, hebben we ook het effect van de regelingen op bedrijvigheid (netto-omzet) en werkgelegenheid na afloop van deelname kunnen onderzoeken. Omdat de uitkomsten hiervan objectief zijn en niet gekleurd worden door eigen ervaringen en belangen, is dit een belangrijk onderdeel van het onderzoek.

De evaluatie omvat (1) de vormgeving van de regelingen, (2) het bereik- en de wijze van inzet van de regelingen, (3) ervaringen van werkgevers en werknemers met de regelingen en (4) de netto-effectiviteit van de regelingen. Voor de evaluatie zijn ruim 700 bedrijven en 1200 werknemers geënquêteerd die hebben deelgenomen aan de WTV en/of deeltijd-WW. Voorts is voor beide regelingen een controlegroep van 700 bedrijven geënquêteerd die ondanks een sterke omzetzakking niet hebben deelgenomen aan de regelingen. Ten slotte zijn werkgevers, werknemers en hun belangengroepen geïnterviewd.

Aanleiding

Waarom zijn de crisismaatregelen ingevoerd?

Historische economische teruggang...

Eind 2008 was er sprake van een historisch sterke en onverwachte teruggang van de Nederlandse economie. In de eerste helft van 2009 kromp de economie met meer dan 4 procent ten opzichte van het jaar ervoor, dit was de sterkste krimp sinds 1922 toen het CBS begon met de meting van het BBP. Over het hele jaar 2009 kromp de economie met 3,5 procent. De economische krimp ging gepaard met een oplopende werkloosheid, van 4,1 procent in februari 2009 naar 5,8 procent in februari 2010.

...leidde tot invoering van de regeling bijzondere werktijdverkorting (WTV)...

Als reactie op de economische teruggang stelde het kabinet achtereenvolgens twee crisismaatregelen in die werktijdverkorting mogelijk maakten: de regeling bijzondere werktijdverkorting en de deeltijd-WW. Van 30 november 2008 tot 21 maart 2009 konden werkgevers gebruik maken van de bijzondere wtv. Deze regeling had als doel te voorkomen dat bedrijven door een plotselinge vraaguitval als gevolg van de economische crisis meer mensen zouden ontslaan dan nodig bleek te zijn (voorkomen van een overreactie op de arbeidsmarkt). Als gebruik werd gemaakt van de bijzondere wtv, dan kon voor de betrokken werknemers een beroep op de WW worden gedaan, zodat zij tijdens hun dienstverband voor de niet gewerkte uren een WW-uitkering vergoed kregen.

...en de deeltijd-WW regeling.

De bijzondere wtv werd opgevolgd door de deeltijd-WW. Bedrijven konden hiervan gebruik maken van 1 april 2009 tot 1 juli 2011. De maatregel is in die periode twee keer verlengd. Het doel van de deeltijd-WW was het behouden van waardevolle werknemers in tijden van economische crisis, zodat deze bij een oplevende economie weer snel konden worden ingezet. Ook bij deze regeling gold dat voor de betrokken werknemers een beroep op de WW kon worden gedaan.

Welke bedrijven konden aan de crisismaatregelen deelnemen?

Substantiële omzetsdaling belangrijke voorwaarde voor toelating tot bijzondere wtv...

De belangrijkste toelatingsvoorwaarde voor bedrijven om aan de bijzondere wtv deel te nemen was een omzetcriterium: de omzet moest in twee maanden (in de periode van 1 september 2008 tot de datum van de WTV-aanvraag) met minstens 30% zijn afgenomen t.o.v. de omzet in de twee direct daaraan voorafgaande maanden. Als er zich in dezelfde twee periodes in 2007 of 2008 ook een omzetsdaling voor had gedaan, dan werd dat percentage in mindering gebracht op het percentage omzetsdaling in 2008 of 2009. Het verschil tussen beide percentages moest ten minste 30 procentpunt bedragen. Hiermee werd gecorrigeerd voor seizoensinvloeden.

Daarnaast dienden bedrijven o.a. een accountantsverklaring en een verklaring te overhandigen van afspraken over scholing, detachering en loondoorbetaling tijdens de door werktijdverkorting vrijgevallen uren. Voorts dienden bij 20 of meer werknemers de vakbonden of de vertegenwoordiging van werknemers in te stemmen met de aanvraag. Bij minder dan 20 werknemers moest de werkgever overleg hebben gevoerd met de vertegenwoordiging van werknemers.

...maar andere voorwaarden voor selectieve inzet van de deeltijd-WW.

Voor deelname aan de deeltijd-WW gold geen omzetcriterium: gezien de fase van de economische crisis was in april 2009 geen sprake meer van acute en substantiële omzetsdaling, die had zich reeds voorgedaan. Daarom golden voor toelating tot de deeltijd-WW een aantal aanvullende voorwaarden. Zo kon deeltijd-WW voor maximaal 50 procent van de contracturen worden ingezet en was de werkgever verplicht een vergoeding te betalen als een werknemer waarvoor deeltijd-WW was ingezet binnen 3 tot 5 maanden (afhankelijk van de duur van deeltijd-WW) na deelname werd ontslagen. Hiermee diende een selectieve inzet van publieke middelen te worden bevorderd. Nadat de deeltijd-WW voor drie maanden was opengesteld ging de regeling dicht omdat het plafond van 375 mln. euro was bereikt. Daarna is de regeling geëvalueerd en vervolgens met een verhoogd budget en enkele aanvullende voorwaarden weer geopend. Zo diende de werktijd met ten minste 20 procent te worden verkort voor gedurende minimaal een halfjaar. Dit werd gedaan om zeker te stellen dat alleen bij substantiële vraaguitval gebruik werd gemaakt van deeltijd-WW. De totale duur van de deeltijd-WW werd bepaald door het percentage werknemers waarvoor gebruik werd gemaakt van de regeling, om te stimuleren dat bedrijven na zouden denken over gerichte inzet van deeltijd-WW. Bij geconstateerde fraude zou deelname aan de deeltijd-WW worden beëindigd en een vergoeding verschuldigd zijn ter hoogte van alle verleende uitkeringen.

Bedrijven in tijden van economische crisis

Hoe reageerden bedrijven op de economische crisis?

Bedrijven zetten vaak niet-personele maatregelen in om gevolgen van de crisis op te vangen...

De meest genoemde maatregelen die bedrijven namen om de gevolgen van de economische crisis op te vangen zijn zogenoemde niet-personele maatregelen, zoals 'het uitstellen van investeringen', 'het interen op financiële reserves' en 'het snijden in overige kosten'. Zo meldt 90 procent van de deelnemers aan de bijzondere wtv investeringen te hebben uitgesteld en heeft 90 procent gesneden in overige kosten. Van de controlegroep, bestaande uit bedrijven die niet aan de bijzondere WTV deelnamen maar wel een sterk omzetverlies hadden geleden heeft ongeveer 95 procent dergelijke maatregelen genomen. Waar het de deeltijd-WW betreft hebben deelnemende bedrijven vaker niet-personele maatregelen ingezet dan niet-deelnemers. Zo gaf 83 procent van de deelnemers aan de deeltijd-WW aan investeringen te hebben uitgesteld en stelde 86 procent van de deelnemers te hebben gesneden in overige kosten. Dit geldt voor respectievelijk 71 procent en 77 procent van de niet-deelnemende bedrijven aan de deeltijd-WW.

...en minder vaak personele maatregelen.

Bedrijven hebben minder vaak personele maatregelen ingezet om de gevolgen van de economische crisis op te vangen. Onder deelnemers aan de bijzondere wtv is de meest ingezette personele maatregel 'het niet verlengen van tijdelijke contracten' (67%), gevolgd door het 'niet vervullen van openstaande vacatures' (56%) en 'personeel vragen vakantiedagen op te nemen' (56%). Ook bij bedrijven die ondanks een sterk omzetverlies niet deelnamen aan de bijzondere wtv wordt in ongeveer dezelfde mate van deze personele maatregelen gebruik gemaakt. Onder deelnemers aan de deeltijd-WW zijn de meest ingezette personele maatregelen: 'personeel vragen vakantiedagen op te nemen' (50%), 'het niet verlengen van tijdelijke contracten' (49%) en 'vermindering van het gebruik van ZZP'ers en van extern personeel' (39%). Dit geldt voor respectievelijk 28 procent, 56 procent en 28 procent van de niet-deelnemende bedrijven aan de deeltijd-WW. Globaal genomen is dus het niet verlengen van tijdelijke dienstverbanden de meest gebruikte maatregel.

Voorkomen van vertrek waardevolle werknemers belangrijkste motief voor aanhouden overtollig personeel door deelnemende bedrijven aan crisismaatregel(en)

Alle geënquêteerde bedrijven die hebben deelgenomen aan de crisismaatregelen hebben (hierdoor) personeel aangehouden waarvoor tijdelijk geen werk was (*labour hoarding*). Het meest genoemde motief door bedrijven voor *labour hoarding* is het behouden van kennis en ervaring in de organisatie. Dit motief werd genoemd door 46 procent van de geënquêteerde bedrijven die deelnamen aan de bijzondere wtv en 57 procent van degenen die deelnamen aan de deeltijd-WW.

Substantieel deel niet-deelnemende bedrijven hield ook overtollig personeel aan

Een deel van de door ons geënquêteerde bedrijven die niet deelnamen aan (één van) de crisismaatregelen werktijdverkorting deed eveneens aan *labour hoarding*. Deze bedrijven hadden daar verschillende redenen voor, variërend van het verwachten van opdrachten op korte termijn tot teveel administratieve beslommingen. Het belangrijkste motief voor *labour hoarding* voor deze bedrijven was eveneens het behouden van kennis in de organisatie. Zes op de tien (63%) bedrijven die niet deelnamen aan de bijzondere wtv gaf aan personeel vast te houden waarvoor tijdelijk geen werk was. Onder de controlegroep van niet-deelnemende bedrijven aan de deeltijd-WW was het aandeel dat aan *labour hoarding* deed gelijk aan 45 procent. Deze percentages zijn relatief hoog in vergelijking met eerder uitgevoerde onderzoeken uit 2009 (Ecorys) en 2010 (Intomart) waaruit bleek dat respectievelijk 19 procent en 14 procent van de bedrijven aan *labour hoarding* deed. Verklaring hiervoor is het feit dat de geënquêteerde bedrijven in de controlegroep (net als de deelnemers aan de crisismaatregelen) allen te maken hadden met een sterke omzetsdaling, waardoor deze vaker tijdelijk geen werk hadden voor het personeel dan de minder sterk door de crisis getroffen bedrijven in het onderzoek van Ecorys en Intomart. Hierdoor is het aannemelijk dat de door ons geënquêteerde bedrijven relatief vaker aan *labour hoarding* deden.

Inzet en invulling van crisismaatregelen

Welke bedrijven maakten gebruik van de crisismaatregelen?

Industriële bedrijven oververtegenwoordigd onder deelnemers aan de bijzondere wtv, kleine bedrijven ondervertegenwoordigd onder deelnemers.

Er hebben in totaal 926 bedrijven gebruik gemaakt van de bijzondere wtv. Bedrijven in de sector industrie waren sterk oververtegenwoordigd onder de deelnemende bedrijven aan de regeling: 64 procent van de deelnemers kwam uit de sector industrie tegenover slechts 5 procent van alle Nederlandse bedrijven. Voorts zijn kleine bedrijven (1 tot 10 werknemers) ondervertegenwoordigd onder de deelnemers: 42 procent van de deelnemers is een klein bedrijf tegenover 92 procent van alle Nederlandse bedrijven. Ruim 75 procent van de deelnemende bedrijven nam langer dan 6 weken deel aan de regeling en de helft van alle deelnemers nam langer dan 12 weken aan de regeling deel.

Bijzondere wtv met name ingezet voor ervaren werknemers.

Er is voor 44.460 werknemers (0,57 procent van de werkzame beroepsbevolking) bijzondere wtv ingezet voor een gemiddelde van 196 uur per werknemer. De regeling is met name ingezet om ervaren werknemers te behouden: 57 procent van de geënquêteerde werknemers voor wie bijzondere wtv is ingezet had meer dan tien dienstjaren bij het betreffende bedrijf, tegenover slechts 39 procent van alle werknemers in Nederland. Dit aandeel blijft nagenoeg overeind (53%) als we corrigeren voor het feit dat jonge werknemers enigszins ondervertegenwoordigd zijn onder de respondenten van de enquête. Ten slotte blijkt dat de meerderheid van de werknemers (61%) voor wie bijzondere wtv is ingezet minder dan 40 procent werktijdverkorting kreeg.

Industriële bedrijven eveneens oververtegenwoordigd onder deelnemers aan deeltijd-WW.

Er hebben in totaal 7.836 bedrijven gebruik gemaakt van de deeltijd-WW regeling. Net als bij de bijzondere wtv waren bedrijven in de industriële sector oververtegenwoordigd onder de deelnemers aan de deeltijd-WW: 41 procent van de deelnemers kwam uit de sector industrie, tegenover slechts 5 procent van alle Nederlandse bedrijven. De helft van de deelnemende bedrijven aan de regeling maakte meer dan een half jaar gebruik van de deeltijd-WW, 12 procent van de bedrijven nam meer dan een jaar deel aan de deeltijd-WW.

Deeltijd-WW vooral ingezet voor ervaren werknemers en leidinggevend.

Er is voor 77.430 werknemers (0,99 procent van de werkzame beroepsbevolking) deeltijd-WW ingezet voor een gemiddelde van 28 weken en 470 uur per werknemer. Ook de deeltijd-WW is vooral ingezet om ervaren werknemers te behouden: iets meer dan de helft (54%) van de werknemers voor wie deeltijd-WW is ingezet had meer dan tien dienst-

jaren bij de betreffende werkgever. Een substantieel deel van de geënquêteerde werknemers (35%) weet niet met welk percentage de arbeidstijd door de werkgever is verkort. Van degenen die het wel weten is de arbeidstijd met maximaal 50 procent verkort. Het blijkt dat de deeltijd-WW vooral is ingezet voor leidinggevenden: 19 procent van de personen voor wie deeltijd-WW is ingezet had een leidinggevende functie tegenover 14 procent van alle werknemers in Nederland. Ten slotte zijn personen met een vast contract enigszins oververtegenwoordigd onder werknemers voor wie deeltijd-WW is ingezet: 96 procent van de deelnemende werknemers had een vast contract tegenover 90 procent van alle Nederlandse werknemers.

Hoe vulden bedrijven de crisismaatregelen in?

Meerderheid bedrijven zette scholing in tijdens crisismaatregelen...

Het overgrote deel (70%) van de geënquêteerde bedrijven dat deelnam aan de bijzondere wtv zette tijdens de werktijdverkorting scholing in voor zijn werknemers. Dit betroffen voornamelijk korte bedrijfs- en functiegerichte cursussen. Onder de deelnemende bedrijven aan de deeltijd-WW zette eveneens een meerderheid (82%) scholing in voor zijn werknemers. Dit betroffen eveneens vooral korte bedrijfs- en functiegerichte cursussen.

...werknemers en werkgevers ervoeren scholing als nuttig.

De meerderheid van de werknemers vond de scholing nuttig: 73 procent van de geënquêteerde werknemers voor wie bijzondere wtv is ingezet geeft aan breder inzetbaar te zijn geworden door scholing. Tekenend hiervoor is dat een substantieel deel van de geënquêteerde bedrijven (65%) eveneens aangeeft dat de organisatie door deelname aan de regeling de kennis en ervaring van werknemers heeft kunnen vergroten. Ook onder de werknemers voor wie deeltijd-WW is ingezet ervoer een substantiële meerderheid (76%) de scholing als nuttig. Dit is in lijn met het feit dat een ruime meerderheid van de deelnemende bedrijven aan de deeltijd-WW (73%) aangeeft dat de kennis en vaardigheden van werknemers zijn vergroot dankzij de regeling.

Detachering zeer beperkt toegepast.

Slechts een klein deel van de bedrijven (5%) dat deelnam aan de crisismaatregelen werktijdverkorting heeft zijn medewerkers (een deel van de tijd) elders gedetacheerd. De door ons geïnterviewde bedrijven geven hierover aan dat ze wel hebben gezocht naar mogelijkheden voor detachering maar dat er bij werkgevers in de omgeving ook weinig werk was waar ze hun personeel konden plaatsen.

Twee van drie werknemers voor wie deeltijd-WW is ingezet ontving een loonaanvulling.

Een meerderheid van de werknemers (66%) voor wie deeltijd-WW is ingezet kreeg een loonaanvulling betaald. Een groot deel (89%) van deze werknemers ontving een volledige loonaanvulling. Ongeveer een kwart van de door ons geïnterviewde bedrijven geven aan dat dit soms een eis was van de vakbond. Daarnaast wilden werkgevers niet dat het reguliere loon er door deeltijd-WW op achteruitging, omdat werknemers al waren gekort door het verliezen van de ploegentoeslag en/of de uitkering bij overwerk.

Netto-effectiviteit van crisismaatregelen

Hoe meten we netto-effectiviteit?

Op zoek naar de netto-effectiviteit...

We zijn op zoek naar het causale effect van de crisismaatregelen werktijdverkorting. De vraag die eigenlijk beantwoord zou moeten worden is hoeveel slechter de omzet- en personeelontwikkeling zouden zijn geweest als de crisismaatregelen niet waren ingevoerd. Deze vraag zou alleen zijn te beantwoorden als de crisis was opgezet als een experiment en deelname aan de crisismaatregelen door het lot (*at random*) bepaald was. Uit de verschillende ontwikkeling van omzet en werkgelegenheid tussen deelnemers en niet-deelnemers zou dan het causale effect van de maatregelen afgeleid kunnen worden.

De analyses worden bemoeilijkt door zelfselectie

Doordat bedrijven zelf konden kiezen of ze aan de crisismaatregelen deelnamen is van deelname *at random* geen sprake. Dat betekent dat de vergelijkbaarheid met niet-deelnemende bedrijven wordt bemoeilijkt door *zelfselectie*. Nog afgezien van het feit dat deelnemers aan bepaalde toelatingsvoorwaarden moesten voldoen konden ze ook verschillen van niet-deelnemers door bijvoorbeeld een verschil in toekomstperspectief.

Het causale effect van de crisismaatregelen is daarom alleen te achterhalen als het lukt om een controlegroep van niet-deelnemers te vinden die zo goed als mogelijk lijkt op de deelnemers. Dat impliceert een paradox: we zoeken bedrijven die zoveel mogelijk identiek zijn aan de deelnemende bedrijven maar die (toch) niet aan de maatregelen hebben deelgenomen. Dit betekent dat een perfecte controlegroep niet te

vinden is. De kunst is dan om een groep van niet-deelnemers samen te stellen die (in statistische zin) zoveel mogelijk lijkt op de deelnemers. Dit gebeurt door aan de hand van "matching" methodes zo goed mogelijk te corrigeren voor verschillen tussen beide groepen, of die nu voortkomen uit zelfselectie of anderszins.

De controlegroep is geselecteerd op basis van een enquête, waarin gevraagd is of het bedrijf sterk getroffen is door de crisis. Ondanks deze selectievraag blijken er statistisch significante verschillen te zijn tussen de deelnemende bedrijven en de controlegroep. Er zijn duidelijke aanwijzingen dat de deelnemende bedrijven sterker door de crisis getroffen zijn dan de niet-deelnemende bedrijven. Dit betekent dat de crisismaatregelen inderdaad voor de zwaarst getroffen bedrijven zijn ingezet, maar het compliceert tegelijkertijd de effectmeting.

Na correctie voor selectiviteit geen significant effect van de crisismaatregelen

Door middel van OLS-regressies, ex-ante matching en propensity score matching (PSM) is geprobeerd de controlegroep vergelijkbaar te maken met de deelnemers. OLS-regressie is hierbij de minst geavanceerde methode. Deze methode neemt het verschil tussen deelnemers en de controlegroep niet weg: we zien nog steeds een ontwikkeling van omzet en werknemers die bij de deelnemers significant negatiever is dan bij de controlegroep. Bij propensity score matching wordt iedere deelnemer aan een bedrijf uit de controlegroep gekoppeld op basis van bedrijfskenmerken, zoals sector en grootte, van maatregelen die het bedrijf bij het uitbreken van de crisis heeft genomen, bijvoorbeeld interen op reserves, vermindering zzp-inhuur en het niet-uitkeren van overuren, en op basis van de omzet voorafgaand aan de crisis. Na propensity score matching verschilt de controlegroep wat de waargenomen kenmerken betreft nog nauwelijks van de groep deelnemers. De geschatte effecten van de regelingen op de omzet- en werkgelegenheidsontwikkeling worden bijna allemaal insignificant ten opzichte van de controlegroep. In de analyse worden dus geen robuuste significante effecten gevonden van de bijzondere wtv-regeling en de deeltijd-WW op het behoud van werkgelegenheid en op herstel van de omzet.

Geen robuuste effecten door statistische vertekening

De selectiviteit vermindert door toepassing van geavanceerde matching methodes, maar helemaal weggenomen kan deze waarschijnlijk niet. Zo wijzen de analyses na matching er nog steeds op dat de deelnemers vóór deelname aan de crisismaatregelen een slechtere omzetontwikke-

ling hadden. Dit kan komen doordat een bepalende factor ontbreekt, zoals de verwachte orderportefeuille van het bedrijf. Dit maakt dat de deelnemende bedrijven ondanks de matching een negatievere ontwikkeling doormaken. Aangezien deze negatievere ontwikkeling al vóór deelname te zien was, komt dit waarschijnlijk niet door deelname aan de crisismaatregelen, maar doordat de deelnemende bedrijven zwaarder getroffen zijn door de crisis. In dat geval wordt het effect van de bijzondere wtv en de deeltijd-WW niet zuiver gemeten: het negatieve effect van de crisis op zich kan dan niet worden onderscheiden van het effect van de crisismaatregelen. Het effect van de crisismaatregelen is dus mogelijk vertekend. Het per saldo statistisch insignificante effect van de crisismaatregelen is daarom geen robuuste uitkomst.

Opinie van werkgevers en werknemers over crisismaatregelen

Hoe oordelen werkgevers over de crisismaatregelen?

Meerderheid werkgevers tevreden over bijzondere wtv en deeltijd-WW

De meerderheid van de werkgevers beoordeelt de uitvoerbaarheid van de crisismaatregelen werktijdverkortung als goed tot zeer goed. Slechts 4 procent van de geënquêteerde werkgevers beoordeelt de uitvoerbaarheid van de deeltijd-WW als (zeer) slecht. Wel werd in (groeps) interviews met werkgevers het *one-size-fits-all* karakter van de regelingen gezien als lastig. Zo kwam het voor dat werkgevers gedurende de periode van deeltijd-WW orders binnen konden halen die ze dan moesten weigeren omdat ze geen capaciteit hadden.

Een meerderheid (70%) van de geënquêteerde werkgevers beoordeelt de voorwaarde dat de deeltijd-WW na 13 weken verplicht diende te worden verlengd als goed tot zeer goed uitvoerbaar. Een klein deel (12%) van de werkgevers beoordeelt deze voorwaarde als (zeer) slecht uitvoerbaar, omdat de ontwikkeling van de orderportefeuille niet is in te schatten. De periode van deelname kan dan achteraf te lang blijken. In sommige gevallen hebben werkgevers dit opgelost door een aantal mensen buiten de deeltijd-WW te houden of door in het geval van een nieuwe order uitzendkrachten ZZP'ers in te schakelen.

Ook is aan de bedrijven die van de crisismaatregelen gebruik maakten gevraagd of het bedrijf "zonder deelname aan de regeling bijzondere wtv de crisis zouden hebben doorstaan". Bijna een derde van de werkgevers (31%) die deelnamen aan bijzondere wtv denkt dat het bedrijf

zonder deelname de crisis niet had doorstaan. Eveneens een derde meent daarentegen dat het bedrijf ook zonder deelname de crisis had doorstaan. Voorts is de meerderheid van de deelnemende werkgevers het (zeer) eens met de stelling dat zij 'zonder deelname aan de regeling meer mensen zouden hebben ontslagen': dit geldt voor 74 procent van de deelnemers aan de bijzondere wtv en 78 procent van de deelnemers aan de deeltijd-WW.

Overigens is deze overwegend positieve beoordeling van de crisismaatregelen door werkgevers niet verrassend. Deelname aan de crisismaatregelen bood werkgevers immers een subsidie om boventallig personeel in dienst te houden.

Hoe oordelen werknemers over de crisismaatregelen?

Substantieel deel werknemers denkt dat zijn baan ook zonder de crisismaatregelen zou zijn behouden

Aan de geënquêteerde werknemers is de stelling voorgelegd in hoeverre zij vinden dat hun baan "zonder de regeling bijzondere wtv niet zou zijn behouden". Het beeld hierover is sterk wisselend: 34 procent is het hier (zeer) mee eens terwijl 35 procent het hier (geheel) mee oneens is. Van de werknemers voor wie deeltijd-WW is ingezet denkt 34 procent dat hij zonder de deeltijd-WW werkloos zou zijn gevonden. Een substantieel deel van de werknemers (28%) is het hier echter geheel mee oneens. Ten slotte vindt een meerderheid (61%) van de werknemers het goed dat deeltijd-WW voor hen is ingezet.

Eindconclusie: werkt werktijdverkorting?

Het voorliggende onderzoek heeft als doel te onderzoeken in hoeverre bedrijvigheid en werkgelegenheid behouden zijn dankzij de inzet van werktijdverkorting via bijzondere wtv en deeltijd-WW.

Op basis van de uitgevoerde netto-effectiviteitsanalyses kan niet worden geconcludeerd dat de deelnemers aan de regelingen een sterker herstel van de omzet of meer behoud van werkgelegenheid hebben gehad dan van de niet-deelnemers. Een kanttekening hierbij is dat er mogelijk sprake is van statistische vertekening. Dit komt door een sterk selectie-effect onder de deelnemende bedrijven: werktijdverkorting is ingezet voor bedrijven die het zwaarst door de crisis zijn geraakt. Dit betekent dat de crisismaatregelen zoals beoogd zijn ingezet voor bedrijven die zwaar zijn getroffen, maar deze selectiviteit compliceert de ef-

fectiviteitsanalyses. Er zijn aanwijzingen dat voor dit selectie-effect ondanks geavanceerde econometrische methoden onvoldoende kan worden gecorrigeerd. In dat geval is er sprake van een statistische vertekening van het effect van de bijzondere wtv en de deeltijd-WW. Het negatieve effect op omzet en aantal werknemers, veroorzaakt doordat deelnemers zwaarder zijn getroffen door de crisis kan niet worden onderscheiden van het effect van deelname aan de crisismaatregelen werktijdverkorting. Per saldo blijkt het causale effect van de crisismaatregelen statistisch insignificant te zijn.

Uit de enquêtes daarentegen blijkt dat 78% van de deelnemende bedrijven aan deeltijd-WW en 74% van de deelnemende bedrijven aan bijzondere wtv denkt dat zonder de crisismaatregel het bedrijf meer mensen had ontslagen dan uiteindelijk nodig bleek te zijn. Kanttekening bij dit resultaat is dat bedrijven er geen belang bij hebben om hier een negatief antwoord op te geven aangezien ze reeds van de maatregel hebben geprofiteerd. 34% van de geënquêteerde werknemers denkt dat hij of zij zonder de crisismaatregelen werkloos was geworden. Tijdens interviews vonden de werkgevers het echter lastig in te schatten of ze meer mensen hadden ontslagen als de crisismaatregelen niet hadden bestaan. De positieve beoordeling van de gebruikers van de regeling kan niet gestaafd worden met de netto-effectiviteitsanalyse.

In interviews is gevraagd naar de effecten van de crisismaatregelen op de omzetontwikkeling. Ongeveer de helft van de werkgevers dacht niet dat de crisismaatregelen een effect hebben gehad, maar de andere helft van de werkgevers gaf aan dat toen de conjunctuur weer aantrok zij geen opdrachten hoefden te weigeren omdat ze hun personeel in dienst hebben kunnen houden.

Ten slotte willen we er nog wel op wijzen dat het onderzoek beperkingen kent. De grootste beperking was het ontbreken van een goede controlegroep voor de deelnemers aan de werktijdverkortingsmaatregelen. Daarnaast was de gegevensverzameling bij het CBS een complex proces, en kan niet van ieder bedrijf met zekerheid worden gezegd dat de gebruikte gegevens op het juiste niveau gemeten zijn. Ook waren de groepen waarvoor gegevens beschikbaar zijn klein, waardoor de bandbreedte van de mogelijke uitkomsten relatief groot is. Verder onderzoek naar de effecten van de crisismaatregelen werktijdverkorting, bijvoorbeeld door de ontwikkelingen in het buitenland te betrekken of buitenlandse studies naar de effectiviteit van werktijdverkorting te bestuderen, kan wellicht meer informatie opleveren over het effect van een

werktijdverkorting, al kent dat type onderzoek ook weer haar beperkingen.

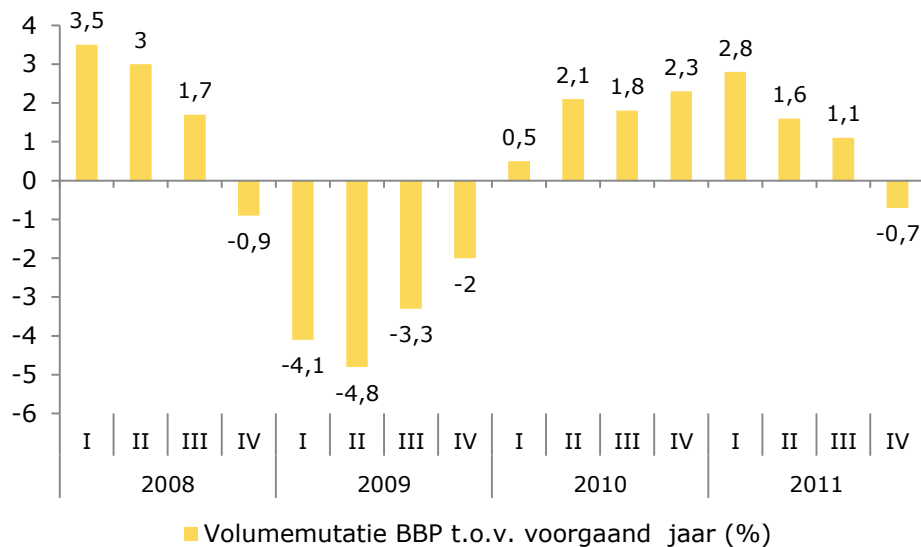
1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Historische economische terugval

In 2009 was er sprake van een historisch grote teruggang van de Nederlandse economie. In het eerste halfjaar van 2009 kromp de economie met meer dan 4 procent ten opzichte van het jaar daarvoor. Dit was de sterkste krimp sinds 1922, het jaar dat het CBS de economische groei begon te meten.¹ Over heel 2009 kromp de economie met 3,5 procent. Zie onderstaande grafiek.

Grafiek 1.1 *Ontwikkeling economische groei per kwartaal (2008-2011)*



Bron: CBS, bewerking APE (2009: nadere voorlopige cijfers, 2010-2011: voorlopige cijfers)

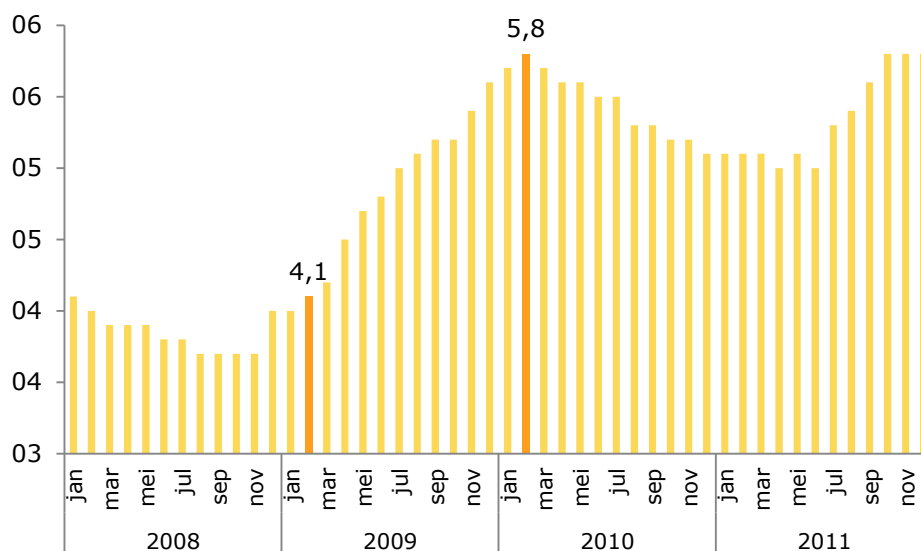
Oplopende werkloosheid...

De economische terugval ging gepaard met een oplopende (seizoensgecorrigeerde) werkloosheid. Deze steeg van 4,1 procent in februari

¹ CBS "De Nederlandse samenleving 2010"

2009 naar een hoogtepunt van 5,8 procent in februari 2010. Dit niveau werd in oktober 2011 weer bereikt. Zie onderstaande grafiek.

Grafiek 1.2 *Seizoensgecorrigeerde werkloosheid 2008-2011*



Bron: CBS, bewerking APE

...maar de toename is relatief gering gezien de economische omstandigheden

Gegeven de sterke economische krimp (zie grafiek 1.1) is de stijging van de werkloosheid relatief beperkt gebleven. In andere Europese landen ging de daling van het BBP gepaard met een grotere stijging van de werkloosheid. Zo liep de werkloosheid in de EU-15 op van 6,9 procent (tweede kwartaal 2008) naar 9,5 procent (vierde kwartaal 2009): een stijging van 2,6 procentpunt, tegenover een BBP-verlies van 4,7 procent in dezelfde periode. In dezelfde periode liep de werkloosheid in Nederland met slechts 1,2 procentpunt op, tegenover een BBP-verlies van 4,5 procentpunt.²

Werkloosheidsstijging waarschijnlijk beperkt gebleven doordat werkloze ZZP'ers die stoppen niet in werkloosheidsstatistieken tot uiting komen...

Het CPB noemt belangrijke twee verklaringen voor de relatief beperkte stijging van de werkloosheid: (1) de stijging van het aantal zelfstandigen zonder personeel (ZZP'ers) en (2) het aanhouden van personeel

² SZW "Op weg naar herstel", 12-03-2010

waarvoor tijdelijk geen werk is (*labour hoarding*).³ De afgelopen jaren is het aandeel ZZP'ers in de werkzame beroepsbevolking sterk gestegen: van drie procent in 2001 tot bijna vijf procent in 2009. ZZP'ers bieden bedrijven een flexibele schil. Bij economische groei huren bedrijven meer ZZP'ers in om snel aan de gestegen vraag te kunnen voldoen. In deze omstandigheden kunnen ZZP'ers extra opdrachten binnenhalen en hoge(re) uurtarieven vragen. In een recessie huren bedrijven minder ZZP'ers in. Zo daalde het aantal ZZP'ers in het derde kwartaal van 2009 met ruim 20.000 personen (t.o.v. een jaar eerder). Minder dan één op de tien van deze gestopte ZZP'ers werd echter werkloos. Mogelijke oorzaak hiervan is het feit dat ZZP'ers (in tijden van economische voor-spoed) een financiële reserve hebben opgebouwd waardoor ze niet di-rect zijn aangewezen op een WWB-uitkering.⁴

...en doordat werkgevers waardevolle werknemers in een recessie vasthouden.

De tweede oorzaak voor de beperkte werkloosheidsstijging is het zoge-noemde *labour hoarding*. Dit houdt in dat werkgevers personeel in dienst houden waarvoor tijdelijk geen werk is. Het ontslaan van werk-nemers in een recessie kan nadelig zijn, zeker als het gaat om werkne-mers met specifieke kennis en kunde. Het vasthouden van deze werk-nemers - ook als er in een recessie tijdelijk onvoldoende werk voor hen is - biedt bedrijven de mogelijkheid bij een aantrekkende vraag de pro-ductie weer snel te vergroten. Uit onderzoek van Ecorys uit 2009 en In-tomart uit 2010 blijkt dat respectievelijk 19 procent en 14 procent van de werkgevers aan *labour hoarding* deed. Naast de stijging van het aan-tal ZZP'ers en *labour hoarding* kan de relatief geringe werkloosheidsstij-ging mogelijk ook worden verklaard doordat meer personen doorstude-ren en werknemers uit de MOE-landen die Nederland weer hebben verlaten.

Werkloosheidsstijging beperkt gebleven door crisismaatregelen werk-tijdverkorting?

Toen in het najaar van 2008 duidelijk werd dat de financiële crisis tot een diepe recessie zou leiden heeft het kabinet bedrijven de mogelijk-heid geboden gebruik te maken van een bijzondere werktijdverkor-tingsmaatregel. De maatregel had als doel te voorkomen dat bedrijven door een plotselinge vraaguitval als gevolg van de economische crisis

³ Van der Ende e.a. "Lage werkloosheidsgroei ten tijde van crisis" ESB 95 (4589), 09-07-2010

⁴ CBS "Meer zelfstandigen zonder personeel geven er de brui aan", 20-01-2010

meer mensen zouden ontslaan dan nodig bleek te zijn (voorkomen van een overreactie). In april 2009 is de bijzondere wtv opgevolgd door de deeltijd-WW regeling. Deze maatregel had vooral tot doel ontslag van structureel waardevolle werknemers te voorkomen, zodat deze bij een opbloeiende economie weer snel konden worden ingezet. De vraag is wat de bijdrage was van deze regelingen was aan het behoud van werkgelegenheid en bedrijvigheid.

1.2 Probleemstelling

Netto-effectiviteit regelingen centraal in evaluatie

De werktijdverkortingsregelingen boden bedrijven de financiële mogelijkheid waardevolle werknemers vast te houden, ook als er door de huidige recessie onvoldoende werk voor hen was. Hierdoor konden deze bedrijven na de recessie weer snel de productie op peil brengen. Het doel van deze evaluatie is het verzamelen van beleidsinformatie ten einde de doelmatigheid en doeltreffendheid van de crisismaatregelen werktijdverkorting vast te stellen, eventueel kunnen hier lessen voor de toekomst mee worden getrokken. De centrale onderzoeksvraag luidt: *"in hoeverre is bedrijvigheid en werkgelegenheid behouden dankzij de inzet van werktijdverkorting via bijzondere en/of deeltijd-WW?"*.

Bij deze centrale onderzoeksvraag onderscheiden we tien deelvragen verdeeld over vier thema's. Zie onderstaande tabel. We lichten in deze tabel tevens toe welke onderzoeksmethode we hebben gehanteerd om de vragen te beantwoorden. We bespreken deze onderzoeksmethoden nader in paragraaf 1.3.

Tabel 1.1 *Deelvragen en onderzoeksmethoden*

Thema	Deelvraag	Methode
Context	<ol style="list-style-type: none"> 1. Waarom zijn de maatregelen werktijdverkorting ingevoerd? 2. Hoe zijn de maatregelen werktijdverkorting vormgegeven? 	Literatuuronderzoek
Bereik en inzet (Bruto-effectiviteit)	<ol style="list-style-type: none"> 3. Wat zijn de aard en omvang van de werkgevers die werktijdverkorting hebben ingezet? 4. Wat zijn de aard en omvang van de werknemers voor wie werktijdverkorting is ingezet? 5. Wat zijn de aard en de 	Telefonische enquêtes deelnemende werkgevers Telefonische enquêtes werknemers Diepte interviews werknemers- en werkgevers(organisaties)

Thema	Deelvraag	Methode
	<p>omvang van de scholing die tijdens werktijdverkorting voor werknemers is ingezet?</p> <p>6. In hoeverre is de vrijgevallen tijd van werknemers tijdens werktijdverkorting gebruikt voor detachering?</p>	
(Buitenlandse) ervaringen	<p>7. Hoe hebben werkgevers en werknemers de werktijdverkortingsregelingen ervaren?</p> <p>8. Wat is bekend over de inzet en de effectiviteit van werktijdverkortingsregelingen in het buitenland?</p>	<p>Telefonische enquêtes deelnemende werkgevers</p> <p>Literatuuronderzoek</p>
Netto-effectiviteit	<p>9. Wat is het effect van de maatregelen werktijdverkorting op de omzet- en werkgelegenheidsontwikkeling van deelnemende bedrijven?</p> <p>10. Wat zijn de kosten van de regelingen in verhouding tot de baten?</p>	<p>Data-analyse (<i>Propensity Score Matching</i>)</p>

1.3 Aanpak

Onderstaand geven we een nadere toelichting op de onderzoeksmethoden waarmee we de vragen in tabel 1.1 zullen beantwoorden.

Data-analyse (propensity score matching)

Voor het bepalen van de netto-effectiviteit dient een causaal verband te worden aangetoond...

Om de centrale onderzoeksvraag te beantwoorden dienen we een causale relatie tussen deelname aan de regelingen werktijdverkorting en de omzet- en werkgelegenheidsontwikkeling van de deelnemende bedrijven in kaart te brengen. Hierdoor kan objectief worden vastgesteld of de regelingen daadwerkelijk hebben geleid tot meer bedrijvigheid en werkgelegenheid. Er is sprake van een causale relatie als (a) de omzet of werkgelegenheid verandert na deelname aan de crisismaatregelen werktijdverkorting en (b) deze niet zouden zijn veranderd zonder deelname aan de crisismaatregelen werktijdverkorting. De vraag die eigenlijk beantwoord zou moeten worden is hoeveel slechter de omzet- en personeelsontwikkeling zouden zijn geweest als de crisismaatregelen niet waren ingevoerd.

...maar dat is niet te bepalen voor individuele bedrijven

Het probleem bij het meten van een causale relatie is dat er voor een bedrijf maar één uitkomst kan worden waargenomen: stel het fictieve onderzoeksbureau "econ-actief" neemt deel aan de deeltijd-WW regeling. Als vervolgens de omzet van econ-actief met 10 procent stijgt is het niet duidelijk of dit komt door deelname aan de deeltijd-WW of door andere factoren. We weten namelijk niet wat er met de omzet van econ-actief zou zijn gebeurd als het niet had deelgenomen aan de deeltijd-WW.

Een controlegroep van soortgelijke niet-deelnemende bedrijven biedt uitkomst

Doordat het netto-effect van deelname niet is te bepalen voor individuele aan de regeling deelnemende bedrijven vergelijken we elk deelnemend bedrijf met een bedrijf uit een controlegroep van niet-deelnemende bedrijven.

Bij de regeling bijzondere wtv bestaat onze controlegroep van niet-deelnemende bedrijven uit 200 bedrijven die eind 2008 zijn geconfronteerd met een omzetsdaling van minimaal 30 procent. Een deel (36%) van deze bedrijven is verkregen via de SZW registratie van bedrijven die bijzondere wtv hebben aangevraagd maar (ondanks een sterke omzetsdaling) niet voor de regeling in aanmerking zijn gekomen. Het resterend deel (64%) komt uit een database van Heliview met gegevens van bedrijven die ernstige gevolgen hebben ondervonden van de crisis. Bij de deeltijd-WW regeling bestaat onze controlegroep van niet-deelnemende bedrijven uit 502 bedrijven die eind 2008/begin 2009 zijn geconfronteerd met een sterke omzetsdaling. De gegevens van deze bedrijven zijn verkregen uit voornoemde database van Heliview.

Doordat bedrijven zelf konden kiezen of ze aan de crisismaatregelen deelnamen is er sprake van zelfselectie. Nog afgezien van het feit dat deelnemers aan bepaalde toelatingsvoorwaarden moesten voldoen konden ze ook verschillen van niet-deelnemers door bijvoorbeeld een verschil in toekomstperspectief. Het kan dus zo zijn dat bedrijven waarmee het slecht gaat eerder deelnemen aan de regeling dan vergelijkbare bedrijven die niet hebben deelgenomen aan de regeling. Hierdoor kan het effect worden onder- of overschat. Bij het vergelijken van de niet-deelnemende bedrijven met deelnemende bedrijven is daarom gecorrigeerd voor zelfselectie van bedrijven. Dit is gedaan door middel van de zogenoemde *Propensity Score Matching* (PSM) methode. Dit houdt in dat elk deelnemend bedrijf op basis van bepaalde kenmerken (zoals be-

drijfs grootte, sector, personeel in vaste dienst en overige ingezette maatregelen tijdens de crisis) aan een vergelijkbaar niet-deelnemend bedrijf wordt gekoppeld. Hierdoor worden deelnemende bedrijven dus vergeleken met *soortgelijke* niet-deelnemende bedrijven. Des te sterker een niet-deelnemer op bepaalde kenmerken lijkt op een deelnemer, des te zwaarder telt deze niet-deelnemer mee in de analyses. Niet-deelnemers die niet te vergelijken zijn met de deelnemers, tellen nauwelijks mee in de analyses.

Het causale effect

Door deelnemende bedrijven te vergelijken met soortgelijke niet-deelnemende bedrijven kan het causale effect worden bepaald. Ter illustratie vergelijken we in onderstaande tabel de omzet van econ-actief (dat aan de regeling deelnam) met "econ-passief", een soortgelijk onderzoeksbureau dat – niet - aan de regeling deelnam. Stel nu dat econ-passief in dezelfde periode een omzetstijging van 7 procent had. Het verschil tussen de omzetontwikkeling van econ-actief en econ-passief is dan het causale effect van deelname aan de deeltijd-WW. Zie onderstaande tabel.

Tabel 1.2 *Causaal effect bepalen (fictief voorbeeld)*

	Omzet voor deelname aan deeltijd-WW	Omzet na deelname aan deeltijd-WW	Vershil
Econ-actief (deelnemer)	100	110	10
Econ-passief (niet deelnemer)	100	107	7
Effect van deeltijd-WW			3

In bovenstaand fictief voorbeeld is het netto-effect van deelname aan de deeltijd-WW gelijk aan 3 procent: met deelname aan de deeltijd-WW is de omzet van econ-actief met 10 procent gestegen. Zonder deelname aan de deeltijd-WW zou de omzet van econ-actief met 7 procent zijn gestegen. Dit is immers de omzetstijging van het vergelijkbare bedrijf dat niet aan de regeling deelnam (econ-passief). Via deze methode kunnen we voor alle bedrijven die aan de regelingen deelnamen het netto-effect bepalen door dit te vergelijken met een controlegroep van soortgelijke niet-deelnemende bedrijven.

Telefonische enquêtes werkgevers

Steekproeven van deelnemende en niet-deelnemende bedrijven aan de bijzondere wtv en deeltijd-WW zijn telefonisch geënquêteerd door on-

derzoeksbureau Heliview. Het doel van deze enquêtes is tweeledig: allereerst leveren de enquêtes informatie op over de wijze waarop verschillende bedrijven de regeling hebben ingezet. Bovendien leveren de enquêtes informatie op over bedrijven (zoals andere ingezette personele maatregelen, het aandeel personeel in vaste dienst etc.) die we kunnen gebruiken om deelnemers en niet deelnemers aan elkaar te matchen.

De enquêtes voor de bijzondere wtv zijn gehouden onder 202 werkgevers die hieraan deelnamen en onder 200 werkgevers die niet deelnamen aan de regeling. Deze enquêtes zijn afgenomen in oktober en november 2010, ruim anderhalf jaar na afloop van de regeling. De enquêtes voor de deeltijd-WW zijn afgenomen in april en mei 2011, vlak voor het aflopen van de maatregel. De enquêtes voor de deeltijd-WW zijn gehouden onder 500 bedrijven die van de deeltijd-WW gebruik maakten en onder 502 bedrijven die daarvan geen maakten.⁵

Webenquêtes werknemers

We hebben zowel werknemers voor wie bijzondere wtv als deeltijd-WW is ingezet geënuquêteerd over de wijze van inzet en hun ervaringen met en opinie over de regelingen. Er waren geen telefonische gegevens van de werknemers beschikbaar, daarom is voor deze groep gekozen voor een internetenquête. De enquêtes zijn afgenomen onder ruim 600 werknemers voor wie de bijzondere wtv is ingezet en ruim 600 werknemers voor wie deeltijd-WW is ingezet. Een uitgebreide verantwoording op de enquêtes staat in bijlage 2. Bij dit rapport is een aparte tabellenbijlage verschenen waarin zowel de vragenlijsten als alle resultaten (rechte tellingen) van de enquêtes staan vermeld.

Diepte-interviews werkgevers- en werknemers(organisaties)

Ter aanvulling op de enquêtes en analyses zijn in totaal 15 face-to-face interviews gehouden met werkgevers en personeelsvertegenwoordigers die hebben deelgenomen aan één van de twee of aan beide regelingen. De bedrijven waarmee is gesproken verschillen qua sector en bedrijfs-grootte van elkaar. In die gesprekken zijn de bevindingen van beide evaluaties gespiegeld met de ervaringen van de gesprekspartners. Ook is aan de gesprekspartners gevraagd naar knelpunten die de regelingen opwierpen. Verder hebben we groeps gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties FNV, CNV en MHP en

⁵ Tabellenboeken met de integrale vragenlijsten en de frequentieverdelingen van de antwoorden zijn in een afzonderlijk document opgenomen.

met de verschillende werkgeversorganisaties als VNO-NCW/MKB Nederland, FME-CMW, Bouwend Nederland en de Metaalunie.

Quickscan literatuur

In de literatuurstudie hebben we de nationale en internationale literatuur gescand over inzet en toegevoegde waarde van werktijdverkorting als onderdeel van crisispakketten. Voorts hebben we de wetgeving over de werktijdverkorting doorgenomen voor de beleidsreconstructie. In het literatuuronderzoek is ook de SZW-publicatie over de Evaluatie deeltijd-WW uit 2009 meegenomen. Dit is gedaan in de voorbereidende fase, en herhaald in de afsluitende fase om het overzicht compleet te maken. De uitkomsten van het literatuuronderzoek staan vermeld in de bijlage van deze rapportage.

1.4 Opbouw

In de hiernavolgende hoofdstukken doen we verslag van de evaluatie van de crisismaatregelen werktijdverkorting. Hoofdstuk 2 bevat een quickscan van de literatuur. Vervolgens presenteren we in hoofdstuk 3 een beleidsreconstructie waarin de doelen van de maatregelen belicht worden en de condities die in de regelingen zijn opgenomen om de gewenste doelen te bereiken. Hoofdstuk 4 is gewijd aan de effecten van de crisismaatregelen werktijdverkorting. In hoofdstuk 5 bespreken we de ervaringen van werkgevers en werknemers met de bijzondere wtv. In hoofdstuk 6 gaan we in op de ervaringen van werkgevers en werknemers met de deeltijd-WW. De eindconclusie van dit rapport is te vinden in de managementsamenvatting (hoofdstuk 0). Dit rapport bevat twee bijlagen. Bijlage 1 bevat de technische toelichting op het matchen en bijlage 2 bevat de responsverantwoording op de enquêtes. Dit rapport bevat een aparte tabellenbijlage met alle rechte tellingen op de uitgezette enquêtes en verschillende modelspecificaties.

2 Quickscan literatuur

2.1 Inleiding

Werktijdverkortingsmaatregelen zijn sinds het uitbreken van de financiële crisis in september 2008 in de meeste OECD- en EU-landen, in verschillende vormen toegepast.⁶ Werktijdverkortingsmaatregelen blijken een populair instrument voor het behoud van banen. Sommige landen hebben als gevolg van de financiële crisis voor het eerst werktijdverkortingsmaatregelen genomen.⁷

In deze *quickscan* zetten wij uiteen wat er bekend is over de inzet, het gebruik en de effectiviteit van werktijdverkortingsmaatregelen in het buitenland. In paragraaf 2.2 gaan we allereerst in op de inzet, het gebruik en het ontwerp van werktijdverkortingsmaatregelen in verschillende landen. Vervolgens bespreken we in paragraaf 2.3 de effectiviteit van werktijdverkortingsmaatregelen op het behoud van werkgelegenheid op de korte en (voor zover dat mogelijk is) op de lange termijn. We sluiten het hoofdstuk af met een korte slotsom in paragraaf 2.4.

2.2 Inzet, gebruik en ontwerp van werktijdverkortingsmaatregelen in EU en OECD-landen

Veel landen kenden al werktijdverkortingsmaatregelen met een structureel karakter
Werktijdverkortingsmaatregelen met een structureel karakter bestonden voor het uitbreken van de financiële crisis al in landen als: Spanje, Italië, Duitsland, België, Portugal, Frankrijk, Oostenrijk, Noorwegen, Finland, Japan, Denemarken, Turkije, Korea, Canada, Luxemburg, Ierland, Zwitserland en de Verenigde Staten. In veel van deze landen zijn de criteria voor deelname aangepast en/of zijn bestaande regelingen uitgebreid. In Nederland, Polen, Hongarije, Tsjechië, Slowakije, Nieuw-Zeeland en Mexico zijn als gevolg van de financiële crisis nieuwe en/of tijdelijke werktijdverkortingsmaatregelen ingevoerd. In de landen Grie-

⁶ Vroman & Brusentev (2009). P.6.; European Foundation for the improvement of living and working conditions (2009). P.11-13; OECD Employment Outlook (2010). P.56.

⁷ OECD Economic Outlook (preliminary edition). P.273.

kenland, Zweden, het Verenigd Koninkrijk, Australië en IJsland zijn geen werktijdverkortingsmaatregelen toegepast.⁸ In België, Duitsland, Italië, Japan, Turkije en Luxemburg is het gebruik van werktijdverkortingsmaatregelen het grootst geweest. Met uitzondering van de landen België, Finland en Frankrijk, maakten weinig werknemers in de verschillende landen voor de recessie gebruik van werktijdverkortingsmaatregelen of gedeeltelijke werkgelegenheidsprogramma's.⁹¹⁰

Ontwerp en voorwaarden werktijdverkorting.

De OECD maakt in de vergelijking van werktijdverkortingsmaatregelen tussen de OECD landen onderscheid tussen verschillen in werkverdelingsseisen, toelatingseisen, voorwaarden ten tijde van het gebruik van de regeling, en de generositeit van de regeling.¹¹ Het ontwerp en de voorwaarden van werktijdverkorting verschillen sterk per land.¹²

In het merendeel van de OECD-landen (83%) moet het bedrijf aantonen dat er economische noodzaak voor werktijdverkorting is. In bijna de helft van de landen kan er alleen werktijdverkorting worden ingezet voor werknemers die recht hebben op een werkloosheidsuitkering. In zes van de 22 landen is er een minimum voor het aantal werknemers dat gebruik kan maken van werktijdverkorting, variërend van 2 werknemers tot een totale afdeling of bedrijf. Het minimum aantal uren van werktijdverkorting varieert van 0 procent tot 40 procent. In 80 procent van de landen is er geen maximum aan het aantal uren van werktijdverkorting. Er zijn ook verschillen in zowel het bedrag dat de werkgever moet bijdragen als het percentage van het oorspronkelijke loon dat de werknemer ontvangt. Gemiddeld ontvangen werknemers minimaal 71 procent van het oorspronkelijke loon.¹³ In de landen waar de werkgever moet mee betalen aan de niet gewerkte uren, is dit gemiddeld 20 procent van het oorspronkelijke salaris. In Zuid-Europese landen golden over het algemeen minder strenge voorwaarden dan onder de andere OECD-landen.¹⁴¹⁵

⁸ OECD Employment Outlook 2010. P.64, P.98-102; IZA (2011). P.3., P.6.; Hijzen & Venn (2010). P.7.

⁹ IZA (2011). P.9.

¹⁰ OECD Economic Outlook (preliminary edition 2010). P.290-291.

¹¹ OECD Employment Outlook 2010. P.57-59. ; Voor het overzicht van de institutionele kenmerken van de werktijdverkortingsmaatregelen in 22 OECD-landen zie Annex 1.A1 (p. 98-102) gepubliceerd in OECD Employment Outlook 2010.

¹² OECD 2010

¹³ Ter vergelijking, in de eerste maand van werkloosheid is dit gemiddeld 58% in de OECD-landen

¹⁴ IZA (2011). P.5.

¹⁵ Een overzichtstabel met de vormgeving van de regelingen per OECD land OECD is te vinden in de OECD Economic Outlook (preliminary edition 2010) P.99 t/m 102.

Inzet werktijdverkorting verschilt tussen EU landen.

Onderstaand geven we een korte *tour d'horizon* van de inzet van werktijdverkortingsmaatregelen tijdens de recessie in verschillende EU landen.

- In Oostenrijk werd verwacht dat in het eerste kwartaal van 2009 voor 26.000 werknemers hun werktijdverkorting zou zijn ingezet.¹⁶ In maart 2009 bleek dat van meer dan 33.000 werknemers in 165 bedrijven hun werktijd was verkort. Dit betroffen voornamelijk bedrijven in de automobielenindustrie, in de metaalindustrie, houtverwerking en de kunststofindustrie.¹⁷ Halverwege mei 2009 maakten ongeveer 250 bedrijven voor zo'n 60.000 werknemers gebruik van werktijdverkorting.¹⁸
- In maart 2009 zaten in België meer dan 313.000 mensen in de werktijdverkortingsmaatregel.¹⁹ Het ging hier vooral om mannelijke werknemers uit Vlaanderen werkzaam in de metaalindustrie, de textielindustrie, de voedingsmiddelenindustrie en de bouw.²⁰
- In Denemarken is het aantal regelingen met betrekking tot werkverdeling toegenomen tot meer dan 700 gevallen in het eerste kwartaal van 2009, vergeleken met 200 gevallen in 2008 en ongeveer 30 gevallen per jaar in 2006 en 2007.²¹
- In Italië is het aantal niet gewerkte uren in 2008 verdubbeld ten opzichte van 2007. De grootste toename vond eind 2008 plaats.²²
- In mei 2009 is het aantal werknemers met werktijdverkorting in Noorwegen toegenomen tot meer dan 17.500, vergeleken met 2.200 in mei 2008.
- In Duitsland werd in november 2008 voor zo'n 130.000 werknemers werktijdverkorting (*Kurzarbeit*) ingezet. In juni 2009 was dit aantal opgelopen tot 1,4 miljoen werknemers.²³ De meeste bedrijven die in Duitsland werktijdverkorting hebben aangevraagd zijn actief in de metaalindustrie, de bouw, groothandel en detailhandel en de machinebouw. Uit gegevens van voorgaande jaren blijkt dat bedrijven veel minder vaak werktijdverkorting aanvragen indien zij veel uitzend-

¹⁶ WirtschaftsBlatt, 2009a.

¹⁷ WirtschaftsBlatt, 2009b.

¹⁸ European Foundation for the improvement of living and working conditions (2009). P.10.

¹⁹ In België gebruikt men de term 'tijdelijke werkloosheid' op grond van werkgebrek wegens economische oorzaken. (Research voor Beleid (2009). P.23).

²⁰ European Commission (2009).

²¹ European Foundation for the improvement of living and working conditions (2009). P.10.

²² European Foundation for the improvement of living and working conditions (2009). P.10.

²³ ILO (2009). P.28.

krachten, parttimers en laag opgeleiden in dienst hebben.²⁴ Gemiddeld was de werktijd in Duitsland verkort voor een derde van de werktijd. Het is berekend dat het aantal arbeidsuren afnam met 15,2 uren per werknemer als gevolg van de werktijdverkorting in 2009.²⁵ In november 2008 namen zo' 130.000 werknemers deel aan de werktijdverkorting. De inzet van werktijdverkorting in Duitsland was gemiddeld genomen verantwoordelijk voor een daling van 25 procent van het aantal gewerkte uren.²⁶

In de meeste landen is de inzet van werktijdverkortingsmaatregelen eind 2010 geëindigd. In Duitsland is *Kurzarbeit* een structurele maatregel, maar is de aanpassing van de langere duur beëindigd per 1 januari 2012. Voorkomen moet worden dat werktijdverkortingsmaatregelen te lang worden ingezet, omdat dan het effect van de maatregelen af kan nemen wegens het belemmeren van de herstructurering van de arbeidsmarkt.²⁷ Alhoewel werktijdverkortingsmaatregelen veel aandacht hebben gekregen tijdens de recessie, is het één van de verschillende maatregelen die bedrijven hadden kunnen nemen om vraaguitval als gevolg van het ontstaan van de financiële crisis in 2008 tegen te gaan.²⁸

Invloed van vormgeving regelingen op gebruik van regelingen.

Uit de OECD studie²⁹ blijkt dat het vergroten van het gebruik van de werktijdverkortingsmaatregelen tot op zekere hoogte zinvol is. De meeste werktijdverkortingsmaatregelen zijn zodanig ontworpen dat op een directe manier (middels toelatingsvoorwaarden) dan wel op een indirecte manier (middels voorwaarden tijdens het gebruik van de regeling) het gebruik wordt verminderd om de effectiviteit te vergroten. Zo geldt bijvoorbeeld dat in landen met strenge toelatingsvoorwaarden het relatieve effect van werktijdverkorting op het behoud van banen groter is, maar het absolute effect waarschijnlijk kleiner is.

Voorwaarden kunnen ervoor zorgen dat werktijdverkorting wordt ingezet voor bedrijven die daadwerkelijk de werktijdverkortingsmaatregel nodig hebben. Strikte voorwaarden tijdens het gebruik van de regeling kunnen leiden tot minder gebruik en daardoor tot een vermindering van het effect op het behoud van banen. Een grotere generositeit kan leiden

²⁴ Crimman & Wieser (2009).

²⁵ Deutsche Bank Research (2010).

²⁶ OECD. (2010). P.74.

²⁷ OECD Economic outlook (preliminary edition 2010). OECD Employment Outlook 2010.

²⁸ OECD Economic outlook (preliminary edition 2010).

²⁹ OECD Employment Outlook 2010, p.59.

tot meer gebruik. Dit kan weliswaar het baanbehoud op korte termijn versterken maar kan op lange termijn leiden tot minder herstructurering van de arbeidsmarkt, zeker als werktijdverkortingsmaatregelen te lang worden ingezet.³⁰

Ervaring met werktijdverkortingsmaatregelen in de VS laat ook zien dat de vormgeving belangrijk is voor mate van het gebruik van de regeling. Hoewel in 17 staten in de VS in 2009 de mogelijkheid bestond tot het inzetten van werktijdverkortingsmaatregelen, was het gebruik ervan erg laag. In tegenstelling tot Europese landen en Canada, vermindert het gebruik van werktijdverkortingsmaatregelen in de VS het recht op de werkloosheidsuitkering *dollar-for-dollar* indien de werknemer na het gebruik van werktijdverkortingsmaatregelen alsnog wordt ontslagen. Dit was een reden dat er minder gebruik gemaakt werd van de maatregelen.³¹

2.3 De effectiviteit van de werktijdverkortingsmaatregelen in EU en OECD-landen

Algemeen

Schatting impact werktijdverkortingsmaatregelen tijdens recessie 2008-2009

De OECD heeft de impact van werktijdverkortingsmaatregelen geschat voor de werkgelegenheid, voor het gemiddelde aantal arbeidsuren en voor de lonen tijdens de recessie van 2008-2009. Voor de analyse is gebruik gemaakt van kwartaalcijfers over de periode vanaf het eerste kwartaal in 2003 tot en met het derde kwartaal in 2009 voor vier verschillende industrieën.³² Van de 19 landen die zijn meegenomen in de analyse, was het in 11 landen gedurende de gehele periode mogelijk om werktijdverkortingsmaatregelen toe te passen. Vijf landen hebben werktijdverkortingsmaatregelen geïntroduceerd tijdens de crisis en in drie landen bestonden er geen maatregelen met betrekking tot werktijdverkortingsmaatregelen. De OECD heeft gebruik gemaakt van econometrische analyses om het effect van werktijdverkortingsmaatregelen op de werkgelegenheid, het aantal gewerkte uren en het gemiddelde uurloon te bepalen. Hierbij is gecorrigeerd voor de grootte van de inzet van werktijdverkortingsmaatregelen en de output van een land.

³⁰ OECD Economic Outlook 2010.

³¹ OECD Economic Outlook (preliminary edition 2010). P. 275.

³² Productie, bouw, distributie en zakelijke dienstverlening.

Kleinere afname van werkgelegenheid, maar grotere afname gemiddeld aantal arbeidsuren in landen die werktijdverkortingsmaatregelen hebben toegepast

Op basis van dit onderzoek komt de OECD tot de volgende conclusies:

- Werktijdverkortingsmaatregelen hebben een belangrijke rol gespeeld in het behoud van banen van werknemers met een vast contract tijdens de crisis in de verschillende landen.³³ In landen waar de werktijdverkortingsmaatregelen (op ruime schaal) zijn toegepast, is de toename van het aantal werklozen beperkt.³⁴ Wel dient hierbij opgemerkt te worden dat er veel onzekerheid bestaat over het feit hoeveel levensvatbare banen de werktijdverkortingsmaatregelen hebben kunnen behouden. Ook op basis van een onderzoek uitgevoerd door IZA (2011) wordt geconcludeerd dat werktijdverkortingsmaatregelen leiden tot het behoud van banen en een lage werkloosheid ten tijde van een economische neergang.
- Werktijdverkortingsmaatregelen hebben geleid tot vermindering van het gemiddeld aantal arbeidsuren van werknemers met een vaste baan.³⁵ Er bestaat geen bewijs voor het feit dat werktijdverkortingsmaatregelen effect hebben op het behoud van banen, en de vermindering van het aantal arbeidsuren van werknemers met een tijdelijk contract.^{36,37} Doordat het effect van werktijdverkorting zich beperkt tot werkgevers met een vast contract heeft dit de arbeidsmarktsegmentatie tussen werknemers met een vast contract en werknemers met een tijdelijk contract verder vergroot.
- Werktijdverkortingsmaatregelen hebben geen significante invloed op de gemiddelde loonontwikkeling.³⁸

Effecten zijn alleen gevonden voor landen die maatregelen reeds voor de crisis hadden ingevoerd...

Opgemerkt dient te worden opgemerkt dat alleen voor landen waar de werktijdverkortingsmaatregelen al bestonden voor de crisis³⁹, deze hebben geleid tot het beperken van het verlies aan werkgelegenheid en een vermindering van het aantal arbeidsuren. Dezelfde effecten zijn niet gevonden voor de landen die werktijdverkorting als nieuwe maatregel hebben geïntroduceerd. Overigens is het de vraag of dit echt komt

³³ OECD Employment Outlook 2010. P.18-19.

³⁴ OECD Economic Outlook (preliminary edition 2010).

³⁵ OECD Employment Outlook 2010. P.69.

³⁶ OECD Employment Outlook 2010. P.66, p.69.

³⁷ IZA (2011). P.30.

³⁸ OECD Employment Outlook 2010. P.69.

³⁹ Dit geldt zowel voor de oorspronkelijke als voor aangepaste werktijdverkortingsmaatregelen.

doordat die landen al werktijdverkortingsmaatregelen hadden, of door een andere factor.

...OECD studie doet geen uitspraak over deadweight loss.

Belangrijke kanttekening bij de OECD studie is dat er is alleen gekeken naar banenbehoud op de korte termijn. Bovendien is er geen rekening gehouden met de zogenaamde *deadweight loss*: waren banen ook behouden gebleven zonder de werktijdverkortingsmaatregelen?

Afruïl tussen gebruik en kosteneffectiviteit

Het ontwerp van werktijdverkortingsmaatregelen heeft een belangrijke invloed op de effectiviteit ervan. De inzet van werktijdverkortingsmaatregelen leidt tot een afruïl tussen kosteneffectiviteit aan de ene kant en de mate van het gebruik aan de andere kant. Bijvoorbeeld, strikte voorwaarden en lage uitkeringen hebben een positieve invloed op de kosteneffectiviteit, maar leiden er wel toe dat het gebruik van de regeling door bedrijven die het echt nodig hebben vermindert. De verschillen tussen de OECD landen met betrekking tot de inzet en het gebruik van werktijdverkortingsmaatregelen tijdens de recessie zijn groot en dit heeft gevolgen voor de effectiviteit van de maatregel om banen te behouden. Het is nog te vroeg om het effect van werktijdverkortingsmaatregelen op de arbeidsmarkt voor de lange termijn te bepalen.⁴⁰⁴¹

Calavrezo et al. (2009) hebben het effect van werktijdverkorting op het aantal gedwongen ontslagen in de periode na werktijdverkorting onderzocht. Ze gebruikten hiervoor data van Frankrijk over periode 1994-2004. Ze vinden dat werktijdverkortingsmaatregelen het aantal gedwongen ontslagen na werktijdverkorting vergroot. Ze zien dat werktijdverkortingsmaatregelen juist een indicatie zijn voor ontslagrondes, en dat de maatregelen ontslag niet kan voorkomen maar enkel uitstelt. Des te langer de duur van werktijdverkorting, des te groter het aantal ontslagen. Bovendien beïnvloedt de toepassing van werktijdverkorting, met name als het over een langere tijdsperiode wordt ingezet, de structurele hervorming van de arbeidsmarkt negatief door het kunstmatig in stand houden van banen in industrieën die te maken hebben met structurele problemen.⁴²

⁴⁰ OECD Employment Outlook 2010.

⁴¹ ILO (2009). P.29.

⁴² Eichhorst & Marx (2009); Crimman & Wieser (2009); ILO (2009). P.29.

Effecten per land

De OECD heeft de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt als gevolg van de recessie in de verschillende OECD landen vergeleken. Er bestaan veel verschillen tussen de landen voor wat betreft de structurele kenmerken van de arbeidsmarkt, beleidskeuzes en collectieve afspraken tussen werkgevers en werknemers. Deze verschillen beïnvloeden de snelheid en manier waarop de arbeidsmarkt zich de komende jaren zal herstellen.⁴³

Kans op snel herstel arbeidsmarkt kleiner in EU en Japan dan in VS

De effecten op de arbeidsmarktontwikkelingen als gevolg van de recessie binnen de OECD-landen verschillen sterk. De Europese landen en Japan vertonen relatief gezien een beperkte vermindering van het gemiddeld aantal arbeidsuren, maar wel een grote teruggang in arbeidsproductiviteit, terwijl in Noord-Amerika en Spanje het gemiddeld aantal arbeidsuren sterk is teruggelopen en de arbeidsproductiviteit is toegenomen. Onderzoek van de OECD laat zien dat daar waar de werktijdverkortingsmaatregelen het meeste zijn toegepast, met name in de Europese landen, de besparing van het verlies van werkgelegenheid van werknemers met een vast contract 0,1 tot 1,3 procent is. Wanneer het vasthouden van personeel waarvoor onvoldoende werk was ten tijde van een recessie, op grote schaal heeft plaatsgevonden, is de kans op een gunstig herstel van de arbeidsmarkt (dat wil zeggen met voldoende werkgelegenheid) kleiner. Deze kans op een kleiner herstel is nu groter voor Europese landen en Japan dan voor de VS. Als het aantal arbeidsuren en de arbeidsproductiviteit weer terug is op het normale niveau van voor de crisis dan zal het GDP in de Europese landen en Japan stijgen met zo'n 8 procent, en in de VS met 1,5 procent, zonder dat de werkgelegenheid toeneemt.⁴⁴

Relatief veel baanbehoud in België, Finland en Italië

De OECD heeft een schatting gemaakt van het effect van werktijdverkorting op het behoud van banen per land. Dit doen zij door een algemene coëfficiënt van het effect van werktijdverkorting, te vermenigvuldigen met het gebruik van de regeling. Hieruit volgt dat het absolute behoud van banen groot zou zijn in Duitsland en Japan, en het relatieve behoud groot was in België, Finland en Italië.⁴⁵ De afname van de werkgelegenheid sinds de start van de crisis tot eind 2009 is in België naar

⁴³ OECD Employment Outlook 2010; p.70.

⁴⁴ OECD Economic Outlook (preliminary edition 2010). P.265. OECD Employment Outlook 2010.

⁴⁵ OECD Employment Outlook 2010.

schatting van de OECD 1,3 procent geringer dan de situatie zonder werktijdverkorting. Van de werktijdverkortingsmaatregelen in Finland en Italië wordt verondersteld dat deze hebben geleid tot een substantiële vermindering van de gevolgen van de crisis voor de werkgelegenheid. De toename van de werkloosheid van werknemers met een vast contract is zo'n 0.75 procent geringer vergeleken met de situatie wanneer werk-tijdverkortingsmaatregelen niet zouden zijn ingezet⁴⁶.

Hierbij is echter geen rekening gehouden met de verschillen in kenmerken van werktijdverkorting per land of de heterogeniteit van de verschillende arbeidsmarkten. Ook is er niet onderzocht of de banen zonder werktijdverkorting ook behouden zouden zijn en wat de lange termijn effecten van het behoud van de banen zijn.

Spanje en Ierland

Werktijdverkorting is geen succesvol instrument om problemen op de arbeidsmarkt met een structureel karakter op de lange termijn aan te pakken, zoals Spanje en Ierland. In Spanje is het werkloosheidspercentage gestegen naar 19 procent toen de huizenmarkt instortte. De bouwsector is disproportioneel groot in Spanje in vergelijking met andere Europese landen. De arbeidsmarktproblemen in Spanje hebben ook een institutionele oorzaak. Zo heeft 30 procent van alle werknemers in Spanje, en 80 procent van alle nieuwe werknemers, een tijdelijk contract. Daardoor is het goedkoper voor Spaanse bedrijven om contracten niet te vernieuwen dan om de banen te behouden. In Duitsland (bijvoorbeeld) heeft slechts 15 procent van de werknemers een tijdelijk contract⁴⁷.

Duitsland en Japan

Het absolute effect van werktijdverkortingsmaatregelen is het grootst in Duitsland en Japan, dat hangt samen met de grootte van de beroepsbevolking. Geschat wordt dat de werktijdverkorting heeft geleid tot het behoud van zo'n 200.000 banen in Duitsland en 400.000 in Japan.⁴⁸ Van de werktijdverkortingsmaatregelen in Duitsland en Japan wordt verondersteld dat deze hebben geleid tot een substantiële vermindering van de gevolgen van de crisis voor de werkgelegenheid. De vermindering van de werkgelegenheid van werknemers met een vast contract is zo'n

⁴⁶ OECD Employment Outlook 2010. P.71.

⁴⁷ Deutsche Bank (2010).

⁴⁸ OECD Employment Outlook 2010. P.18.

0.75 procent geringer vergeleken met de situatie wanneer werktijdverkortingsmaatregelen niet zouden zijn ingezet.⁴⁹

De Duitse arbeidsmarkt is boven verwachting stabiel overeind gebleven. Een recente studie laat zien dat werktijdverkortingsmaatregelen in Duitsland voor 25 procent hebben bijgedragen aan de vermindering van het aantal arbeidsuren van 2008 tot 2009. 40 procent van de afname in het aantal arbeidsuren is veroorzaakt door het feit dat werkgevers de mogelijkheid hebben gehad om het aantal arbeidsuren te verkorten vanwege de flexibele collectieve arbeidsovereenkomsten. Daarnaast hebben de Duitse werkgevers vermindering van het aantal arbeidsuren tot stand gebracht door de omvang van de betaalde overuren te verminderen (20% van de totale vermindering) en door middel van vermindering van de positieve saldi van individuele *working-time accounts* (20%).⁵⁰

De Deutsche Bank stelt dat de vermindering van de werktijd in totaal heeft geleid tot het besparen van zo'n 1,2 miljoen banen in Duitsland. Er wordt echter niet onderbouwd hoe dit getal precies berekend is, een economische analyse ontbreekt. Ook is niet gekeken naar lange termijn effecten van werktijdverkorting. Het getal lijkt dan ook weinig robuust. Duitsland heeft in vergelijking met andere grote landen een geringe toename van de werkloosheid. De werkloosheid is met een half procent toegenomen, terwijl Duitsland in 2009 te maken heeft gehad met een afname van het GDP met zo'n 5%. In het artikel wordt gesteld dat er geen twijfel bestaat over het feit dat de uitbreiding van de mogelijkheden tot werktijdverkorting een significante invloed heeft gehad op de gematigde toename van de werkloosheid.⁵¹

De reden dat de werktijdverkortingsmaatregelen volgens de Deutsche Bank veel succesvoller in Duitsland waren dan in andere landen heeft te maken met de oorzaak van de crisis. In Duitsland was het betrekkelijk eenvoudig om de gevolgen van de crisis op te vangen met behulp van werktijdverkorting. Hoewel de Duitse economie in de winter van 2008/2009 hard werd geraakt, was dit slechts van korte duur. In het tweede kwartaal van 2009 groeide de Duitse economie alweer, omdat het meer dan andere economieën profiteerde van de opleving. Werk-

⁴⁹ OECD Employment Outlook. P.71.

⁵⁰ OECD Economic Outlook, preliminary edition 2010. P.275.

⁵¹ Deutsche Bank (2010).

tijdverkortingsmaatregelen zijn alleen succesvol in de aanpak van een tijdelijke vraaguitval veroorzaakt door externe omstandigheden.

Duitsland had bijvoorbeeld niet te maken met structurele hervormingen op de vastgoedmarkt. Daarnaast heeft de gezonde, financiële situatie van bedrijven tijdens het ontstaan van de financiële crisis een belangrijke rol gespeeld in het vermogen van de bedrijven om flexibel te anticiperen op de gevolgen van de crisis. Echter, sommige problemen met betrekking tot bijvoorbeeld de Duitse automobielindustrie hebben een structurele oorzaak. In dat geval kan de werktijdverkorting geen oplossing zijn⁵².

Relatief klein effect in Nederland

Uit de OECD studie volgt dat het effect van werktijdverkorting in Nederland in vergelijking met andere landen relatief klein is. Er wordt geschat dat 0,1 procent van de vaste banen is behouden dankzij werktijdverkorting.⁵³ Hierbij moet wel worden opgemerkt dat dit onderzoek slechts de periode tot en met het derde kwartaal van 2009 in beschouwing neemt, werktijdverkortingsmaatregelen waren toen nog geen jaar ingevoerd, terwijl andere landen structurele werktijdverkortingsmaatregelen kennen.

Het CPB heeft in 2011 een onderzoek gepubliceerd over de lage werkloosheid tijdens de grote recessie. Daarin concludeerde het CPB onder andere dat de regeling deeltijd-WW niet of nauwelijks invloed heeft gehad op de geringe toename van de werkloosheid in Nederland. De deeltijd-WW heeft het gemiddelde werkloosheidspercentage met maximaal 0,1 à 0,2 procentpunt verlaagd. Het werkelijke effect is mogelijk nog kleiner, aangezien een deel van de werknemers in de deeltijd-WW zonder deeltijd-WW vermoedelijk niet werkloos was geworden. Overigens zijn indirecte effecten van de maatregel niet meegenomen in de analyses. Ook anderen komen met deze bevindingen. Van Hijzen en Venn (2011) schatten dat de deeltijd-WW in Nederland in 2009 vijf à zes duizend voltijdsbanen heeft gered.⁵⁴ Ook een studie die in 2009 is uitgevoerd door Research voor Beleid in opdracht van de Stichting van de Arbeid concludeert dat de deeltijd-WW in beperkte mate heeft bijgedragen aan het behoud van werkgelegenheid en het beperken van de werkloosheid tijdens de crisis. Deze studie wees uit dat van de werkne-

⁵² Deutsche Bank (2010).

⁵³ OECD (2010). p. 71

⁵⁴ CPB. (2011). *Lage werkloosheid in grote recessie*. P.4-5; p.9.

mers in deeltijd-WW naar schatting ongeveer een derde zou zijn ontslagen indien deze mogelijkheid niet voorhanden was geweest⁵⁵.

Onderzoek van de RWI⁵⁶ toont aan dat de output in de zin van behaalde mbo-diploma's en certificaten in eerste instantie gering lijkt. Wel hebben de nodige werknemers certificaten behaald van kortere cursussen, maar betwijfeld wordt of dat vaak meer is dan een bewijs van deelname. Belangrijker is de "informele" output. Dit houdt o.a. in dat werknemers breder inzetbaar zijn geworden, werknemers zijn beter van elkaars werk op de hoogte, werknemers hebben zich meer weten in te leven in de bedrijfscultuur, jonge werknemers kunnen alsnog de kneepjes van het vak leren en bedrijfsefficiencyprogramma's zijn versterkt. In veel gevallen geldt dat dit zonder werktijdverkorting niet of mogelijk pas later zou zijn gebeurd. Een belangrijk effect van de verplichting tot scholing in werktijdverkorting is de totstandkoming van een ontwikkelingsgerichte scholingscultuur bij bedrijven. Ook voor de werknemers zelf is sprake van positieve effecten. Werknemers die voorheen nooit meededen aan scholingsprogramma's ontdekken hoe leuk dat is en gaan zelf ook op zoek naar verdere scholingsmogelijkheden.⁵⁷

Uit onderzoek⁵⁸ komt ook naar voren dat vergelijkbare regelingen voor gedeeltelijke werkloosheid in België, Duitsland en Frankrijk veel ruimer zijn. In tegenstelling tot de Nederlandse regeling voor deeltijd-WW hebben deze een structureel karakter. Bovendien zijn er in die landen meer gronden op basis waarvan men een beroep kan doen op de regeling. Daardoor is het percentage van de beroepsbevolking dat gebruik maakt van betreffende regelingen in deze landen veel hoger dan in Nederland⁵⁹. Ook kon de arbeidstijd in deze landen met grotere percentages worden verkort. Duitse bedrijven konden de werktijd met 10 tot 100 procent verkorten en Belgische en Franse bedrijven konden de werktijd zelfs met 0 tot 100 procent verkorten.⁶⁰ Daarnaast bestond er in deze landen ook geen verplichtingen tot scholing en detachering.⁶¹ In Duitsland kon er ook langer van de regeling gebruik worden gemaakt, namelijk tot 31 december 2011.

⁵⁵ Research voor Beleid (2009). De conclusies van deze studie zijn gebaseerd op een belronde onder 46 werkgevers.

⁵⁶ RWI (2009). *Scholing in crisistijd*.

⁵⁷ RWI. (2009). *Scholing in crisistijd*. P.63.

⁵⁸ CBS Statline (Nederland) en cia.gov/library/publications/the-world-factbook

⁵⁹ RWI (2010). P.79-80.

⁶⁰ Hijzen & Venn (2011). P.8.

⁶¹ Hijzen & Venn (2011). P.10.

2.4 Slotsom

Na het uitbreken van de financiële crisis in september 2008, zijn werktijdverkortingsmaatregelen in veel verschillende landen een populaire maatregel geweest om de gevolgen van de crisis voor de arbeidsmarkt op te vangen. Uit de studies naar de effectiviteit van werktijdverkortingsmaatregelen in verschillende landen die tot nu toe zijn verschenen kan worden geconcludeerd dat de maatregelen op de korte termijn leiden tot het behoud van werkgelegenheid, maar tot een vermindering van het gemiddeld aantal uren. Echter, hier moet wel rekening worden gehouden dat de werktijdverkortingsmaatregel één van de verschillende maatregelen is die bedrijven hadden kunnen nemen om vraaguitval tegen te gaan. Over het effect van de werktijdverkortingsmaatregelen voor de arbeidsmarkt op de lange termijn kunnen (vooral nog) geen plausibele uitspraken worden gedaan.

3

Beleidsreconstructie

In deze beleidsreconstructie bespreken we op chronologische volgorde de regeling bijzondere werktijdverkorting (bijzondere wtv) en de deeltijd-WW regeling. Doel van deze beleidsreconstructie is primair het in kaart brengen van de opzet van beide regelingen. Daarnaast komt de evaluatie van de eerste periode van de deeltijd-WW aan de orde, omdat deze tot ingrijpende wijzigingen leidde.

3.1 Bijzondere werktijdverkorting

Op 30 november 2008 is de bijzondere wtv van kracht geworden. Vanaf dat moment kon de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (vanaf nu SZW) aan bedrijven een ontheffing verlenen van het verbod op werktijdverkorting in verband met de financiële crisis.⁶² In eerste instantie kon tot 1 januari een aanvraag worden ingediend. Maar regeling is verschillende keren verlengd. Met ingang van 21 maart 2009 is de bijzondere wtv komen te vervallen. Hieronder zullen de aanleiding en doelstelling, de periode, de duur, de voorwaarden en de toepassing van de regeling worden besproken.

Aanleiding en doelstelling

Op grond van artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (BBA) 1945 mag de werkgever niet eenzijdig de werktijd van de werknemers verminderen. De minister van SZW kan van dit verbod ontheffing verlenen voor bepaalde werknemers of groepen van werknemers. Het gaat hier om een discretionaire bevoegdheid. Hoe de minister hiermee omgaat is vastgelegd in de 'Beleidsregels ontheffing ver-

⁶² Besluit van de Minister van SZW van 26 november 2008 tot vaststelling van de bijzondere beleidsregels inzake ontheffing van het verbod op werktijdverkorting 2008 (Bijzondere beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2008). Gepubliceerd in: Staatscourant, nr. 1068, 28 november 2008.
Regeling van de Minister van SZW van 21 januari 2009 tot vaststelling van de verlengde bijzondere beleidsregels inzake ontheffing van het verbod op werktijdverkorting 2008 (Verlengde bijzondere beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2008). Gepubliceerd in: Staatscourant, nr. 1062 23 januari 2009.

bod op werktijdverkorting 2004'. Op grond van deze beleidsregels kan ontheffing worden verleend als er sprake is van buitengewone omstandigheden, die niet tot normale ondernemersrisico behoren. Deze beleidsregels zijn niet bedoeld voor economische crises.

Echter, in het najaar van 2008 deed zich de bijzondere situatie voor dat bedrijven te maken kregen met een abrupte vraaguitval en een daaraan verbonden plotselinge terugval in de omzet als gevolg van de financiële crisis. Vanwege het plotselinge karakter, tekende zich hierbij het risico af van een overreactie op de arbeidsmarkt, waarbij bedrijven mogelijk meer mensen zouden ontslaan dan uiteindelijk nodig zou blijken te zijn. Om deze overreacties te helpen voorkomen, heeft het kabinet per 30 november 2008 tijdelijk werktijdverkorting mogelijk gemaakt.

Periode, duur, budgettaire omvang

De regeling bijzondere wtv was een tijdelijke regeling. Bedrijven konden van 30 november 2008 tot 21 maart 2009 een aanvraag indienen voor een ontheffing van het verbod op de werktijdverkorting. In totaal is aan 926 bedrijven ontheffing verleend (stand van november 2009). Een ontheffing van het verbod op werktijdverkorting kon voor de duur van 6 weken verleend worden. De ontheffing kon maximaal driemaal met een periode van zes weken worden verlengd. Het maximale gebruik was dus 24 weken.

Criterium en voorwaarden

Om in aanmerking te komen voor ontheffing van het verbod op werktijdverkorting dienden de werkgevers aan te tonen dat zij te lijden hadden onder een acute en substantiële vraaguitval. Dit werd getoetst aan de hand van een omzetcriterium. De som van de omzet van de werkgever diende in de twee maanden in de periode van 1 september 2008 tot de datum van de aanvraag (periode 1) met tenminste 30% te zijn afgenomen ten opzichte van de omzet in de twee direct daaraan voorafgaande maanden (referentieperiode). Indien er in dezelfde periode, zoals hierboven benoemd, in 2007 of 2008 sprake was van een omzetsdaling in periode 1 ten opzichte van de referentieperiode, dan werd het percentage van de daling in 2007 of 2008 in mindering gebracht op het percentage van de daling in 2008 of 2009. Het verschil tussen beide percentages moest ten minste 30 procentpunten bedragen om voor de ontheffing in aanmerking te komen.

Naast het omzetcriterium diende de werkgever ook aan de volgende voorwaarden te voldoen.

- De daling van de omzet moest worden aangetoond door middel van een accountantsverklaring.
- Het aandeel van de totale arbeidscapaciteit in arbeidsuren waarvoor aan de werkgever een ontheffing werd verleend was ten hoogste gelijk aan het percentage waarmee de omzet was gedaald.
- De werkgever diende bij het verzoek om ontheffing een verklaring te overleggen waarin hij met werknemers afspraken had gemaakt omtrent scholing, detachering en het doorbetalen van loon.
- De werkgever diende al datgene te doen om de arbeidsverhouding met de werknemers na afloop van de regeling tenminste vier weken volledig in stand te houden.
- Indien de werktijdverkorting voor 20 of meer werknemers werd aangevraagd, dan moesten de belanghebbende verenigingen van werknemers, en als die niet beschikbaar waren een andere vertegenwoordiging van werknemers, instemmen met het verzoek om ontheffing. Bij minder dan 20 werknemers moest de werkgever overleg gevoerd hebben met een vertegenwoordiging van de werknemers.

Toepassing

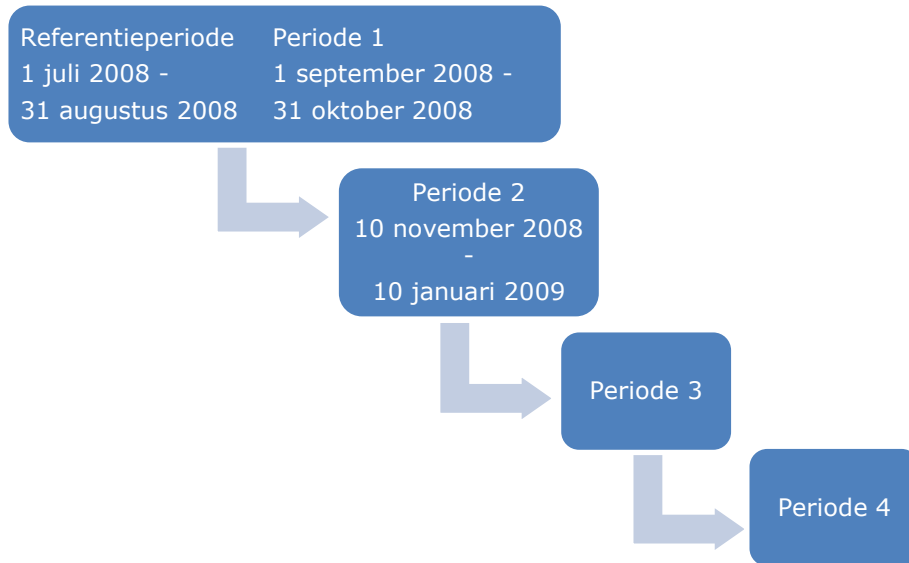
Het percentage van de arbeidscapaciteit in arbeidsuren waarvoor een ontheffing kon worden verzocht, is gelijk aan het percentage van de omzetsdaling. Een omzetsdaling van 30 procent betekende dat voor 30 procent van de totale arbeidscapaciteit in arbeidsuren een verzoek om ontheffing kon worden gedaan. De werkgever was vrij om zelf te bepalen over welke werknemers hij dat percentage van de totale arbeidscapaciteit in arbeidsuren verdeelde.⁶³ Als ontheffing werd verleend kon voor de betrokken werknemer een beroep op de WW worden gedaan. De werknemer ontving dan tijdens het dienstverband met zijn werkgever een WW-uitkering voor de niet-gewerkte uren. Het WW-recht was gebaseerd op de normaal geldende regels op grond van de WW. De periode waarvoor ontheffing was verleend, telde mee voor de opbouw van nieuwe rechten op grond van de WW.

⁶³ Wel moet daarbij worden gerealiseerd dat zodra de werkgever voor een werknemer de volledige ontheffingsmogelijkheid gebruikt er sprake is van een zogenoemde nul-uren-ontheffing. Dit brengt voor de werknemer bij de eerste verlenging na 6 weken de verplichting met zich mee om zich als werkzoekende in te schrijven bij het UWV WERKbedrijf.

Voorbeeld: werking bijzondere wtv

De werkgever doet op 1 december een verzoek om ontheffing. De som van de omzet van de werkgever in twee maanden die liggen in de periode van 1 september 2008 tot 1 januari 2009 (periode 1: 1 september 2008 – 31 oktober 2008) is met tenminste 30% afgenomen ten opzichte van de omzet in de twee direct daaraan voorafgaande maanden (referentieperiode: 1 juli 2008-31 augustus 2008). In dezelfde twee perioden in 2007 was er geen sprake van een omzetzdaling in periode 1 ten opzichte van de referentieperiode. Zie onderstaand schema.

Schema 3.1 Tijdsvakken regeling bijzondere wtv



Bron: SZW, bewerking APE

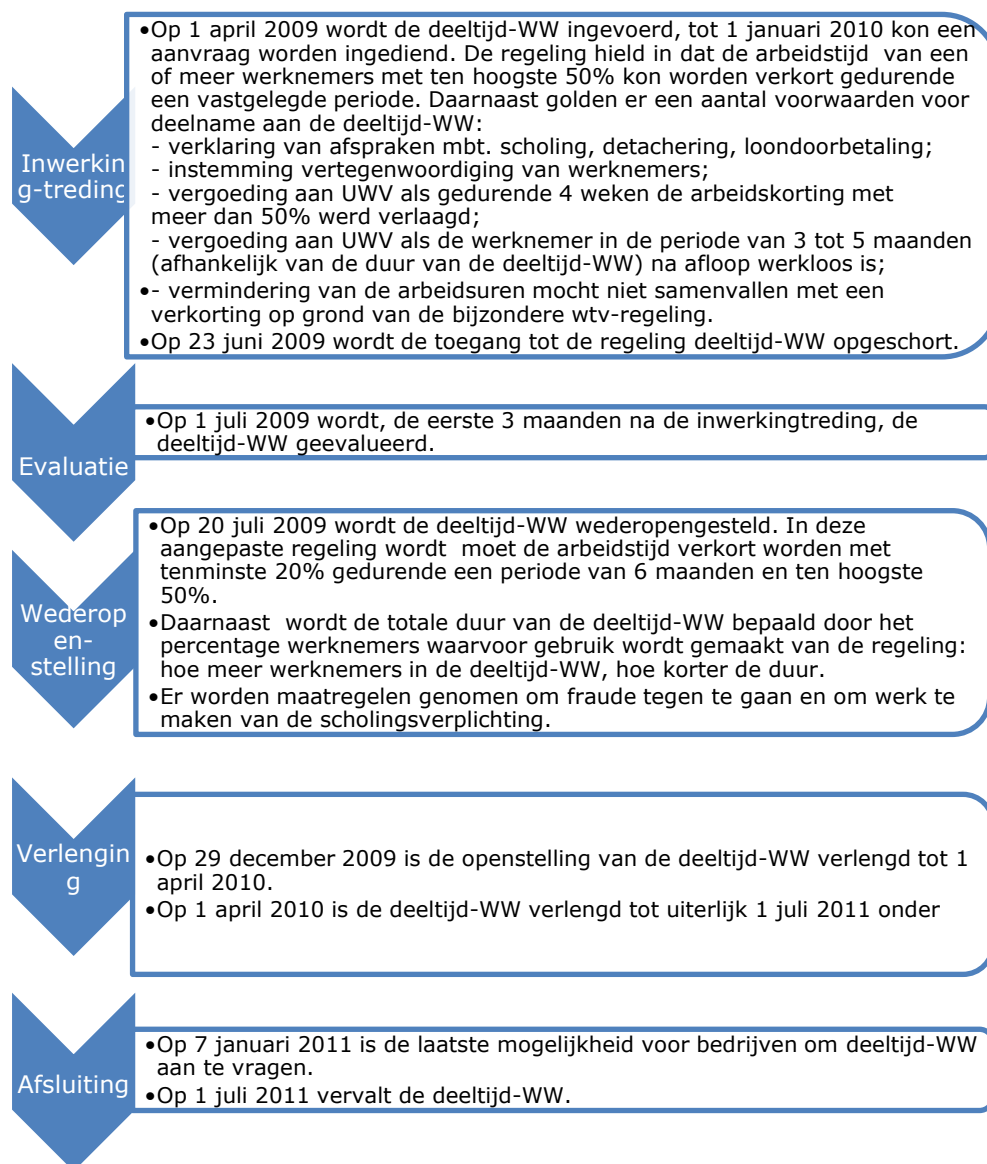
Op 11 januari wordt het eerste verzoek tot verlenging ingediend. De omzet is in de twee maanden voorafgaand aan het verzoek tot verlenging (periode 2: 10 november 2008 – 10 januari 2009) ten minste 30% lager dan de omzet in de referentieperiode (1 juli 2008-31 augustus 2008)⁶⁴.

⁶⁴ Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 26 november 2008, nr. AI/IR/2008/33534, tot vaststelling van bijzondere beleidsregels inzake ontheffing van het verbod op werktijdverkorting 2008 (Bijzondere beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2008). Gepubliceerd in Staatscourant, nr. 1068, 28 november 2008.

3.2 Deeltijd-WW

Op 31 maart 2009 besloot de minister van SZW tot invoering van de regeling deeltijd-WW. In onderstaand schema beschrijven we in chronologische volgorde het verloop van de regeling, de aanpassingen en de voorwaarden.

Schema 3.2 Fasering deeltijd-WW regeling



Bron: SZW, bewerking APE

3.2.1 Aanleiding, doel en voorwaarden

Op 1 april 2009 is het Besluit deeltijd-WW tot behoud van vakkrachten in werking getreden. In deze paragraaf bespreken we de aanleiding en doelstelling, de periode, de duur, het budget en de werking en voorwaarden van de regeling, zoals die blijken uit het voornoemde Besluit.

Aanleiding en doelstelling

In april 2009 is de financiële crisis een nieuwe fase ingegaan. De onzekerheid van september 2008 maakte plaats voor de duidelijkheid dat er gedurende langere tijd negatieve gevolgen zouden zijn voor de economie. Bedrijven ondervonden substantiële vraaguitval en kampten met onzekerheid over de toekomst. In overleg met sociale partners is besloten dat het gewenst was bedrijven met behulp van deeltijd-WW in staat te stellen vakkrachten te behouden en hen voor ten hoogste 50% van de werktijd gebruik te laten maken van de WW. Hiermee werd beoogd op korte termijn kapitaalvernietiging te voorkomen en lange termijn aanpassingen niet te belemmeren. Dit werd gerealiseerd door middel van de tijdelijke algemene ontheffing op grond van artikel 8, derde lid, van het BBA 1945.

Aangezien er nog geen sprake was van eerdere ervaringen met een dergelijke maatregel, is een eerste proefperiode ingelast van drie maanden. Deze drie maanden zouden mede gebruikt worden om de toepassing en het gebruik van de regeling te volgen en te evalueren, waarna de regeling in het licht van de gebleken praktijk zou kunnen worden beëindigd. Ook werd gewaarschuwd dat de regeling zou worden gesloten indien het budgettaire plafond dreigde overschreden te worden.

Periode, duur, budgettaire omvang

Het Besluit deeltijd-WW tot behoud van werknemers⁶⁵ trad in werking op 1 april 2009 en zou met ingang van 1 januari 2010 komen te vervallen. Na 1 januari 2010 kon er geen eerste aanvraag meer worden ingediend, een verzoek tot verlenging kon na 1 januari 2010 nog wel worden ingediend. Vermindering van het aantal te werken uren kon in aanvang ten hoogste 13 weken duren. De vermindering kon, indien

⁶⁵ Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 31 maart 2009, nr. IVV/I/2009/7428, tot tijdelijke algemene ontheffing van artikel 8, eerste lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 in verband met deeltijd-WW tot behoud van vakkrachten (Besluit deeltijd-WW tot behoud van vakkrachten). Gepubliceerd in: Staatscourant, nr. 64, 2 april 2009.

werd voldaan aan de voorwaarden, maximaal met twee perioden van 26 weken worden verlengd. In totaal kon voor maximaal 65 weken het aantal te werken uren worden verminderd. Verlenging impliceerde dat deze voor dezelfde werknemers en voor hetzelfde aantal te werken uren gold. Voor het besluit was een budget van 375 miljoen euro beschikbaar.

Budget deeltijd-WW⁶⁶

Voor de deeltijd-WW werd door het kabinet aanvankelijk een nettobedrag van €300 mln. gereserveerd. Omdat de regeling het gebruik van de reguliere WW beperkt, lag het bruto-plafond van de regeling hoger dan deze €300 mln. Dit zogenoemde inverdieneffect werd door SZW op 20 procent geschat. In de regeling werd daarom opgenomen dat bij een instroom in de regeling corresponderend met een uiteindelijke uitkeringslast van €375 miljoen, de regeling zou worden gesloten voor nieuwe instroom.

Werking en voorwaarden

Werkgevers konden de arbeidsuren van hun werknemers eenmalig reduceren met een door de werkgever te bepalen percentage van maximaal 50 procent gedurende een van te voren vastgelegde periode. De werknemer ontving een WW-uitkering voor dat deel van zijn werktijd waarmee het aantal te werken uren was verminderd. Daarbij golden de normale regels van de WW.

Aan het gebruik van dit besluit was een aantal voorwaarden gesteld.

1. Als deeltijd-WW werd aangevraagd voor 20 of meer werknemers, dan moest de belanghebbende verenigingen van werknemers, en als die er niet waren een andere vertegenwoordiging van werknemers, instemmen met het verzoek om ontheffing. Bij minder dan 20 werknemers moest een vertegenwoordiging van de werknemers instemmen.
2. Met de desbetreffende vertegenwoordiging van werknemers moest schriftelijke afspraken worden gemaakt over betaling van loon voor zover de werknemer minder werkte als gevolg van het besluit, maar geen recht had op uitkering op grond van de WW over die uren.
3. De werkgever moest schriftelijk vastleggen dat hij met de desbetreffende vertegenwoordiging van werknemers afspraken had gemaakt

⁶⁶ CPB notitie. (12 juni 2009). Budget deeltijd-WW.

- over detachering van de werknemers en om door scholing de inzetbaarheid van werknemers te behouden of te verbeteren.
4. De werkgever verplichte zich aan UWV een vergoeding⁶⁷ te betalen als in de periode van de werktijdverkorting de werkloosheid in een aaneengesloten periode van vier kalenderweken waarover uitkering werd betaald meer bedroeg dan 50%, dus als de arbeidsomvang met meer dan 50% werd verlaagd.
 5. De werkgever was verplicht UWV een vergoeding te betalen als de werknemer in de periode van 13 tot 5 maanden (afhankelijk van de duur van de deeltijd-WW) na afloop van de periode van werktijdverkorting geheel of gedeeltelijk werkloos bleef/werd en in verband daarmee recht kreeg op een WW-uitkering.
 6. De vermindering van het aantal uren moest voor 1 januari 2010 beginnen en de periode van vermindering mocht niet samenvallen met een verkorting van de werktijd op grond van de bijzondere wtv 2008.

Via deze voorwaarden werd aan de werknemer een signaal afgegeven dat zijn werkgever op de lange termijn met hem verder wilde. Het feit dat werknemers inteerden op hun WW rechten in combinatie met het instellen van de vergoedingsregeling waarborgde dat bedrijven met een lange-termijnperspectief hiervan gebruik maakten.

Toegang tot de regeling opgeschort

In verband met de grote toestroom van bedrijven, die omvangrijke aanvragen deden voor hun personeel werd op 22 juni 2009 middels het Besluit Afsluiting deeltijd-WW de nieuwe instroom tijdelijk opgeschort.

3.2.2 Tussenevaluatie deeltijd-WW

De deeltijd-WW was in eerste instantie opengesteld voor een periode van drie maanden. In deze drie maanden is de toepassing en het gebruik van de regeling gevolgd. Na de eerste periode van drie maanden dreigde het budgettaire plafond van de regeling te worden overschreden. Daarom werd de toegang tot de regeling opgeschort.⁶⁸ Eerst diende de regeling geëvalueerd te worden en de verdere inzet van middelen te worden heroverwogen. Besloten werd om de regeling aan te scher-

⁶⁷ De vergoeding is de helft van de bruto-uitkering op grond van de WW, vermeerderd met de daarvoor door het UWV verschuldigde premies en de vergoeding die het UWV heeft uitbetaald over de periode van de WTV.

⁶⁸ Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 22 juni 2009, IVV/I/2009/13930, tot wijziging van het Besluit Deeltijd-WW tot Behoud van vakkrachten in verband met afsluiting voor nieuwe gevallen (Besluit afsluiting deeltijd-WW). Gepubliceerd in: Staatcourant, nr. 114, 24 juni 2009.

pen en deze beter te laten aansluiten bij het doel van de regeling. Het doel van de regeling was het behouden van werknemers die essentieel zijn voor het weer snel kunnen opschalen van de bedrijfsactiviteiten bij een aantrekkende vraag. Wij geven hier kort de evaluatie van de eerste drie maanden van de deeltijd-WW weer.⁶⁹

Ervaringen

Vooruitlopend op de tussenevaluatie was de regeling eerder op twee punten gewijzigd.⁷⁰ Vanaf de invoering van de deeltijd-WW op 1 april 2009 maakten in nog geen drie maanden tijd 40.000 werknemers gebruik van de regeling. De regeling werd vooral gebruikt door bedrijven in de metaalsector en in de zakelijke dienstverlening. Het intensieve gebruik van de regeling werd veroorzaakt doordat veel bedrijven voor een groot deel van hun personeelsbestand deeltijd-WW toepasten. De gemiddelde inzet per bedrijf was bijna 70 procent van het personeelsbestand. Voor bijna driekwart van de werknemers in de deeltijd-WW was de vermindering van het aantal uren 50 procent. Het intensieve gebruik zorgde ervoor dat het beschikbare budget sneller was uitgeput dan verwacht. Tevens gaf het intensieve gebruik aan dat de regeling ongericht werd aangevraagd voor het gehele werknemersbestand. Dit hield het risico in dat strategische keuzes vooruit werden geschoven en de regeling haar doel voorbij schoot.

De scholing was onderdeel van de afspraken die werkgever en werknemersvertegenwoordiging hadden gemaakt over de inzet van de deeltijd-WW. Ook dit onderdeel van de regeling werd geëvalueerd.

Op basis van een steekproef onder 25 grote bedrijven en ruim 200 werknemers bij bedrijven die deel hadden genomen aan de regeling is onderzocht welke scholing de betrokken werknemers hadden gevolgd. De nadruk lag op vakinhoudelijke cursussen, maar ook oriëntatie cursussen.

⁶⁹ Bron: Ministerie van SZW, 2009.

⁷⁰ In de eerste plaats was er onduidelijkheid over de vraag in hoeverre de instemming van vertegenwoordigers van werknemers met de toepassing in een concreet geval van willekeurig welke voorwaarde afhankelijk gemaakt zou kunnen worden. Met het oog hierop is de regeling eind april (en wederom eind mei) gewijzigd teneinde de procedure en besluitvorming ingeval van geschil vast te stellen. Meningsverschillen kunnen worden gemeld bij het op 29 april ingestelde Meldpunt deeltijd-WW. In de tweede plaats is naar aanleiding van knelpunten in de vervoersector bepaald dat langdurig en structureel overwerk wordt betrokken bij de deeltijd-WW.

Wederopenstelling

Op 14 juli 2009 werd door de minister besloten tot wederopenstelling van de deeltijd-WW onder verfijning van de voorwaarden⁷¹. Op 8 december 2009 heeft de minister van SZW de Tweede Kamer gemeld dat de regeling deeltijd-WW tot 1 april 2010 opengesteld zou blijven⁷². Hier zullen de aanleiding en doelstelling, de periode, de duur, het budget, de werking en voorwaarden van de regelingen, zoals die blijken uit de bovengenoemde Besluiten worden besproken.

Vaststelling budgettaire reservering

Met het Besluit afsluiting deeltijd-WW werd nieuwe instroom in deeltijd-WW tijdelijk opgeschort in verband met het bereiken van het budgettaire plafond (€375 miljoen). Het kabinet besloot €250 mln. extra uit te trekken voor de regeling, waarvan €30 mln. voor de uitvoering van de regeling en €220 mln. voor verhoging van het plafond. Het Centraal Planbureau (CPB) ging na of de netto kosten van oorspronkelijke gereserveerde 300 miljoen correspondeerden met een totaal budget van 375 miljoen euro. Omdat de uitkomst afhankelijk is van de duur van de recessie, zijn twee scenario's⁷³ gehanteerd. Bij een netto budget van € 300 miljoen past een bruto budget van € 550 miljoen (bij een lange recessie) of van € 625 miljoen (bij een korte recessie). Op basis van de CPB-raming is de relatie tussen netto- en brutokosten bijgesteld. Uitgaande van de voorzichtige veronderstelling dat bij het netto-budget van € 300 miljoen een bruto budget van € 550 miljoen beschikbaar kon worden gesteld, werd vanaf dat moment een inverdieneffect van 45% gehanteerd. Op basis hiervan werd het bruto-plafond in de regeling verhoogd naar € 950 mln. (corresponderend met een netto-budget van € 520 mln.) waardoor nieuwe instroom in deeltijd-WW mogelijk werd. Tevens werden de voorwaarden voor deeltijd-WW aangescherpt om de middelen te spreiden over de deelnemers aan de regeling en de effectiviteit ervan te vergroten.

⁷¹ Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 14 juli 2009, nr. IVV/I/2009/16262, tot wijziging van het Besluit deeltijd-WW tot behoud van vakkrachten in verband met wederopenstelling onder verfijning van de voorwaarden (Besluit wederopenstelling deeltijd-WW). Gepubliceerd in: Staatscourant, nr. 10813, 17 juli 2009.

⁷² Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 17 december 2009, IVV/I/2009/28439 tot wijziging van het Besluit deeltijd-WW tot behoud van vakkrachten in verband met wijziging van de werkingsduur en scholing. Gepubliceerd in: Staatscourant, nr. 20331, 28 december 2009.

⁷³ Het scenario met een betrekkelijk korte recessie en het scenario met een lange recessie. CPV notitie. (12 juni 2009). Budget deeltijd-WW.

Met aanscherping en het verhoogde budgettaire plafond werd een besluit genomen over de voortzetting van de regeling en de wijze waarop. Tevens werden de knelpunten meegenomen in het Besluit verlenging deeltijd-WW. Deze knelpunten waren op 2 juli 2009 met de sociale partners besproken en hadden betrekking op het doel van de regeling, op het voorkomen van fraude en van oneigenlijk gebruik, op strikte toepassing van de scholingsplicht en op het mogelijk maken van meester/gezel constructie tijdens deeltijd-WW. Het Besluit wederopenstelling deeltijd-WW trad in werking op 20 juli 2009 en zou per 1 januari 2010 komen te vervallen.

Wijziging van de regeling en verfijning van de voorwaarden

Met de wederopenstelling van de deeltijd-WW is de regeling gewijzigd en zijn de voorwaarden verfijnd. De belangrijkste wijziging van de regeling was dat in plaats van het verkorten van de werktijd met ten hoogste 50 procent (zoals bij de initiële deeltijd-WW regeling) werkgevers in elk geval de werktijd per werknemer gemiddeld met tenminste 20 procent en met ten hoogste 50 procent moeten verkorten. Verder is een aantal voorwaarden aangepast om oneigenlijk gebruik tegen te gaan. De eerste aangepaste voorwaarde was dat bedrijven verplicht werden de verkorting van de werktijd na de eerste periode van 13 weken met tenminste éénmaal 13 weken te verlengen.

Door werkgevers de arbeidstijd met tenminste 20 procent en met ten hoogste 50% te laten verkorten en door bedrijven te verplichten de verkorting van de werktijd met eenmaal 13 weken te verlengen werd voorkomen dat bedrijven "voor de zekerheid" deeltijd-WW aanvragen, en in de loop van de tijd zouden bezien of ze daar ook daadwerkelijk gebruik van zouden maken. Deeltijd-WW is alleen voor bedrijven bedoeld die zeker weten dat ze met substantiële vraaguitval te maken krijgen. Een kleine dip hoort daar niet bij, dat behoort tot het gewone bedrijfsrisico, en daarvoor kunnen bedrijven dan ook geen beroep op de deeltijd-WW doen.

Het aantal verlengingen van de regeling bedraagt:

- ten hoogste 4 indien het aantal werknemers waarvan de werkgever de werktijd kan verkorten ten hoogste 30 procent bedraagt;
- ten hoogste 3 indien het aantal werknemers waarvan de werkgevers de werktijd kan verkorten meer bedraagt dan 30 procent doch ten hoogste 60 procent;
- ten hoogste 2 indien het aantal werknemers waarvan de werkgever de werktijd kan verkorten meer bedraagt dan 60 procent.

Door deze aanpassing is de inzet van deeltijd-WW een meer gerichte afweging geworden.

Het percentage werknemers waarvoor de werktijd werd verkort werd bepaald door het aantal werknemers waarvan de werktijd in de 1e periode van 13 weken werd verkort te vergelijken met het totaal aantal werknemers op 1 april 2009.

Daarnaast zijn er nog een aantal aanvullende voorwaarden gesteld aan de mogelijkheid tot het verkorten van de werktijd om oneigenlijk gebruik tegen te gaan.

1. Bij geconstateerde fraude (in het geval de werknemer werkt bij de werkgever over de uren waarmee de werktijd is verkort zonder daarvan opgave te doen, of indien de scholingsafspraken niet zijn nageleefd) wordt deelname beëindigd.
2. De werkgever is bij fraude een vergoeding verschuldigd aan het UWV ter hoogte van alle verleende uitkeringen over de periode(s) van werktijdverkorting.
3. In de afspraken over scholing wordt per werknemer aangegeven welke scholing gevolgd gaat worden.

Tenslotte gelden aan het gebruik van deeltijd-WW de voorwaarden die ook bij de initiële regeling deeltijd-WW van kracht waren. Deze luiden als volgt:

- Instemming van de vertegenwoordiging van werknemers;
- Afspraken m.b.t. loondoorbetaling, scholing en detachering;
- Vergoeding aan UWV als gedurende 4 weken de arbeidstijdverkorting met meer dan 50 procent werd verlaagd;
- Vergoeding aan UWV als de werknemer in de periode van 3 tot 5 maanden na afloop van de regeling werkloos is;
- Vermindering van de arbeidsuren mocht niet samenvallen met een verkorting op grond van de bijzondere wtv.

3.2.3 Verlenging deeltijd-WW

Beperkte verlenging deeltijd-WW

Op 24 maart 2010 werd besloten tot verlenging van het Besluit deeltijd-WW tot uiterlijk 1 juli 2011 onder aanpassing van de voorwaarden.⁷⁴

⁷⁴ Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 24 maart 2010, nr. IVV/I/2010/5660, tot wijziging van het Besluit deeltijd-WW tot behoud van vakkrachten in verband met verlenging onder aanpassing van de voorwaarden (Besluit verlenging deeltijd-WW). Gepubliceerd in: Staatscourant, nr. 4900, 30 maart 2010.

Met het Besluit verlenging deeltijd-WW is geregeld dat de mogelijkheid voor bedrijven om in te stromen in de deeltijd-WW niet met ingang van 1 april 2010 vervalt, maar dat er tot uiterlijk 1 juli 2011 van de regeling gebruik gemaakt kan worden. Deze wijziging heeft een aantal gevolgen. Ten eerste, kunnen bedrijven na 1 april 2010 nieuw in de deeltijd-WW komen. Hoe lang zij er gebruik van kunnen maken hangt af van het moment dat zij instromen. De einddatum voor alle werknemers in de deeltijd-WW blijft 1 juli 2011. Indien de periode van werktijdverkorting op of na 1 april 2010 is begonnen, dan eindigt die periode of verlenging daarvan uiterlijk:

- op 1 juli 2011 indien het aantal werknemers waarvan de werkgever de werktijd kan verkorten ten hoogste 30 procent bedraagt;
- op 1 april 2011 indien het aantal werknemers waarvan de werkgever de werktijd kan verkorten meer bedraagt dan 30 procent doch ten hoogste 60%;
- op 1 januari 2011 indien het aantal werknemers waarvan de werkgever de werktijd kan verkorten meer bedraagt dan 60 procent.

Ten tweede komen alleen bedrijven die nog niet eerder in deeltijd-WW of bijzondere wtv zaten in aanmerking. Ten derde, kunnen verlengingen nog steeds alleen voor een periode van 13 weken. Uitzondering hierop is de laatste verlenging voor de uiterste uitstroombdatum. Tenslotte geldt dat alle overige voorwaarden blijven gelden.

Op het moment dat werd besloten tot verlenging van de deeltijd-WW tot uiterlijk 1 juli 2011, werd er reeds minder gebruik gemaakt van de deeltijd-WW dan eerder geraamd. Daarom werd het budgettaire plafond aangepast. Het budgettaire plafond is toen vastgesteld op het bruto-bedrag van € 660 miljoen, het niveau dat overeenkomt met de verwachte netto-kosten van € 360 miljoen. Toen werd geraamd dat de deeltijd-WW naar verwachting 360 miljoen euro zou gaan kosten. Op 7 januari 2011 konden bedrijven voor het laatst deeltijd-WW aanvragen. Op 1 juli 2011 is de deeltijd-WW verlopen.

4 Effectiviteit

In dit hoofdstuk onderzoeken we het effect van de crisismaatregelen op de twee centrale doelvariabelen: omzet en aantal werknemers. De crisismaatregelen hadden immers tot doel het verlies aan omzet en aan werkgelegenheid te beperken, zodat bedrijven na de crisis hun productie snel naar het oude niveau konden opschalen. In paragraaf 4.1 beschrijven we hoe de analyses zijn uitgevoerd aan de hand van het effect van de bijzondere wtv. In paragraaf 4.2 onderzoeken we het effect van de deeltijd-WW, op een manier die analoog is aan die voor de vaststelling van het effect van de bijzondere wtv. In paragraaf 4.3 bespreken we het effect van de twee crisismaatregelen samen op de omzet en het aantal werknemers.

4.1 Effectiviteit van bijzondere wtv

4.1.1 Doel van de analyse

Zoals in hoofdstuk 1 is beschreven is het de bedoeling om een *causaal* effect van de crisismaatregelen te meten. De vraag die eigenlijk beantwoord zou moeten worden is hoeveel slechter de omzet- en personeelsontwikkeling zouden zijn geweest als de crisismaatregelen niet waren ingevoerd. Deze vraag zou alleen zijn te beantwoorden als de crisis was opgezet als een experiment en deelname aan de crisismaatregelen door het lot (*at random*) bepaald was. Uit de verschillende ontwikkeling van omzet en werkgelegenheid tussen deelnemers en niet-deelnemers zou dan het causale effect van de maatregelen afgeleid kunnen worden. Daarbij zou dan wel rekening gehouden moeten worden met andere factoren die van invloed zijn op omzet en werkgelegenheid, zoals bijvoorbeeld de financiële positie van het bedrijf en de omvang van de flexibele schil voorafgaand aan de crisis.

Doordat bedrijven zelf konden kiezen of ze aan de crisismaatregelen deelnamen is van deelname *at random* geen sprake. Dat betekent dat de vergelijkbaarheid met niet-deelnemende bedrijven wordt bemoeilijkt door *zelfselectie*. Nog afgezien van het feit dat deelnemers aan bepaal-

de toelatingsvoorwaarden moesten voldoen konden ze ook verschillen van niet-deelnemers door bijvoorbeeld een verschil in toekomstperspectief.

Het causale effect van de crisismaatregelen is daarom alleen te achterhalen als het lukt om een controlegroep van niet-deelnemers te vinden die zo goed als mogelijk lijkt op de deelnemers. Dat impliceert een paradox: we zoeken bedrijven die zoveel mogelijk identiek zijn aan de deelnemende bedrijven maar die (toch) niet aan de maatregelen hebben deelgenomen. Dit betekent dat een perfecte controlegroep niet te vinden is. De kunst is dan om een groep van niet-deelnemers samen te stellen die (in statistische zin) zoveel mogelijk lijkt op de deelnemers. Dit gebeurt door aan de hand van "matching" methodes zo goed mogelijk te corrigeren voor verschillen tussen beide groepen, of die nu voortkomen uit zelfselectie of anderszins. Voor technische details verwijzen we naar bijlage 2 en het tabellenboek.

4.1.2 Gebruikte gegevens

Controlegroep bijzondere wtv

Voor de bijzondere wtv is door marktonderzoekbureau Heliview een werkgeversenquête afgenomen onder 202 werkgevers die hebben deelgenomen aan de bijzondere wtv en onder 200 werkgevers die niet hebben deelgenomen aan de bijzondere wtv. De gegevens van de 202 deelnemende werkgevers zijn verkregen uit de deelnemers-registratie bij SZW. SZW beschikte daarnaast ook over een registratie van werkgevers die de bijzondere wtv wel hebben aangevraagd, maar niet toegevoegd hebben gekregen. Veel bedrijven zijn afgewezen om administratieve redenen, 72 van deze werkgevers zijn gebruikt als controlegroep. De controlegroep is aangevuld met 128 werkgevers uit de administratie van Heliview waarvan bekend is dat zij ernstige gevolgen hebben ondervonden van de crisis. Om te toetsen of deze werkgevers inderdaad in aanmerking waren gekomen is gevraagd of ze eind 2008 zijn geconfronteerd met een vraaguitval van minimaal 30 procent. Alleen als dat geval was, werd het interview voortgezet. Zie ook bijlage 2.

Controlegroep deeltijd-WW

De enquêtes voor de deeltijd-WW zijn gehouden onder 500 werkgevers die van de deeltijd-WW gebruik hebben gemaakt en onder 502 werkgevers die daarvan geen gebruik hebben gemaakt. Voor de deeltijd-WW was geen bestand voorhanden met vergelijkbare werkgevers die niet aan de regeling hebben deelgenomen. Om deze reden bestaat de gehele controlegroep voor de deeltijd-WW uit werkgevers die voorkwamen in

de database van Heliview. Deze werkgevers is gevraagd of zij eind 2008 / begin 2009 geconfronteerd zijn met een sterke vraaguitval. Alleen in dat geval is het interview voortgezet.

Combinatie van enquête- en CBS-data

Voor de analyses is een combinatie van enquêtegegevens en CBS-data gebruikt. De enquêtegegevens staan uitvoerig beschreven in een afzonderlijk tabellenboek. De antwoorden van de deelnemers aan de enquête over omzet en het aantal werknemers bleken echter te weinig nauwkeurig en volledig om te gebruiken voor de analyses. Daarom moest worden uitgeweken naar een betrouwbare bron: de microdatabestanden van het CBS. Het CBS beschikt over gedetailleerde informatie op bedrijfsniveau, zoals omzetontwikkeling en enkele andere kenmerken van de geënquêteerde bedrijven.

De koppeling van de bestanden bij APE aan de bestanden van het CBS bleek niet eenvoudig. Groot aandachtspunt was het niveau waarop de omzetontwikkeling en het aantal werknemers beschikbaar was. Dit niveau was bij een deel van de bedrijven hoger dan het niveau van het bedrijf waarvoor werktijdverkorting was aangevraagd. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een maatschappij die binnen een holding opereert of een aantal juridische eenheden die tezamen BTW aangifte doen maar waarbij slechts voor één onderdeel van de holding een beroep is gedaan op de regeling.

Bij voorkeur gebruiken we bedrijven waarvan we zeker weten dat de gegevens op het juiste aggregatieniveau gemeten zijn. Dan ontstaat echter een afweging tussen zekerheid omtrent het meetniveau en verhoging van het aantal waarnemingen. APE heeft daarom een maat voor de complexiteit van het bedrijf (onzekerheid over het meetniveau) ontwikkeld. We meten de onzekerheid op een schaal die loopt van 1 (zeer zeker) tot 7 (zeer onzeker). Op die manier konden we de analyseuitkomsten voor bedrijven waarvan het meetniveau van de CBS-data klopte (score = 1) vergelijken met grotere analysegroepen die ook bedrijven bevatten waarvan het meetniveau minder zeker was. Dergelijke gevoeligheidsanalyses wezen uit dat de uitkomsten niet essentieel van elkaar verschilden. Uiteindelijk is gekozen voor bedrijven met een onzekerheidsscore van maximaal 5.

4.1.3 Beschrijving van deelnemers en niet-deelnemers aan bijzondere wtv

Allereerst is gekeken naar de ontwikkeling van de omzet en van het aantal werknemers van zowel de deelnemers en niet-deelnemers aan bijzondere wtv. De omzetontwikkeling voor deze bedrijven staat in tabel 4.1. Op het eerste kwartaal 2008 na is de gemiddelde omzet van de niet-deelnemers bijzondere wtv hoger. In de laatste kolom wordt door middel van een t-toets getest of het verschil in omzet tussen de deelnemers en de niet-deelnemers significant is, dat blijkt alleen het geval te zijn in het eerste kwartaal van 2009.

Tabel 4.1: *Omzetontwikkeling zowel deelnemers als niet-deelnemers bijzondere wtv en t-waarde t-test significantie verschil, alle bedrijven*

Periode	Gemiddelde deelnemers	Gemiddelde niet-deelnemers	T-waarde verschil deelnemers en niet-deelnemers
2008 kwartaal 1	€ 798.109	€ 744.152	0,38
2008 kwartaal 2	€ 774.521	€ 847.461	-0,47
2008 kwartaal 3	€ 722.159	€ 736.747	-0,13
2008 kwartaal 4	€ 615.383	€ 839.029	-1,69
2009 kwartaal 1	€ 412.504	€ 621.568	-2,08*
2009 kwartaal 2	€ 446.860	€ 634.124	-1,89
2009 kwartaal 3	€ 429.338	€ 585.370	-1,6
2009 kwartaal 4	€ 503.833	€ 666.636	-1,55
2010 kwartaal 1	€ 484.077	€ 591.253	-1,02
2010 kwartaal 2	€ 540.365	€ 640.497	-0,88
2010 kwartaal 3	€ 503.833	€ 597.196	-0,83
2010 kwartaal 4	€ 556.821	€ 714.973	-1,29
2011 kwartaal 1	€ 579.546	€ 585.370	-0,07
2011 kwartaal 2	€ 579.546	€ 680.103	-0,76
2011 kwartaal 3	€ 556.821	€ 609.260	-0,45

* significant op een niveau van 5%

In tabel 4.2 zien we de personeelsontwikkeling tussen 2009 en 2011 van zowel deelnemers bijzondere wtv als niet-deelnemers. Er werken gemiddeld meer werknemers bij de niet-deelnemers, het verschil tussen de bedrijven is significant tussen het derde kwartaal van 2009 en het tweede kwartaal van 2010.

Tabel 4.2: *Personeelsontwikkeling zowel deelnemers als niet-deelnemers bijzondere wtv en t-waarde t-test significantie verschil, alle bedrijven*

Periode	Gemiddelde deelnemers	Gemiddelde niet-deelnemers	T-waarde verschil deelnemers en niet-deelnemers
2009 kwartaal 1	14,9	18,4	-1,53
2009 kwartaal 2	13,6	17,8	-1,93
2009 kwartaal 3	12,4	17,1	-2,21*
2009 kwartaal 4	12,6	16,8	-1,97*
2010 kwartaal 1	12,3	16,4	-2,03*
2010 kwartaal 2	12,1	16,6	-2,20*
2010 kwartaal 3	12,7	16,3	-1,75
2010 kwartaal 4	12,8	16,3	-1,60
2011 kwartaal 1	13,2	16,8	-1,64
2011 kwartaal 2	13,7	16,6	-1,33
2011 kwartaal 3	13,7	16,6	-1,26

* significant op een niveau van 5%

De omzet en het aantal werknemers zijn de zogenaamde doelvariabelen. We willen toetsen of deze doelvariabelen zijn beïnvloed door deelname aan bijzondere wtv. Daartoe moeten de deelnemende bedrijven vergelijkbaar zijn met de niet-deelnemende bedrijven. Als dat niet het geval is, weten we niet of een eventueel verschil in omzet of het aantal werknemers te wijten valt aan deelname aan bijzondere wtv of aan andere kenmerken waarop de twee groepen bedrijven kunnen verschillen. Om die reden berekenen we voor verschillende kenmerken het gemiddelde voor zowel deelnemende als niet-deelnemende bedrijven, en toetsen of dit verschil significant is. De resultaten hiervan staan in tabel 4.3.

Uit de tabel wordt duidelijk dat er grote verschillen zijn tussen deelnemers en niet-deelnemers. Onder de deelnemende bedrijven heeft bijvoorbeeld 49 procent ook deelgenomen aan de deeltijd-WW. In de controlegroep van bedrijven die niet hebben deelgenomen aan de bijzondere wtv is dat slechts 4 procent. Dit is een significant verschil. Ook zien we dat er zich onder de deelnemende bedrijven meer bedrijven uit de industrie en het vervoer bevinden. Alle bedrijven is gevraagd welke maatregelen ze bij het uitbreken van de crisis hebben genomen. We zien dat deze maatregelen tussen de deelnemers en de niet-deelnemers sterk verschillen, de meeste maatregelen zijn onder de

deelnemende bedrijven vaker ingezet dan bij de niet-deelnemende bedrijven.

Tabel 4.3: *Gemiddelde per kenmerk voor zowel deelnemers als niet-deelnemers bijzondere wtv en p-waarde t-test significantie verschil, alle bedrijven*

Kenmerk	Gemiddelde deelnemers (n=105)	Gemiddelde niet-deelnemers (n=243)	P-waarde verschil deelnemers en niet-deelnemers
% met deeltijd-WW	49%	4%	0,00
Sector bouw	2%	6%	0,12
Sector industrie	68%	53%	0,01
Sector handel	16%	12%	0,37
Sector vervoer	2%	8%	0,04
Sector financieel	13%	16%	0,40
Sector metaal	33%	17%	0,00
Omzetmutatie 2008	0,65	0,86	0,43
Maatregel: stoppen vacatures	0,54	0,55	0,87
Maatregel: opnemen vakantiedagen	0,54	0,48	0,36
Maatregel: tijdelijke contracten laten gaan	0,67	0,65	0,86
Maatregel: stopzetten ZZP'ers	0,38	0,52	0,09
Maatregel: stoppen ploegendienst	0,22	0,09	0,03
Maatregel: vervroegd pensioen	0,13	0,09	0,02
Maatregel: natuurlijk verloop	0,34	0,37	0,23
Maatregel: niet uitkeren overuren	0,30	0,26	0,32
Maatregel: salariskorting	0,16	0,09	0,04
Maatregel: geen bonus	0,36	0,30	0,09
Maatregel: gedwongen ontslag	0,34	0,30	0,11
Maatregel: snijden in kosten	0,91	0,93	0,76
Maatregel: uitstel investeringen	0,91	0,96	0,51
Maatregel: krediet opgenomen	0,31	0,54	0,06
Maatregel: onderdelen naar buitenland	0,06	0,22	0,03
Maatregel: interen op reserves	0,82	0,90	0,45
% werknemers in vaste dienst	89%	87%	0,39

Uit tabel 4.3 blijkt dat de controlegroep van niet-deelnemende bedrijven op een aantal kenmerken verschilt ($p < 0,05$) met de deelnemende bedrijven. Het is belangrijk dat hiermee in de analyses rekening wordt ge-

houden, omdat we anders het effect van deelname aan bijzondere wtv niet kunnen onderscheiden van de effecten van andere kenmerken.

4.1.4 Corrigeren voor verschillen tussen deelnemers en niet-deelnemers bijzondere wtv

Er zijn verschillende manieren om de twee groepen bedrijven vergelijkbaar te maken. We gebruiken achtereenvolgens OLS-regressie, *ex-ante* matching en *propensity score matching* (PSM). Deze methodes verschillen opeenvolgend van elkaar in geavanceerdheid. Hoe geavanceerder de methode, des te kleiner het risico van een vertekening naar beneden van het effect van de crisismaatregel.⁷⁵

OLS-regressies

Met behulp van *OLS-regressie* verklaren we de omzet of het aantal werknemers in een bepaalde periode uit het (start)niveau van de doelvariabele in het 3^e kwartaal 2008, vlak voor de openstelling van de bijzondere wtv, deelname aan bijzondere wtv en overige kenmerken, zoals de genomen maatregelen (zie tabel 4.3). Het nadeel van deze methode is dat er onvoldoende rekening wordt gehouden met verschillen tussen deelnemers en niet-deelnemers. Uit tabel 4.3 blijkt dat de deelnemende bedrijven zwaarder door de crisis getroffen zijn dan de niet-deelnemende bedrijven. Dit maakt dat zonder correctie voor de verschillen tussen deelnemers en niet-deelnemers, er een vertekening van het effect van bijzondere wtv naar beneden plaatsvindt. De omzet en het aantal werknemers zou ook zonder deelname aan bijzondere wtv waarschijnlijk sterker zijn gedaald onder de uiteindelijke deelnemers, zij zijn immers zwaarder getroffen door de crisis, waardoor zowel dit negatieve effect als het werkelijke effect van bijzondere wtv wordt gemeten in de analyses. Door onvoldoende rekening te houden met de verschillen tussen bedrijven in onder meer bedrijfsgrootte kan bij OLS-regressie het effect van deelname aan bijzondere wtv mogelijk nog steeds naar beneden zijn vertekend.

De uitkomsten van de OLS-regressies voor omzet staan in tabel 4.4 en tabel 4.5. We zien zowel voor de omzet in het 1^e kwartaal van 2009 (tijdens deelname) als de omzet in het 3^e kwartaal van 2011 (na deelname) niet significante effecten. De negatieve tekens van deelname

⁷⁵ In het afzonderlijke tabellenboek worden de resultaten van de verschillende schattingmethoden gegeven.

aan bijzondere wtv duiden op een negatieve vertekening veroorzaakt door selectiviteit van de deelname groep. De OLS-regressies lijken de verschillen tussen de deelnemers en niet-deelnemers onvoldoende weg te kunnen nemen.

Tabel 4.4: *Regressieresultaten voor de omzet in het 1^e kwartaal van 2009, voor deelnemers bijzondere wtv(n=334).*

Variabele	Coëfficiënt	P-waarde
Omzet kwartaal 1 2008	0,76	0,00
Schrappen van de bonus	0,20	0,20
Sector: industrie	-0,70	0,01
Sector: overig	-0,69	0,01
Sector: bouw	-0,71	0,01
Sector: horeca	-0,61	0,05
Sector: vervoer	-0,56	0,03
Sector: handel	-0,71	0,01
Omzetmutatie	0,23	0,00
Deelname aan bijzondere wtv	-0,10	0,24
Constante	1,57	0,00
R2	0,98	

Tabel 4.5: *Regressieresultaten voor de omzet in het 3^e kwartaal van 2011, voor deelnemers bijzondere wtv (n=334).*

Variabele	Coëfficiënt	P-waarde
Omzet kwartaal 1 2008	0,87	0,00
Interen reserves	-0,17	0,04
Aantal werknemers	0,16	0,00
Deelname aan bijzondere wtv	-0,13	0,11
Constante	1,29	0,00
R2	0,87	

Ex-ante matching

Een methode die beter rekening houdt met verschillen tussen deelnemers en niet-deelnemers is *ex-ante matching*. Hierbij worden zowel de deelnemers als de niet-deelnemers opgedeeld in groepen, op basis van sector, bedrijfsgrootte en de mutatie in omzet bij de start van de crisis (kwartaal 4 van 2008 gedeeld door kwartaal 1 van 2008). De deelnemers uit iedere groep worden gekoppeld aan niet-deelnemers uit dezelfde groep. Op die manier is gewaarborgd dat de deelnemers vergelijkbaar zijn op de kenmerken sector, bedrijfsgrootte en omzetmutatie. Deelnemende bedrijven waarvoor geen match wordt gevonden onder niet-deelnemers laten we weg. Vervolgens doen we een OLS-regressie op dit gematchte bestand.

Het voordeel van deze matchingsmethode is dat het een directe vorm van matching is; de deelnemende bedrijven zijn op basis van de drie

kenmerken vergelijkbaar met de niet-deelnemende bedrijven. Het na-deel van deze matchingsmethode is echter dat er geen rekening wordt gehouden met andere dan deze drie kenmerken, bijvoorbeeld de maatregelen die de bedrijven hebben genomen.

In tabel 4.6 staan de verschillen in omzet per kwartaal voor en na ex-ante matching. Het negatieve verschil in omzet wordt door de ex-ante matching kleiner ten opzichte van de verschillen zonder matching en bij de OLS-regressie, een teken dat de verschillen tussen de deelnemers en de niet-deelnemers door de ex-ante matching worden verkleind. Toch zien we na het matchen de verschillen tussen deelnemers en niet-deelnemers op de overige kenmerken (zoals ingezette maatregelen) zijn afgenomen, maar nog niet zijn verdwenen. Het is de vraag in hoeverre deze overige kenmerken van invloed zijn op de ontwikkeling van personeel en omzet, maar we kunnen PSM matching inzetten om ook voor deze kenmerken te corrigeren. Deze methode is verfijnder en is beter in staat om te corrigeren voor alle kenmerken en niet enkel de drie hoofdkenmerken.

Tabel 4.6: *Verschillen in omzet per kwartaal als effect meting van de bijzondere wtv voor zowel de controlegroep voor matchen (n=334) en na ex-ante matchen (n=574). Tussen haakjes staat de t-waarde van de t-toets van het verschil*

Periode	Voor matchen	Na ex-ante matchen
Kwartaal 4, 2008	-0,32 (-1,69)	-0,03 (-0,10)
Kwartaal 1, 2009	-0,41* (-2,08)	-0,00 (-0,01)
Kwartaal 3, 2011	-0,09 (-0,45)	0,19 (0,62)

* significant op een niveau van 5%

Aan de hand van PSM kunnen namelijk alle gemeten kenmerken in de matching worden meegenomen. We bepalen dan eerst door middel van een logistische regressie een model waarbij we deelname aan bijzondere wtv verklaren uit de kenmerken van het bedrijf, zoals sector, omzet voor de crisis, bedrijfsgrootte, het percentage personeel in vaste dienst en de maatregelen die het bedrijf genomen heeft tijdens de crisis. We starten met alle kenmerken en verwijderen een voor een de niet significante variabelen, met een significantieniveau van 10%⁷⁶.

⁷⁶ Voor de bijzondere wtv is nog apart gecorrigeerd voor deelname aan deeltijd-WW. De gebruikte methode wordt beschreven in bijlage 2.

Dit leidt tot een model waarmee we de kans op bijzondere wtv (de propensity score) voor iedere deelnemer en niet-deelnemer kunnen bepalen. Vervolgens koppelen we ieder deelnemend bedrijf aan een niet-deelnemende bedrijf op basis van hun propensity score. Als de scores binnen een afstand van één standaarddeviatie van elkaar liggen dan beschouwen we dat als een match. Vinden we geen matchende niet-deelnemer dan laten we de deelnemer weg. Dit zorgt ervoor dat deelnemers niet aan onvergelijkbare niet-deelnemers worden gematcht.

Op het resultaat van het matchen te bepalen kijken we of er nog statistisch significante verschillen zijn tussen de kenmerken van de deelnemers en de gematchte niet-deelnemers. De resultaten hiervan staan in tabel 4.7. We zien dat met uitzondering van de maatregel vervroegd pensioen en salariskorting geen significante verschillen meer bestaan tussen de deelnemende bedrijven en niet-deelnemende bedrijven.

Ook al is PSM een geavanceerde econometrische methode, het is ook hierbij mogelijk dat er verschillen blijven bestaan tussen de deelnemende bedrijven en de niet-deelnemende bedrijven na matching. De resultaten van de analyses wijzen hier dan ook op, na matching met PSM vinden we nog steeds een grotere omzetsdaling tijdens deelname voor de deelnemende bedrijven (tabel 4.8).

Dat zelfs PSM niet ervoor kan zorgen dat de verschillen tussen deelnemers en niet-deelnemers worden weggenomen, kan bijvoorbeeld gebeuren als relevante kenmerken niet zijn waargenomen. Zo werd tijdens interviews de toekomstverwachting van het bedrijf vaak genoemd als oorzaak voor deelname. Bedrijven die verwachtten dat ze in de komende periode weinig orders zouden krijgen, hebben vaker werktijdverkorting aangevraagd. Voor zover dit samenhangt met geobserveerde kenmerken zoals sector en bedrijfsgrootte wordt hierop gematcht, maar het is nog steeds goed mogelijk dat er verschillen blijven bestaan. Deze onzekerheid maakt dat wij in de komende paragrafen niet zullen kijken naar ordergrootte van de effecten, maar enkel kijken welke richting de resultaten lijken te duiden.

4.1.5 De effectmeting van bijzondere wtv

In de vorige paragraaf is beschreven hoe de deelnemende bedrijven zijn gekoppeld aan niet-deelnemende bedrijven om de twee groepen vergelijkbaar te maken. Vervolgens kunnen we toetsen of deelname aan bijzondere wtv leidt tot verschillen in de ontwikkeling van de omzet en het aantal werknemers.

Er zijn verschillende manieren om dit te toetsen. De meest gangbare methode is het toetsen van significante verschillen in omzet en aantal werknemers tussen treatment en controlegroep na matching. Dit heeft wel als voorwaarde dat het absolute niveau van omzet en het aantal werknemers in de startperiode vergelijkbaar is tussen deelnemers en niet-deelnemers. Dit is het geval.

Om te bezien hoe gevoelig het WTV-effect is voor verschillende operationalisaties van de doelvariabelen hebben wij ook gekeken naar mutaties. Hierbij wordt getoetst of de mutatie in omzet of aantal werknemers in de periode voor en na deelname aan de bijzondere wtv, significant verschilt voor deelnemers. Het voordeel van deze methode is dat het startniveau wordt meegenomen in de analyses, maar het nadeel is dat mutaties grote uitschieters kunnen laten zien, waardoor de resultaten minder stabiel worden. Dit laatste is bij de omzet het geval.

Tabel 4.7: *Gemiddelde per kenmerk voor zowel deelnemers als niet-deelnemers bijzondere wtv en p-waarde t-test significantie verschil, alle bedrijven*

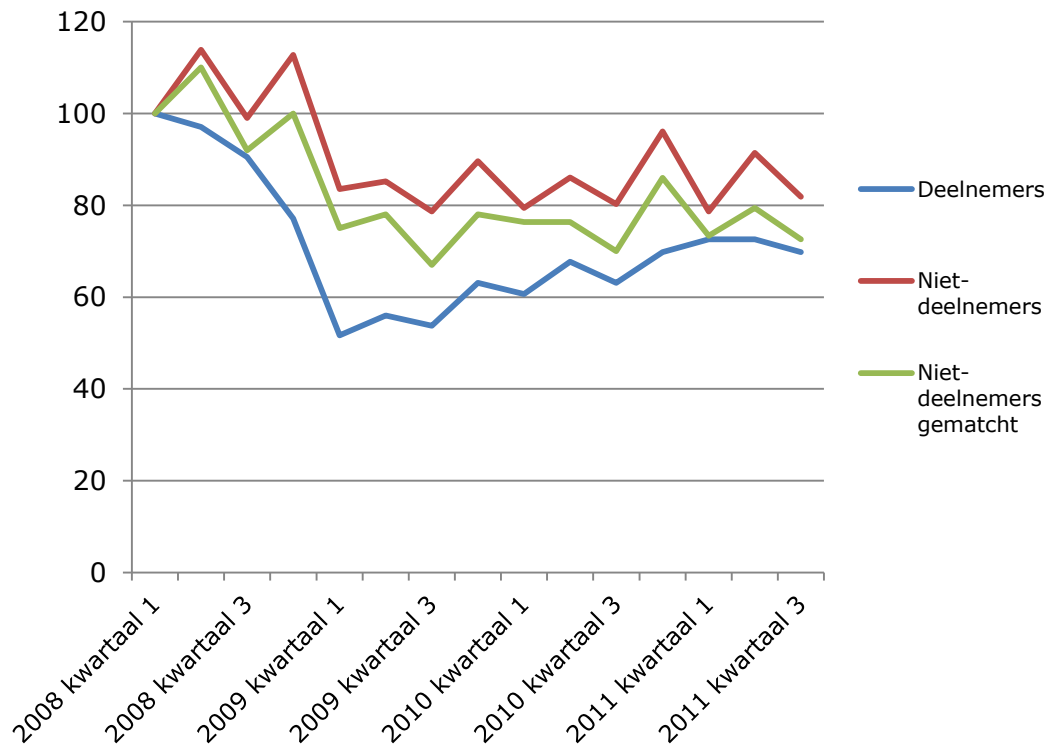
Kenmerk	Gemiddelde deelnemers	Gemiddelde niet-deelnemers voor matches	Gemiddelde niet-deelnemers na matches	P-waarde verschil deelnemers en niet-deelnemers voor matches	P-waarde verschil deelnemers en niet-deelnemers na matches
% met deeltijd-WW	49%	4%	46%	0,00	0,76
Sector bouw	2%	6%	7%	0,12	0,12
Sector industrie	68%	53%	74%	0,01	0,45
Sector handel	16%	12%	6%	0,37	0,08
Sector vervoer	2%	8%	2%	0,04	0,86
Sector financieel	13%	16%	11%	0,40	0,77
Sector metaal	33%	17%	37%	0,00	0,63
Omzetmutatie 2008	0,65	0,86	0,63	0,43	0,80
Maatregel: stoppen vacatures	0,54	0,55	0,51	0,87	0,75
Maatregel: opnemen vakantiedagen	0,54	0,48	0,62	0,36	0,38
Maatregel: tijdelijke contracten laten gaan	0,67	0,65	0,58	0,86	0,31
Maatregel: inzetten ZZP'ers	0,38	0,52	0,53	0,09	0,06
Maatregel: stoppen ploegendienst	0,22	0,09	0,29	0,03	0,31
Maatregel: vervroegd pensioen	0,13	0,09	0,29	0,02	0,02
Maatregel: natuurlijk verloop	0,34	0,37	0,34	0,23	0,98
Maatregel: niet uitkeren overuren	0,30	0,26	0,26	0,32	0,56
Maatregel: salariskorting	0,16	0,09	0,02	0,04	0,01
Maatregel: geen bonus	0,36	0,30	0,30	0,09	0,43
Maatregel: gedwongen ontslag	0,34	0,30	0,43	0,11	0,29
Maatregel: snijden in kosten	0,91	0,93	0,96	0,76	0,23
Maatregel: uitstel investeringen	0,91	0,96	0,87	0,51	0,46
Maatregel: krediet	0,31	0,54	0,28	0,06	0,65
Maatregel: onderdelen naar buitenland	0,06	0,22	0,14	0,03	0,14
Maatregel: interen op reserves	0,82	0,90	0,97	0,45	0,18
% werknemers in vaste dienst	89%	87%	89%	0,39	0,92

4.1.6 Het effect van bijzondere wtv op de omzet

In grafiek 4.1 tonen we de ontwikkeling van de omzet voor zowel deelnemers als niet-deelnemers bijzondere wtv. We zien dat de omzet van de deelnemende bedrijven vanaf het vierde kwartaal van 2008 sterker daalt dan de omzet van de niet-deelnemende bedrijven. Vanaf eind 2009 stijgt de omzet van de deelnemende bedrijven sterk, waardoor het verschil in omzet in het derde kwartaal van 2011 kleiner is dan in 2009. Na het matchen daalt de omzet van de niet-deelnemende bedrijven sterker, maar de daling is nog steeds minder groot dan bij de deelnemende bedrijven. Vanaf 2011 is de daling vanaf het eerste kwartaal van 2008 tussen de deelnemende bedrijven en de niet-deelnemende bedrijven na matchen even groot.

De grafiek laat zien dat deelnemers aanvankelijk meer last hebben van de crisis maar later (in 2011) qua omzet dicht in de buurt komen van gematchte niet-deelnemers. Over de gehele waarnemingsperiode genomen is de daling bij beide groepen van dezelfde omvang. Deze grafiek doet wel twijfelen aan de "matchbaarheid" van de controlegroep, omdat de omzet van de niet-deelnemers na matchen nog steeds minder sterk daalt tussen 2008 en 2009. Indien de twee groepen na het matchen volledig vergelijkbaar waren, verwacht je in de periode van de start van de crisis tot eventuele deelname aan bijzondere wtv een even grote daling van de omzet, maar de daling is significant groter onder de deelnemers.

Grafiek 4.1: Omzet ontwikkeling van deelnemers aan de bijzondere wtv, niet-deelnemende bedrijven en niet-deelnemende bedrijven na matching (index kwartaal 1 2008=100).



In tabel 4.8 geven we de resultaten van de analyses na PSM-matching. We toetsen of de omzet in verschillende kwartalen onder de deelnemende bedrijven significant verschilt van de omzet van niet-deelnemende bedrijven. Zeer opvallend is het significant negatieve verschil in omzet tijdens deelname aan bijzondere wtv. Zoals eerder gezegd kan niet worden uitgesloten dat PSM matching de verschillen tussen deelnemers en niet-deelnemers onvolledig wegneemt, omdat de bedrijven kunnen verschillen op niet geobserveerde kenmerken zoals toekomstverwachting. Het negatieve resultaat tijdens bijzondere wtv wekt deze indruk, het duidt erop dat de deelnemende bedrijven ondanks de matching in die periode zwaarder zijn getroffen dan de niet-deelnemende bedrijven. Bovendien wijzen de hoge coëfficiënten bij de analyses voor absolute waarden erop dat de gemiddelde omzet onder deelnemers bijzondere wtv na matches nog steeds lager is dan onder de niet-deelnemers, een coëfficiënt van -0,75 wijst op een verschil van 39%. Het is waarschijnlijk dat het resultaat van bijzondere wtv hierdoor wordt negatief vertekend en we kunnen dan ook niet concluderen dat deelname aan bijzondere wtv heeft geleid tot een lagere omzet.

Tabel 4.8: *Verskil in omzet na matches PSM tussen deelnemende bedrijven bijzondere wtv en niet-deelnemende bedrijven en bijbehorende p-waarde (tussen haakjes)*

Periode	Verskil absolute waarden	Verskil mutaties
Kwartaal 1, 2009 (tijdens)	-0,75* (0,02)	-0,47* (0,00)
Kwartaal 2, 2009 (korte termijn effect)	-0,60* (0,04)	-0,37* (0,00)
Kwartaal 3, 2009 (korte termijn effect)	-0,48 (0,12)	-0,36* (0,00)
Kwartaal 4, 2009 (korte termijn effect)	-0,51 (0,09)	-0,27* (0,00)
Kwartaal 3, 2011 (lange termijn effect)	-0,24 (0,42)	-0,25* (0,03)

* Significant op een niveau van 5%

Omdat er aanwijzingen zijn dat de matching door middel van PSM er niet in is geslaagd de niet-deelnemers voldoende vergelijkbaar te maken met de deelnemers bijzondere wtv, voeren we een gevoeligheidsanalyse uit met ex-ante matching. De resultaten van deze analyses staan in tabel 4.9. Hoewel er na de ex-ante matching nog verschillen bestonden tussen niet-deelnemers en deelnemers, zien we nu geen significant verschil in omzet tijdens deelname aan bijzondere wtv. Dit zou kunnen betekenen dat de overige kenmerken die gebruikt zijn bij het matchen op basis van PSM geen effect hebben op de omzet- en personeelsontwikkeling en dat de directe matching op basis van de drie hoofdkenmerken omzetmutatie voor de crisis, sector en bedrijfsgrootte even goed werkt. We kunnen dit echter niet toetsen, en kunnen ook niet stellen dat deze vorm van matchen wel afdoende werkt. Wel bevestigen de resultaten het beeld dat het effect van bijzondere wtv wordt vertekend naar beneden, aangezien een negatief effect van bijzondere wtv niet waarschijnlijk is.

Tabel 4.9: *Verskil in omzet na ex-ante matches tussen deelnemende bedrijven en niet-deelnemende bedrijven en bijbehorende p-waarde (tussen haakjes)*

Periode	Verskil absolute waarden	Verskil mutaties
Kwartaal 1, 2009 (tijdens)	0,00 (0,99)	-0,10 (0,24)
Kwartaal 2, 2009 (korte termijn effect)	-0,09 (0,74)	-0,21* (0,00)
Kwartaal 3, 2009 (korte termijn effect)	0,01 (0,97)	-0,10 (0,37)
Kwartaal 4, 2009 (korte termijn effect)	-0,04 (0,87)	-0,14 (0,06)
Kwartaal 3, 2011 (lange termijn effect)	0,19 (0,54)	0,14 (0,23)

* Significant op een niveau van 5%

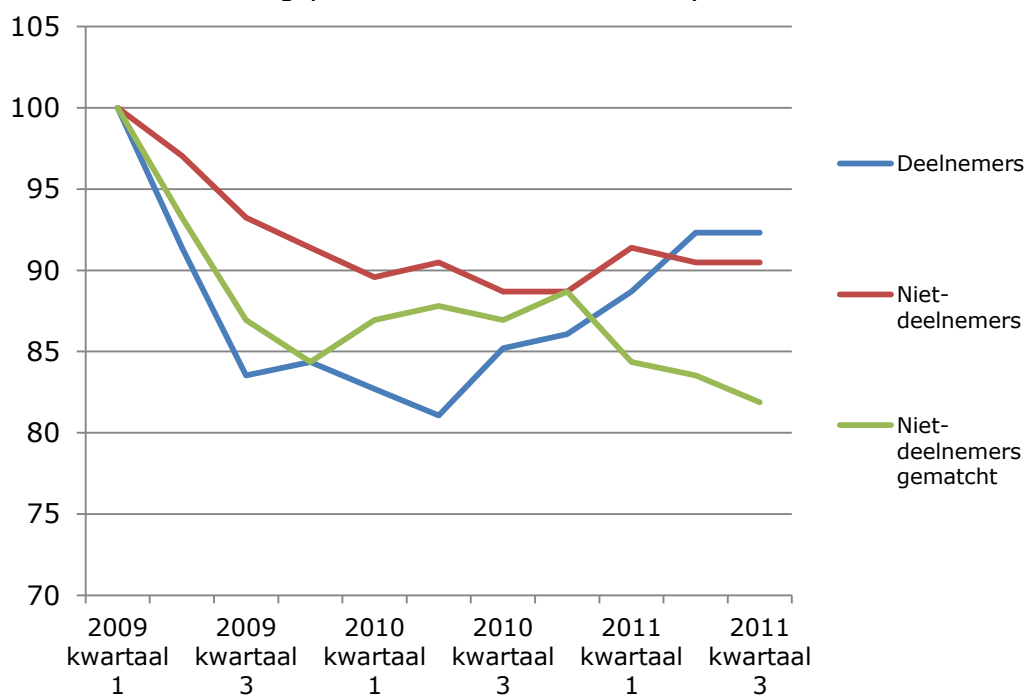
In grafiek 4.1 is te zien dat de omzet van de deelnemers aan bijzondere wtv tussen 2008 en 2009 veel sterker daalt dan onder de (gematchte) niet-deelnemers. De sterkere daling wordt echter vanaf het tweede kwartaal van 2009 bijna volledig gecompenseerd door een sterkere stijging onder de deelnemers. De stijging onder deelnemers bijzondere wtv in die periode is inderdaad significant sterker dan onder de (gematchte) niet-deelnemers.

4.1.7 Het effect van bijzondere wtv op het aantal werknemers

Grafiek 4.2 toont de ontwikkeling van het aantal werknemers van het eerste kwartaal 2009 voor zowel deelnemers als niet-deelnemers⁷⁷. Vanaf begin 2009 tot het tweede kwartaal van 2010 daalt het aantal werknemers onder de deelnemende bedrijven sterk. Na het tweede kwartaal 2010 stijgt het echter ook sterk, waardoor de deelnemers in het derde kwartaal van 2011 een grotere stijging van het aantal werknemers kennen dan de niet-deelnemers. Onder de gematchte niet-deelnemers zien we een zeer opvallende daling van het aantal werknemers vanaf het tweede kwartaal van 2010.

⁷⁷ Voor de doelvariabele aantal werknemers hadden we alleen beschikking over cijfers vanaf 1 januari 2009, en daarom zijn de schattingen over de periode 1 januari 2009 tot en met september 2011 uitgevoerd. Voor de doelvariabele omzet zijn de schattingen over de periode 1 januari 2008 tot en met september 2011 uitgevoerd. Een werknemer is gedefinieerd als iemand die in dienst is van het bedrijf, hierbij is niet gecorrigeerd voor het aantal uren dat iemand werkt. Uitzendkrachten en ZZP'ers maken geen deel uit van het aantal werknemers.

Grafiek 4.2: *Aantal werknemers van deelnemers aan de bijzondere wtv, niet-deelnemende bedrijven en niet-deelnemende bedrijven na matching (index kwartaal 1 2009=100).*



Voor de volledigheid geven wij in tabel 4.10 ook de resultaten van de analyses voor de ontwikkeling van het aantal werknemers.

Tabel 4.10: *Verskil in aantal werknemers na PSM en na ex-ante matchen tussen deelnemende bedrijven bijzondere wtv en niet-deelnemende bedrijven en bijbehorende p-waarde (tussen haakjes)*

Periode	Verskil absolute waarden, PSM	Verskil mutaties, PSM	Verskil absolute waarden, ex-ante	Verskil mutaties, ex-ante
Kwartaal 1, 2009 (tijdens)	-0,40 (0,06)	-	-0,02 (0,94)	-
Kwartaal 2, 2009 (korte termijn effect)	-0,42 (0,06)	-0,02 (0,50)	-0,06 (0,75)	-0,05* (0,03)
Kwartaal 3, 2009 (korte termijn effect)	-0,43 (0,06)	-0,04 (0,37)	-0,07 (0,73)	-0,06 (0,18)
Kwartaal 4, 2009 (korte termijn effect)	-0,39 (0,09)	-0,01 (0,88)	-0,05 (0,81)	-0,04 (0,23)
Kwartaal 3, 2011 (lange termijn effect)	-0,28 (0,26)	0,09 (0,22)	0,05 (0,83)	0,13* (0,04)

* Significant op een niveau van 5%

Bij PSM-matching vinden wij op een significantieniveau van 5% geen verschillen in aantal werknemers tussen deelnemende bedrijven en niet-deelnemende bedrijven, al zien we voor alle kwartalen van 2009 een negatief effect dat net niet significant is bij de vergelijking van de absolute waarden. Bij de ex-ante matching zien we deze negatieve effecten niet terug, afgezien van het tweede kwartaal 2009 bij de mutatie-analyses. Hierbij zien we een positief significant effect op het aantal werknemers in het derde kwartaal van 2011. Toch is het de vraag in hoeverre dit positieve significante effect het werkelijke effect van bijzondere wtv weergeeft, omdat er na de ex-ante matching nog steeds verschillen bestaan tussen de deelnemers en niet-deelnemers.

4.1.8 Conclusie effect bijzondere wtv

Na de toepassing van geavanceerde econometrische methoden wijken de doel- en controlegroep op waarneembare factoren niet significant meer van elkaar af. De schattingen in de vervolganalyse laten geen robuust significante resultaten zien. We kunnen dus niet concluderen dat de bijzondere wtv geleid heeft tot een sterkere omzet- en werkgelegenheidsontwikkeling bij de doelgroep dan bij de controlegroep van niet-deelnemers. Wel zijn er aanwijzingen dat de controlegroep onvoldoende vergelijkbaar is met de deelnemende bedrijven. De deelnemende bedrijven lijken sterker getroffen te zijn door de crisis, waardoor het effect van deelname aan de bijzondere wtv kan zijn vertekend. De selectiviteit wordt minder bij gebruik van geavanceerde methoden, maar lijkt niet volledig te verdwijnen. Dit duidt erop dat bijzondere wtv daad-

werkelijk is ingezet bij de bedrijven die zwaar zijn geraakt door de crisis, wat het vormen van een valide controlegroep zo goed als onmogelijk maakt.

4.2 Effect van deeltijd-WW

4.2.1 Matchen van deelnemers aan niet-deelnemers

Bij de analyse van het effect van deeltijd-WW volgen we exact dezelfde aanpak als bij de bijzondere wtv. We matchen zowel op basis van PSM als op ex-ante matching. In tabel 4.11 staan de gemiddelden per kenmerk voor deelnemers deeltijd-WW en niet-deelnemers. We toetsen of de verschillen per kenmerk voor en na matchen significant zijn. We zien voor matching grote verschillen tussen deelnemers en niet-deelnemers, zo zijn er onder de deelnemende bedrijven meer bedrijven uit de industrie en zijn er minder bedrijven die mensen ontslagen hebben bij de start van de crisis. Na het matchen bestaan er voor de geobserveerde kenmerken geen significante verschillen meer tussen de deelnemers en de niet-deelnemers.

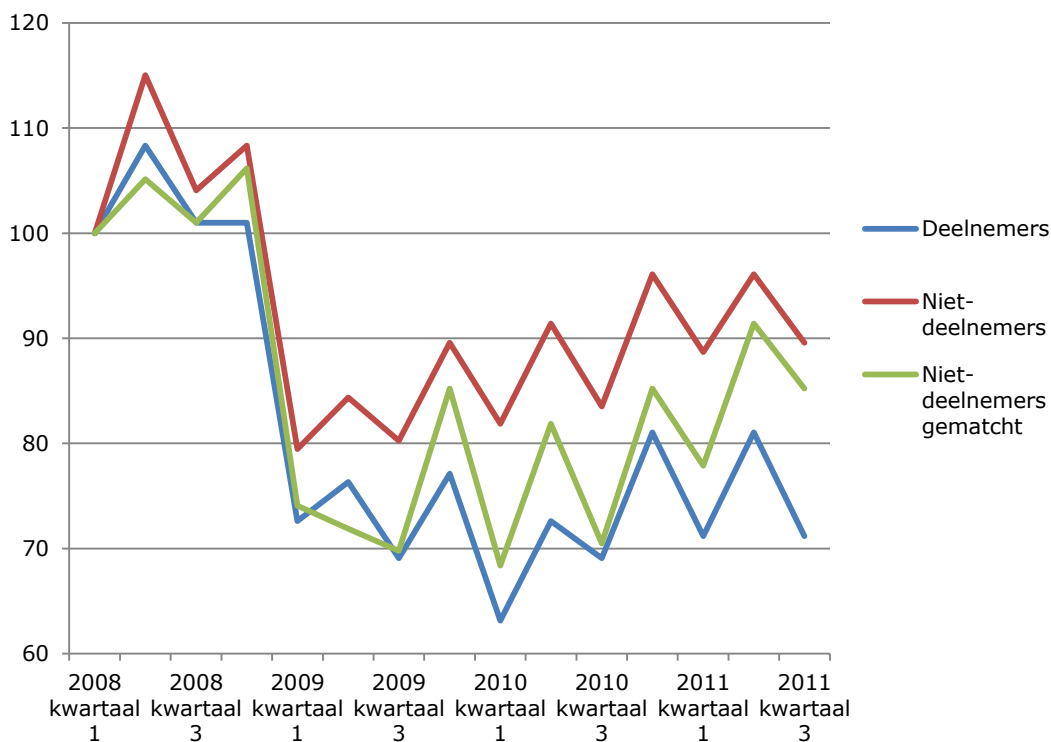
Tabel 4.11: Gemiddelde per kenmerk voor zowel deelnemers als niet-deelnemers (gematcht op basis van PSM) aan deeltijd-WW en p-waarde t-test significantie verschil, alle bedrijven

Kenmerk	Gemiddelde deelnemers	Gemiddelde niet-deelnemers voor matches	Gemiddelde niet-deelnemers na matches	P-waarde verschil deelnemers en niet-deelnemers voor matches	P-waarde verschil deelnemers en niet-deelnemers na matches
%deelname aan bijzondere wtv	19%	9%	21%	0,00	0,20
Sector bouw	10%	10%	8%	0,86	0,54
Sector industrie	51%	43%	50%	0,01	0,98
Sector handel	13%	16%	15%	0,14	0,76
Sector vervoer	4%	5%	7%	0,78	0,28
Sector financieel	20%	19%	19%	0,61	0,77
Sector metaal	16%	11%	19%	0,01	0,31
Omzetmutatie 2008	0,81	1,12	0,92	0,37	0,33
Maatregel: stoppen vacatures	39%	45%	45%	0,04	0,08
Maatregel: opnemen vakantiedagen	50%	28%	43%	0,03	0,34
Maatregel: tijdelijke contracten laten gaan	51%	56%	56%	0,03	0,21
Maatregel: vermindering ZZP'ers	33%	44%	39%	0,08	0,13
Maatregel: stoppen ploegendienst	7%	5%	10%	0,12	0,16
Maatregel: vervroegd pensioen	9%	9%	8%	0,98	0,99
Maatregel: natuurlijk verloop	29%	40%	33%	0,05	0,37
Maatregel: niet uitkeren overuren	25%	17%	22%	0,05	0,78
Maatregel: salariskorting	13%	9%	12%	0,30	0,91
Maatregel: geen bonus	30%	25%	28%	0,63	0,81
Maatregel: gedwongen ontslag	24%	32%	29%	0,03	0,11
Maatregel: snijden in kosten	87%	77%	84%	0,03	0,70
Maatregel: uitstel investeringen	85%	71%	80%	0,05	0,44
Maatregel: krediet	25%	18%	25%	0,02	0,89
Maatregel: onderdelen naar buitenland	8%	12%	8%	0,03	0,58
Maatregel: interen op reserves	82%	63%	77%	0,04	0,42
% werknemers in vaste dienst	90%	88%	88%	0,43	0,22

4.2.2 Effect op de omzet

In grafiek 4.3 wordt de omzetontwikkeling voor zowel deelnemers als niet-deelnemers deeltijd-WW tussen januari 2008 en september 2011 gegeven. We zien bij zowel deelnemers als niet-deelnemers een grote daling van de omzet eind 2008. Deze daling is groter voor de deelnemers deeltijd-WW⁷⁸. Voor de niet-deelnemers zien we de omzet vanaf het tweede kwartaal 2009 sterker stijgen dan voor de deelnemers. Daarnaast zien we dat het verschil tussen niet-deelnemers en deelnemers na het matchen kleiner wordt, de omzetzdaling voor gematchte niet-deelnemers is vergelijkbaar met die van de deelnemers maar de omzet stijgt nog steeds sterker voor de niet-deelnemers.

Grafiek 4.3: *Ontwikkeling van de omzet voor deelnemers deeltijd-WW en niet-deelnemers (gematcht met PSM) (index kwartaal 1 2008=100)*



Door middel van t-toetsen kunnen we testen of de gevonden verschillen in omzetontwikkeling tussen deelnemers en niet-deelnemers na matches significant zijn. We presenteren weer zowel resultaten met ex-ante matching als

⁷⁸ In de grafiek vergelijken we deelnemers die hebben deelgenomen tussen juli 2009 en april 2010 met bedrijven die niet hebben deelgenomen aan de deeltijd-WW.

PSM matching om de gevoeligheid van de resultaten te testen. De uitkomsten hiervan staan in tabel 4.12.

We vinden geen significante verschillen in omzetontwikkeling bij gebruik van PSM, zowel tijdens als na deelname deeltijd-WW⁷⁹. Bij ex-ante matching vinden we echter wel significant negatieve effecten in het 2^e en 4^e kwartaal van 2010 (tijdens deelname) en na deelname. De negatieve effecten tijdens deelname kunnen betekenen dat de bedrijven ondanks de matching niet vergelijkbaar zijn, zeker bij de minder geavanceerde methode van ex-ante matching. Het is daarom goed mogelijk dat er hier sprake is van een vertekening naar beneden van het effect van deeltijd-WW.

Tabel 4.12: *Verskil in omzet na PSM en na ex-ante matchen tussen deelnemende bedrijven (n=331) en niet-deelnemende bedrijven deeltijd-WW (n=250) en bijbehorende p-waarde (tussen haakjes)*

Periode	Verskil absolute waarden, PSM	Verskil mutaties, PSM	Verskil absolute waarden, ex-ante	Verskil mutaties, ex-ante
Kwartaal 2, 2009 (tijdens)	0,14 (0,59)	0,05 (0,58)	-0,27 (0,19)	-0,11 (0,20)
Kwartaal 4, 2009 (tijdens)	-0,02 (0,99)	-0,13 (0,10)	-0,29 (0,15)	-0,15 (0,08)
Kwartaal 2, 2010 (tijdens)	-0,04 (0,99)	-0,15 (0,08)	-0,38 (0,07)	-0,24* (0,00)
Kwartaal 4, 2010 (tijdens)	0,03 (0,98)	-0,11 (0,24)	-0,32 (0,15)	-0,18* (0,04)
Kwartaal 3, 2011 (korte termijn effect)	-0,09 (0,73)	-0,16 (0,08)	-0,49* (0,03)	-0,27* (0,00)

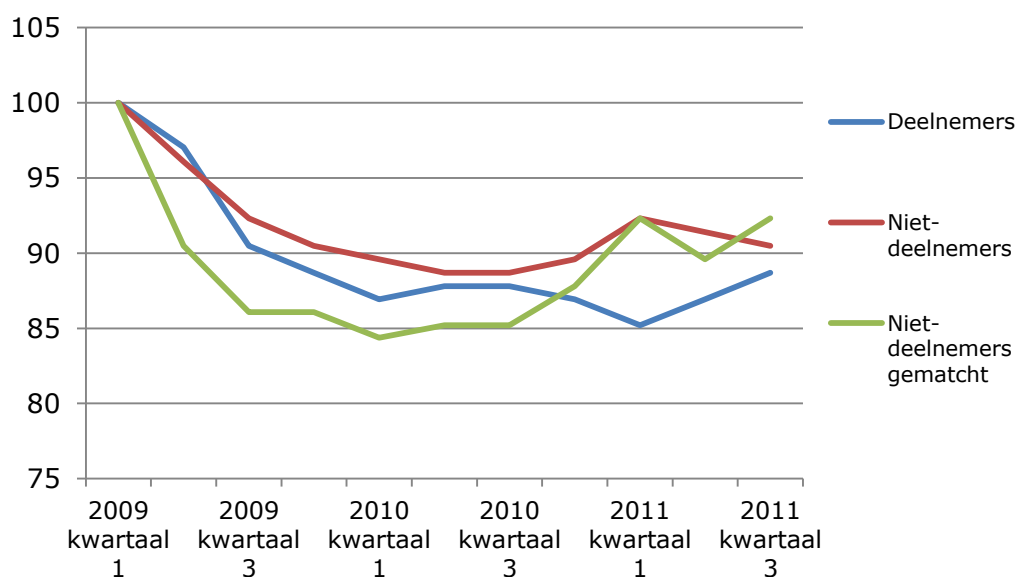
* Significat op een niveau van 5%

⁷⁹ De periode van deelname deeltijd-WW bestrijkt meerdere kwartalen. We vergelijken bedrijven die in het desbetreffende kwartaal daadwerkelijk hebben deelgenomen aan de deeltijd-WW met bedrijven die niet hebben deelgenomen aan de deeltijd-WW. Het aantal deelnemende bedrijven per periode verschilt daarom. Voor de meting in het derde kwartaal 2011 gebruiken we alle bedrijven die hebben deelgenomen aan de deeltijd-WW, ongeacht de periode van deelname.

4.2.3 Effect op het aantal werknemers

Grafiek 4.3 toont de ontwikkeling van het aantal werknemers vanaf januari 2009 voor deelnemers en niet-deelnemers deeltijd-WW. We zien dat het aantal werknemers vanaf 2009 voor deelnemers sterker is gedaald dan voor niet-deelnemers. Rekening houdend met het matchen zien we echter een sterkere daling tot het derde kwartaal van 2010 voor de niet-deelnemers. Voor deze groep stijgt het aantal werknemers vanaf de tweede helft 2010 sterker dan bij deelnemers deeltijd-WW, waardoor de daling van het aantal werknemers over de gehele periode sterker is bij deelnemers dan bij niet-deelnemers.

Grafiek 4.3: *Ontwikkeling van het aantal werknemers voor deelnemers deeltijd-WW en niet-deelnemers (gematcht met PSM) (index kwartaal 1 2009=100)*



In tabel 4.13 toetsen we of de gevonden verschillen significant zijn. Uitgezonderd een positief significant effect in het tweede kwartaal van 2009 bij PSM vinden we geen significante effecten.

Tabel 4.13: *Verskil in aantal werknemers na PSM en na ex-ante matchen tussen deelnemende bedrijven (n=331) en niet-deelnemende bedrijven deeltijd-WW (n=250) en bijbehorende p-waarde (tussen haakjes)*

Periode	Verskil absolute waarden, PSM	Verskil mutaties, PSM	Verskil absolute waarden, ex-ante	Verskil mutaties, ex-ante
Kwartaal 2, 2009 (tijdens)	0,03 (0,88)	0,07* (0,00)	-0,04 (0,79)	0,02 (0,37)
Kwartaal 4, 2009 (tijdens)	-0,01 (0,98)	0,02 (0,56)	-0,05 (0,75)	0,00 (0,89)
Kwartaal 2, 2010 (tijdens)	-0,01 (0,98)	0,01 (0,85)	-0,06 (0,72)	0,01 (0,79)
Kwartaal 4, 2010 (tijdens)	-0,05 (0,80)	-0,04 (0,52)	-0,12 (0,49)	-0,05 (0,16)
Kwartaal 3, 2011 (korte termijn effect)	-0,08 (0,68)	-0,07 (0,33)	-0,14 (0,41)	-0,06 (0,25)

* Significant op een niveau van 5%

4.2.4 Conclusie effect deeltijd-WW

Evenals bij de analyses voor bijzondere wtv blijken er bijna geen significante verschillen meer tussen de doel- en controlegroep na matchen. De schattingsresultaten veranderen na matching van onplausibele negatieve effecten in niet-robuuste, insignificante effecten van de deeltijd-WW op de omzet en werkgelegenheid. Er zijn echter wel aanwijzingen dat ondanks het matchen de deelnemende bedrijven sterker zijn getroffen door de crisis dan de niet-deelnemende bedrijven. Dit duidt erop dat deeltijd-WW is ingezet voor bedrijven die het sterkst zijn getroffen en dat een vergelijking met niet-deelnemende bedrijven het effect van deeltijd-WW naar beneden vertekent. We kunnen daardoor niet statistisch aantonen dat deeltijd-WW een positief effect heeft gehad op de omzet.

4.3 Het effect van de crisismaatregelen werktijdverkorting

Naast het effect van beide regelingen apart kunnen we ook onderzoeken wat het effect van de crisismaatregelen werktijdverkorting samen is. Dit doen we op vergelijkbare wijze als de effectmeting van de bijzondere wtv en deeltijd-WW. We voeren deze analyse alleen voor het effect na deelname uit, omdat het effect tijdens deelname gelijk is aan het effect van bijzondere wtv dan wel deeltijd-WW, de maatregelen hebben immers niet tegelijkertijd bestaan.

4.3.1 Matching van niet-deelnemers aan deelnemers

Door middel van propensity score matching zijn de niet-deelnemers aan de deelnemers gematcht. Vervolgens hebben we getest of de niet-deelnemers op de geobserveerde kenmerken significant verschillen van de deelnemers. De resultaten hiervan staan in tabel 4.14. Voor het matchen verschilt de controlegroep van niet-deelnemers op een aantal kenmerken significant van de groep deelnemers aan de crisismaatregelen, bijvoorbeeld voor het percentage bedrijven uit de industrie en het percentage gedwongen ontslagen. Na matching zijn er geen significante verschillen meer tussen beide groepen.

Tabel 4.14: Gemiddelde per kenmerk voor zowel deelnemers als niet-deelnemers aan de crisismaatregelen werktijdverkorting en p-waarde t-test significantie verschil, alle bedrijven

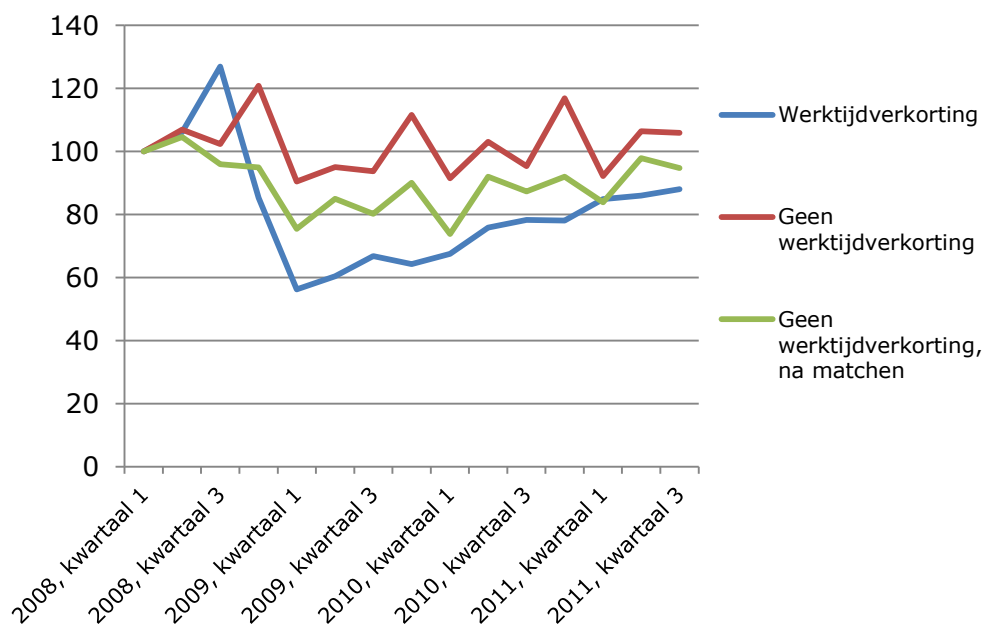
Kenmerk	Gemiddelde deelnemers	Gemiddelde niet-deelnemers voor matches	Gemiddelde niet-deelnemers na matches	P-waarde verschil deelnemers en niet-deelnemers voor matches	P-waarde verschil deelnemers en niet-deelnemers na het matchen
Sector bouw	8%	9%	7%	0,27	0,63
Sector industrie	54%	44%	55%	0,00	0,94
Sector handel	14%	16%	15%	0,41	0,92
Sector vervoer	3%	5%	6%	0,27	0,14
Sector financieel	19%	19%	16%	0,92	0,59
Sector metaal	19%	14%	16%	0,00	0,36
Omzetmutatie 2008	0,80	1,12	0,87	0,13	0,31
Maatregel: stoppen vacatures	40%	48%	46%	0,00	0,11
Maatregel: opnemen vakantiedagen	50%	38%	42%	0,00	0,08
Maatregel: tijdelijke contracten niet verlengen	53%	58%	54%	0,00	0,70
Maatregel: vermindering ZZP'ers	32%	47%	40%	0,00	0,12
Maatregel: stoppen ploegendienst	10%	7%	10%	0,12	0,83
Maatregel: vervroegd pensioen	9%	9%	6%	0,11	0,26
Maatregel: natuurlijk verloop	29%	39%	30%	0,00	0,70
Maatregel: niet uitkeren overuren	25%	20%	22%	0,00	0,70
Maatregel: salariskorting	12%	9%	13%	0,00	0,95
Maatregel: geen bonus	31%	28%	30%	0,00	0,89
Maatregel: gedwongen ontslag	24%	32%	29%	0,00	0,18
Maatregel: snijden in kosten	87%	82%	85%	0,01	0,77

Maatregel: uitstel investeringen	86%	79%	81%	0,04	0,25
Maatregel: krediet	27%	26%	24%	0,31	0,54
Maatregel: onderdelen naar buitenland	7%	15%	9%	0,00	0,08
Maatregel: interen op reserves	82%	70%	79%	0,04	0,48
% werknemers in vaste dienst	90%	87%	89%	0,09	0,30

4.3.2 Effect op de omzet

Grafiek 4.5 toont de ontwikkeling van de omzet voor deelnemers aan werktijdverkorting en niet-deelnemers. We zien een veel sterkere omzetsdaling bij de deelnemers aan werktijdverkorting in 2008. Onder de deelnemers stijgt de omzet geleidelijk vanaf het tweede kwartaal van 2009, zodat in het derde kwartaal van 2011 de sterke daling nagenoeg volledig is gecompenseerd.

Grafiek 4.5: *Ontwikkeling van de omzet voor deelnemers werktijdverkorting en niet-deelnemers, voor en na matchen met PSM (indexcijfers, januari 2008=100)*



De sterke omzetsdaling in 2008 onder deelnemende bedrijven is een aanwijzing dat het effect van werktijdverkorting kan zijn vertekend naar beneden omdat de deelnemende bedrijven zelfs na matching sterker worden getroffen door de crisis. We vinden dan ook negatieve effecten op de omzet na deelname werktijdverkorting. We kunnen op basis hiervan niet vaststellen wat het effect van werktijdverkorting is op de omzet, omdat we niet in beeld kunnen brengen hoe groot de negatieve vertekening van het effect is.

Tabel 4.15: *Verskil in omzet na PSM en na ex-ante matches tussen deelnemende bedrijven (n=417) en niet-deelnemende bedrijven werktijdverkorting (n=164) en bijbehorende p-waarde (tussen haakjes)*

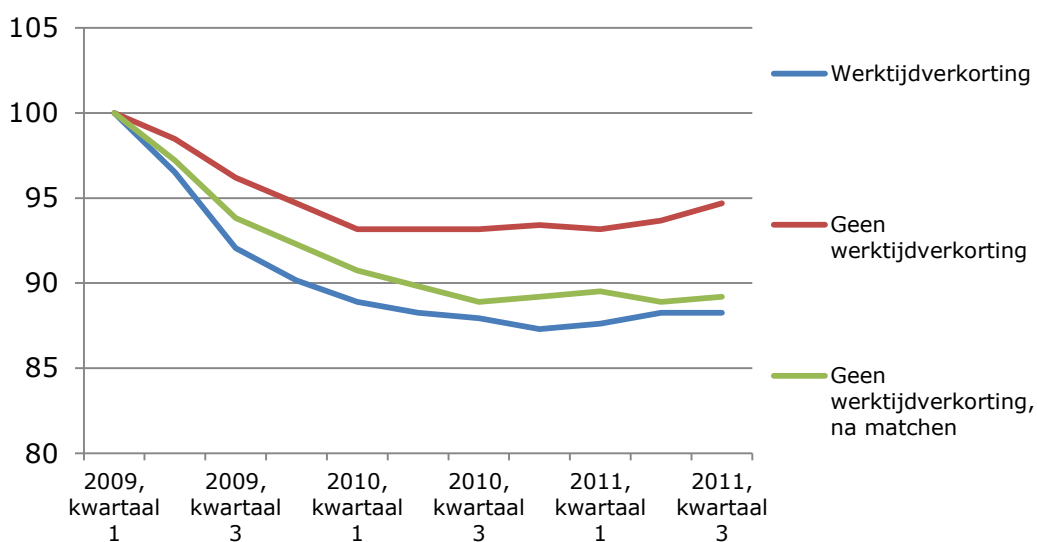
Periode	Verskil absolute waarden, PSM	Verskil mutaties, PSM	Verskil absolute waarden, ex-ante	Verskil mutaties, ex-ante
Kwartaal 3, 2011 (korte termijn effect)	-0,11 (0,68)	-0,08 (0,45)	-0,27 (0,25)	-0,15* (0,05)

* Significant op een niveau van 5%

4.3.3 Effect van de crisismaatregelen op het aantal werknemers

In grafiek 4.6 wordt de ontwikkeling van het aantal werknemers voor de deelnemers en niet-deelnemers werktijdverkorting gegeven. Onder de deelnemers neemt het aantal werknemers geleidelijk af tussen januari 2009 en september 2010. Vanaf het vierde kwartaal 2010 stijgt het weer licht. De daling is aanzienlijk minder onder de niet-deelnemers aan werktijdverkorting. Na het matchen zien we echter dat de daling van de niet-deelnemers sterker wordt, hoewel de daling onder deelnemers nog steeds groter is.

Grafiek 4.6: *Ontwikkeling van het aantal werknemers voor deelnemers werktijdverkorting en niet-deelnemers, voor en na matches met PSM (indexcijfers, januari 2009=100)*



In tabel 4.16 wordt getoetst of de verschillen na deelname aan werktijdverkorting tussen de deelnemers en de gematchte niet-deelnemers significant zijn. Er wordt geen significant effect gevonden.

Tabel 4.16: *Verskil in aantal werknemers na PSM en na ex-ante matchen tussen deelnemende bedrijven (n=417) en niet-deelnemende bedrijven werktijdverkorting (n=164) en bijbehorende p-waarde (tussen haakjes)*

Periode	Verskil absolute waarden, PSM	Verskil mutaties, PSM	Verskil absolute waarden, ex-ante	Verskil mutaties, ex-ante
Kwartaal 3, 2011 (korte termijn effect)	-1,11 (0,97)	-0,01 (0,90)	-0,05 (0,76)	0,01 (0,80)

* Significant op een niveau van 5%

4.3.4 Conclusie effect werktijdverkorting

Na het toepassen van geavanceerde econometrische methodes vinden we geen effect van werktijdverkorting op de omzet of het aantal werknemers. Wel is mogelijk sprake van vertekening van de effecten van werktijdverkorting, doordat de deelnemers na matchen wellicht nog verschillen van de niet-deelnemers,

5

Ervaringen met bijzondere wtv

In dit hoofdstuk beschrijven we de ervaringen van werkgevers en werknemers met de regeling bijzondere wtv. We gaan hierbij allereerst in o.a. in op de motieven voor deelname aan de regeling (paragraaf 5.1), de inzet en invulling van de regeling (paragraaf 5.2) en het oordeel van werkgevers en werknemers over de regeling (paragraaf 5.3). Het merendeel van de bevindingen in deze paragraaf is gebaseerd op de enquête onder werkgevers en werknemers. Waar relevant gebruiken we de bevindingen uit de interviews om enquêteresultaten nader te duiden of uit te diepen. Bij het trekken van conclusies zijn de enquêteresultaten leidend.

5.1 Motieven voor deelname aan bijzondere wtv

Voorkomen verlies onmisbare werknemers en hoop op betere tijden belangrijk motieven voor deelname aan regeling...

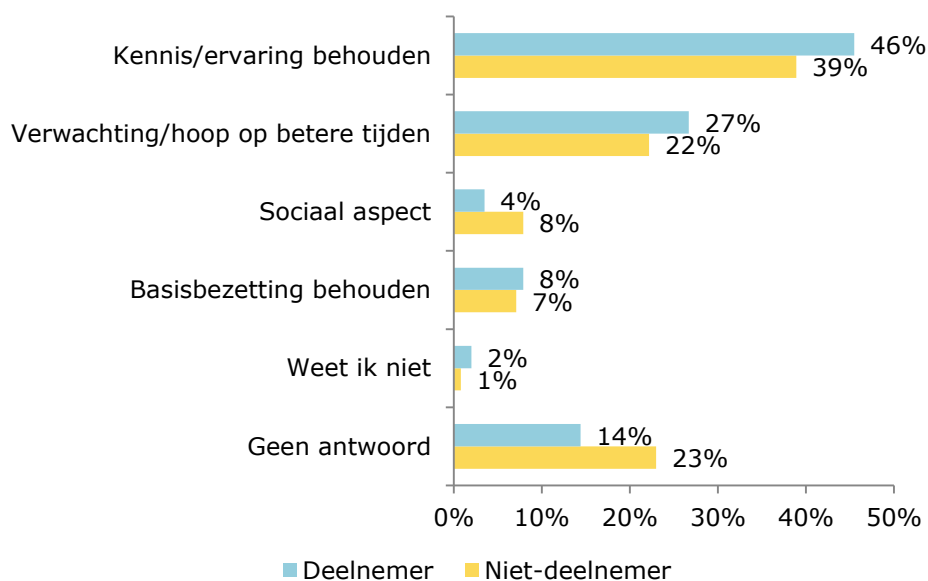
Werkgevers die hebben deelgenomen aan de regeling bijzondere wtv zijn voorafgaand aan de crisis geconfronteerd met een grote vraaguitval. Deelname aan de regeling bijzondere wtv was voor deze werkgevers een manier om personeel vast te houden waarvoor tijdelijk geen werk was. Naast de deelnemers aan de regeling heeft een substantieel deel van de geënquêteerde niet-deelnemers eveneens overtollig personeel vastgehouden (63%).

Uit eerder verricht onderzoek blijkt dat werkgevers die tijdens de economische crisis overtollig personeel vasthielden allereerst wilden voorkomen dat ze werknemers verloren die onmisbaar waren of direct na de crisis weer nodig zouden zijn.⁸⁰ Deze bevinding sluit (grotendeels) aan

⁸⁰ Het vasthouden van overtollig personeel wordt 'labour hoarding' genoemd. Uit onderzoek van Ecorys uit 2009 en Intomart uit 2010 blijkt dat respectievelijk 19 procent en 14 procent van de werkgevers aan *labour hoarding* deed. Deze percentages zijn substantieel lager dan het aandeel door ons geënquêteerde werkgevers dat aangeeft aan *labour hoarding* te doen (resp. 46 procent van de deelnemers en 39 procent van de

bij onze onderzoeksresultaten. Een groot deel van de werkgevers hield personeel overtollig personeel vast om kennis en ervaring te behouden: 46 procent van de deelnemers en 39 procent van de niet-deelnemers noemen dit als het belangrijkste motief om overtollig personeel vast te houden. Daarnaast geeft een groot deel van de werkgevers aan overtollig personeel vast te hebben gehouden vanwege de verwachting en hoop op betere tijden. Zie onderstaande figuur.

Figuur 5.1 *Belangrijkste motief voor het aanhouden van personeel (n=202, deelnemers/n=126 niet-deelnemers)*



Bron: werkgeversenquête bijzondere wtv

5.2 Inzet en invulling van bijzondere wtv

Inzet van de regeling

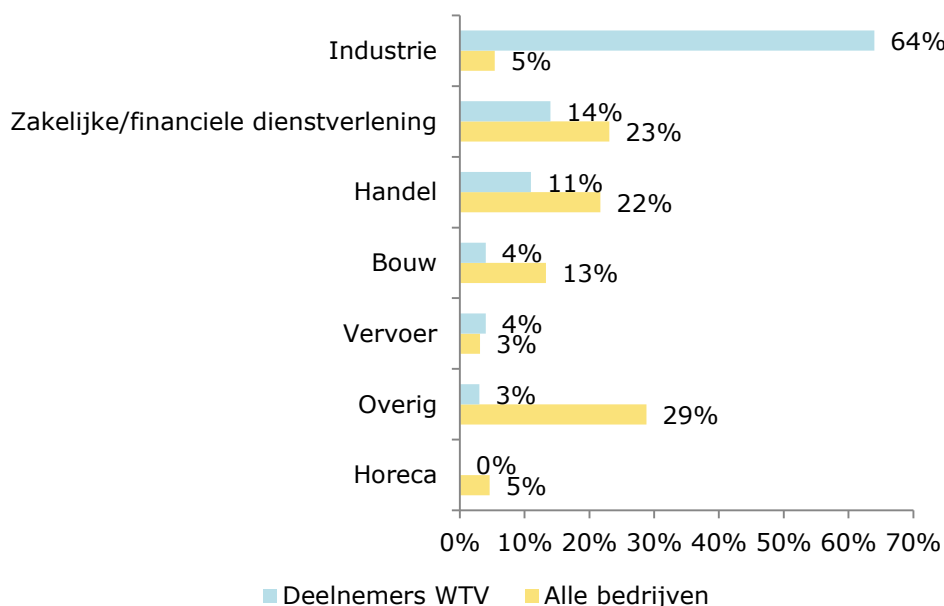
Er hebben in totaal 926 werkgevers gebruik gemaakt van de regeling bijzondere werktijdverkorting.⁸¹ Ongeveer 20 procent hiervan (186 werkgevers) heeft tevens gebruik gemaakt van de deeltijd-WW regeling. Werkgevers in de sector industrie zijn sterk oververtegenwoordigd onder de deelnemers: 64 procent van de bedrijven die hebben deelgenomen aan de regeling komen uit de industriële sector tegenover slechts 5 procent van alle Nederlandse bedrijven. Binnen deze

niet-deelnemers). Verklaring hiervoor is het feit dat we werkgevers hebben geënquêteerd die te maken hebben gehad met een substantiële omzetsdaling. Het is aannemelijk dat deze vaker personeel hebben vastgehouden.

⁸¹ SZW Monitor Arbeidsmarkt maart 2010

sector komt een groot gedeelte van de werkgevers uit de metaalindustrie (34%). Werkgevers in de sectoren handel, bouw en zakelijke dienstverlening zijn (sterk) ondervertegenwoordigd in de deelnemers aan de regeling.

Figuur 5.2 *Deelnemende werkgevers aan bijzondere wtv vs. alle Nederlandse bedrijven naar sector (n=309)*⁸²



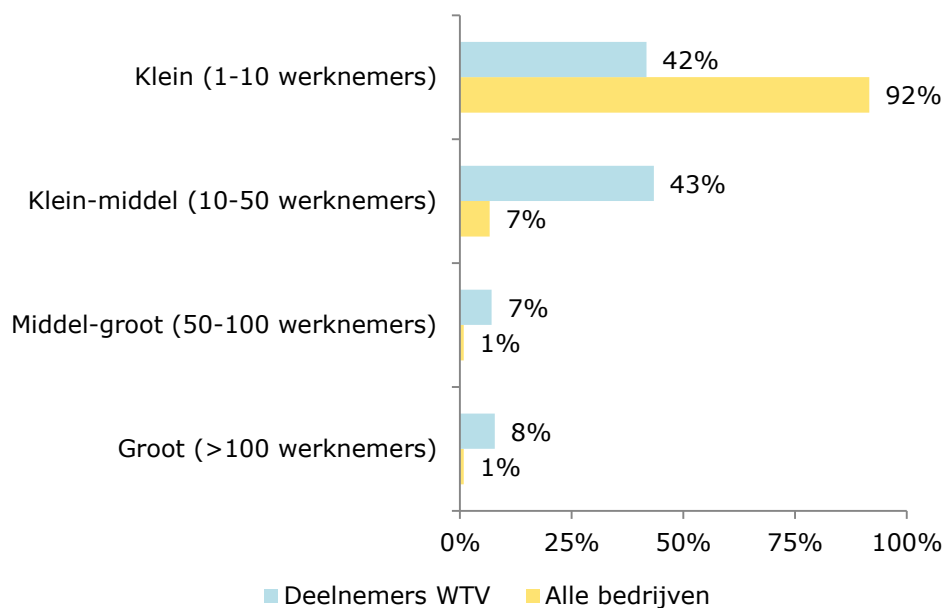
Bron: CBS microdata (deelnemers bijzondere wtv) en CBS Statline

Kleine bedrijven ondervertegenwoordigd onder deelnemers

Bedrijven met 1 t/m 10 werknemers zijn ondervertegenwoordigd onder de deelnemers aan de regeling: 42 procent van de bedrijven die hebben deelgenomen aan de regeling telt 1 t/m 10 werknemers tegenover 92 procent van alle Nederlandse bedrijven. Zie onderstaande figuur. Dit suggereert dat voor de kleinste bedrijven de administratieve lasten van deelname niet opwogen tegen de baten.

⁸² De figuren over de sector en bedrijfsomvang (respectievelijk figuur 5.2 en figuur 5.3) hebben *alleen* betrekking op de bedrijven waarvan we deze kenmerken via koppeling bij het CBS konden herleiden. Het SZW bestand van de bedrijven met bijzondere wtv bevat geen sector - cf. consistente SBI codering - en bedrijfsomvang.

Figuur 5.3 *Deelnemende werkgevers aan bijzondere wtv vs. alle Nederlandse bedrijven naar bedrijfsomvang (n=309)⁸³*



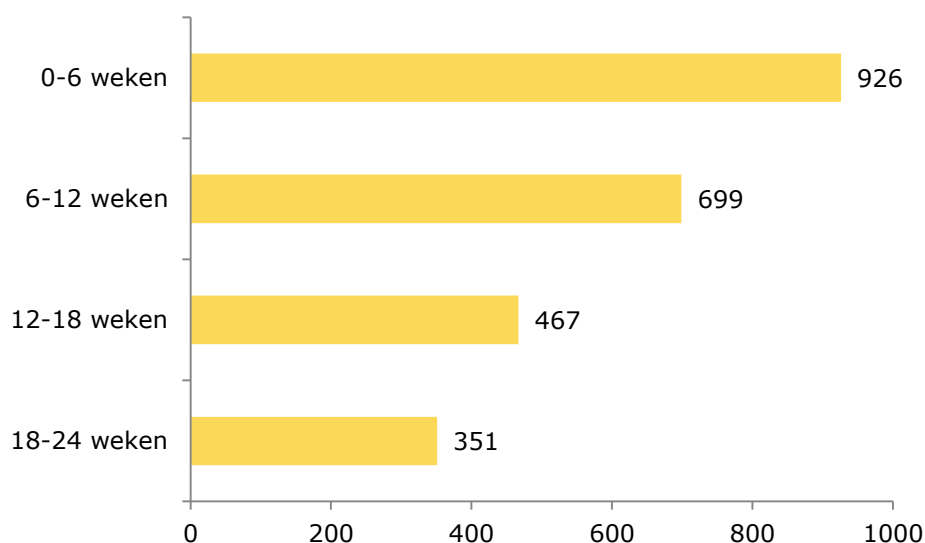
Bron: CBS microdata (deelnemers bijzondere wtv) en CBS Statline

Driekwart deelnemende werkgevers kreeg eerste verlenging voor regeling toegekend

Ruim 75 procent (699 van de 926 werkgevers) van de werkgevers die deelnam aan de regeling bijzondere wtv kreeg een eerste verlenging toegekend. Iets meer dan de helft (50,4%) van de deelnemende werkgevers kreeg een tweede verlenging toegekend en ruim 35 procent van de werkgevers kreeg een derde verlenging toegekend. Zie onderstaande figuur.

⁸³ De aandelen in de figuur komen nagenoeg overeen met de aan de Kamer verstrekte – integrale – cijfers over de benutting van de bijzondere wtv-regeling naar bedrijfsgrootteklasse. Hieruit blijkt dat 40 procent van de bedrijven aan wie wtv is toegekend 1 tot 10 werknemers telt en 36 van de bedrijven aan wie wtv is toegekend 10 to 50 werknemers telt.

Figuur 5.4 *Duur van deelname aan regeling bijzondere werktijdverkorting (n=926)*



Bron: SZW Monitor Arbeidsmarkt maart 2010 (UAW gegevens), bewerking APE

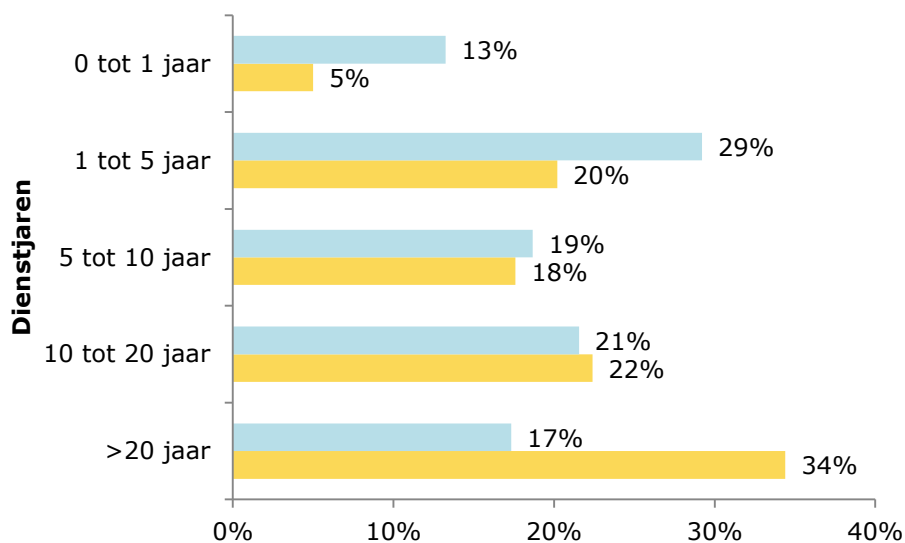
Regeling ingezet om ervaren werknemers te behouden

Er is voor 44.460 werknemers bijzondere wtv ingezet, dit is ongeveer 0,57 procent van de werkzame beroepsbevolking. Deze werknemers ontvingen voor gemiddeld 196 uur bijzondere wtv.⁸⁴ Een meerderheid (57%) van de werknemers voor wie de regeling bijzondere wtv is ingezet had meer dan tien dienstjaren bij het betreffende bedrijf, tegenover slechts 38 procent van alle werknemers in Nederland. Dit duidt er op dat de regeling vooral is ingezet om ervaren werknemers te behouden.⁸⁵ Zie figuur 5.5.

⁸⁴ Er is gerekend met een totaal van ongeveer 44.460 deelnemers en een totaal aantal uren toegekende WW in het kader van bijzondere wtv van 8,7 mln., bron: UWV gegevens. In totaal is voor circa 16 miljoen uren bijzondere wtv *verleend* (stand november 2009). Dit betekent dat niet in alle gevallen volledig van de ontheffing gebruik is gemaakt.

⁸⁵ Uit toetsen voor representativiteit is gebleken dat onder onze respondenten jonge werknemers enigszins ondervertegenwoordigd zijn. Hiervoor gecorrigeerd vinden we iets hogere percentages voor dienstjaren korter dan 1 jaar, 1 tot 3 jaar, 3 tot 5 jaar en 5 tot 10 jaar (respectievelijk 6%, 14%, 10% en 19%). De percentages werknemers met een aantal dienstjaren van 20 tot 30 jaar en langer dan 30 jaar nemen af tot 18% en 12%.

Figuur 5.5 *Aantal dienstjaren werknemers waarvoor bijzondere wtv is ingezet (n=622)*

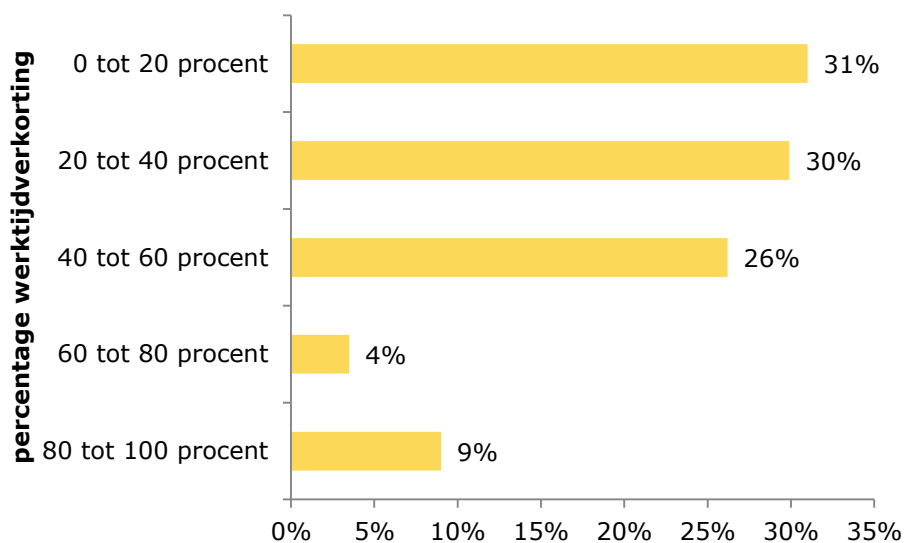


Bron: werknemersenquête bijzondere wtv en CBS (Statline)

...werktijd voor merendeel werkgevers tot 40 procent verkort...

De meerderheid (61%) van de werknemers voor wie bijzondere wtv is ingezet kreeg tot 40 procent werktijdverkorting. Ruim een kwart (26%) van de werknemers ontving 40 tot 60 procent werktijdverkorting en slechts een klein deel (13%) van de werknemers gaf aan meer dan 60 procent werktijdverkorting te hebben ontvangen. Zie onderstaande figuur.

Figuur 5.6 *Percentage waarmee de arbeidstijd is verkort (bijzondere wtv) (n=622)*



Bron: werknemersenquête bijzondere wtv

...en regeling relatief vaak ingezet voor leidinggevenden

Daarnaast blijkt dat de regeling relatief vaak is ingezet voor leidinggevenden: 27 procent van de geënquêteerde werknemers is leidinggevend tegenover slechts 14 procent van alle personen in de werkzame bevoelingsbevolking.⁸⁶

Overige ingezette maatregelen (naast bijzondere wtv)

Bij het bepalen van de effecten van bijzondere wtv is rekening gehouden met de mogelijkheid dat deelnemers en niet-deelnemers verschillende personele en bedrijfseconomische maatregelen hebben ingezet om de gevolgen van de economische crisis op te vangen (zie hoofdstuk 4). Deze overige ingezette maatregelen kunnen immers van invloed zijn op de omzet en werkgelegenheid. In onderstaande tabel geven we aan wel aandeel van de niet-deelnemende en deelnemende bedrijven personele en bedrijfseconomische maatregelen heeft ingezet.

⁸⁶ De cijfers hebben betrekking op het jaar 2007. Bron: Visschers, A. en te Riele, S. 'Mannen geven veel vaker leiding dan vrouwen' (CBS)

Tabel 5.1 *Personele en bedrijfsmaatregelen deelnemende bedrijven aan bijzondere wtv en vergelijkbare niet deelnemende werkgevers*

Ingezette maatregel (% van aantal bedrijven)	Deelnemers (n=202)	Niet- deelnemers (n=200)
<i>Personele maatregelen</i>		
Niet vervullen van openstaande vacatures	56%	55%
Personeel vragen vakantiedagen op te nemen	56%	48%
Niet verlengen van tijdelijke contracten	67%	65%
Vermindering van ZZP'ers en extern personeel	44%	52%
Schrappen van ploegendiensten*	21%	9%
Vervroegde uittreding*	17%	9%
Natuurlijk verloop	40%	37%
Schrappen betaalde overuren	32%	26%
Salarisreductie*	15%	9%
Geen bonussen uitkeren	39%	30%
Gedwongen ontslagen	39%	30%
<i>Bedrijfsmaatregelen</i>		
Snijden in overige kosten	90%	93%
Uitstellen van investeringen	90%	96%
Extra kredietfaciliteiten	30%	54%
Afstoten activiteiten naar buitenland*	6%	22%
Interen op financiële reserves	83%	90%

Bron: werkgeversenquête bijzondere wtv, *=significant verschil ($p < 0,05$)

Uitstellen van investeringen meest ingezette maatregel

Het uitstellen van investeringen is de meest ingezette maatregel onder zowel deelnemers als niet-deelnemers, respectievelijk 90 procent en 96 procent. Deze maatregel is tevens de meest genoemde maatregel door werkgevers in het Intomart onderzoek uit 2010.

De tweede meest genoemde maatregel is het snijden in overige kosten (gemiddeld 91%) ook dit blijkt uit het Intomart onderzoek. Onder de personele maatregelen is het "niet verlengen van tijdelijke contracten

de meest ingezette personele maatregel”: ruim 65 procent van alle werkgevers koos ervoor om tijdelijke contracten niet te verlengen.

Deelnemers schraptten vaker ploegendiensten en lieten personeel vaker vervroegd uittreden

Deelnemende werkgevers hebben significant vaker ploegendiensten geschrapt dan werkgevers die niet deelnamen aan de regeling: 21 procent van de deelnemende werkgevers heeft (naast inzet van bijzondere wtv) ploegendiensten geschrapt tegenover 9 procent van de niet-deelnemende werkgevers aan de regeling. Daarnaast blijkt dat deelnemende werkgevers aan de regeling bijzondere wtv significant vaker (17%) het personeelsbestand hebben ingekrompen via vervroegde uittreding dan niet-deelnemers (9%). Ten slotte blijkt dat deelnemende werkgevers vaker salarisreductie hebben ingezet (15%) dan niet-deelnemende werkgevers (9%).

...Niet-deelnemers stootten vaker activiteiten naar het buitenland af

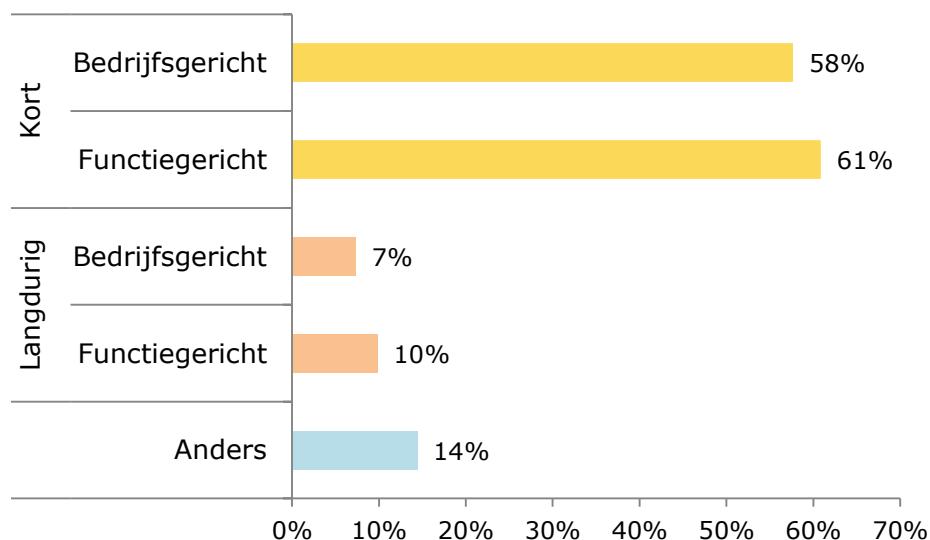
Werkgevers die niet deelnamen aan de regeling hebben significant vaker activiteiten naar het buitenland afgestoten: 6 procent van de werkgevers die deelnamen aan de regeling heeft activiteiten naar het buitenland afgestoten tegenover 22 procent van de werkgevers die niet deelnamen aan de regeling.

Invulling van de regeling

Meerderheid werkgevers zette scholing in voor werknemers, vooral korte trainingen en cursussen

Het overgrote deel van de werkgevers (70%) dat deelnam aan de regeling bijzondere wtv zette (in een deel van de tijd) scholing in voor haar werknemers. Dit sluit aan bij het feit dat ruim 70 procent van de werknemers voor wie bijzondere wtv is ingezet, aangeeft scholing te hebben ontvangen tijdens de periode van werktijdverkorting. Uit de interviews blijkt dat grote bedrijven vaak in staat waren om in eigen beheer scholingsprogramma's op te zetten, terwijl kleinere bedrijven dit soms per persoon moesten inkopen. Ook gaven sommige kleine bedrijven tijdens de interviews aan dat het voor hen lastiger was om voor alle werknemers een specifieke cursus te organiseren. De meerderheid van deze werknemers geeft aan (in ieder geval) een korte functie- of bedrijfsgerichte cursus te hebben gevolgd. Zie figuur 5.7.

Figuur 5.7 Type scholing voor werknemers waarvoor scholing tijdens bijzondere wtv is ingezet (meerdere antwoorden mogelijk) (n=437)



Bron: werknemersenquête bijzondere wtv

Meerderheid werknemers heeft scholing als nuttig ervaren, detachering zeer beperkt toegepast.

Een groot deel (73%) van de geënquêteerde werknemers heeft de scholing als nuttig ervaren: 70 procent geeft aan breder inzetbaar te zijn geworden door het volgen van scholing en vijf procent stelt dat zijn positie is verbeterd. Tekenend hiervoor is dat een substantieel deel van de werkgevers (65%) eveneens aangeeft dat de organisatie dankzij deelname aan de regeling de kennis en vaardigheden van werknemers heeft kunnen vergroten. Slechts 5 procent van de geënquêteerde werkgevers geeft aan werknemers te hebben gedetacheerd tijdens de inzet van bijzondere wtv. De door ons geïnterviewde werkgevers onderbouwen dit met het feit dat ze wel hebben gezocht naar mogelijkheden voor detachering maar dat er bij werkgevers in de omgeving ook weinig werk was en ze hun personeel vrijwel nergens konden plaatsen.

5.3 Oordeel over bijzondere wtv

In deze paragraaf bespreken we het oordeel van werkgevers en werknemers over de regeling bijzondere wtv. We hebben tevens gesproken met werkgevers- en werknemersorganisaties.

Werkgevers over de bijzondere wtv

Meerderheid werkgevers positief over uitvoerbaarheid bijzondere wtv

Werkgevers die deel wilden nemen aan de regeling bijzondere wtv dienden te doen aan verschillende voorwaarden. Deze voorwaarden zijn besproken in hoofdstuk 3 en samengevat in onderstaande box.

Box 5.1 Voorwaarden voor deelname aan regeling bijzondere wtv

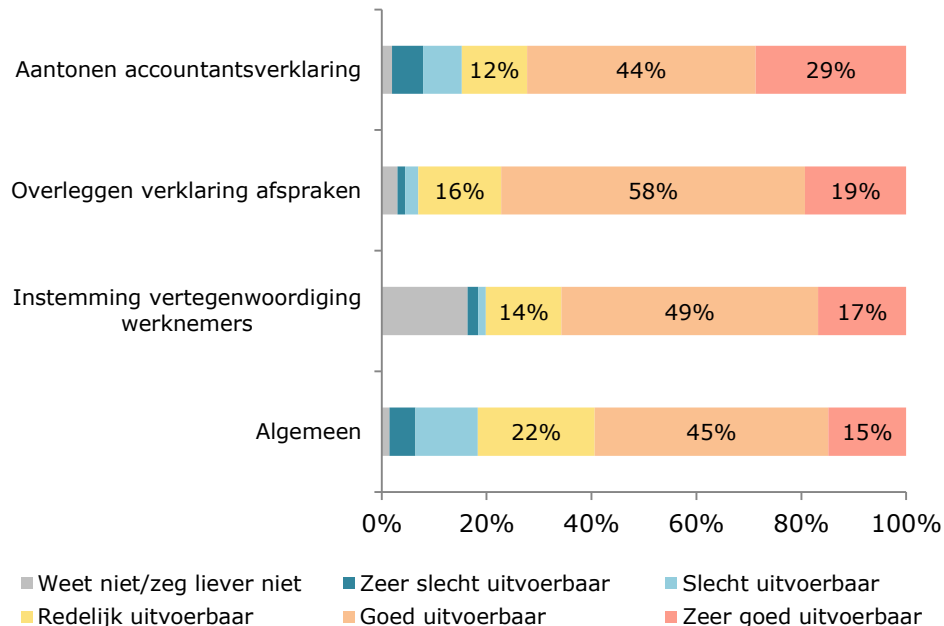
Voorwaarde	Omschrijving voorwaarde	Doel of reden voorwaarden
Omzetcriterium	<p>1) De omzet moet in twee maanden (in de periode van 1 september 2008 tot de datum van de wtv-aanvraag) met minstens 30% zijn afgenomen t.o.v. de omzet in de twee direct daaraan voorafgaande maanden.</p> <p>2) Als in dezelfde twee periodes in 2007 of 2008 er ook een omzetsdaling was, dan werd dat % in mindering gebracht op het % omzetsdaling in 2008 of 2009. Het verschil tussen beide % moest ten minste 30 %-punt bedragen.</p>	<p>1) De regeling was alleen bedoeld voor bedrijven met een abrupte vraaguitval en een daaraan verbonden sterke omzetsdaling als gevolg van de crisis.</p> <p>2) Het voorkomen van seizoensinvloeden.</p>
Accountantsverklaring	De omzetsdaling moest worden aangetoond met een accountantsverklaring.	Hierdoor kon de uitvoeringsorganisatie de omzetsdaling objectief en makkelijker toetsten.
% bijzondere wtv is ten hoogste gelijk aan % omzetsdaling	Het % van de totale arbeidscapaciteit in arbeidsuren waarvoor om ontheffing werd verzocht mocht niet hoger zijn dan het % van de omzetsdaling (bv. 30% omzetsdaling = 30% bijzondere wtv).	Deze voorwaarde hing samen met het omzetcriterium.
Instemming of overleg hebben gevoerd met vertegenwoordiging werknemers	<p>Bij 20 of meer werknemers moesten de vakbonden of de vertegenwoordiging van werknemers instemmen.</p> <p>Bij minder dan 20 werknemers moest de werkgever overleg hebben gevoerd met de vertegenwoordiging van werknemers.</p>	Afspraken met werkgevers- en werknemersorganisaties op centraal niveau.

Voorwaarde	Omschrijving voorwaarde	Doel of reden voorwaarden
Verklaring met afspraken	Werkgever moest schriftelijk vastleggen welke afspraken zijn gemaakt met werknemers over scholing, detachering en loondoorbetaling.	1) Afspraken met werkgevers- en werknemersorganisaties op centraal niveau. 2) Scholing was bedoeld om de inzetbaarheid van werknemers voor het verrichten van arbeid binnen of buiten de eigen onderneming te behouden of te verbeteren.

Bron: SZW, bewerking APE

Het grootste gedeelte van de werkgevers is positief over de uitvoerbaarheid van de voorwaarden voor deelname aan de regeling. Zie onderstaande grafiek. Kanttekening bij dit positieve resultaat is dat werkgevers een belang hebben bij het gunstig beoordelen van de bijzondere wtv. Deelnemende werkgevers ontvingen immers een subsidie om bovendien personeel in dienst te houden.

Figuur 5.8 *Deelnemende werkgevers aan bijzondere wtv over uitvoerbaarheid regeling (n=200)*



Bron: werkgeversenquête bijzondere wtv

- Een substantiële meerderheid (73%) van de geënquêteerde deelnemende werkgevers beoordeelt de uitvoerbaarheid van de voorwaarde

dat de omzetsdaling diende te worden aangetoond met een accountantsverklaring als goed tot zeer goed. Een minderheid van alle geënquêteerde deelnemende werkgevers (13%) beoordeelt deze voorwaarde als slecht uitvoerbaar, omdat het opmaken van een accountantsverklaring duur is en relatief veel tijd kost. Het beeld uit de enquête wordt bevestigd door de geïnterviewde werkgevers. Meerdere geïnterviewde (vooral kleine) bedrijven merken op veel tijd en geld kwijt te zijn geweest aan het overhandigen van een accountantsverklaring;

- Een substantieel deel (77%) van de geënquêteerde werkgevers beoordeelt de voorwaarde dat 'er een verklaring van afspraken dient te worden overhandigd' als goed tot zeer goed uitvoerbaarheid. Slechts 5 procent van alle geënquêteerde werknemers beoordeelt deze voorwaarde als (zeer) slecht uitvoerbaar;
- Een groot deel (66%) van de geënquêteerde werkgevers beoordeelt de voorwaarde dat de vertegenwoordiging van werknemers dient in te stemmen met deelname aan de regeling als goed tot zeer goed uit te voeren. Slechts 4 procent van alle geënquêteerde werknemers vindt dit een (zeer) slecht uitvoerbare voorwaarde. Enkele geïnterviewde bedrijven merken op dat deze voorwaarde problemen opleverde doordat werknemers niet altijd goed meewerkten of doordat er geen vertegenwoordiging van werknemers aanwezig was;
- De meerderheid (59%) van de geënquêteerde werkgevers beoordeelt de algehele uitvoerbaarheid van de bijzondere wtv als goed of zeer goed. Een minderheid (17%) van de geënquêteerde werkgevers beoordeelt de algehele uitvoerbaarheid van de regeling echter als 'slecht' of 'zeer slecht'. Een substantieel deel van deze minderheid (36%) merkt op dat de bijzondere wtv gepaard ging met hoge administratieve lasten (veel tijd kwijt aan het invullen van aanvraag- en verlengingsformulieren en aanvragen accountantsverklaring). Dit komt eveneens naar voren bij de door ons geïnterviewde bedrijven. Een kwart van de bedrijven die ontevreden was over de uitvoerbaarheid geeft aan dat het 'lastig' was om aan alle eisen voor de regeling te voldoen.

Ten slotte hebben we in de enquête aan de deelnemende werkgevers de stelling voorgelegd of het bedrijf "zonder deelname aan de regeling bijzondere wtv de crisis zouden hebben doorstaan". Ruim 31 procent van de werkgevers denkt dat het bedrijf zonder deelname de crisis niet had doorstaan, 33 procent denkt daarentegen dat het bedrijf ook zonder deelname de crisis had doorstaan. Voorts is 74 procent van de deelne-

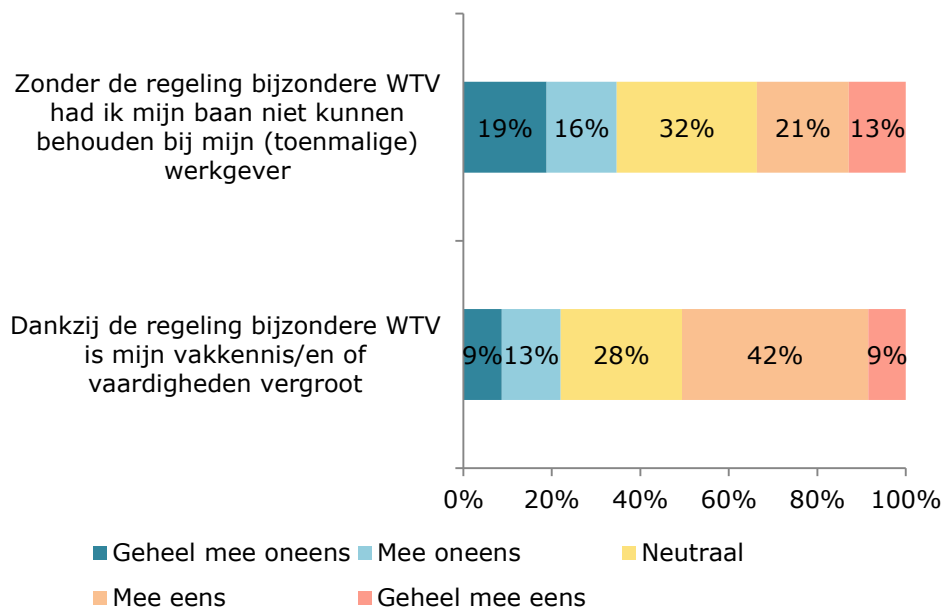
mende werkgevers het (zeer) eens met de stelling dat zij 'zonder deelname aan de regeling meer mensen zouden hebben ontslagen'.

Werknemers over de bijzondere wtv

Werknemers niet eenduidig over het nut van bijzondere wtv

We hebben de geënquêteerde werknemers de stelling voorgelegd in hoeverre zij vinden dat hun baan "zonder de regeling bijzondere wtv niet zou zijn behouden". Het beeld hierover is sterk wisselend: 34 procent is het hier (zeer) mee eens terwijl 35 procent het hier (geheel) mee oneens is. Een krappe meerderheid van de werknemers is het er (geheel) mee eens dat zijn vakkennis is vergroot door de regeling (51%).⁸⁷ Dit is in lijn met het feit dat een groot deel van de geënquêteerde werknemers tevreden is over de ontvangen scholing (zie paragraaf 4.2).

Figuur 5.9 *Werknemers voor wie bijzondere wtv is ingezet over de regeling (n=625)*



Bron: werknemersenquête bijzondere wtv

⁸⁷ De percentages in figuur 5.9 over de stelling 'dankzij de regeling bijzondere wtv is mijn vakkennis en of vaardigheden vergroot' hebben betrekking op de geënquêteerde werkgevers die daadwerkelijk scholing hebben ontvangen (70% van alle geënquêteerde werknemers, in totaal 437 geënquêteerde werknemers).

6

Ervaringen met deeltijd-WW

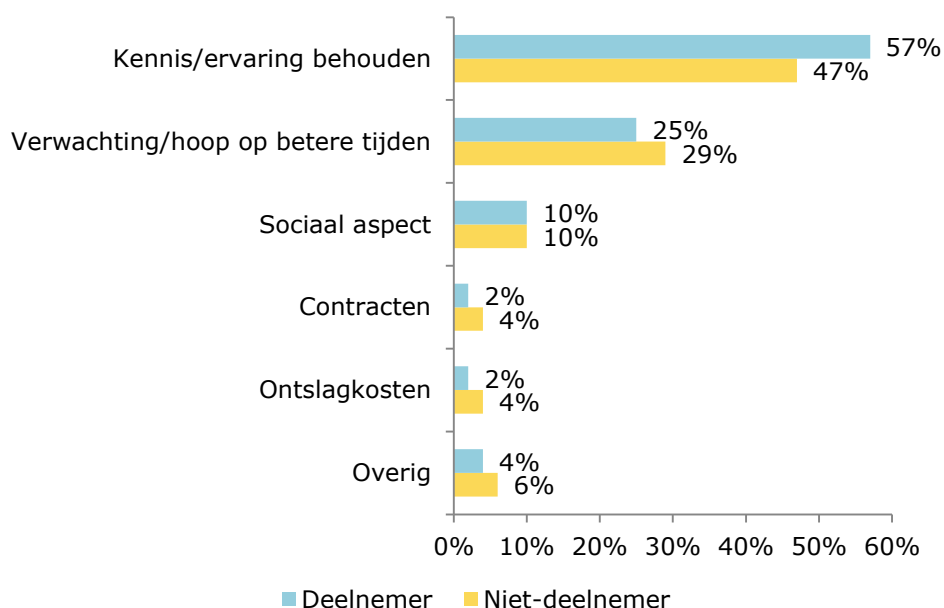
In dit hoofdstuk beschrijven we de ervaringen van werkgevers en werknemers met de deeltijd-WW. We gaan hier o.a. in op de motieven voor deelname aan de regeling (paragraaf 6.1), de inzet en invulling van de regeling (paragraaf 6.2) en het oordeel van werkgevers en werknemers over de regeling (paragraaf 6.3). Net als in hoofdstuk 5 is het merendeel van de bevindingen in deze paragraaf gebaseerd op de enquête onder werkgevers en werknemers. Waar relevant gebruiken we de bevindingen uit de interviews om enquêteresultaten nader te duiden of uit te diepen.

6.1 Motieven voor deelname aan deeltijd-WW

Kennis en ervaring behouden belangrijkste reden voor vasthouden van overtollig personeel

Werkgevers die hebben deelgenomen aan de deeltijd-WW hadden te kampen met een vraaguitval als gevolg van de recessie. Door gebruik te maken van deeltijd-WW hebben deze werkgevers personeel vastgehouden waarvoor tijdelijk geen werk was. Het blijkt dat een substantieel deel van de niet-deelnemers (45%) dit eveneens heeft gedaan. We hebben de deelnemende werkgevers aan de deeltijd-WW (net als de deelnemende werkgevers aan de bijzondere wtv) eveneens gevraagd naar de belangrijkste reden voor het aanhouden van overtollig personeel bij een vraaguitval. Zie figuur 6.1.

Figuur 6.1 *Belangrijkste motief voor het aanhouden van overtollig personeel (n=502, deelnemers/n=231, niet-deelnemers)*



Bron: werkgeversenquête deeltijd-WW

Een meerderheid van de deelnemende (57%) en niet-deelnemende werkgevers (47%) geeft aan dat kennis en ervaring behouden het belangrijkste motief is om overtollig personeel aan te houden. Dit is in lijn met de resultaten van de geënquêteerde bedrijven over de regeling bijzondere wtv en de eerder uitgevoerde onderzoeken van Intomart en Ecorys. Niet-deelnemers geven iets vaker dan deelnemers aan personeel te behouden vanwege hoop op betere tijden. Slechts een klein deel van de werkgevers geeft aan personeel aan te houden vanwege contractuele verplichtingen (4%) of hoge ontslagkosten (4%).

6.2 Inzet en invulling van deeltijd-WW

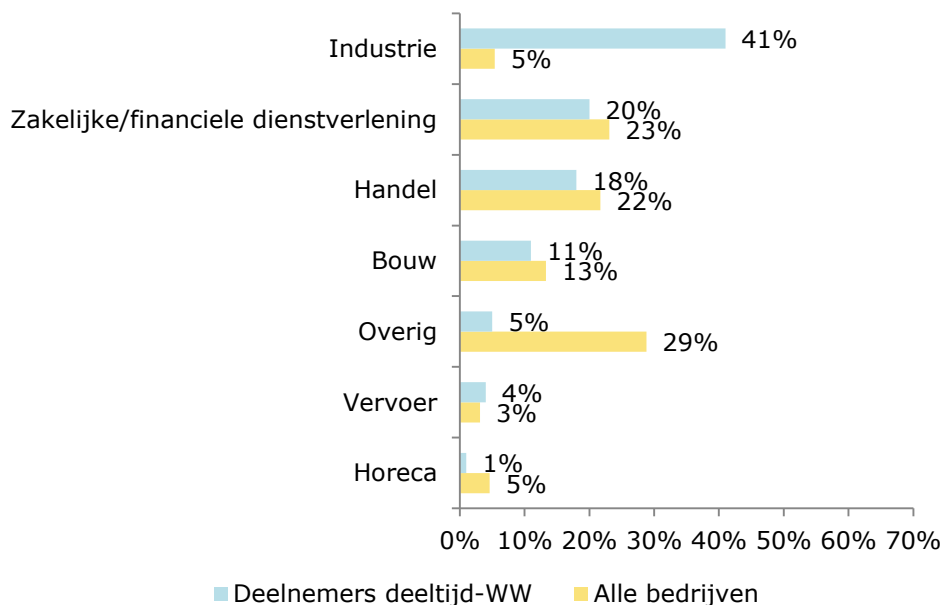
Inzet van de regeling

Werkgevers in industrie sterk oververtegenwoordigd onder deelnemers aan regeling

Er hebben in totaal 7.836 werkgevers gebruik gemaakt van de deeltijd-WW regeling. Net zoals onder de deelnemers aan de regeling bijzondere wtv zijn werkgevers in de industrie sterk oververtegenwoordigd onder de deelnemers aan de regeling: 41 procent van de deelnemers aan de deeltijd-WW komt uit de industrie tegenover slechts 5 procent van alle bedrijven. Binnen de sector industrie komt het grootste deel (22%) van de deelnemende bedrijven uit de metaalindustrie. Afgezien van de sec-

tor vervoer zijn bedrijven in overige sectoren ondervertegenwoordigd onder deelnemers deeltijd-WW. Zie figuur 6.2.

Figuur 6.2 *Deelnemende werkgevers aan deeltijd-WW (n=3.621) en alle Nederlandse bedrijven naar sector*⁸⁸



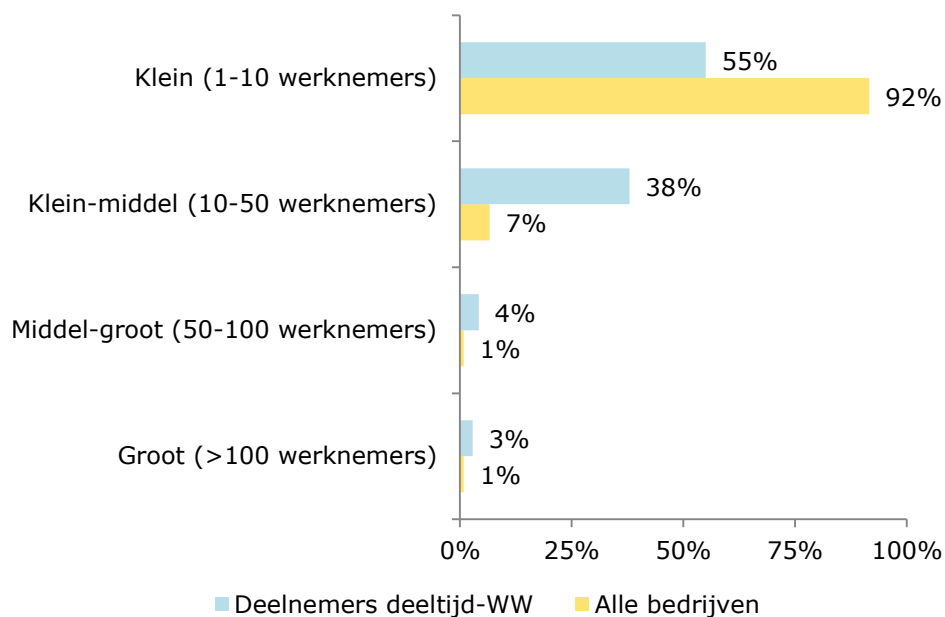
Bron: CBS microdata (deelnemers deeltijd-WW) en Statline

Zeer kleine bedrijven eveneens ondervertegenwoordigd onder deelnemers deeltijd-WW...

Net als onder de deelnemende bedrijven aan de regeling bijzondere wtv zijn zeer kleine bedrijven ondervertegenwoordigd onder de deelnemende bedrijven aan de deeltijd-WW: 55 procent van de deelnemers aan de regeling had minder dan tien werknemers in dienst, tegenover 92 procent onder alle Nederlandse bedrijven. Bedrijven met 10 t/m 50 werknemers zijn oververtegenwoordigd onder de deelnemers aan de regeling: 38 procent van de deelnemende bedrijven heeft tussen de 10 t/m 50 werknemers, tegenover slechts 7 procent van alle Nederlandse bedrijven.

⁸⁸ De figuren over de sector (figuur 6.2), bedrijfsomvang (figuur 6.3) hebben *alleen* betrekking op de bedrijven waarvan we deze kenmerken via koppeling bij het CBS konden herleiden. Het UWV bestand van de bedrijven met deeltijd-WW bevat geen sector - cf. SBI codering - en bedrijfsomvang.

Figuur 6.3 *Deelnemende werkgevers aan deeltijd-WW en alle Nederlandse bedrijven naar bedrijfsomvang (n=3.621)*

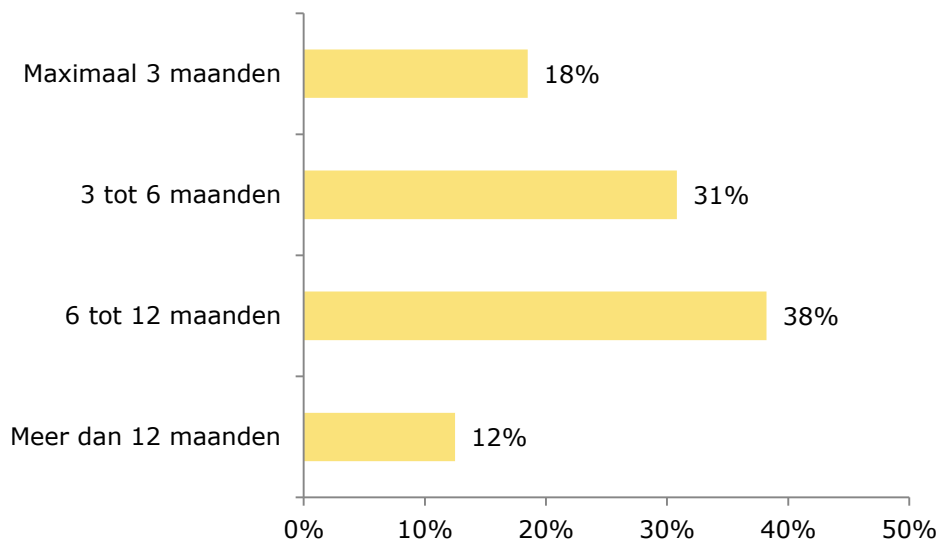


Bron: CBS microdata (deelnemers deeltijd-WW) en Statline

De helft van de bedrijven heeft meer dan 6 maanden gebruik gemaakt van deeltijd-WW

Slechts 18% van de bedrijven heeft maximaal 3 maanden gebruikt gemaakt van deeltijd-WW. 12% heeft meer dan een jaar gebruik kunnen maken van deeltijd-WW. De grootste groep bedrijven (38%) heeft 6 tot 12 maanden deelgenomen aan de regeling deeltijd-WW. De gegevens in de figuur zijn gebaseerd op de bedrijven die gekoppeld konden worden bij het CBS.

Figuur 6.4 *Duur van deelname aan deeltijd-WW (n=3.420)*



Bron: SZW

Overige ingezette maatregelen (naast deeltijd-WW)

Zowel deelnemers als niet-deelnemers aan de deeltijd-WW regeling konden (naast deeltijd-WW) ook andere maatregelen inzetten om de gevolgen van de economische crisis op te vangen. In onderstaande tabel presenteren we per maatregel het percentage deelnemers en niet-deelnemers dat deze heeft ingezet.

Tabel 6.1 *Personele en bedrijfsmaatregelen deelnemende bedrijven aan deeltijd-WW en vergelijkbare niet deelnemende werkgevers*

Ingezette maatregel (% van aantal bedrijven)	Deelnemers (n=502)	Niet-deelnemers (n=500)
<i>Personele maatregelen</i>		
Niet vervullen van openstaande vacatures*	35	45
Personeel vragen vakantiedagen op te nemen*	50	28
Niet verlengen van tijdelijke contracten*	49	56
Vermindering van zzp'ers en extern personeel	39	44
Schrappen van ploegendiensten	7	5
Vervroegde uittreding	9	9
Natuurlijk verloop*	32	40
Schrappen betaalde overuren*	24	17

Ingezette maatregel (% van aantal bedrijven)	Deelnemers (n=502)	Niet- deelnemers (n=500)
Salarisreductie	8	9
Geen bonussen uitkeren	28	25
Gedwongen ontslagen*	21	32
<i>Bedrijfsmaatregelen</i>		
Snijden in overige kosten*	86	77
Uitstellen van investeringen*	83	71
Extra kredietfaciliteiten*	24	18
Afstoten activiteiten naar buitenland*	8	12
Interen op financiële reserves*	80	63

Bron: werkgeversenquête deeltijd-WW, *=significant verschil ($p < 0,05$)

Snijden in niet-personele kosten, uitstel van investeringen en interen op financiële reserves zijn het vaakst ingezet

Het snijden in overige (niet-personele) kosten is de meest genoemde maatregel onder zowel deelnemers als niet-deelnemers, respectievelijk 86 procent en 77 procent. De tweede meest genoemde maatregel is het uitstellen van investeringen, 83% van alle deelnemers gaf aan investeringen te hebben uitgesteld en 71% van alle niet-deelnemers. Daarnaast gaf 80% van alle deelnemers aan in te teren op financiële reserves en 63 procent van alle niet-deelnemers. Onderstaand bespreken we de statistisch significante verschillen in ingezette maatregelen tussen deelnemers en niet-deelnemers.

Deelnemers vroegen vaker aan personeel om vakantiedagen op te nemen, schrapten vaker overuren en namen vaker bedrijfsmaatregelen

Deelnemende werkgevers hebben significant vaker aan personeel gevraagd om vakantiedagen op te nemen: 50 procent van de deelnemende werkgevers heeft (naast inzet van deeltijd-WW) personeel gevraagd om vakantiedagen op te nemen, tegenover slechts 28 procent van de niet-deelnemende werkgevers. Daarnaast blijkt dat werkgevers die deelnamen aan de deeltijd-WW significant vaker (24%) betaalde overuren schrapten in vergelijking met niet-deelnemers (17%). Ten slotte blijkt dat deelnemers vaker bedrijfsmaatregelen namen dan niet-deelnemers. Uitzondering vormt "het afstoten van personeel naar het

buitenland". Dit werd gedaan door 8 procent van de deelnemers, tegenover 12 procent van de niet-deelnemers.

Niet deelnemers lieten vaker na openstaande vacatures te vervullen en moesten vaker personeel gedwongen ontslaan

Niet deelnemers hebben significant vaker nagelaten openstaande vacatures te vervullen: 45 procent van de deelnemers gaf aan openstaande vacatures niet te vervullen tegenover 35 procent van de niet-deelnemers. Daarnaast geven niet-deelnemers vaker aan personeel gedwongen te hebben ontslagen (32%) dan werkgevers die aan de deeltijd-WW regeling hebben deelgenomen (21%). Ten slotte blijkt dat niet-deelnemers significant vaker het aantal werknemers hebben verminderd via natuurlijk verloop en het niet verlengen van tijdelijke contracten. Bij het bepalen van de effecten van deeltijd-WW houden we rekening met het feit dat deelnemers en niet-deelnemers verschillende maatregelen hebben ingezet, aangezien dit van invloed kan zijn op de netto-effectiviteit van de regeling.

Inzet deeltijd-WW voor werknemers

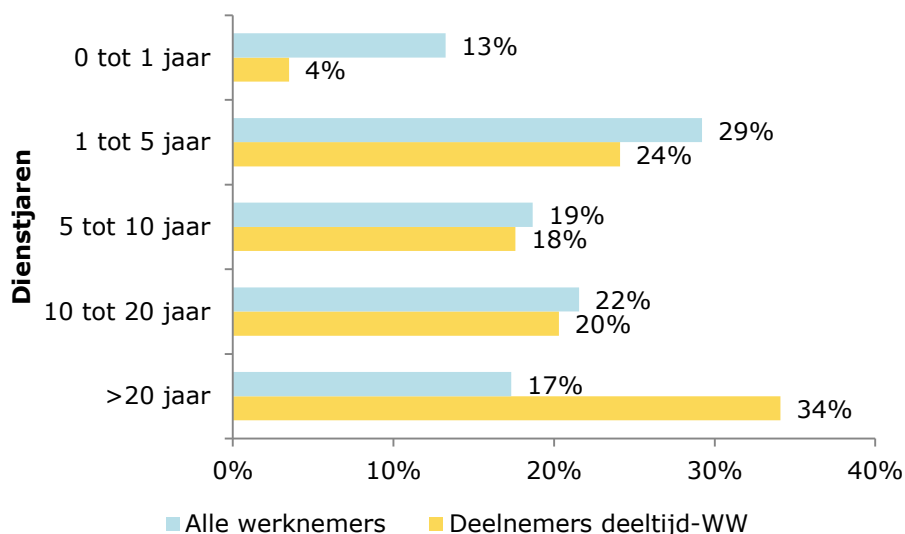
Regeling eveneens met name vooral ingezet voor ervaren werknemers

Er is voor 77.430 werknemers deeltijd-WW ingezet, dit is ongeveer 0,99 procent van de beroepsbevolking. Deze werknemers ontvingen gemiddeld 470 uur deeltijd-WW.⁸⁹ Deze werknemers ontvingen gemiddeld 28 weken een deeltijd-WW uitkering. Net als de regeling bijzondere wtv is de deeltijd-WW vooral ingezet voor ervaren werknemers: ruim de helft (54%) van de werknemers voor wie deeltijd-WW is ingezet had meer dan tien dienstjaren bij de betreffende werkgever⁹⁰. Werknemers met minder dan 1 dienstjaar zijn sterk ondervertegenwoordigd onder de deelnemers: slechts 4 procent van de werknemers voor wie deeltijd-WW is ingezet heeft minder dan 1 dienstjaar bij de betreffende werkgever tegenover 13 procent van alle werknemers in Nederland. Zie figuur 6.5.

⁸⁹ Bron: UWV

⁹⁰ Bij controles op representativiteit van de steekproef is gebleken dat jonge werknemers enigszins ondervertegenwoordigd zijn onder respondenten van de werknemers-enquête. Hiervoor controlerend veranderen de genoemde percentages licht, het percentage werknemers korter dan 1 jaar in dienst wordt 4%, 1-3 jaar wordt 16%, 3-5 jaar 13%, 20-30 19% en 30-50 jaar wordt 10%.

Figuur 6.5 *Aantal dienstjaren werknemers waarvoor deeltijd-WW is ingezet (n=607)*

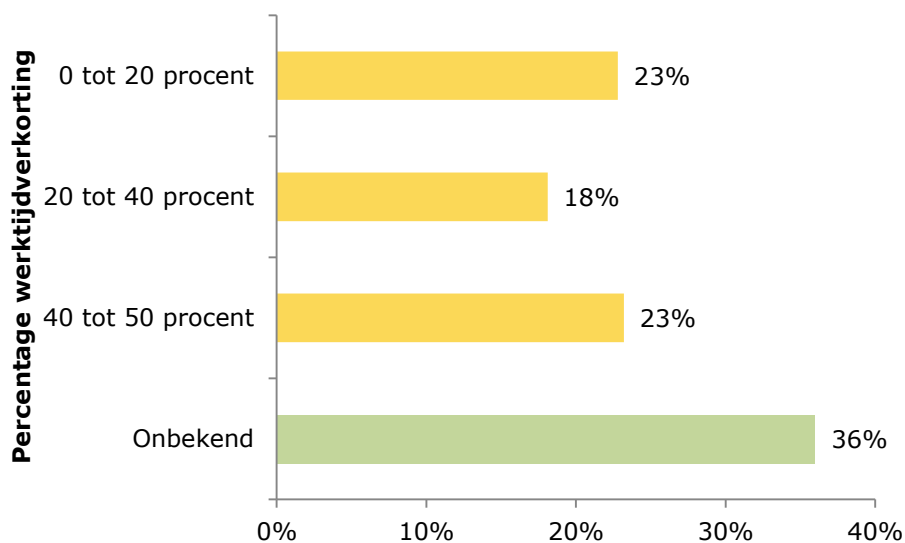


Bron: werknemersenquête deeltijd-WW en Statline

Substantieel deel werknemers weet niet met hoeveel procent werktijd is verkort

Een substantieel deel (35%) van de werkgevers voor wie deeltijd-WW is ingezet, weet niet met hoeveel procent de werktijd is verkort. Wellicht komt dit doordat werknemers de ene week meer werkten dan de andere week of doordat werknemers ondanks werktijdverkorting nog steeds fulltime werden ingezet. Bijna tweederde van de werknemers die wel weet voor hoeveel procent deeltijd-WW is ingezet, had een verkorting van de werktijd van minder dan 40%. Zie figuur 6.6.

Figuur 6.6 *Percentage waarmee de arbeidstijd is verkort (deeltijd-WW) (n=607)*



Bron: werknemersenquête deeltijd-WW

Regeling vooral ingezet voor leidinggevenden en mensen met een vast contract

Net als de regeling bijzondere wtv is de deeltijd-WW regeling vooral ingezet voor leidinggevenden (19% van de geënquêteerde werknemers tegenover slechts 14% van alle werknemers in Nederland). Voorts blijkt dat de regeling vooral is ingezet voor werknemers met een vast contract: slechts 4 procent van de geënquêteerde werknemers gaf aan een tijdelijk contract te hebben toen de regeling voor hen werd ingezet, tegenover ongeveer 10 procent van alle werknemers in Nederland.⁹¹ We weten niet hoog groot dit percentage is onder werknemers voor wie bijzondere wtv is ingezet. Ten slotte blijkt dat een groot deel van de werknemers (ruim 57%) voor wie deeltijd-WW is ingezet een netto-maandloon van tussen de 1400 euro en 2500 euro had.⁹² Kanttekening bij dit gegeven is dat net als bij de enquête over de bijzondere wtv wederom veel geënquêteerden (31%) geen gegevens over hun loon hebben verstrekt.

⁹¹ Bron CBS: Statline

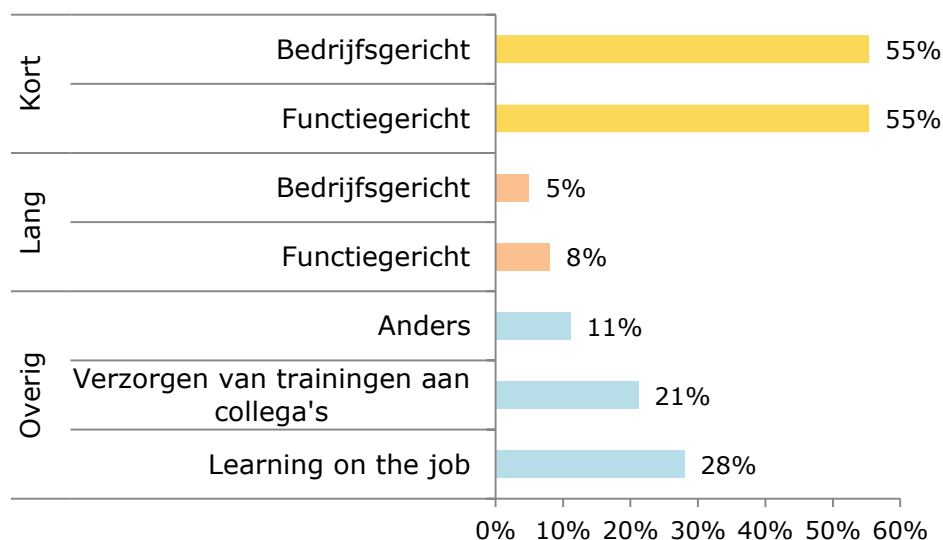
⁹² Het aandeel met een netto maandloon tussen de 1400 en 2500 euro (57%) slaat dan ook alleen op de geënquêteerde werknemers die hun netto-maandloon hebben doorgegeven.

Invulling van de regeling

Meerderheid werkgevers zette scholing in voor werknemers, vooral korte trainingen en cursussen

Meer dan vier op de vijf geënquêteerde werkgevers (82%) die deelnam aan de deeltijd-WW geeft aan scholing te hebben ingezet voor zijn werknemers. Dit sluit bij het feit dat 80 procent van de geënquêteerde werknemers aangeeft scholing te hebben ontvangen tijdens de periode van deeltijd-WW. Het aandeel dat gebruik maakte van deeltijd-WW en scholing heeft ingezet is iets hoger dan het aandeel onder de werkgevers die gebruik maakte van de regeling bijzondere wtv (70%, zie hoofdstuk 3). Mogelijke verklaring voor deze toename is dat er bij de deeltijd-WW meer controle was op de uitvoering van scholing dan tijdens de bijzondere wtv. De meerderheid van de werknemers (55%) voor wie scholing is ingezet geeft aan (in ieder geval) een korte bedrijfs- of functiegerichte training/cursus te hebben gevolgd. Ook geeft een op de vijf werknemers (21%) aan trainingen te hebben verzorgd aan collega's en stagiairs. Ten slotte meldt 28 procent van de werknemers op dat op de werkplek is getraind (*learning on the job*). Zie figuur 6.7.

Figuur 6.7 *Type scholing voor werknemers waarvoor scholing tijdens deeltijd-WW is ingezet (meerdere antwoorden mogelijk) (n=285)*



Bron: werknemersenquête deeltijd-WW

Meerderheid werknemers heeft scholing als nuttig ervaren...

Net als onder geënquêteerde werknemers over de regeling bijzondere wtv heeft de meerderheid van de geënquêteerde werknemers over de deeltijd-WW de scholing als nuttig ervaren: 72 procent van de werknemers geeft aan dankzij de scholing breder inzetbaar te zijn en 3 procent van de werknemers geeft aan een betere functie te hebben ontvangen. Tekenend hiervoor is dat een ruime meerderheid van de werkgevers (73%) het er (geheel) mee eens is met de stelling dat "deeltijd-WW heeft geleid tot een vergroting van de kennis en vaardigheden van de werknemers in de organisatie".

...maar detachering wederom beperkt toegepast

Net als bij de regeling bijzondere wtv geeft ook hier slechts een klein deel (10%) van de geënquêteerde werkgevers aan (een deel van hun) werknemers te hebben gedetacheerd. De constatering dat slechts 5 procent van de geënquêteerde werknemers meldt te zijn gedetacheerd gedurende de deeltijd-WW bevestigt deze uitkomst. Tijdens interviews hebben werkgevers aangegeven wel op zoek te zijn geweest naar mogelijkheden voor detachering maar dat ze deze niet hebben kunnen vinden.

Twee van de drie deelnemende werknemers ontving loonaanvulling

Een meerderheid (66%) werknemers voor wie deeltijd-WW is ingezet heeft een loonaanvulling betaald gekregen. Van deze werknemers ontving 89 procent een volledige loonaanvulling. De geïnterviewde werkgevers geven als belangrijkste reden voor het betalen van een loonaanvulling dat ze niet wilden dat het personeel er door deeltijd-WW in salaris op achteruitging. Werknemers waren namelijk vaak al gekort door het verliezen van de ploegentoeslag of uitkering bij overwerk. Daarnaast gaven werkgevers aan dat dit een eis was van de vakbonden en ze geen keuze hadden.

6.3 Oordeel over deeltijd-WW

Werkgevers over de deeltijd-WW

Meerderheid werkgevers positief over uitvoerbaarheid voorwaarden...

Werkgevers die deel wilden nemen aan de deeltijd-WW regeling dienden net als werkgevers die wilden deelnemen aan de bijzondere wtv (zie hoofdstuk 4) te voldoen aan verschillende voorwaarden. Zie box 6.1 voor een overzicht van voorwaarden voor deelname aan de deeltijd-WW.

Box 6.1 *Voorwaarden voor deelname aan regeling deeltijd-WW*

Voorwaarde	Omschrijving voorwaarde	Doel of reden voorwaarden
Voorwaarden aan de start (1 april 2009)		
Duur	1e periode deeltijd-WW duurde ten hoogste 13 weken	Een eerste (proef)periode gaf de mogelijkheid tot evaluatie na 13 weken en eventuele stopzetting van de regeling
	Verlenging mogelijk met twee perioden van 26 weken	Het niet voor 1 langdurige periode toekennen van deeltijd-WW, maar voor meerdere perioden dwingt werkgever om telkens te bezien of deeltijd-WW nog wel nodig is.
Reductie arbeidsuren	Arbeidsuren kunnen worden gereduceerd met een door de werkgever te bepalen percentage van maximaal 50%	Voorwaarde dwingt tot een serieuze afweging om deel te nemen aan de regeling (omdat de werkgever een deel van het loon moet blijven betalen).
WW-regels blijven van toepassing	Reguliere WW-regels zijn van toepassing (m.u.v. sollicitatieplicht), wat betekent dat bij het gebruik van deeltijd-WW, WW rechten worden verbruikt	Voorwaarde dwingt bij werknemers tot een serieuze afweging om in te stemmen met deelname aan de regel door de werkgever
Instemming of overleg hebben gevoerd	Instemming van de werknemers was vereist	Deelname aan deeltijd-WW gaat ten koste van WW rechten van de betrokken werknemers. Daarom vereist dat relevante vertegenwoordiging van werknemers hiermee instemt.
	Afspraken met werknemers waren vereist over betaling van loon als geen recht op WW bestond.	Voorwaarde bedoeld om negatieve inkomenseffecten tegen te gaan bij deelname aan deeltijd-WW zonder dat er nog recht bestond op WW.
Verklaring met afspraken	Werkgever moest schriftelijk vastleggen welke afspraken zijn gemaakt met werknemers over scholing, detachering etc.	Tijdens de periode van deeltijd-WW de inzetbaarheid van werknemers behouden of verbeteren.
Gerichte inzet bevorderen	De werkgever moest een vergoeding betalen als de werknemer in de periode van 3 tot 5 maanden (afhankelijk van de duur van deeltijd-WW) na afloop van deeltijd-WW geheel of gedeelte-	Waarborg dat alleen bedrijven met toekomstperspectief gebruik maken van de regeling.

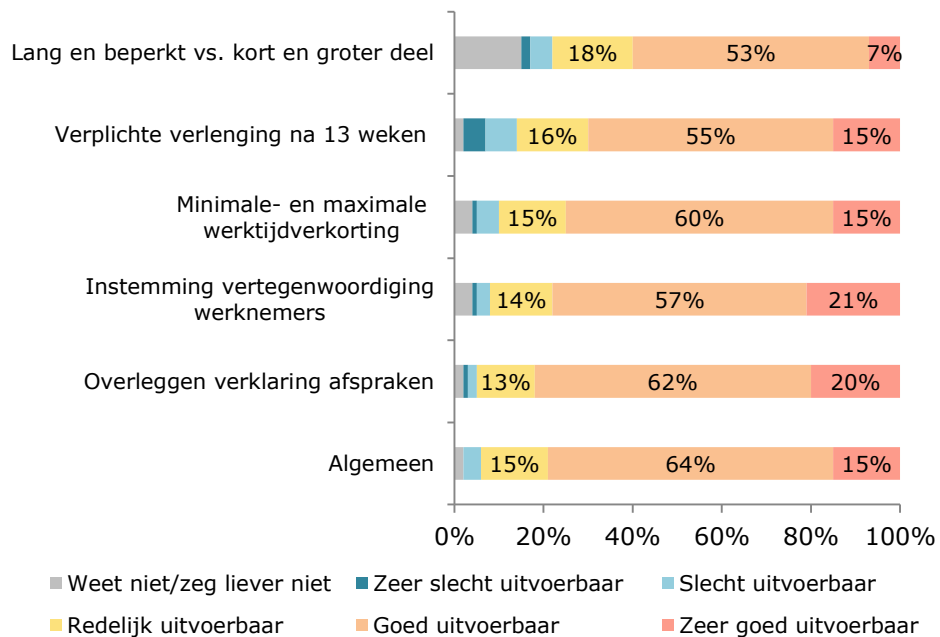
Voorwaarde	Omschrijving voorwaarde	Doel of reden voorwaarden
	lijk werkloos bleef of werd.	
Oneigenlijk gebruik	De werkgever moest een vergoeding betalen als in de periode van de werktijdverkorting de werkloosheid meer bedroeg dan 50%.	Werktijdverkorting met meer dan 50% is in strijd met de regeling. Werkgever dient dan ook te veel betaalde WW uitkering terug te betalen.
Aanvullende voorwaarden na wederopenstelling deeltijd-WW		
Gerichte inzet bevorderen	Het werd verplicht om de eerste periode van 13 weken te verlengen met tenminste éénmaal 13 weken.	Het niet voor 1 langdurige periode toekennen van deeltijd-WW, maar voor meerdere periode dwingt werkgever om telkens te bezien of deeltijd-WW nog wel nodig is.
	De totale duur van deeltijd-WW wordt bepaald door het percentage werknemers waarvoor gebruik wordt gemaakt van de regeling.	Stimuleren dat bedrijven nadenken over gerichte inzet van de deeltijd-WW.
	Werktijd dient ten minste met 20% te worden verkort en gedurende ten minste een half jaar.	Zeker stellen dat alleen bij substantiële vraagtuitval gebruik werd gemaakt van deeltijd-WW.
Oneigenlijk gebruik	Bij geconstateerde fraude wordt deelname aan de regeling beëindigd.	Misbruik van de regeling tegengaan
	Werkgever is bij fraude een vergoeding verschuldigd ter hoogte van alle verleende uitkeringen.	Misbruik van de regeling tegengaan
	De afspraken over scholing moeten per werknemer concreet worden ingevuld en over de naleving van de afspraken moet schriftelijk verslag worden gedaan. Bij niet naleving schriftelijke afspraken, geen verlenging van deeltijd-WW mogelijk en bij fraude (verslag niet overeenkomstig de waarheid) wordt deelname aan regeling be-	Meer inhoud geven aan scholingsverplichting en voorkomen misbruik van de regeling.

Voorwaarde	Omschrijving voorwaarde	Doel of reden voorwaarden
	eindigd.	
Scholing geven	Werknemers die deelnemen aan de regeling kunnen binnen het bedrijf scholing geven aan stagiairs en werknemers die korter dan een jaar in dienst zijn.	Invulling aanbeveling actieplan Jeugdwerkloosheid en uitvoering Kamermotie om meester/gezel relaties te faciliteren.

Bron: SZW, bewerking APE

We hebben de deelnemende werkgevers aan de deeltijd-WW gevraagd naar hun mening over de uitvoerbaarheid van (enkele van) bovengenoemde voorwaarden. Net als bij de regeling bijzondere wtv is het merendeel van de werkgevers positief over de uitvoerbaarheid van de voorwaarden (zie figuur 6.8). Kanttekening bij dit positieve resultaat is dat werkgevers een belang hebben bij het gunstig beoordelen van de deeltijd-WW regeling. Deelnemende werkgevers ontvingen immers een subsidie om boventallig personeel in dienst te houden en hebben geprofiteerd van de regeling.

Figuur 6.8 *Deelnemende werkgevers aan deeltijd-WW over uitvoerbaarheid (voorwaarden) regeling*



Bron: werkgeversenquête deeltijd-WW

- Over het algemeen zijn werkgevers tevreden over de (uitvoerbaarheid) van de deeltijd-WW: 79% van de geënquêteerde werkgevers beoordeelt deze als ruim voldoende (goed of zeer goed). Slechts 4 procent van de geënquêteerde werkgevers beoordeelt de uitvoerbaarheid van de deeltijd-WW als (zeer) slecht. Wel werd in (groeps) interviews met werkgevers het *one-size-fits-all* karakter van de regelingen gezien als lastig. Zo kwam het voor dat werkgevers gedurende de periode van deeltijd-WW orders binnen konden halen die ze dan moesten weigeren omdat ze geen capaciteit hadden.
Ook werd in interviews geklaagd over de administratieve belasting die de individuele registratie van het WW-recht met zich meebrengt. Over de administratieve belasting van deelname aan de deeltijd-WW zijn in de enquête geen vragen gesteld.
- Een meerderheid (60%) van de geënquêteerde werkgevers beoordeelt de voorwaarde dat de deeltijd-WW langdurig voor een beperkt deel van het personeel dient te worden ingezet of kortdurend voor een groter deel van het personeel dient te worden ingezet als goed of zeer goed uitvoerbaar. Slechts een klein deel (7%) van de geënquêteerde werkgevers kwam met deze voorwaarde (zeer) slecht uit de voeten. Een substantieel deel (63%, in totaal 17 werkgevers) van de geënquêteerde werkgevers die deze voorwaarde als (zeer) slecht uitvoerbaar beoordelen merkt op dat de eis in de praktijk niet haalbaar is door de aard van de werkzaamheden.
Het beeld uit de enquête wordt deels bevestigd in de interviews. Enkele geïnterviewde bedrijven gaven aan door deze voorwaarde minder flexibel te zijn wat tot problemen kan leiden bij het aannemen van opdrachten, het is vaak lastig te voorspellen hoeveel opdrachten het bedrijf over een aantal weken zal krijgen. Ook gaven enkele werkgevers aan dat het aflopen van WW-rechten van jonge werknemers soms tot onwenselijke situaties leidde. Werkgevers moesten deze werknemers uit de deeltijd-WW halen, waardoor het werk moest worden uitgevoerd door minder ervaren werknemers die ook nog eens onvoldoende toezicht kregen.
- Een meerderheid (70%) van de geënquêteerde werkgevers beoordeelt de voorwaarde dat de deeltijd-WW na 13 weken verplicht diende te worden verlengd als goed tot zeer goed uitvoerbaar. Een klein deel (12%) van de werkgevers beoordeelt deze voorwaarde als (zeer) slecht uitvoerbaar, omdat de ontwikkeling van de orderportefeuille niet is in te schatten. De periode van deelname kan dan achteraf te lang blijken. In sommige gevallen hebben werkgevers dit op-

gelost door een aantal mensen buiten de deeltijd-WW te houden of door in het geval van een nieuwe order uitzendkrachten ZZP'ers in te schakelen. Overigens kan dit ook wijzen op oneigenlijk gebruik: het lijkt erop dat voor (een deel van) deze bedrijven deelname geen toegevoegde waarde heeft gehad.

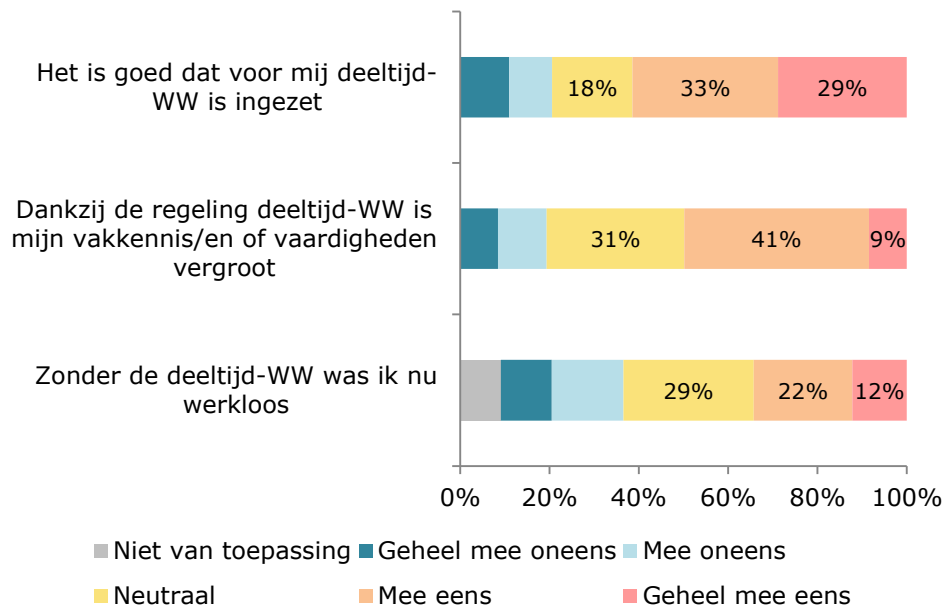
- Een substantiële meerderheid (75%) van de geënquêteerde werkgevers beoordeelt de voorwaarde dat de werktijd met minimaal 20 procent en maximaal 50 procent mag worden verkort als (zeer) goed uitvoerbaar. Slechts 6 procent van de geënquêteerde werkgevers beoordeelt de uitvoerbaarheid van deze voorwaarde als (zeer) slecht.
- Een substantiële meerderheid (78%) van de werkgevers beoordeelt de voorwaarde dat de vertegenwoordiging van werknemers dient in te stemmen met de regeling als (zeer) goed uitvoerbaar. Slechts 4 procent van de geënquêteerde werkgevers beoordeelt de uitvoerbaarheid van deze voorwaarde als (zeer) slecht uitvoerbaar.
- Een substantiële meerderheid (82%) van de werkgevers beoordeelt de uitvoerbaarheid van de voorwaarde om een verklaring van afspraken te overleggen als (zeer) goed. Slechts 3 procent van de geënquêteerde werkgevers beoordeelt deze voorwaarde als (zeer) slecht. Enkele geïnterviewde kleine werkgevers hebben de verfijning van de deeltijd-WW als een probleem ervaren. De boete die werd opgelegd als een van de voorwaarden werd geschonden werden door enkele kleine bedrijven als een drempel ervaren. Ook meldden zij dat het lastiger was om scholing op maat te regelen, omdat dit betekende dat per individu een cursus zou moeten worden aangeboden.
- Bij de uitvoering van de deeltijd-WW had UWV een centrale plaats. Uit (groeps-) interviews met bedrijven en met organisaties van werkgevers en werknemers werd met waardering gesproken over de wijze waarop UWV de regeling uitvoerde. Onvermijdelijk zijn er in de uitvoering van de regelingen door UWV administratieve onvolkomenheden opgetreden. Voor werknemers kon dat verwarrend zijn omdat zij niet wisten of ze bepaalde zaken (als er iets fout ging) moesten melden aan het bedrijf of aan UWV. Extra complicerend was dat de werknemer zelf actie moest ondernemen bij een mogelijke onvolkomenheid, terwijl de werkgever de financiële gevolgen van zo'n omis-sie droeg. Met name voor bedrijven met veel werknemers die gebrekkig Nederlands spreken of laagopgeleide werknemers kon dit tot lastige situaties leiden.
- Ten slotte blijkt (niet in een figuur) dat 75 procent van de werkgevers die heeft deelgenomen aan de deeltijd-WW denkt dat het bedrijf zonder deelname meer mensen zou hebben ontslaan. Voorts is 35 procent van de geënquêteerde bedrijven (niet in de figuur) het (zeer)

eens met de stelling dat 'hun organisatie zonder deelname aan de regeling de crisis niet zou hebben doorstaan'.

Werknemers over de deeltijd-WW

De meerderheid van de werknemers vindt het goed dat deeltijd-WW voor hen is ingezet (61%). Vijf op de tien (50%) werknemers onderschrijft de stelling dat zijn kennis/vaardigheden zijn vergroot door de regeling deeltijd-WW.⁹³ Ten slotte denkt 34 procent van de werknemers dat hij of zij zonder deelname aan de deeltijd-WW werkloos zou zijn, 28 procent van de werknemers is het hier echter (zeer) mee oneens. Zie figuur 6.9

Figuur 6.9 *Werknemers voor wie deeltijd-WW is ingezet over de regeling (n=607)*



Bron: werknemersenquête deeltijd-WW

⁹³ De percentages in grafiek 5.9 over de stelling 'dankzij de regeling deeltijd-WW is mijn vakkennis en/of vaardigheden vergroot' hebben alleen betrekking op de geënquêteerde werkgevers die daadwerkelijk scholing hebben ontvangen (82% van alle geënquêteerde werknemers, in totaal 496).

7

Literatuurlijst

Calavrezo, O., Duhautois, R. & Walkowiak, E. (2009). *The short-time compensation program in France: an efficient measure against redundancies?* Centre for Employment Studies, Working paper 114, Noisy le Grand, February 2009.

CPB. (2011). *Lage werkloosheid in Grote recessie*. Bedrijven hamsteren arbeid. CBP Policy Brief.

CPB notitie. (2009). *Budget deeltijd-WW*. 12 juni 2009.

Crimmann, A. and Wiessner, F. (2009). *Verschraufpause dank Kurzarbeit*. IAB-Kurzbericht 14/2009, Nürnberg.

Deutsche Bank Research. (2010). *Germany's job miracle*. Frankfurt am Main, April 27, 2010.

Eichhorst, W. & Marx, P. *Kurzarbeit: Sinnvoller Konjunkturpuffer oder verlängertes Arbeitslosengeld?* IZA, Institute for the Study of Labour, Bonn.

Van der Ende, Erken, H. en Streefkerk M. e.a. "Lage werkloosheidsgroei ten tijde van crisis" ESB 95 (4589), 9 juli 2010

Van der Ende, M., Hazebroek, E., Wilkens, M. en Donker van Heel, P. *Labour hoarding door bedrijven. Personeelsbeleid en strategische overwegingen*, Ecorys 2010

European Commission. (2009). *EU employment situation and social outlook, monthly monitor*. DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Brussels, May 2009.

European Commission. (2010). *Short-time working arrangements as response to cyclical fluctuations*. Directorate-General for Economic and Fi-

nancial Affairs & Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Occasional Pa-pers No. 64, June 2010.

European Employment Observatory. (2010). *Short-time Working Arrangements*. 13 January 2010, Brussels, Belgium.

European Foundation for the Improvement of the Living and Working Conditions. (2009). *Tackling the recession: Employment-related public initiatives in the EU Member States and Norway*. Dublin, Ireland.

Hijzen, A., Venn, D. (2011). *The Role of Short-Time Work Schemes during the 2008-09 Recession*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 115, OECD Publishing.

International Labour Organization (2010).

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Institute for Employment Research). (2009). *Die Krise wird deutliche Spuren hinterlassen*. IAB Kurzbericht, 20/2009.

Intomart Gfk. *Werkgevers over crisis, crisismaatregelen en arbeidsmarkt*, 2010

IZA (2011). *Is short-time work a good method to keep unemployment down?* Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor. Pierre Cahuc & Stephane Carcillo.

OECD. (2010). *Employment Outlook*. Paris

OECD. (2010). *Employment Outlook, preliminary edition*. Paris

Pisani-Ferry & van Pottesberghe. (2009).

Raad voor Werk en Inkomen. (2010). *Arbeidsmarktanalyse 2010*.

Raad voor Werk en Inkomen. (2009). *Scholing in crisistijd*.

Research voor Beleid. (2009). *Deeltijd-WW en het behoud van werkgelegenheid*. Een quick scan.

Staatscourant. (2008). *Bijzondere beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2008*. Besluit van de Minister van SZW van 26 no-

vember 2008 tot vaststelling van de bijzondere beleidsregels inzake ontheffing van het verbod op werktijdverkorting 2008. Gepubliceerd in: Staatscourant, nr. 1068, 28 november 2008.

Staatscourant. (2009). *Verlengde bijzondere beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2008*. Regeling van de Minister van SZW van 21 januari 2009 tot vaststelling van de verlengde bijzondere beleidsregels inzake ontheffing van het verbod op werktijdverkorting 2008. Gepubliceerd in: Staatscourant, nr. 1062 23 januari 2009.

Staatscourant. (2009). *Besluit deeltijd-WW tot behoud van vakkrachten*. Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 31 maart 2009, nr. IVV/I/2009/7428, tot tijdelijke algemene ontheffing van artikel 8, eerste lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 in verband met deeltijd-WW tot behoud van vakkrachten. Gepubliceerd in: Staatscourant, nr. 64, 2 april 2009.

Staatscourant. (2009). *Besluit afsluiting deeltijd-WW*. Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 22 juni 2009, IVV/I/2009/13930, tot wijziging van het Besluit Deeltijd-WW tot Behoud van vakkrachten in verband met afsluiting voor nieuwe gevallen. Gepubliceerd in: Staatscourant, nr. 114, 24 juni 2009.

Staatscourant. (2009). *Besluit wederopenstelling deeltijd-WW*. Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 14 juli 2009, nr. IVV/I/2009/16262, tot wijziging van het Besluit deeltijd-WW tot behoud van vakkrachten in verband met wederopenstelling onder verfijning van de voorwaarden. Gepubliceerd in: Staatscourant, nr. 10813, 17 juli 2009.

Staatscourant. (2009). *Wijziging besluit deeltijd-WW*. Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 17 december 2009, IVV/I/2009/28439 tot wijziging van het Besluit deeltijd-WW tot behoud van vakkrachten in verband met wijziging van de werkingsduur en scholing. Gepubliceerd in: Staatscourant, nr. 20331, 28 december 2009.

Staatscourant. (2010). *Besluit verlenging deeltijd-WW*. Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 24 maart 2010, nr. IVV/I/2010/5660, tot wijziging van het Besluit deeltijd-WW tot behoud van vakkrachten in verband met verlenging onder aanpassing van de voorwaarden. Gepubliceerd in: Staatscourant, nr. 4900, 30 maart 2010.

Visschers, A. en te Riele, S. 'Mannen geven veel vaker leiding dan vrouwen' (CBS)

Vroman, W. & Brusentev, V. (2009). *Short-Time Compensation as a Policy to Stabilize Employment*. The Urban Institute & the University of Delaware, November 2009.

WirtschaftsBlatt. (2009). *Kurzarbeit in Österreich steigt dramatisch an*. Vienna, 28 Januari 2009a.

WirtschaftsBlatt. (2009). *Kurzarbeit in Österreich nimmt weiter zu*. Vienna, 18 Februari 2009b.

Bijlage 1: technische toelichting netto-effectiviteit

In deze bijlage wordt de technische toelichting op de effectiviteitsanalyses (hoofdstuk 4) gegeven. We beschrijven de aanpak en geven aan welke keuzes gemaakt zijn. Voor een compleet overzicht van de uitgevoerde analyses verwijzen we naar de bijlage.

Gebruikte gegevens

Voor de effectiviteitsanalyses wordt gebruik gemaakt van de microdata-bestanden van het CBS. De antwoorden van de deelnemers in de enquête over omzet en het aantal werknemers bleken te weinig nauwkeurig en volledig om te gebruiken voor de analyses, daarom moest worden uitgeweken naar een alternatieve bron. Het CBS beschikt over gedetailleerde informatie op bedrijfsniveau, zoals omzetontwikkeling en de kenmerken van het bedrijf.

De koppeling van de bestanden bij APE aan de bestanden van het CBS bleek niet eenvoudig. Groot aandachtspunt was het niveau waarop de omzetontwikkeling en het aantal werknemers beschikbaar was. Dit niveau was bij een deel van de bedrijven hoger dan het niveau van het bedrijf waarvoor werktijdverkorting was aangevraagd. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een maatschappij dat binnen een holding opereert.

APE heeft loonheffingsnummers aangeleverd, die door het CBS aan de nummers van fiscale aangevers zijn gekoppeld, het niveau waarop de omzet beschikbaar is. Onder een fiscale aangever kunnen meerdere loonheffingsnummers vallen, die van jaar op jaar kunnen veranderen door bijvoorbeeld fusies.

Daarnaast werkt het CBS met CBS-personen, bedrijfseenheden en ondernemingsgroepen. Deze kunnen veranderen tussen de jaren en bovendien kunnen er meerdere CBS-personen onder een bedrijfseenheid vallen, en meerdere bedrijfseenheden onder een ondernemingsgroep vallen.

Het is van groot belang dat de omzet en het aantal werknemers op het juist niveau gemeten wordt. APE heeft daarom een maat voor complexiteit ontwikkeld (schaal 1-7), op basis van een aantal criteria zoals het gelijk blijven van het CBS-persoon of maximaal 2 bedrijfseenheden per ondernemingsgroep. Bij voorkeur gebruiken we bedrijven die weinig complex zijn, zodat we zeker weten dat de gemeten gegevens juist zijn. We hebben echter ook voldoende waarnemingen nodig en het is niet wenselijk dat er selectiviteit optreedt. Uiteindelijk hebben we gekozen voor een complexiteit van 5, redelijk complex⁹⁴. Bij een lagere mate van complexiteit bleek het niet mogelijk de significante verschillen tussen deelnemers en niet-deelnemers te verwijderen door het matchen. Overigens waren de uitkomsten van de analyses sterk vergelijkbaar geweest als een ander niveau van complexiteit was gekozen.

Doelvariabelen

De doelvariabelen zijn de netto-omzet en het aantal werknemers tussen 2009 en 2011. De netto-omzet komt uit de BTW-data bij het CBS, het aantal werknemers is berekend op basis van de polisadministratie. Beide variabelen zijn gemeten op kwartaalniveau. Indien de netto-omzet of het aantal werknemers ontbreekt en het bedrijf failliet is gegaan wordt de omzet en het aantal werknemers op 0 gezet. Als er geen omzet bekend is en het bedrijf niet failliet is gegaan wordt de omzet op "missing" gezet (zodat dat kwartaal voor dat bedrijf niet wordt meegenomen in de analyses).

Beschrijving van de data

In tabel B1.1 tonen we de gemiddelden van de deelnemers bijzondere wtv en de niet-deelnemers voor verschillende kenmerken. In de laatste kolom staat de p-waarde van de t-toets van het verschil tussen beide groepen. We zien dat de deelnemers op bepaalde kenmerken significant verschillen van de niet-deelnemers, bijvoorbeeld op het percentage bedrijven dat gebruik heeft gemaakt van deeltijd-WW en het percentage bedrijven uit de industrie. Ook de deelnemers deeltijd-WW verschillen op enkele kenmerken significant van de niet-deelnemers (tabel 4-11,

⁹⁴ Dit zijn bedrijven met FI-nummers per fiscale eenheid die gelijk blijven tussen 2008 en 2011. De fiscale eenheid blijft gelijk tussen 2008 en 2011. Er horen maximaal 3 CBS-personen bij een BE en OG, deze kunnen veranderen tussen 2008 en 2011.

hoofdstuk 4). Om het effect van bijzondere wtv in kaart te brengen is het van essentieel belangrijk dat de deelnemers vergelijkbaar zijn met de controlegroep van niet-deelnemers. Als dat niet het geval is dan kan het eventuele effect van bijzondere wtv niet worden onderscheiden van het effect van de overige verschillen tussen beide groepen.

Tabel B1.1: *Gemiddelde per kenmerk voor zowel deelnemers als niet-deelnemers bijzondere wtv en p-waarde t-test significantie verschil*

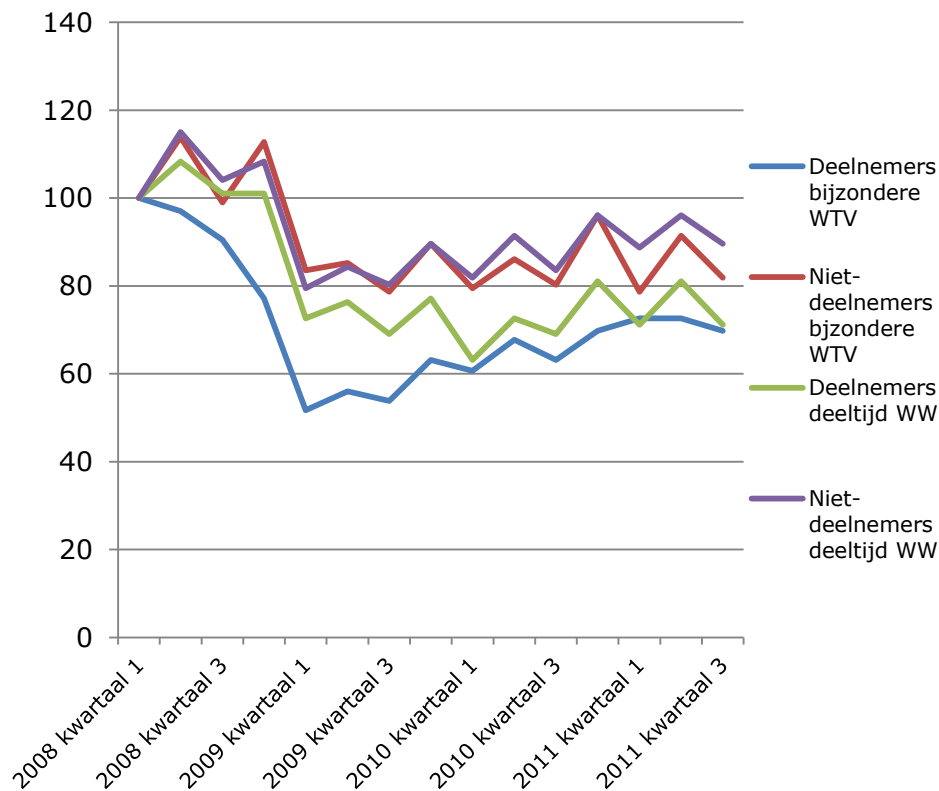
Kenmerk	Gemiddelde deelnemers	Gemiddelde niet-deelnemers	P-waarde verschil deelnemers en niet-deelnemers
Gemiddelde omzet jan-sep 2008	1.300.000	2.300.000	0,34
% met deeltijd-WW	49%	4%	0,00*
Sector bouw	2%	6%	0,12
Sector industrie	68%	53%	0,01*
Sector handel	16%	12%	0,37
Sector vervoer	2%	8%	0,04*
Sector financieel	13%	16%	0,40
Sector metaal	33%	17%	0,00*
Aantal werknemers	15,2	18,3	0,13
Omzetmutatie 2008	0,65	0,86	0,43
Maatregel: stoppen vacatures	0,54	0,55	0,87
Maatregel: opnemen vakantiedagen	0,54	0,48	0,36
Maatregel: tijdelijke contracten niet verlengen	0,67	0,65	0,86
Maatregel: stoppen met ZZP'ers	0,38	0,52	0,09
Maatregel: stoppen ploegendienst	0,22	0,09	0,03*
Maatregel: vervroegd pensioen	0,13	0,09	0,02*
Maatregel: natuurlijk verloop	0,34	0,37	0,23
Maatregel: niet uitkeren overuren	0,30	0,26	0,32
Maatregel: salariskorting	0,16	0,09	0,04*
Maatregel: geen bonus	0,36	0,30	0,09
Maatregel: gedwongen ontslag	0,34	0,30	0,11
Maatregel: snijden in kosten	0,91	0,93	0,76
Maatregel: uitstel investeringen	0,91	0,96	0,51
Maatregel: krediet	0,31	0,54	0,06
Maatregel: onderdelen naar buitenland	0,06	0,22	0,03*
Maatregel: interen op reserves	0,82	0,90	0,45
% werknemers in vaste dienst	89%	87%	0,39

* Significant op een niveau van 5%

In grafiek B1.2 tonen we de ontwikkeling van de omzet voor deelnemers bijzondere wtv en deeltijd-WW en de niet-deelnemers. Met name bij de deelnemers bijzondere wtv zien we een grote daling van de omzet in 2008. De daling zet eerder in dan bij de deelnemers deeltijd-WW en niet-deelnemers. Tegelijkertijd zien we dat de omzet vanaf het tweede kwartaal 2009 voor de deelnemers bijzondere wtv toeneemt, terwijl de

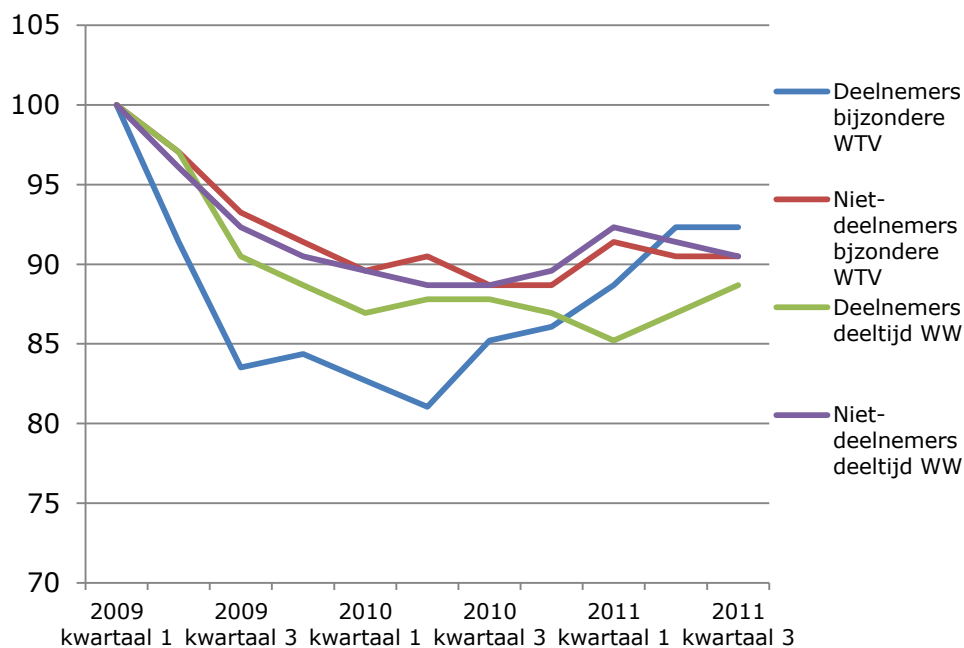
omzet bij de deelnemers deeltijd-WW en niet-deelnemers in die periode constant blijft.

Grafiek B1.2: *Ontwikkeling van de omzet voor deelnemers bijzondere wtv, deelnemers deeltijd-WW en niet-deelnemers (indexcijfers, kwartaal 1 2008=100)*



Ook bij de ontwikkeling van het aantal werknemers zien we een sterkere daling onder de deelnemers van de bijzondere wtv (grafiek B1.3). In de tweede helft van 2010 stijgt het aantal werknemers echter weer, waardoor de daling over de gehele periode minder sterk is dan bij de deelnemers deeltijd-WW en de niet-deelnemers. Ook bij de deeltijd-WW zien we dat het aantal werknemers in 2009 sterker daalt dan bij de niet-deelnemers.

Grafiek B1.3: *Ontwikkeling van het aantal werknemers voor deelnemers bijzondere wtv, deelnemers deeltijd-WW en niet-deelnemers (indexcijfers, kwartaal 1 2009=100)*



Matching

De deelnemers bijzondere wtv en deeltijd-WW verschillen op enkele kenmerken significant van de niet-deelnemers. Om de deelnemers toch vergelijkbaar te maken aan de controlegroep, hebben we verschillende methoden van matching geprobeerd. Zo hebben we de analyses alleen uitgevoerd voor bedrijven uit een bepaalde sector of grootteklasse, maar bij deze methode bleven veel van de kenmerken significant verschillend tussen de deelnemers en controlegroep. De methode van ex-ante matching, waarbij we binnen groepen op basis van sector (industrie, bouw, financieel, handel en overig), grootteklasse (meer dan 10 werknemers, 10-50 werknemers, 50-150 werknemers en meer dan 150 werknemers) en omzetmutatie in 2008 bedrijven aan elkaar matchten, was beter in staat de verschillen tussen de groepen weg te nemen, maar enkele kenmerken bleven significant verschillend.

Daarnaast zijn de deelnemers en niet-deelnemers vergelijkbaar gemaakt door middel van propensity score matching, waarbij calliper matching de beste resultaten gaf.

Ex-ante matching

Bij ex-ante matching delen we de bedrijven naar sector, grootteklasse en omzetmutatie. Zo is er een cluster met bedrijven uit de industrie, minder dan 10 werknemers en een omzetsdaling van minimaal 30%, en een cluster met bedrijven uit de bouw, meer dan 150 werknemers en een omzetsdaling van 0% tot 10%. Per cluster matchen we de deelnemers aan de niet-deelnemers in hetzelfde cluster. Dit gebeurt 1 op 1, als er 8 deelnemende bedrijven in een cluster zitten met maar 5 niet-deelnemende bedrijven, kunnen er slechts 5 deelnemende bedrijven gematcht worden. Na het matchen maken we een grote groep van de gematchte deelnemers en niet-deelnemers van alle clusters.

In tabel B1.2 geven we de kenmerken van de deelnemers bijzondere wtv en deeltijd-WW na ex-ante matching. Zowel bij de bijzondere wtv als de deeltijd-WW zien we veel significante verschillen tussen deelnemers en de controlegroep na ex-ante matching. Zeer opvallend is het verschil in significante factoren tussen deeltijd-WW en bijzondere wtv. Dit wekt de indruk dat er weinig samenhang bestaat tussen sector, bedrijfsgrootte en omzetmutatie en de maatregelen die bedrijven hebben genomen toen de crisis ontbrak.

Propensity score matching

We schatten door middel van een logistische regressie een model waarbij we deelname aan bijzondere wtv (of deeltijd-WW, werktijdverkorting algemeen) verklaren uit de kenmerken van het bedrijf, zoals sector, omzet voor de crisis, bedrijfsgrootte, het percentage personeel in vaste dienst en de maatregelen die het bedrijf genomen heeft tijdens de crisis. We starten met alle kenmerken en verwijderen een voor een de niet-significante variabelen, met een significantieniveau van 10%. Als voorbeeld geven we het model voor kans op deeltijd-WW in tabel B1.3.

Dit leidt tot een model dat de kans op werktijdverkorting voorspelt. Voor iedere deelnemer en niet-deelnemer bepalen we deze kans, de zogenaamde propensity score. Voor elke niet-deelnemer wordt de afstand van 'haar' propensity score tot de propensity score van ieder afzonderlijk deelnemend bedrijf berekend. Vervolgens matchen we iedere deelnemer aan het niet-deelnemende bedrijf met de kleinste afstand in propensity score van de deelnemer. Een niet-deelnemend bedrijf kan aan meerdere deelnemende bedrijven gekoppeld worden. Om niet realisti-

sche matches te voorkomen stellen we een bandbreedte van 0,22 in, alleen als de kans maximaal 0,22 verschilt wordt het bedrijf gekoppeld.

Overigens hebben we ook gekeken naar nearest neighbor matching en kernel matching, maar deze matchingsmethoden waren minder goed in staat de significante verschillen tussen deelnemers en controlegroep te verminderen.

Na het matchen wordt gekeken of er nog statistisch significante verschillen zijn tussen de kenmerken van de deelnemers en de (gewogen) niet-deelnemers. Dit blijkt op twee kenmerken na niet het geval te zijn (zie tabel 4-7 in hoofdstuk 4). Overigens was het voor een goede matching noodzakelijk om de resultaten uit de enquête te gebruiken. Daarom konden niet alle bedrijven meegenomen worden in de analyses, alleen de bedrijven die de enquête hadden ingevuld.

Tabel B1.2: Gemiddelde per kenmerk voor zowel deelnemers als niet-deelnemers bijzondere wtv en deeltijd-WW en p-waarde t-test significantie verschil, na ex-ante matches.

Kenmerk	Gemiddelde deelnemers wtv na matches	Gemiddelde niet-deelnemers wtv na matches	Gemiddelde deelnemers deeltijd-WW na matches	Gemiddelde niet-deelnemers deeltijd-WW na matches	P-waarde verschil deelnemers en niet-deelnemers wtv na het matches	P-waarde verschil deelnemers en niet-deelnemers deeltijd-WW na het matches
% met deeltijd-WW	47%	11%	19%	11%	0,00*	0,00*
Sector bouw	3%	3%	10%	10%	1,00	1,00
Sector industrie	50%	50%	50%	50%	1,00	1,00
Sector handel	13%	13%	14%	14%	1,00	1,00
Sector vervoer	0%	0%	0%	0%	-	-
Sector financieel	15%	15%	19%	19%	1,00	1,00
Sector metaal	18%	16%	14%	13%	0,00*	0,88
Omzetmutatie 2008	0,70	0,72	0,85	0,89	0,67	0,65
Maatregel: stoppen vacatures	53%	53%	39%	44%	0,90	0,16
Maatregel: opnemen vakantiedagen	52%	49%	51%	30%	0,67	0,60
Maatregel: tijdelijke contracten laten gaan	60%	65%	49%	58%	0,46	0,02*
Maatregel: inzetten ZZP'ers	30%	53%	32%	43%	0,04*	0,06
Maatregel: stoppen ploegendienst	22%	10%	7%	5%	0,03*	0,13
Maatregel: vervroegd pensioen	12%	8%	9%	9%	0,02*	0,97
Maatregel: natuurlijk verloop	36%	37%	31%	41%	0,43	0,07

Maatregel: niet uitkeren overuren	30%	27%	20%	18%	0,56	0,28
Maatregel: salariskorting	18%	9%	12%	10%	0,03*	0,43
Maatregel: geen bonus	43%	28%	20%	23%	0,05	0,71
Maatregel: gedwongen ontslag	30%	31%	19%	33%	0,67	0,02*
Maatregel: snijden in kosten	92%	92%	88%	74%	0,97	0,01*
Maatregel: uitstel investeringen	92%	94%	86%	69%	0,70	0,00*
Maatregel: krediet	33%	50%	25%	29%	0,09	0,14
Maatregel: onderdelen naar buitenland	3%	18%	9%	10%	0,50	0,29
Maatregel: interen op reserves	80%	90%	83%	65%	0,38	0,07
% werknemers in vaste dienst	89%	87%	90%	88%	0,42	0,48

Tabel B1.3: *Regressieresultaten van logistische regressie voor kans op deeltijd-WW.*

Variabele	Coëfficiënt	P-waarde
Niet vervullen van openstaande vacatures	-0,32	0,01
Verplicht opnemen van vakantiedagen	0,69	0,00
Geen ZZP'ers meer inhuren	-0,44	0,04
Vervroegde uittreding	0,82	0,03
Gedwongen ontslag	-0,50	0,02
Snijden in kosten	0,59	0,03
Interen op financiële reserves	0,52	0,03
Sector: industrie	0,99	0,00
Sector: overig	1,20	0,00
Sector: bouw	1,43	0,00
Minder dan 10 werknemers	1,08	0,00
Constante	-1,87	0,00
R ²	0,11	

Samenloop

Uit tabel 4-7 in hoofdstuk 4 is op te maken dat het percentage niet-deelnemers bijzondere wtv dat gebruik heeft gemaakt van de deeltijd-WW, significant lager ligt dan het percentage deelnemers bijzondere wtv dat ook deeltijd-WW heeft ingezet. Het is belangrijk dat hier goed voor wordt gecorrigeerd omdat anders een eventueel effect van de deeltijd-WW meegenomen wordt in de analyses voor bijzondere wtv.

Deelname aan deeltijd-WW kan echter niet direct opgenomen worden in het model voor deelname bijzondere wtv. Deelname aan de deeltijd-WW vindt immers na de regeling bijzondere werktijdverkorting plaats. Hierdoor kan er ook een omgekeerd verband zijn: bedrijven die hebben deelgenomen aan de bijzondere werktijdverkorting zullen ook sneller deelnemen aan de deeltijd-WW⁹⁵. Bovendien zal het effect van de bijzondere wtv voor de deelnemers een effect hebben op deelname aan deeltijd-WW.

We kunnen de kans op deelname aan de deeltijd-WW wel meenemen in het model voor deelname aan bijzondere wtv. We gebruiken dan niet de werkelijke deelname, maar de kans dat een bedrijf later gebruik zal maken van deeltijd-WW. De kans correleert sterk met de werkelijke deelname, maar wordt niet beïnvloed door deelname aan bijzondere wtv en is daarom niet endogeen.

⁹⁵ In het model waarmee deelname aan de bijzondere werktijdverkorting wordt voorspeld is deelname aan de deeltijd-WW dus een endogene variabele.

We schatten eerst een model om een voorspelde waarde voor deelname aan de deeltijd-WW te genereren. De modelschattingen staan in tabel B1.4.

Tabel B1.4: *Regressieresultaten van logistische regressie voor kans op deeltijd-WW, voor kans op bijzondere wtv (n=514).*

Variabele	Coëfficiënt	P-waarde
Niet vervullen van openstaande vacatures	-0,53	0,01
Verplicht opnemen van vakantiedagen	0,52	0,01
Salariskorting	0,12	0,00
Vervroegde uittreding	0,83	0,02
Gedwongen ontslag	-0,73	0,00
Snijden in investeringen	0,64	0,01
Sector: industrie	0,79	0,00
Sector: overig	1,11	0,00
Sector: bouw	1,15	0,00
Gemiddeld loon per werknemer	-0,01	0,07
10-25 werknemers	-0,62	0,01
25-50 werknemers	-0,56	0,03
Constante	-0,34	0,03
R2	0,08	

Vervolgens nemen we deze voorspelde waarde op in het model waarmee we de deelname aan de regeling bijzondere werktijdverkorting voorspellen. De uitkomsten van deze logistische regressie staan in tabel B1.5⁹⁶. Na het matchen is het significante verschil in deelname deeltijd-WW tussen deelnemers en niet-deelnemers verdwenen (zie tabel 4-7 in hoofdstuk 4).

Overigens is voor de volledigheid ook gekeken naar matching zonder deeltijd-WW te instrumenteren. In dat geval verandert het teken en de mate van significantie bij vrijwel alle analyses niet.

⁹⁶ Een aantal kenmerken was niet significant, maar als deze kenmerken niet in het model opgenomen werden waren er significante verschillen tussen deelnemers en controlegroep na het matchen. Daarom zijn de kenmerken ondanks dat ze niet significant waren opgenomen in het model.

Tabel B1.5: *Regressieresultaten van logistische regressie voor kans op bijzondere wtv (n=334).*

Variabele	Coëfficiënt	P-waarde
Kans op deeltijd-WW	1,09	0,27
Sector: handel	0,50	0,20
Sector: metaal industrie	1,05	0,00
Overuren niet uitkeren	0,24	0,45
Interen op financiële reserves	0,47	0,17
Ploegendiensten schrappen	1,19	0,01
Onderdelen naar het buitenland	-1,05	0,06
Omzetmutatie in 2008	-1,89	0,00
Minder dan 10 werknemers	1,08	0,01
Constante	-0,88	0,16
R ²	0,18	

Voor de deeltijd-WW geldt ook dat er significant meer deelnemers aan de bijzondere wtv zijn onder bedrijven die hebben deelgenomen aan de deeltijd-WW. In dit geval kan deelname aan bijzondere wtv echter direct in het model voor deelname deeltijd-WW worden opgenomen. Na het matchen is het significante verschil in deelname bijzondere wtv tussen deelnemers en niet-deelnemers verdwenen.

Analyses

OLS-regressies

Om het effect van werktijdverkorting zuiver te kunnen meten, is het van belang dat de controlegroep vergelijkbaar is met de deelnemers. Idealerweise verschilt de deelnemersgroep enkel op deelname aan werktijdverkorting van de controlegroep, in dat geval moeten eventuele verschillen in omzet of aantal werknemers veroorzaakt worden door deelname aan werktijdverkorting. Zoals eerder vermeld zijn de deelnemers niet volledig vergelijkbaar met de controlegroep, dus moeten er econometrische methodes ingezet worden om de groepen vergelijkbaar te maken.

Een methode om dit te doen zijn regressies met OLS, waarbij de kenmerken waarop de deelnemers verschillen met de controlegroep worden meegenomen in de schattingen. We verklaren dan bijvoorbeeld de omzet na deelname uit de omzet voor deelname, bedrijfskenmerken en deelname aan werktijdverkorting. Het nadeel van deze methode is echter dat de kans groot is dat de verschillen tussen deelnemers en de controlegroep niet volledig worden gecorrigeerd. Tabel B1.6 tot en met B1.8 tonen de schattingsresultaten van de OLS-regressies voor bijzon-

dere wtv. De overige resultaten zijn terug te vinden in het tabellenboek⁹⁷.

In tabel B1.6 wordt de omzet in het eerste kwartaal van 2009 (tijdens deelname) verklaard uit de omzet in het eerste kwartaal van 2008, bedrijfskenmerken en deelname aan bijzondere wtv. We vinden geen significant effect van deelname aan bijzondere wtv op de omzet in het eerste kwartaal van 2009. Ook voor de omzet in het derde kwartaal van 2011 (tabel B1.7) wordt geen significant effect gevonden.

Opvallend is het resultaat voor personeel in het derde kwartaal van 2011. We vinden geen effect van deelname bijzondere wtv, maar wel een positief significant effect van deelname deeltijd-WW.

Tabel B1.6: *Regressieresultaten voor de omzet in het 1^e kwartaal van 2009, voor deelnemers bijzondere wtv (n=334).*

Variabele	Coëfficiënt	P-waarde
Omzet kwartaal 1 2008	0,76	0,00
Schrappen van de bonus	0,20	0,20
Sector: industrie	-0,70	0,01
Sector: overig	-0,69	0,01
Sector: bouw	-0,71	0,01
Sector: horeca	-0,61	0,05
Sector: vervoer	-0,56	0,03
Sector: handel	-0,71	0,01
Omzetmutatie	0,23	0,00
Deelname aan bijzondere wtv	-0,10	0,24
Constante	1,57	0,00
R2	0,98	

Tabel B1.7: *Regressieresultaten voor de omzet in het 3^e kwartaal van 2011, voor deelnemers (n=334).*

Variabele	Coëfficiënt	P-waarde
Omzet kwartaal 1 2008	0,87	0,00
Interen reserves	-0,17	0,04
Aantal werknemers	0,16	0,00
Deelname aan bijzondere wtv	-0,13	0,11
Constante	1,29	0,00
R2	0,87	

⁹⁷ Bij alle analyses is gebruik gemaakt van een log-transformatie, om te controleren voor verschillen in schaal tussen bedrijven.

Tabel B1.8: *Regressieresultaten voor het aantal werknemers in het 3^e kwartaal van 2011, voor deelnemers bijzondere wtv (n=334).*

Variabele	Coëfficiënt	P-waarde
Aantal werknemers kwartaal 1 2009	1,04	0,00
Schrappen ZZP	-0,13	0,00
Sector industrie	-0,11	0,03
Sector overig	-0,12	0,05
Deelname aan deeltijd-WW	0,29	0,03
Deelname aan bijzondere wtv	0,05	0,35
Constante	-0,26	0,00
R2	0,92	

Resultaten na matching

Zoals eerder beschreven kiezen we voor twee matchingsmethoden, PSM als hoofdanalyse en ex-ante matching om de uitkomsten te vergelijken en controleren op robuustheid.

Allereerst onderzoeken we of er na het matchen voor deelname bijzondere wtv of deeltijd-WW nog significante verschillen zijn in de omzet of het aantal werknemers tussen deelnemers en controlegroep. Op deze manier kunnen we een extra toets op het matchen uitvoeren. In tabel B1.9 staan de uitkomsten voor deze toets. We vinden voor geen enkel kwartaal significante verschillen in omzet of aantal werknemers. Dit betekent dat we de absolute niveaus kunnen gebruiken in de analyses. Voor de volledigheid voeren we de analyses ook uit voor de mutaties, dit geeft aan hoe stabiel de resultaten zijn.

Tabel B1.9: *Verschillen in omzet en aantal werknemers per kwartaal voor deelname. Tussen haakjes staat de p-waarde van de t-toets van het verschil*

Periode	Verskil deelne- mers controlegroep bijzondere wtv	Verskil deelnemers controlegroep deel- tijd-WW
Omzet kwartaal 1, 2008	-0,20 (0,49)	0,07 (0,77)
Omzet kwartaal 2, 2008	-0,40 (0,17)	0,11 (0,66)
Omzet kwartaal 3, 2008	-0,17 (0,59)	0,08 (0,76)
Aantal werknemers kwartaal 1, 2009	NVT*	-0,04 (0,85)

* Het eerste kwartaal 2009 is tijdens deelname bijzondere wtv en kan daarom niet als toets gebruikt worden, eerdere cijfers ontbreken.

Bijzondere wtv

In tabel B1.10 en tabel B1.11 geven we per kwartaal de verschillen in omzet en aantal werknemers en de t-waarde van de t-toets voor gelijke gemiddelden van de deelnemers bijzondere wtv en niet-deelnemers. We doen dit zonder te matchen, met PSM-matching en ex-ante matching.

Voor de omzet (tabel B1.10) zien we significante effecten van deelname bijzondere wtv op de omzet tijdens en vlak na deelname bijzondere wtv. Opvallend is dat bij PSM matching de meeste significante effecten voorkomen, terwijl de verwachting is dat bij deze matchingsmethode de controlegroep het best vergelijkbaar is met de groep van deelnemende bedrijven. De negatieve effecten tijdens deelname, met name het negatieve effect in het vierde kwartaal van 2008, duidt op een vertekening naar beneden van het effect. Het is een aanwijzing dat ondanks de gebruikte methoden de controlegroep nog te weinig vergelijkbaar is met de deelnemende bedrijven.

Tabel B1.10: *Verschillen in omzet per kwartaal als effect meting van de bijzondere wtv voor zowel de controlegroep voor matchen (n=334), na matchen PSM (n=334) en na ex-ante matchen (n=574). Tussen haakjes staat de t-waarde van de t-toets van het verschil*

Periode	Voor matchen	Na PSM matchen	Na ex-ante matchen
Kwartaal 4, 2008	-0,32 (-1,69)	-0,65* (-2,24)	-0,03 (-0,10)
Kwartaal 1, 2009	-0,41* (-2,08)	-0,76* (-2,43)	-0,00 (-0,01)
Kwartaal 2, 2009	-0,35 (-1,89)	-0,61* (-2,02)	-0,09 (-0,33)
Kwartaal 3, 2009	-0,31 (-1,60)	-0,48 (-1,52)	0,01 (0,04)
Kwartaal 4, 2009	-0,28 (-1,55)	-0,52 (-1,68)	-0,05 (-0,17)
Kwartaal 1, 2010	-0,19 (-1,02)	-0,34 (-1,38)	0,05 (0,17)
Kwartaal 2, 2010	-0,17 (-0,88)	-0,32 (-0,99)	0,09 (0,31)
Kwartaal 3, 2010	-0,16 (0,83)	-0,31 (0,89)	0,09 (0,28)
Kwartaal 4, 2010	-0,25 (-1,29)	-0,49 (-1,58)	0,01 (0,05)
Kwartaal 1, 2011	-0,02 (-0,01)	-0,21 (-0,63)	0,22 (0,70)
Kwartaal 2, 2011	-0,16 (-0,76)	-0,28 (-0,82)	0,20 (0,65)
Kwartaal 3, 2011	-0,09 (-0,45)	-0,24 (-0,71)	0,19 (0,62)

In tabel B1.11 geven we de verschillen in aantal werknemers per kwartaal en bijbehorende t-waarde van t-toets op significantie. Voor het matches zien we negatieve significante effecten tussen het derde kwartaal van 2009 en het derde kwartaal van 2010. Na het matches op basis van PSM zien we nog steeds negatieve effecten, hoewel alleen het effect in het tweede kwartaal 2010 significant is. Na matching met ex-ante verdwijnen de negatieve effecten.

Dit doet vermoeden dat ondanks het niet controleren voor overige factoren, ex-ante matching de verschillen tussen controlegroep en deelnemers beter doet verdwijnen dan matches op basis van PSM. Tegelijkertijd geven de (niet-significante) negatieve effecten bij ex-ante matching nog steeds een aanwijzing voor een vertekening naar beneden van het effect van bijzondere wtv.

Tabel B1.11: *Verschillen in aantal werknemers per kwartaal als effect meting van de bijzondere wtv voor zowel de controlegroep voor matches (n=334), na matches PSM (n=330) en na ex-ante matches (n=574). Tussen haakjes staat de t-waarde van de t-toets van het verschil*

Periode	Voor matches	Na PSM matches	Na ex-ante matches
Kwartaal 1, 2009	-0,21 (-1,53)	-0,40 (-1,82)	-0,02 (-0,08)
Kwartaal 2, 2009	-0,27 (-1,93)	-0,42 (-1,85)	-0,06 (-0,32)
Kwartaal 3, 2009	-0,31* (-2,21)	-0,43 (-1,90)	-0,08 (-0,34)
Kwartaal 4, 2009	-0,28* (-1,97)	-0,39 (-1,69)	-0,05 (-0,24)
Kwartaal 1, 2010	-0,29* (-2,03)	-0,45 (-1,89)	-0,06 (-0,30)
Kwartaal 2, 2010	-0,32* (-2,20)	-0,48* (-2,01)	-0,05 (-0,22)
Kwartaal 3, 2010	-0,26 (-1,75)	-0,42 (-1,78)	-0,03 (-0,12)
Kwartaal 4, 2010	-0,23 (-1,60)	-0,42 (-1,79)	0,00 (0,02)
Kwartaal 1, 2011	-0,24 (1,64)	-0,35 (-1,44)	-0,03 (-0,16)
Kwartaal 2, 2011	-0,19 (-1,33)	-0,30 (-1,24)	0,02 (0,10)
Kwartaal 3, 2011	-0,19 (-1,26)	-0,28 (-1,13)	0,05 (0,22)

Deeltijd-WW

In tabel B1.12 en B1.13 staan de resultaten van de analyses voor deeltijd-WW. In tabel B1.12 toetsen we het verschil in omzet tussen de deelnemers deeltijd-WW en de controlegroep. Voor ieder kwartaal nemen we alleen de deelnemers mee die in dat kwartaal daadwerkelijk hebben deelgenomen aan de deeltijd-WW. Voor het derde kwartaal 2011 (na deeltijd-WW) voeren we de analyses op alle deelnemers deeltijd-WW uit. We zien dat zonder matching, de omzet in alle kwartalen significant lager is voor de deelnemers dan voor de niet-deelnemers. Dit geeft duidelijk aan dat de deelnemers deeltijd-WW zwaarder getroffen zijn door de crisis dan de niet-deelnemers. Na matchen op basis van PSM zijn de verschillen niet meer significant. Ex-ante matching levert in tegenstelling tot bij de bijzondere wtv voor de deeltijd-WW negatievere verschillen dan PSM matching. In het derde kwartaal van 2011 is dit negatieve verschil statistisch significant. De analyses wijzen erop dat de verschillen tussen de controlegroep en de deelnemers deeltijd-WW dusdanig groot zijn dat ze niet op basis van matching gecorrigeerd kunnen worden, het eventuele effect van deeltijd-WW kan hierdoor zijn vertekend.

Tabel B1.12: *Verschillen in omzet per kwartaal als effect meting van de deeltijd-WW voor zowel de controlegroep voor matchen (n=360), na matchen PSM (n=345) en na ex-ante matchen (n=576). Tussen haakjes staat de t-waarde van de t-toets van het verschil*

Periode	Voor matchen	Na PSM matchen	Na ex-ante matchen
Kwartaal 2, 2009	-0,57* (-4,22)	0,14 (0,54)	-0,27 (-1,31)
Kwartaal 3, 2009	-0,62* (-4,46)	0,07 (0,62)	-0,32 (-1,57)
Kwartaal 4, 2009	-0,62* (-4,64)	-0,00 (-0,08)	-0,29 (-1,43)
Kwartaal 1, 2010	-0,73* (-5,11)	-0,00 (-0,02)	-0,39 (-1,85)
Kwartaal 2, 2010	-0,70* (-5,02)	-0,04 (-0,14)	-0,38 (-1,79)
Kwartaal 3, 2010	-0,66* (-4,56)	0,07 (0,25)	-0,34 (-1,57)
Kwartaal 4, 2010	-0,64* (-4,52)	0,03 (0,11)	-0,32 (-1,44)
Kwartaal 1, 2011	-0,69* (-4,66)	-0,01 (-0,05)	-0,38 (-1,67)
Kwartaal 2, 2011	-0,65* (-4,32)	-0,04 (-0,16)	-0,40 (-1,64)
Kwartaal 3, 2011	-0,69* (-4,60)	-0,09 (-0,34)	-0,49* (-2,19)

In tabel B1.13 staan de resultaten voor het aantal werknemers per kwartaal. Ook hier zien we sterke negatieve effecten voor het matches, die na matches aanzienlijk minder en insignificant worden.

Tabel B1.13: *Verschillen in aantal werknemers per kwartaal als effect meting van de deeltijd-WW voor zowel de controlegroep voor matches (n=360), na matches PSM (n=345) en na ex-ante matches (n=574).*

Tussen haakjes staat de t-waarde van de t-toets van het verschil

Periode	Voor matches	Na PSM matches	Na ex-ante matches
Kwartaal 2, 2009	-0,44* (-4,24)	0,02 (0,15)	-0,06 (-0,37)
Kwartaal 3, 2009	-0,47* (-4,42)	0,01 (0,07)	-0,03 (-0,17)
Kwartaal 4, 2009	-0,48* (-4,50)	-0,01 (-0,05)	-0,05 (-0,32)
Kwartaal 1, 2010	-0,48* (-4,50)	-0,01 (-0,04)	-0,08 (-0,49)
Kwartaal 2, 2010	-0,46* (-4,29)	-0,01 (-0,05)	-0,06 (-0,36)
Kwartaal 3, 2010	-0,46* (-4,26)	-0,01 (-0,03)	-0,09 (-0,56)
Kwartaal 4, 2010	-0,48* (-4,41)	-0,05 (-0,25)	-0,12 (-0,69)
Kwartaal 1, 2011	-0,53* (-4,95)	-0,11 (-0,56)	-0,21 (-1,26)
Kwartaal 2, 2011	-0,50* (-4,60)	-0,07 (-0,34)	-0,14 (-0,78)
Kwartaal 3, 2011	-0,48* (-4,37)	-0,08 (-0,41)	-0,14 (-0,82)

Conclusie

De analyses beschreven in deze bijlage hadden als doel de effectiviteit van de crisismaatregelen bijzondere wtv en deeltijd-WW te onderzoeken. We wilden weten hoe de omzet en het aantal werknemers zich hadden ontwikkeld als de deelnemende bedrijven niet hadden deelgenomen. Om dit te onderzoeken is er een controlegroep nodig, een groep bedrijven die in dezelfde positie zaten als de deelnemers, maar toch geen gebruik hebben gemaakt van de crisismaatregelen.

De controlegroep is geselecteerd op basis van een enquête, waarin gevraagd is of het bedrijf sterk getroffen is door de crisis. Toch zien we significante verschillen tussen de deelnemende bedrijven en de controlegroep. Er zijn duidelijke aanwijzingen dat de deelnemende bedrijven sterker door de crisis getroffen zijn dan de niet-deelnemende bedrijven.

Dit betekent dat de crisismaatregelen inderdaad voor de zwaarst getroffen bedrijven zijn ingezet, maar compliceert tegelijkertijd de effectmeting.

Door middel van ex-ante matching en propensity score matching is geprobeerd de controlegroep vergelijkbaar te maken met de deelnemers. Na propensity score matching verschilt de controlegroep nog nauwelijks significant van de groep deelnemers. De schattingen laten zien dat de effecten bijna allemaal insignificant worden. Hierdoor kan niet worden bevestigd dat de omzet- en werkgelegenheidsontwikkeling bij de deelnemende bedrijven verschilt van de niet-deelnemende bedrijven aan de regelingen. Wel wijzen analyses na matching nog steeds op een slechtere ontwikkeling van de omzet en het aantal werknemers onder de deelnemers. De oorzaak ligt in het ontbreken van bepalende factoren of een dusdanig groot verschil tussen controle- en deelnamegroep dat niet weggenomen kan worden door matching. Dit leidt waarschijnlijk tot een negatieve vertekening van het effect van bijzondere wtv en deeltijd-WW.

Gezien deze mogelijke vertekening moeten de uitkomsten met de nodige omzichtigheid worden geïnterpreteerd. Wel kan gesteld worden dat in dit onderzoek het positieve effect van bijzondere wtv en deeltijd-WW niet kon worden aangetoond.

Bijlage 2: verantwoording enquêtes

Bijzondere werktijdverkorting: telefonische werkgeversenquêtes

Algemeen

De telefonische werkgeversenquête over de bijzondere wtv is afgenomen door onderzoeksbureau Heliview (HV). De enquête is uitgezet in oktober en november 2010, ruim anderhalf jaar na afloop van regeling bijzondere wtv. De vragenlijsten zijn opgesteld in samenwerking met SZW en zijn (net als de resultaten) terug te vinden in een aparte tabel-bijlage die bij deze rapportage is verschenen.

Respons

De werkgeversenquête is afgenomen onder 202 werkgevers die hebben deelgenomen aan de regeling bijzondere wtv en onder 200 werkgevers die niet hebben deelgenomen aan de regeling bijzondere wtv. De gegevens van de 202 deelnemende werkgevers zijn verkregen uit de deelnemers-registratie bij SZW. SZW beschikte daarnaast ook over een registratie van werkgevers die de bijzondere wtv wel hebben aangevraagd, maar niet toegewezen hebben gekregen. Veel bedrijven zijn afgewezen om administratieve redenen, 72 van deze werkgevers zijn gebruikt als controlegroep. De controlegroep is aangevuld met 128 werkgevers uit de administratie van Heliview waarvan bekend is dat zij ernstige gevolgen hebben ondervonden van de crisis. Om te toetsen of deze werkgevers inderdaad in aanmerking waren gekomen is gevraagd of ze eind 2008 zijn geconfronteerd met een vraaguitval van minimaal 30%. Alleen als dat geval was, werd het interview voortgezet. Zie onderstaande tabel voor het responsoverzicht.

Tabel B2.1 responsoverzicht werkgeversenquête bijzondere wtv

Werkgevers		n	Toelichting
<i>Populatie</i>			
SZW administratie		1.153	SZW aanvraagbestand met zowel deelnemende (924) als niet-deelnemende werkgevers (227)
<i>Steekproef</i>			
Respons deelnemers		202	
Respons niet-deelnemers		200	
Waarvan:	SZW	72	
	Heliview	128	Interne bestanden Heliview

Betrouwbaarheid uitkomsten

De foutmarge (de procentuele bandbreedte waarbinnen het antwoord op een vraag kan afwijken) is gelijk aan 4,97 procent, gegeven een betrouwbaarheidsniveau (de kans dat de uitkomsten van de enquête gelijk zullen zijn als er opnieuw een steekproef wordt getrokken) van 95 procent.⁹⁸ Oftewel: met een kans van 95 procent variëren de antwoorden van de werkgevers binnen een bandbreedte van $\pm 4,87$ procent.

Bijzondere werktijdverkorting: webenquête werknemers

Algemeen

Er waren geen telefonische gegevens van de werknemers beschikbaar, daarom is voor deze groep gekozen voor een internet enquête. Een steekproef van werknemers heeft een aanschrijfbrief met daarin een inlogcode ontvangen. Deze enquête is uitgezet door ISIZ online onderzoek in de periode november-december 2010. In de aanschrijfbrief is duidelijk aangegeven dat het niet-invullen van de enquête geen effect zou hebben op een eventuele uitkering en dat de enquêtes anoniem verwerkt worden. Na vier weken hebben de werknemers een herinneringsbrief ontvangen. Indien werknemers geen toegang hadden tot internet, is een papieren vragenlijst verstuurd.

⁹⁸ De foutmarge is berekend met de formule $0,98/\sqrt{n}$

Respons

Voor de enquête is een aselechte steekproef aangeschreven bestaande uit 3.006 personen voor wie bijzondere wtv is ingezet. De adresgegevens van deze personen zijn verkregen via UWV. Uiteindelijk hebben 625 personen de enquête ingevuld. Zie onderstaande tabel.

Tabel B2.2 *Responsoverzicht werknemersenquête bijzondere wtv*

Werknemers	n	%	Toelichting
<i>Populatie</i>			
UWV-administratie	37.239	100	Postcode werknemer bekend bij UWV
<i>Steekproef</i>			
Aangeschreven	3.006	6,7 (100)	
Respons	625	1,4 (20,8)	

Betrouwbaarheid uitkomsten

De foutmarge is gelijk aan 3,92 procent, gegeven een betrouwbaarheidsniveau van 95 procent. Oftewel: met een kans van 95 procent variëren de antwoorden van de werknemers binnen een bandbreedte van $\pm 3,92$ procent.

Selectiviteit respondenten

We hebben een non-respons analyse uitgevoerd naar geslacht, leeftijd en het gemiddeld dagloon. Deze kenmerken zijn voor alle 3.006 aangeschreven personen in de steekproef door UWV gekoppeld. Uit de non-respons analyse volgt dat ouderen (45-65 jaar) en personen met een hoger dagloon (150-200 euro) iets vaker hebben gereageerd op de enquête. We hebben de respondenten echter niet herwogen naar verdeling van de achtergrondkenmerken in de totale steekproef omdat dit nageenog geen invloed bleek te hebben op de uitkomsten van de doelvariabelen (zoals type scholing en opinie over de regeling).

Deeltijd-WW: telefonische werkgeversenquêtes

Algemeen

De telefonische werkgeversenquête over de deeltijd-WW is afgenomen door onderzoeksbureau Heliview (HV). De enquête is afgenomen in april en mei 2011, vlak voor het aflopen van de deeltijd-WW regeling. De

vragenlijsten zijn opgesteld in samenwerking met SZW en zijn (net als de resultaten) terug te vinden in een aparte tabellenbijlage die bij deze rapportage is verschenen.

Respons

De enquêtes voor de deeltijd-WW is gehouden onder 500 werkgevers die van de deeltijd-WW gebruik hebben gemaakt en onder 502 werkgevers die niet van de deeltijd-WW gebruik hebben gemaakt. De gegevens (telefoonnummers en contactpersonen) van de deelnemende werkgevers zijn verkregen via UWV. De gegevens van de deelnemende werkgevers zijn verkregen uit het UWV bestand. Voor de deeltijd-WW was geen bestand voorhanden met vergelijkbare werkgevers die niet aan de regeling hebben deelgenomen. Om deze reden bestaat de gehele controlegroep voor de deeltijd-WW uit werkgevers die voorkwamen in de database van Heliview. Deze werkgevers is gevraagd of zij eind 2008/begin 2009 geconfronteerd zijn met een sterke vraaguitval. Alleen in dat geval is het interview voortgezet. Zie onderstaande tabel voor het responsoverzicht:

Tabel B2.3 responsoverzicht werkgeversenquête deeltijd-WW

Werkgevers	n	Toelichting
<i>Populatie</i>		
UWV administratie	7.836	
<i>Steekproef</i>		
Respons deelnemers	500	
Respons niet-deelnemers	502	Interne bestanden Heliview

Betrouwbaarheid uitkomsten

De foutmarge is gelijk aan 3,10 procent, gegeven een betrouwbaarheidsniveau van 95 procent. Oftewel: met een kans van 95 procent variëren de antwoorden van de werknemers binnen een bandbreedte van $\pm 3,10$ procent.

Deeltijd-WW: webenquête werknemers

Algemeen

Er waren geen telefonische gegevens van de werknemers beschikbaar, daarom is voor deze groep gekozen voor een internet enquête. Een steekproef van werknemers heeft een aanschrijfbrief met daarin een in-

logcode vermeld ontvangen. Deze enquête is uitgezet door ISIZ online onderzoek in de periode mei-juni 2011. Ook in deze aanschrijfbrief is duidelijk aangegeven dat het niet-invullen van de enquête geen effect zou hebben op een eventuele uitkering en dat de enquêtes anoniem verwerkt worden. Na vijf weken hebben de werknemers een herinneringsbrief ontvangen. Indien werknemers geen toegang hadden tot internet, is een papieren vragenlijst verstuurd.

Respons

Voor de enquête is een aselechte steekproef van 3.000 personen voor wie deeltijd-WW is ingezet aangeschreven. De adresgegevens van deze personen zijn verkregen via UWV. Uiteindelijk hebben 607 van de 3.000 personen de enquête ingevuld. Zie onderstaande tabel.

Tabel B2.4 responsoverzicht werknemersenquête deeltijd-WW

Werknemers	n	%	Toelichting
<i>Populatie</i>			
UWV-administratie	77.076	100	Postcode werknemer bekend bij UWV
<i>Steekproef</i>			
Aangeschreven	3000	3,9 (100)	
Respons	607	1,8 (20,2)	

Betrouwbaarheid uitkomsten

De foutmarge is gelijk aan 5,24 procent, gegeven een betrouwbaarheidsniveau van 95 procent. Oftewel: met een kans van 95 procent variëren de antwoorden van de werknemers binnen een bandbreedte van $\pm 5,24$ procent.

Selectiviteit respondenten

We hebben een non-respons analyse uitgevoerd naar geslacht, leeftijd, bedrijfsgrootte en regio. Deze kenmerken zijn voor alle 3.000 aangeschreven personen in de steekproef door UWV gekoppeld. Uit de non-respons analyse volgt dat ouderen (45-64 jaar) en personen woonachtig in Zuid-Nederland een iets grotere kans hadden om te reageren op de enquête. De respondenten zijn echter niet herwogen naar de verdeling van de achtergrondkenmerken in de totale steekproef omdat dit nage-

noeg geen invloed bleek te hebben op de uitkomsten van de doelvariabelen (zoals type scholing en opinie over de regeling).