



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Loonsverlaging of reductie van het personeelsbestand in de economische crisis? Rapportage van Duitse en Nederlandse werknemers

Tijdens, K.; van Klaveren, M.; Bispinck, R.; Dribbusch, H.; Öz, F.

DOI

[10.5117/MEM2014.4.TIJD](https://doi.org/10.5117/MEM2014.4.TIJD)

Publication date

2014

Document Version

Final published version

Published in

Mens en Maatschappij

License

CC BY-NC-ND

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Tijdens, K., van Klaveren, M., Bispinck, R., Dribbusch, H., & Öz, F. (2014). Loonsverlaging of reductie van het personeelsbestand in de economische crisis? Rapportage van Duitse en Nederlandse werknemers. *Mens en Maatschappij*, 89(4), 419-445.
<https://doi.org/10.5117/MEM2014.4.TIJD>

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

UvA-DARE is a service provided by the library of the University of Amsterdam (<https://dare.uva.nl>)

Loonsverlaging of reductie van het personeelsbestand in de economische crisis? Rapportage van Duitse en Nederlandse werknemers

Kea Tijdens, Maarten van Klaveren, Reinhard Bispinck, Heiner Dribbusch & Fikret Öz

MEM 89 (4): 419–445

DOI: 10.1557/MEM2014.4.TIJD

Summary

Wage or workforce adjustments in the crisis?

How do organisations respond if the crisis affects their business? Do they adjust wages or workforce? Using data from a continuous employee web-survey firm-level responses to the economic crisis in Germany and the Netherlands are investigated. Workforce adjustments were a continuous strategy. No evidence was found of wage concessions traded-off for job protection. Collective bargaining ensured robust wage-setting rather than employment protection. Basic wage reductions were reported more often for low-educated and low-wage employees thereby increasing wage inequality. Labour hoarding was reported predominantly by young, male employees with a permanent, full-time contract.

Trefwoorden: economische crisis, labour hoarding, personeelsreductie, loonsverlaging, web-survey, arbeidsverhoudingen, CAO

Samenvatting

Hoe hebben Duitse en Nederlandse bedrijven in 2009 en 2010 gereageerd op de economische crisis? In dit artikel onderzoeken we de relatie tussen loonsverlaging en personeelsreductie alsook de rol van de arbeidsverhoudingen daarbij. We gebruiken de data van een continue web-survey onder werknemers tussen 2009/08 en 2010/12 (N = 36.130). Personeelsreductie werd vaker gemeld dan loonsverlaging en lijkt vooral te duiden op een permanente organisatorische strategie. Daarentegen werden loonsverlaging meer gerelateerd aan de ontwikkeling van de crisis. We vonden geen bewijs

dat loonsverlaging in Duitsland en Nederland op grote schaal werden uitgeruild tegen behoud van werkgelegenheid. De stelsels van arbeidsverhoudingen in de twee landen hebben er blijkbaar voor gezorgd dat loonvorming robuuster is dan behoud van werkgelegenheid: werknemers die onder een cao vielen rapporteerden vaker personeelsreductie dan loonsverlaging. Wel rapporteerden laagopgeleide en laagbetaalde werknemers vaker aanpassingen van het basisloon, met grotere loonongelijkheid als gevolg. *Labour hoarding* werd voornamelijk gemeld door jonge, mannelijke werknemers met een vast, voltijds contract.

1 **Introductie**

De recente economische en financiële crisis heeft ook de meeste landen van West-Europa flink getroffen. Veel studies over deze crisis concentreren zich op de beleidsreacties van autoriteiten (bijv. ILO / World Bank, 2012). Minder vaak zijn de reacties van bedrijven op de crisis geanalyseerd. Dit beperkt de empirische kennis van de gevolgen ervan en mede hierdoor blijft, aldus Nolan (2011), de theorie over de aanpassingsstrategieën van bedrijven bij een economische crisis onderontwikkeld. Met behulp van enquêtegegevens van werknemers in Duitsland en Nederland beoogt dit artikel bij te dragen aan kennis over de relatie tussen loonsverlaging en personeelsreductie in arbeidsorganisaties ten tijde van crises en de rol van de arbeidsverhoudingen daarbij. Met een survey onder werknemers is het mogelijk om de aanpassingsprocessen op de werkplek te onderzoeken. In dit artikel onderzoeken we ten eerste de mate waarin arbeidsorganisaties de loonhoogte dan wel het aantal werknemers aanpassen om een dalende vraag naar hun producten of diensten in de crisis op te vangen. Het tweede doel is om na te gaan in hoeverre een uitruil tussen loonconcessies en behoud van werkgelegenheid dan wel een cumulatie van beide plaatsvindt. Ten derde willen we nagaan of de arbeidsverhoudingen, met name dekking door een cao, invloed hebben op loonsverlaging en/of personeelsreductie, en zo ja, of die invloed voor verschillende groepen werknemers gelijk is. Tot slot gaan we in op de vraag of loonsverlaging dan wel personeelsreductie van invloed zijn op de percepties die werknemers hebben van hun baanzekerheid en zo ja, of dat voor verschillende groepen werknemers in gelijke mate het geval is.

De keuze voor een Duits-Nederlandse survey is ingegeven door een discussie tussen de auteurs over de crisisstrategieën van bedrijven in hun respectievelijke, bij oppervlakkige beschouwing goeddeels gelijkaardige,

economieën. De regeringen van beide landen pasten in het begin van de crisis maatregelen voor tijdelijke arbeidstijdvermindering toe en ook leken de werkgelegenheid, gemeten in totale uren en headcounts, en de werkloosheid zich ongeveer gelijk te ontwikkelen (vgl. Leschke & Watt, 2010). Echter, de arbeidsverhoudingen verschilden in de mate waarin werknemers door collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) werden gedekt, waarbij de cao-dekking hoger was in Nederland. Zou onder crisismomentsomstandigheden loonsvermindering in sterkere mate in Duitsland plaatsvinden, terwijl personeelsreductie in grotere mate in Nederland te zien zou zijn? Om deze vragen te kunnen onderzoeken besloten de auteurs om tijdelijk zes extra vragen toe te voegen aan de Duitse en Nederlandse versies van een wereldwijde, permanente web-survey over werk en lonen waarbij zij betrokken zijn, namelijk de Lohnspiegel- respectievelijk Loonwijzer-survey. De enquêtegegevens werden verzameld gedurende 17 maanden (augustus 2009 - december 2010).

2 Factoren die van invloed zijn op loon- en personeelsreductie

2.1 De economische context in Duitsland en Nederland

Voordat we ingaan op de theorievorming met betrekking tot aanpassingsstrategieën op bedrijfsniveau, schetsen we kort de economische context. Bij vergelijking over 2008-2010 blijkt dat het bruto binnenlands product (BBP) in zowel Duitsland en Nederland zijn laagste punt in het eerste kwartaal van 2009 bereikte, hoewel het Duitse BBP naar verhouding iets verder terugviel dan de Nederlandse. Vanaf het tweede kwartaal van 2009 steeg het BBP in beide landen weer, maar de Duitse reële groei was hoger (3,6% in 2010, tegen 1,7% in hetzelfde jaar voor Nederland bron: Eurostat). Was de economische teruggang in Duitsland sterker geweest dan in Nederland, het Duitse herstel was dat ook. Algemeen worden de veel zwakkere prestaties van de Nederlandse bouwnijverheid in vergelijking met de Duitse bouwsector gezien als een belangrijke factor hierbij. In beide landen was het herstel duidelijk export-geleid, maar positieve export-effecten waren duidelijker zichtbaar in Duitsland, waar industriële producten het leeuwendeel van de export uitmaken. De Nederlandse export wordt daarentegen gedomineerd door voedings- en landbouwproducten en energie (CBS, 2011; Van de Belt & Struijs, 2011; Burda & Hunt, 2011). Het onderling uiteenlopende verloop van de crisis maakte het nodig om analyses van de werk-

gelegenheid te controleren voor kwartalen en voor het aandeel van de export in de toegevoegde waarde per sector.

De Duitse en Nederlandse regeringen hebben in het begin van de crisis maatregelen geïmplementeerd om de stijging van de werkloosheid terug te dringen. De belangrijkste waren de maatregelen voor tijdelijke arbeidstijdvermindering, in Duitsland afgekort tot '*Kurzarbeit*' en in Nederland tot 'deeltijd-WW' (DWW). Ondanks onderlinge verschillen hebben ze gemeen dat werkgevers een beroep konden doen op staatssteun om de loonderving voor werknemers die tijdelijk korter werkten (gedeeltelijk) te compenseren. Möller (2010) betoogt met betrekking tot Duitsland dat de relatief geringe stijging van de werkloosheid aldaar niet verklaard kan worden uit de relatief strenge arbeidsbescherming, maar dat de verklaring veeleer gezocht moet worden in *labour hoarding*, gestimuleerd door het officiële arbeidsmarktbeleid waarin in de eerste jaren van de crisis een voorname plaats voor *Kurzarbeit* was ingeruimd. De tekstboek-definitie van *labour hoarding* zegt dat een minder dan evenredige daling betreft van het aantal gewerkte uren in reactie op een negatieve vraagschok (Hamermesh, 1993). Vanaf oktober 2008 steeg het aantal bedrijven en werknemers onder de *Kurzarbeit*-regeling sterk, tot 64.000 bedrijven met ongeveer 1,5 miljoen werknemers in mei 2009. In december 2009 waren deze aantallen gedaald tot respectievelijk 53.000 en 800.000, hetgeen tevens een teruggang van het gemiddelde aantal *Kurzarbeiter* per bedrijf impliceerde van 23 naar 15 werknemers (Brenke e.a., 2010).

In Nederland maakten in de eerste vier maanden van 2009 770 bedrijven van de DWW-regeling gebruik. Vervolgens vroegen tussen april 2009 en december 2010 7.800 bedrijven DWW-steun aan voor 76.000 werknemers (persbericht ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 20 januari 2011). Helaas hebben we geen indicatie gevonden van het aantal gehonoreerde aanvragen. Volgens onderzoek van een werkgeversorganisatie heeft 9,5 procent van de Nederlandse private bedrijven tussen november 2008 en de zomer van 2010 van de regeling gebruik gemaakt (Josten, 2011).

Hoewel de gegevens over het gebruik van de Duitse en Nederlandse regelingen voor tijdelijke arbeidstijdvermindering onvolledig en niet gemakkelijk te vergelijken zijn, kunnen we concluderen dat in 2009 het aantal Duitse bedrijven dat er gebruik van heeft gemaakt ongeveer het 15-voudige was van het aantal Nederlandse bedrijven, terwijl het totale aantal werknemers dat er in Duitsland bij betrokken was 25 tot 27 maal dat in Nederland was. Op basis van het feit dat zowel het totale aantal bedrijven als de omvang van de afhankelijke beroepsbevolking (headcount) in Duits-

land bijna vijf maal zo groot zijn als in Nederland (bronnen: Eurostat, CBS Statline), mogen we concluderen dat in 2009 naar verhouding drie maal zoveel Duitse bedrijven gebruik hebben gemaakt van tijdelijke arbeidstijdvermindering waarbij verhoudingsgewijs vijf maal zoveel Duitse werknemers betrokken waren. Het relatieve gebruik van de respectieve regelingen lijkt in 2010 iets minder uit elkaar te zijn gelopen, maar feit blijft dat de Duitse regeling ook toen een aanmerkelijk bredere toepassing heeft gevonden dan zijn restrictiever Nederlandse equivalent. Het voorgaande onderstreept het belang om de analyses voor achtereenvolgende perioden te controleren. Samenvattend mag verwacht worden dat in beide landen, maar vooral in Duitsland, *labour hoarding* een belangrijke aanpassingsstrategie van arbeidsorganisaties is geweest.

2.2 Reacties van bedrijven op de crisis: loonhoogte of personeelsbestand?

Richten arbeidsorganisaties zich op loonsverlaging of personeelsreductie om de dalende vraag in de crisis op te vangen? In hoeverre vindt een uitruil van loonconcessies tegen behoud van werkgelegenheid plaats of cumuleren beide aanpassingen? De gangbare economisch-theoretische modellen gaan uit van een inverse relatie tussen lonen en werkgelegenheid, maar de empirische literatuur op dit gebied richt zich nauwelijks op de relatie tussen loon en werkgelegenheid. Uit een enquête onder Japanse bedrijven in industrie en diensten bleek dat indien bedrijven hun arbeidskosten aanzienlijk moesten verlagen, ontslag van kernwerknemers vaker werd toegepast, terwijl loonaanpassingen waarschijnlijker waren als bedrijven een minder sterke druk ervoeren op hun respectievelijke markten (Ariga & Kambayashi, 2010). In divers survey-onderzoek in Duitsland en Nederland is arbeidsorganisaties gevraagd welke crisismaatregelen ze hebben toegepast; daaronder is meestal een scala van reacties begrepen, zoals het uitstellen of annuleren van investeringen en kostenbesparing. Op basis van het Duitse IAB-bedrijvenpanel zijn de strategieën van bedrijven met betrekking tot hun gebruik van arbeid geanalyseerd (Dietz e.a., 2010). Boysen-Hogrefe en Groll (2010) verklaren de geringe stijging van de Duitse werkloosheid in verhouding tot de grote daling van het BBP in 2009 voornamelijk uit de sterke financiële positie van bedrijven, die op zijn beurt mede voortvloeide uit eerdere loonmatiging, en deels ook uit de voorraad uren die werknemers in de jaren voorafgaand aan de crisis via urenregistratie opgebouwd hadden. Deze auteurs geven aan dat Duitse bedrijven die getroffen werden door de crisis in veel sterkere mate hun toevlucht zochten tot interne aanpassingen in de vorm van *labour hoarding* dan tot externe

aanpassing in de vorm van ontslag. In Duitsland was in 2008 en 2009 via de urenregistratie een buffervoorraad aan arbeidsuren gevormd die het mogelijk maakte om tot aanpassing aan lagere niveaus van productie en onderhoud te komen zonder massa-ontslagen (Möller, 2010). In oktober en november 2008 herzagen veel Duitse bedrijven de bestaande regelingen inzake urenregistraties, waarbij met name werd ingezet op een verlengde kerstvakantie (Glassner & Galgóczi, 2009). Voor Nederland suggereert een onderzoek in februari 2010 dat bedrijven zich tot dan toe concentreerden op het schrappen van (betaalde) overuren en het maken van afspraken over het opnemen van vakantiedagen (Van der Ende e.a., 2010). Daarnaast was het in ons land, gegeven het grote aandeel van flexibele werknemers (hoger dan in Duitsland), voor werkgevers rationeel en eenvoudig om uitzendarbeid terug te dringen en tijdelijke contracten te beëindigen c.q. niet te verlengen. In de herfst van 2009 had ongeveer een kwart van de Nederlandse particuliere werkgevers voor het verminderen van hun personeelsbestand deze twee maatregelen getroffen (Josten, 2011). Uitzendkrachten bleken bij deze personeelsreductie het eerste doelwit, gevolgd door zelfstandigen-zonder-personeel (zzp'ers) (Van der Ende e.a., 2010).

In Duitsland was *Kurzarbeit*, hoewel een belangrijk instrument, in 2008-2009 slechts goed voor 32 procent van de totale waargenomen arbeidstijdreductie. Volgens Boysen-Hogrefe en Groll (2010) waren andere maatregelen ook belangrijk: vermindering van arbeidstijd met evenredige vermindering van beloning (25%), vermindering van de hoeveelheid betaalde overuren (19%), vermindering van de positieve saldi op de urenregistraties (17%), en een toename van deeltijdarbeid (18%). Steeds weer bleken Duitse bedrijven terughoudend om vast personeel te ontslaan, een terughoudendheid die mogelijk verband hield met de moeilijkheden die ze ondervonden bij het aantrekken van gekwalificeerd personeel tijdens de economische expansie in het midden van de jaren 2000. Zowel Boysen-Hogrefe en Groll (2010) als Dietz e.a. (2010) stellen dat deze ervaringen de bereidheid van bedrijven vergrootten om geschoolde arbeidskrachten te behouden. Vergelijkbare mechanismen bleken te gelden voor Nederlandse bedrijven, hoewel de relatie met de kwalificaties van personeel minder manifest was dan in Duitsland. Uit drie Nederlandse onderzoeken kwam naar voren dat tussen 13 en 19 procent van de Nederlandse werkgevers aangaf in de crisis overtollig personeel vast te houden. Twee-derde deed dat om verlies van waardevol personeel te voorkomen (Intomart 2010). Twee op de vijf bedrijven (39%) zei *labour hoarding* te verkiezen omdat ze er niet van uitgingen dat ze de betrokken werknemers weer zouden kunnen aantrekken bij het doorzetten van het economisch herstel (Van der Ende e.a., 2010). Eenzelfde

percentage noemde het vasthouden van goed personeel dat later hard nodig zou kunnen zijn, als de voornaamste reden voor *labour hoarding* (Josten, 2011). Empirische resultaten lijken derhalve te duiden op verschillende accenten in de aanpassingsstrategieën die arbeidsorganisaties in de twee landen hanteerden.

2.3 Cao-onderhandelingen en reacties op de crisis

De derde doelstelling van onze studie was of de arbeidsverhoudingen, vooral de dekking door een cao, invloed hadden op de keuze voor loonsverlaging of personeelsreductie en zo ja, of die invloed voor verschillende groepen werknemers gelijk was. Kaufman (2000) heeft de literatuur over loonvorming door middel van collectieve onderhandelingen grondig geëvalueerd. Hij concludeerde dat er in het algemeen empirisch bewijs was voor de stelling dat vakbonden meer invloed op de lonen dan op de werkgelegenheid hadden, dat *insiders*-vakbondsleden meer invloed hadden op het loonbeleid van bonden dan *outsiders*, en dat de loon-voorkeuren van leden systematisch verschilden van die van niet-leden. De omvang van de werkgelegenheid kwam minder vaak in cao-onderhandelingen aan de orde, al gebeurde dat wel vaker in de publieke dan de particuliere sector. Kaufman concludeert dat pas sinds de jaren negentig economen diepgaand de invloed van de vakbeweging op de groei van de werkgelegenheid hebben onderzocht, mede omdat het hier om complexe samenhangen gaat. Onder onderzoekers verschillen de meningen over de invloed van de vakbeweging op de lonen en de werkgelegenheid van ongeorganiseerde werknemers (Ruiz-Verdú, 2004). Voor ons onderzoek verwachten wij dat werknemers die onder een cao vallen minder vaak met loonsverlaging en vaker met personeelsreductie te maken krijgen in vergelijking met werknemers die niet onder een cao vallen.

In de afgelopen twee decennia zijn de arbeidsverhoudingen in Duitsland en Nederland op belangrijke punten uiteen gaan lopen. In Duitsland is de totale cao-dekkingsgraad aanzienlijk en vrijwel onophoudelijk gedaald, van 75 procent in 1998 naar 59 procent in 2011, vooral door een sterke daling in de organisatiegraad van werkgevers (Bispinck & Schulten, 2012). Tussen 1998 en 2013 schommelde de cao-dekkingsgraad in Nederland daarentegen tussen 82 en 86 procent, zonder een duidelijke trend te laten zien (Van Klaveren & Tijdens, 2012; Ministerie van SZW, 2013, 2014; CBS, *Statline*). De permanent hoge organisatiegraad van werkgevers in branche-organisaties is in ons land cruciaal geweest, met daarnaast de druk van de algemeen-verbindend-verklaring (AVV) van bedrijfstak-cao's door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In het voorjaar van 2013

dekten bedrijfstak-cao's 91 procent van alle werknemers in Nederland onder een collectieve arbeidsovereenkomst; van hen viel 13 procent onder de cao als gevolg van het AVV'en (Ministerie van SZW, 2013).

In de Duitse arbeidsverhoudingen is bovendien in de loop van het vorige decennium een duidelijke tendens te signaleren tot het gebruik van openingsclausules in zowel bedrijfstak-overeenkomsten als in cao's voor individuele bedrijven of vestigingen. Meestal geven in dergelijke clausules werkgevers, in ruil voor concessies van werknemerszijde inzake loon en werktijden, aan dat ze een grotere mate van werkgelegenheidsbescherming zullen bieden (Glassner & Galgóczi, 2009). Het WSI-ondernemingsraadsurvey, een representatieve steekproef van alle bedrijfsvestigingen in Duitsland met minstens 20 werknemers en een ondernemingsraad, liet over 2010 zien dat voor 58 procent van deze vestigingen een openingsclausule in gebruik was (2007: 53%). In eenderde van deze clausules werden variabele werktijden geïntroduceerd, in 18 procent werd de overeengekomen arbeidstijd verlengd, terwijl in 7 procent de arbeidstijd tijdelijk werd verlaagd. Loon-gerelateerde openingsclausules waren minder wijdverbreid, hoewel in nog altijd 13 procent van alle clausules reeds overeengekomen loonsverhogingen werden uitgesteld en in 9 procent het basis-salaris werd verminderd (Bispinck & Schulten, 2011). In Nederland daarentegen zijn over de periode 2009-2010 geen openingsclausules in collectieve overeenkomsten gemeld; het openbreken van lopende cao's is in de praktijk van de Nederlandse arbeidsverhoudingen ongebruikelijk (Harteveld, 2011). In reactie op de crisis hebben Nederlandse sociale partners wel hun toevlucht gezocht tot het verkorten van de looptijd van cao's, bijvoorbeeld van twee jaar tot zes maanden (zoals bij Corus/Tata Steel in IJmuiden), waardoor meer mogelijkheden ontstonden om de economische situatie te heroverwegen en cao's te her-onderhandelen (bronnen: AIAS-ETUI Collective Bargaining Newsletters, maandelijks, 2009-2013). Het eerder geciteerde onderzoek van februari 2010 bevestigde dat in 2009 zeer weinig Nederlandse bedrijven het basisloon van hun werknemers verlaagden of van plan waren dat in 2010 te zullen doen (Van der Ende e.a., 2010). We verwachten dat werknemers die onder een cao vallen in Nederland minder vaak loonsverlaging zullen rapporteren en vaker dan in Duitsland personeelsreductie.

2.4 Baanzekerheid vanwege loonsverlaging of personeelsreductie in bedrijven?

Hebben loonsverlaging dan wel personeelsreductie invloed op de percepties die werknemers hebben van hun baanzekerheid en zo ja, is dat voor

verschillende groepen werknemers in gelijke mate het geval? Weinig studies hebben baan zekerheid gerelateerd aan het beleid van bedrijven of aan veranderingen in de arbeidsorganisatie. Met gebruikmaking van landen- en individuele data vonden Chung en Van Oorschot (2011) dat verschillen in economische en arbeidsmarktsituaties tussen landen percepties van baanonzekerheid onder werknemers beter verklaarden dan verschillen in werkgelegenheids- en inkomensbeleid. Met behulp van herhaalde cross-sectionele data constateerden Olsen e.a. (2010) dat baanonzekerheid en arbeidsintensiteit in de loop van de tijd convergeerden. Zij veronderstelden dat deze convergentie een *'lean and mean'*-managementstrategie op bedrijfsniveau weerspiegelde. Wij verwachten dan ook dat reductie van arbeidsplaatsen in het bedrijf een grotere invloed heeft op de subjectief ervaren baan zekerheid van werknemers dan loonsverlaging.

In de literatuur wordt subjectief ervaren baan zekerheid voornamelijk verbonden met baan-gerelateerde en individuele kenmerken. Saloniemi en Zeytinoglu (2007) concludeerden dat tijdelijke werknemers in Finland en Canada een grotere onzekerheid voelden dan degenen met vaste banen. Deze bevinding werd bevestigd in een studie van vijf Europese landen, met behulp van gegevens uit dezelfde Loonwijzer web-survey als gebruikt voor dit artikel maar dan over eerdere jaren (Muñoz de Bustillo & De Pedraza, 2010). Voor het Verenigd Koninkrijk vonden Campbell e.a. (2008) dat eerdere ervaringen met werkloosheid van invloed waren op de mate van subjectief ervaren baanonzekerheid. Op basis van de literatuur kunnen we er van uitgaan dat baanonzekerheid niet beperkt blijft tot werknemers met een bepaalde opleiding of geslacht dan wel werkzaam in een bepaald beroep of bepaalde bedrijfstak. Voor mannen is dit onder meer bevestigd door Erlinghagen (2007) en Muñoz de Bustillo en De Pedraza (2010). We zullen onze analyses controleren voor een aantal individuele kenmerken.

3 Doelstellingen, data en methode

3.1 Hypothesen

In de inleiding zijn vier onderzoeksdoelen geformuleerd, die op basis van het vorige hoofdstuk hier worden geherformuleerd als hypothesen. Ten eerste onderzoeken we welke strategieën organisaties volgen als ze te maken krijgen met de economische crisis: loonsverlaging of personeelsreductie. We verwachten dat:

- Hyp 1a) in door de crisis geraakte organisaties loonsverlaging of personeelsreductie worden gerapporteerd, terwijl in niet door de crisis geraakte organisaties geen van beide strategieën worden gerapporteerd;
- Hyp 1b) in door de crisis geraakte organisaties worden in beide landen en in alle kwartalen in gelijke mate loonsverlaging of personeelsreductie gerapporteerd.

Ten tweede onderzoeken we of beide crisisstrategieën worden uitgeruild of juist cumulatief zijn. We verwachten dat:

- Hyp 2a) als in door de crisis geraakte organisaties loonsverlaging wordt gerapporteerd, er geen vermindering van het personeelsbestand wordt gerapporteerd, en vice versa;
- Hyp 2b) als in door de crisis geraakte organisaties aanpassingen worden gerapporteerd, omvatten deze zowel loonsverlaging als personeelsreductie.

Ten derde onderzoeken we de invloed van de cao op de crisisstrategieën, naast de invloed van individuele kenmerken. We verwachten dat:

- Hyp 3a) werknemers onder een cao vaker personeelsreductie en minder vaak loonsverlaging rapporteren;
- Hyp 3b) werknemers met kwetsbare kenmerken vaker zowel loonsverlaging als personeelsreductie rapporteren.

Ten vierde onderzoeken we of de crisisstrategieën de perceptie van baan-zekerheid beïnvloeden, in de verwachting dat:

- Hyp 4a) loonsverlaging en personeelsreductie subjectief ervaren baan-zekerheid negatief beïnvloeden, maar dat personeelsreductie dat in grotere mate doen;
- Hyp 4b) werknemers met kwetsbare kenmerken minder vaak baan-zekerheid rapporteren.

3.2 Survey en data

Tussen augustus 2009 en december 2010 zijn zes enquêtevragen over de gevolgen van de economische crisis toegevoegd aan de Duitse Lohnspiegel en de Nederlandse Loonwijzer web-surveys. Deze surveys gaan over werk en loon en worden in hun respectievelijke landen gecoördineerd door de auteurs van dit artikel. Deze web-surveys staan permanent op de Lohnspiegel respectievelijk Loonwijzer websites met informatie over lonen per beroepsgroep, vacatures, arbeidsrecht en dergelijke. Elk jaar trekken deze websites miljoenen bezoekers. Op veel pagina's in de websites worden de bezoekers uitgenodigd om de survey in te vullen. Opgemerkt moet worden dat in deze uitnodiging niet expliciet was aangegeven dat sommige enquêtevragen over de economische crisis gingen. De twee web-surveys zijn onderdeel van de wereldwijde WageIndicator web-surveys (zie [428](http://www.wagein-</p>
</div>
<div data-bbox=)

dicator.org; Tijdens e.a., 2010). De web-surveys zijn vergelijkbaar tussen landen, zijn gesteld in de nationale taal, het invullen duurt ongeveer 10-15 minuten en er is een loterijprijs. De enquête bevat vragen over bedrijfstak, beroep, loon, bedrijfsgrootte, cao, arbeidscontract, arbeidsduur, leeftijd, geslacht, opleiding en dergelijke. Deze dataset is geschikt om de effecten van de crisis te onderzoeken omdat ze een groot aantal verklarende variabelen bevat en omdat het onderzoek permanent wordt gehouden, zodat controle over tijd mogelijk is.

De zes crisis-vragen waren gericht op de respondenten die hadden aangegeven dat ze werknemer waren. Zelfstandigen en werklozen kregen de vragen niet voorgelegd. Respondenten die op het moment van invullen van de enquête hun baan hadden verloren als gevolg van de economische crisis kregen de crisis-vragen derhalve niet voorgelegd; het bleek niet mogelijk deze werklozen uit te filteren in de enquête. Voor de analyses zijn alleen de werknemers geselecteerd die in 2009 of eerder bij hun huidige werkgever zijn begonnen te werken. Werknemers die pas in 2010 bij hun huidige werkgever begonnen, werden verondersteld geen kennis te hebben van de economische situatie van hun organisatie in 2009 en zijn daarom uitgesloten van de analyse. In de analyse zijn tenslotte alleen respondenten opgenomen met een valide antwoord op tenminste een van de zes crisis-vragen. De uiteindelijke dataset bevat 22.975 respondenten uit Duitsland en 13.155 uit Nederland (totaal $n=36.130$). Gemiddeld heeft Duitsland meer dan 1.350 respondenten per maand en Nederland bijna 775. De zes crisis-vragen meten tesamen 26 items, waarvan er 18 zijn gebruikt voor de analyse. De item-non-response is laag en vertoont geen verandering in de loop van de 17 maanden. Van de 36.130 respondenten heeft 93,8 procent een valide antwoord gegeven op alle 18 items en 99,2 procent op tenminste 17 items.

Omdat het een vrijwillige web-survey betreft, wordt de data beïnvloed door selectie-bias. Deze bias varieert voor de verschillende variabelen en tussen beide landen. In Steinmetz e.a. (2012) zijn de lonen in de web-survey uit 2006 en 2007 gedetailleerd vergeleken met die uit het representatieve Duitse Sociaal-Economische Panel (SOEP) en het Nederlandse OSA Arbeidsaanbodpanel. Voor Duitsland was het gemiddelde bruto-maandloon in de web-survey ongeveer € 172 hoger dan in de referentie-enquête. Voor Nederland was het gemiddelde netto-uurloon (€ 10,9) in de web-survey ongeveer € 0,5 lager dan in de OSA referentie-steekproef (€ 11,5). Om de bias in de data van 2009 en 2010 te onderzoeken is de web-steekproef vergeleken met Eurostat gegevens over de beroepsbevolking. Daaruit blijkt dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in de web-steekproef (DLD -9%, NLD -5%) evenals de leeftijdsgroep 40-65 jaar (DLD -6%, NLD -9%), terwijl

de leeftijdsgroep 15-24 jaar is oververtegenwoordigd (DLD +2%, NLD +9%). Deze afwijkingen zijn niet zodanig dat we ons genoodzaakt voelden de data te wegen om de bias te corrigeren.

3.3 Methodes

Om de hypothesen te onderzoeken zijn de twee hoofd-strategieën - loonsverlaging en personeelsreductie - onderverdeeld in vijf crisis-strategieën. Deze bestaan uit drie strategieën die betrekking hebben op de omvang van het personeelsbestand, namelijk reductie van het vaste personeel, reductie van het aantal flexibele arbeidskrachten, en *Kurzarbeit*/deeltijd-WW. Daarnaast onderscheiden we twee strategieën die betrekking hebben op de lonen, namelijk verlaging van het basisloon en verlaging van de toeslagen en bonussen. Tabel 1 laat zien hoe de 18 items in de crisis-vragen zijn gehercodeerd naar deze vijf strategieën. Merk op dat in de enquête-vragen over de omvang van het personeelsbestand gevraagd is naar de ervaringen op de werkplek, terwijl in de vragen over de lonen is gevraagd naar de ervaringen van de werknemer zelf. Bij het design van de survey-vragen veronderstelden we dat de kennis van werknemers over het personeelsbestand vooral betrekking zou hebben op de werkplek, terwijl dat minder het geval zou zijn bij hun kennis over loonsverlaging.

Tabel 1 Survey-vragen over crisis gebruikt in de analyses

Survey vraag	Variabelen in analyse
Hoe is de economische situatie in jouw organisatie nu in vergelijking met het begin van 2009? (1 Sterk verslechterd, ..., 5 Sterk verbeterd)	Crisis-organisatie (1, 2 en 'weet niet' = Ja; 3, 4, 5 = Nee)
Welke personele maatregelen zijn in jouw organisatie genomen?	
• Vacatures worden niet vervuld	Reductie vast personeel (Ja, Nee)
• Minder uitzendkrachten	Reductie flex. Personeel (Ja, Nee)
• Geen verlenging van tijdelijke contracten	Reductie flex. personeel (Ja, Nee)
• Stagiaires/trainees worden niet in vaste dienst genomen	Reductie flex. personeel (Ja, Nee)
• Ontslag van personeel in vaste dienst	Reductie vast personeel (Ja, Nee)
• Bij vrijwillig ontslag een aantal maanden loon	Reductie vast personeel (Ja, Nee)
• Deeltijd-WW	Labour hoarding (Ja, Nee)
• Deeltijdarbeid voor ouderen / Vervroegde uittreding	Reductie vast personeel (Ja, Nee)
• Geen maatregelen	
• Anders,	

Survey vraag	Variabelen in analyse
Wat zijn de gevolgen van de economische crisis voor jou persoonlijk? <ul style="list-style-type: none"> • Ik maak gebruik van de deeltijd-WW • Ik ben ontslagen • Mijn loon is verminderd • Mijn toeslagen zijn verminderd • Mijn eindejaarsuitkering of 13e maand is verminderd • Mijn vakantiegeld is verminderd • Mijn bonus of winstuitkering is verminderd • Geen • Anders, 	Labour hoarding (Ja, Nee) Reductie vast personeel (Ja, Nee) Verlaging basisloon (Ja, Nee) Verlaging toeslagen en bonussen (Ja, Nee) Verlaging toeslagen en bonussen (Ja, Nee) Verlaging toeslagen en bonussen (Ja, Nee) Verlaging toeslagen en bonussen (Ja, Nee)

Bron: Vragenlijst WageIndicator

Uit de open vragen, die respondenten in beide landen intensief gebruikten, bleek een grote verscheidenheid aan strategieën. Zo werden naast neerwaartse loonsverlaging ook, zij het in beperkte mate, gemeld dat de loonsverhogingen minder waren dan verwacht, dat overuren niet meer werden uitbetaald, dat er geen kerstpakketten werden uitgedeeld, of dat de woonwerk vergoedingen waren verlaagd, de lease-auto-regelingen verdwenen, of andere extra's waren verminderd. Nog vaker werden er opmerkingen gemaakt over aanpassingen in het personeelsbestand, meestal neerwaarts, maar soms ook opwaarts. Respondenten meldden dat er minder overuren beschikbaar waren, dat ze verplicht waren om verlofdagen op te nemen, dat er in hun organisatie minder werkaanbod was, maar ook dat ze een hogere werkdruk ervoeren als gevolg van de inkrimping van het personeelsbestand, personeelsstops of het niet vervangen van zieke werknemers. Tijdens een crisis lopen organisaties het risico dat aanpassingen in hun personeelsbestand niet in de pas lopen met de vermindering van het werkaanbod waardoor er inactieve uren ontstaan. Uit de open vragen bleek echter dat veel organisaties hun aanpassingen juist snel realiseerden waardoor geen inactieve uren overbleven maar juist werkdruk ontstond. De antwoorden op de open vragen duiden op een grote variëteit aan strategieën maar deze waren te divers om in de analyse apart mee te nemen.

Hypotheses 1) en 2) veronderstellen dat werknemers kunnen aangeven of hun organisaties zijn getroffen door de crisis. Daarom is eerst gevraagd of, en zo ja hoe, de economische situatie van de organisatie was veranderd sinds begin 2009. Hoewel de web-survey continu gehouden wordt, hebben we ervoor gekozen om te verwijzen naar een vast punt in de tijd door middel van de woorden 'sinds begin 2009' en niet naar een flexibel tijdstip zoals 'in het laatste half jaar' of vergelijkbaar. Antwoorden werden gegeven

op een vijf-puntsschaal, variërend van aanzienlijk verslechterd (1) tot aanzienlijk verbeterd (5), met een 'Ik weet het niet' mogelijkheid. Een binaire variabele voor het werken in een door de crisis getroffen organisatie omvatte de antwoorden 'verslechterd', 'aanzienlijk verslechterd', alsmede de 5 procent respondenten die het antwoord 'weet niet' gaf. In de analyses gebruiken we voor deze groep het woord crisis-organisatie. Drie op de tien Duitse werknemers en vier op de tien Nederlandse werknemers gaven aan dat hun organisatie was getroffen door de crisis (30% resp. 39%). Kruis-tabellen en binaire logistische regressies zijn gebruikt om deze hypothesen te toetsen.

Hypothese 3) onderzoekt eerst de invloed van de cao op de vijf crisis-strategieën, waarbij voor elke strategie een binaire logistische regressie is gebruikt. Respondenten vallen onder een cao als zij dat hebben aangegeven op de enquête vraag: 'Val je onder een Cao?', met als antwoorden ja, nee, weet niet, waarbij de laatste is beschouwd als een nee antwoord. Vervolgens wordt de invloed van kwetsbare werknemers onderzocht. Om werknemers met kwetsbare kenmerken te definiëren kijken we naar vrouwen, jong of oud, lage opleiding, lage lonen, geen vaste arbeidsovereenkomst en korte werktijden. In de web-survey heeft 7,6 procent van de respondenten geen valide loon opgegeven en daarom hebben we gecontroleerd voor observaties met ontbrekende lonen. Opgemerkt zij dat een hoge non-respons voor de loonvraag gebruikelijk is in enquêtes (Steinmetz e.a., 2012). Tot slot, in de analyses gebruiken we vijf controlevariabelen, namelijk de grootte van de onderneming, publieke versus private sector, al dan niet exporterende industrie, kwartaal van het jaar, en natuurlijk de vraag of de organisatie werd geraakt door de crisis.

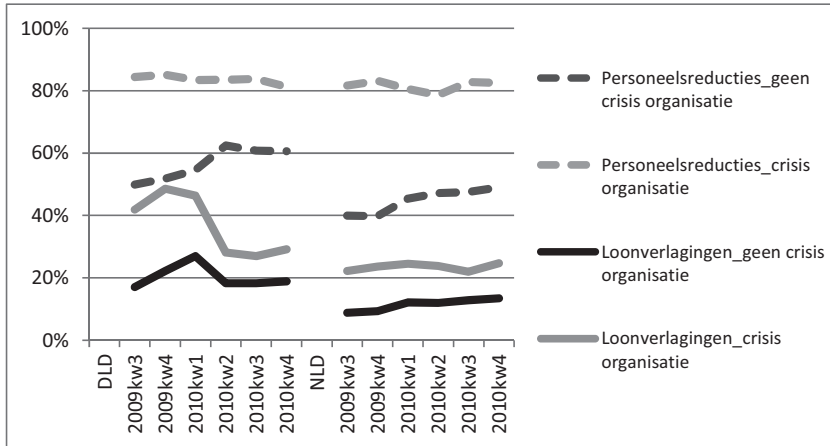
Hypothese 4) onderzoekt hoe de crisisstrategieën de perceptie van baanzekerheid beïnvloeden. Deze perceptie is op een vijf-puntsschaal gemeten, die omgezet is naar een binaire variabele waarbij de antwoorden zeer ontevreden en ontevreden als een subjectief ervaren baanonzekerheid en de antwoorden neutraal, tevreden en zeer tevreden als een subjectief ervaren baanzekerheid zijn gecategoriseerd. De item-non-response, inclusief het antwoord niet van toepassing bedroeg voor deze variabele 9 procent. De hypothese is getest met een binaire logistische regressie.

4 Resultaten

4.1 Loonsverlaging en personeelsreductie in crisis-organisaties?

Welke strategieën volgen organisaties als zij te maken krijgen met een economische crisis: loonsverlaging of personeelsreductie? Volgens Hypothese 1a) zouden werknemers in crisis-organisaties loonsverlaging of personeelsreductie rapporteren en zouden werknemers in niet-crisis-organisaties geen van beide strategieën rapporteren. We vinden in de data echter geen steun voor deze hypothese. Werknemers in niet-crisis-organisaties rapporteren ook loonsverlaging en personeelsreductie, zij het in mindere mate dan in crisis-organisaties. In Duitsland rapporteren werknemers in crisis-organisaties bijna twee keer zo vaak loonsverlaging als werknemers in niet-crisis-organisaties (*gem* .40 (*sd* .49) *resp.* .21 (*sd* .41), $p < .001$), terwijl ze anderhalf keer vaker personeelsreductie rapporteren (*gem* .84 (*sd* .37) *resp.* 57 (*sd* .50), $p < .001$). In Nederland wordt een vergelijkbaar patroon zichtbaar. Werknemers in crisis-organisaties rapporteren twee keer zo vaak loonsverlaging als werknemers in niet-crisis-organisaties (*gem* .23 (*sd* .42) *resp.* 12 (*sd* .32), $p < .001$), en bijna twee keer zo vaak personeelsreductie (*gem* .81 (*sd* .39) *resp.* 45 (*sd* .50), $p < .001$).

Volgens Hypothese 1b) zouden in werknemers in crisis-organisaties in beide landen en in alle kwartalen in gelijke mate loonsverlaging en personeelsreductie rapporteren. Grafiek 1 laat zien dat de percentages werknemers in crisis-organisaties die personeelsreductie rapporteren nauwelijks variëren over de kwartalen en tussen de twee landen. Daarentegen zijn de vergelijkbare percentages werknemers in niet-crisis-organisaties weliswaar stabiel in 2009 in beide landen, maar beginnen ze in het eerste kwartaal van 2010 te stijgen, bereiken ze in het tweede kwartaal van 2010 een hoger niveau en stabiliseren ze in de resterende kwartalen. Merk op dat de kwartalen hierna worden afgekort als 2010kw1, 2010kw2, enzovoorts. Grafiek 1 laat zien dat loonsverlaging veel minder gerapporteerd worden dan personeelsreductie. Werknemers in crisis-organisaties in Duitsland rapporteren aanzienlijk meer loonsverlaging dan in Nederland, vooral tussen 2009kw3 en 2010kw1, terwijl vanaf 2010kw2 het Duitse percentage het Nederlandse benadert. De percentages loonsverlaging in niet-crisis-organisaties vertonen in beide landen hetzelfde patroon over de kwartalen, zij het op lagere niveaus.



Figuur 1 Percentages werknemers die loonsverlaging en personeelsreducties rapporteren in crisis-organisaties en in organisaties die niet geraakt zijn door de crisis, per land en kwartaal

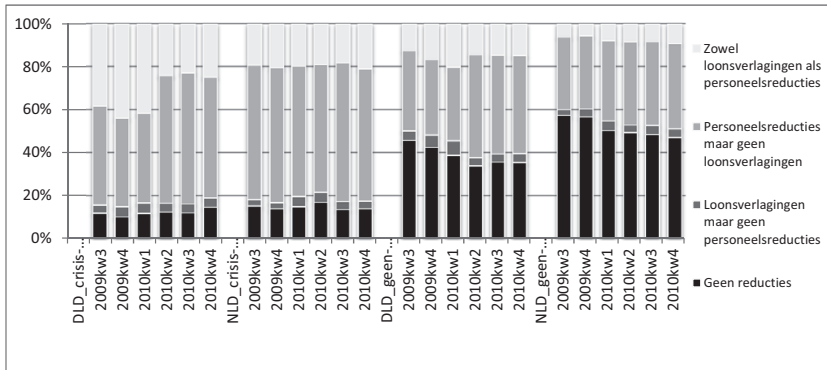
Bron: WageIndicator data 2009/08-2010/12, selectie werknemers (Duitsland $n = 22,975$, Nederland $n = 13,155$).

Concluderend: het reduceren van het personeelsbestand is de meest toegepaste reactie op de crisis, die bovendien nauwelijks varieert tussen de kwartalen en tussen de twee landen. Daarentegen varieert het percentage werknemers in crisis-organisaties dat loonsverlaging rapporteert aanzienlijk tussen de landen en tussen de kwartalen. Werknemers in niet-crisis-organisaties rapporteren in een vergelijkbaar patroon ook beide soorten reducties, maar dan op lagere niveaus. Volgens hypothese 1) zouden werknemers in niet-crisis-organisaties geen loonsverlaging of personeelsreductie rapporteren, maar dit blijkt onjuist. Volgens hypothese 1) zouden de loonsverlaging of personeelsreductie niet verschillen tussen de kwartalen en tussen de landen. Dit blijkt inderdaad het geval voor personeelsreductie in crisis-organisaties en voor loonsverlaging in Nederland, maar niet voor personeelsreductie in niet-crisis-organisaties en niet voor loonsverlaging in Duitsland.

4.2 Loonconcessies voor behoud van banen?

In hypothesen 2a) en 2b) onderzoeken we of beide crisisstrategieën worden uitgeruild of juist cumulatief zijn. Daartoe onderscheiden we vier categorieën: geen aanpassingen, alleen loonsverlaging, alleen personeelsreductie, en zowel loonsverlaging als personeelsreductie. Grafiek 2 laat zien dat in crisis-organisaties tussen de 10 en 16 procent van de werknemers geen

enkele strategie rapporteert. Tussen 3 en 5 procent rapporteert alleen loonsverlaging, tussen 41 en 62 procent meldt alleen personeelsreductie, en tussen 18 en 44 procent meldt beide aanpassingen. In beide landen is in niet-crisis-organisaties het percentage werknemers dat geen enkele strategie rapporteert veel hoger en als er al strategieën worden gemeld, dan is dit vooral personeelsreductie. Deze bivariate bevindingen suggereren dat, met uitzondering van 2009kw3 tot en met 2010kw1 in Duitsland, loonsverlaging weinig voorkomen en als ze voorkomen, dit vooral in samenhang met personeelsreductie is.



Figuur 2 Verdeling over loonsverlaging en personeelsreducties combinaties in crisis-organisaties en geen-crisis-organisaties, per land en kwartaal

Bron: WageIndicator data 2009/08-2010/12, selectie werknemers (Duitsland $n = 22,975$, Nederland $n = 13,155$).

Om de crisisstrategieën verder te onderzoeken is gekeken naar de vijf categorieën die beschreven zijn in de vorige sectie. Het blijkt dat 66 resp. 51 procent van de werknemers in Duitse en Nederlandse crisis-organisaties twee of meer strategieën rapporteert en dat 15 resp. 3 procent melding maakt van ten minste vier aanpassingen (*DLD gem. 2.1, NLD gem. 1.5*). Het aantal strategieën is veel lager in niet-crisis-organisaties (*DLD gem. 1.2, NLD gem. 0.7*). In niet-crisis-organisaties passen bedrijven vrijwel niet de vijf strategieën tesamen toe (*DLD 1%, NLD 0,1%*), maar dit is niet te verwaarlozen in crisis-organisaties (*DLD 4,3%, NLD 0,2%*). Als loonsverlaging werd gemeld, betrof dit in overgrote meerderheid verlaging van de toeslagen en bonussen en slechts bij een klein deel verlaging van het basisloon of verlaging van allebei. Dit gold voor beide landen als voor crisis- en niet-crisis-organisaties. Als werknemers personeelsreductie meldden, dan waren reducties in de vaste staf plus reducties van de flexibele arbeidskrachten het

meest voorkomend bij Duitse crisis- en niet-crisis-organisaties en voor Nederlandse crisis-organisaties. In de Nederlandse niet-crisis-organisaties kwamen reducties in het flexibele personeelsbestand het meest voor.

Blijven deze bivariate resultaten overeind in multivariate analyses? Tabel 2 laat zien dat werknemers in een organisatie met reducties van het vaste personeelsbestand ook vaker reducties van de flexibele arbeidskrachten, labour hoarding, en verlaging van toeslagen rapporteerden (*odds ratio's stijgen met 265%, 59%, resp. 58%*). Werknemers in een organisatie met reductie van flexibele arbeidskrachten rapporteerden vaker labour hoarding, verlaging van het basisloon en verlaging van toeslagen (*odds ratio's nemen toe met 136%, 18%, resp. 56%*). Werknemers in een organisatie met labour hoarding rapporteerden vaker verlaging van het basisloon en verlaging van toeslagen (*odds ratio stijgt 203% resp. 53%*). Tenslotte rapporteerden werknemers in een organisatie met verlaging van het basisloon vaker een verlaging van toeslagen (*odds ratio stijgt 335%*). De meest opvallende combinaties waren verlaging van het basisloon en van toeslagen, verlaging van het basisloon en labour hoarding, en reductie van het vaste en het flexibele personeelsbestand.

Concluderend, hypothese 2a) is verworpen, omdat loonsverlaging en personeelsreductie elkaar niet uitsluiten. Gezien de kleine percentages van werknemers die louter loonsverlaging rapporteren, vinden we in geen van beide landen een overtuigend bewijs voor een uitruil van loonsverlaging tegen behoud van werkgelegenheid. Hypothese 2a) wordt wel bevestigd voor zijn vice-versa verwachting, omdat tot op zekere hoogte personeelsreductie samengaat met loonsverlaging. Hypothese 2b) wordt ook bevestigd voor de verwachting dat de strategieën cumulatief zouden zijn. Als ze worden toegepast, dan worden meestal tenminste twee strategieën toegepast.

4.3 Invloed van de cao en van individuele kenmerken

Hypothese 3a) verwacht dat werknemers die onder een cao vallen vaker personeelsreductie en minder vaak loonsverlaging rapporteren. Tabel 2 toont de kans dat een werknemer een strategie rapporteert, en de resultaten bevestigen deze hypothese. Voor werknemers die onder een cao vallen, neemt de odds ratio met 20 procent af dat verlaging van toeslagen wordt gerapporteerd en nemen de odds ratios toe met 29 procent voor rapportage van reductie van het vaste personeelsbestand en met 42% voor rapportage van reductie van het flexibele personeelsbestand. Voor de overige twee strategieën, labour hoarding en verlaging van het basisloon, zijn geen significante effecten gevonden.

Tabel 2 Kans dat een werknemer een van de vijf aanpassingsstrategieën en baanonzekerheid rapporteert (gemiddelde waarden en logistische regressie: odds ratio en significantie niveaus)

	DLD	NLD	Aanp. vaste personeel		Aanp. flex. personeel		Labour hoarding		Aanp. basis loon		Aanp. Toeslagen		Onzekerheid over baan	
	Gem.	Gem.	Exp(B)	sign	Exp(B)	sign	Exp(B)	sign	Exp(B)	sign	Exp(B)	sign	Exp(B)	sign
<i>Land en kwartaal</i>														
Duitsland			2,085	***	0,620	***	6,530	***	1,335	***	1,419	***	1,699	***
2009kw3	0,09	0,13	1,045	***	1,017	***	0,650	***	0,972	***	0,754	***	0,961	***
2009kw4	0,29	0,15	1,002	***	0,975	***	0,754	***	1,043	***	0,915	***	0,934	***
2010kw2	0,16	0,20	1,194	***	0,997	***	1,222	***	0,756	***	0,704	***	1,060	***
2010kw3	0,16	0,19	1,142	**	1,084	***	1,283	***	0,732	***	0,701	***	0,981	***
2010kw4	0,14	0,14	1,196	***	1,056	***	1,241	***	0,677	***	0,738	***	1,072	***
<i>Strategie</i>														
Reductie vast personeel	0,51	0,37	-	-	3,650	***	1,593	***	1,108	***	1,581	***	1,498	***
Reductie flex. personeel	0,43	0,46	3,649	***	-	-	2,357	***	1,178	**	1,560	***	1,274	***
Labour hoarding	0,20	0,04	1,519	***	2,319	***	-	-	3,304	***	1,528	***	1,108	***
Verlaging basisloon	0,09	0,04	1,073	***	1,108	***	3,105	***	-	-	4,346	***	1,774	***
Verlaging toeslagen en bonussen	0,23	0,14	1,560	***	1,553	***	1,621	***	4,429	***	-	-	1,070	***
<i>Karakteristieken werkplek</i>														
Crisis-organisatie (0,1)	0,29	0,39	2,564	***	1,881	***	2,005	***	1,875	***	1,505	***	1,583	***
Export industrie (0,1)	0,62	0,56	1,088	*	1,026	***	1,767	***	1,155	*	1,165	***	0,940	***
Publieke sector (0,1)	0,15	0,18	1,167	***	0,940	***	0,086	***	0,882	***	0,733	***	0,890	***
Bedrijfs grootte 1-10	0,16	0,16	0,682	***	0,288	***	0,633	***	1,316	***	0,743	***	1,227	***
Bedrijfs grootte 10-50	0,22	0,29	0,883	***	0,499	***	0,895	***	1,007	***	0,932	***	1,094	***

	DLD	NLD	Aanp. vaste personeel		Aanp. flex. personeel		Labour hoarding		Aanp. basis loon		Aanp. Toeslagen		Onzekerheid over baan	
			Gem.	Exp(B)	sign	Exp(B)	sign	Exp(B)	sign	Exp(B)	sign	Exp(B)	sign	Exp(B)
Bedrijfsomvang 500 +	0,27	0,21	1,554	***	1,155	***	1,059		0,930		1,139	***	0,850	***
Valt onder Cao (0,1)	0,51	0,71	1,290	***	1,415	***	0,970		1,015		0,808	***	0,919	
<i>Individuele karakteristieken</i>														
Vrouw	0,34	0,42	1,096	**	1,005		0,701	***	0,689	***	0,861	***	0,991	
Lage opleiding	0,48	0,27	0,951		0,982		1,020		1,303	***	0,978		1,095	
Hoge opleiding	0,38	0,26	0,972		0,915	*	0,788	***	0,765	***	0,987		1,081	
Leeftijd 30-	0,19	0,26	0,854	***	0,907		1,234	***	0,692	***	0,950		0,692	***
Leeftijd 30-39	0,29	0,26	0,908	**	0,933		0,996	*	0,796	***	0,972		0,902	
Leeftijd 50+	0,20	0,20	1,188	***	0,948		0,876		1,118		0,871	***	1,015	*
Vast contract	0,88	0,83	1,352	***	0,718	***	1,560	***	0,597	***	1,318	***	0,452	***
Uurloon <10 €/h	0,15	0,12	0,814	***	1,093		0,589	***	2,618	***	0,628	***	1,879	***
Uurloon 10-15 €/h	0,27	0,29	0,813	***	1,117	**	0,768	***	1,556	***	0,847	***	1,329	***
Uurloon 15-20 €/h	0,23	0,25	0,926		0,964		0,923		1,120		0,964		1,119	
Uurloon missend	0,05	0,12	0,793	***	1,049		0,936		1,400	***	0,682	***	1,132	
Volgtids (zelf-gedefineerd)	0,89	0,73	1,206	***	1,031		1,300	***	0,821	*	1,049		1,014	
Constant			0,101	***	0,558	***	0,007	***	0,030	***	0,105	***	0,160	***
-2 Log likelihood			39875,76		39665,19		21433,33		15038,96		30757,89		29616,73	
Nagelkerke R Sq			0,31		0,31		0,35		0,22		0,19		0,10	
Chi-sq (df=30, sign)			9361,26		9351,08		7702,21		3352,62		4433,36		2029,87	

* = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$

Noot: Referentie groepen zijn kwartaal 2010(kw1); bedrijfsomvang 50-500; opleiding midden; leeftijd 40-49; uurloon >20 euro/u

De data zijn niet gewogen tussen of binnen landen.

Bron: Wageindicator data 2009/08-2010/12, selectie werknemers $n = 35.690$ (440 obs. met missende waarden); voor onzekerheid over baan $n = 32.803$ (3.327 obs. met missende waarden).

Hypothese 3b) veronderstelt dat werknemers met kwetsbare kenmerken zowel vaker loonsverlaging als personeelsreductie rapporteren (tabel 2). De kans dat vrouwelijke werknemers reductie van het vaste personeelsbestand rapporteren is hoger dan die voor mannen (*odds ratio stijgt met 10%*), maar lager voor rapportages over labour hoarding, verlaging van het basisloon en verlaging van de toeslagen (*odds ratio's nemen af met 30%, 31%, resp. 14%*). Geen significant effect is gevonden voor de reductie van het flexibele personeelsbestand. Laagopgeleiden rapporteren vaker een verlaging van het basisloon dan midden-opgeleide werknemers (*odds ratio stijgt 30%*), terwijl de kans dat hoogopgeleiden labour hoarding of verlaging van het basisloon rapporteren lager is (*odds ratio daalt 22%, resp. 24%*). Er zijn geen significante effecten voor reductie van het vaste of het flexibele personeelsbestand of voor verlaging van de toeslagen. Leeftijd blijkt een belangrijk kenmerk te zijn als het gaat om loonsverlaging of personeelsreductie. Werknemers van 50 jaar en ouder rapporteren vaker reductie van het vaste personeelsbestand en werknemers van 30 jaar of jonger vaker labour hoarding (*odds ratio's nemen toe met 19% resp. 23% in vergelijking met 40-49 jarige werknemers*). Vergeleken met 40-49 jarige werknemers rapporteren werknemers van 50 jaar en ouder minder vaak verlaging van toeslagen en werknemers van 30 jaar of jonger minder vaak verlaging van het basisloon (*odds ratio's nemen af met 13% resp. 31%*).

Werknemers met een vast dienstverband hebben een grotere kans om reducties in het vaste personeelsbestand, labour hoarding en verlaging van toeslagen te rapporteren (*odds ratio's nemen toe met 35%, 56%, resp. 32%*), maar een lagere kans om reducties in het flexibele personeelsbestand en verlaging van het basisloon te rapporteren (*odds ratio's nemen af met 38% resp. 41%*). In vergelijking met werknemers met een uurloon van minimaal € 20 rapporteren werknemers die maximaal € 10 per uur verdienen minder vaak reducties van het vaste personeel, labour hoarding en verlaging van toeslagen (*odds ratio's nemen af met 19%, 41%, resp. 38%*), maar vaker verlaging van het basisloon (*odds ratio neemt toe met 162%*). Voltijders rapporteren vaker een reductie van het vaste personeelsbestand of labour hoarding (*odds ratio's nemen toe met 21% resp. 30%*), maar minder vaak een verlaging van het basisloon (*odds ratio neemt af met 18%*). De steun voor hypothese 3b) is dus gemengd. De meest opvallende resultaten zijn echter in lijn met de hypothese. De laagopgeleide en laagbetaalde werknemers hebben een grotere kans en de hoogopgeleiden een kleinere kans op verlaging van het basisloon. De crisis-strategieën van organisaties dragen dus bij aan een groeiende loonongelijkheid.

4.4 Baanonzekerheid

Volgens hypothese 4a) beïnvloeden zowel loonsverlaging als personeelsreductie de subjectief ervaren baanonzekerheid van werknemers, maar personeelsreductie doet dat in grotere mate dan loonsverlaging. De laatste kolommen van tabel 2 laten zien dat het werken in een organisatie die verlaging van het basisloon toepast de gevoelens van baanonzekerheid doet afnemen zowel bij de vaste als flexibele arbeidskrachten (*odds ratio stijging met 50%, 27% resp. 77%*), terwijl het werken in een organisatie die labour hoarding toepast hierop geen significante invloed heeft. De meest waarschijnlijke uitleg hiervoor is dat werknemers labour hoarding zien als een alternatief voor banenverlies, hoewel het opvalt dat bij labour hoarding de percepties van baanonzekerheid niet toenemen. Het werken in een organisatie die toeslagen verlaagt heeft ook geen significante invloed op ervaren baanonzekerheid. We verwachtten dat personeelsreductie de baanonzekerheid in grotere mate zouden beïnvloeden dan loonsverlaging, maar dit wordt niet bevestigd. Integendeel, verlaging van het basisloon heeft de grootste negatieve invloed op baanonzekerheid.

Volgens hypothese 4b) zouden werknemers met kwetsbare kenmerken meer baanonzekerheid ervaren. Uit tabel 2 blijkt dat de perceptie van baanonzekerheid niet beïnvloed wordt door geslacht, opleiding of werktijden, maar wel door leeftijd, arbeidsovereenkomst en loonniveau. Werknemers van 30 jaar en jonger ervaren minder vaak baanonzekerheid (*odds ratio neemt af met 31% ten opzichte van de leeftijdsgroep 40-49 jaar*). Het hebben van een vast dienstverband beïnvloedt baanonzekerheid negatief (*odds ratio neemt af met 55%*). Het hebben van een laag inkomen beïnvloedt de baanonzekerheid positief: werknemers met een uurloon van < € 10 of van € 10-15 ervaren meer baanonzekerheid ten opzichte van de werknemers met een uurloon van > € 20 (*odds ratio's stijgen met 88% resp. 33%*). De meest opvallende resultaten zijn dus in lijn met de hypothese. De kans dat laagbetaalde werknemers vaker baanonzekerheid rapporteren is groot, evenals werknemers met een tijdelijk contract.

5 Conclusies

Hoe hebben bedrijven in Duitsland en Nederland in 2009 en 2010 gereageerd op de economische en financiële crisis? Onze studie onderzocht gedetailleerd de relatie tussen loonsverlaging en personeelsreductie in arbeidsorganisaties evenals de rol van de arbeidsverhoudingen daarbij, met behulp van enquêtegegevens van Duitse en Nederlandse werknemers.

Werknemers in door de crisis geraakte organisaties rapporteerden op grote schaal aanpassingen en dit varieerde voor beide landen nauwelijks over de onderzochte zeven kwartalen. Daarentegen werd loonsverlaging in door de crisis geraakte organisaties in veel mindere mate gemeld en voor zover dat het geval was varieerde dit in beide landen sterk over de tijd. Werknemers in niet door de crisis geraakte organisaties rapporteerden ook personeelsreductie en loonsverlaging, zij het in mindere mate dan werknemers in door de crisis geraakte organisaties. Het doorvoeren van personeelsreductie leek een permanente strategie te zijn in het merendeel van de organisaties, terwijl loonsverlaging duidelijk meer gerelateerd was aan de economische crisis. Als er personeelsreductie plaatsvond gingen deze meestal niet gepaard met loonsverlaging, terwijl andersom loonsverlaging vrijwel altijd aanvullend was op personeelsreductie. De meest opvallende combinaties waren verlaging van het basisloon en van toeslagen, verlaging van het basisloon en labour hoarding, en reducties van het vaste en flexibele personeelsbestand. Gezien de kleine percentages van werknemers die alleen loonsverlaging rapporteerden concluderen we dat in geen van beide landen een overtuigend bewijs is gevonden voor een uitruil tussen loonsverlaging en behoud van werkgelegenheid, ook al hebben cao's waarin dit was afgesproken de publiciteit gehaald. Waarschijnlijk waren de desbetreffende cao's ook in Duitsland te gespreid om een grote invloed op de steekproef te hebben.

In cao's wordt primair onderhandeld over lonen en is bescherming van de werkgelegenheid secundair. Daarom verwachtten we dat werknemers die onder een cao vallen vaker personeelsreductie en minder vaak loonsverlaging zouden rapporteren. Dat bleek inderdaad het geval. Als werknemers onder een cao vallen rapporteerden ze vaker reducties in het vaste en tijdelijke personeel, maar minder vaak verlaging van toeslagen, terwijl geen significant effect werd gevonden voor verlaging van het basisloon. Gecontroleerd voor diverse kenmerken bleken laagopgeleide en laagbetaalde werknemers veel meer kans te hebben om verlaging van het basisloon te rapporteren in vergelijking met hoogopgeleide werknemers. De economische crisis heeft de loonongelijkheid doen toenemen. Daarnaast rapporteerden laagbetaalde werknemers minder vaak labour hoarding en minder vaak personeelsreductie. Labour hoarding werd vooral gerapporteerd door jonge, mannelijke werknemers met een vast en voltijds contract. We hadden verwacht dat personeelsreductie het gevoel van baanzekerheid in grotere mate negatief zouden beïnvloeden dan loonverlagingen, maar het tegendeel bleek het geval. Loonsverlaging had de grootste negatieve in-

vloed op baan zekerheid. Daarnaast ervoeren laagbetaalde werknemers en werknemers in een crisis-organisatie meer baanonzekerheid.

Hoewel Duitsland en Nederland oppervlakkig bekeken gelijkaardige landen zijn, varieerden de respectievelijke reacties op de crisis sterk. Dit is voornamelijk toe te schrijven aan verschillen in de ontwikkeling van het BBP en aan de veel omvangrijker *kurzarbeit*-regeling in Duitsland. In Duitsland werden vooral in 2009kw4 veel vaker loonsverlaging gerapporteerd, maar in de loop van 2010 kwamen rapportages over loonsverlaging weer op hetzelfde niveau als dat in Nederland voor alle kwartalen het geval was.

Ons onderzoek heeft enkele beperkingen. Ten eerste zijn de concepten loonsverlaging en personeelsreductie niet zo duidelijk afgebakend als de analyses suggereren. Ze refereren aan een breed scala van strategieën. Kan bijvoorbeeld het ontvangen van een lager dan voorziene loonsverhoging aangemerkt worden als een neerwaartse aanpassing van de lonen? Is een reorganisatie van de werkplek een neerwaartse aanpassing van het personeelsbestand? Als de concepten niet zo strikt afgebakend zijn, zijn de rapportages van werknemers hierover minder valide. Ten tweede, in de enquête zijn vragen gesteld over de eigen loonsverlaging terwijl die over personeelsreductie op de werkplek betrekking hadden. Mogelijk hebben wij daarmee de omvang van loonsverlaging onderschat. Ondanks deze beperkingen menen we dat we met onze analyse op een unieke dataset inzicht hebben kunnen verschaffen op een terrein waarop nog niet zo veel kennis is gegenereerd.

Dankwoord

Dit artikel is gebaseerd op onderzoek verricht met behulp van de Loonwijzer/Lohnspiegel-web-surveys over werk en lonen (www.wageindicator.org). De auteurs danken de Stichting Loonwijzer voor het houden van de survey en het beschikbaar stellen van de data. De auteurs willen graag de bijdrage van WEBDATANET, een Europees netwerk voor web-based gegevensverzameling (COST Action IS1004, <http://webdatanet.cbs.dk/>) memoreren. Het onderhavige onderzoek ontving geen specifieke subsidie.

Referenties

- AIAS - *ETUI collective bargaining newsletter*, maandelijks, 2009-2010. Verkregen van <http://www.uva-aias.net/330>; <http://www.etui.org/E-Newsletters/Collective-bargaining-newsletter>
- Ariga, K. & Kambayashi, R. (2010). Employment and wage adjustments at firms under distress in Japan: An analysis based upon a survey. *Journal of the Japanese and International Economies*, 24(2), 213-235.
- Belt, R. van de & Struijs, A. (2011). *The Netherlands*. Utrecht: Rabobank Economic Research Department.
- Bispinck, R., Dribbusch, H., Öz, F., Tijdens, K.G. & Van Klaveren, M. (2010). Auswirkungen der Wirtschaftskrise in Deutschland und den Niederlanden aus Sicht der Beschäftigten. *WSI-Mitteilungen*, 64(2), 83-90.
- Bispinck, R. & Schulten, T. (2011). *Sector-level bargaining and possibilities for deviations at company level. The case of Germany*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Bispinck, R. & Schulten, T. (2012). *Collectively agreed wages in Germany*. Background paper European policy conference Collectively agreed wages in Europe: Challenges in the statistical and political field. Brussels, 29 November.
- Boysen-Hogrefe, J. & Groll, D. (2010). The German labour market miracle. *National Institute Economic Review*, 214, R38-R50.
- Brenke, K., Rinne, U. & Zimmermann, K.F. (2010). Kurzarbeit: Nützlich in der Krise, aber nun den ausstieg einleiten. *Wochenbericht des DIW Berlin* 16/2010, 2-13.
- Burda, M.C. & Hunt, J. (2011). *What explains the German labor market miracle in the great recession?* Cambridge (MA): National Bureau of Economic Research, NBER working paper 17187.
- Campbell, D., Carruth, A., Dickerson, A. & Green, F. (2008). *Job insecurity and wages*. Leibniz: School of Economics discussion papers No. 08, 13.
- CBS (2011). Germany outperforms Dutch economy. *CBS web magazine*, 17 March 2011. Geraadpleegd op 30 mei 2011.
- Chung, H. & Van Oorschot, W. (2011). Institutions versus market forces: Explaining the employment insecurity of European individuals during (the beginning of) the financial crisis. *Journal of European Social Policy*, 21(4), 287-301.
- Dietz, M., Stops, M. & Walwei, U. (2010). Safeguarding jobs through labor hoarding in Germany. *Applied Economics Quarterly*, 61(Supplement), 125-149.
- Ende, M. van der, Hazebroek, E., Wilkens, M. & Donker van Heel, P. (2010). *Labour hoarding door bedrijven; Personeelsbeleid en strategische overwegingen*. Rotterdam: Ecorys Research and Consulting.
- Erlinghagen, M. (2007). *Self-perceived job insecurity and social context. Are there different European cultures of anxiety?* Berlin: DIW (German Institute for Economic Research), Discussion Paper 688.
- Glassner, V. & Galgóczi, B. (2009). *Plant-level responses to the economic crisis in Europe*. Brussel: European Trade Union Institute (ETUI-REHS).
- Hamermesh, D. (1993). *Labor demand*. Princeton: Princeton University Press.
- Harteveld, L. (2012). Loonvorming in tijden van crisis. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 28(2), 138-161.
- International Labour Office (ILO)/World Bank (2012). *Inventory of policy responses to the financial and economic crisis. Joint synthesis report*. Geneva: International Labour Office; Washington, DC: The World Bank.

- Intomart (2010). *Werkgevers over crisis, crisismaatregelen en arbeidsmarkt*. Hilversum: Intomart GfK.
- Josten, E. (2011). *Werkgevers over de crisis*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).
- Kaufman, B.E. (2000) Models of union wage determination: What have we learned since Dunlop and Ross? *Industrial Relations*, 41(1), 110–158.
- Klaveren, M. van & Tijdens, K. (2012). *Collectively agreed wages in the Netherlands*. Background paper European policy conference Collectively agreed wages in Europe: Challenges in the statistical and political field. Brussels, 29 November.
- Leschke, J. & Watt, A. (2010). *How do institutions affect the labour market adjustment to the economic crisis in different EU countries?* Brussel: European Trade Union Institute (ETUI).
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) (2013). *Cao-afspraken 2012*. Den Haag.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) (2014). *Cao-afspraken 2013*. Den Haag.
- Möller, J. (2010). The German labour market response in the world recession: De-mystifying a miracle. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung/Journal for Labour Market Research*, 42(4), 325–336.
- Muñoz de Bustillo, R. & De Pedraza, P. (2010). Determinants of job insecurity in five European countries. *European Journal of Industrial Relations*, 16(1), 5–20.
- Nolan, P. (2011). Money, markets, meltdown: the 21st-century crisis of labour. *Industrial Relations Journal*, 42(1), 2–17.
- Olsen, K.M., Kalleberg, A.L. & Nesheim, T. (2010). Perceived job quality in the United States, Great Britain, Norway and West Germany, 1989–2005. *European Journal of Industrial Relations*, 16(3), 221–240.
- Ruiz-Verdú, P. (2004). *What do unions do (to non-union workers)?* Madrid: Universidad Carlos III, Departamento de Economía de la Empresa, Business Economics Working Papers wbo40202.
- Saloniemi, A. & Zeytinoglu, I.U. (2007). Achieving flexibility through insecurity: A comparison of work environments in fixed-term and permanent jobs in Finland and Canada. *European Journal of Industrial Relations*, 13(1), 109–128.
- Steinmetz, S., Tijdens, K.G., Raess, D. & De Pedraza, P. (2013). Measuring wages worldwide – exploring the potentials and constraints of volunteer web-surveys. In N. Sappleton (red.), *Advancing research methods with new media technologies* (pp.78–97). Hershey: IGI Global.
- Tijdens, K.G., Van Zijl, S., Hughie-Williams, M., Van Klaveren, M. & Steinmetz, S. (2010). *Codebook and explanatory note on the WageIndicator dataset, a worldwide, continuous, multilingual web-survey on work and wages with paper supplements*. Amsterdam: University of Amsterdam, AIAS Working Paper 2010.

Over de auteurs

Kea Tijdens is onderzoeker bij het Amsterdams Instituut voor de Arbeid (AIAS) van de Universiteit van Amsterdam.

Maarten van Klaveren is onderzoeker bij het Amsterdams Instituut voor de Arbeid (AIAS) van de Universiteit van Amsterdam.

Reinhard Bispinck is werkzaam bij de Hans Böckler Stichting, Düsseldorf, Duitsland.

Heiner Dribbusch is werkzaam bij de Hans Böckler Stichting, Düsseldorf, Duitsland.

Fikret Öz is onderzoeker aan het Institut Arbeit und Technik (IAT), Gelsenkirchen, Duitsland.

