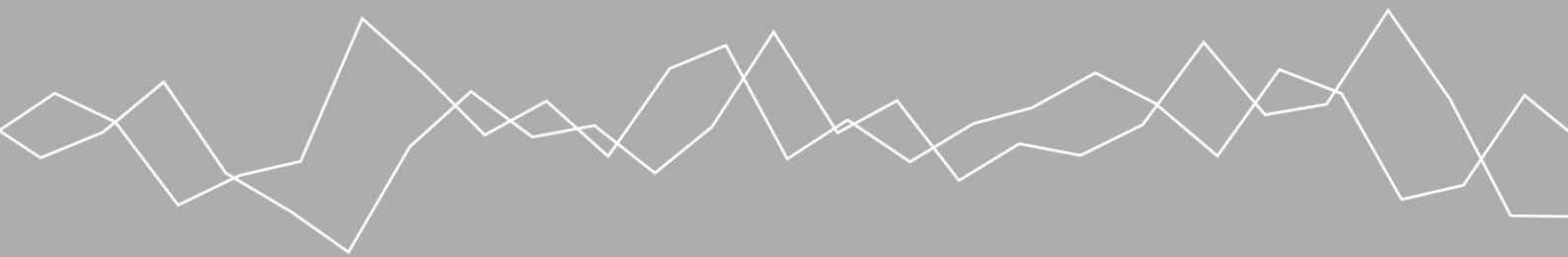


Gevolgen crisis op kwaliteit van werk



Amsterdam, januari 2021
In opdracht van het SCP

Gevolgen crisis op kwaliteit van werk

Een verkenning met aandacht voor platformwerk, robotisering en de combinatie werk, zorg en leren

Siemen van der Werff
Justus van Kesteren
Bas ter Weel
Tom Smits



seo economisch onderzoek

“De wetenschap dat het goed is”

SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winst oogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport nr. 2020-85

ISBN 978-90-5220-102-3

Informatie & Disclaimer

SEO Economisch Onderzoek heeft op de verkregen informatie en data geen onderzoek uitgevoerd dat het karakter draagt van een accountantscontrole of due diligence. SEO is niet verantwoordelijk voor fouten of omissies in de verkregen informatie en data.

Copyright © 2020 SEO Amsterdam. Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via secretariaat@seo.nl.

Samenvatting en conclusies

Het uitbreken van de coronacrisis maakt duidelijk dat een crisis grote gevolgen kan hebben voor de kwaliteit van werk. De gevolgen van een crisis mogen dan ook niet onderbelicht blijven in een toekomstverkenning naar de kwaliteit van werk in 2030. Daarom heeft SEO de gevolgen van een economische crisis op de kwaliteit van werk in kaart gebracht.

Achtergrond onderzoek

Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) brengt in de publicatiereeks ‘De veranderende wereld van werk’ in kaart hoe de kwaliteit van werk beïnvloed wordt door veranderingen op de arbeidsmarkt. De kwaliteit van werk is hierbij geoperationaliseerd met vier dimensies, namelijk de beloning, werkzekerheid, werkdruk en betekenis van het werk. In aanvulling van het rapport van het SCP, heeft SEO Economisch Onderzoek de gevolgen van een economische crisis op de kwaliteit van werk uiteengezet. De insteek van het rapport is om op basis van de beschikbare informatie verwachtingen/hypothesen op te stellen over de gevolgen van een (nieuwe) economische crisis op de kwaliteit van werk. Vervolgens is ingezoomd op een aantal ontwikkelingen die relateren aan de kwaliteit van werk. Ten eerste is er aandacht voor de gevolgen van een crisis op de ruimte om betaald werk te combineren met zorg en scholing. De kwaliteit van werk heeft namelijk niet alleen betrekking op het werk zelf, maar ook op de ruimte die werkenden hebben om voor anderen te zorgen en te leren. Ten tweede is gekeken naar de gevolgen van een crisis op de groei van de platformeconomie en de kwaliteit van platformwerk. Dit is relevant aangezien steeds meer werk uit klussen bestaat en de opdrachtgevers en opdrachtnemers elkaar via digitale platformen vinden. Ten derde zijn de gevolgen van een crisis via processen van robotisering op de kwaliteit van werk in kaart gebracht. Deze ontwikkelingen raken aan grote arbeidsmarktontwikkelingen op het terrein van flexibilisering en technologisering, waardoor de geleerde lessen bredere implicaties hebben. Deze implicaties worden vervolgens tegen de conclusies van het SCP gehouden.

Methode

Bij het in kaart brengen van de gevolgen van een economische crisis is geput uit empirisch onderzoek naar voorgaande crises en eigen (beschrijvende) analyses van macro-cijfers en enquêtegegevens. Het gaat zowel om onderzoek naar de gevolgen van eerdere crises als onderzoeken naar de eerste gevolgen van de huidige coronacrisis. Daarbij is zoveel mogelijk gebruikgemaakt van empirische onderzoeken van hoge kwaliteit. Specifiek voor de coronacrisis zijn deze onderzoeken er nog nauwelijks en is er vooral gebruikgemaakt van beschrijvende literatuur.

De coronacrisis in relatie tot andere crises

De coronacrisis is op een aantal aspecten anders van aard dan voorgaande crises. Zo is er ook sprake van een gezondheidscrisis die gepaard gaat met atypisch crisisbeleid, zoals *social distancing* maatregelen, het verplichte thuiswerken en uitval van arbeidsaanbod door ziekte. Daarom is in dit rapport telkens een onderscheid gemaakt tussen de gevolgen van eerdere economische crises (in het algemeen) en specifiek de coronacrisis, met aandacht voor de onderscheidende kenmerken. Daarbij beperkt de verkenning van de gevolgen van de coronacrisis zich met name tot de korte termijn, aangezien er nog veel onzekerheid is over de gevolgen op de lange(re) termijn.

Gevolgen economische crisis op de kwaliteit van werk

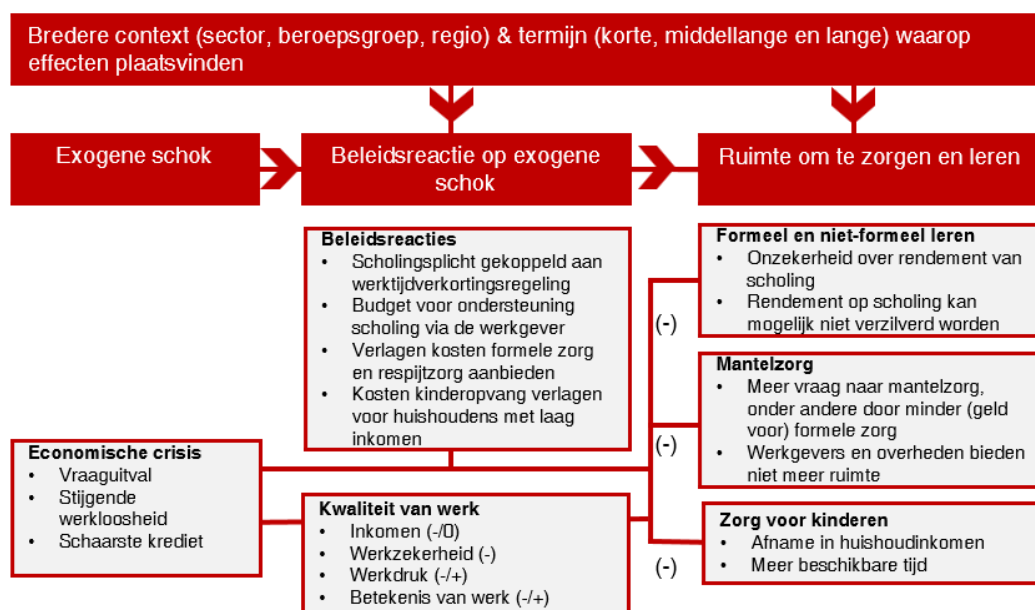
Een economische crisis zet de kwaliteit van werk op een aantal aspecten onder druk. Door de toenemende werkloosheid verslechtert de onderhandelingspositie van werknemers, met een verslechtering van de loongroei en de werkzekerheid als gevolg. Als de werkloosheid weer stijgt, herstellen de loongroei en de werkzekerheid zich grotendeels. Toch zijn er ook langdurige gevolgen voor mensen die werkloos raken in een crisis. Dit komt bijvoorbeeld door het verlies aan kennis en vaardigheden (littekeneffecten) en doordat mensen ontmoedigd raken en stoppen met zoeken naar betaald werk.

In de coronacrisis zijn ook indicaties voor een afnemende loongroei en werkzekerheid. Daarbij zorgt de NOW-regeling ervoor dat werkgevers mensen in dienst houden ondanks dat er minder vraag is naar producten en diensten. Door dit hamsteren van arbeid (*labour hoarding*) hebben mensen minder werk te verrichten, waardoor de tijdsdruk mogelijk afneemt. Een belangrijke uitzondering hierop zijn de werkenden in vitale beroepen, zoals verpleegkundigen en retailers. Voor hen lijkt de werkdruk juist toe te nemen door de lange diensten en angsten voor het coronavirus. Daarbij verandert het vele thuiswerken mogelijk de werkervaring en de werkbeleving. Zo zijn er indicaties dat werkenden zich zelfstandiger en autonomer voelen in hun werk. Daarentegen lijken de werktevredenheid en het werkplezier af te nemen en lijken mensen zich minder verbonden te voelen met hun collega's.

Zorg en scholing

De ruimte om te scholen neemt over het algemeen af door een economische crisis (zie Figuur S.1). Zo blijken werkgevers in een crisis investeringen in (non-)formele scholing af te bouwen omdat het rendement op scholing niet (volledig) verzilverd kan worden. Scholing levert immers geen rendement meer op als de werkgever door vraaguitval over moet gaan tot ontslag. Bovendien kampen veel bedrijven door de crisis met beperkte middelen, die ze liever investeren in projecten die een relatief zeker rendement op korte termijn opleveren. Dit wijst op marktfalen, aangezien juist scholing van maatschappelijk belang is in een economische neergang. Structurele veranderingen op de arbeidsmarkt kennen namelijk een hoger tempo tijdens een crisis, waardoor de noodzaak voor omscholing en het leren van nieuwe vaardigheden toeneemt. Om *mismatches* op de arbeidsmarkt te voorkomen, kan de overheid beleid voeren dat gericht is op het stimuleren van bij- en omscholing.

Figuur S.1 Gevolgen economische crisis op ruimte om te zorgen en leren



Bron: SEO Economisch Onderzoek

Ook de ruimte om mantelzorg te verlenen neemt af. Ten eerste doordat de vraag naar mantelzorg toeneemt als gevolg van een vermindering in de beschikbaarheid van formele zorg (bijvoorbeeld door bezuinigingen) of huishoudinkomen om de formele zorg mee te bekostigen. Hierdoor substitueren hulpbehoevenden van formele zorg naar informele zorg. Ten tweede doordat werkgevers strengere voorwaarden gaan stellen aan werk-/privé-arrangementen waardoor de mogelijkheden om werk met zorg te combineren afnemen. Specifiek in de coronacrisis kwam er in de beginfase minder formele hulp beschikbaar doordat er onvoldoende beschermingsmiddelen in de thuiszorg waren, de dagbesteding werd gesloten en/of zorgpersoneel te zwaar was belast. Hier staat tegenover dat voor een deel van de mantelzorgers de arbeidsmarktomstandigheden, zoals het inkomen uit werk of het aantal uren werk, verslechteren waardoor de opportunitykosten van het geven van mantelzorg dalen. Hierdoor kan men ook meer mantelzorg geven.

Daarnaast komen door een crisis doorgaans meer zorgtaken voor de kinderen bij de ouders terecht. Dit is het gevolg van een toename in beschikbare tijd voor de zorg voor kinderen en een afname in het gezinsinkomen. Hierdoor is er minder geld beschikbaar voor formele kinderopvang, waardoor de familie meer zorgtaken zelf gaat uitvoeren. Aansluitend kunnen ook – als gevolg van bezuinigingen – de kosten en kwaliteit van formele kinderopvang veranderen, waardoor zelf zorgen voor de kinderen aantrekkelijker wordt. Specifiek tijdens de lockdown in de coronacrisis is een forse toename in zorg voor de kinderen waar te nemen onder thuiswerkers. Dit komt waarschijnlijk doordat gangbare steunpilaren voor ouders wegvielen, zoals de kinderopvang, BSO's, scholen en gastouders (zoals opa's en oma's). Vooral moeders lijken de extra zorgtaken op zich te nemen.

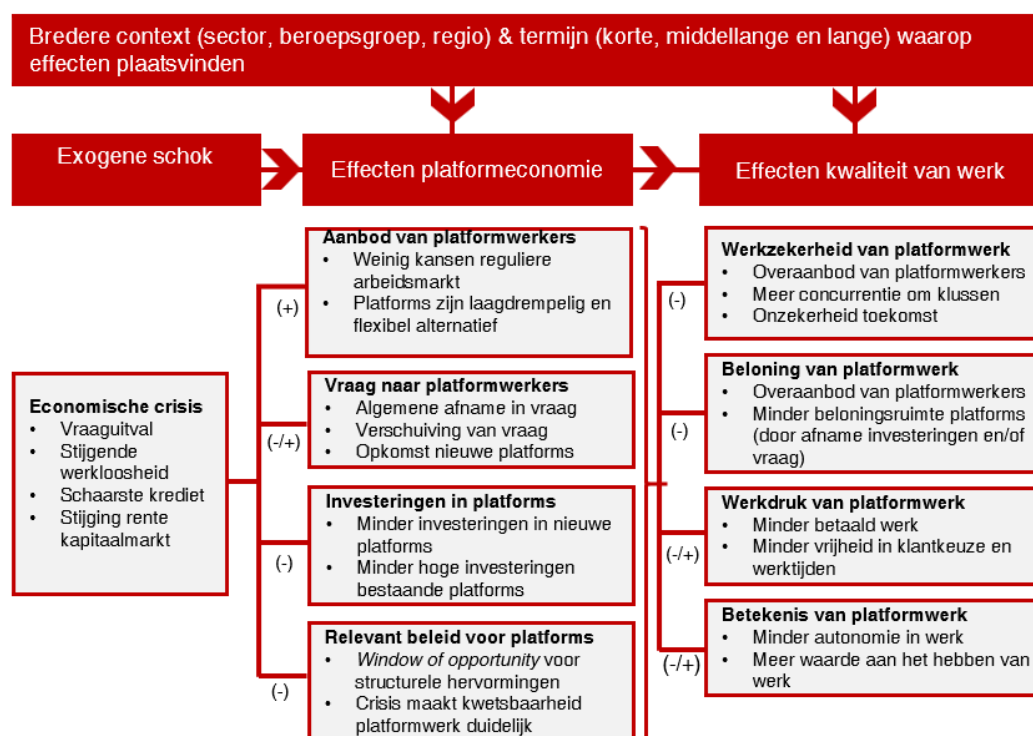
Ook is het mogelijk dat de veranderende kwaliteit van werk in een crisis gevolgen heeft voor de ruimte om te zorgen en te leren (indirect effect). Zo heeft een crisis een drukkende werking op de inkomens van werkenden. Dit zet de ruimte om te zorgen en te leren mogelijk verder onder druk, aangezien mensen minder zorgtaken uitbesteden en er minder financiële middelen zijn om te leren.

Daarbij neemt de werkzekerheid doorgaans af in een crisis, wat gepaard kan gaan met minder bereidheid van de werkgever om te investeren in scholing. Het is immers onzeker of de werkgever het rendement kan verzilveren. Een lagere werkdruk in de private sector biedt daarentegen mogelijk meer ruimte om te zorgen, doordat er meer tijd beschikbaar is en de veeleisendheid van het werk zelf afneemt. In de publieke sector neemt de werkdruk waarschijnlijk toe, waardoor de ruimte om te zorgen juist kan afnemen. Een belangrijke kanttekening is echter dat er weinig empirisch bewijs is voor veel indirecte effecten, waardoor deze bevindingen vooral verkennend van aard zijn.

Platformisering

Het is op voorhand onduidelijk in hoeverre de platformeconomie groeit of krimpt als gevolg van de crisis. Dit komt mede doordat de platformeconomie een relatief recent fenomeen is wat in de nasleep van de vorige economische crisis – de Grote Recessie uit 2008-2009 – is opgekomen. Er is daarom weinig onderzoek beschikbaar naar een direct verband tussen een crisis en de platformeconomie. Er is echter wel een aantal ontwikkelingen die door een crisis in gang worden gezet en mogelijk van invloed zijn op de groei van de platformeconomie. Ten eerste leidt baanverlies op de reguliere arbeidsmarkt tot een (deels structurele) toename in aanbod van werkenden in de platformeconomie. Platforms bieden namelijk een aantrekkelijk alternatief voor de reguliere arbeidsmarkt, waarbij de toegang veelal laagdrempelig is en er sprake is van een hoge mate van flexibiliteit in werkuren en werklocatie. Ten tweede is het moeilijker om durfkapitaal te verkrijgen in een crisis, wat een belangrijke financieringsvorm is voor platforms. Door dit durfkapitaal kunnen veel platforms enorme verliezen maken voor een lange periode met als doel om uiteindelijk gevestigde bedrijven en andere platforms uit de markt te concurreren in zogenaamde *winner-take-all* markten. Het is de vraag of platforms deze strategie kunnen blijven volgen bij het wegvallen van durfkapitaalinvesteerders. Ten derde verandert de vraag naar platformdiensten en dus ook naar platformwerkers. In een crisis neemt doorgaans de algehele vraag naar diensten en producten af en vindt er een verschuiving plaats in consumptie- en investeringspatronen. Dit is ook zichtbaar in de coronacrisis: de vraag naar al bestaande platforms neemt over het algemeen af (met uitzondering van bezorgingsplatforms), maar door de verandering in vraag ontstaat ook ruimte voor de opkomst van nieuwe platforms die in de nieuwe vraag voorzien. Het is daarom nog onduidelijk hoe de vraag naar de platformwerkers zich verder gaat ontwikkelen als gevolg van de coronacrisis. Ten vierde kan een crisis een *window of opportunity* bieden voor structurele hervormingen op de arbeidsmarkt die van invloed zijn op platforms. Deze structurele hervormingen lijken in de richting te gaan van het bieden van meer bescherming aan, en een beperking in het gebruik van, zelfstandigen en flexkrachten waardoor het verdienmodel van platforms verder onder druk komt te staan.

Figuur S.2 Gevolgen economische crisis op kwaliteit van werk platformeconomie



Bron: SEO Economisch Onderzoek

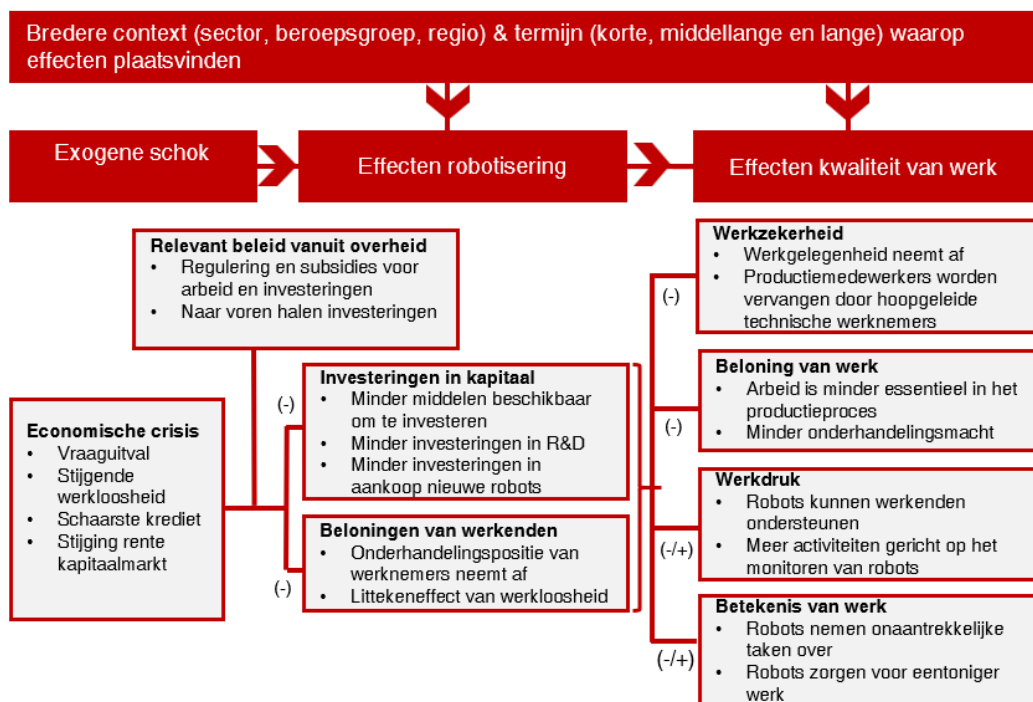
Deze ontwikkelingen hebben ook invloed op de kwaliteit van platformwerk (zie Figuur S.2). Zo kan er een overaanbod van platformwerkers ontstaan waardoor er onvoldoende klussen per platformwerkers overblijven, wat de werkzekerheid verlaagt. Doordat de beloningen van platformwerkers sterk afhangen van de dynamiek tussen vraag en aanbod, heeft dit overaanbod waarschijnlijk een drukkende werking op de beloningen van platformwerkers. Bovendien nemen de investeringen in platforms naar verwachting af waardoor platforms mogelijk moeten snijden in de beloningen om het hoofd boven water te (kunnen) houden. Specifiek in de coronacrisis kunnen ook de secundaire arbeidsvoorwaarden voor extra kosten zorgen. Doordat platformwerkers doorgaans als zelfstandige of ‘onafhankelijke freelancers’ worden beschouwd, valt de verantwoordelijkheid voor veiligheid en gezondheid op hen alsook de extra kosten die daarmee gepaard gaan in de coronacrisis. Zo moeten platformwerkers veelal zelf voor beschermingsmiddelen zorgen en zelf hun boetes betalen wegens het niet voldoen aan coronamaatregelen.

Het is ambigu of een crisis ook gevolgen heeft voor de werkdruk en de betekenis van werk binnen de platformeconomie. Door de toenemende concurrentie tijdens een crisis kunnen platformwerkers zich minder vrijheid permitteren om zelf hun klanten en werktijden te bepalen, terwijl platformwerkers juist veel waarde hechten aan flexibiliteit en autonomie in het werk. Daarentegen ontnemen werkenden in het algemeen meer betekenis aan het hebben van werk zelf in een crisis. In de coronacrisis komt daar nog eens bij dat de maatschappelijke meerwaarde van het platformwerk toeneemt. Denk daarbij bijvoorbeeld aan platforms die medicijnen of andere producten bezorgen en daarmee kwetsbaren helpen die afhankelijk zijn geworden van bezorging aan huis.

Robotisering

De processen van robotisering nemen naar verwachting af in een crisis. Bedrijven hebben minder middelen beschikbaar voor investeringen in kapitaalgoederen, waardoor er minder innovatie plaatsvindt en minder nieuwe robots aangekocht worden. Daarbij neemt onderhandelingspositie van werkenden af door de opletende werkloosheid, waardoor de prijs van arbeid afneemt. De vertraging van het proces van robotisering lijkt wel vaak ingehaald te worden na een crisis, waardoor de gevolgen op de langere termijn beperkt zijn. De coronacrisis kan hier echter een uitzondering op vormen; bedrijven kunnen juist meer robots gaan gebruiken doordat het risico op uitval van personeel groter is door het coronavirus (en bijbehorende maatregelen) en er mogelijk processen van re-shoring plaatsvinden waardoor de kosten van arbeid toenemen en robotisering aantrekkelijker is.

Figuur S.3 Gevolgen economische crisis op kwaliteit van werk door robotisering



Bron: SEO Economisch Onderzoek

Robotisering zorgt voor een lagere werkzekerheid en minder beloning van werk, doordat robotisering (op korte en middellange termijn) ten koste gaat van de werkgelegenheid en werknemers minder onderhandelingsmacht hebben (zie Figuur S.3). Dit verschilt wel per groep werknemers. Voor hoogopgeleiden lijkt robotisering juist positief uit te pakken voor hun werkzekerheid en beloning. Het is nog onduidelijk of robotisering de werkdruk en de betekenis van werk verhoogt of verlaagt.

Inhoud

Samenvatting en conclusies	i
1 Inleiding.....	1
1.1 Methode	2
1.2 Definitie crisis en kwaliteit van werk	5
2 Gevolgen crisis op kwaliteit van werk.....	9
2.1 Crisis – beloning van werk.....	10
2.2 Crisis – werkzekerheid	12
2.3 Crisis – werkdruk.....	15
2.4 Crisis – betekenis van werk	16
2.5 Tussenconclusie.....	19
3 Gevolgen coronacrisis op kwaliteit van werk	21
3.1 Coronacrisis – beloning van werk.....	24
3.2 Coronacrisis – werkzekerheid	26
3.3 Coronacrisis – werkdruk.....	27
3.4 Coronacrisis – betekenis van werk.....	28
3.5 Tussenconclusie.....	32
4 Gevolgen crisis op combinatie werk, zorg en scholing	35
4.1 Crisis – werk en formeel en niet-formeel leren.....	36
4.2 Crisis – werk en mantelzorg.....	39
4.3 Crisis – werk en zorg voor kinderen.....	41
4.4 Crisis – kwaliteit van werk – ruimte voor zorg en leren	43
4.5 Coronacrisis – werk, zorg en leren.....	45
4.6 Tussenconclusie.....	50
5 Gevolgen crisis op platformwerk.....	53
5.1 Crisis – ontwikkeling platformeconomie.....	54
5.2 Crisis – kwaliteit van platformwerk	63
5.3 Tussenconclusie.....	70
6 Gevolgen crisis op robotisering	73
6.1 Crisis – ontwikkeling automatisering en robotisering	73
6.2 Crisis – robotisering - werkzekerheid	82

6.3	Crisis – robotisering - beloning werk.....	83
6.4	Crisis – robotisering - werkdruk.....	84
6.5	Crisis - robotisering – betekenis van werk	84
6.6	Tussenconclusie.....	84
7	Kansen en risico's voor de kwaliteit van werk.....	87
7.1	Gevolgen crisis op toekomstige kansen en risico's voor de kwaliteit van werk	87
7.2	Nieuwe kansen en risico's door de coronacrisis	89
8	Bibliografie	93

1 Inleiding

SEO heeft op verzoek van het SCP de gevolgen van een economische crisis op de kwaliteit van werk in kaart gebracht, met specifieke aandacht voor platformisering, robotisering en het combineren van werk met zorg en scholing. Hiervoor zijn een literatuurstudie en empirische analyses van enquêtegegevens en macro-cijfers gebruikt. De resultaten zijn gebruikt als verdieping op de publicatiereeks van het SCP.

Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) brengt in de publicatiereeks ‘De veranderende wereld van werk’ in kaart hoe de kwaliteit van werk beïnvloed wordt door veranderingen op de arbeidsmarkt. De kwaliteit van werk is hierbij geoperationaliseerd met vier dimensies, namelijk de beloning, werkzekerheid, werkdruk en betekenis van het werk. Het doel van het rapport is om in kaart te brengen in hoeverre verschillende groepen burgers in 2030 kunnen rekenen op kwaliteitsvol werk. Daarbij is specifiek aandacht voor de ruimte om te zorgen en leren, platformisering en robotisering. Deze zwaartepunten zijn relevant vanuit het oogpunt van de arbeidsmarkt en de individuele werkenden die zich hierop bewegen. Omdat er sprake is van een toekomstverkenning is er per definitie sprake van onzekerheid in de uitkomsten.

Het SCP heeft SEO Economisch Onderzoek gevraagd het rapport uit te breiden met een verdiepende analyse over de gevolgen van een economische crisis op de conclusies die er in de publicatiereeks zijn getrokken. De aanleiding voor deze verdiepende analyse is het uitbreken van het coronavirus. Hierdoor is duidelijk zichtbaar geworden dat een economische crisis snelle en grote gevolgen kan hebben voor de kwaliteit van werk. Zo zijn er bij werkenden in zwaar getroffen sectoren als de horeca of de detailhandel acute zorgen over hun werkzekerheid en is de werkdruk bijvoorbeeld gestegen voor gedeeltes van de ziekenhuiszorg en in distributiecentra.

De insteek van het rapport is om op basis van de beschikbare informatie verwachtingen/hypotheses op te stellen over de gevolgen van een (nieuwe) crisis op de kwaliteit van werk. Hierbij is een onderscheid gemaakt tussen de gevolgen van een economische crisis (in het algemeen) en specifiek de coronacrisis (die op een aantal aspecten anders van aard is). Aansluitend is ingegaan op de gevolgen van een crisis voor verschillende sociale groepen en zijn mogelijke beleidsreacties op deze gevolgen in kaart gebracht. Hiermee wordt tevens duidelijk welke kennislacunes er zijn ten aanzien van onderzoek naar de gevolgen van een crisis op de kwaliteit van werk. Op basis van deze kennislacunes schetsen we richtlijnen voor toekomstig onderzoek.

Doel en onderzoeksvragen

Het doel van het onderzoek is om de gevolgen van een crisis op de kwaliteit van werk inzichtelijk te maken, en vervolgens de implicaties van deze gevolgen voor de publicatiereeks van het SCP uiteen te zetten. Hierbij is specifiek ingezoomd op een aantal ontwikkelingen die relateren aan de kwaliteit van werk. Ten eerste is er aandacht voor de gevolgen van een crisis op de ruimte om betaald werk te combineren met zorg en scholing. De kwaliteit van werk heeft namelijk niet alleen betrekking op werk zelf, maar ook op de ruimte die werkenden hebben om voor anderen te zorgen en te leren. Ten tweede is gekeken naar de gevolgen van een crisis op de groei van de platformeconomie en de kwaliteit van platformwerk. Dit is relevant aangezien steeds meer werk uit klussen bestaat en de opdrachtgevers en opdrachtnemers elkaar via digitale platformen vinden. Ten derde

zijn de gevolgen van een crisis via processen van robotisering op de kwaliteit van werk in kaart gebracht. Deze ontwikkelingen raken aan grote arbeidsmarktontwikkelingen op het terrein van flexibilisering en technologisering, waardoor de geleerde lessen bredere implicaties hebben.

Om voldoende aandacht te geven aan de uiteenlopende doelen van het onderzoek, is het rapport gestructureerd langs een aantal onderzoeksvragen. De beantwoording van de eerste twee onderzoeksvragen biedt een algemeen kader voor de beantwoording van de overige onderzoeksvragen:

1. Wat zijn de gevolgen van een economische crisis op de kwaliteit van werk? Welke sociale verschillen zijn hierbij zichtbaar en wat zijn mogelijke beleidsreacties van de overheid?
2. Wat zijn de kortetermijneffecten van de coronacrisis op de kwaliteit van werk? Welke sociale verschillen zijn hierbij zichtbaar en wat zijn mogelijke beleidsreacties van de overheid?

Vervolgens is ingezoomd op de gevolgen van een crisis op de drie zwaartepunten van de SCP-publicatiereeks: de ruimte om te zorgen en leren, platformisering en robotisering:

3. Wat is de invloed van een economische crisis op de ruimte die werkenden hebben om hun werk te combineren met zorg en scholing? Zijn er al kortetermijneffecten van specifiek de coronacrisis waar te nemen?
4. Wat is de invloed van een economische crisis op de omvang van de platformeconomie en de kwaliteit van platformwerk? Zijn er al kortetermijneffecten van specifiek de coronacrisis waar te nemen?
5. Wat is de invloed van een economische crisis op processen van robotisering en hoe beïnvloeden deze processen de kwaliteit van werk?

Leeswijzer

Dit rapport bevat het resultaat van de verdiepende analyse en is als volgt opgebouwd. In Hoofdstuk 2 is een algemeen kader geschetst voor de rest van het rapport door de gevolgen van een economische crisis op de kwaliteit van werk uiteen te zetten (onderzoeksvraag 1). Hoofdstuk 3 zet vervolgens specifiek de (kortetermijn)gevolgen van de coronacrisis op de kwaliteit van werk uiteen (onderzoeksvraag 2). Vervolgens is in Hoofdstuk 4 tot en met 6 ingezoomd op de drie zwaartepunten van het rapport van het SCP, respectievelijk: de ruimte om te zorgen en leren, platformisering en robotisering (onderzoeksvraag 3-5). Ook hier is onderscheid gemaakt tussen de gevolgen van een economische crisis (in het algemeen) en specifiek de coronacrisis. Ieder hoofdstuk eindigt met een tussenconclusie waarin de bevindingen zijn samengevat, de implicaties van de bevindingen voor de SCP-publicatiereeks zijn beschreven en de kennislacunes zijn toegelicht. Alle hoofdstukken zijn afzonderlijk leesbaar, met als gevolg dat er overlap zit tussen de hoofdstukken. Hoofdstuk 7 sluit af met een reflectie op de bevindingen en de implicaties voor de SCP-deelpublicatiereeks.

1.1 Methode

Voor het in kaart brengen van de gevolgen van een (corona)crisis op conclusies van het SCP over de ontwikkeling van kwaliteit van werk maken we gebruik van de methodiek van een stresstest. We kijken hierbij als eerste naar de gevolgen van een crisis op de kwaliteit van werk in het algemeen. Vervolgens kijken we wat de specifieke gevolgen zijn voor de onderwerpen zorg en scholing, platformisering en robotisering. Als laatste kijken we wat de invloed is van de resultaten van deze analyses op de conclusies van het SCP. Die laatste stap is de zogeheten stresstest.

Stresstesten zijn in het verleden met name uitgevoerd bij banken en nationale overheden. Het belangrijkste doel van een stresstest is om de structurele kwetsbare punten van een systeem of een financiële positie weer te geven om daarmee de weerbaarheid in kaart te brengen. Om de zwakke punten aan te tonen, wordt een systeem of de financiële positie getoetst aan een reeks extreme, maar plausibele scenario's. Stresstesten beantwoorden zo twee vragen. In eerste instantie geeft de test aan waar de risico's liggen en hoe deze risico's afhankelijk zijn van macro-economische indicatoren. Ten tweede kan de uitkomst van de test gebruikt worden om de gevolgen van de uitwerking van de schokken in kaart te brengen. In het kader van dit onderzoek helpt de methodiek van een stresstest bij het in kaart brengen van de mate waarin de conclusies van het SCP over de kwaliteit van werk in 2030 beïnvloed worden door een economische crisis.

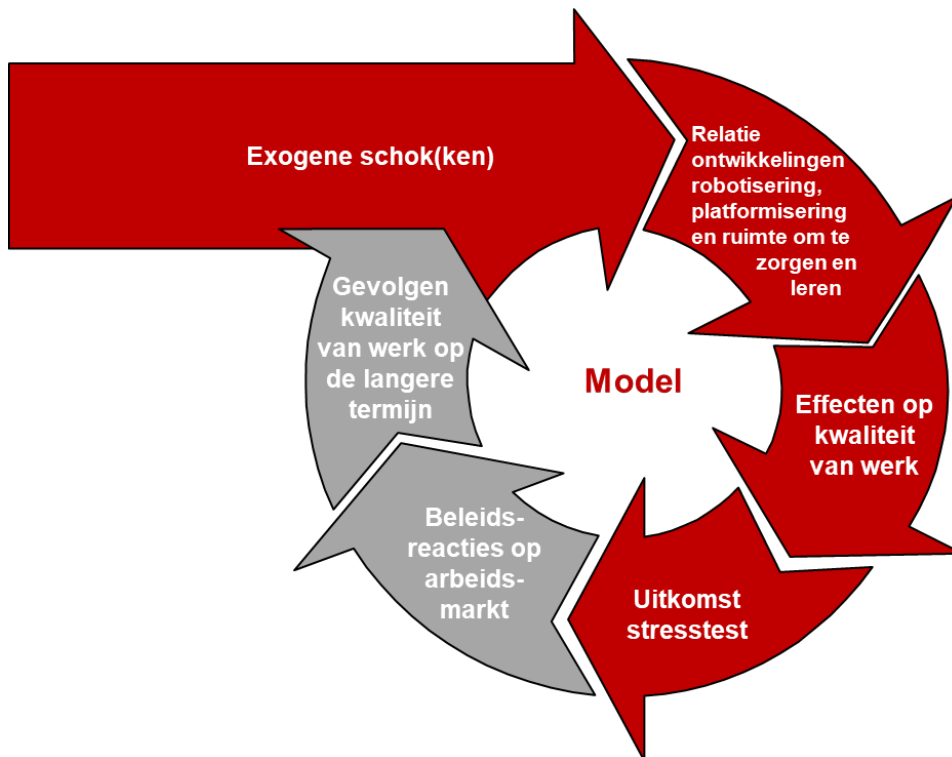
1.1.1 Stappenplan stresstest

Figuur 1.1 geeft de stappen van een stresstest schematisch weer voor dit onderzoek. De eerste stap van een stresstest is het concretiseren van de exogene gebeurtenis(sen) volgens het principe 'extreem maar plausibel'. In het kader van dit onderzoek gaat het om een zware economische crisis die maar eens in de zoveel tijd voorkomt. Verschillende crises zijn in deze stap gevat in de belangrijkste macro-economische kenmerken (zoals werkloosheid) die met de crisis beïnvloed worden. De tweede stap is het vaststellen hoe deze exogene schokken vervolgens ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, zoals robotisering en platformisering, beïnvloeden. De derde stap is om te bepalen hoe deze ontwikkelingen tot uitdrukking komen in een verandering in de kwaliteit van werk. Als laatste kijken we naar de mate waarin de conclusies van het SCP over de kwaliteit van werk in 2030 beïnvloed worden door de resultaten van de analyse.

We doorlopen deze stappen voornamelijk op kwalitatieve wijze. Allereerst hebben we een theoretisch kader geschetst waarin we de invloed van macro-economische variabelen op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (stap 1 en 2), en de invloed van deze ontwikkelingen op de kwaliteit van werk (stap 3) in termen van beloning, werkzekerheid, werkdruk en betekenisvol werk, beschrijven. Dit theoretisch kader bouwt waar mogelijk voort op de analyses die al door het SCP zijn gedaan. De verbanden in het theoretisch kader zijn ingevuld en geclassificeerd in positieve, neutrale en negatieve verbanden op basis van actuele wetenschappelijke literatuur, bestaande economische ramingen (bijvoorbeeld van het CPB) en op basis van eigen analyses van macro-cijfers en enquêtegegevens. Door deze invulling wordt duidelijk hoe veranderingen in macro-economische variabelen ingrijpen op de kwaliteit van werk.

De overheid kan de relatie tussen een crisis en de kwaliteit van werk beïnvloeden door het beleid te richten op het aanpakken van negatieve gevolgen of het stimuleren van positieve gevolgen (stap 4). In dit rapport benoemen wij globaal beleidsmogelijkheden die leiden tot het mitigeren van eventuele negatieve uitkomsten van de eerste uitslag van de stresstest. Het gaat hierbij om het beleid dat bijdraagt aan het aanpakken van de negatieve gevolgen van een crisis op de kwaliteit van werk, dus bij de overgang in het model van het rode naar het grijze gebied. In theorie zouden gevolgen van dergelijk beleid ook weer kunnen worden uitgedrukt in termen van effecten op de kwaliteit van werk (de gevolgen voor de kwaliteit van werk op de langere termijn). Deze 'tweede uitslag' van de stresstest na de beleidsaanpassingen vormt geen onderdeel van dit onderzoek van SEO.

Figuur 1.1 Stappenplan stresstest



Bron: SEO Economisch Onderzoek (2020)

1.1.2 Aanpak

De gevolgen van een crisis op de kwaliteit van werk zijn geschetst op basis van verschillende bouwstenen: een literatuurstudie en eigen empirische analyses. Hieronder bespreken we kort wat deze bouwstenen behelzen en hoe ze aan elkaar relateren.

Literatuurstudie

Er is een systematische literatuurstudie gedaan naar de verbanden tussen een economische crisis en de kwaliteit van werk. Hiervoor zijn eerst per deelthema zoektermen bepaald en is vervolgens op basis van de zoektermen relevante literatuur verzameld en doorgenomen. Hierdoor ontstaat een beeld van de mate van overeenstemming in de literatuur en wat een eventuele consensus over een relatie dan is. Bij gebrek aan consensus is de waarde van de verschillende studies (kwalitatief) gewogen op basis van twee criteria. Ten eerste op de interne validiteit van de studie. Dit beoordelen we onder andere op basis van het publicatietype (gepubliceerd werk heeft bijvoorbeeld voorrang op niet-gepubliceerd werk) en de analysetechnieken. Ten tweede op de externe validiteit van de studie. Zo kijken we naar de context waarin een verband is gevonden, zoals het land, de tijdsperiode en de arbeidsmarktinstituties. Hierdoor is te bepalen wat de waarschijnlijkheid (en daarmee de relevantie) van een bepaalde uitkomst is voor Nederland.

De systematische werkwijze is niet gebruikt bij het in kaart brengen van de kortetermijngevolgen van de coronacrisis. Dit omdat er op het moment van schrijven (oktober 2020) nog veel onderzoek ontbreekt naar de coronacrisis en deze onderzoeken niet altijd voldoen aan wetenschappelijke standaarden. Toch heeft dit type onderzoek een belangrijke signalerende functie voor beleidsmakers

en biedt het aanknopingspunten voor toekomstig (wetenschappelijk) onderzoek. Daarom is het beschikbare onderzoek naar de gevolgen van de coronacrisis op de kwaliteit van werk inzichtelijk gemaakt in dit rapport. Hierbij is minder belang gehecht aan de wetenschappelijke standaarden, waardoor de beschreven gevolgen van de coronacrisis vooral indicatief zijn en met veel onzekerheid zijn omgeven.

Empirische analyse

Ter aanvulling op de literatuurstudie, zijn er kwantitatieve analyses uitgevoerd van verschillende indicatoren. Hierbij gaat het specifiek om het antwoord op de vraag hoe deze indicatoren zich hebben ontwikkeld ten tijde van recente crisissen. Dit geeft namelijk informatie over hoe waarschijnlijk het is dat deze indicatoren zullen veranderen als gevolg van een nieuwe crisis. Het gaat dan specifiek om de mate waarin economische crises uit het verleden samenhangen met trendbreuken in ontwikkelingen. Daarnaast zijn er analyses uitgevoerd op basis van eigen enquêtegegevens over bijvoorbeeld de platformeconomie en thuiswerken in de coronacrisis. Deze enquêtegegevens hebben betrekking op Nederland en bieden daarom inzicht in de mate waarin een gevonden relatie in de literatuur ook op Nederland van toepassing is.

Synthese

Op basis van de literatuurstudie en de empirische analyses is vervolgens bepaald wat de gevolgen zijn van een crisis op de drie relevante deelthema's en hoe deze doorwerken in de kwaliteit van werk. Daarbij is ook gekeken wat dit voor gevolgen heeft voor de conclusies van het SCP over de kwaliteit van werk in 2030 in relatie tot de verschillende deelthema's.

1.2 Definitie crisis en kwaliteit van werk

De eerste stap in de stresstest bestaat uit het concretiseren van de exogene gebeurtenis(sen) volgens het principe 'extreem maar plausibel'. In dit geval bestaan de (extreme) exogene gebeurtenissen uit een economische crisis, en in het bijzonder de coronacrisis. Hieronder concretiseren we de wijze waarop we een crisis definiëren, waarbij we kenmerken identificeren die doorgaans (plausibel) door een crisis worden beïnvloed. Dit dient tevens als afbakening voor de rest van het rapport. Daarbij lichten we de definitie van de kwaliteit van werk toe, aangezien dit een veelomvattende term is die verdere concretisering behoeft.

Economische crisis

Een recessie is een periode van minimaal twee opeenvolgende kwartalen waarin de economische groei negatief is (Hebbink & Van Velthoven, 2003). Als een recessie meerdere jaren duurt, dan is er sprake van een economische crisis. Nederland heeft sinds de jaren '30 van de twintigste eeuw vier duidelijke crises gekend: de Grote Recessie (2008-2009), de tweede oliecrisis (1981-1982), de eerste oliecrisis (1974-1975) en de Grote Depressie (1929-1939). Ook kende Nederland nog wat milde recessies, zoals de dot-com crisis (2001-2004) en de staatsschuldencrisis (2012). Uiteraard zijn de precieze uitwerking en omvang van een crisis verschillend. Toch is er een aantal algemene (voor de arbeidsmarkt relevante) kenmerken die met de crisis beïnvloed worden. In dit rapport operationaliseren wij deze kenmerken als volgt:

- **Vraaguitval:** de vraag naar producten of diensten blijft sterk achter in een crisis. Dit kan bijvoorbeeld het gevolg zijn van een afnemend vertrouwen van consumenten of producenten, overheidsbeleid of een afname in de wereldhandel;

- **Stijgende werkloosheid:** door vraaguitval gaan bedrijven failliet of moeten ze reorganiseren. Hierdoor kan het werkloosheidscijfer stijgen. De piek in de werkloosheid volgt meestal op de crisis;
- **Schaarste krediet:** de schaarste van krediet neemt doorgaans toe in een crisis (tenzij de overheid en centrale banken maatregelen nemen om dit te voorkomen). Dit kan leiden tot extra vraaguitval doordat investeringen afnemen, wat weer de vraag naar arbeid kan verlagen. Ook kan een daling van investeringen leiden tot een grotere vraag naar arbeid, omdat er dan minder sprake is van substitutie van arbeid door kapitaal.

Bovenstaande gevolgen vinden vooral plaats op de korte en middellange termijn. Indien gevolgen ook op langere termijn aanhouden, en dus niet alleen conjunctureel zijn, dan benoemen we dit expliciet in dit rapport. Zo kan de arbeidsparticipatie op termijn dalen. Dit kan bijvoorbeeld het effect zijn van ontmoediging: werklozen stoppen met zoeken naar betaald werk. Aan het einde van de vorige crisis (2013) liep het aantal ontmoedigde werkzoekenden op tot 70 duizend personen, circa 12 procent van de populatie werkzoekenden (Van den Berge e.a. 2014, p. 23). Ook kunnen langdurig werkzoekenden vaardigheden verliezen, die de kans op werk verder verkleinen (Pissarides, 2013). Daarnaast biedt een crisis een *window of opportunity* voor structurele hervormingen op de arbeidsmarkt (Adascalitei & Morano, 2015). Dit komt doordat de noodzaak van hervormingen groter is en het politiek haalbaarder is om hervormingen door te voeren.

Coronacrisis

Er is in de huidige studie ook specifiek aandacht voor de afwijkende kenmerken van de coronacrisis. In tegenstelling tot eerdere crises, is de coronacrisis ook een gezondheids crisis die gepaard gaat met (contact)bepalende maatregelen die impact hebben op economische activiteiten. In dit rapport houden we rekening met de volgende specifieke uitwerkingen van de coronacrisis op de economie:

- **Preventiemaatregelen:** maatregelen gericht op *social distancing* en extra hygiënemaatregelen. Hierdoor kunnen bepaalde economische (en zorg)activiteiten niet plaatsvinden;
- **Uitval werkenden door ziekte:** een verstoring van het arbeidsaanbod doordat mensen vaker door het coronavirus of coronasymptomen niet kunnen werken of zelfs overlijden;
- **Verplicht thuiswerken:** Het verplicht thuiswerken heeft gevolgen voor tijdsbesteding (minder woon-werkverkeer) en de wijze waarop mensen hun werk inrichten;
- **Verhoging druk op vitale beroepen:** mensen in cruciale of vitale beroepen krijgen te maken met extra belasting door de coronacrisis, zoals verpleegkundigen en retailers.

Definitie kwaliteit van werk

Naast het definiëren van de exogene schok (economische crisis of coronacrisis) is het van belang om te definiëren wat we bedoelen met de kwaliteit van werk. De kwaliteit van werk is een veelomvattende term die verdere operationalisering behoeft. Zo wordt in verschillende discussies en publicaties met de term 'kwaliteit van werk' ongeveer, maar nooit precies hetzelfde bedoeld. Onze invulling van de kwaliteit van werk is in lijn met het SCP. We werken de kwaliteit van werk uit in vier deelaspecten:

- **Inkomen:** de vergoeding die tegenover de geleverde diensten staat;
- **Werkdruk:** de tijdsdruk – ofwel fysieke druk – en de mentale druk (werkstress);
- **Werkzekerheid:** de objectieve en de ervaren werkzekerheid;

- **De betekenis van werk:** de intrinsieke waarde van werk, zoals de mate van zelfontplooiing in het werk, zingeving van het werk, de tevredenheid met het werk, autonomie in het werk en de relatie met collega's.

Hiermee zeggen we echter niet dat dit de enige aspecten van kwalitatief werk zijn. Om die reden is er in de analyse in sommige gevallen ruimte gecreëerd voor een verbreding van de definitie. Bovendien staat betaald werk niet op zichzelf: in toenemende mate is er sprake van een 'combinatiesamenleving' waarin mensen werk met andere zaken combineren, zoals de zorg voor kinderen en voor anderen (mantelzorg) en een leven lang ontwikkelen. De kwaliteit van werk heeft daarom niet alleen betrekking op het werk zelf, maar ook op de ruimte die werkenden hebben om voor anderen te zorgen en te (blijven) leren. Daarom is in dit project ook gekeken naar de gevolgen van een crisis op de mogelijkheden en ruimte die werkenden hebben voor deze zaken.

2 Gevolgen crisis op kwaliteit van werk

De algemene gevolgen van een economische crisis op de kwaliteit van werk zijn in dit hoofdstuk uiteengezet, nog los van andere ontwikkelingen zoals platformisering en robotisering. Een crisis zorgt over het algemeen voor een verlaging van het inkomen, een lagere werkdruk in de private sector, een lagere werkzekerheid en minder of juist meer betekenisvol werk.

Vanuit de economische theorie zijn er verschillende perspectieven op het effect van een crisis op de kwaliteit van werk. Een plotselinge crisis leidt tot een verschuiving van de arbeidsvraag (in bepaalde sectoren) die niet meteen kan worden geabsorbeerd door de arbeidsmarkt. Hierdoor dalen lonen en werkgelegenheid op korte termijn. De nieuwe situatie leidt echter tot aanpassing van het gedrag en de samenstelling van het arbeidsaanbod, waardoor nieuwe vraag ontstaat. Het Schumpeteriaanse perspectief beschouwt een crisis als een vorm van creatieve destructie, waardoor de kwaliteit van werk uiteindelijk toeneemt (Schumpeter, 1970).¹ Dit komt doordat werkgevers een prikkel hebben om vooral hooggeschoolde werkenden te behouden (*labour hoarding*) in een crisis die beschikken over een relatief hoog niveau van kennis en vaardigheden. Hierdoor stijgt het gehele niveau van vaardigheden en de kwaliteit van werk onder werkenden. Het insider-outsider perspectief stelt daarentegen dat de onderhandelingspositie van werknemers gedurende een crisis verslechtert (bijvoorbeeld Lindbeck & Snower, 2001; Jackman & Layard, 1991). Door de slechtere onderhandelingspositie moeten werknemers hun looneisen en andere arbeidsvoorwaarden naar beneden bijstellen. Hierdoor neemt de kwaliteit van werk juist af.

Overzicht

De volgende onderzoeksvraag staat in dit hoofdstuk centraal:

Wat zijn de gevolgen van een economische crisis op de kwaliteit van werk? Welke sociale verschillen zijn hierbij zichtbaar en wat zijn mogelijke beleidsreacties van de overheid?

Deze vraag is beantwoord door, op basis van de (empirische) literatuur en eigen empirische analyses, de relaties tussen een economische crisis en de kwaliteit van werk in kaart te brengen. Hierbij is tevens gekeken naar de beleidsreacties en instituties die van belang zijn bij het mitigeren van de invloed van een crisis op de kwaliteit van werk. Zo zijn in bijvoorbeeld Scandinavië en Duitsland de negatieve effecten van de crisis in 2008-2009 op de kwaliteit van werk gemitigeerd door de sterke positie van vakbonden (Gallie, 2013). Hierdoor bleef de neerwaartse druk op de arbeidsvoorwaarden beperkt, maar liep de langdurige werkloosheid wel sterk op. Ook gaan we in op de mate waarin verschillende groepen verschillend geraakt worden door een crisis.

Het hoofdstuk is gestructureerd langs de vier deelaspecten van de kwaliteit van werk: inkomen, werkdruk, werkzekerheid en de betekenis van werk. Voor ieder deelaspect beschrijven we de verwachte relatie op basis van de literatuur en eigen analyses, de relevante kanalen via welke een crisis kan leiden tot een verandering in het deelaspect, de verschillen in de relaties tussen verschillende groepen en de beleidsreactie van de overheid die de gevolgen kan mitigeren.

¹ Bedrijven die achterlopen op technologische ontwikkelingen en laaggeschoold werk verschaffen verdwijnen. Deze bedrijven bieden veelal werk van lage kwaliteit aan, gekenmerkt door een lage beloning, slechte werkomstandigheden en weinig werkzekerheid.

2.1 Crisis – beloning van werk

Verwachte richting relatie een crisis leidt doorgaans tot een lagere loongroei
Relevante mechanismen onderhandelingspositie van werknemers neemt af
Verdeling blijvende negatieve gevolgen voor lonen komen vooral terecht bij mannen en jongeren die tijdens de crisis afstuderen
Beleidsreactie werktijdverkortingsregelingen vanuit de overheid. Sociale partners zetten zich in voor loonbehoud (ten koste van werkgelegenheid)

Relatie en mechanismen

Een crisis gaat doorgaans gepaard met een stijging van de werkloosheid, wat een negatieve werking heeft op de (nominale) loongroei. Dit kan verklaard worden vanuit de *efficiënte beloning theorieën* (bijvoorbeeld Katz, 1986; Shapiro & Stiglitz, 1984). Het is voor werkgevers minder rendabel om de (nominale) lonen te verhogen tijdens een crisis dan in een hoogconjunctuur. Ten eerste omdat werkenden tijdens een crisis een sterkere prikkel hebben om te presteren, omdat de kans dat iemand bij ontslag een andere baan vindt lager is dan in tijden van hoogconjunctuur. De hoge werkloosheid werkt dus als een discipline-instrument waardoor loonsverhogingen minder nodig zijn (bijvoorbeeld Shapiro & Stiglitz, 1984). Ten tweede hebben werkgevers een prikkel om mensen te behouden om kosten verbonden aan het zoeken, aannemen en opleiden van werknemers te voorkomen, zeker in een periode van hoogconjunctuur. In een crisis zijn werknemers echter sowieso minder bereid om ontslag te nemen, waardoor de werkgever een minder hoog loon hoeft aan te bieden dan in een periode van hoogconjunctuur om de werknemer te behouden (Salop, 1979; Stiglitz, 1984).

De relatie tussen werkloosheid en (nominale) loongroei en inflatie is geformaliseerd in de *Wage-Phillips curve*. Deze relatie was voorheen relatief constant en negatief (een hogere werkloosheid gaat gepaard met een lagere loongroei), maar is de afgelopen jaren afgevlakt (bijvoorbeeld Boham, De Haan, & Limbergen, 2018; Doyle & Beaudry, 2000; IMF, 2013; Roberts, 2006). Zo laat het IMF (2013) zien dat de Phillips curve in 21 ontwikkelde landen tussen 1997 en 2012 is afgevlakt. Een deel van deze afvlakking kan verklaard worden door ‘verborgen werkloosheid’, zoals werklozen die ontmoedigd zijn en niet langer naar werk zoeken (en daarom niet geregistreerd staan als werkloos) en werkenden die meer uren zouden willen werken (bijvoorbeeld Bell & Blanchflower, 2018). Boham et al. (2018) schatten daarom de Phillips curve voor verschillende landen met een bredere indicator voor werkloosheid waarin ook verborgen werkloosheid is meegenomen. Specifiek voor Nederland laten ze zien dat, wanneer gebruik wordt gemaakt van deze bredere indicator, de Phillips curve negatief en constant is tussen 2002 en 2016. Het is daarom aannemelijk dat een nieuwe crisis een drukkende werking heeft op de nominale loongroei in Nederland.

Er kunnen ook gevolgen zijn op de lonen op langere termijn. Mensen die werkloos worden, hebben namelijk een grotere kans om minder te verdienen bij het vinden van een andere baan (*wage scarring*). Dit komt doordat werkloosheid vaak gepaard gaat met verlies aan kennis en vaardigheden en daarmee productiviteit (*attrition*), in een nieuwe baan slechts een deel van de kennis en vaardigheden relevant is (*obsolescence*), en doordat mensen een lager loon moeten accepteren om überhaupt weer aan het werk te komen. Mooi-Reci (2008) laat bijvoorbeeld zien dat de lonen van werkloze mannen 8 procent lager zijn dan de lonen van vergelijkbare mannen die niet werkloos zijn geweest. Deelen e.a. (2018) vinden dat tot zes jaar na ontslag het loonverlies zo’n 3 procentpunt is.

Verdeling

De littekeneffecten (*wage scarring*) verschillen tussen mannen en vrouwen. Zo laten Mooi-Reçi en Ganzeboom (2015) zien dat het loonverlies voor vrouwen tijdelijk is, terwijl dit voor mannen langdurig is. Dit komt volgens de onderzoekers doordat bij mannen het ‘stigma’ van werkloosheid meer meespeelt in de verdere carrière dan bij vrouwen. Hierdoor zien mannen de gevolgen van werkloosheid ook op langere termijn terug in hun inkomensontwikkeling. Bij vrouwen zorgt voornamelijk het verlies aan kennis en vaardigheden voor inkomensverlies, waardoor na het aanleveren van nieuwe vaardigheden en kennis het inkomen zich sneller herstelt dan bij mannen.

De initiële terugval in inkomen is bij vrouwen wel groter. Dit komt volgens Mooi-Reçi en Ganzeboom (2015) doordat vrouwen eerder overstappen naar ‘moedervriendelijke’ sectoren, waardoor een deel van hun opgebouwde kennis en vaardigheden niet meer relevant is (*obsolescence*). Dit vertaalt zich in een lager inkomen. De gecombineerde omvang van het loonverlies is ongeveer gelijk tussen vrouwen en mannen. Het totale loonverlies is zo’n 15 procent van vrouwen en 18 procent van mannen na werkloosheid.

Ook jongeren die tijdens een crisis de arbeidsmarkt betreden kunnen tot ver na de crisis last hebben van lagere baankansen en lagere lonen. Dit geldt met name voor flexibele arbeidsmarkten in de VS en Canada (bijvoorbeeld Altonji, Kahn, & Speer, 2016; Schwandt & Von Wachter, 2019). Specifiek voor Nederland vindt Van den Berge (2018) dat hbo’ers na acht jaar op de arbeidsmarkt nog negatieve looneffecten ervaren. Hoogopgeleiden hadden initieel een substantieel loonverlies, maar haalden dit na ongeveer vijf jaar weer in. Bij laagopgeleiden lijken de effecten meer in baankansen en gewerkte uren dan in lonen te zitten, wat te maken kan hebben met de hoogte van het minimumloon dat als bodem fungeert (Cockx en Ghirelli, 2016; Schwandt en Von Wachter, 2019)

Beleidsreactie

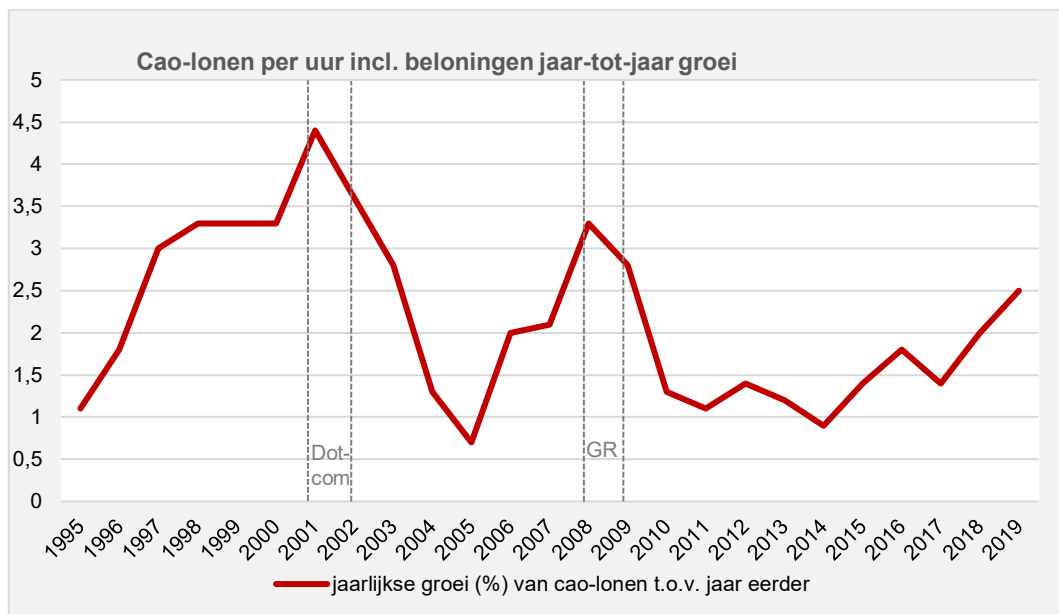
Op korte termijn kan de overheid werktijdverkortingsregelingen inzetten om loonbehoud te stimuleren. Zo konden werkgevers in de Grote Recessie met deeltijd-WW een tijdelijke periode van scherpe vraaguitval opvangen door werknemers minder uren te laten werken, waarbij de minder gewerkte uren werden betaald uit de WW. Hierdoor behoudt de werknemer een groot deel van het inkomen en kan de werknemer in dienst blijven. Een belangrijke kanttekening is wel dat bij structurele vraaguitval banen kunstmatig in stand worden gehouden. In dat geval blijft de werknemer te lang werken bij een bedrijf of in een sector zonder toekomstperspectief, wat de loongroei op lange termijn kan beperken. Ook uit onderzoek van de OECD (2010) blijkt bijvoorbeeld dat werktijdverkortingsregelingen geen significante invloed hebben op de gemiddelde loonontwikkeling in een land. Het is dus nog maar de vraag of deze regeling op termijn positief werkt op de loongroei.

Daarnaast spelen sociale partners een belangrijke rol in de loonontwikkeling via de cao-onderhandelingen. De sociale partners richten zich in cao-onderhandelingen in de regel meer op loonbehoud dan behoud van werkgelegenheid (Tijdens et al., 2014; Kaufman, 2000). Hierdoor dalen de nominale lonen niet in of door een crisis, maar blijft vooral de nominale loongroei achter. Zo laat Figuur 3 zien dat de gemiddelde cao-lonen tussen 1996 en 2019 ieder jaar groeien in Nederland. In de Grote Recessie kozen de sociale partners er niet voor om de lonen te reduceren, maar in plaats daarvan de duur van de cao’s te verkorten zodat er ruimte bleef voor heronderhandelingen

(Hartevelde, 2012).² Ook in Figuur 3 is duidelijk zichtbaar dat de cao-loongroei weliswaar daalt tijdens de dot-com crisis (2001) en de Grote Recessie (2008-2009), maar dat er nog steeds sprake is van groei. De loongroei daalt wel verder in de eerste jaren na de crisis. Bedrijven zitten vast aan hogere lonen wanneer er een volgende recessie komt en zijn daarom terughoudend in het verhogen van lonen. Het is ook bekend dat de arbeidsmarkt vaak volgend reageert op de economische ontwikkelingen.

Naast de cao-lonen, verandert ook de incidentele loongroei door een crisis. Incidentele lonen zijn het verschil tussen de daadwerkelijk verdiende lonen en de lonen zoals overeengekomen in cao's, en bestaan uit bijvoorbeeld individuele periodieken of resultaatdeling. De individuele beloningen bewegen over het algemeen procyclisch. Als de economie groeit en de arbeidsmarkt krappert wordt, zijn bedrijven eerder geneigd hun werknemers extra te belonen (Jung & Schnabel, 2011). Zo loopt het incidentele loon nauw mee met de bbp-groei en de ontwikkeling van de werkloosheid in de Eurozone (ECB, 2013, 2018). Deze procyclische werking van de incidentele lonen verkleint de nominale loonrigiditeit: het gegeven dat bedrijven de nominale lonen niet graag verlagen in geval van een dalende omzet. Hierdoor is de totale beloning minder rigide dan de collectief afgesproken loonstijging (bijvoorbeeld Lebow & Rudd, 2003).

Figuur 2.1 De jaar-tot-jaar loongroei daalt in een crisis, maar blijft wel positief



Bron: SEO Economisch Onderzoek (2020) o.b.v. CBS-gegevens.

Noot: GR = Grote Recessie. Dot-com = internetzeepbel-crisis.

2.2 Crisis – werkzekerheid

Verwachte richting relatie een crisis verlaagt de werkzekerheid
Relevante mechanismen oplopende werkloosheid en littekeneffecten

² Uit een enquête van Van der Ende et al. (2010) blijkt ook dat er maar weinig bedrijven in Nederland zijn die ervoor gekozen hebben het basisloon van werknemers te korten in 2009 en 2010.

Verdeling vooral mensen met tijdelijke contracten en mensen met werkloosheidservaring
Beleidsreactie behoud werkgelegenheid werkt beter dan structuurbeleid

Relatie en mechanismen

Naarmate een crisis dieper is, loopt de werkloosheid doorgaans op. Dit hangt sterk samen met een afname in de ervaren werkzekerheid (Dickerson & Green, 2012; Berglund et al., 2014; Green et al., 2010; Anderson & Pontusson, 2007; Erlinghagen, 2008; Chung & Van Oorschot, 2011; Gallie, 2013). Werkenden lijken daarom veranderingen in de arbeidsmarkt mee te nemen bij hun inschatting van hun kans op baanverlies. Zo blijkt uit Schmidt (1999) dat in de Verenigde Staten trends in ervaren werkzekerheid vaak consistent zijn met het (onvrijwillige) werkloosheidspercentage. Ook in Rusland vinden Linz en Semykina (2008) dat de ervaren werkzekerheid consistent is met de daadwerkelijke arbeidsmarktrisico's: de angst voor baanverlies was hoger gedurende de periode van economische veranderingen en onzekerheid (1995-1998) en lager gedurende de periode van relatieve economische stabiliteit (2000-2004). Dit suggereert dat de inschatting van werkenden van hun werkzekerheid vrij accuraat is.

Uit micro-economisch onderzoek blijkt daarnaast dat de ervaring met werkloosheid gevolgen heeft op de langere termijn. Zo tonen Diekchoff (2011) en Voßemer (2019) aan dat de ervaren werkzekerheid voor een periode tot vijf jaar lager blijft bij personen die werkloos worden (in vergelijking met personen die hun baan behouden). Dit wijst op een *littekeneffect* van baanverlies en werkloosheid voor de carrière van werkenden (Brand, 2006; Diekchoff, 2011; Voßemer, 2019). Een verklaring voor dit littekeneffect is het verlies van vaardigheden en kennis en het stigma rondom (voormalig) werklozen. Een crisis kan daarom ook gevolgen hebben voor de ervaren werkzekerheid op de langere termijn: voor degenen die werkloos worden, zullen de littekeneffecten naar verwachting tot zo'n vijf jaar later nog merkbaar zijn. Daarnaast kan er sprake zijn van ontmoediging: werklozen stoppen met zoeken naar betaald werk. Zo liep aan het einde van de vorige crisis (2013) het aantal ontmoedigde werkzoekenden op tot 70 duizend personen, circa 12 procent van de populatie werkzoekenden (Van den Berge e.a. 2014, p. 23).

Verdeling

Individuele kenmerken zijn van groter belang voor de ervaren werkzekerheid dan macro-ontwikkelingen (zoals een crisis). Zo blijkt bijvoorbeeld uit eerder onderzoek dat het hebben van een tijdelijk contract en eerdere werkloosheidservaring sterk samenhangen met de ervaren werkzekerheid. Dit is ook logisch, aangezien in een economische neergang werknemers met een flexibel arbeidscontract een grotere kans hebben om hun baan te verliezen (CPB, 2020). Vooral laagopgeleiden en jongeren hebben vaak een flexibel contract (CPB, 2019; Jongen et al., 2020). Ook het inkomen van zzp'ers loopt terug door minder opdrachten en lagere tarieven. Het gaat hier voornamelijk om een tijdelijk effect, aangezien bij economisch herstel de flexibele arbeidsmarkt ervoor zorgt dat er sneller nieuwe werkgelegenheid ontstaat (Deelen, 2019).

Toch zijn er ook groepen die op de langere termijn harder geraakt worden door een crisis. Zo vinden Duval et al. (2011) dat vooral ouderen en jongeren vatbaar zijn voor ontmoediging. Ouderen verlaten echter de arbeidsmarkt op lange termijn, waardoor het effect beperkt is. Voor jongeren geldt dat door gebrek aan werkervaring, de opbouw van netwerken en lage investeringen in menselijk kapitaal als gevolg van de crisis hun toekomstige werkgelegenheid en binding met de arbeids-

markt verminderen. Toch is de structurele schade naar verwachting beperkt, aangezien deze jongeren veelal wel onderwijs blijken te gaan volgen waardoor de afstand tot de arbeidsmarkt beperkt blijft (Van den Berge et al., 2014). Ook blijkt dat littekeneffecten voor jongeren niet structureel zijn maar over de tijd vervagen (bijvoorbeeld Kahn, 2010). Zo zijn de baankansen voor jongeren die tijdens een recessie de arbeidsmarkt betreden initieel lager, maar herstellen deze zich ook weer na enkele jaren.

Beleidsreactie

Institutionele kenmerken zoals de mate van ontslagbescherming en de hoogte en duur van werkloosheidsuitkeringen lijken er minder toe te doen als het gaat om het wegnemen van onzekerheid. Wel zijn de gevolgen van het verliezen van werk minder groot als er meer of betere vangnetten zijn. Zowel Erlinghagen (2008) als Chung en Van Oorschot (2010) vinden dat institutionele kenmerken geen invloed hebben op de ervaren werkzekerheid (als ze corrigeren voor het werkloosheidspercentage).³ Dit suggereert dat instituties, anders dan via het werkloosheidspercentage, weinig invloed hebben op de ervaren werkzekerheid van werkenden. Beleid gericht op behoud of aanjagen van werkgelegenheid is daarom effectiever in het verhogen van de ervaren werkzekerheid dan het aanpassen van instituties.

In Nederland is tijdens de Grote Recessie beleid gevoerd om de toename in werkloosheid te beperken op de korte termijn, waarvan de belangrijkste de werktijdverkortingsmaatregel deeltijd-WW is geweest. In landen waar werktijdverkortingsmaatregelen (op ruime schaal) zijn toegepast, is de toename van het aantal werklozen beperkt (Cahuc & Carcillo, 2011; OESO, 2010). Dit gaat gepaard met een vermindering in vernietiging van (bedrijfsspecifiek) menselijk kapitaal en het voorkomen van frictiekosten (zoals het screenen en aantrekken van nieuwe werknemers) als de vraag weer aantrekt (minder hysteresis). Specifiek voor Nederland is er geen bewijs voor een positief werkgelegenheidseffect op de middellange termijn. Zo blijkt uit een evaluatie van APE (2012) van bijzondere WTV/deeltijd-WW dat de regelingen niet hebben geleid tot meer behoud van werkgelegenheid in de recessie.⁴

Op de middellange termijn is beleid gevoerd gericht op arbeidsmobiliteit, om- en bijscholing en duurzame inzetbaarheid. Zo zijn de sectorplannen ingevoerd als reactie op problemen op de arbeidsmarkt in de Grote Recessie, zoals het minimaliseren van investeringen in scholing door werkgevers. Sociale partners konden zelf plannen maken voor sectoren en regio's, welke het Rijk vervolgens co-financierde. Uit de door SEO (2019) uitgevoerde evaluatie bleek dat de sectorplannen een beperkte invloed hebben gehad op het overbruggen van de crisis en het voorkomen van langdurige werkloosheid. Dit komt doordat het ontwikkelen en uitvoeren van plannen veel tijd heeft gekost, waardoor de uitvoering veelal na de crisis plaatsvond. Daarnaast zijn de plannen te weinig gericht op langdurig werklozen. Wel zijn sociale partners het erover eens dat door de sectorplannen investeringen zijn gedaan in de arbeidsmarktpositie van deelnemers en de werking van de arbeidsmarkt die anders niet hadden plaatsgevonden. SEO adviseert daarom om bij een volgende crisis al voor de grote stijging van de werkloosheid een regeling als die van de sectorplannen in te voeren.

³ Wel vinden ze dat de vormgeving van instituties (zoals het arbeidsmarktbeleid en ontslagbescherming) sterk samenhangen met het werkloosheidspercentage.

⁴ Een kanttekening hierbij is dat er mogelijk sprake is van statistische vertekening. Dit komt door een sterk selectie-effect van deelnemende bedrijven die mogelijk zwaarder geraakt zijn door de crisis dan niet-deelnemers.

2.3 Crisis – werkdruk

Verwachte richting relatie een crisis kan de werkdruk zowel verhogen als verlagen

Relevante mechanismen aan de aanbodkant zorgen het wegvallen van personeel en bezuinigingen ervoor dat het achterblijvende personeel langere diensten en minder rust heeft (hogere werkdruk). Aan de vraagkant zorgt vraaguitval in een crisis voor minder productie (lagere werkdruk).

Verdeling de werkdruk neemt vooral toe in de (semi-)publieke sector. In de private sector blijft de werkdruk gelijk of neemt zelfs af als bedrijven besluiten arbeid te hamsteren

Beleidsreactie de overheid kan ervoor kiezen anticyclisch beleid te voeren en niet te bezuinigen of zelfs te investeren in de publieke sector, maar ook om juist te bezuinigen op de publieke sector

Relatie en mechanismen

De invloed van een crisis op de werkdruk is ambigu. Enerzijds zorgen het baanverlies en de bezuinigingen ervoor dat de werkdruk onder de achtergebleven werkenden toeneemt (aanbodzijde). Zo laat Gallie (2013) zien dat in Europa de werkintensiteit is toegenomen tussen 2004 en 2010 voor werknemers van organisaties die door de crisis in financiële problemen kwamen en daardoor personeel moesten ontslaan. Dit is in lijn met de bevindingen van Rachiotis et al. (2014), die laten zien dat de bezuinigingen in Griekse ziekenhuizen tijdens de Grote Recessie hebben geleid tot langere diensten en minder rust na nachtdiensten, met emotionele oververmoeidheid en burn-outklachten als gevolg. Ook kan de onzekerheid over het werk in een crisis de werkdruk (verder) verhogen. Anderzijds kan de vraaguitval ervoor zorgen dat er minder geproduceerd hoeft te worden, wat kan leiden tot een lagere tijdsdruk en werkintensiteit (vraagzijde). Berglund (2014) laat bijvoorbeeld zien dat de gemiddeld ervaren tijdsdruk is afgenomen in 30 Europese landen tijdens de Grote Recessie. Mensen geven aan in een minder hoog tempo te moeten werken, meer tijd te hebben om hun werk af te ronden en minder met strakke deadlines te werken.

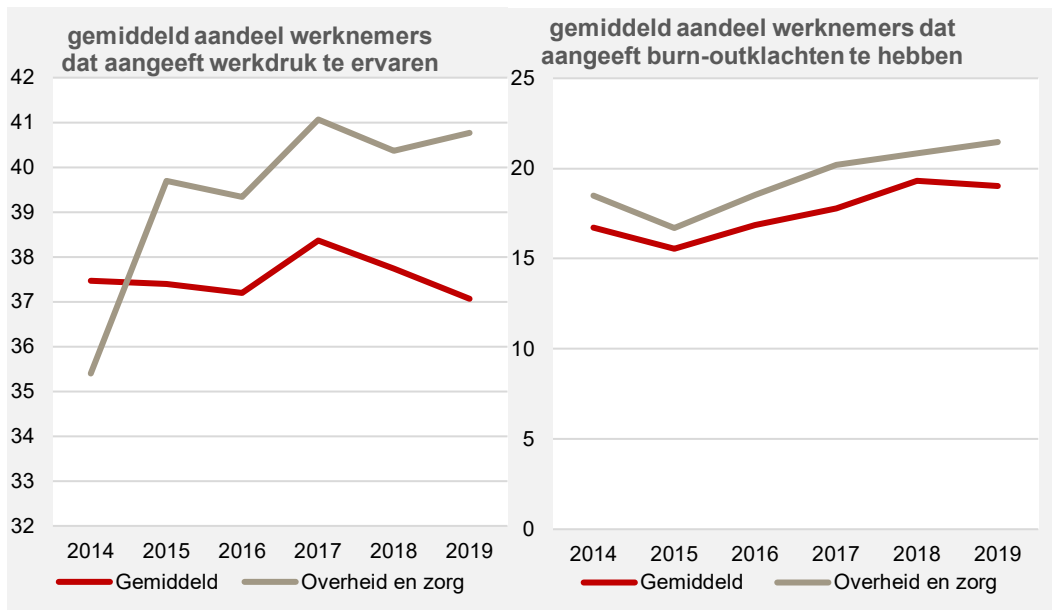
Verdeling

In de private sector is het reduceren van het personeelsbestand vaak een gevolg van het wegvallen van de vraag. Hierdoor is de verwachting dat de werkdruk niet toeneemt en misschien zelfs afneemt doordat bedrijven arbeid hamsteren (*labour hoarding*). Zo blijkt uit onderzoek van CPB (2011) dat bedrijven in de Grote Recessie – ondanks vraaguitval – werknemers vast hebben gehouden omdat geschikt personeel al jaren lastig te vinden was en omdat ze er financieel toe in staat waren. Daarentegen blijft in de (semi-)publieke sector de vraag veelal in stand terwijl bezuinigingen er toch voor zorgen dat er met minder personeel gewerkt moet worden (bijvoorbeeld Rachiotis et al., 2014). Daarom is de verwachting dat in de publieke sector de werkdruk toeneemt, doordat met minder mensen meer werk moet worden verzet.

Figuur 2.2 laat zien dat de ervaren werkdruk bij de overheid en in de zorg hoger ligt dan gemiddeld en de laatste jaren aan het toenemen is. Een crisis versterkt deze ontwikkeling, waardoor de verschillen in werkdruk tussen de (semi-)publieke sector en de private sector naar verwachting verder toenemen. Ook blijkt uit Figuur 2.2 dat het aandeel werknemers dat burn-outklachten ervaart hoger dan gemiddeld ligt bij de overheid en de zorg. Daarnaast neemt het aandeel werknemers dat burn-outklachten ervaart toe in de laatste vijf jaar. Dit aandeel stijgt naar verwachting harder door de crisis. Zo is er een brede consensus in de literatuur dat een economische crisis een negatieve invloed

heeft op de mentale gezondheid van werkenden. Een meta-studie van Mucci et al. (2016) laat onder andere een toename in stemmingswisselingen, angsten, depressies en zelfmoorden zien.

Figuur 2.2 Relatief steeds meer werknemers bij de overheid of in de zorg ervaren werkdruk



Bron: SEO Economisch Onderzoek (2020) o.b.v. CBS-gegevens

Noot: CBS/TNO meten werkdruk met 3 indicatoren: snel moeten werken, heel veel werk doen en extra hard moeten werken. Vervolgens berekenen ze per indicator welk aandeel werknemers binnen een bedrijfstak/branche aangeeft snel te moeten werken, veel werk te moeten doen en extra hard te moeten werken. Wij hebben het gemiddelde aandeel van deze 3 indicatoren genomen als overkoepelende indicator van werkdruk. CBS/TNO werken met 6 indicatoren voor burn-outklachten: burn-outklachten, emotioneel uitgeput, leeg voelen, 's ochtend moe voelen, vergt veel om met mensen te werken, uitgeput door werk. Evenals met werkdruk hebben wij het gemiddelde aandeel over deze indicatoren berekend.

Beleidsreactie

De overheid kan anticyclisch beleid voeren door niet te bezuinigen of zelfs te investeren in de publieke sector. Dit zorgt ervoor dat de werkdruk niet toeneemt (zoals in de Grote Recessie) en meer mensen aan het werk blijven. Er is momenteel ook meer ruimte om anticyclisch beleid te voeren dan tijdens de Grote Recessie, mede doordat de rente op staatsleningen negatief is en Nederland een relatief lage staatsschuld heeft. Daarbij kan de overheid bedrijven stimuleren om arbeid te hamsteren door werktijdverkorting door te voeren. Dit vermindert (tijdelijk) de werkdruk.

2.4 Crisis – betekenis van werk

Verwachte richting de crisis verlaagt de betekenis van de werkzaamheden over het algemeen (hoewel de betekenis die mensen ontlenen aan het *hebben* van werk toeneemt)

Relevante mechanismen bedrijven kunnen de crisis gebruiken om meer controle te krijgen over hun bedrijf, waardoor werkenden minder autonomie en zeggenschap hebben. Daarnaast moeten mensen die werkloos worden in een crisis vaak genoeg nemen met een nieuwe baan van mindere betekenis of sociale status, doordat er minder mogelijkheden zijn in een crisis

Verdeling het effect lijkt sterker te zijn in de zakelijke dienstverlening, handel en horeca, of in het algemeen voor bedrijven die geen anticyclisch beleid voeren (zoals het bijscholen of motiveren van het personeel) en voor werkenden die al een lagere kwaliteit van werk hadden voor de crisis. Dit zijn vaak jongeren en werkenden met een tijdelijk contract

Beleidsreactie een anticyclische WW (langere duur of hogere uitkering in crisis) om mensen de tijd en ruimte te geven om een baan van voldoende betekenis te vinden

Relatie en mechanismen

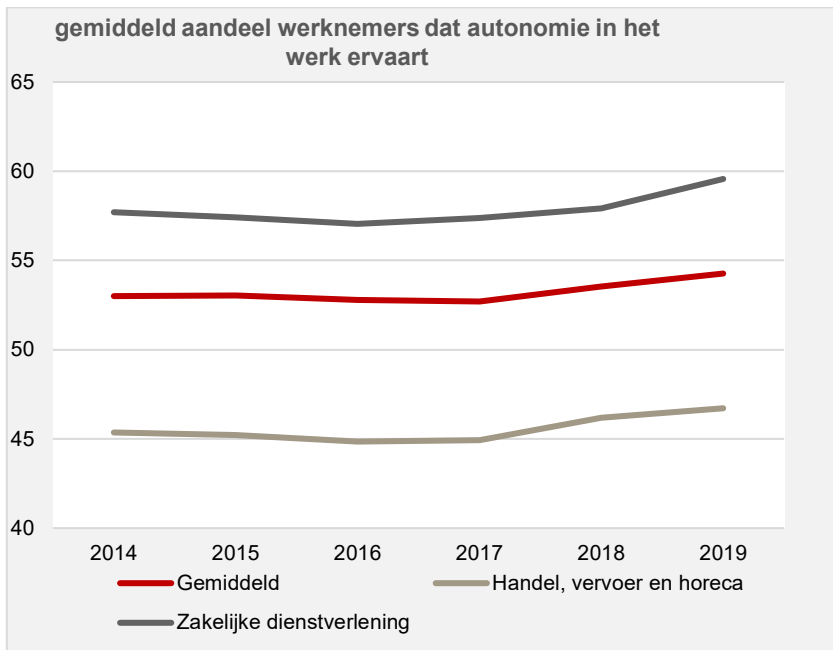
De relatie tussen de crisis en de betekenis van werk is weinig onderzocht. Er zijn wel aanwijzingen die wijzen op een verminderde betekenis van werk. Zo kijkt Voßemer (2019) naar de langetermijngevolgen van werkloosheid op de sociale status die iemand aan werk ontleent in Europa. Deze sociale status hangt sterk samen met de waardering voor banen die interessant zijn en nuttig zijn voor de maatschappij (Muonz de Bustillo et al., 2011). Voßemer (2019) vindt dat de meerderheid van de werklozen een negatief effect ondervindt in de ervaren sociale status van het werk in de vijf jaar na werkloosheid. De (sociale) betekenis van het werk blijft dus structureel lager bij personen die werkloos worden (in vergelijking met personen die hun baan behouden), zelfs als ze weer aan het werk zijn. Dit wijst op een *littkeneffect* van baanverlies en werkloosheid voor de carrière van werkenden (Brand, 2006; Diekchoff, 2011; Voßemer, 2019). Een mogelijke verklaring voor dit littkeneffect is dat werkenden genoeg nemen met een baan van mindere status dan hun voormalige baan, omdat er minder mogelijkheden zijn in een crisis (Gangl, 2006).

Centra en Gualtriri (2014) doen onderzoek naar de gevolgen van de Grote Recessie in Italië op de werkmotivatie en ambitie, de mate van creativiteit, betrokkenheid in besluitvorming en mogelijkheden om vaardigheden te ontwikkelen. Ze vinden over het algemeen een afname in deze dimensies die relateren aan de betekenis van werk. Er zijn echter grote verschillen tussen sectoren. Zo vinden ze een sterke afname in de landbouw en commerciële sector, terwijl in de industrie minder veranderingen plaatsvinden. Een mogelijke verklaring is dat in de industrie anticyclisch beleid is gevoerd, zoals het bijscholen van personeel en het aanwakkeren van de werkmotivatie, dat de negatieve gevolgen heeft gecompenseerd. Daarnaast vinden ze dat de gevolgen sterker zijn voor werkenden die al een lager niveau van kwaliteit van werk hadden voor de crisis. De veranderingen in de betekenis van werk verschillen dus tussen sectoren en werkenden.

Ook in Nederland zijn er indicaties voor een afnemende betekenis van het werk door de crisis. Zo vinden De Vroome et al. (2015) een daling in arbeidsautonomie in Nederland tussen 2008 en 2013, voornamelijk onder werknemers met een flexibel contract, jongeren en in de sectoren zakelijke dienstverlening, handel en horeca. Figuur 2.3 laat zien dat er na 2013 geen sprake is geweest van een *catch-up*-effect: de autonomie is in de handel, horeca en zakelijke dienstverlening wel harder gedaald tijdens de crisis, maar niet harder gegroeid na de crisis dan gemiddeld.⁵ Dit suggereert dat de crisis een structureel effect heeft op de autonomie in het werk. Een mogelijke verklaring voor de daling in de autonomie is dat werkgevers de crisis gebruiken om de controle over hun bedrijf te vergroten (De Vroome et al., 2015). Deze controle lijken bedrijven ook na de crisis te behouden.

⁵ De gegevens van CBS gaan niet verder terug dan 2014. Hierdoor is het op basis van deze gegevens niet mogelijk om de ontwikkeling van voor 2014 te laten zien. De gegevensbron is echter identiek aan de bron die door De Vroome et al. (2015) is gebruikt.

Figuur 2.3 Er is geen sprake van een catch-up-effect in de handel, horeca en zakelijke dienstverlening



Bron: SEO Economisch Onderzoek (2020) o.b.v. CBS-gegevens

Noot: CBS/TNO meten autonomie met 6 indicatoren: zelf beslissen, volgorde werkzaamheden bepalen, werktempo bepalen, oplossingen bedenken, verlof nemen en werktijd bepalen. Vervolgens berekenen ze per indicator welk aandeel werknemers binnen een bedrijfstak/branche aangeeft aan deze vorm van zelfstandig werken te voldoen. Wij hebben het gemiddelde aandeel van deze 6 indicatoren genomen als overkoepelende indicator van autonomie.

Een belangrijke nuance is wel dat de betekenis van werk - gemeten aan indicatoren zoals baanautonomie, zeggenschap en sociale status - weliswaar kan afnemen tijdens een crisis, maar dat tegelijkertijd de betekenis die mensen ontleen aan het *hebben van* werk toeneemt. Zo kijken Bartoll en Ramos (2019) naar de mate waarin mensen verschillende aspecten van werk zijn gaan waarderen gedurende een crisis. Ze vinden dat mensen het hebben van werk en de (fysieke en sociale) werkomgeving meer gaan waarderen in de crisis, terwijl ze beloningen, intrinsieke baan kwaliteit en toekomstperspectief minder van belang zijn gaan vinden. Een mogelijke verklaring is dat de kans op werkloosheid groter is en de werkloosheid naar verwachting van langere duur is in een crisis, waardoor mensen meer waarde hechten aan het behouden/hebben van werk. Deze herwaardering is daarom ook sterker voor tijdelijke krachten dan voor vaste krachten door het *inhibitor effect*: wanneer werkenden die bang zijn voor baanverlies alles doen om dat te voorkomen (Catalano et al., 2011). Dit suggereert dat de betekenis van het *hebben van* werk toeneemt, terwijl – wat ook uit het voorgaande blijkt – de betekenis van de *werkzaamheden* afneemt.

Beleidsreactie

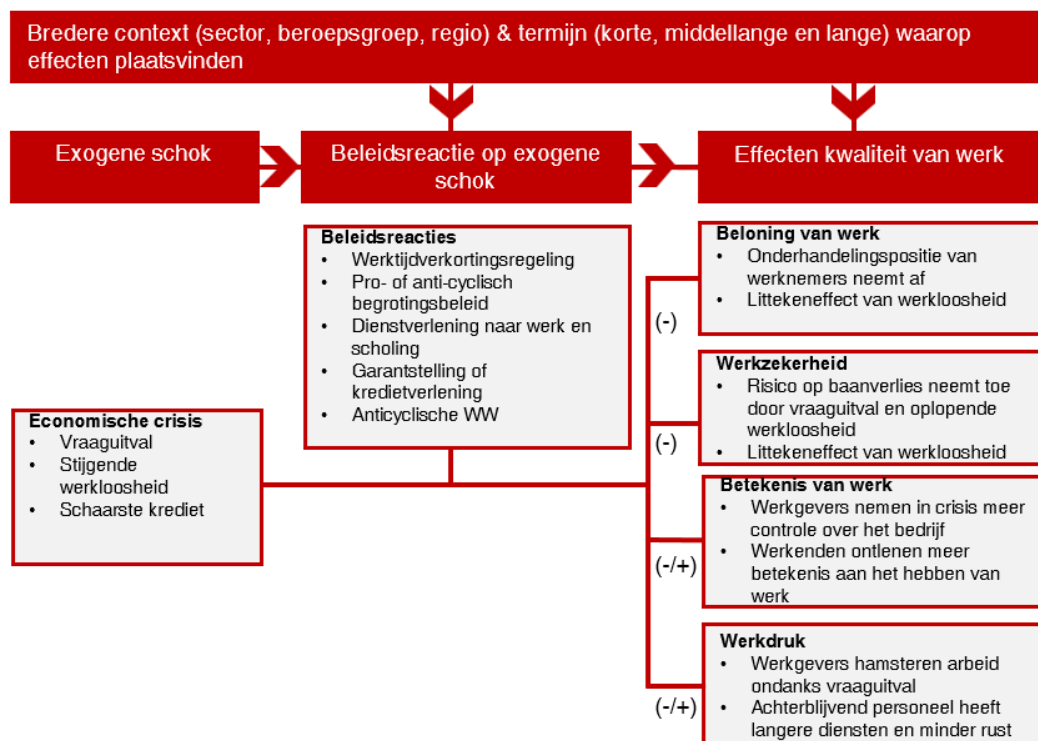
Een van de redenen dat de betekenis van werkzaamheden afneemt, is dat werkenden door de crisis genoeg moeten nemen met een mindere baan dan voor de crisis (bijvoorbeeld Gangl, 2006). Een oplossing zou kunnen zijn om een anticyclische WW in te voeren, waarbij de duur of hoogte toeneemt in een crisis en afneemt in een hoogconjunctuur. Hierdoor hebben werknemers in een crisis langer de tijd (of meer financiële ruimte) om een nieuwe passende baan te vinden waar ze voldoende betekenis aan ontleen (bijvoorbeeld Jansen, 2020) Dit is ook een gerichte maatregel, want

specifiek in een crisis is het moeilijker om een baan van betekenis te vinden. Er is namelijk bovenmatig veel concurrentie vanwege de (tijdelijk) schaarse banen, waardoor de individuele baanvindkans laag is. In dat geval zijn er negatieve zoekexternaliteiten rondom het zoeken naar werk: als een werkloze intensiever op zoek gaat naar een baan, verkleint hij daarmee de baanvindkansen van andere werklozen. Het heeft hierdoor nauwelijks gevolgen op de totale werkloosheid als de WW verlengd of verhoogd wordt in een crisis. Bovendien heeft de regeling een stabiliserende werking op de economie en verkleint het de toename in inkomensongelijkheid in een crisis. Immers worden in een crisis kwetsbare groepen geraakt die vaak een laag inkomen hebben. Een anticyclische WW biedt dus meer bescherming op de momenten waarop de behoefte het grootst is.

2.5 Tussenconclusie

Figuur 2.4 geeft een overzicht van de resultaten weer. Een economische crisis zet de kwaliteit van werk op een aantal aspecten onder druk. Door de toenemende werkloosheid verslechtert de onderhandelingspositie van werknemers, met een verslechtering van de loongroei en de werkzekerheid als gevolg. Als de werkloosheid weer stijgt, herstellen de loongroei en de werkzekerheid zich grotendeels. Toch zijn er ook langdurige gevolgen voor mensen die werkloos raken in een crisis. Dit komt bijvoorbeeld door het verlies aan kennis en vaardigheden (*littekeneffecten*) en doordat mensen ontmoedigd raken en stoppen met zoeken naar betaald werk. De overheid kan de negatieve gevolgen op de beloning en werkzekerheid beperken, bijvoorbeeld door werktijdverkortingsregelingen in te voeren of anticyclisch begrotingsbeleid te voeren.

Figuur 2.4 Analyse kader gevolgen crisis op kwaliteit van werk



Bron: SEO Economisch Onderzoek (2020) op basis van literatuurstudie en analyses van macro-cijfers

Implicaties voor publicatiereeks van het SCP

De gevolgen van een crisis op de kwaliteit van werk staan niet los van de ruimte om te zorgen. Zo concludeert het SCP dat de ruimte om te zorgen niet alleen door werktijden bepaald wordt, maar ook volgt uit de kwaliteit van werk. Specifiek de veeleisendheid van het werk is van invloed op de ruimte die werkenden ervaren voor het verlenen van zorgtaken. Werkenden met veeleisende banen hebben na werk minder tijd, energie en aandacht voor zorg voor naasten of kinderen. Vooral in de publieke sector (overheid en de zorg) lijkt de ervaren werkdruk groter te zijn dan in de private sector. In een crisis kan de werkdruk, en daarmee de veeleisendheid van het werk, afnemen in de private sector doordat er vraag wegvalt en bedrijven arbeid hamsteren (zie Figuur 5 en Hoofdstuk 2.3). Dit kan de ruimte om te zorgen vergroten. Daarentegen kan in de publieke sector de werkdruk juist toenemen doordat de vraag veelal in stand blijft terwijl bezuinigingen zorgen voor minder personeel (zie Hoofdstuk 2.3). Hierdoor is er juist minder tijd, energie en aandacht om te zorgen naast werk. Doordat in de publieke sector (overheid en zorg) de werkdruk voor de crisis al hoger lag dan in de private sector, nemen de verschillen in werkdruk waarschijnlijk verder toe waardoor mogelijk een ongelijkere verdeling in de ruimte om te zorgen ontstaat tussen sectoren.

Ook concludeert het SCP dat zeggenschap en flexibiliteit zowel kansen als risico's met zich meebrengen. Zeggenschap geeft grip op het leven, maar kan ook zorgen voor keuzestress en vagere grenzen tussen werk en privé. In een crisis neemt de autonomie in het werk in de regel af. Een mogelijke verklaring is dat bedrijven in een crisis de controle over hun bedrijf vergroten. Daarentegen is het denkbaar dat in de coronacrisis de zeggenschap juist toeneemt, bijvoorbeeld doordat werkenden meer gaan thuiswerken en daardoor meer zelfstandigheid ervaren. In dat opzicht is de coronacrisis anders van aard dan eerdere crises. In het volgende hoofdstuk gaan we specifiek in op de gevolgen van de coronacrisis.

3 Gevolgen coronacrisis op kwaliteit van werk

De coronacrisis zet de beloningen en werkzekerheid naar verwachting verder onder druk. Het beleid dat zich richt op het bestrijden van deze werkloosheid, waaronder voornamelijk de NOW-regeling, zorgt ervoor dat werkgevers mensen in dienst houden ondanks het gegeven dat er minder vraag is naar producten en diensten. Dit verlaagt de werkdruk mogelijk voor werkenden in de private sector, met uitzondering van degenen in cruciale beroepen. Daarbij verandert door het thuiswerken de wijze waarop mensen werk ervaren en beleven.

De coronacrisis is op een aantal aspecten anders van aard dan eerdere crises. In tegenstelling tot eerdere crises, is de coronacrisis ook een gezondheidscrisis die gepaard gaat met atypisch crisisbeleid. Dit uit zich voornamelijk in de social distancing maatregelen (waardoor minder economische activiteiten kunnen plaatsvinden), uitval van werkenden door ziekte of overlijden, het verplicht thuiswerken en de verhoging van de druk op vitale beroepen. In dit hoofdstuk verkennen we de kortetermijnevolgen van deze (atypische) crisis. Er is echter nog veel onbekend over deze gevolgen, mede doordat ze afhangen van de onderliggende virusontwikkelingen. Daarbij ontbreekt er nog veel onderzoek naar de coronacrisis en voldoen de onderzoeken die er zijn niet altijd aan wetenschappelijke standaarden. Het huidige hoofdstuk is daarom verkennend van aard en voorziet, op basis van beschikbaar onderzoek en eigen empirische analyses, in indicaties voor de gevolgen van de coronacrisis. Ook heeft het hoofdstuk een signalerende functie voor beleidsmakers en onderzoekers en biedt het aanknopingspunten voor toekomstig onderzoek.

Scenario's voor ontwikkeling coronacrisis

Om een beter begrip te hebben van de gevolgen van de coronacrisis, is het van belang om een beeld te krijgen van de manieren waarop de uitbraak van de coronapandemie doorwerkt in de economie en maatschappij. Hierbij is het van belang onderscheid te maken tussen de korte, middellange en lange termijn. Op *korte termijn* zijn er drie kanalen van toepassing volgens Carlsson-Szlezak et al. (2020). Ten eerste de directe invloed gerelateerd aan de reductie van consumptie van goederen en diensten. De maatregelen omtrent social distancing en de duur van de pandemie zorgen voor minder consumptie, terughoudendheid in het doen van grote uitgaven en pessimisme over de toekomst. Ten tweede is er een indirecte invloed via financiële markten en kredietverlening aan bedrijven op de reële economie. Het gemiddelde vermogen van huishoudens daalt bij een mogelijke waardedaling van aandelen en vermogensproducten.⁶ Dit kan zich uiten in een directe daling van het vermogen van particuliere beleggers en een indirecte daling via de pensioenen van andere huishoudens. Daarbij gaan mensen waarschijnlijk meer sparen waardoor de consumptie verder daalt. Ten derde is het aanbod in de economie verstoord. De productie neemt af door de maatregelen, wat een negatieve invloed heeft op (internationale) waardenketens, de vraag naar arbeid en werkgelegenheid. Dit kan leiden tot een toename van de werkloosheid. Op *middellange termijn* kan er sprake zijn van hysteresis: een negatieve spiraal die ontstaat op het moment dat de economische groei voor langere tijd achterblijft (Ter Weel et al., 2020). Hierdoor ontstaat schade aan het (fysiek

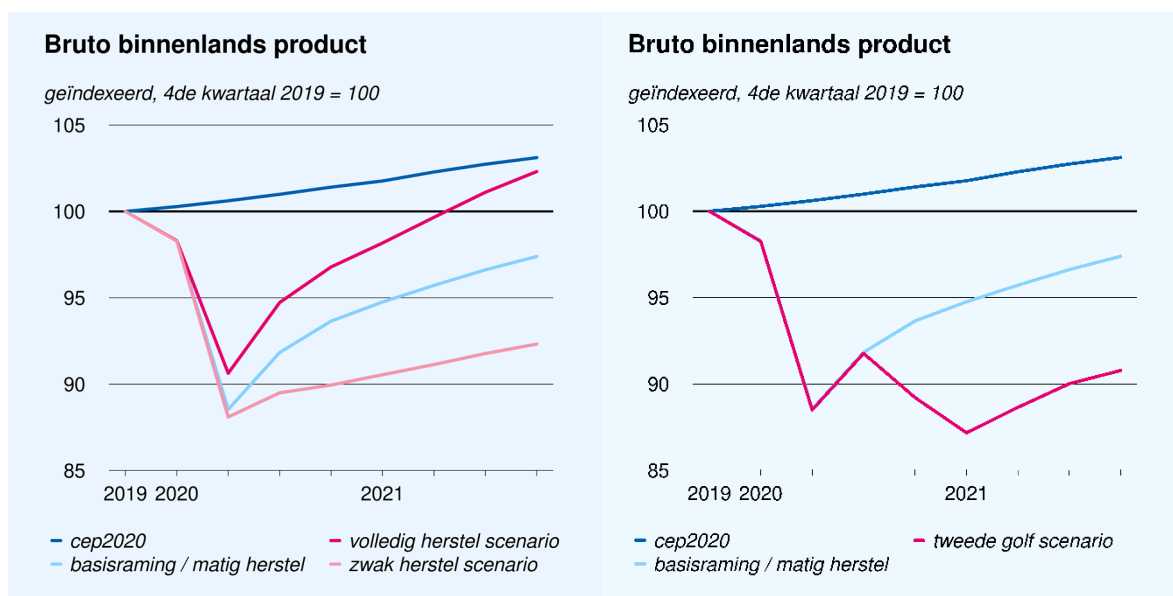
⁶ In Nederland is dit (theoretische) kanaal nog niet erg zichtbaar. Zo waren de prijzen van bestaande koopwoningen in augustus 2020 8,2 procent hoger dan in augustus 2019. Zie: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/39/koopwoningen-ruim-8-procent-duurder-in-augustus>.

en menselijk) kapitaal, bijvoorbeeld doordat kennis en vaardigheden verouderen of kapitaalgoederen onvoldoende worden vernieuwd. Op *lange termijn* kan het groeivermogen van de economie onder druk komen te staan. Dit kan bijvoorbeeld het gevolg zijn van een daling in de arbeidsparticipatie – mensen raken ontmoedigd en zoeken met stoppen van betaald werk – of van een afnemende innovatiekracht – bijvoorbeeld door de-globalisering of protectionisme waardoor de internationale concurrentieafdrak afneemt. De overheid kan wel beleid voeren op korte, middellange en lange termijn om de negatieve gevolgen te beperken (zie Box 1 voor een toelichting).

Uiteindelijk hangt de intensiteit van de schok af van de onderliggende virusontwikkelingen, het gedrag van consumenten en bedrijven en beleidsreacties van de overheid. Er is een aantal mogelijke scenario's volgens Carlsson-Szlezak et al. (2020). Ten eerste - het meest optimistische scenario - is er een V-vormig herstel, waarbij de output snel herstelt en weer terugkomt op het pre-crisispad. Ten tweede kan er een U-vormig herstel zijn waarbij de output snel daalt en niet volledig terugkeert naar het pad voor de crisis. Ten derde is er een 'L-vormig' pad waarbij de output daalt en het groeipad structureel lager blijft. Hierdoor neemt het gat tussen het nieuwe en oude groeipad alsmaar toe. Het is nog onbekend welk scenario zich gaat ontvouwen. Het eerste scenario lijkt echter gezien de huidige ontwikkelingen niet meer waarschijnlijk.

Specifiek voor Nederland heeft het Centraal Planbureau in juni de gevolgen van de coronacrisis voor de Nederlandse economie geraamd (zie Figuur 3.1). In de scenario's zonder nieuwe coronagolf onderscheiden ze een scenario waarin de diepte meevalt en het herstel krachtig is, en een scenario met een diepe val en een zwak herstel. De basisraming met een matig herstel ligt daar tussenin. In het tweede-golf-scenario gaan ze uit van een nieuwe coronagolf aan het einde van 2020, die zal leiden tot herinvoering van contactbeperkende maatregelen en tot meer voorzichtigheid bij consumenten en bedrijven. Dit gaat opnieuw gepaard met vraaguitval en bedrijven die hun buffers al hebben aangesproken krijgen het zwaar te voorduren. De werkloosheid zal oplopen tot 10 procent.

Figuur 3.1 Scenario's gevolgen coronacrisis op de Nederlandse economie



Bron: CPB (2020) juniraming

Overzicht

In dit hoofdstuk staat de volgende onderzoeksvraag centraal:

Wat zijn de kortetermijnevolgen van de coronacrisis op de kwaliteit van werk? Welke sociale verschillen zijn hierbij zichtbaar en wat zijn mogelijke beleidsreacties van de overheid?

Om deze onderzoeksvraag te beantwoorden, is geput uit beschikbaar onderzoek en eigen empirische analyses van (voornamelijk enquête-)gegevens. Ondanks dat er nog weinig zicht is op de duur en omvang van de coronacrisis, is het wel mogelijk de *richting* van de verschillende effecten op de kwaliteit van werk in kaart te brengen. Ook is het mogelijk om inzichtelijk te maken of er sprake is van heterogeniteit: of sommige groepen harder geraakt worden dan andere. Een belangrijke kanttekening hierbij is wel dat er nog veel onderzoek ontbreekt naar de coronacrisis en de onderzoeken die zijn gedaan niet altijd voldoen aan wetenschappelijke standaarden. De inschatting van de relaties is daarom vooral indicatief en dient als signalerende functie voor beleidsmakers en onderzoekers.

Box 1 Coronacrisis en overheidsbeleid

Ter Weel et al. (2020) hebben in kaart gebracht welk beleid effectief is in het aanpakken van de negatieve economische gevolgen van de coronacrisis. Hierbij is een onderscheid gemaakt tussen de korte, middellange en lange termijn. Daarbij hangt een effectieve respons af van hoe snel het coronavirus wordt bestreden. Indien een vaccin of behandeling snel beschikbaar is, is beleid op de middellange termijn minder urgent en ‘springen’ we sneller naar de lange termijn.

Op korte termijn krijgt de economie te maken met productie-uitval, verstoring van (inter)nationale logistieke ketens en de uitval van werknemers. Het is in deze fase van belang om consumenten en het bedrijfsleven te voorzien van liquiditeit. Deze maatregelen kunnen worden afgebouwd als de situatie rondom het virus normaliseert en steeds meer bedrijven weer kunnen produceren. Afbouw gaat leiden tot herstructurering en oplopende werkloosheid. Daarom is aanvullend beleid nodig om de recessie te dempen, zoals fiscale prikkels om te consumeren, fiscale prikkels voor bedrijven in de vorm van belastinguitstel en het naar voren halen van publieke investeringen. Een voorwaarde voor succes van beleid op korte termijn is dat de maatregelen snel kunnen worden genomen (timing), dat ze tijdelijk van aard zijn en gericht zijn op daar waar de problemen ontstaan.

Op middellange termijn bestaat het risico op hysteresis: een negatieve spiraal die ontstaat op het moment dat de economische groei voor langere tijd achterblijft. Hierdoor ontstaat schade aan het (fysiek en menselijk) kapitaal. De overheid kan de hysteresis beperken door schade aan *menselijk kapitaal* te voorkomen of beperken. Dit door bijvoorbeeld het actief arbeidsmarktbeleid te intensiveren en het laten mee-ademen van (de duur van) werkloosheidsuitkeringen met de conjunctuur, waardoor een efficiënte allocatie van vraag en aanbod tot stand komt. Voor het beperken van de schade aan *fysiek kapitaal* kan de uitbreiding van de willekeurige afschrijving, de achterwaartse verliesverrekening en de WBSO uitkomst bieden. Het is in deze fase van belang voldoende prikkels in te bouwen voor mobiliteit en vernieuwing zodat banen en bedrijven zonder toekomstperspectief niet kunstmatig in leven worden gehouden.

Op lange termijn kan het groeivermogen van de economie onder druk komen te staan als bijvoorbeeld de arbeidsparticipatie daalt (door ontmoediging of verlies van vaardigheden) of processen van deglobalisering plaatsvinden waardoor de internationale concurrentieafdruk afneemt

(met gevolgen voor innovatie). De overheid kan de daling in het groeivermogen tegengaan door de productiviteitsgroei te stimuleren. Hier is een aantal richtingen denkbaar. Zo kan de overheid bijvoorbeeld inzetten op investeringen in fundamentele onderzoek (op Europees niveau) of het verbeteren van het arbeidsaanbod door investeringen in onderwijs en het creëren van een leer-cultuur bij bedrijven. Tot slot kunnen de overheidsfinanciën verslechteren op de korte en mid-dellange termijn door het crisisbeleid. Dit kan op lange termijn weer op orde worden gebracht door hervormingen in het belastingstelsel, de arbeidsmarkt en de woningmarkt.

3.1 Coronacrisis – beloning van werk

Verwachte richting relatie de coronacrisis leidt naar verwachting tot een lagere loongroei, maar dit is niet erg zichtbaar op korte termijn

Relevante mechanismen uitval arbeidsaanbod, uitval vraag en minder investeringen

Verdeling werkenden in vitale beroepen, zoals zorgmedewerkers, worden mogelijk gecompenseerd voor het risico dat ze nemen om te blijven werken. Ook kan de vraag naar deze beroepen toenemen, wat een opwaartse druk op de lonen heeft. Vooral jongeren en laagopgeleiden ondervinden vaak een terugval in inkomen door de coronacrisis

Beleidsreactie werktijdverkortingsregelingen vanuit de overheid. Sociale partners zetten zich in voor loonbehoud (ten koste van werkgelegenheid)

Relatie en mechanismen

Er is een aantal theoretische kanalen die een relatie tussen de coronacrisis en lonen kunnen verklaren. Ten eerste kan de vraag wegvallen door een toename in onzekerheid en angst (minder consumptie) of het sluiten van sectoren of beroepen (door overheidsbeleid). Dit zorgt voor verminderde inkomsten bij bedrijven wat zich vertaalt naar een lagere arbeidsvraag, wat een neerwaartse druk geeft op de lonen. Onderzoek van Baker et al. (2020) laat bijvoorbeeld zien dat de consumptie afneemt, alhoewel mensen wel meer uitgeven aan voedsel en meer gaan betalen met de creditcard. Ten tweede kan door de onzekerheid ook het aantal investeringen afnemen, wat invloed heeft op de productie en daarom ook de arbeidsvraag kan verminderen. Ten slotte kan het arbeidsaanbod dalen, doordat mensen overlijden, ziek worden door corona of niet (kunnen) werken vanwege gezondheidsrisico's. Dit leidt (bij een gelijkblijvende vraag) tot minder concurrentie tussen werkenden en daardoor tot meer onderhandelingsmacht, wat zorgt voor een opwaartse druk op de lonen. Het is de vraag welke van deze kanalen domineert.

Empirisch is de relatie tussen de coronacrisis en de beloning van werk ambigue. Enerzijds is in China bewijs dat bedrijven lonen korten, uitstellen of niet betalen als gevolg van de coronacrisis. Dit is een gevolg van vraaguitval en verminderde inkomensstromen. Zo zijn de inkomensstromen van 5000 grootste bedrijven wereldwijd met 9 procent gedaald door de coronacrisis (UNCTAD, 2020). Dit vertaalt zich uiteindelijk naar baanverlies en lagere lonen. Uiteindelijk kan dit een negatief *multiplier effect* veroorzaken: het verlies aan inkomen zorgt ervoor dat de vraag verder afneemt waardoor de crisis intensiveert (El-Erian, 2020). Anderzijds is er in de VS bewijs voor het uitblijven van een kortetermijneffect van de coronacrisis op de lonen. Zo laten Beland et al. (2020) zien dat de uurlonen stabiel zijn gebleven in de eerste twee maanden van de coronacrisis. Er lijkt dus in de VS geen kortetermijneffect te zijn op de beloning voor het geleverde werk.

Specifiek voor Nederland is de verwachting dat de lonen op korte termijn niet dalen (maar minder hard stijgen). Zo is in Figuur 3 duidelijk zichtbaar dat de cao-loongroei weliswaar daalt tijdens de dot-com crisis (2001) en de Grote Recessie (2008-2009), maar dat er nog steeds sprake is van groei. Ook in de coronacrisis stijgen de lonen nog steeds (Stigter & Harteveld, 2020). Dit komt voornamelijk door de afspraken over loonstijgingen in cao's, die werkgevers en vakbonden (lang) voor de uitbraak van de coronacrisis zijn overeengekomen. Maar ook de recent afgesloten cao's laten nog steeds een stijging van cao-lonen zien, hoewel op een lager niveau dan vóór corona (Stigter & Harteveld, 2020). De verwachting is dat op korte termijn de vertraging van de loongroei op macroniveau niet erg zichtbaar zal zijn, maar net als in eerdere crises op middellange termijn wel.

Mogelijk speelt overheidsbeleid of de institutionele setting een belangrijke rol in de verklaring van de verschillen tussen landen. Zo zorgt de sterke institutionele positie van vakbonden in Nederland ervoor dat lonen niet snel zullen dalen. Daarbij kunnen werkgevers door de Nederlandse regelgeving niet zomaar lonen korten, uitstellen of niet-betalen. Overigens worden secundaire arbeidsvoorwaarden wel versoerd, zoals een tijdelijke stopzetting van de reisvergoedingen bij thuiswerken of afspraken over minder premieafdracht aan een pensioenfonds (Stigter & Harteveld, 2020). De meest vergaande afspraken tot nu toe zijn gemaakt in het betaald voetbal, waar spelers met het hoogste salaris het meest inleveren.

Verdeling

Werkenden in essentiële of vitale beroepen, zoals zorgmedewerkers en werkenden in de voedselindustrie, worden mogelijk gecompenseerd voor het risico wat ze nemen om toch te werken. In Nederland hebben zorgmedewerkers bijvoorbeeld vanuit de overheid een bonus gekregen voor hun extra inspanningen tijdens de coronacrisis.⁷ Ook kan de vraag naar deze beroepen toenemen, wat een opwaartse druk op de lonen heeft. Daarnaast vinden Adams-Prassl et al. (2020) dat vooral jongeren en lager- en middelbaaropgeleiden vaker een terugval in inkomen ervaren door de coronacrisis. Specifiek jongeren die tijdens de coronacrisis de arbeidsmarkt betreden kunnen tot vna de crisis last hebben van lagere lonen (bijvoorbeeld Altonji et al., 2016; Schwandt & Von Wachter, 2019).

Beleidsreactie

Op korte termijn kan de overheid werktijdverkortingsregelingen inzetten om loonbehoud te stimuleren. Zo zorgt de NOW-regeling ervoor dat het loon van werknemers, ondanks dat ze minder uren werken, grotendeels intact blijft. Ook de TOZO-regeling zorgt deels voor inkomensbehoud van zelfstandigen. Een belangrijke kanttekening is wel dat bij structurele vraaguitval banen kunstmatig in stand worden gehouden door dit type regelingen. In dat geval blijft de werknemer te lang werken bij een bedrijf of in een sector zonder toekomstperspectief, wat de loongroei op lange termijn kan beperken. Ook uit onderzoek van OECD (2010) blijkt bijvoorbeeld dat werktijdverkortingsregelingen geen significante invloed hebben op de gemiddelde loonontwikkeling in een land. Het is dus nog maar de vraag of deze regelingen op termijn positief werken op de loongroei.

⁷ Zie <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-covid-19/zorg/zorgbonus>

3.2 Coronacrisis – werkzekerheid

Verwachte richting relatie de coronacrisis leidt naar verwachting tot minder werkzekerheid
Relevante mechanismen oplopende werkloosheid
Verdeling vooral mensen die niet kunnen thuiswerken, mensen met een flexibel contract en mensen werkzaam in sectoren met een afname in vacatures. Dit gaat veelal om studenten, jongeren, alleenstaanden en mensen met een migratieachtergrond
Beleidsreactie werktijdverkortingsregeling en ontslagbescherming (bijvoorbeeld een ontslagboete) lijken te helpen bij het tegengaan van werkloosheid op korte termijn. Op langere termijn kan dit structurele hervormingen van de economie remmen, wat juist weer negatief uitwerkt op de werkloosheid

Relatie en mechanismen

In de coronacrisis neemt de werkloosheid toe, met name door de lockdown en *social distancing* maatregelen (Rojas et al., 2020). Zo laten Gupta et al. (2020) zien dat het werkloosheidspercentage in de VS daalt met 1,7 procentpunt voor elke 10 dagen dat de overheid mensen opdraagt thuis te blijven. Het werkloosheidspercentage blijkt overigens vaak een onderschatting van het aantal daadwerkelijke werklozen door het coronavirus (Coibion et al., 2020). Dit omdat er ook ontmoedigde werklozen zijn die zich niet langer aanbieden op de arbeidsmarkt en daarom niet meetellen in het werkloosheidscijfer. Een mogelijke verklaring is dat het coronavirus ouderen disproportioneel hard raakt, waardoor vooral zij terughoudend zijn met het hervatten van werk.

Specifiek voor Nederland laat het CPB (2020) een forse daling in de werkzame beroepsbevolking zien met 1,7 procent van de beroepsbevolking tussen januari en april 2020. Ook in Nederland heeft de krimp zich maar gedeeltelijk vertaald in een hoger aantal werklozen. De overige personen zijn ofwel niet actief op zoek naar werk en/of niet direct beschikbaar voor betaalde arbeid.

In vergelijking met andere landen is de eerste daling van de werkgelegenheid in Nederland echter beperkt. Zo rapporteren Duitsland, Finland en Oostenrijk respectievelijk 1,8, 2,9 en 3,6 procent krimp. In de VS en Canada is de krimp zelfs 14 procent (CPB, 2020). Dit lijkt te verklaren te zijn door het overheidsbeleid in deze landen. In Canada en de VS is bijvoorbeeld relatief weinig gebruikgemaakt van werktijdverkorting maar zijn wel de uitkeringen verhoogd. Hierdoor is mogelijk het aantal werkzame personen sterker gedaald dan in bijvoorbeeld het VK en Australië, waar wel ingezet is op werktijdverkorting. Daarnaast speelt de ontslagbescherming binnen een land een rol (CPB, 2020). Er is een grotere daling van de werkzame beroepsbevolking bij een lagere mate van ontslagbescherming (van vaste contracten). De ‘ontslagboete’ verbonden aan de NOW in combinatie met de stringente ontslagbescherming voor vaste contracten kan bijvoorbeeld een verklaring bieden voor de relatief beperkte daling in werkzame personen in Nederland. Het is hierbij van belang om te vermelden dat het hier om gevolgen op korte termijn gaat. De sterke krimp in het aantal werkzame personen op korte termijn kan bijvoorbeeld bijdragen aan een snellere reallocatie van krimp- naar groeisectoren in het vervolg van de crisis. Dit kan op langere termijn juist gunstige gevolgen hebben op het aandeel werkzame personen en de werkloosheidsduur. Het is daarom nog onduidelijk of het Nederlandse beleid ook op langere termijn gunstige gevolgen heeft voor de werkgelegenheid.

Het is, gezien de oplopende werkloosheid, aannemelijk dat de coronacrisis een negatieve invloed heeft op de ervaren werkzekerheid. Werkloosheid hangt namelijk sterk samen met een afname in de ervaren werkzekerheid (Dickerson en Green, 2012; Berglund et al., 2014; Green et al., 2010; Anderson en Pontussen, 2007; Erlinghagen, 2008; Chun en Van Oorschot, 2010; Gallie, 2013). Werkenden lijken daarom veranderingen in de arbeidsmarkt mee te nemen bij hun inschatting van hun kans op baanverlies. Op middellange termijn zal de werkloosheid weer dalen naar het evenwichtsniveau (CPB, 2020), waardoor in de regel ook de ervaren werkzekerheid weer toeneemt.

Verdeling

Adams-Prassl et al. (2020) vinden dat met name werkenden die geen of weinig van hun werkzaamheden thuis kunnen uitvoeren, hun baan verliezen. Het gaat hierbij voornamelijk om laagopgeleiden; hoogopgeleiden hebben vaker de optie om thuis te werken (De Vries, 2020). Ook voor cruciale beroepen geldt dat hoogopgeleiden vaker de optie hebben om thuis te werken (Gaudecker et al., 2020). Werkenden met beroepen die niet vanuit huis te beoefenen zijn (en niet cruciaal zijn), zoals in de horeca, lopen een groter risico om op termijn ontslagen te worden. De loonkostensubsidies (bijvoorbeeld de NOW-regeling) kunnen dit tegengaan, maar voor diegenen die werkloos worden kunnen de littekeneffecten tot zo'n vijf jaar merkbaar zijn.

Daarbij worden voornamelijk mensen werkloos met een flexibel contract die relatief vaak werkzaam zijn in sectoren die getroffen worden door de contactbeperkende maatregelen, zoals de horeca, cultuursector en uitzendsector. Van den Berge et al. (2020) laten zien dit voornamelijk studenten, jongeren, alleenstaanden en mensen met een migratieachtergrond zijn. Ook vinden ze dat de werkzame beroepsbevolking onder vrouwen sterker afnam dan onder mannen. Het werkloosheidspercentage steeg wel harder onder mannen, aangezien vrouwen zich vaker terugtrokken.

3.3 Coronacrisis – werkdruk

Verwachte richting relatie de coronacrisis verlaagt naar verwachting de werkdruk op korte termijn, met als belangrijkste uitzondering werkenden in de vitale beroepen

Relevante mechanismen het hamsteren van arbeid

Verdeling de grootste urenreductie vindt plaats bij werkenden in de horeca, detailhandel, transport- en cultuursector en onder zelfstandigen, vrouwen en laagopgeleiden. Ouders ervaren juist meer werkdruk doordat de scholen sluiten en de opvang sluit en ze daardoor meer werk aan de kinderen hebben. Dit geldt sterker voor moeders dan voor vaders, wat mogelijk komt doordat moeders vaker cruciale beroepen doen. Ook personen in cruciale beroepen ervaren dus meer werkdruk

Beleidsreactie mensen omscholen richting cruciale beroepen, uitstroom uit cruciale beroepen beperken en herintreding stimuleren. Op korte termijn digitalisering van de zorg stimuleren

Relatie en mechanismen

Het aantal uren dat mensen werken daalt in de meeste sectoren door de coronacrisis. Jongen et al. (2020) laten zien dat het aantal uren dat personen werken is gedaald met 13 procent tussen begin maart en eind maart en in april. Deze daling vindt vooral plaats in de horeca, detailhandel, transport- en cultuursector en onder zelfstandigen, vrouwen en laag opgeleiden. Zolang de mogelijkheid bestaat dat de crisis maar kort duurt, houden veel bedrijven hun werknemers in dienst om

weer snel op te kunnen schalen en ontslagkosten te vermijden. De NOW-regeling zorgt er daarnaast voor dat werkgevers hun personeel tegen relatief lage kosten kunnen vasthouden. Dit hamsteren van arbeid (*labour hoarding*) zorgt er echter wel voor dat mensen vaak fors minder werk hebben, waardoor de werkdruk afneemt.

Uitzonderingen hierop vormen de vitale beroepen zoals verpleegkundigen en retailers. Dit blijkt onder andere uit een studie van Yuanyuan et al. (2020) uit Wuhan. De lange diensten en angsten door het coronavirus zorgen onder verpleegkundigen voor een hogere werkstress. Ook uit recent onderzoek uit Nederland blijkt dat het tekort aan zorgpersoneel groter is geworden sinds de lockdown (Duijn et al., 2020). Zo blijkt 35 procent van alle vacatures voor verpleegkundigen onvervulbaar in juni. Voor sommige specialistische beroepen is dit percentage nog hoger. Het vanwege de crisis vrijvallen van personeel in andere sectoren heeft het tekort aan personeel in de zorg maar beperkt terug kunnen brengen.

Verdeling

De werkdruk wordt echter niet alleen bepaald door het aantal uren dat mensen werken. Zo geldt voor bijvoorbeeld ouders met thuiswonende kinderen dat ze extra (onbetaald) werk hebben aan de kinderen door de sluiting van scholen en opvang. Yerkes et al. (2020) laten zien dat 35 procent van de ouders in Nederland meer werkdruk ervaart dan voor de coronacrisis. Voor ouders met een vitaal beroep is dit zelfs 46 procent (tegenover 26 procent van ouders zonder vitaal beroep). Hierbij valt op dat vooral moeders hun werkdagen hebben aangepast. Moeders leveren sterk in op vrije tijd, ervaren meer werkdruk en geven aan meer moeite te hebben met de balans tussen werk en privé dan anders.

Beleidsreactie

De overheid kan de werkdruk in vitale beroepen verminderen door in te zetten op leerwerkplekken en omscholen richting deze beroepen. Dit kan bijvoorbeeld door zij-instromers en herintreders te stimuleren om (weer) in de zorg te gaan werken. Ook is het van belang om de uitstroom uit de zorg te beperken. Zo blijkt maar liefst 43 procent van de nieuwe medewerkers in de zorg binnen twee jaar weer te vertrekken (Duijn et al., 2020). De vraag is echter of deze maatregelen een oplossing vormen voor de werkdruk op korte termijn. Om op korte termijn de werkdruk te verlagen, kan de overheid helpen om de digitalisering van de zorg te stimuleren zodat ‘zorg op afstand’ in een hogere versnelling mogelijk is. Dit zorgt voor een minder arbeidsintensieve zorg (bijvoorbeeld doordat mensen zelf hun waarden kunnen opmeten) en zorgt ervoor dat het besmettingsrisico tijdens behandelingen of diagnoses kleiner is.

3.4 Coronacrisis – betekenis van werk

Verwachte richting relatie de coronacrisis heeft zowel positieve als negatieve gevolgen voor de betekenis van werk

Relevante mechanismen mensen die werkloos worden in een crisis nemen vaak genoeg met een nieuwe baan van minder betekenis of sociale status, doordat er minder mogelijkheden zijn in een crisis. Daarnaast neemt in een crisis doorgaans de autonomie in werk af, alhoewel het thuiswerken juist lijkt te zorgen voor meer autonomie. Door thuiswerken nemen echter de algemene werktevredenheid en de verbondenheid met collega's en de werkgever af.

Verdeling voor jongeren, alleenstaanden en vrouwen neemt de werktevredenheid door het thuiswerken sterker af dan voor andere groepen

Beleidsreactie werkgeversbeleid om thuiswerken aantrekkelijker te maken en een anticyclische WW om mensen de tijd en ruimte te geven om een baan van voldoende betekenis te vinden

Relatie en mechanismen

Het is in dit stadium lastig vast te stellen hoe de coronacrisis de betekenis van werk beïnvloedt. Wel is uit onderzoek uit eerdere crises bekend dat er aanwijzingen zijn voor een afnemende betekenis van werk in een economische neergang. Ten eerste neemt het aantal werklozen toe, en gaat werkloosheid gepaard met *littekeneffecten* (Voßemer, 2019; Dieckhoff, 2011). Zo is de sociale status die iemand ontleent aan werk na de periode van werkloosheid lager dan daarvoor, mogelijk doordat iemand in een crisis genoeg moet nemen met een baan van mindere status dan de voormalige baan. Deze sociale status hangt sterk samen met de waardering voor banen die interessant zijn en nuttig zijn voor de maatschappij (Muonz de Bustillo et al., 2011). Ten tweede kan een crisis samen gaan met een afname in werkmotivatie, ambitie, creativiteit, betrokkenheid in de besluitvorming en de mogelijkheid om vaardigheden te ontwikkelen (Centra & Gualtieri, 2014). Dit zijn tevens indicaties voor de betekenis die mensen ontleen aan het werk. Ten derde neemt de autonomie die mensen hebben in het werk af in een crisis (De Vroome et al., 2015). Een mogelijke verklaring is dat werkgevers de crisis gebruiken om de controle over hun bedrijf te vergroten. Een belangrijke nuance is wel dat de betekenis van het *hebben* van werk zelf mogelijk toeneemt in een crisis, doordat de kans op werkloosheid groter is en werkloosheid van langere duur is in een crisis (Bartoll & Ramos, 2019).

Specifiek voor de coronacrisis zijn er nog aanvullende gevolgen voor de kwaliteit van werk mogelijk. Zo is het denkbaar dat er meer waardering komt voor cruciale beroepen waardoor de sociale status van deze beroepen toeneemt. Daarbij kan het thuiswerken ervoor zorgen dat de waarde die mensen zelf toekennen aan werk verandert. Op deze laatste categorie gaan we dieper in, omdat hier al empirisch bewijs voor is.

Thuiswerken

De betekenis van werk kan veranderen door het thuiswerken. Door het coronavirus is een groot deel (44 procent) van de werkende Nederlanders (meer) thuis gaan werken (KiM, 2020). Een aanzienlijk deel maakt nu zelfs bijna al zijn/haar uren op het thuisadres. Voorheen betrof dit slechts 6 procent. Dit betekent dat een grote groep mensen voor het eerst ervaringen opdoet met (langdurig) thuiswerken.

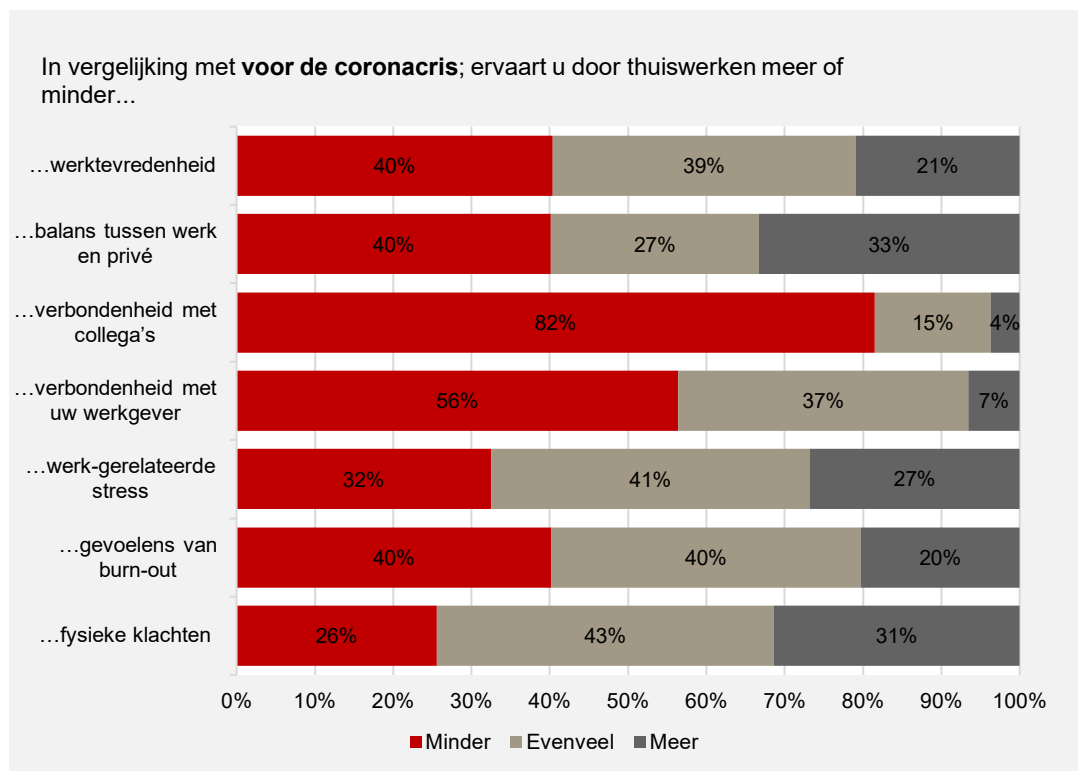
Thuiswerken heeft mogelijk gevolgen voor de betekenis van werk. Zo suggereert onderzoek van EnergyFinder (2020) dat Nederlandse werkenden zich in coronatijd (april) zelfstandiger en autonomer in hun werk voelen dan in de periode vóór corona. Studies van vóór de coronacrisis bevestigen dat werkenden die de mogelijkheid hebben om thuis te werken, zich autonomer voelen dan degenen die deze mogelijkheid niet hebben (Gajendran & Harrison, 2007). Daarentegen lijkt de werktevredenheid of het werkplezier af te nemen. Zo volgt uit de niet-wetenschappelijke studie van IenW/NVP (2020) dat zo'n 50 procent van de thuiswerkers in april minder werkplezier ervaart, tegenover zo'n 18 procent van wie het werkplezier juist toeneemt. Ook uit verkennend onderzoek

van SEO (2020) blijkt dat de werktevredenheid voor een aanzienlijk deel (40 procent) van de thuiswerkers afneemt (zie Figuur 8). Bovendien ervaren thuiswerkers minder verbondenheid met collega's en de werkgever (zie Box 2 voor een toelichting van het onderzoek).

Box 2 Toelichting en verantwoording enquête SEO onder thuiswerkers

SEO Economisch Onderzoek heeft in samenwerking met I&O Research onderzocht wat de gevolgen van de lockdown zijn op de tijdsbesteding van thuiswerkers en meer specifiek op de tijdsbesteding van degenen met inwonende kinderen. Het enquête-onderzoek vond plaats van donderdag 2 juli tot maandagochtend 6 juli 2020. Er werkten in totaal 1.208 Nederlanders mee aan het onderzoek. De resultaten zijn gewogen op geslacht, leeftijd, opleiding, regio en stemgedrag bij de Tweede Kamerverkiezingen in 2017 en daarmee representatief voor Nederlanders van 18 jaar en ouder op deze kenmerken. Van de deelnemers vielen 341 personen onder de doelgroep die (meer) is gaan thuiswerken tijdens de lockdown. De deelnemers zijn afkomstig uit het I&O Research Panel. Hen is gevraagd om een globale tijdsindeling van een 'normale' week te maken. Daarbij is onderscheid gemaakt tussen de situatie vóór de uitbraak van het coronavirus (januari 2020) en tijdens de lockdown (april 2020).

Figuur 3.2 40 procent van de thuiswerkers ervaart minder werktevredenheid door het thuiswerken



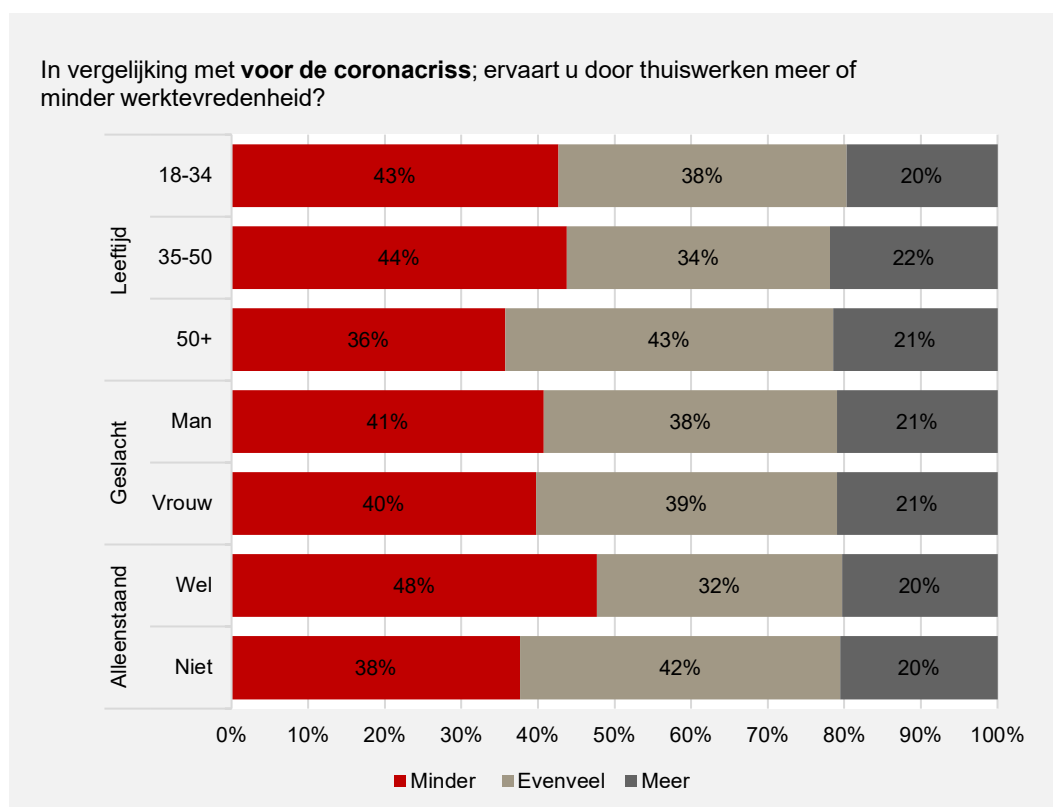
Bron: SEO Economisch Onderzoek (2020) op basis van enquêtegegevens van het I&O-panel

Verdeling

Er lijkt een aantal (kleine) verschillen te zijn tussen sociaaleconomische groepen wat betreft de ervaringen met thuiswerken (Hamersma, De Haas, & Faber, 2020). Ten eerste lijken jongeren negatievere ervaringen te hebben met thuiswerken dan ouderen. Zo suggereert onderzoek van zowel

SEO (2020), KiM (2020) als Zorgplatform OpenUp (2020) dat jongeren een iets negatievere thuiswerkervaring hebben. Figuur 9 laat bijvoorbeeld zien dat 43 procent van de 18-34 minder werktevredenheid ervaart door thuiswerken, tegenover 36 procent van de 50+'ers. Ten tweede lijken mannen positievere ervaringen te hebben met thuiswerken dan vrouwen (OpenUp, 2020; Binnenslands Bestuur, 2020). Dit heeft mogelijk te maken met de zorgtaak die vrouwen op zich nemen, het feit dat mannen vaker een eigen werkkamer thuis hebben en doordat vrouwen de sociale contacten met collega's meer missen dan mannen. Onderzoek van SEO (2020) vindt echter geen verschillen tussen mannen en vrouwen met betrekking tot de werktevredenheid door thuiswerken (zie Figuur 9). Ten derde lijken voornamelijk alleenstaanden het moeilijker te hebben met thuiswerken in coronatijd dan anderen. (IenW/NVP, 2020; ANWB, 2020; SEO, 2020). SEO vindt bijvoorbeeld dat alleenstaanden (met of zonder kinderen) vaker aangeven dat hun werktevredenheid afneemt door het thuiswerken in vergelijking met stellen (zie Figuur 9). Daarnaast blijkt uit een niet-wetenschappelijke studie van ANWB (2020) dat alleenstaanden in juli een negatievere attitude aannemen ten aanzien van thuiswerken dan in april. Mogelijk neemt voor deze groep het gemis van collega's met de tijd toe.

Figuur 3.3 Alleenstaanden ervaren vaker een mindere werktevredenheid door het thuiswerken



Bron: SEO Economisch Onderzoek (2020)

Beleidsreactie

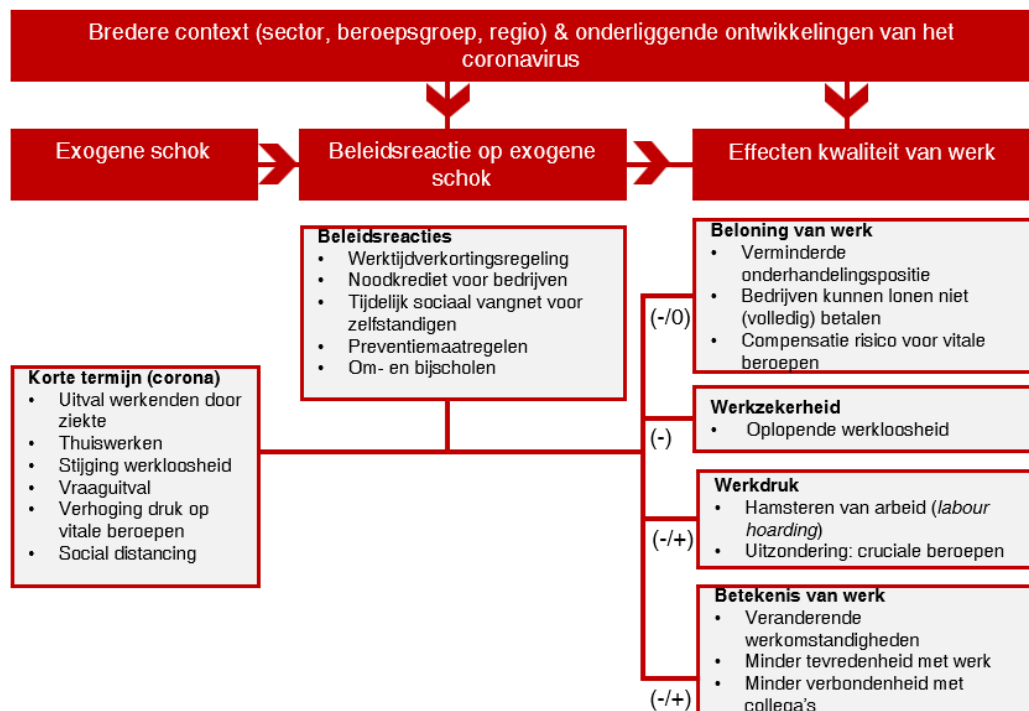
Het aanpakken van de negatieve gevolgen van thuiswerken (zoals een mindere werktevredenheid, minder verbondenheid met collega's) ligt vooral bij de werkgever. Zo kan er een thuiswerkvergoeding geschonken worden en kan er geïnvesteerd worden in digitale communicatie. Sociale partners kunnen dit ook afdwingen in cao-onderhandelingen. Een ander gevolg van een crisis is, zoals hierboven beschreven, dat werklozen genoeg moeten nemen met een baan van mindere betekenis.

De overheid kan hier wat aan doen door een anticyclische WW in te voeren, waarbij de duur of hoogte toeneemt in een crisis en afneemt in een hoogconjunctuur. Hierdoor hebben werknemers in een crisis langer de tijd (of de financiële ruimte) om een passende baan te vinden waar ze voldoende betekenis aan ontlene (zie Hoofdstuk 2.4 voor een verder toelichting).

3.5 Tussenconclusie

Figuur 3.4 vat de kortetermijngevolgen van de coronacrisis op de kwaliteit van werk samen. De coronacrisis zet de beloningen en werkzekerheid naar verwachting verder onder druk. Zo is de loonstijging van recent afgesloten cao's lager dan vóór corona en worden secundaire arbeidsvoorwaarden versoberd (zoals reisvergoedingen of afdrachten aan een pensioenfonds). De werkzekerheid neemt af door de snel oplopende werkloosheid. Het beleid dat zich richt op het bestrijden van deze werkloosheid, waaronder voornamelijk de NOW-regeling, zorgt ervoor dat werkgevers mensen in dienst houden ondanks dat er minder vraag is naar producten en diensten. Door dit hamsteren van arbeid (*labour hoarding*) hebben mensen fors minder werk te verrichten, waardoor de werkdruk mogelijk afneemt. Een belangrijke uitzondering hierop zijn de werkenden in vitale beroepen, zoals verpleegkundigen en retailers. Voor hen lijkt de werkdruk juist toe te nemen door de lange diensten en angsten voor het coronavirus. Daarbij verandert het vele thuiswerken mogelijk de werkervaring en de werkbeleving. Zo zijn er indicaties dat werkenden zich zelfstandiger en autonomer voelen in hun werk. Daarentegen zouden de werktevredenheid en werkplezier af kunnen nemen en zouden mensen zich minder verbonden kunnen voelen met collega's. Deze ontwikkelingen staan niet los van de ruimte om te zorgen en leren. Door het wegvallen van woon-werkverkeer ontstaat er bijvoorbeeld meer tijd voor thuiswerkers om te zorgen en leren, maar daar tegenover staat dat er ook extra zorgtaken bij mantelzorgers en ouders komen te liggen (bijvoorbeeld door het wegvallen van formele zorg of kinderopvang). In het volgende hoofdstuk gaan we hier dieper op in.

Figuur 3.4 Analyse kader gevolgen coronacrisis op kwaliteit van werk



Bron: SEO Economisch Onderzoek (2020)

4 Gevolgen crisis op combinatie werk, zorg en scholing

Door een crisis neemt de druk op mantelzorgers en ouders toe en is de noodzaak om te scholen groter. Echter bieden werkgevers niet meer ruimte om werk te combineren met zorg en scholing: ze bouwen investeringen in scholing af en gaan strengere voorwaarden stellen aan werk-/privé-arrangementen. Hierdoor neemt mogelijk de combinatie-druk toe.

Naast de beloning van werk, de werkzekerheid, werkdruk en betekenis van werk, is het voor werkenden ook belangrijk dat zij zich kunnen blijven ontwikkelen en dat zij voor anderen kunnen zorgen (Maslowski, 2019; Verbeek-Oudijk et al., 2018). Om een volledig beeld van de invloed van een crisis op de toekomst van werk te krijgen, is het daarom van belang om over de grenzen van het werkdomein heen te kijken. In dit hoofdstuk wordt daarom dieper ingegaan op de wijzen waarop een crisis ingrijpt in de mogelijkheden en behoefte om werk te combineren met zorg voor anderen en leren.

De volgende onderzoeksvraag staat centraal:

Wat is de invloed van een economische crisis op de ruimte die werkenden hebben om hun werk te combineren met zorg en scholing? Zijn er al kortetermijngevolgen van specifiek de coronacrisis waar te nemen?

Afbakening

In lijn met het hoofdrapport van het SCP, maken we onderscheid tussen zorg voor kinderen en zorg voor zieke naasten (mantelzorg). Hierbij kan gedacht worden aan de zorg en begeleiding van kinderen (bijvoorbeeld luiers verschonen en helpen met het huiswerk) en alle hulp aan zorgbehoevenden door iemand uit diens directe sociale omgeving. Dit laatste gaat verder dan ‘gebruikelijke hulp’, en bevat aspecten als het boodschappen doen voor een oude buurman, het verzorgen van een zieke partner of hulp met de administratie aan een (schoon)ouder. Vrijwilligerswerk valt buiten de definitie.

Bij leren richten we ons op formeel leren en niet-formeel leren binnen het leven lang ontwikkelen. Formeel leren richt zich op leeractiviteiten, zoals opleidingen die worden aangeboden door reguliere onderwijsinstellingen en die leiden tot een door de overheid erkend diploma. Daarbij gaat het in principe over opleidingsactiviteiten met een (nominale) duur van zes maanden of langer. Bij niet-formeel leren gaat het om cursussen, trainingen en bedrijfsspecifieke opleidingen die worden aangeboden door private aanbieders of, als private activiteit, door publiek bekostigde onderwijsinstellingen. Dit onderscheid verschilt met het hoofdrapport van het SCP dat zich voornamelijk richt op formeel en informeel leren. Er is echter – voor zover wij weten – weinig tot geen onderzoek beschikbaar over de invloed van een crisis op informeel leren. Deze kennislacune biedt handvatten voor toekomstig onderzoek.

In dit hoofdstuk ligt de focus op de *directe* gevolgen van een crisis op de mogelijkheden en behoefte om te zorgen en te leren. Het is echter ook mogelijk dat de veranderende kwaliteit van werk in een crisis van invloed is op de ruimte voor zorg en leren. Zo blijkt uit het hoofdrapport van het SCP

dat er relaties zijn tussen wekkenmerken en de ruimte om te zorgen en leren. Daarom gaan we in dit hoofdstuk ook dieper in op deze *indirecte* effecten.

Overzicht

De rest van dit hoofdstuk ligt de relaties tussen een crisis en de ruimte om werk te combineren met zorgen en leren toe. Allereerst is ingegaan op de mogelijkheden om werk te combineren met (non-)formeel leren. Hierbij heeft de werkgever een belangrijke rol bij het financieren van scholing voor werkenden. Vervolgens zijn de implicaties van een crisis op de ruimte om te zorgen toegelicht. Het samenspel van vraag naar mantelzorg, het aanbod van mantelzorgers en de werk-/privé-arrangementen van werkgevers en overheid zijn bepalend voor de ruimte die werkenden hebben om te mantelzorgen. De ruimte om te zorgen voor kinderen hangt van vergelijkbare factoren af. Daarna zijn de indirecte gevolgen van een crisis, via een veranderende kwaliteit van werk, op zowel de ruimte en behoefte om te zorgen en leren beschreven. Tot slot is ingegaan op de kortetermijngevolgen van de coronacrisis op de combinatie tussen werk, zorg en leren. Deze komen deels overeen met eerdere crises, maar verschillen op een aantal aspecten doordat de coronacrisis ook een gezondheids crisis is (die gepaard gaat met *social distancing* maatregelen en verplicht thuiswerken).

4.1 Crisis – werk en formeel en niet-formeel leren

<p>Verwachte richting relatie werkgevers bouwen investeringen in (non-)formele scholing af</p> <p>Relevante mechanismen onzekerheid over rendement van scholing en rendement op scholing kan (mogelijk) niet volledig verzilverd worden in een crisis</p> <p>Verdeling voornamelijk op investeringen in scholing voor laagopgeleiden wordt vanuit de werkgever bezuinigd</p> <p>Beleidsreactie de overheid stimuleert omscholing en bijscholing door werkgevers financieel te prikkelen te investeren in scholing en door werkzoekenden actiever om te scholen naar andere sectoren</p>

Relatie en mechanismen

Een werkgever kan een werknemer mogelijkheden bieden om werk te combineren met formele of niet-formele scholing. Dit kan door een werknemer ruimte te geven om tijdens werkuren te scholen, zelf een scholingstraject aan te bieden of een extern scholingstraject financieren. Tijdens een crisis zal de werkgever deze investeringen in scholing waarschijnlijk afbouwen. Ten eerste zijn de kosten van scholing relatief hoog, is het rendement onzeker en ligt het veelal in de (verre) toekomst (Becker, 1962). Hierdoor is het aantrekkelijk voor de werkgever de beperkte middelen te investeren in projecten die rendement op korte termijn bieden (Bellmann et al., 2014; Povov, 2014). Ten tweede kan het rendement op scholing in een crisis niet (volledig) verzilverd worden. Als de werkgever door vraaguitval over moet gaan tot ontslag, levert scholing geen rendement op. Zeker als de duur van crisis en het toekomstperspectief voor een bedrijf moeilijk in te schatten is, is het onzeker of er überhaupt rendement op scholing voor het bedrijf is (Bellmann et al., 2014).

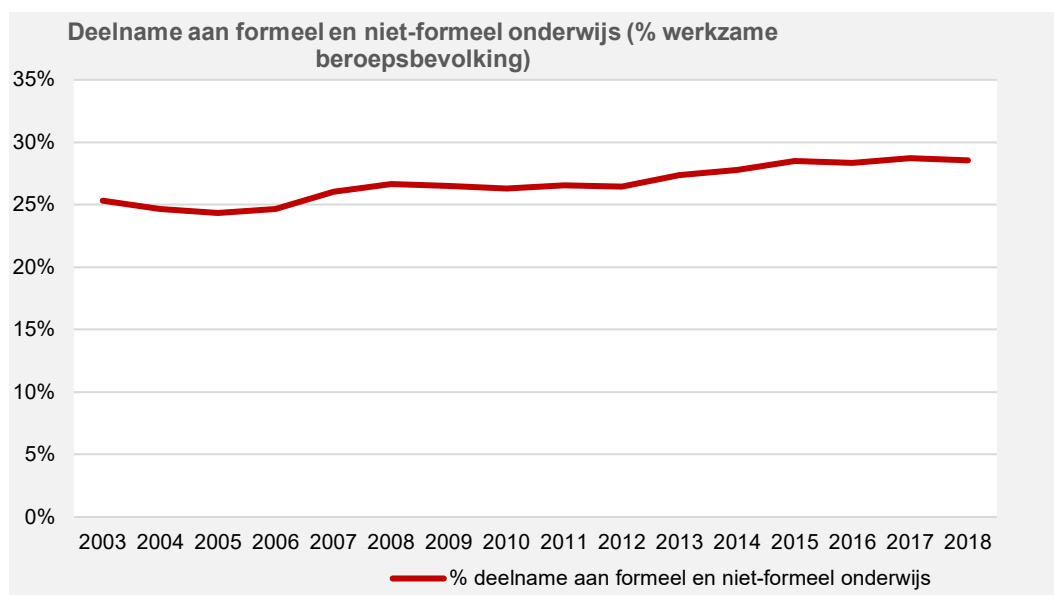
Het is echter ook mogelijk dat er meer ruimte voor scholing ontstaat in een crisis. De vraaguitval zorgt namelijk voor onderbenutting van werknemers. Een werkgever kan reageren door werknemers te ontslaan, maar kiest er in de praktijk vaak voor om de onderbenutting (deels) in stand te houden. Zo blijkt in de praktijk dat veel bedrijven arbeid ‘hamsteren’ (*labour hoarding*) omdat aanpassingen in het personeelbestand kostbaar zijn. Het vinden en inwerken van nieuw personeel kost

immers tijd en geld, zeker als een crisis ontstaat vanuit een periode van hoogconjunctuur waarin het moeilijk was mensen te vinden (CPB, 2009). Een gevolg hiervan is dat de kosten van het alternatief (*opportunity costs*) voor scholing, namelijk het verrichten van productief werk voor het bedrijf, lager zijn (Brunello, 2009). Bovendien hebben werknemers minder baankansen bij andere bedrijven, waardoor ze in een crisis minder snel vrijwillig van baan wisselen. Hierdoor hebben werkgevers meer zekerheid dat ze hun investeringen terugverdienen (lager *exit risico*) (Mason en Bishop, 2015). Zowel de lagere *opportunity costs* als het lagere *exit risico* zorgen ervoor dat werkgevers een sterkere prikkel hebben om werknemers vrij te stellen van alledaagse werk en deel te laten nemen aan een opleidingstraject. Aansluitend zorgt dit er ook voor dat het personeel productiever is wanneer de vraag weer aantrekt (Brunello, 2009).

Toch blijkt uit empirisch onderzoek dat werkgevers in een crisis investeringen in scholing afbouwen. Zo laten Dietz en Zwick (2018) zien dat de Grote Recessie heeft gezorgd voor een afname in formele en niet-formele scholing in 2009 en 2010. In 2010 is de afname sterker, wat volgens de onderzoekers komt doordat scholingstrajecten van tevoren zijn geboekt en niet makkelijk te annuleren zijn waardoor de gevolgen pas later merkbaar zijn. Ook Felstead et al. (2012) en Bellmann et al. (2014) vinden negatieve gevolgen van de Grote Recessie op de door werkgevers aangeboden trainingsactiviteiten. Specifiek voor Nederland vindt Van Echelt (2019) dat werkgevers na het uitbreken van de Grote Recessie scholing minder belangrijk zijn gaan vinden. De investeringen in scholing blijven echter niet structureel lager, maar stijgen weer in een hoogconjunctuur. Zo laat Sepulveda (2004) op basis van gegevens tussen 1979 en 1998 zien dat de incidentie en intensiteit van scholing (*on-the-job* en *off-the-job*) afneemt met het bbp.⁸ Ook Bassanini en Brunello (2008) laten met gegevens van 15 Europese landen een negatieve relatie zien tussen het aandeel werknemers dat deelneemt in scholingstrajecten en de economische situatie. Bassanini et al. (2007) vinden dat het werkloosheidspercentage samenhangt met trainingsactiviteiten in verschillende Europese landen. Figuur 11 bevestigt deze ontwikkeling voor Nederland. Tijdens de Grote Recessie nam het aandeel van de werkzame beroepsbevolking dat deelnam aan formeel of niet-formeel onderwijs iets af, maar steeg weer in de jaren na de crisis.

⁸ Daarentegen vindt Sepulveda (2004) juist een anticyclische trainingsparticipatie in dezelfde periode

Figuur 4.1 De deelname aan formeel en niet-formeel onderwijs nam iets af in de Grote Recessie



Bron: SEO Economisch Onderzoek (2020) o.b.v. CBS Statline gegevens

Verdeling

Er is sprake van heterogeniteit in investeringen in scholing tijdens een crisis. Zo laten Dietz en Zwick (2020) zien dat de afname in scholingsinvesteringen in Duitsland voornamelijk fors is voor werknemers in laaggeschoold werk. Er is weliswaar ook een afname in scholingsinvesteringen voor hooggeschoold werk, maar deze is vele malen kleiner dan voor laaggeschoold werk. Een mogelijke verklaring is dat de kosten voor scholing lager zijn voor hoogopgeleiden (Blundell et al., 1999). Kennisontwikkeling is namelijk cumulatief, waardoor medewerkers met meer kennis makkelijker bijleren (Hatch & Dyer, 2004). Daarnaast pakken hoogopgeleiden sneller nieuwe taken op en zijn ze vaak een bron van innovatie, waardoor ze bij kunnen dragen aan het aanpassingsvermogen dat nodig is om de crisis te overbruggen (Blundell et al., 1999). Hierdoor is de kans dat hoogopgeleiden worden ‘gehamsterd’ en opgeleid in een crisis groter (Hochfellner et al., 2015; Knudsen & Lien, 2015).⁹ Daarbij speelt overigens ook mee dat laagopgeleiden vaker een leeraversie hebben waardoor ze minder bereid zijn om een scholingstraject te volgen (Borghans et al., 2008; Fouarge et al., 2013). Vaak is dit het gevolg van negatieve ervaring met leren op school waardoor later leerervaringen worden vermeden (Illeris, 2005). Doordat laaggeschoolde meestal slechter betaald wordt, kan dit een verklaring zijn voor de toename in inkomensongelijkheid na recessies (Forster et al., 2011; OECD, 2015).

Beleidsreactie

In een economische neergang is scholing juist van belang doordat structurele veranderingen op de arbeidsmarkt vaak een hoger tempo kennen tijdens een crisis, waardoor de noodzaak voor omscholing en het leren van nieuwe vaardigheden toeneemt. Zo verandert de vraag naar arbeid in hoog tempo doordat de crisis sommige sectoren harder raakt dan andere en binnen sectoren sommige bedrijven profiteren terwijl andere marktaandeel verliezen (*creatieve destructie*). Het is echter niet

⁹ Een andere reden dat hoogopgeleiden vaker gehamsterd worden in een crisis is vanwege unieke vaardigheden. Laagopgeleiden zijn makkelijker te vervangen door anderen als de economie weer aantrekt.

te verwachten dat werkgevers zonder aanvullend beleid voorzien in de scholingsbehoefte. Ten eerste doordat – zoals hierboven beschreven – investeringen in scholing juist worden afgebouwd in een crisis. Ten tweede zijn werkgevers uit eigen beweging beperkt bereid om te investeren in omscholing. Immers gaat omscholing over het aanleren van vaardigheden waar de huidige werkgever vaak geen profijt van heeft (*collectieve actieprobleem*).

Om *mismatches* op de arbeidsmarkt te voorkomen, kan de overheid beleid voeren dat gericht is op het stimuleren van bij- en omscholing. In de Grote Recessie bestond dit beleid uit het invoeren van sectorplannen en het koppelen van een scholingsplicht aan het gebruik van deeltijd-WW. Daarnaast zijn sectorplannen ingevoerd waarbij de overheid geld beschikbaar stelde aan sociale partners om (onder andere) om- en bijscholing te stimuleren. Ook in de Coronacrisis wordt om- en bijscholing actief aangemoedigd. Zo is de NOW-regeling (3.0) gekoppeld aan een scholingsplicht en is budget beschikbaar gesteld om werkgevers te helpen met ontwikkeladvies en (online) scholing. Daarnaast stelt het kabinet budget beschikbaar voor om- en bijscholing via nieuwe vormen van praktijkleren mbo en komt er meer scholingsbudget om WW-gerechtigden via om- en bijscholing naar nieuw werk te krijgen.¹⁰

4.2 Crisis – werk en mantelzorg

<p>Verwachte richting relatie de druk op mantelzorgers neemt naar verwachting toe</p> <p>Relevante mechanismen vraag naar mantelzorg neemt toe, maar werkgevers en overheid passen regelingen niet aan. Hierdoor ontstaat hogere combinatiedruk, alhoewel een deel van de werkenden ook meer tijd krijgt door verlies van werk en/of inkomen</p> <p>Verdeling voornamelijk mannen en laagopgeleiden gaan meer mantelzorg verlenen doordat hun arbeidskansen sterker afnemen in een crisis</p> <p>Beleidsreactie de overheid kan het combineren van mantelzorg en werk makkelijker maken of investeren in formele zorg (als substituuut voor mantelzorg)</p>

Relatie en mechanismen

De vraag naar mantelzorg neemt waarschijnlijk toe in een crisis. Ten eerste kan een crisis zorgen voor een verlaging van het huishoudinkomen of vermogen van (potentiële) ontvangers van mantelzorg, waardoor ze minder geld beschikbaar hebben voor formele zorg en daarom meer gaan leunen op mantelzorgers.¹¹ Andersom leidt een toename in het inkomen van ouderen juist tot minder vraag naar mantelzorg en meer naar formele thuiszorg (Goda et al., 2011; Tsai, 2015). Een belangrijke kanttekening hierbij is dat pensioensystemen in landen als Nederland ervoor zorgen dat een groot deel van de ontvangers van mantelzorg (vaak gepensioneerden) op korte termijn geen grote terugval in pensioeninkomens heeft (OECD, 2013). Wel kan op de lange(re) termijn een crisis door de bijbehorende negatieve beleggingsopbrengsten het pensioenstelsel onder druk zetten, wat uiteindelijk kan zorgen voor het korten van pensioenen. Ten tweede is het mogelijk dat de vraag naar mantelzorg toeneemt omdat ouderen een verslechtering van de gezondheid doormaken in een

¹⁰ Zie voor meer informatie: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-covid-19/werknemers/scholing-en-ontwikkeling>

¹¹ In Hoofdstuk 2.1 is gesteld dat de lonen niet zozeer dalen in een crisis, maar dat de loongroei afneemt. Toch is het aannemelijk dat het huishoudinkomen afneemt in een crisis, bijvoorbeeld doordat het inkomen uit vermogen (bijvoorbeeld dividend) afneemt, huishoudens gemiddeld minder uren betaald werk verrichten en/of de incidentele lonen dalen.

crisis. Er is echter weinig empirisch bewijs voor een verslechtering van de gezondheid van ouder als gevolg van een economische crisis (Apouey & Clark, 2014; Adda et al., 2009; Schmitz, 2011). Tot slot kan op de langere termijn het aanbod van formele zorg afnemen doordat overheden gaan bezuinigen in of na een crisis (Karanikolos et al., 2013). Zo werd in Nederland in het regeerakkoord van 2012 afgesproken om de huishoudelijke hulp in de WMO voor nieuwe cliënten te beëindigen en cliënten met een lichte zorgvraag voortaan in de eigen omgeving zorg te bieden (extramuraliseren). Als reactie op de toename in kosten of het afbouwen van formele zorg, besluiten mensen (waar mogelijk) om formele zorg (deels) te vervangen voor mantelzorg. Specifiek voor Nederland laat Verbeek-Oudijk (2019) met simulaties zien dat een verlaging aan uitgaven aan publiek gefinancierde thuiszorg samengaat met het ontvangen van meer mantelzorg.

In een crisis neemt het aanbod van mantelzorg waarschijnlijk toe. De arbeidsmarktomstandigheden, zoals de mogelijkheden om een substantiële baan met een goed inkomen te verkrijgen, verslechteren waardoor de opportunitetskosten van het geven van mantelzorg dalen (Grabowski et al., 2012). Hierdoor gaan meer mensen mantelzorg verlenen. Zo laten Mommaerts en Truskivovsky (2020) zien dat in de VS een toename van 1 procentpunt van het werkloosheidspercentage in de periode 2003-2015, de kans om mantelzorg te *geven* met 0,8 procentpunt deed stijgen. Een uitzondering hierop vormen mantelzorgers die vlak voor hun pensioen zitten en/of zorgen voor hun echtgenoot. Inkomensverlies in een crisis kan er namelijk voor zorgen dat mensen later met pensioen gaan, waardoor er mogelijk minder ruimte is voor zorg (Fadlon & Nielsen, 2017). Zo laten Mommaerts en Truskivovsky (2020) zien dat de kans om mantelzorg te ontvangen afneemt in een crisis voor 60-69-jarigen. Deze groep krijgt vaker zorg van de echtgenoot (in plaats van de kinderen).

In het matchen van vraag en aanbod speelt de ruimte die werkgevers en de overheid verschaffen voor het verlenen van mantelzorg een belangrijke rol. Het is denkbaar dat overheden of werkgevers de ondersteuning voor mantelzorgers afbouwen in tijden van crisis (bijvoorbeeld omdat er minder financiële middelen beschikbaar zijn). Dit kan een beperking vormen in het aanbod van mantelzorg of de ruimte om werk met mantelzorg te combineren verder compliceren. Er zijn echter weinig aanwijzingen dat in een crisis verlofregelingen door werkgevers of de overheid worden versoerd. Zo blijkt uit onderzoek van Been (2015) dat de regels en wetten rondom verlofregelingen – zoals ouderschapsverlof, zwangerschapsverlof en de mogelijkheden van deeltijdwerk – in Nederland niet zijn veranderd tijdens de Grote Recessie. Daarnaast blijkt dat ook werkgevers hun werk-/privé-arrangementen niet aanpassen in een crisis (Been, 2015). Wel zijn werkgevers vaker voorwaarden gaan stellen aan het gebruik van de arrangementen door de crisis. Een verklaring is volgens Been (2015) dat ze de arrangementen meer zijn gaan beoordelen vanuit de organisatie (wat levert het op) in plaats van alleen als ondersteuning voor werknemers. Hierdoor kan de ruimte om werk te combineren met zorg alsnog verminderen, ondanks dat de beschikbare regelingen intact blijven.

In een crisis nemen, kortom, zowel de vraag als het aanbod van mantelzorg toe. Dit leidt tot een verhoging in het verlenen en ontvangen van mantelzorg (Mommaerts en Truskivovsky, 2020; Costa Font et al., 2016; Aguiar et al., 2013). Tegelijkertijd bieden de werkgever en overheid niet meer of minder ruimte om mantelzorg te leveren. Sterker nog, er zijn aanwijzingen dat werkgevers strengere voorwaarden gaan stellen aan het verlenen aan regelingen die het combineren van werk en privé makkelijker maken. Het ligt daarom in de lijn der verwachting dat de druk op mantelzorgers toeneemt in een crisis. Voor een deel van de mantelzorgers zal de combinatie-druk toenemen, maar er

is ook een deel dat door baanverlies meer tijd heeft voor mantelzorg. Dit laatste kan schadelijke effecten met zich meebrengen als de mantelzorgers ook lang na de crisis zonder werk blijven.

Verdeling

Voorals 45-64-jarigen krijgen relatief vaak te maken met gezondheidsproblemen van hun (schoon)ouders en geven daarom vaak mantelzorg. Daarbij helpen vrouwen vaker dan mannen. Onder de partnerhelpers zijn mannen oververtegenwoordigd, onder de andere groepen vrouwen (De Klerk, 2017). In een crisis gaan juist mannen vaker mantelzorg verlenen dan vrouwen, blijkt uit onderzoek van Mommaerts en Truskivosky (2020). Dit doordat de arbeidskansen van mannen sterker achteruitgaan dan die van vrouwen in een economische neergang (bijvoorbeeld Hoynes, 2012). Om dezelfde reden blijkt ook dat lager opgeleiden relatief meer mantelzorg gaan verlenen in tijden van crisis. Voor deze groepen is het nog maar de vraag of de combinatie druk toeneemt: de toename in mantelzorgtaken is mogelijk weg te strepen tegen een afname in tijdsbesteding aan betaald werk.

Beleidsreactie

Overheden kunnen de toename in mantelzorg beperken door de kosten voor formele zorg – zoals thuiszorg – te verlagen. Er is namelijk sprake van substitutie tussen formele en informele zorg. Daarnaast kan de overheid ook bijdragen aan het verlagen van de combinatie druk (De Boer et al., 2019). Ten eerste door respijtzorg te bieden (waarbij de zorg tijdelijk wordt overgenomen, zoals bij een logeeropvang of dagopvang). Ten tweede door iemand financieel of materieel tegemoet te komen, bijvoorbeeld door de betaalde verlofregelingen uit te breiden of door kortingen aan te bieden. Ten derde door de draagkracht te versterken door bijvoorbeeld lotgenotencontact, informatie en advies of cursussen en trainingen aan te bieden.

4.3 Crisis – werk en zorg voor kinderen

Verwachte richting relatie de druk op ouders neemt naar verwachting toe in een crisis
Relevante mechanismen afname in huishoudinkomen en meer beschikbare tijd
Verdeling vaders gaan relatief meer doen in het huishouden in een crisis
Beleidsreactie formele kinderopvang (financieel) aantrekkelijker maken, bijvoorbeeld door de kinderopvangtoeslag te verhogen

Relatie en mechanismen

Een crisis zorgt naar verwachting voor een toename in de tijdsbesteding aan zorg voor kinderen. Zo gaat een crisis gepaard met een toename in de beschikbare tijd voor zorg voor kinderen, terwijl het gezinsinkomen gemiddeld genomen afneemt. Hierdoor is er minder geld beschikbaar voor formele kinderopvang, waardoor de familie meer zorgtaken zelf gaat uitvoeren (bijvoorbeeld Legazpe & Davia, 2019; Kongar & Price, 2017). Aansluitend kunnen ook – als gevolg van bezuinigingen – de kosten en kwaliteit van formele kinderopvang veranderen, waardoor zelf zorgen voor de kinderen aantrekkelijker wordt.

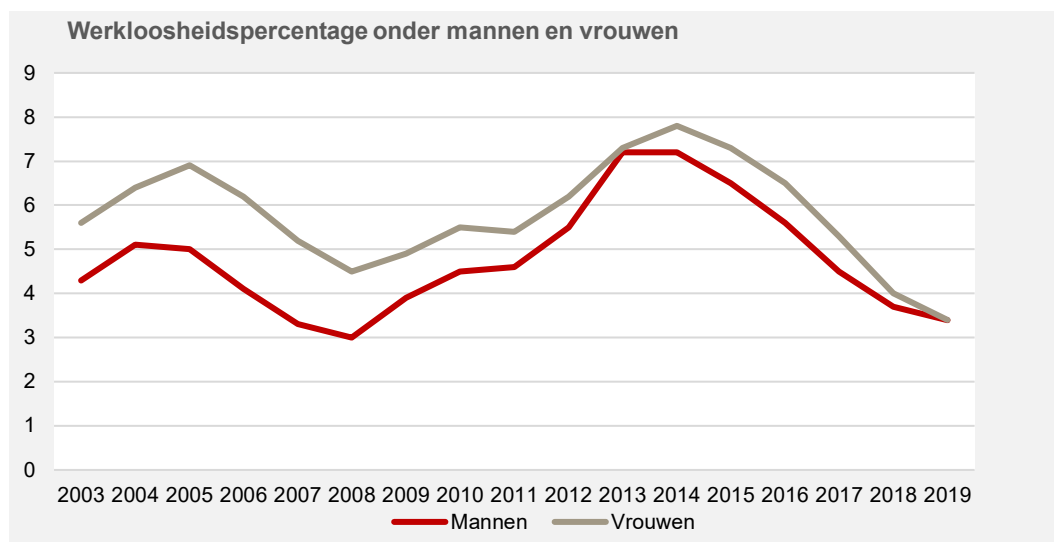
Verdeling

In Nederland neemt de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen toe na de geboorte van kinderen (Portegijs & Van den Brakel, 2018). Vaders besteden gemiddeld meer tijd aan betaald werk en moeders aan de zorg voor kinderen en het huishouden. Tussen 1985 en 2016 zien we wel dat in

Nederland het aantal uur dat vrouwen in betaald werk steken is toegenomen, maar dat dit niet ten koste is gegaan van de tijd met kinderen (Bucx & Roeters, 2018). Er bestaat dus nog steeds een ongelijkheid in de mate waarin vaders de zorg van kinderen op zich nemen.

Er is een aantal manieren waarop een crisis deze ongelijkheid tussen man en vrouw kan veranderen. Ten eerste neemt de werkloosheid onder mannen doorgaans sneller toe in een crisis (Gorsuch, 2016; Wall, 2009). Dit komt doordat sectoren waar mannen werken gevoeliger zijn voor conjuncturele schommelingen dan sectoren waarin veel vrouwen werken (Gorsuch, 2016). Figuur 12 laat bijvoorbeeld zien dat de werkloosheid in de Grote Recessie sterker steeg onder mannen dan onder vrouwen.¹² Hierdoor krijgen mannen relatief meer tijd voor andere taken, zoals de zorg voor kinderen. Aguiar et al. (2013) vinden bijvoorbeeld dat 50 procent van de verloren werkuren in de Grote Recessie besteed werden aan vrije tijd (voornamelijk slapen en televisie kijken), 30 procent aan huishoudelijke taken en 5 procent aan zorg voor kinderen. Ten tweede kan er sprake zijn van een *added worker effect*. Dit houdt in dat de vrouw meer werk gaat verrichten omdat de man zijn baan verliest. Zo vindt Starr (2014) een stijging in werkgelegenheid onder vrouwen met niet-werkende partners tijdens de Grote Recessie, terwijl de werkgelegenheid voor andere groepen juist afnam. Ook Merens en Josten (2016) vinden in Nederland een (weliswaar lichte) stijging van het aantal arbeidsuren van vrouwen bij werkloosheid van hun man. Ten derde kunnen ook de sociale normen veranderen: doordat mannen die werkloos worden meer gaan zorgen voor kinderen, kunnen ook mannen met een stabiele arbeidsmarktpositie meer gaan doen in de zorg voor kinderen.

Figuur 4.2 De werkloosheid onder mannen neemt sneller toe in een crisis dan voor vrouwen



Bron: SEO Economisch Onderzoek (2020) o.b.v. CBS-Statline gegevens

Er blijkt uit niet-Nederlandse empirische studies dat mannen inderdaad meer gaan zorgen voor de kinderen. Zo nam de deelname in de zorg voor kinderen toe in de crisis van 1991 (Casper & O'Connell, 1998) en de Grote Recessie (Berik & Kongar, 2013; Gorsuch, 2014). Gorsuch (2014) vindt dat het verschil tussen de tijd die vaders en moeders aan de zorg voor kinderen besteden afneemt met 10 procent in de crisis. Opvallend is dat ze ook een toename in zorginspanningen

¹² Een kanttekening hierbij is dat het mogelijk is dat vrouwen zich vaker terugtrekken van de arbeidsmarkt, wat niet terug te vinden is in het werkloosheidspercentage. Dit percentage bevat immers alleen personen die zich aanbieden op de arbeidsmarkt.

vinden bij mannen met een stabiele arbeidsmarktpositie. Dit suggereert dat de toename in zorgtaken niet alleen een gevolg is van de individuele arbeidsmarktpositie, maar ook een reactie op de bredere economische context. Het lijkt er, kortom, op dat mannen en vrouwen de zorg voor kinderen gelijkmatiger gaan verdelen in een crisis. Hierdoor krijgen vrouwen meer ruimte om zorg met betaald werk te combineren. Het is wel denkbaar dat op de langere termijn, als de werkloosheid weer daalt en de economie zich herstelt, de man-/vrouwverhoudingen weer verschuiven naar het niveau van voor de crisis.

Beleidsreactie

Als de overheid de druk op ouders wil verminderen, kan ze ervoor kiezen de formele kinderopvang (financieel) aantrekkelijker te maken. Dit kan bijvoorbeeld door de kinderopvangtoeslag te verhogen, die werkenden ontvangen als ze gebruik (gaan) maken van formele kinderopvang. Hierdoor is het mogelijk om informele zorg te substitueren voor formele opvang, wat wel gepaard gaat met hogere kosten voor de overheid. Daarentegen neemt de arbeidsparticipatie naar verwachting toe.

4.4 Crisis – kwaliteit van werk – ruimte voor zorg en leren

Verwachte richting relatie door een crisis neemt naar verwachting de ruimte om te leren af en de druk op (informele) zorgverleners toe

Relevante mechanismen minder inkomen verkleint de ruimte om te zorgen en leren, doordat mensen minder zorgtaken uitbesteden en er minder financiële middelen zijn om te leren. Daarbij gaat een lagere werkzekerheid gepaard met minder bereidheid van de werkgever om te investeren in scholing, omdat het onzeker is of werkgever rendement kan verzilveren. Een lagere werkdruk in de private sector biedt daarentegen juist meer ruimte om te leren en zorgen, doordat er meer tijd beschikbaar is en de veeleisendheid van het werk zelf afneemt. In de publieke sector neemt de werkdruk toe, waardoor de ruimte om te zorgen en te leren juist afneemt

Beleidsreactie beleid gericht op het verbeteren van de kwaliteit van werk (zie Hoofdstuk 2)

Naast directe gevolgen van een crisis op de ruimte om te leren en zorgen, zijn er ook indirecte effecten denkbaar. Zo heeft een crisis gevolgen op werkkenmerken (zoals de beloning van werk en de werkzekerheid), en hebben werkkenmerken gevolgen voor de ruimte om te zorgen en leren (zie hoofdrapport SCP). Hierdoor heeft een crisis ook via de kwaliteit van werk gevolgen voor de ruimte om te zorgen en leren. In dit deelhoofdstuk gaan we dieper in op deze indirecte effecten. We beperken ons hierbij tot de werkkenmerken: beloning, werkzekerheid, werkdruk en betekenis van werk. Tabel 1 bevat een overzicht met de indirecte effecten. Een belangrijke kanttekening is dat er weinig empirisch bewijs is voor veel indirecte effecten, waardoor dit deelhoofdstuk zeer verkennend van aard is. Daarbij lijken niet alle kerndimensies van de kwaliteit van werk er evenveel toe te doen. De beloning uit werk en de werkzekerheid zijn bijvoorbeeld zelden gekoppeld aan de ruimte om te zorgen en leren. Indien er sprake is van een onzeker effect, is dit in de tabel weergegeven.

Beloning van werk

Een crisis heeft een neerwaartse druk op de (nominale) loongroei als gevolg van een verslechtering in de onderhandelingspositie van werkenden door de stijgende werkloosheid (zie Hoofdstuk 2.1).

Bovendien kan het huishoudinkomen afnemen door minder inkomen uit vermogen (bijvoorbeeld uit dividend) of doordat huishoudens gemiddeld minder uren betaald werk verrichten. Volgens het SCP verkleint een lager inkomen mogelijk de ruimte om werk met zorg en leren te combineren. Zo kunnen mensen minder zorgtaken uitbesteden, waardoor het moeilijker wordt om zorg te combineren met werk. Daarnaast kunnen de kosten van scholing een barrière vormen om scholing te volgen voor mensen met lagere inkomens (zie hoofdrapport SCP). Er is echter geen eenduidig empirisch bewijs voor de relatie tussen een lager inkomen en de ruimte om zorg en leren met werk te combineren.

Tabel 1 gevolgen van crisis op ruimte voor zorg en leren via kwaliteit van werk

Kwaliteit van werk	Gevolgen crisis	Gevolgen ruimte voor zorgen	Gevolgen ruimte voor leren
Inkomen	Minder inkomensgroei	Minder (erg onzeker)	Minder (erg onzeker)
Werkzekerheid	Minder werkzekerheid	Minder (erg onzeker)	Minder (erg onzeker)
Werkdruk	Minder werkdruk private sector, meer in publieke sector	Meer in private sector, minder in publieke sector	Meer informeel leren, meer of minder formeel leren (erg onzeker)
Betekenis van werk	Minder autonomie en sociale status, meer waardering voor het hebben van werk	Minder	Meer of minder (erg onzeker)

Werkzekerheid

In een crisis loopt de werkloosheid op, wat samenhangt met een afname in de ervaren werkzekerheid (zie Hoofdstuk 2.2). Werkzekerheid kan gevolgen hebben voor het uit- en afstellen van kinderen. Zo kunnen jongeren wachten tot ze de financiële zekerheid hebben van een vaste baan voordat ze aan kinderen beginnen. In die zin verkleint een lagere werkzekerheid de ruimte om werk te combineren met zorgen (zie SCP hoofdrapport). Daarnaast blijkt dat werkgevers minder bereid zijn om te investeren in scholing als de werkzekerheid lager is. Immers is het minder waarschijnlijk dat ze het rendement op scholing kunnen verzilveren. Dit suggereert dat een lagere werkzekerheid de ruimte om te leren verkleint voor werkenden. Ook hier geldt dat het empirisch bewijs voor deze relaties beperkt is.

Werkdruk

In een crisis neemt in de private sector de werkdruk af door het wegvallen van vraag en het hamsteren van arbeid (*labour hoarding*). Deze lagere werkdruk vergroot de ruimte om te zorgen. Ten eerste doordat mensen meer (fysieke en psychologische) beschikbaarheid voor thuis hebben. Ten tweede doordat de veeleisendheid van het werk afneemt, zoals de overuren, onvoorspelbare werktijden en vage grenzen tussen werk en privé. Hierdoor hebben mensen na werk meer tijd, energie en aandacht voor de zorg voor naasten of kinderen. Daarentegen neemt in de publieke sector de werkdruk toe doordat de vraag veelal in stand blijft terwijl bezuinigingen zorgen voor minder personeel (zie Hoofdstuk 2.3). Hierdoor is er juist minder tijd, energie en aandacht om te zorgen naast werk.

De lagere werkdruk door een crisis kan ook gevolgen hebben voor de ruimte om informeel te leren. Zo blijken werkenden minder goed in staat te zijn informeel te leren in een werkomgeving met lage werkdruk én er weinig sturingsmogelijkheden zijn (zie SCP hoofdrapport). Dit komt doordat zij minder uitdaging in het werk hebben, zoals bijvoorbeeld ingewikkelde taken of werkproblemen. De verwachting is dat specifiek in een crisis de lagere werkdruk gepaard gaat met een toename in

de ruimte om te leren. Dit omdat in een crisis bedrijven en overheidsorganisaties vaak door een fase van herstructurering gaan, waarbij de taken, functies en organisatie sterk veranderen. Hierdoor kunnen werknemers – ondanks de afnemende werkdruk – toch veel informeel leren.

Daarentegen blijkt uit onderzoek dat een lagere werkdruk zowel een stimulans als een barrière kan vormen om (non-)formeel te leren. Een stimulans doordat werkenden vaak aangeven geen scholing te volgen vanwege de hoge werkdruk; een barrière doordat de scholingsintentie zich minder vaak vertaalt in daadwerkelijke scholing als de werkdruk lager is. Een mogelijke verklaring voor deze tegenstrijdigheid is dat er sprake is van een curvilineaire relatie: een beetje werkdruk is goed en verhoogt de motivatie om te leren, maar te veel werkdruk is schadelijk en zorgt ervoor dat werkenden werk moeilijker kunnen combineren met scholing. Dit suggereert dat het niveau van werkdruk van belang is. Als de werkdruk in een bedrijf voor de crisis hoog was, dan kan de bereidheid om te leren toenemen doordat er meer ruimte ontstaat om werk te combineren met scholing. Lag de werkdruk laag, dan kan een verdere afname in werkdruk juist demotiverend werken waardoor werkenden minder (non-)formeel gaan leren.

Betekenis van werk

In een crisis zijn er indicaties dat de betekenis van het werk afneemt. Zo ervaren mensen minder autonomie, sociale status, creativiteit, betrokkenheid in de besluitvorming en mogelijkheden om vaardigheden te ontwikkelen (zie Hoofdstuk 2.4).¹³ Dit heeft mogelijk gevolgen voor de ruimte om te zorgen. Zo blijkt uit het rapport van het SCP dat de autonomie in het werk, zoals het zelf bepalen van werktijden en werkplek, de mogelijkheden om werk te combineren met zorg vergroot. Hieraan ligt ten grondslag dat werkenden structureel meer tijd vrij kunnen maken (door bijvoorbeeld op reistijd te besparen), mensen incidenteel en onverwachte zorgtaken op kunnen pakken en mensen meer controle over hun werk hebben (waardoor ze minder stress ervaren in de combinatie tussen werk en zorg). Een afname in autonomie in het werk verlaagt dus ook de ruimte om te zorgen. Ook de ruimte om te leren kan beïnvloed worden. Zo bevordert waardering krijgen van collega's (sociale status), interessant werk doen, plezier in het werk en sociaal contact met collega's de mate waarin mensen informeel leren. Een crisis verlaagt enerzijds de sociale status van werk, en daarmee mogelijk de mate waarin mensen informeel leren, maar anderzijds gaan mensen het *hebben* van werk zelf meer waarderen, waardoor ze mogelijk meer plezier ervaren in het werk en het sociaal contact meer waarderen en dus meer informeel leren.

4.5 Coronacrisis – werk, zorg en leren

Verwachte richting relatie de coronacrisis verhoogt over het algemeen de druk op informele zorgverleners en vergroot het belang van scholing

Relevante mechanismen minder formele hulp beschikbaar voor ouderen, wegvallen steunpilaren voor ouders (school, kinderopvang) en grote verschuiving in vraag naar arbeid

Verdeling moeders nemen op korte termijn meer extra zorgtaken op zich dan vaders

Beleidsreactie de overheid kan het combineren van mantelzorg en werk makkelijker maken of investeren in formele zorg (als substituut voor mantelzorg)

¹³ Daarentegen ontlenen werkenden meer betekenis aan het hebben van werk zelf.

De in dit hoofdstuk beschreven gevolgen van een (algemene) economische crisis op de ruimte om te zorgen en leren, gaan deels op voor de coronacrisis. Er is echter een aantal specifieke kenmerken van de coronacrisis, zoals het verplichte thuiswerken en contactbeperkende maatregelen, die tevens gevolgen hebben voor de ruimte om te zorgen en leren. In dit deelhoofdstuk is dieper ingegaan op de specifieke gevolgen van de coronacrisis waarbij we ons met name richten op de korte termijn.

Werk en zorg

De vraag naar mantelzorg neemt naar verwachting toe in de coronacrisis. Dit komt doordat er substitutie plaatsvindt van formele zorg naar informele zorg als gevolg van de maatregelen en de pandemie. Zo blijkt dat zorgbehoevenden – vaak in samenspraak met naasten – de thuiszorg of dagbesteding stopzetten uit angst voor besmetting (SCP, 2020). Daarbij was er minder formele hulp beschikbaar, bijvoorbeeld doordat er niet voldoende beschermingsmiddelen in de thuiszorg beschikbaar waren, de dagbesteding werd gesloten of het zorgpersoneel in zorginstellingen zwaarder werd belast (SCP, 2020). Ook werden verhuizingen naar zorginstellingen uitgesteld door corona, waardoor de vraag naar mantelzorg extra toenam. De toename in vraag is, kortom, het gevolg een afname in de kwaliteit en beschikbaarheid van formele zorg.

De coronacrisis heeft ook gevolgen voor het aanbod van mantelzorgers, zo blijkt uit (niet-wetenschappelijk) enquête-onderzoek van MantelzorgNL (2020). Ten eerste is een aanzienlijke groep van de al bestaande mantelzorgers (31 procent) meer gaan doen dan voorheen door het wegvallen van de formele zorg (MantelzorgNL, 2020). Vooral vormen van dagbesteding, dagactiviteiten of andere vormen van tijdelijke overname van zorg lijken – ook na de lockdown - niet volledig te worden gegeven conform de indicatie. Van alle thuiswonende zorgvragers met een indicatie voor formele zorg blijkt 34 procent momenteel geen of slechts een deel van de geïndiceerde zorg te ontvangen. De mantelzorgers die extra werk zijn gaan verrichten, hebben meer dan voorheen het gevoel de zorg niet aan te kunnen en ervaren een hogere zorgzwaarte. Ten tweede is er een relatief kleine groep (12 procent) van de bestaande mantelzorgers juist minder mantelzorg gaan verlenen dan voorheen, doordat geadviseerd werd terughoudend te zijn in contact met kwetsbare groepen. Van deze groep woont de zorgvrager in bijna de helft van de gevallen in een zorginstelling. Hier wordt bezoek mogelijk spaarzaam toegelaten of vindt de mantelzorger het – ook na afbouw van de lockdown – zelf niet verantwoord om de naaste op te zoeken. Ten derde is er een meerderheid (57 procent) van de bestaande mantelzorgers die aangeeft evenveel als voor half maart, het moment waarop de strenge coronamaatregelen van kracht werden, mantelzorg te verlenen. Tot slot is er, naast bestaande mantelzorgers, ook een aantal nieuwe initiatieven ontstaan van mensen die zorg bieden. Denk hierbij aan platforms als NLvoorelkaar, WeHelpen, Mijnbuurtje.nl, coronahelpers.nl.

Wat betreft de zorg voor kinderen vielen veel gangbare steunpilaren voor ouders weg: kinderopvang, BSO's en scholen (SCP, 2020). Daarbij mochten gastouders, opa's en oma's vanwege besmettingsrisico niet oppassen, dus alternatieven voor formele opvang of school zijn er niet of nauwelijks. Hierdoor nemen de zorgtaken voor ouders toe en lijkt het moeilijker werk te combineren met zorg (en thuisonderwijs). Traditioneel besteden vaders gemiddeld meer tijd aan betaald werk en moeders aan de zorg voor kinderen en het huishouden in Nederland. Specifiek voor thuiswerkende ouders leek deze ongelijkheid toe te nemen in de coronacrisis. Na het sluiten van de scholen en de kinderopvang zijn thuiswerkende moeders vanaf april minder gaan werken en meer tijd gaan besteden aan de (extra) zorg voor kinderen dan thuiswerkende vaders (SEO, 2020).

Werk en scholing

De coronacrisis raakt sectoren heel verschillend en dit leidt tot een sterke verschuiving van de arbeidsvraag op korte termijn. Zo worden sommige sectoren heel hard geraakt, zoals de luchtvaart- en recreatiesector, terwijl er juist veel vraag is in andere sectoren zoals de zorg, openbaar bestuur en koeriers (UWV, 2020). Dit verandert de vraag naar arbeid en er worden andere vaardigheden gevraagd van werknemers. Hierdoor neemt de noodzaak van om- en bijscholing toe. De overheid wil dit stimuleren om een mismatch op de arbeidsmarkt te voorkomen. Zo is de NOW-regeling (3.0) gekoppeld aan een scholingsplicht en is budget beschikbaar gesteld om werkgevers te helpen met ontwikkeladvies en (online) scholing. Daarnaast stelt het kabinet budget beschikbaar voor om- en bijscholing via nieuwe vormen van praktijkleren mbo en komt er meer scholingsbudget om WW-gerechtigden via om- en bijscholing naar nieuw werk te krijgen.¹⁴ Het is echter nog de vraag in hoeverre werkgevers werknemers meer of minder ruimte gaan bieden om scholingstrajecten te volgen.

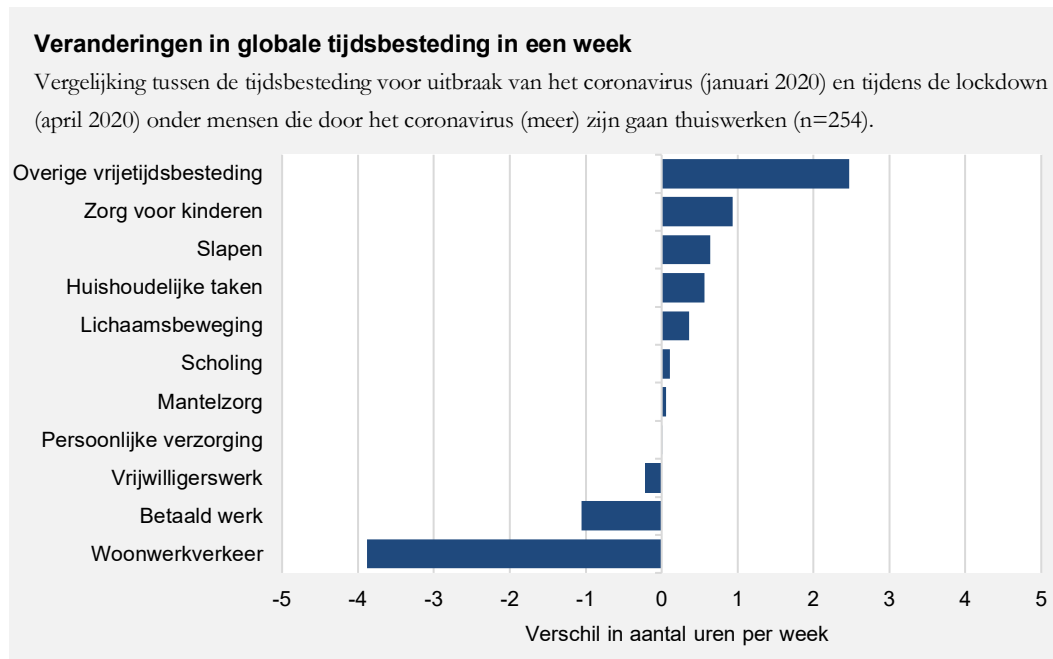
Tijdsbesteding aan werk, zorg en leren voor thuiswerkers

Vanwege de coronamaatregelen bleef Nederland vanaf half maart zoveel mogelijk thuis. SEO en I&O Research onderzochten de gevolgen van het thuiswerken op de tijdsbesteding tijdens de lockdown (zie Box 2 voor meer informatie over het onderzoek). Figuur 4.3 suggereert dat mensen hun tijd anders zijn gaan besteden door het (noodgedwongen) thuiswerken. Zo valt gemiddeld zo'n 4 uur reistijd in de week weg en werken thuiswerkers gemiddeld 1 uur minder per week in vergelijking met voor de coronacrisis. De bespaarde tijd besteden thuiswerkers aan (meer) zorg voor de kinderen, vrije tijd, slapen, huishoudelijke taken en lichaamsbeweging. Het valt op dat er niet meer of minder tijd aan mantelzorg of scholing is besteed.¹⁵

¹⁴ Zie voor meer informatie: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-covid-19/werknemers/scholing-en-ontwikkeling>

¹⁵ Ook als we kijken naar de spreiding of naar specifieke groepen (zoals 50+'ers bij mantelzorg) zien we dat er voor de meesten geen verandering plaatsvindt.

Figuur 4.3 Thuiswerkers zijn minder tijd gaan besteden aan woon-werkverkeer en betaald werk, en besteden de vrijgevallen tijd aan (o.a.) vrije tijd, zorg voor kinderen en slapen

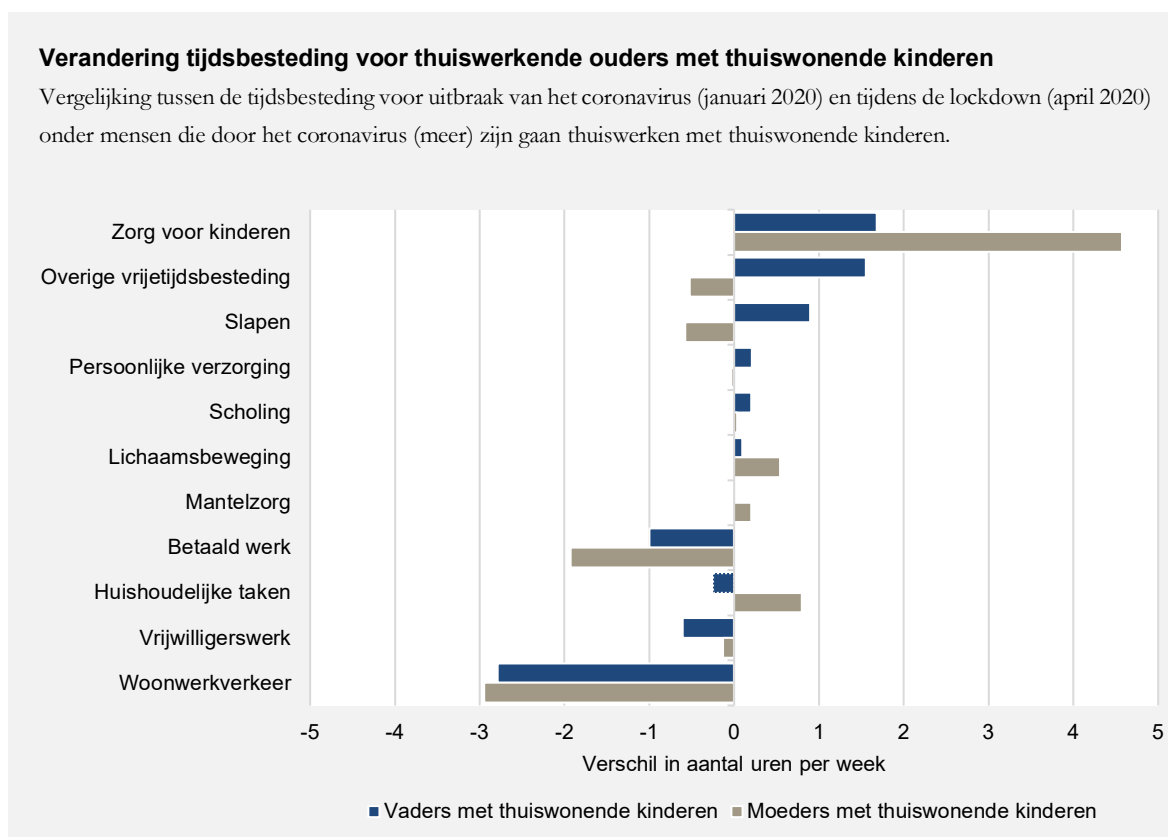


Bron: SEO Economisch Onderzoek & I&O Research op basis van enquêtegegevens

In lijn der verwachting verrichten thuiswerkende ouders mét inwonende kinderen tijdens de lockdown gemiddeld minder betaald werk en besteedden ze meer tijd aan de zorg voor hun kinderen. Dit komt mogelijk door het wegvallen van de kinderopvang en het geven van thuisonderwijs. Thuiswerkers zónder kinderen hielden vooral veel tijd over voor vrijetijdsbesteding, wat nauwelijks gold voor thuiswerkers met kinderen.

Opvallend is dat dit effect - afname in betaald werk, toename in zorg voor kinderen - in sterkere mate geldt voor moeders dan voor vaders (Figuur 14). In vergelijking met vaders zijn moeders veel meer tijd gaan besteden aan de zorg voor hun kinderen en minder aan betaald werk. Dit bevestigt de traditionele rolpatronen tussen ouders waarbij moeders een groter deel van de zorg voor de kinderen op zich nemen en vaker in deeltijd gaan werken. Verder komt in het onderzoek naar voren dat moeders minder slaap krijgen en meer in het huishouden doen als gevolg van (meer) thuiswerken. Een belangrijke kanttekening hierbij is dat het hier specifiek gaat om thuiswerkers (die vaak geen vitaal beroep hebben) en niet voor moeders in het algemeen. Zo doen relatief veel moeders een vitaal beroep (in bijvoorbeeld de zorg), waardoor de vader mogelijk juist extra zorgtaken op zich zou kunnen nemen (Yerkes et al., 2020).

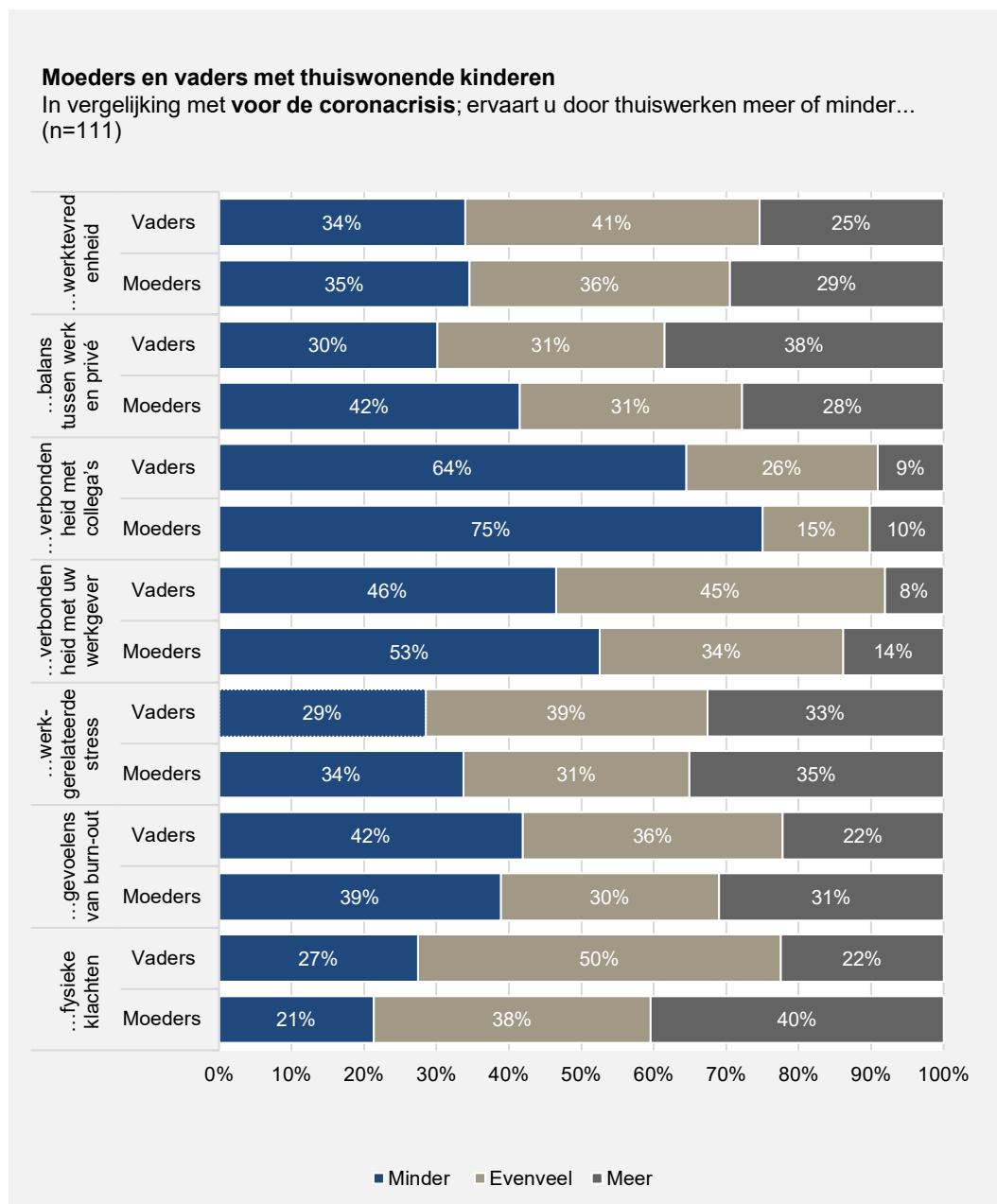
Figuur 4.4 Thuiswerkende moeders zijn meer tijd gaan besteden aan zorg voor kinderen dan thuiswerkende vaders in coronacrisis



Bron: SEO Economisch Onderzoek & I&O Research op basis van enquêtegegevens

Thuiswerkende moeders werkten gemiddeld genomen tijdens de lockdown zo'n 2 uur minder dan voor de lockdown. Thuiswerkende vaders werkten gemiddeld 1 uur minder dan voor de lockdown. Desondanks ervoeren juist thuiswerkende moeders vaker een slechtere balans tussen werk en privé (42 procent) dan vaders (30 procent) (zie Figuur 4.5). Dit is vergelijkbaar met de bevindingen van Chung et al. (2020) in het VK. Daarnaast voelen moeders zich minder verbonden met collega's en de werkgever.

Figuur 4.5 30 procent van de vaders en 42 procent van de moeders ervaart een slechtere balans tussen werk en privé door het thuiswerken in coronatijd



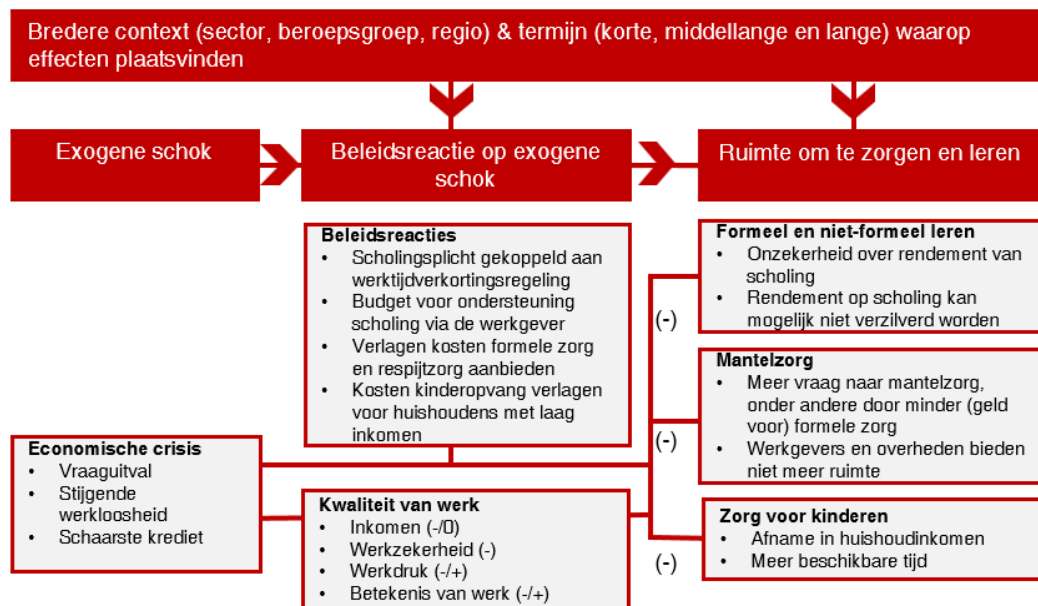
Bron: SEO Economisch Onderzoek & I&O Research o.b.v. enquêtegegevens

4.6 Tussenconclusie

Figuur 4.6 vat de bevindingen van dit hoofdstuk samen. De ruimte om te scholen neemt naar verwachting af door een crisis. Zo blijken werkgevers in een crisis investeringen in (non-)formele scholing af te bouwen, terwijl juist de noodzaak voor scholing toeneemt. Ook de ruimte om te mantelzorgen kan afnemen. Dit komt niet zozeer omdat werkgevers en de overheid beleidsmatig minder ruimte bieden, maar meer doordat de vraag naar mantelzorg toeneemt waardoor het lastiger is om het werk te combineren met de extra zorgtaken. Een uitzondering vormen de mantelzorgers

die in de crisis werk verliezen en daardoor meer ruimte hebben om te zorgen. Daarnaast komen er bij ouders meer zorgtaken voor de kinderen terecht, bijvoorbeeld doordat het huishoudinkomen afneemt waardoor formele kinderopvang minder betaalbaar is. Specifiek in de coronacrisis valt een aantal hulpbronnen die werkenden ondersteunen bij het combineren van werk met zorg weg. Denk hierbij aan gangbare steunpilaren voor ouders, zoals de kinderopvang en scholen, en steunpilaren voor mantelzorgers als de dagbesteding en thuiszorg. Hierdoor kan de combinatiegedruk voor zowel ouders als mantelzorgers toenemen.

Figuur 4.6 Gevolgen crisis op ruimte om te zorgen en leren



Bron: SEO Economisch Onderzoek (2020)

Implicaties voor publicatiereeks van het SCP

De analyse heeft een aantal implicaties voor de conclusies die er in de publicatiereeks van SCP zijn getrokken. Eén van de conclusies van het SCP is bijvoorbeeld dat informele regels die ruimte bieden om te (mantel)zorgen net zo belangrijk – zo niet belangrijker – zijn dan formele regelingen. Bij informele regelingen gaat het bijvoorbeeld om de mate waarin werkgevers en collega's het accepteren dat iemand werk combineert (en soms onderbreekt) voor zorgtaken. Nu blijkt uit de analyse dat eerdere crises nauwelijks van invloed zijn geweest op de formele regelingen, maar dat de informele steun wel verslechtert. Zo zijn werkgevers vaker voorwaarden gaan stellen aan het gebruik van arrangementen en zijn ze de arrangementen meer gaan beoordelen vanuit de organisatie (wat levert het op) in plaats van alleen als ondersteuning voor werknemers. De houding van werkgevers ten opzichte van informele zorg wordt dus zakelijker, wat de ervaren ruimte om te zorgen in kan perken. Het is nog onbekend of de houding van werkgevers ook verandert door de coronacrisis.

Daarnaast stelt het SCP dat vrouwen meer verantwoordelijk nemen voor zorgtaken, vaker ondersteuning genieten van de werkgever en vaker zorg prioriteren boven werk. In een crisis nemen deze sociale verschillen naar verwachting (tijdelijk) af. Dit doordat de arbeidskansen van mannen doorgaans sterker achteruitgaan dan die van vrouwen in een economische neergang. Hierdoor gaan mannen en vrouwen de zorgtaken gelijkmatiger verdelen. In de coronacrisis is dit tot nu toe nog

niet zichtbaar. Sterker nog, de eerste studies laten zien dat vrouwen meer van de extra zorgtaken in de lockdown op zich namen dan mannen. Maar let wel: dit zijn allemaal zeer kortetermijnbevindingen. De grote toename in werkloosheid zal waarschijnlijk nog komen. Als de werkloosheid onder mannen – net als in voorgaande crises – sterker oploopt dan onder vrouwen, dan kan dit ervoor zorgen dat mannen juist meer zorgtaken gaan verrichten. Het is nog onduidelijk of het om een tijdelijke verandering gaat, of dat mannen ook als de arbeidskansen weer verbeteren meer zorgtaken blijven verrichten.

Wat betreft de ruimte om te leren identificeert het SCP het risico dat werkgevers in de toekomst door flexibilisering en onzekerheid minder gaan investeren in scholing. Een crisis vergroot de onzekerheid over (bijvoorbeeld) het rendement op scholing, waardoor werkgevers minder investeren in scholing. Het is onzeker of een crisis ook flexibilisering in de hand werkt. In de vorige crisis gebeurde dit wel, maar het zou zo kunnen zijn dat door de aandacht voor de negatieve kanten van flexibilisering in de huidige crisis een *window of opportunity* ontstaat voor structurele arbeidsmarkthervormingen die de inzet van flexibele arbeid ontmoedigen. Daarnaast stelt het SCP vast dat er een verschil ontstaat in scholingsdeelname tussen lager en hoger opgeleiden. In een crisis bezuinigen werkgevers voornamelijk op scholing van lager opgeleiden die over algemeen minder gemotiveerd zijn. Er is daarom een risico dat de verschillen tussen lager en hoger opgeleiden verder toenemen.

Kennislacunes

Er is relatief veel onderzoek gedaan naar de gevolgen van crises op het inzetten van (non-)formele scholing. Daarentegen is er weinig onderzoek gedaan naar de gevolgen van een crisis op informeel leren, terwijl er mogelijk wel een relatie is. Enerzijds gaat een crisis veelal gepaard met het reorganiseren en herstructureren van bedrijven en werk. Deze veranderende werkomgeving zorgt voor uitdagingen en aanpassingen in het werk, wat informeel leren kan stimuleren. Anderzijds is men specifiek in de coronacrisis meer gaan thuiswerken waardoor er minder contact met collega's en de werkgever is, terwijl juist interactie met hen informeel leren in de hand werkt. Toekomstig onderzoek kan uitwijzen welke van deze gevolgen domineert in de coronacrisis door (bijvoorbeeld met enquête-onderzoek) de gevolgen van de coronacrisis op informeel leren te meten.

Wat betreft mantelzorg is er relatief veel bekend over de gevolgen van een crisis op de vraag naar en het aanbod van mantelzorg. Er is echter minder bekend over de ruimte die werkgevers bieden om te mantelzorgen in een crisis.¹⁶ Juist de rol van de werkgever is van belang voor de ruimte om werk te combineren met zorg, wat dit een relevant onderwerp maakt voor toekomstig onderzoek. Over het algemeen is er erg veel onzekerheid over de indirecte gevolgen van een crisis op de ruimte voor zorg en leren via een veranderende kwaliteit van werk. Een crisis heeft negatieve gevolgen voor de kwaliteit van werk, zoals een lagere beloning en minder werkzekerheid, wat kan zorgen voor minder ruimte om werk te combineren met zorg en leren. Er is echter weinig empirisch bewijs voor de relatie tussen een lager inkomen en minder werkzekerheid en de ruimte om zorg en leren met werk te combineren.

¹⁶ Een uitzondering hierop is het proefschrift van Been (2015), die onderzoekt in welke mate topmanagers hun werk-/privé-arrangementen aanpassen in een crisis en hoe hun perceptie over deze arrangementen verandert.

5 Gevolgen crisis op platformwerk

Het is nog onduidelijk of een crisis zorgt voor een groei van de platformeconomie. Wel komt de kwaliteit van werk op een aantal aspecten verder onder druk te staan door een toename in het aanbod van platformwerkers, en verandering in de vraag naar platformdiensten en een afname van investeringen in platforms.

Op het moment hebben we te maken met een coronacrisis en dientengevolge een economische crisis. In dit hoofdstuk kijken we naar de potentiële gevolgen hiervan voor de platformeconomie waarbinnen online platformen (zoals Uber, Mechanical Turk en Deliveroo) vraag en aanbod van werk mediëren. In lijn met het SCP hanteren wij de volgende definitie van de platformeconomie: “In een platformeconomie brengen online platformen vraag en aanbod van arbeid bij elkaar en hierbij worden individuen of bedrijven betaald om specifieke opdrachten uit te voeren voor andere individuen of bedrijven.” Het gaat hier om betaald werk, waarbij sprake is van ten minste drie partijen (platform, vrager en aanbieder) en waar het veelal zeer specifieke taken betreft die zijn uitbesteed door de vrager aan de aanbieder via het platform (zoals het bezorgen van een maaltijd of een taxirit).

Van belang is dat er slechts beperkt onderzoek is gedaan die direct kijken naar hoe een economische crisis, zoals de huidige coronacrisis, de kwaliteit van werk in de platformeconomie beïnvloedt. Dit komt mede doordat de platformeconomie een relatief recent fenomeen is wat in de nasleep van de vorige economische crisis – de Grote Recessie uit 2008-2009 – is opgekomen. Daarom is voornamelijk geput uit verwante literatuur, bijvoorbeeld over de gevolgen van overaanbod van werkenden op beloningen en werkzekerheid. Deze studies worden in deze notitie gebruikt om in te schatten wat de verwachte invloed is van een economische crisis op de kwaliteit van werk in de platformeconomie. Dit wordt verder onderbouwd door gebruik te maken van empirische bronnen zoals enquête-onderzoek en persberichten. Hierbij is telkens onderscheid gemaakt tussen een algemene economische crisis (met name de Grote Recessie) en specifiek de coronacrisis (die op sommige aspecten anders van aard is).

Overzicht

De volgende onderzoeksvraag staat centraal in dit hoofdstuk:

Wat is de invloed van een economische crisis op de ruimte die werkenden hebben om hun werk te combineren met zorg en scholing? Zijn er al kortetermijnevolgen van specifiek de coronacrisis waar te nemen?

In lijn met de onderzoeksvraag is de focus van dit hoofdstuk tweeledig. Ten eerste is ingegaan op de relatie tussen een crisis en de *omvang* van de platformeconomie. Daarbij is specifiek van belang hoe de vraag naar platformdiensten, het aanbod van platformwerkers, de overheidsregulering en de investeringen in platforms zich ontwikkelen. Ten tweede zijn de potentiële gevolgen van de crisis op de kwaliteit van werk *binnen* de platformeconomie in kaart gebracht. In lijn met het SCP is de kwaliteit van werk uitgewerkt in vier deelaspecten: inkomen, werkdruk, werkzekerheid en de betekenis van werk.

5.1 Crisis – ontwikkeling platformeconomie

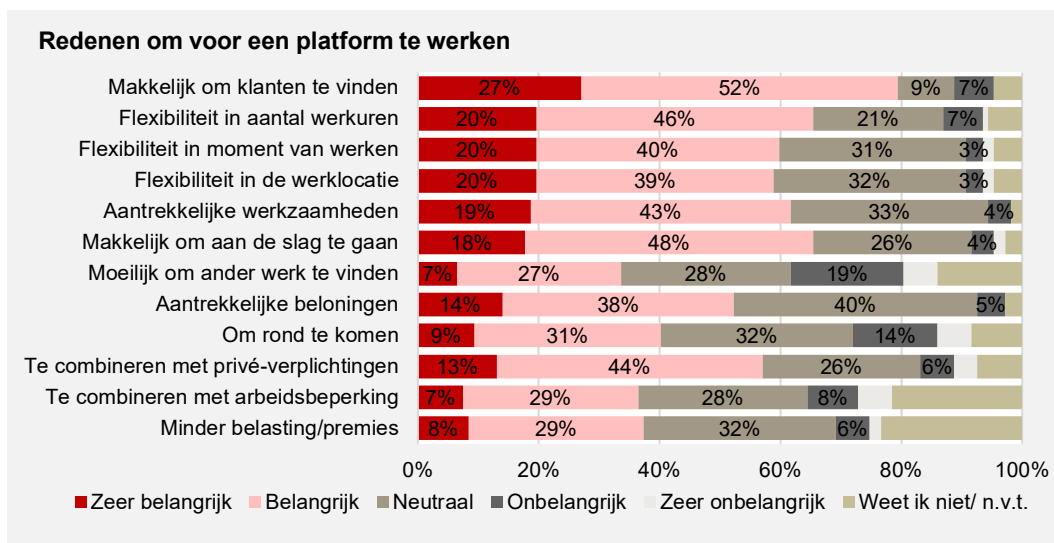
Er is voor zover bekend weinig onderzoek gedaan naar de directe relatie tussen een crisis – of economische ontwikkelingen in het algemeen – en de groei van de platformeconomie. Een uitzondering hierop vormt de studie van Grybaitė and Stankevičienė (2018). Zij toetsen verschillende verklaringen voor verschillen in de ontwikkeling van de platformeconomie tussen de Baltische staten en het Verenigd Koninkrijk in de periode 2011-2015.¹⁷ Hierbij zetten ze de economische ontwikkelingen van een land (zoals werkloosheid) af tegen andere mogelijke verklaringen, zoals technologische ontwikkelingen, overheidsbeleid en sociaal-culturele ontwikkelingen (Grybaitė & Stankevičienė, 2018). Ze vinden dat economische ontwikkelingen (zoals bbp-groei, werkloosheidspercentage en productiviteit) geen significante verklaringen vormen voor de verschillende ontwikkelingen van de platformeconomie in de Baltische staten en het Verenigd Koninkrijk. Wel vinden ze bewijs voor twee andere verklaringen. Ten eerste verklaren technologische ontwikkelingen (waaronder beschikbaarheid van computers, internettoegang en mobiele telefoongebruik) de ontwikkeling van de platformeconomie. Dit zorgt voor verbetering in connectiviteit en de beschikbaarheid van diensten (zie ook Baller et al., 2016). Hierdoor is het eenvoudig of laagdrempelig om te gaan werken voor een platform en kunnen mensen flexibel werken (waar en wanneer ze willen). Uit een recente enquête van SEO (zie Figuur 5.1) blijkt ook dat deze flexibiliteit veel platformwerkers in Nederland heeft gemotiveerd om voor een platform te werken. Ten tweede vinden ze dat ook sociaal-culturele factoren (waaronder ondernemerszin, populatiedichtheid en culturele en sociale normen) de ontwikkeling van de platformeconomie kunnen verklaren. Dit draagt bij aan de bereidheid om te consumeren of werken via een platform

Economische ontwikkelingen (zoals bbp-groei, werkloosheidspercentage en productiviteit) van landen vormen dus geen significante verklaring in de studie van Grybaitė & Stankevičienė (2018). Dit hoeft echter nog niet te betekenen dat er geen relatie is tussen een crisis en de groei van de platformeconomie. Zo bevat de studie maar een klein aantal landen en wordt alleen het verschil *tussen* deze landen onderzocht. Binnen een land kan de economische ontwikkeling nog steeds een belangrijke factor zijn. Ten tweede bevat de onderzoeksperiode niet een voor- en nameting van een economische crisis. Hierdoor is niet vast te stellen of een crisis bijdraagt aan de ontwikkeling van de platformeconomie.

Bovendien zijn er andere indicaties die wel degelijk wijzen op een relatie tussen een economische crisis en de groei van de platformeconomie, zoals een toename in het aanbod van platformwerkers (zie 5.1.1), een afname in investeringen (zie 5.1.2), een afname in de vraag (zie 5.1.3) en een window of opportunity voor structurele hervorming op de arbeidsmarkt (zie 5.1.4). De rest van dit hoofdstuk werkt de verschillende indicaties verder uit. Hieruit blijkt dat deze indicaties tegen elkaar in werken (meer aanbod bevordert de groei, minder investeringen en minder vraag remt de groei), waardoor ze mogelijk tegen elkaar weg te strepen zijn. Het blijft dus op voorhand onduidelijk in hoeverre de platformeconomie groeit als gevolg van de crisis.

¹⁷ Het VK toonde in deze periode de snelste groei in de platformeconomie in Europa.

Figuur 5.1 Fysieke werkers geven aan dat de flexibiliteit en laagdrempeligheid belangrijke redenen zijn om voor een platform te gaan werken



Bron: SEO Economisch Onderzoek (2020) o.b.v. enquête van november en december 2019

5.1.1 Crisis – aanbod van platformwerkers

Een crisis leidt tot veel baanverlies op de reguliere arbeidsmarkt, wat kan leiden tot een toename in aanbod van werkenden in de platformeconomie. Er is namelijk een prikkel voor werklozen en onvrijwillige deeltijd werkenden om bij inkomensverlies te experimenteren met nieuwe vormen van werk (Reinhart & Rogoff, 2009). In het verleden moesten werkenden na baanverlies in een crisis op zoek naar een baan op de lokale arbeidsmarkt of verhuizen. Door platforms is er een nieuw alternatief ontstaan, waarbij de toegang veelal laagdrempelig is (er is vaak geen sollicitatieprocedure of specifieke scholing nodig) en er sprake is van een hoge mate van flexibiliteit in werkuren en werklocatie.

Huang et al. (2020) gebruiken een instrumentele variabele analyse om te toetsen of baanverlies op de reguliere arbeidsmarkt zich inderdaad vertaalt naar een toename van arbeidsaanbod in de platformeconomie. Specifiek kijken ze naar het aanbod van arbeid van een groot online platform in de VS. Ze vinden dat een 1 procentpunt stijging in het regionale werkloosheidspercentage gemiddeld leidt tot een 21,8 procent toename in het aantal inwoners dat actief is op het platforms. Dit suggereert dat een crisis gepaard gaat met een toename in werkenden via een platform.

Een aanzienlijk deel van de werkenden die overstappen naar een platform in een crisis, verlaat het platform weer nadat de crisis over is. Zo laten Huang et al. (2020) met een *difference-in-difference* analyse zien dat participatie in de platformeconomie meebeweegt met het economisch herstel. Dit komt doordat de financiële noodzaak van het platformwerk verdwijnt en er weer kansen ontstaan op de reguliere arbeidsmarkt (die meer zekerheid biedt). Dit is consistent met de studie van Burtch et al. (2018) waarin ze suggereren dat veel mensen voor Uber gaan werken omdat ze weinig alternatieven hebben. Het is echter wel van belang om te benadrukken dat er ook een structureel effect is. Bij een deel van de werkenden zorgt de ervaring met platformwerk ervoor dat ze zich voor langere tijd binden aan het platform, ook als de economie zich herstelt.

Specifiek voor Nederland zijn er ook indicaties dat een hogere werkloosheid gepaard gaat met een toename in arbeidsaanbod op een platform. Zo blijkt uit enquête-onderzoek van SEO onder een representatieve sample van de Nederlandse beroepsbevolking (N=5000) dat werklozen significant vaker overwegen om via een platform te gaan werken dan werkenden (zie Figuur 5.2). Dit suggereert dat een hogere werkloosheid gepaard gaat met een hogere bereidheid om via platforms te werken. Bovenstaand onderzoek suggereert dus dat ze dit ook daadwerkelijk doen.

Figuur 5.2 28 procent van de werklozen overweegt om via een platform te gaan werken

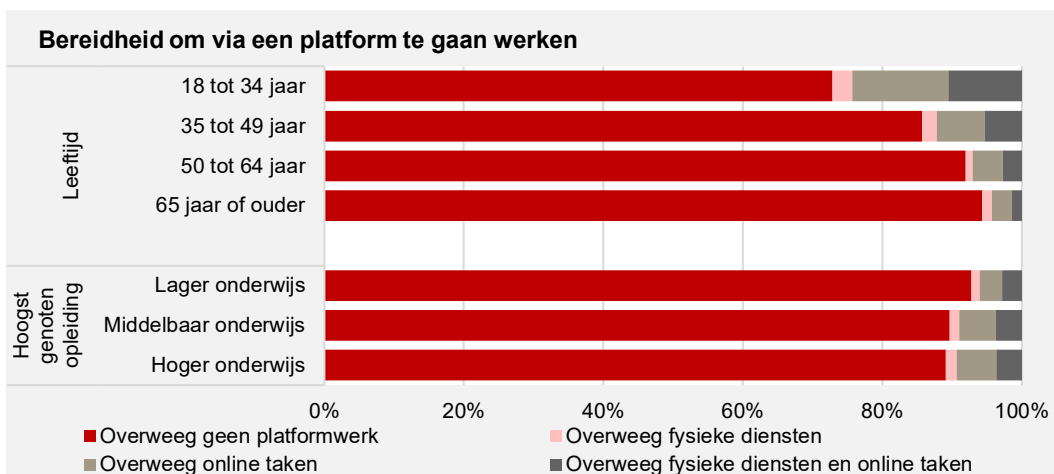


Bron: SEO Economisch Onderzoek (2020) o.b.v. enquête van november en december 2019

Verdeling

Huang et al. (2020) vinden dat er in regio's met een betere toegang tot internet, met minder sociale connecties, veel jongeren en vrouwen en een relatief hoog opgeleide bevolking een hogere bereidheid is om te gaan werken via een platform. Dit is grotendeels in lijn met enquête-onderzoek van SEO waaruit blijkt dat voornamelijk jongeren (18 tot 34 jaar) relatief vaak aangeven dat ze overwegen om via een platform te willen werken (zie Figuur 5.3). Jongeren raken ook relatief vaak werkloos tijdens een crisis vanwege een moeilijker transitie van onderwijs naar arbeidsmarkt en omdat ze vaker een tijdelijk contract hebben. Dit versterkt het aanbodeffect van jongeren in de crisis. Ook hoger en middelbaar opgeleiden overwegen relatief vaak platformwerk te gaan doen, al hoewel de verschillen met lager opgeleiden klein zijn. SEO vindt geen verschil tussen mannen en vrouwen in de mate waarin ze bereid zijn voor een platform te gaan werken.

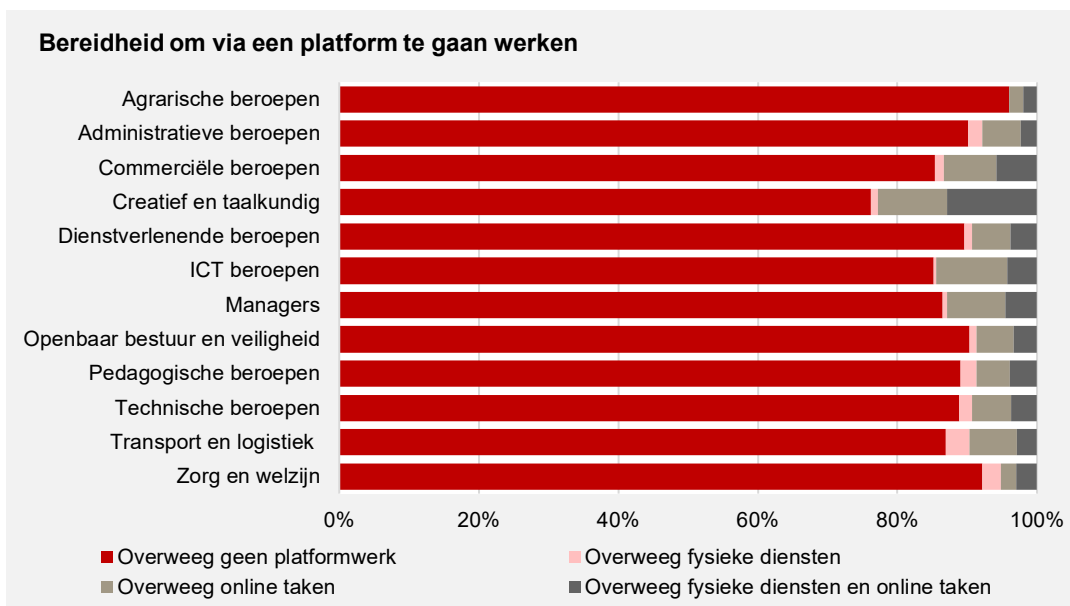
Figuur 5.3 28 procent van de jongeren tussen 18 en 34 jaar overweegt om via een platform te gaan werken



Bron: SEO Economisch Onderzoek (2020) o.b.v. enquête van november en december 2019

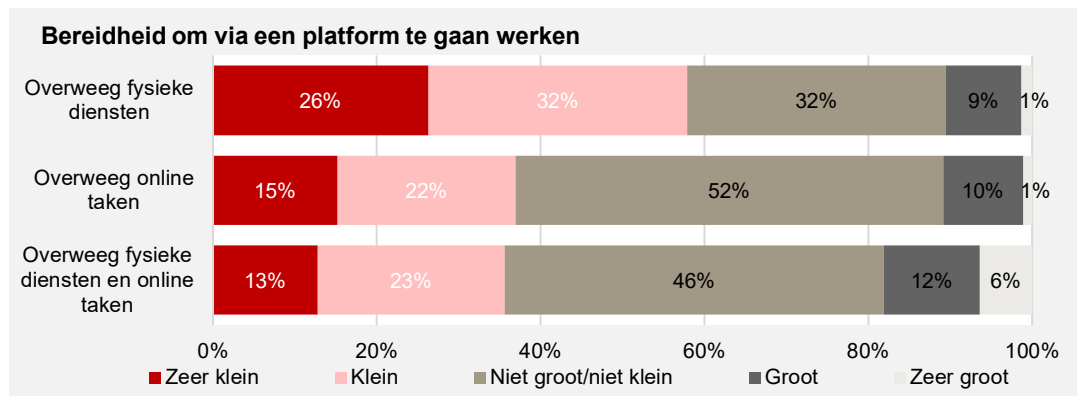
Daarnaast vindt SEO dat van de groep die momenteel al betaald werk verricht, met name werkenden in de creatieve sector bereid zijn om platformwerk te gaan doen (zie Figuur 5.4). Dit is ook een kwetsbare groep in een crisis, omdat een groot aandeel werkenden in de creatieve sector als zzp'er of flexkracht werkt. Dit versterkt het arbeidsaanbodeffect in een crisis. Andere sectoren waar relatief veel werkenden bereid zijn platformwerk te gaan doen zijn ICT, transport en logistiek en de commerciële sector. Een deel van de respondenten dat aangeeft platformwerk te overwegen, gaf eind 2019 aan te verwachten binnen één jaar actief te worden als platformwerker (Figuur 5.5). Omgerekend gaat het om ongeveer 1,3 procent van de beroepsbevolking (126.000 personen) die de kans groot acht om binnen een jaar actief te zijn via een platform. De verwachting is dat dit aantal nu veel hoger ligt door de toenemende werkloosheid als gevolg van de coronacrisis.

Figuur 5.4 24 procent van de werkenden in creatieve en taalkundige beroepen overweegt werk via een platform te gaan verrichten



Bron: SEO Economisch Onderzoek (2020) o.b.v. enquête van november en december 2019

Figuur 5.5 10 procent van de niet-platformwerkers die overwegen fysieke diensten te gaan verlenen via een platform, achten de kans groot om binnen 1 jaar werkzaam te zijn via een platform

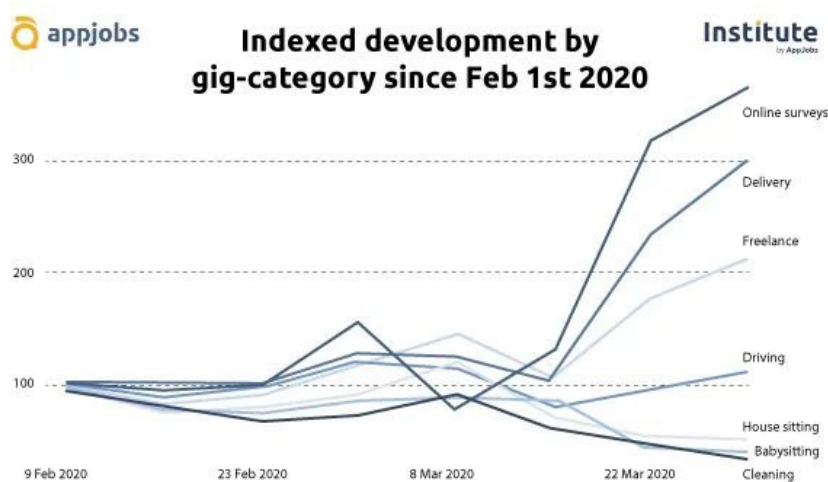


Bron: SEO Economisch Onderzoek (2020) o.b.v. enquête van november en december 2019

Coronacrisis

Specifiek in de coronacrisis zijn er ook indicaties voor een toename in aanbod van platformwerkers. Het bedrijf AppJobs - een soort startpagina voor mensen op zoek naar werk binnen de platform-economie¹⁸ - deelde bijvoorbeeld mede dat ze in maart het hoogste aantal bezoekers (100.000) ooit hadden. Hierbij valt op dat er 200 tot 300 procent meer gezocht werd naar werk als *crowdworker* (de categorie freelance en online survey) en bezorger, terwijl er juist iets minder werd gezocht naar werk in het personenvervoer of huishoudelijke dienstverlening (zie Figuur 5.6).

Figuur 5.6 In de beginfase van de coronacrisis werd meer gezocht naar platformwerk, voornamelijk naar deelname aan online onderzoek en bezorging.



Bron: AppJobs (2020)

¹⁸ Op het platform kun je aangeven waar je woont en vervolgens geeft het platform een overzicht via welke klusplatform je welke klussen kunt doen bij jou in de omgeving of via een online klusplatform.

5.1.2 Crisis – vraag naar platformwerkers

Een economische crisis heeft vaak grote invloed op de koopkracht van huishoudens (Goudin, 2016; Grybaitė & Stankevičienė, 2018). De prijzen van consumptiegoederen stijgen harder dan het inkomen, waardoor consumenten hun koopgedrag aanpassen. Ten eerste stellen huishoudens, mede door een afname in het vertrouwen in de toekomst, consumptie uit en investeren ze minder. Hierdoor neemt de algehele vraag naar producten en diensten af, waaronder ook de vraag naar platformdiensten. Ten tweede gaan huishoudens manieren zoeken om geld te besparen door hun consumptie anders in te richten. Deze herinrichting van consumptie kan de vraag naar platformwerk juist doen vergroten. Zo nam de vraag naar platformdiensten toe in de Grote Recessie door een afnemend vertrouwen in het (reguliere) bedrijfsleven en het aanbod van diensten (zoals taxi-ritten) tegen een lager bedrag (Goudin, 2016; Grybaitė & Stankevičienė, 2018). Platforms kunnen tegen een lager bedrag diensten aanbieden door bijvoorbeeld te besparen op transactiekosten of sociale verzekeringen, onderlinge concurrentie te creëren en taken op te knippen (zie hoofdrapport SCP).

Coronacrisis

In de coronacrisis profiteert maar een klein aantal platformen van de veranderende consumptiepatronen. Zo hebben voornamelijk maaltijdbezorgers als Takeaway.com en UberEats – ondanks een kleine dip aan het begin van de lockdown – een flinke omzetstijging weten te realiseren door de coronacrisis (NRC, 2020). Het aantal klanten steeg bij zowel UberEats als Takeaway.com sinds maart met ongeveer een kwart in Nederland. Daarnaast bleken platforms snel in te kunnen springen op de veranderende vraag tijdens de lockdown. Platforms zoals NLvoorelkaar, WeHelpen, Mijnbuurtje.nl, HandigeHelden, Thuisafgehaald, Helppeer, coronahelpers.nl en vele andere konden mensen hulp vragen en krijgen tijdens de lockdown, bijvoorbeeld bij het boodschappen doen, medicijnen ophalen, de hond uitlaten of het koken van een maaltijd. Andere, zoals YoungOnes, sprongen in het gat waar de vraag naar arbeid wel toenam, zoals de vraag naar magazijnmedewerkers of mensen die kassaschermplaatjes plaatsen. Dit bevestigt de rol die platforms spelen bij het inspringen op nieuwe behoeften.

Echter ervaren de meeste bestaande platforms een flinke afname in de vraag naar hun diensten. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om platforms actief in de horeca, het personenvervoer en de huishoudelijke dienstverlening. Zo daalde het aantal taxiritjes van Uber met 56 procent in het tweede kwartaal van 2020, verloor Temper 90 procent van de omzet en is bij Helpling 40 procent van de boekingen geannuleerd. Daarnaast valt op dat de vraag naar online platformwerk afneemt terwijl het aanbod toeneemt (zie Figuur 5.6), ondanks dat dit werk vanuit huis verricht kan worden.¹⁹ Internationaal onderzoek van het Oxford Internet Institute (2020) laat zien dat de vraag naar online werk typisch hoog en stabiel is tussen februari en mei, maar sinds het uitbreken van de coronacrisis een sterke daling vertoont. Een verklaring is het zogenoemde *downscaling effect*: bedrijven die geconfronteerd worden met dalende inkomsten snijden niet-essentiële uitgaven uit hun begroting.

Over het algemeen lijkt de coronacrisis te leiden tot een afname van de vraag naar al bestaande platforms, met als voornaamste uitzondering platforms gericht op (maaltijd- en pakket)bezorging. Dit is echter wel een belangrijke uitzondering, aangezien naar schatting 40 procent van de fysieke

¹⁹ Zie <https://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/>

platformwerkers in Nederland actief is in de (maaltijd)bezorging (zie Figuur 5.7).²⁰ Overigens is naar schatting ongeveer twee derde van de platformwerkers actief als online platformwerker. Daarnaast biedt de verandering in vraag in de coronacrisis ruimte voor de opkomst van nieuwe platforms die in de nieuwe vraag voorzien. Het is daarom nog onduidelijk hoe de vraag naar de platformwerkers zich verder gaat ontwikkelen als gevolg van de coronacrisis.

Figuur 5.7 Platformwerkers zijn voornamelijk actief in de (maaltijd)bezorging en huishoudelijke dienstverlening



Bron: SEO Economisch Onderzoek (2018) o.b.v. enquêtegegevens

5.1.3 Crisis – investeerders in platforms

Platforms worden vaak gefinancierd vanuit durfkapitaal. Door de laagdrempeligheid van het beginnen van een nieuw platform en de enorme hoeveelheden beschikbare kapitaal, is het mogelijk dat veel platforms enorme verliezen maken voor een lange periode (Kenney & Zysman, 2019). Het doel is uiteindelijk om gevestigde bedrijven en andere platforms uit de markt te concurreren in zogenaamde *winner-take-all* markten. Door bedrijven weg te concurreren, ontstaan namelijk grote netwerkvoordelen voor het platform. Het product of dienst is namelijk meer waard voor de individuele gebruiker naarmate er meer gebruikers zijn. Zo werkt Uber beter en sneller voor de consument naarmate er meer chauffeurs actief zijn via Uber. Dit kan zorgen voor een insluitingseffect, waarbij het voor andere soortgelijke diensten moeilijker wordt om te concurreren met het platform doordat zij het netwerkvoordeel niet hebben. De voordelen van het netwerk zijn zo groot, dat platforms bereid zijn om – gefinancierd met durfkapitaal – lange perioden van verlies te accepteren om uiteindelijk (een groot deel van) het netwerk te kunnen bemachtigen.

Door een crisis kan het moeilijker worden om durfkapitaal te verkrijgen om de verliezen te dekken. Zo hebben zowel de dot-com crisis (2000-2001) als de Grote Recessie (2008-2009) tot een forse afname in durfkapitaalinvesteringen geleid (bijvoorbeeld Block et al., 2010; Mason, 2020). Ook in de coronacrisis is er consensus dat de durfkapitaalinvesteringen afnemen. In China is bijvoorbeeld het aantal venture capital deals gedaald met 50-57 procentpunten in de eerste twee maanden van 2020 in vergelijking met de rest van de wereld (Gauthier, 2020) In Nederland werd er in de eerste

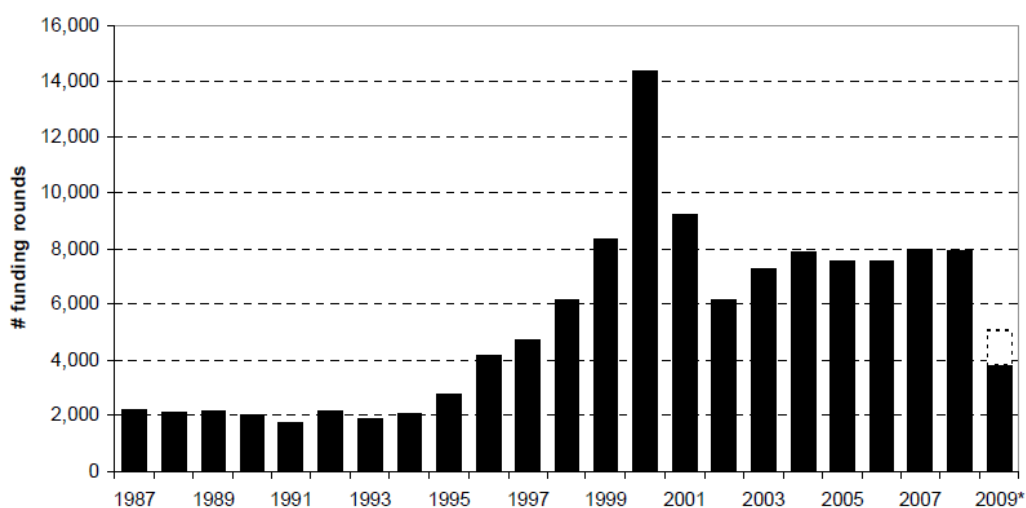
²⁰ Uit interviews met platforms blijkt dat het aandeel schoonmakers en maaltijdbezorgers waarschijnlijk overschat wordt en het aandeel horecawerkers onderschat.

helft van 2020 27 procent minder geïnvesteerd in start-ups dan in het laatste half jaar van 2019 (KPMG, 2020).

De gevolgen van een crisis kunnen langdurig zijn. Zo laten Start Up Genome rapporten zien dat in de dot-com crisis durfkapitaal afnam met 21,6 procent in de eerste 12 maanden, waarna het drie jaar duurde om weer tot het oude niveau te komen (Mason, 2020). In de Grote Recessie nam het durfkapitaal af met 29,3 procent in 12 maanden, waarna het nog een jaar duurde om op het pre-crisis niveau te komen.

Een verklaring voor de daling tijdens een crisis is dat fondsen sterk afhankelijk zijn van het algemene economische klimaat. De instroom van kapitaal van institutionele investeerders, zoals banken, pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen, en een actieve beursintroductiemarkt (IPO) zijn belangrijke voorwaarden voor een functionerende durfkapitaalmarkt. Figuur 5.8 laat bijvoorbeeld zien dat in het verleden het aantal financieringsrondes afnam in een crisisperiode. De daling vond plaats na het barsten van de internetbubbel in 2000 en de Grote Recessie van 2008-2009.

Figuur 5.8 Aantal financieringsrondes door durfkapitaalinvesteerders tussen 1987 en 2009



Bron: Block et al. (2010) o.b.v. VentureXpert-data voor alle landen en industrieën

* het jaar 2009 bevat de maanden januari tot september. De stippellijn geeft het aantal financieringsrondes opgeschaald naar een heel jaar.

Block et al. (2010) vonden dat zowel het geïnvesteerde bedrag als het aantal deals is afgenomen door de vorige crisis. Er zit wel verschil in de fase van financiering. In de eerste financieringsronde vonden ze vooral een daling in het aantal deals, terwijl de daling in het geïnvesteerde bedrag vooral in latere financieringsrondes plaatsvond. Dit komt doordat durfkapitaalinvesteerders minder risico nemen tijdens een crisis en daarom minder snel investeren in een vroeg stadium van bedrijven. Om investeringen niet te hoeven afschrijven, kiezen durfkapitaalinvesteerders ervoor om bedrijven waar ze al een belang in hebben nieuw geld te verstrekken, maar dan wel een lager bedrag en voor een lagere waardering. Er ontstaat voor deze bedrijven een *locked-in*-situatie, doordat ze niet kunnen zonder de financiering en daarom hun waardering voor hun bedrijf moeten laten zakken.

Coronacrisis

In de coronacrisis zijn indicaties voor het afnemen van investeringen. Zo laat een survey van Techleap (2020) zien dat na de uitbraak van de coronapandemie een even groot percentage start-ups in de technologie sector zich zorgen maakte over de toegenomen barrières en succeskansen om geld op te halen bij potentiële investeerders als over de afname in het aantal inschrijvingen en het verdwijnen van bestaande klanten. Men maakte zich dus net zo druk over de afgenomen investeringen als over de dalende omzet.

5.1.4 Crisis – hervormingen op de arbeidsmarkt

Een crisis biedt vaak een *window of opportunity* voor structurele hervormingen op de arbeidsmarkt. Zo blijkt uit empirisch onderzoek van bijvoorbeeld Adascalitei en Morona (2015) dat de kans op structurele hervormingen in de economie groter is in een crisis, gekenmerkt door een hoog werkloosheidspercentage en lage bbp-groei. Een verklaring is dat een crisis de noodzaak van hervormingen vergroot en het politiek haalbaarder is om hervormingen door te voeren (Turrini et al., 2015; Duval & Elmeskov, 2006).

Er is wel sprake van heterogeniteit tussen landen. Zo blijkt dat in landen met een lage overheidsschuld hervormingen makkelijker doorgang vinden, aangezien de overheid in staat is om degenen die erop achteruit gaan te compenseren (Duval, 2008). Daarnaast vinden hervormingen in een crisis vaker plaats in landen die meer geïntegreerd zijn in globale markten, doordat zij een sterkere prikkel hebben om hun wet- en regelgeving aan te passen aan internationale concurrenten om aantrekkelijk te blijven voor buitenlandse investeringen (Høj et al., 2006). Beide factoren zijn van toepassing op Nederland, waardoor de kans op structurele hervormingen relatief groot is.

Het soort hervormingen dat plaatsvindt hangt mede af van het politieke proces wat eraan ten grondslag ligt, waarbij het ‘crisisverhaal’ wat domineert bepalend is voor de richting van de hervormingen (Boin et al., 2009; Kuipers, 2006). In de Grote Recessie waren hervormingen vooral gericht op het dereguleren van arbeidsmarkten, blijkt uit onderzoek van Adascalitei en Morona (2015) naar 111 ontwikkelde en ontwikkelde landen tussen 2008 en 2014. Hierbij werden voornamelijk de (ontslag)bescherming van vaste contracten afgebouwd en de mogelijkheden tot collectieve ontslagen versoepeld, terwijl er minder aanpassingen plaatsvonden in de mogelijkheden om flexwerkers of zelfstandigen in te zetten.

Daarentegen is het goed denkbaar dat in een volgende crisis juist hervormingen plaatsvinden met betrekking tot het gebruik en de bescherming van flexibele arbeidsrelaties (zoals zelfstandigen en flexkrachten). Dit omdat er de laatste jaren vanuit zowel onderzoeksinstituten als in beleidskringen nadrukkelijk is geweest op de kwetsbaarheid van deze groepen op de arbeidsmarkt (Commissie Regulering van Werk, 2020; Platform Toekomst van Arbeid, 2020; CPB, 2016; CPB, 2020). Ook zijn er recent nog hervormingen doorgevoerd op het gebied van bescherming en het gebruik van flexibele krachten. Zo is er met de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) een stap gezet in het dichten van de kloof tussen vaste contracten en flexibele contracten en zijn er met het pensioenakkoord afspraken gemaakt over een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen.

De crisis maakt de kwetsbaarheid van flexibele arbeidskrachten nog eens extra duidelijk. Het SCP (2020) laat bijvoorbeeld zien dat mensen met een flexibel dienstverband het grootste risico lopen

om hun baan te verliezen in de coronacrisis en adviseert sterker in te zetten op het voorkomen dat kwetsbare groepen structureel in een risicovolle positie belanden. Het CPB (2020) laat in een stresstest zien dat zelfstandigen kwetsbaarder zijn dan werknemers en pleit voor aanpassingen aan fiscale en sociale zekerheidsregelingen. Dit kan structurele hervorming doen versnellen richting meer bescherming van zelfstandigen en flexkrachten en een verdere beperking in het gebruik van deze arbeidsrelaties. Daarentegen zullen werkgeversorganisaties hervormingen mogelijk willen uitstellen vanwege de penibele situatie van bedrijven in de coronacrisis.

Platforms werken veelal met zelfstandigen en flexkrachten (Ter Weel et al., 2020), waardoor het verdienmodel en daarmee de groei van platforms onder druk kan komen te staan. Ook kunnen er maatregelen genomen worden die direct op platforms van toepassing zijn. Arets (2020) stelt bijvoorbeeld dat platforms de twijfels laten toenemen over de mate waarin zij slechts simpele ‘prikborden’ zijn; een claim op basis waarvan platformen met zelfstandigen werken. Zo besloten Uber en andere taxiplatformen eenzijdig om in sommige steden de dienstverlening te staken. Ook Edward (2020) merkt op dat er wereldwijd een groeiend draagvlak is voor sterkere regulering van platforms en sociale bescherming voor platformwerkers. In een crisis kan dit draagvlak toenemen (doordat de kwetsbaarheden duidelijker zijn) en is het mogelijk politiek haalbaarder om beleid aangaande platformwerk door te voeren. In Nederland worden momenteel al plannen gemaakt voor het reguleren van de platformeconomie. Zo onderzoekt SZW of de regels die uitzendkrachten beschermen tegen uitbuiting (de Waadi) op platformwerkers toegepast kunnen worden – eventueel in aangepaste vorm.²¹

5.2 Crisis – kwaliteit van platformwerk

Hierboven hebben we gekeken naar invloed van een crisis op de *omvang* van de platformeconomie. In dit deelhoofdstuk gaan we dieper in op de potentiële gevolgen van de crisis op de kwaliteit van werk *binnen* de platformeconomie. Ook hier spelen de ontwikkeling van de vraag naar platformdiensten, het aanbod van platformwerkers, de overheidsregulering en de investeringen in platforms een belangrijke rol. In lijn met de studie van het SCP werken we de kwaliteit van platformwerk uit in vier deelaspecten: werkzekerheid van platformwerkers, beloning van platformwerkers, werkdruk van platformwerkers en de betekenis van het platformwerk. De rest van dit deelhoofdstuk licht de deelaspecten verder toe.

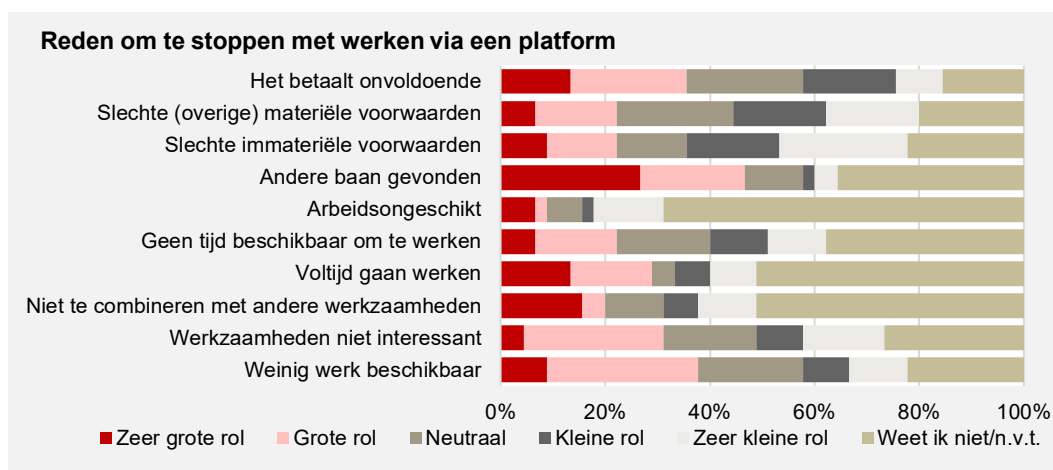
5.2.1 Crisis - werkzekerheid van platformwerkers

In de platformeconomie is de werkzekerheid in de regel gering, zo blijkt uit de studie van SCP. Het is daarom niet verassend dat platformwerkers vaak vanwege de beperkte werkzekerheid besluiten om te stoppen met het platformwerk. Dit blijkt bijvoorbeeld uit recent enquête-onderzoek van Ter Weel et al. (2020), waarin 38 procent van de ex-platformwerkers aangeeft dat het gebrek aan beschikbaar werk een belangrijke rol speelde bij de keuze om te stoppen met het werk (zie Figuur 5.9).

²¹ Zie <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2020/06/15/webmodule-zzp-start-als-pilot>

Een crisis zorgt naar verwachting voor (nog) minder werkzekerheid. Dit komt enerzijds doordat het aanbod van platformwerkers toeneemt in de crisis (Huang et al., 2020). Platformwerk is namelijk laagdrempelig, flexibel en werklozen hebben een prikkel om bij inkomensverlies te experimenteren met nieuwe vormen van werk (Reinhart en Rogoff, 2009). Hierdoor is er een grotere concurrentie om klussen waardoor de kans toeneemt dat er onvoldoende klussen per platformwerker overblijven. Anderzijds neemt de arbeidsvraag mogelijk af in tijden van crisis, wat leidt tot minder werk onder platformwerkers. Beide zorgen voor minder werk per platformwerker, waardoor de werkzekerheid afneemt.

Figuur 5.9 Bij het besluit om te stoppen speelde bij 38 procent van de ex-klussers een grote rol dat er weinig werk beschikbaar was



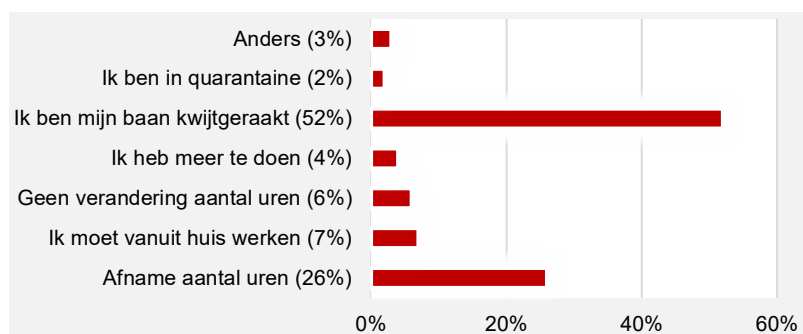
Bron: SEO Economisch Onderzoek (2020) o.b.v. enquêtegegevens

Coronacrisis

In de coronacrisis is merkbaar dat de werkzekerheid voor de meeste platformwerkers afneemt. Zo hebben platforms in de horeca, personenvervoer en huishoudelijke dienstverlening te maken met grote vraaguitval. Een toename van het arbeidsaanbod en een afname van de arbeidsvraag op platforms, zorgt voor minder werk per platformwerker. Dit vermindert niet alleen de objectieve, maar ook de ervaren werkzekerheid. Eerder empirisch onderzoek toont namelijk aan dat de ervaren werkzekerheid consistent is met de daadwerkelijke arbeidsmarktrisico's (zie Hoofdstuk 2.2). Een positieve uitzondering zijn de maaltijdbezorgers en magazijn- en winkelmedewerkers die via platforms werken, aangezien de vraag naar hun diensten en daarmee de werkzekerheid toeneemt.

Er zijn indicaties voor de afnemende objectieve werkzekerheid onder platformwerkers. Zo laat AppJobs (2020) in een survey onder 1.400 platformwerkers wereldwijd zien dat 26 procent van de platformwerkers een afname in het aantal uren werk ervaart en 52 procent zelfs helemaal geen werk meer heeft. Slechts 6 procent werkte evenveel uren als voor de coronacrisis en slechts 4 procent werkte meer uren. Cijfers specifiek voor Nederland ontbreken vooralsnog, maar de verwachting is dat ook hier het beschikbare werk afneemt in de coronacrisis.

Figuur 5.10 Een meerderheid van de platformwerkers verliest werk door de coronacrisis



Bron: AppJobs (2020) o.b.v. enquêtegegevens (N=1.400)

5.2.2 Crisis – beloning van platformwerkers

Uit de studie van SCP blijkt dat de beloningen in de platformeconomie relatief laag liggen in vergelijking met de traditionele economie. Dit komt mede doordat platforms de concurrentie vergroten door werkers onderling (als zelfstandigen) te laten concurreren en het voor opdrachtgevers makkelijker te maken om de prijs en kwaliteit te vergelijken en selecteren (zie hoofdrapport SCP). Veel platformen proberen daarbij een overaanbod van platformwerkers te creëren om zo altijd aan de vraag van opdrachtgevers te kunnen voldoen en dus de kwaliteit voor de consument te verhogen (Graham & Woodcock, 2019). Tevens kunnen platformen door met zelfstandigen te werken kosten overhevelen naar de individuele platformwerkers, zoals de aanschaf van materialen en het afdragen van pensioen (OECD 2018; Berg et al., 2018; Forde et al., 2017).

Door de crisis gaan meer werkenden zich aanbieden als platformwerker, terwijl het nog maar de vraag is of de vraag gelijkmatig toeneemt. Hierdoor ontstaat mogelijk een overaanbod van platformwerkers. Doordat de beloningen van platformwerkers sterk afhangen van de dynamiek tussen vraag en aanbod, heeft dit overaanbod een drukkende werking op de beloningen. Bovendien nemen de investeringen in platforms af waardoor platforms mogelijk moeten snijden in de beloningen om het hoofd boven water te (kunnen) houden. De platformwerkers zijn naar verwachting bereid om voor de lagere beloningen het werk te verrichten doordat de beschikbaarheid van ander werk beperkt is in een crisis (Salop, 1979; Stiglitz, 1974). Aansluitend zorgt het ontbreken van alternatieven voor een sterkere prikkel om te presteren. De hoge werkloosheid werkt dus als een discipline-instrument waardoor een hoge beloning minder nodig is (bijvoorbeeld Shapiro & Stiglitz, 1984). Ten derde hebben platformwerkers vaak geen inkomensverzekering omdat ze werken als zelfstandig ondernemer waardoor ze geen recht hebben op een inkomensafhankelijke uitkering bij werkloosheid, ziekte of arbeidsongeschiktheid. Uit een stresstest van het CPB (2020) blijkt dat een aanzienlijke groep zelfstandigen – ondanks de Tozo-regeling of bijstand – onvoldoende inkomen en vrij beschikbaar vermogen heeft om langer dan drie maanden hun vaste en noodzakelijke lasten te betalen.

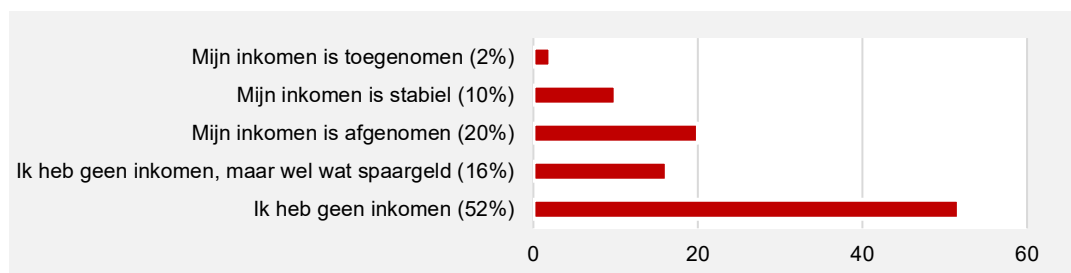
Coronacrisis

In de coronacrisis zijn er indicaties voor een afname in de beloningen van platformwerkers. Zo laat AppJobs (2020) in eerdergenoemde survey zien dat 20 procent van de platformwerkers het inkomen zag dalen en 52 procent had zelfs helemaal geen inkomen meer (zie Figuur 5.11). Dit kan gedeeltelijk verklaard worden doordat platformwerkers minder uren werk verrichtten. Uit dezelfde

enquête blijkt namelijk dat ongeveer 26 procent een afname in het aantal uren ervaart en 52 procent helemaal geen werk meer heeft. Toch zijn er ook indicaties dat de beloningen per gewerkt uur afnemen. Dit komt voornamelijk door het aantal onbetaalde uren dat platformwerkers extra gaan werken in de coronacrisis. Om het inkomen op peil te houden, bleven veel platformwerkers doorwerken ondanks de afnemende vraag. Er zijn bijvoorbeeld veel verhalen naar buiten gekomen over Uberchauffeurs die doelloos rondrijden om zo toch nog wat te verdienen (Volkskrant, NRC, 18 maart 2020, The Guardian, 25 maart, 2020).²²

Ook de secundaire arbeidsvoorwaarden lijken te verslechteren met betrekking tot de veiligheid van het werk. Hoewel zowel Uber als Deliveroo maatregelen hebben aangekondigd om platformwerkers bescherming te bieden, geven tal van platformwerkers aan zelf voor hun beschermingsmiddelen te moeten zorgen (zoals mondkmaskers, handschoenen, handgel) (The Guardian, 2020). Aangezien platformwerkers doorgaans als zelfstandige of ‘onafhankelijke freelancers’ worden beschouwd, valt de verantwoordelijkheid voor veiligheid en gezondheid op hen alsook de extra kosten die daarmee gepaard gaan in de coronacrisis. Dit betekent ook dat de boetes wegens het niet voldoen aan de coronamaatregelen betaald dienen te worden door de (zelfstandige) platformwerker, wat ten koste kan gaan van de netto-beloning.

Figuur 5.11 20 procent van platformwerkers ziet een afname in inkomen in de eerste 2 maanden van de coronacrisis



Bron: AppJobs (2020) o.b.v. enquêtegegevens (N=1.400)

5.2.3 Crisis – werkdruk van platformwerkers

Het SCP stelt dat het ambigue is of de werkdruk in de platformeconomie hoger of lager ligt dan in de traditionele economie. Aan de ene kant zijn de werkeisen vaak gering doordat de klussen vaak betrekkelijk eenvoudig zijn en er vaak sprake is van een hoge mate van autonomie. Zo kunnen platformwerkers zelf hun klanten selecteren en hun werktijden bepalen. Dit biedt de mogelijkheid om de werkdruk laag te houden. Aan de andere kant zijn de werkeisen mogelijk hoger door het ondernemerschap en digitale vaardigheden die van platformwerkers worden gevraagd (Berg et al. 2018; Rani & Furrer 2019; Pesole et al. 2018). Denk hierbij aan communicatie- en schrijfvaardigheden om met de opdrachtgevers te communiceren, ICT en analytische vaardigheden en discipline en ondernemerszin (Nemkova et al. 2018; Manriquez 2019; Jarrahi en Sutherland 2019). Bovendien kan de competitie om de beste klussen te verkrijgen en de onzekerheid over voldoende werk platformwerkers opjagen om regelmatig naar de beste klussen te zoeken en kan het zorgen dat mensen zich tekort gedaan voelen als ze een klus niet krijgen (Gandini 2015; Lehdonvirta 2018; Martin et al. 2016). Dat men per klus meer betaald wordt, en dus meer verdiend als men sneller werkt, draagt

²² Zie bijvoorbeeld: <https://www.theguardian.com/technology/2020/mar/25/uber-lyft-gig-economy-coronavirus>

hieraan bij (Davis en Hoyt 2020). Mogelijk verschilt de werkdruk sterk per type platformwerker en platform, waarbij de hogere en lager werkdruk tegen elkaar weg te strepen zijn.

Het is ook ambigue wat de gevolgen zijn van een crisis op de werkdruk onder platformwerkers. Zoals eerder beschreven, neemt het aanbod van platformwerkers toe in een crisis terwijl hier mogelijk geen gelijkmatige toename van de vraag naar platformwerkers tegenover staat. Aan de ene kant betekent dit dat er minder werk beschikbaar is per platformwerker. Voor werknemers die via platforms werken, betekent dit dat de werkgever hen minder opdrachten per uur kan laten doen waardoor de tijdsdruk vermoedelijk afneemt. Dit geldt waarschijnlijk niet voor freelancers of zelfstandigen die per klus betaald krijgen; zij bepalen immers zelf welke klussen ze aannemen, waardoor het aantal beschikbare klussen geen gevolgen zou moeten hebben voor de tijdsdruk. Aan de andere kant kunnen platformwerkers zich minder vrijheid permitteren om zelf hun klanten en werktijden te bepalen. Immers is het aantal opdrachten schaarser en neemt de concurrentie toe. Deze toegenomen concurrentie kan er bovendien voor zorgen dat platformwerkers zich meer opgejaagd voelen om klussen te zoeken. Daarbij is de kans om afgewezen te worden voor een klus groter, waardoor platformwerkers meer onbetaald werk verrichten (op zoek naar klussen) en zich mogelijk vaker tekort gedaan voelen (Gandini 2015; Lehdonvirta 2018; Martin et al. 2016).

Coronacrisis

Ook in de coronacrisis neemt bij veel platforms het aantal beschikbare opdrachten af (met uitzondering van maaltijdbezorgers), terwijl het aanbod van platformwerkers toeneemt. Dit zorgt in theorie voor minder betaald werk per platformwerker, dus in die zin neemt de werkdruk af. Hier staat tegenover dat platformwerkers vaak zelf verantwoordelijk zijn voor de veiligheid en gezondheid van de klanten. Zo moeten ze veelal zelf mondkapjes, handgel en handschoenen aanschaffen en maatregelen nemen voor een contactloze dienstverlening op voldoende afstand. Dit verhoogt de verkeisen verder ten opzichte van de situatie voor de corona-uitbraak. Bovendien hebben velen van hen geen vangnet: de meeste platformwerkers hebben immers geen toegang tot sociale bescherming op basis van hun platformwerkactiviteiten (Ter Weel et al., 2018). Hierdoor hebben ze een sterke prikkel om – bij schaarste en toegenomen concurrentie – hun inkomen in stand te houden. Dit kan zorgen voor meer onbetaald werk gericht op het zoeken van klanten, wat de werkdruk verhoogt. Zo zijn er verhalen naar buiten gekomen over Uberchauffeurs die doelloos rondrijden om zo toch nog wat te verdienen (Volkskrant, NRC, 18 maart 2020, The Guardian, 25 maart, 2020).

5.2.4 Crisis – betekenis van platformwerk

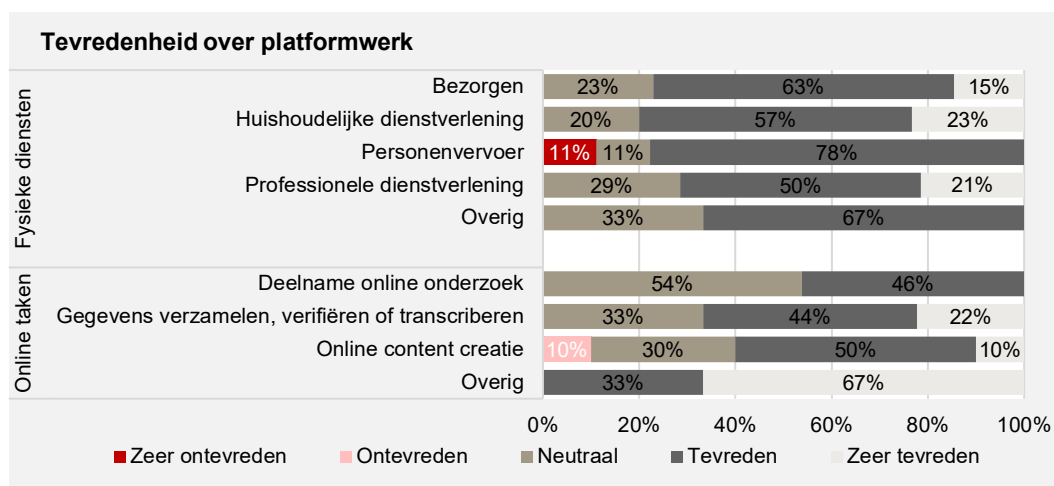
Over het algemeen lijken platformwerkers veel voldoening uit hun werk te halen, ongeacht de aard van de taken. Zo geeft 75 procent van de platformwerkers die fysieke diensten verleent (zoals bezorgen, huishoudelijke diensten en klusdiensten) aan tevreden te zijn met het werk (zie Figuur 5.12). De tevredenheid is relatief hoog onder werkers in de huishoudelijke dienstverlening en relatief laag onder werkers in het personenvervoer. Ongeveer 60 procent van de platformwerkers die online diensten verlenen is tevreden met het werk. Zoals het SCP stelt, is een voor de hand liggende verklaring voor de tevredenheid dat aspecten als de flexibiliteit en autonomie van het werk opwegen tegen de nadelige aspecten (zoals de lage beloning en werkzekerheid). Daarbij kunnen de alternatieven en eisen van mensen een verklaring vormen. Zo doen veel mensen platformwerk als bijbaan waaraan ze doorgaans lagere eisen stellen (Schörpf et al. 2017; Goods et al. 2019) en zijn alternatieven voor voltijd platformwerkers niet altijd beter. Als het alternatief als slechter wordt

ervaren, kan platformwerk (op de korte termijn) de beste optie zijn (Peticca-Harris et al. 2020, p.20).

In een crisis neemt over het algemeen de autonomie die mensen ervaren in het werk af (De Vroome et al., 2015). Dit geldt naar verwachting ook voor platformwerkers: door schaarste in opdrachten en de toegenomen concurrentie kunnen platformwerkers zich minder vrijheid permitteren om zelf hun klanten te selecteren en werktijden te bepalen. Hierdoor kan de waarde van het werk afnemen, zeker doordat velen aangeven dat voornamelijk de flexibiliteit en de eenvoud om klanten te vinden hen drijft om platformwerk te verrichten (zie Figuur 5.13).

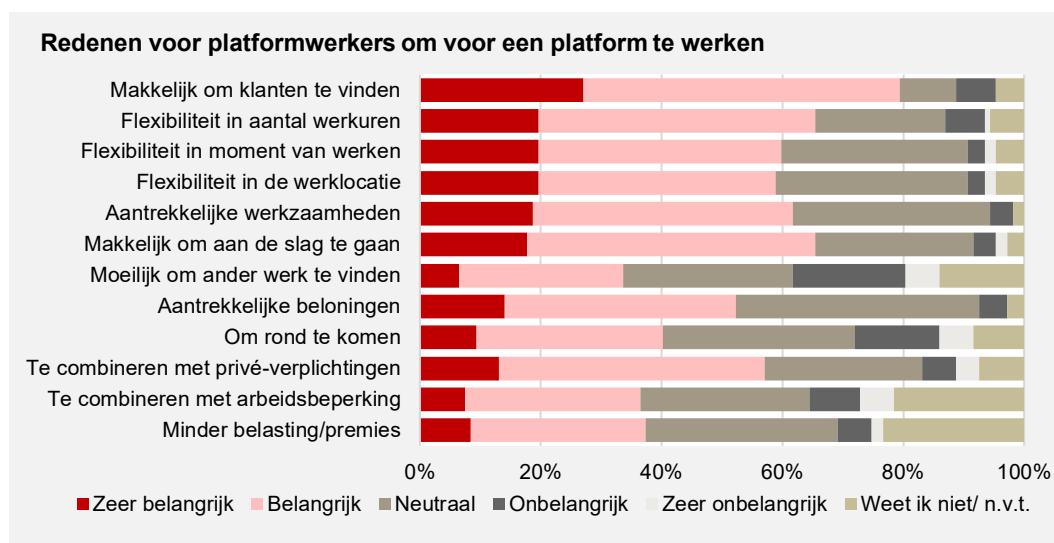
Daarentegen zijn er in een crisis minder alternatieven beschikbaar op de reguliere arbeidsmarkt, wat ertoe kan leiden dat het platformwerk (op de korte termijn) als beste optie wordt ervaren (Peticca-Harris et al. 2020, p.20). Ook blijkt uit empirisch onderzoek dat mensen het *hebben van* werk meer gaan waarderen, terwijl ze de kwaliteit van de *werkzaamheden zelf* – zoals beloningen, intrinsieke baan kwaliteit en toekomstperspectief – minder van belang gaan vinden (Bartoll & Ramos, 2019). Dit kan er juist voor zorgen dat de betekenis van het hebben van (platform)werk toeneemt in tijden van crisis.

Figuur 5.12 Het merendeel van de werkers is tevreden over het platformwerk



Bron: SEO Economisch Onderzoek (2020) o.b.v. enquête van november en december 2019

Figuur 5.13 Motivatie om voor platform te werken zit voornamelijk in de flexibiliteit en de eenvoud om klanten te vinden



Bron: SEO Economisch Onderzoek (2020) o.b.v. enquête van november en december 2019

Coronacrisis

Over het algemeen gelden dezelfde aspecten voor een coronacrisis als een crisis in het algemeen. Enerzijds zorgen de schaarste in opdrachten en toegenomen concurrentie ervoor dat platformwerkers minder vrijheid en autonomie in hun werk ervaren. Dit wordt versterkt door de voorzorgsmaatregelen die werkers moeten treffen, zoals *social distancing* en hygiënemaatregelen, wat hun bewegingsvrijheid verder inperkt. Anderzijds zijn er minder alternatieve banen beschikbaar op de reguliere arbeidsmarkt, waardoor het hebben van werk sterker gewaardeerd wordt.

Een verschil met een reguliere crisis is dat in de coronacrisis de maatschappelijke waarde van (een deel van het) platformwerk mogelijk toeneemt. Zo speelt platform YoungOnes een rol in de toenemende vraag naar (online) supermarkten en webshops door winkel- en magazijnmedewerkers en inventariseerders te leveren.²³ Daarnaast leveren ze kassaschermploaatsers, winkelpoortiers en desinfecteerspullen voor winkelmandjes, om de regels rondom het coronavirus op te volgen. Uber zet via de ‘work hub’ chauffeurs in om voedsel- en magazijnproducten te bezorgen.²⁴ Daarnaast zijn er ook nieuwe platforms opgekomen die voorzien in een maatschappelijke behoefte (medicijnen ophalen, hond uitlaten, boodschappen doen) tijdens de coronacrisis, zoals NLvoorelkaar, WeHelpen, Mijnbuurtje.nl, HandigeHelden, Thuisafgehaald, Helpers en coronahelpers.nl. De maatschappelijke meerwaarde van het platformwerk neemt voor en door deze platforms mogelijk toe.

Deze maatschappelijke meerwaarde kan voor (een deel van de) platformwerkers zorgen voor een toename in de betekenis van het werk. Dit geldt met name voor de werkers die de maatschappelijke waarde van hun werk van belang achten. Uit onderzoek van Deng et al. (2016) blijkt dat 16 procent van de ondervraagde crowdworkers het prettig vond om iets aan de samenleving bij te dragen. Dit

²³ Zie https://www.emerce.nl/wire/youngones-ziet-ruime-verdubbeling-logistieke-dagklussen?utm_campaign=Martijn%20Arets%20%28De%20Platformrevolutie%29&utm_medium=email&utm_source=Revue%20newsletter

²⁴ Zie https://www.uber.com/en-GB/blog/work-hub/?utm_campaign=Martijn+Arets+%28De+Platformrevolutie%29&utm_medium=email&utm_source=Revue+newsletter

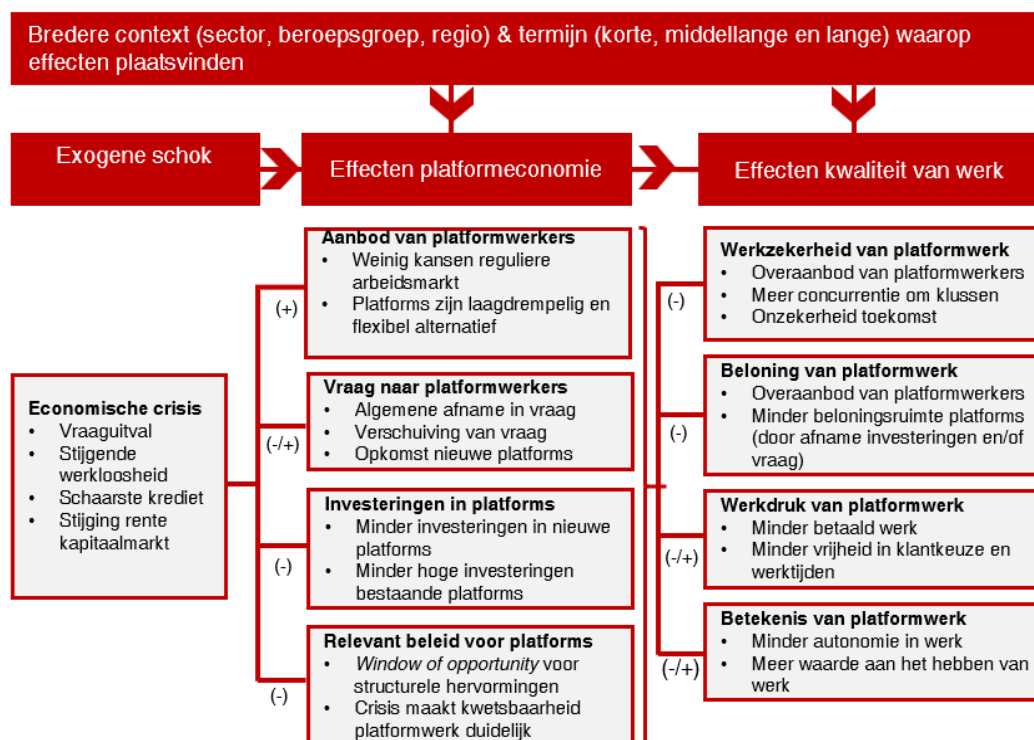
aspect wordt ook in andere studies genoemd. Malin en Chandler (2017, p. 384) beschrijven bijvoorbeeld dat de meerderheid van de Uber- en Lyft-chauffeurs in Pittsburgh het werk gedeeltelijk doet omdat ze het werk zien als *'flexible, fun, and even beneficial for larger society'*. Ook geven sommige platformwerkers aan dat ze de waardering van het werk vanuit de samenleving misten (Deng et al. 2016; Nemkova et al. 2019; Schörpf et al. 2017; Churchill en Craig 2019). Door de coronacrisis neemt de waardering voor het platformwerk mogelijk toe, zeker vanuit kwetsbaren die afhankelijk zijn van bezorging aan huis. Een belangrijke kanttekening hierbij is dat een deel van de platforms juist in tijden van corona onder vuur ligt, mede doordat het gebrek aan bescherming en arbeidsvoorwaarden zichtbaarder is geworden. Zo besloten Uber en andere taxiplatformen eenzijdig om in sommige steden de dienstverlening te staken. Dit schaadt de waardering voor platforms en daarmee mogelijk ook voor het platformwerk.

5.3 Tussenconclusie

Figuur 5.14 geeft de bevindingen van dit hoofdstuk weer. Er is een aantal ontwikkelingen die door een crisis in gang worden gezet en van invloed kunnen zijn op de *omvang* van de platformeconomie. Zo lijkt het aanbod van platformwerkers toe te nemen door een crisis omdat er minder alternatieven zijn op de reguliere arbeidsmarkt. Een deel van dit extra aanbod bindt zich voor langere tijd aan het platform. Daarentegen nemen investeringen in platforms naar verwachting af en verandert de vraag naar platformdiensten. Dit laatste is ook zichtbaar in de coronacrisis: door de verandering in vraag naar diensten hebben bestaande platforms te maken met vraaguitval (met uitzondering van bezorging), maar ontstaat er ook ruimte voor de opkomst van nieuwe platforms die in de nieuwe vraag voorzien. Ook kan een crisis een *window of opportunity* bieden voor structurele hervormingen op de arbeidsmarkt die van invloed zijn op platforms.

Deze ontwikkelingen hebben mogelijk invloed op de kwaliteit van werk *binnen* de platformeconomie. Zo leidt een overaanbod van platformwerkers tot een toename in de kans dat er onvoldoende klussen per platformwerkers overblijven, wat de werkzekerheid verlaagt. In recent onderzoek naar de coronacrisis is bijvoorbeeld een duidelijke afname in de objectieve werkzekerheid onder platformwerkers waar te nemen. Doordat de beloningen van platformwerkers sterk afhangen van de dynamiek tussen vraag en aanbod, heeft dit overaanbod een drukkende werking op de beloningen van platformwerkers. Bovendien nemen de investeringen in platforms af waardoor platforms mogelijk moeten snijden in de beloningen om het hoofd boven water te (kunnen) houden. Specifiek in de coronacrisis kunnen ook de secundaire arbeidsvoorwaarden verslechteren. Doordat platformwerkers doorgaans als zelfstandigen of 'onafhankelijke freelancers' worden beschouwd, valt de verantwoordelijkheid voor veiligheid en gezondheid op hen alsook de extra kosten die daarmee gepaard gaan in de coronacrisis.

Figuur 5.14 Gevolgen crisis op kwaliteit van werk in de platformeconomie



Bron: SEO Economisch Onderzoek (2020)

Implicaties voor publicatiereeks van het SCP

Een crisis vergroot de risico's en kansen van platformwerk die in de publicatiereeks van SCP uiteen zijn gezet. Zo stelt SCP dat platformwerk kansen biedt voor personen die weinig mogelijkheden hebben op de reguliere arbeidsmarkt, maar wel als platformwerker aan de slag kunnen gaan. Juist in een crisis nemen de mogelijkheden op de reguliere arbeidsmarkt af, waardoor meer mensen platformwerk als kans gaan zien om betaald werk te verrichten. Een risico van het platformwerk is daarentegen dat de beloning en werkzekerheid vaak een gevolg zijn van de concurrentie op het platform, waarbij degenen met een goede arbeidsmarktpositie (bijvoorbeeld reputatiescore) vaker opdrachten verkrijgen. Dit betekent ook dat het lastiger is om opdrachten en een volwaardig inkomen te verkrijgen voor degenen die nieuw op het platform zijn of nog geen hoge reputatiescore hebben. Het risico op het mislopen van opdrachten is waarschijnlijk groter in een crisis. Immers neemt de concurrentie toe doordat meer werkenden zich gaan aanbieden via het platform, terwijl het nog maar de vraag is of de vraag naar platformdiensten toeneemt. Dit kan ervoor zorgen dat platformwerkers zich vaker tekort gedaan voelen en meer onbetaald werk verrichten (op zoek naar opdrachten op het platform). Ook ontstaat door de schaarste een risico dat platformwerkers zich minder vrijheid kunnen permitteren om zelf hun klanten en werktijden te bepalen.

Kennislacunes

Er is beperkt onderzoek gedaan naar de invloed van een crisis die de kwaliteit van werk in de platformeconomie beïnvloedt. Dit komt mede doordat de platformeconomie een relatief recent fenomeen is wat in de nasleep van de vorige economische crisis – de Grote Recessie uit 2008/2009 – is opgekomen. De huidige coronacrisis biedt echter handvatten om te bestuderen hoe een crisis ingrijpt op de platformeconomie. Ten eerste is het relevant om te bestuderen wat een crisis doet

met de omvang van de platformeconomie. Hierbij speelt een aantal ontwikkelingen een rol: het aanbod van platformwerkers, investeringen in platforms, de vraag naar platformdiensten en het arbeidsmarktbeleid van de overheid. Deze ontwikkelingen werken tegen elkaar in (meer aanbod bevordert de groei, minder investeringen en minder vraag remt de groei), waardoor ze mogelijk tegen elkaar weg te strepen zijn. Het blijft echter op voorhand onduidelijk in hoeverre de platformeconomie groeit als gevolg van de crisis. Ten tweede is de veranderende kwaliteit van platformwerk als gevolg van een crisis nog weinig bestudeerd. Zo is er weinig onderzoek uitgevoerd waarbij platformwerkers over de tijd worden gevolgd en indicatoren voor de kwaliteit van het platformwerk worden gemeten. Hierdoor is het lastig om in kaart te brengen hoe maatschappelijke en economische ontwikkelingen, zoals een crisis, van invloed zijn op het platformwerk. Specifiek naar de ervaren werkzekerheid door platformwerkers zelf is weinig onderzoek gedaan.

6 Gevolgen crisis op robotisering

Een crisis zorgt voor een lagere prijs van arbeid en een afname in middelen om te investeren in robotiseren. Daardoor nemen processen van robotisering naar verwachting af in een crisis, maar dit is meestal slechts een tijdelijk effect. De coronacrisis kan hier echter een uitzondering op vormen: bedrijven gaan mogelijk juist meer robots gebruiken.

Doelen

Dit hoofdstuk werkt de gevolgen van een economische crisis op de kwaliteit van werk uit voor de specifieke situatie van robotisering. Van belang is dat er slechts beperkt onderzoek gedaan is naar hoe een crisis via automatisering en robotisering direct de kwaliteit van werk beïnvloedt. Er zijn enkele studies die naar de relatie tussen de vorige crisis en de ontwikkeling van werkzekerheid als gevolg van automatisering kijken. Om deze studies aan te vullen, is ook gekeken naar onderzoek dat is gedaan naar de relatie tussen economische ontwikkelingen en investeringen van bedrijven (waaronder investeringen in automatisering). Ook zijn er verschillende studies die de ontwikkeling van automatisering en robotisering vanuit een langetermijnperspectief bekijken. Deze studies worden in deze notitie gebruikt om indirect in te schatten wat de verwachte invloed is van een crisis op automatisering en robotisering van een deel van het werk uitgaande van de algemene relatie tussen de kwaliteit van werk en crisissen. Vervolgens wordt geanalyseerd of de resultaten in het onderzoek van het SCP over de relatie tussen automatisering, robotisering en de kwaliteit van werk ook in een crisis standhouden.

Overzicht

De volgende onderzoeksvraag staat in dit hoofdstuk centraal:

Wat is de invloed van een economische crisis op processen van robotisering en hoe beïnvloeden deze processen de kwaliteit van werk?

Om deze vraag te beantwoorden, richt het hoofdstuk zich allereerst op de relaties tussen een crisis en processen van robotisering en automatisering. Een crisis heeft in de regel gevolgen voor de relatieve prijzen van arbeid en kapitaal, wat processen van robotisering en automatisering kan versnellen of juist vertragen. Specifiek in de coronacrisis spelen processen van re-shoring en zorgen het coronavirus en de bijbehorende maatregelen voor extra risico's verbonden aan het in dienst nemen van personeel. Hierdoor kan de coronacrisis een andere uitwerking hebben op processen van robotisering in vergelijking met eerdere crises. Er is daarom telkens een onderscheid gemaakt tussen de gevolgen van eerdere economische crises en specifiek de coronacrisis (die anders van aard is). In het tweede deel van het hoofdstuk zijn de gevolgen van robotisering op de kwaliteit van werk weergegeven. In lijn met het SCP is de kwaliteit van werk uitgewerkt in vier deelaspecten: inkomen, werkdruk, werkzekerheid en de betekenis van werk.

6.1 Crisis – ontwikkeling automatisering en robotisering

Deze paragraaf bespreekt de relatie tussen een economische crisis en de ontwikkeling van automatisering en robotisering. Daarbij worden zowel theoretische als empirische studies bekeken.

Theoretisch

De economische literatuur gaat uitgebreid in op de keuze tussen arbeid en kapitaal van werkgevers voor de productie van goederen en diensten. Hierbij spelen de prijzen van beide een rol. Daarnaast is de kwaliteit van belang. Daarbij speelt ook dat taken door verschillende partijen kunnen worden uitgevoerd. Namelijk door lokale werknemers (in dit geval in Nederland), door werknemers in het buitenland of door machines (lokaal of internationaal). Internationaal gezien is er sprake van *skill-biased technological change*. Dat komt doordat de relatieve beloning en de werkgelegenheid van *skilled* werkenden is gestegen ten opzichte van werkenden met minder vaardigheden. Deze ontwikkeling heeft zich voorgedaan terwijl het aanbod van *skilled* werkenden is gestegen en de adoptie van nieuwe technologie gaat vaak samen met *skilled* arbeid. Daarom is sprake van *skill-biased technological change*.

Acemoglu & Restrepo (2018) geven hierover aan dat er een stabiel groeipad bestaat waarbij automatisering ertoe leidt dat de productiekosten dalen. Door die daling van de productiekosten wordt verdere automatisering weer duurder. Daardoor worden er nieuwe taken voor arbeid gecreëerd. Zij geven daarmee aan dat het niet automatisch zo is dat arbeid overbodig wordt als gevolg van automatisering (zie ook Autor (2015), Autor, Katz, & Krueger (1998), Autor, Levy & Murnane (2003) en Autor & Dorn (2013)). Of er inderdaad zo'n stabiel groeipad bestaat hangt wel af van de verhouding tussen de kosten van kapitaal ten opzichte van arbeid. Uit die resultaten volgt volgens Acemoglu and Restrepo (2018) dat het van belang is dat de kosten van arbeid (op lage beroepsniveaus) niet te hoog worden, omdat anders automatisering te aantrekkelijk wordt. Op het moment dat automatisering sneller gaat, wordt de ongelijkheid tussen verschillende groepen werkenden ook groter. Dit omdat de relatieve positie van de groepen werkenden die nieuwe taken (kan) ontwikkelen dan vooruitgaat ten opzichte van de relatieve positie van de overige werkenden. Een additioneel argument is dat het aanbod van hoogopgeleiden de afgelopen decennia sterk is gestegen als gevolg van gelijkere onderwijskansen voor kinderen uit armere gezinnen en de emancipatie van onderwijs en maatschappij (mede als gevolg van de pil). Dit hogere aanbod zorgt in eerste instantie voor een lagere beloning, omdat het type arbeid minder schaars is. Bedrijven hebben hierdoor een prikkel technologie te ontwikkelen die samengaat met deze hoogopgeleide werknemers. Zij worden daarvoor productiever waardoor de beloning omhoog gaat.

Een relatie tussen technologische verandering en een crisis bestaat omdat automatisering mogelijk minder snel gaat in een crisis. Dat zou kunnen komen door minder mogelijkheden tot financiering van investeringen in automatisering. Het kan dan zowel gaan om financiering vanuit het eigen vermogen van bedrijven als om externe financiering (het aantrekken van vreemd vermogen). In een crisis hebben bedrijven namelijk over het algemeen minder middelen beschikbaar voor R&D. Banken en andere financiers zullen een hogere rente vragen voor de financiering van innovaties, omdat het risico van leningen (en andere vormen van kapitaalverschaffing) groter wordt door een hogere kans op wanbetaling. Dat zal specifiek gelden voor bedrijven die zwaar zijn geraakt door een crisis. Door de vertraging van automatisering kan de relatieve arbeidsmarktpositie van werknemers die potentieel geraakt worden door robotisering versterkt worden. Dit geldt echter wel alleen als zij in bedrijven werken die in staat zijn om een crisis door te komen zonder hun personeelsbestand in te krimpen.

Als gevolg van een crisis is er ook generiek sprake van druk op de lonen (zie algemeen analysekader). Dat geldt ook voor het wettelijk minimumloon, omdat dit volgt op de ontwikkeling van de

lonen. Dit betekent dat de relatieve kosten van arbeid ten opzichte van kapitaal daardoor lager kunnen worden. Ook dat zorgt er weer voor dat het proces van automatisering trager gaat.

Aan de andere kant zijn de disruptieve kanten van een crisis ook van belang. Voor bedrijven kan een crisis namelijk een goed moment zijn om hun productiestructuur te veranderen. Dit speelt bijvoorbeeld als ze capaciteit overhebben. Dat levert ze de mogelijkheid op om in automatisering te investeren en het moment te gebruiken om hun werknemers hierover bij te scholen. Kopytov, Roussanov & Taschereau-Dumouchel (2018) laten zien dat de *skill-biased technological change* tijdens de vorige crisis ook sneller ging. Een tweede reden waarom dit proces zich sneller voltrekt is dat bedrijven die meer hebben geïnvesteerd in nieuwe technologie voor de crisis en meer hoger opgeleide werknemers hebben, vaker een crisis overleven. Zij zijn beter voorbereid op conjunctuurdips en weten creatievere oplossingen te bedenken. De bedrijven die overblijven zijn dus fitter en technologisch gezien verder dan de bedrijven die het niet hebben gered.

Ook tijdens de coronacrisis is het mogelijk dat automatisering en robotisering versneld plaatsvinden. Bloom en Prettner (2020) geven aan dat het mogelijk is dat de trend van technologische innovatie in de afgelopen jaren extra doorzet vanwege de coronacrisis. Dit omdat automatisering in de gezondheidscrisis zijn waarde heeft bewezen, waarbij bedrijven door hebben kunnen produceren ondanks social distancing en thuiswerken. Ook verwachten zij extra investeringen in kapitaal, omdat door corona het risico op uitval van personeel door ziekte groter is geworden. Daardoor is het investeren in kapitaal relatief minder risicovol. Daarnaast verwachten zij dat de coronacrisis leidt tot re-shoring (meer lokale productie en minder internationale handel). Krenz, Prettner & Strulik (2020) laten zien dat dit zou kunnen leiden tot een grotere mate van robotisering, omdat het werk dat opnieuw lokaal wordt uitgevoerd naar alle waarschijnlijkheid door robots en andere technologie zal worden gedaan.

Van belang hierbij is ook de rol van de overheid. Via belastingaftrek voor bedrijven die aan R&D doen (de WBSO-regeling en de voorgestelde BIK-regeling in Nederland) en andere soorten van stimuleringsregelingen heeft de overheid namelijk een rol in het drukken van de kosten van investeringen in nieuw kapitaal gericht op innovatie. Aan de andere kant drukt de overheid ook de kosten van laagbetaalde arbeid via bijvoorbeeld de LIV-regeling. Die subsidieert werkgevers die werknemers tot 125 procent van het minimumloon in dienst houden. Op al deze manieren heeft de overheid een rol in de verhouding van de kosten van laaggeschoolde arbeid ten opzichte van kapitaal. De vraag is in hoeverre beide regelingen elkaar compenseren. Investeringen in nieuw kapitaal kunnen substitueren voor laaggeschoolde arbeid, maar zijn steeds vaker een substituuut voor banen op middelbaar niveau (Goos & Manning, 2007). Tevens is technologie complementair met hooggeschoolde arbeid, waardoor deze factor een boost krijgt van dit soort subsidieregelingen. Regelingen aan de onderkant lijken vooral gericht op het verlagen van de kosten voor werkgevers, waarbij het niet zozeer gaat om het behoud van banen die onder druk van technologie verdwijnen maar veeleer om het aan het werk krijgen en houden van werkenden in dienstensectoren waar technologie op dit moment veel minder een rol speelt.

In een crisis is er vaak sprake van druk op de overheidsfinanciën. Dat kan zowel gevolgen hebben voor de innovatiesubsidies als voor de subsidies voor laagbetaalde arbeid. In de praktijk valt het bezuinigen op dit soort regelingen mee en is het effect vooral zichtbaar via de vraagkant. Tijdens crises dalen R&D-uitgaven en het gebruik van subsidieregelingen voor laaggeschoolde arbeid.

De overheid kan er ook voor kiezen om als reactie op een crisis juist investeringen naar voren te halen of nieuwe kapitaalvorming aantrekkelijker te maken. Naar voren halen is in de praktijk moeilijk omdat de timing en gerichtheid van dit soort activiteiten vaak niet samenvalt met daar waar vraaguitval is. Vooral in sectoren die nu lijden onder beperkende maatregelen is het ingewikkeld om projecten te bedenken die wel kunnen worden uitgevoerd. In de bouwsector zijn dit soort mogelijkheden er bijvoorbeeld wel, al zijn daar milieuwetgeving en -problemen vaak een obstakel voor versnelling van uitgaven en investeringen. Ook is dit een sector waarin robotisering vooralsnog slechts zeer beperkt voorkomt. Nieuwe kapitaalvorming kan aantrekkelijker worden gemaakt door een soepeler fiscaal regime voor het afschrijven van het huidige kapitaal. Dit heeft in de Grote Recessie ook plaatsgevonden. Automatisering hoeft echter niet altijd plaats te vinden als de relatieve kosten van kapitaal ten opzichte van arbeid laag genoeg zijn. Er kunnen namelijk andere obstakels zijn. Deze kunnen bijvoorbeeld technologisch zijn (zie Autor et al. (2003)). Ook kunnen er institutionele belemmeringen zijn, zoals wetgeving die automatisering op bepaalde vlakken verbiedt. Deze theoretische redenering geldt voor automatisering in het algemeen, maar ook voor robotisering. Robotisering is namelijk een specifieke vorm van automatisering.

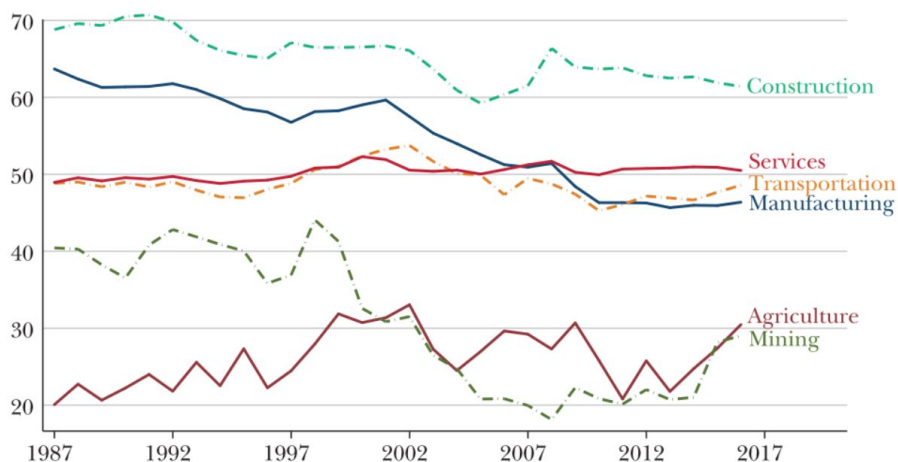
Empirie over automatisering

Uit het overzicht van de ontwikkeling van de aandelen van arbeid per sector van Acemoglu & Restrepo (2019) blijkt dat een crisis hier beperkt aan gerelateerd is (zie Figuur 6.1). Hierbij is vooral de sector industrie van belang, omdat deze het meest geraakt wordt door automatisering. Hierin is namelijk over de lange termijn een daling van het arbeidsaandeel in de productie van ongeveer 64 naar 46 procent tussen 1987 en 2017. Er lijkt rondom de crisissen van 2001 en 2008 een kleine stijging te zijn van deze aandelen, maar deze dalen vervolgens verder. Ze geven ook aan dat er empirisch gezien een directe relatie is tussen een versnelde automatisering en de dalende vraag naar arbeid (generiek en specifiek voor de industrie). Ter Weel et al. (2018) laten voor Nederland ook zien dat er rondom de crisis van 2008 een kleine stijging was in het arbeidsaandeel, maar dat deze in de periode 1995-2015 in het geheel licht gedaald is.

Figuur 6.1 Daling arbeidsaandeel in industrie daalt structureel waarbij crises slechts beperkt van invloed zijn geweest

The Labor Share and Sectoral Evolutions, 1987–2017

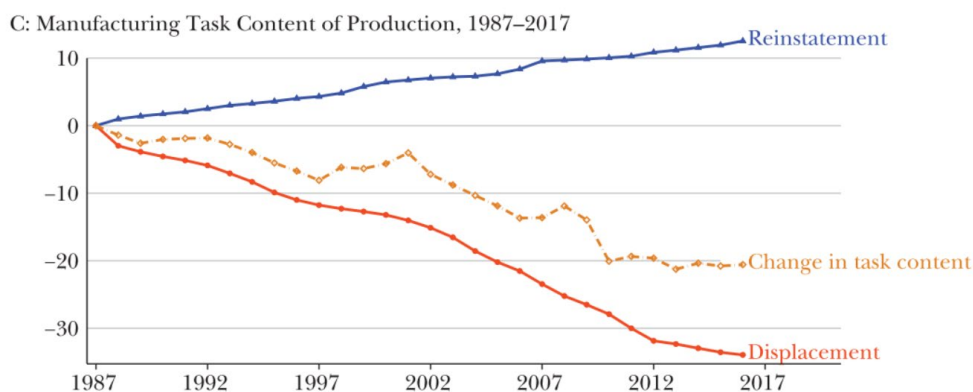
A: Labor Share within Each Industry, 1987–2017



Bron: Acemoglu & Restrepo (2019)

Een volgende analyse van Acemoglu & Restrepo (2019) over de manufacturing-sector laat een duidelijk verband zien tussen de mate waarin taken veranderen en een crisis (zie Figuur 6.2). Voor zowel 2001 als 2008 blijkt namelijk dat de trend van veranderende taken kortstondig tot stilstand komt in een crisis. Vervolgens lijkt de grotere trend zich echter binnen enkele jaren weer voort te zetten. De langetermijntrends in de periode 1987-2017 voor displacement (vervangen van personeel) en reinstatement (inzetten van personeel in nieuwe taken) lijken amper geraakt te zijn door de verschillende crises in die periode.

Figuur 6.2 Trend van veranderende taken komt kortstondig tot stilstand in crises



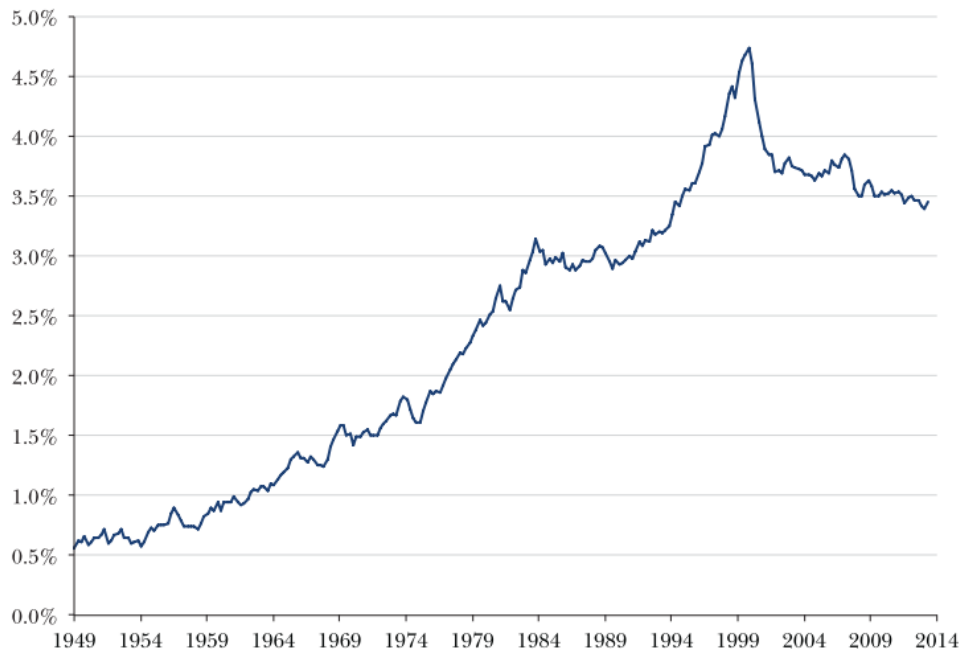
Bron: Acemoglu & Restrepo (2019)

Een analyse van Archibugi, Filippetti & Frenz (2013) laat zien dat Europese bedrijven minder in innovatie zijn gaan investeren door de crisis van 2008. Zij geven daarbij aan dat er verschillen zijn tussen sectoren en bedrijven. Tijdens de crisis was er slechts een kleine groep technologisch vooruitstrevende bedrijven die investeerden in innovatie en hun investeringen waren ook kleiner dan daarvoor. Dit terwijl voor de crisis veel meer bedrijven grotere sommen investeerden in innovatie. Na afloop van de crisis zijn het vooral de jongere en kleinere bedrijven die als eerste weer meer in innovatie gaan investeren. Dit zijn over het algemeen niet de werkgevers waarvoor geldt dat er mogelijk sprake is van substitutie van arbeid voor kapitaal.

Autor (2015) geeft in zijn analyse een overzicht van de IT-investeringen van Amerikaanse bedrijven over de periode 1949-2014 (zie Figuur 6.3). Hierin valt gelijk de rol van de dot-com crisis op. Destijds werd namelijk een piek van deze investeringen bereikt. Door deze crisis zijn de investeringen vervolgens stevig gedaald en in de jaren daarna ook niet meer gestegen. Dit terwijl er in de periode 1949-2003 een stijgende trend was (onderbroken door de crisis van de jaren '80). Op deze manier bekeken kan een crisis dus ook op de lange termijn gevolgen hebben voor de investeringen in automatisering. Maar dat is wel alleen het geval geweest voor crises die vooraf gegaan werden door een stijgende trend hierin.

Figuur 6.3 Relatief aandeel ICT-investeringen afgenomen na dot-com crisis

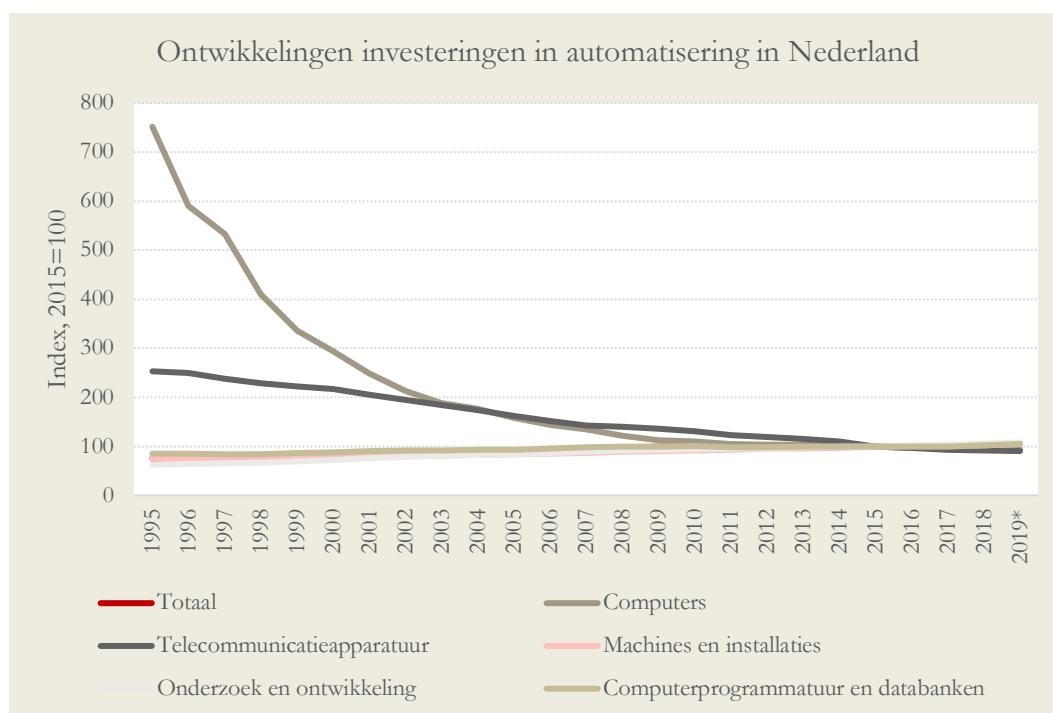
Private Fixed Investment in Information Processing Equipment and Software as a Percentage of Gross Domestic Product, 1949–2014



Bron: Autor (2015)

Figuur 6.4 laat de relatieve ontwikkeling zien van de investeringen in computers en telecommunicatieapparatuur. Deze komen van CBS Statline. Deze figuur laat zien dat de relatieve investeringen in computers en telecommunicatieapparatuur dalen. Hieronder vallen veel vormen van automatisering. Aan de anderen kant stijgen de investeringen in machines en installaties (waar robots onder vallen) en onderzoek en ontwikkeling. Deze figuur is weergegeven in euro's. Dat betekent dat de prijsontwikkeling hierbij ook zeer van belang is. Voor computers en telecommunicatieapparatuur geldt namelijk dat deze veel goedkoper zijn geworden sinds de jaren '90. Dit terwijl de kwaliteit veel groter is geworden. Binnen deze langetermijntrends lijken er geen grote afwijkingen te zijn geweest van de crises die in deze periodes vielen.

Figuur 6.4 Investerings in computers en telecommunicatieapparatuur dalen sinds jaren '90



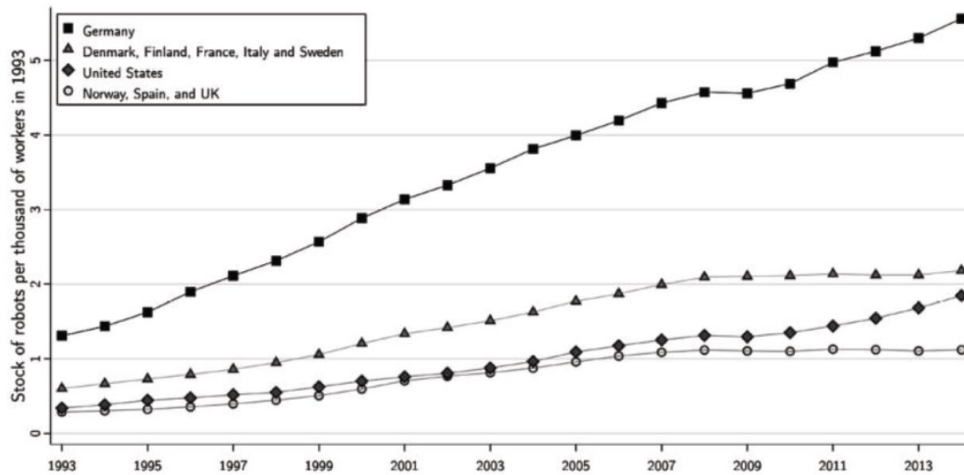
Bron: CBS Statline (2020). 2019 zijn voorlopige cijfers

Net zoals voor automatisering worden ook in de studie van het SCP meerdere artikelen genoemd waarin de verwachting wordt gegeven dat het tempo van robotisering door de coronacrisis zal versnellen. Het mechanisme dat dan genoemd wordt is dat deze crisis de mogelijkheden zichtbaar heeft gemaakt van robots. Dat geldt specifiek voor toepassingen in de zorg. Het is echter nog niet te zeggen hoe dit empirisch uitpakt en of deze crisis een uitzondering wordt waarbij het tempo van robotisering juist versneld wordt door de crisis.

Empirie over robotisering

Acemoglu & Restrepo (2020) laten de ontwikkeling zien van het aantal robots ten opzichte van het aantal werknemers voor de periode 1993-2014 voor verschillende Europese landen en de VS. Het valt op dat de economische crisis van 2008 in alle landen grote gevolgen heeft gehad voor de ontwikkeling van het aantal robots. Deze is namelijk in die periode gestagneerd, terwijl er in de periode 1993-2008 een constante stijging was. In Duitsland en de VS is het aandeel robots daarna wel weer gestegen, maar in de overige West-Europese landen in het aandeel vrijwel constant gebleven sinds 2008. Dit is mogelijk gerelateerd aan de grote auto-industrie in Duitsland en de VS in vergelijking tot andere landen. Deze industrie is de belangrijkste “werkgever” van robots. De dot-com crisis vanaf 2001 lijkt geen directe invloed te hebben gehad op de ontwikkeling van robotisering. Die is in deze periode doorgezet. Destijds was er mogelijk geen gebrek aan financiering. De financiële sector is in de dot-com crisis ook slechts beperkt geraakt.

Figuur 6.5 Verschillen in ontwikkelingen relatief aantal robots per werknemer na crisis 2008 in westerse landen

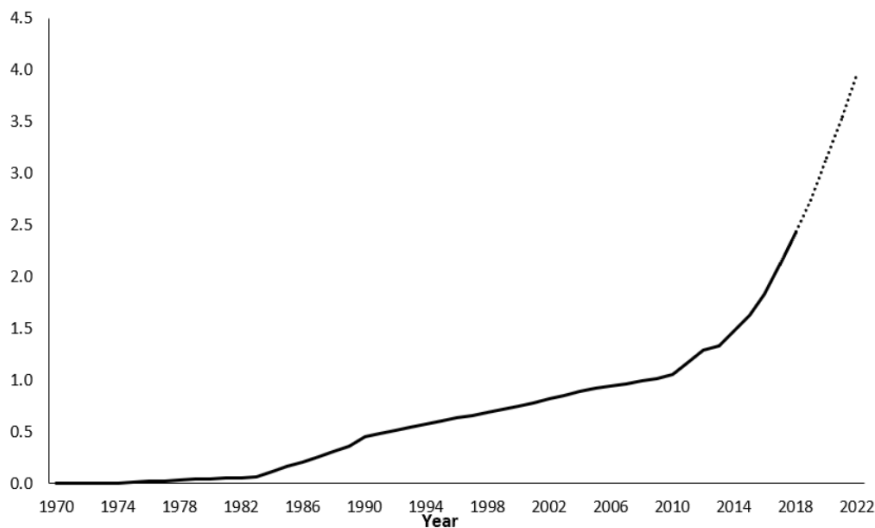


Bron: Acemoglu & Restrepo (2020)

Bloom en Prettner (2020) laten onderstaande figuur zien met de wereldwijde voorraad van operationele robots. Deze voorraad is de laatste 10 jaar verdubbeld. Hieruit blijkt dat vooral in de periode na 2014 er een flinke stijging heeft plaatsgevonden. Dit is de periode die na de figuur van Acemoglu and Restrepo (2020) valt. Uit het rapport van het SCP (2020) blijkt dat ook voor Nederland die stijging heeft plaatsgevonden.

Figuur 6.6 Grote stijging voorraad actieve industriële robots sinds 2010

Figure 1 Worldwide stock of operative industrial robots (in millions)



Notes: Worldwide stock of operative industrial robots in millions of units over time, according to IFR (2016, 2017, 2018, 2019), with our own interpolations for the years lacking data. The solid line refers to actual data and interpolations up to 2018, and the dotted line refers to IFR (2019) forecasts until 2022.

Bron: Bloom en Prettner (2020)

Conclusie

De ontwikkeling van de mate van automatisering is theoretisch gezien gevoelig voor crises. Dit komt doordat een crisis via verschillende mechanismen kan leiden tot relatieve grotere kosten van kapitaal ten opzichte van arbeid. Dit is doordat investeringen in kapitaal relatief duurder kan worden doordat een crisis financiële druk legt op bedrijven en financiers van innovatie. Het gaat dan zowel om het financieren van R&D gericht op het verhogen van de kwaliteit van robots als om het financieren van investeringen gericht op het aankopen van robots. Ook zorgt een crisis voor negatieve druk op de lonen, waardoor arbeid aantrekkelijker wordt. Dat geldt ook voor de Nederlandse situatie. Dat komt onder andere door een kleinere onderhandelingsmacht van werknemers door een crisis (zie ook het algemene kader). Dit leidt ertoe dat er een negatieve druk is op de mate waarin werkenden geraakt worden door automatisering. De overheid speelt hierbij ook een rol aangezien zij zowel investeringen in innovatie als laagbetaalde arbeid subsidiëren en reguleren. Daarmee kan de overheid gedeeltelijk invloed uitoefenen op hoe automatisering en robotisering als gevolg van een crisis gaat veranderen.

De empirische resultaten laten echter zien dat de laatste crises alleen lijken te hebben gezorgd voor kortstondige onderbrekingen in de trend van automatisering in sectoren als de industrie. Op de lange termijn lijken de gevolgen zeer beperkt te zijn. Dat is op zich ook logisch, omdat op de langere termijn er wel weer financiering ontstaat voor investeringen in innovatie en machines en omdat de lonen dan ook weer stijgen. De dot-com crisis heeft wel tot een structurele omslag geleid in de mate waarin bedrijven in IT investeren, maar deze ging vooraf door een periode van sterke stijging van die investeringen. Van belang is ook dat een crisis per definitie disruptief is. Ontwikkelingen als robotisering kunnen daardoor ook ineens versnellen.

Daarnaast geldt dat de relatie tussen een crisis en de ontwikkeling van de mate van robotisering stevig verschilt naar landen. Voor landen met een sterke auto-industrie lijkt te gelden dat een crisis (en specifiek de crisis van 2008) slechts leidt tot een onderbreking van de langetermijntrend van stijgende robotisering. Voor andere landen lijkt een crisis (en specifiek de crisis van 2008) tot een structurele aanpassing te kunnen leiden, waarbij de ontwikkeling van robotisering stopte. Deze is daarna waarschijnlijk wel weer doorgezet.

De coronacrisis kan echter een bijzondere uitzondering zijn op de verwachting dat een crisis leidt tot een vertraging in het proces van robotisering. Dit omdat deze crisis direct gepaard gaat met ontwikkelingen in automatisering die ingezet zijn en worden door werkgevers en overheden als reactie om te zorgen dat het functioneren van organisaties en de maatschappij zo goed mogelijk door kan gaan. Dat zou juist kunnen leiden tot een versnelling van automatisering en robotisering ten opzichte van arbeid. Dit is echter empirisch gezien nog niet vast te stellen. Over enkele jaren zal pas blijken hoe deze crisis op het proces van automatisering en robotisering effect zal hebben. Deze ontwikkelingen zijn dan ook niet zozeer een gevolg van de economische crisis die volgt op de uitbraak van het coronavirus, maar meer het directe gevolg van overheidsmaatregelen die zijn genomen om verspreiding van het virus tegen te gaan.

6.2 Crisis – robotisering - werkzekerheid

Er zijn geen studies die kijken naar de directe effecten van een crisis op de ontwikkeling van de werkzekerheid door robotisering. Wel kijken Ortiz and Salas Fumás (2019) direct naar de effecten van de vorige crisis op de gevolgen op de arbeidsmarkt van automatisering. Zij laten hierover zien dat het effect op de werkgelegenheid in de vorige crisis van automatisering anticyclisch is. Dit effect is namelijk groter tijdens een recessie. De daling in de werkgelegenheid is namelijk groter geweest voor bedrijven die niet innoveren, dan voor bedrijven die wel innoveren. De werkgelegenheid van bedrijven die aan productinnovaties doen is het minst gedaald. Dat sluit aan bij de andere resultaten over dat hier het meest nieuwe banen worden gecreëerd door de innovatie. Daarentegen laten ook zij zien dat investeringen in innovatie wel cyclisch zijn en dus lager zijn tijdens een recessie. Ook Hershbein and Kahn (2018) laten zien dat de vorige recessie tot een versnelling van het effect op de werkgelegenheid van automatisering heeft gezorgd. Dit komt onder andere doordat de recessie ervoor zorgde dat er grotere groepen werknemers ontslagen worden in beroepen die vatbaar zijn voor automatisering. In die zin is het proces van de aanpassing van de structuur van de werkgelegenheid versneld. Zij geven aan dat de vorige crisis er ook mogelijk toe heeft geleid dat hoogopgeleiden in functies zijn gaan werken die minder van hun vaardigheden vragen. Vervolgens zorgen zij er mede voor dat die beroepen sneller evolueren.

Zoals de studie van het SCP laat zien, zijn er veel onderzoeken over de gevolgen van robotisering op de werkgelegenheid in het algemeen. Zo laten Acemoglu and Restrepo (2020) zien dat een stijging van een robot per duizend werknemers ook samengaat met een gemiddelde daling van de werkgelegenheid met 0,2 procent.²⁵ Acemoglu, LeLarge & Restrepo (2020) laten zien dat dit ook in Frankrijk het geval was. Zij voegen hieraan toe dat bedrijven die in robots investeren een groter deel van de productie in hun sector op zich nemen doordat zij goedkoper kunnen produceren. Daardoor zijn er ook negatieve effecten van robotisering op de werkgelegenheid bij bedrijven die zelf niet investeren in robots, maar waarvan concurrenten dat wel doen. Dauth, Findeisen, Suedekum & Woessner (2019) vinden hierover dat in bedrijven waarin de robotisering is toegenomen de kans op baanbehoud het grootst is, maar dat robotisering op sectorniveau wel zorgt voor een dalende werkgelegenheid. Humlum (2019) laat daarbij zien dat Deense bedrijven die in robots investeren productiewerknemers laten vertrekken en vervangen door hoogopgeleide, technologisch vaardige werknemers. Dixon, Hong & Wu (2020) zien dezelfde effecten van robotisering op baanpolarisatie in Canada. Zij vinden daarbij ook nog een negatief effect op de werkzekerheid van managers die eerder productiewerknemers aanstuurden. Zij zijn namelijk niet meer nodig als er robots worden ingezet en zijn daarmee de uitzondering op de over het algemeen positieve gevolgen van robotisering op de werkgelegenheid van hoger opgeleiden. Dit is eenzelfde proces als voor automatisering gevonden wordt.

Ondanks dat een crisis op de korte termijn mogelijk de ontwikkeling van robotisering dempt, wordt de ontwikkeling van de werkgelegenheidseffecten door automatisering waarschijnlijk niet gedempt door een crisis. Dit omdat er in de vorige crisis een versnelling leek plaats te vinden op het effect van automatisering op de werkzekerheid. Het is aannemelijk dat dit ook specifiek gold voor robotisering, maar dat is niet zeker. Het zou ook kunnen dat een crisis positieve gevolgen heeft voor de

²⁵ Voor deze relatie geldt dat ook Graetz and Michaels (2018) een negatief causaal verband vinden tussen de mate van robotisering en de werkgelegenheid. Dit in tegenstelling tot de analyses over lonen, waarbij Acemoglu and Restrepo (2020) en Graetz and Michaels (2018) tegenstelde resultaten vinden.

werkgelegenheid van werknemers, omdat het proces van robotisering mogelijk vertraagd wordt. Dit effect lijkt wel kleiner dan de generieke stijging van de werkloosheid die tijdens en na een crisis plaatsvindt. Maar daarbij is er verschil tussen de effecten afhankelijk van de mate waarin werknemers in beroepen werken die mogelijk geraakt worden door robotisering. Daarnaast is het voor de huidige coronacrisis de vraag of er nu niet juist sprake is van een snellere ontwikkeling van robotisering. Dat zou op zichzelf weer gevolgen hebben voor de effecten van robotisering op de werkgelegenheid.

6.3 Crisis – robotisering - beloning werk

Zoals de studie van het SCP laat zien, zijn er verschillende onderzoeken over de gevolgen van robotisering op de beloning in het algemeen. Er is echter niet bekend wat de gevolgen een crisis op de effecten van robotisering (of automatisering in brede zin) op de beloning zijn. Acemoglu & Restrepo (2020) laten in hun analyse van de gevolgen van robotisering zien dat een stijging van een robot per duizend werknemers gepaard gaat in de VS met een daling van de lonen met 0,42 procent. Humlum (2019) laat zien dat voor Denemarken geldt dat de lonen gemiddeld 0,8 procent stijgen, maar voor productiewerknemers dalen met 6 procent. Graetz & Michaels (2018) vinden echter een positieve relatie tussen de mate van robotisering en de beloning. Zij maken gebruik van dezelfde data als Acemoglu & Restrepo (2020) wat dit opvallend maakt. Volgens Acemoglu & Restrepo (2020) gebruiken Graetz & Michaels (2018) echter een minder goede empirische strategie, waardoor Graetz & Michaels (2018) onterecht die positieve relatie vinden. Het onderzoek van het SCP laat zien dat er ook verschillende andere onderzoeken zijn geweest over het effect op lonen, die niet eenduidig in hun uitkomsten zijn. Dit is eraan gerelateerd dat de effecten van robotisering op de arbeidsmarkt anders zijn voor verschillende groepen werknemers in bedrijven die in robots investeren en dat ook de arbeidsmarktpositie van werknemers van concurrerende bedrijven die niet in robots investeren verandert. De looneffecten (zijn net als de effecten op de werkzekerheid) verschillend voor die verschillende groepen werknemers en het hangt af van de exacte vormgeving van een onderzoek welke groepen werknemers meegenomen worden in een analyse.

De grote sectorale verschillen in de mate van robotisering zijn hier ook van belang. De gevolgen van robotisering op werknemers zijn namelijk het grootst voor sectoren die gevoelig zijn voor robotisering zoals de industrie. Acemoglu and Restrepo (2020) geven aan dat er echter ook negatieve gevolgen zijn voor de arbeidsmarktsituatie in sectoren als de handel en persoonlijke dienstverlening. Dit komt door indirecte effecten, omdat werknemers in direct door robotisering geraakte sectoren vervolgens minder gaan consumeren.

Omdat eerder bleek dat door een crisis de stijgende trend van het aandeel robots kan stoppen, heeft een crisis mogelijk positieve gevolgen voor de lonen van werknemers die mogelijk geraakt worden door robotisering. Het zijn dan vooral de werknemers in productiebanen die vervangen kunnen worden door robots en werknemers van bedrijven die niet in robotisering investeren die hiervan kunnen profiteren. Het negatieve effect op de ontwikkeling van robotisering van een crisis verschilt wel aanzienlijk tussen landen en crises. Het is daarmee wel de vraag hoe structureel deze demping op de neerwaartse druk van de beloningen voor deze groepen door een crisis is. Voor de coronacrisis geldt dit wellicht niet, omdat de specifieke kenmerken van deze crisis wellicht leiden tot een versnelling van het proces van automatisering en robotisering.

6.4 Crisis – robotisering - werkdruk

De analyse van het SCP laat zien dat het effect van robotisering op de werkdruk van werkenden afhankelijk is van de wijze waarop een robot wordt ingezet. De studies die gedaan zijn, kijken naar wat er gebeurt als een robot ingezet wordt om een werknemer te ondersteunen. Hieruit blijkt geen eenduidige conclusie over de gevolgen van robotisering op mentale werkdruk. Wel blijkt voor de specifieke subgroep van operatierobots dat deze kunnen leiden tot een lagere mentale werkdruk voor artsen. Bij het werken met meer autonome robots is er vaker sprake van een stijgende werkdruk. Deze zijn vaak actief in sectoren die zich zeer richten op efficiëntie zoals in de logistiek. Er kan ook sprake van zijn dat menselijke arbeid zich vooral richt op het monitoren van de activiteiten van robots. Ook dan kan de mentale werkdruk toenemen.

Omdat het effect van robotisering op de werkdruk niet eenduidig is, is het niet te zeggen wat de gevolgen van een crisis kunnen zijn hierop. Het is ook niet bekend hoe een crisis samenhangt met de mate waarin de inzet van robots voor ondersteuning, samenwerking of monitoring verandert. Als een crisis inderdaad zorgt voor een verlaging van het tempo van robotisering gericht op het ondersteunen van werknemers, dan leidt dit mogelijk tot een stijging van de werkdruk voor werknemers die nu niet extra ondersteund worden. Aan de andere kant kan een crisis ook zorgen voor een relatieve stijging van de werkdruk van werknemers die anders zouden samenwerken met robots of deze zouden moeten monitoren. Dit omdat deze taken werkdruk-verhogend lijken te zijn en ze door een crisis langer hun oude taken blijven uitvoeren.

6.5 Crisis - robotisering – betekenis van werk

Zoals het SCP aangeeft is er schaars empirisch onderzoek over robotisering en de betekenis van werk. Daarbij lijkt de invloed van robotisering op deze betekenis zeer afhankelijk van de positie van een werknemer ten opzichte van een robot. Voor de ene werknemer kan robotisering leiden tot uitdagender werk (bijvoorbeeld als robots onaantrekkelijke taken overnemen), maar voor een ander juist tot eentoniger werk (als het aantal taken of de autonomie van werknemers afneemt).

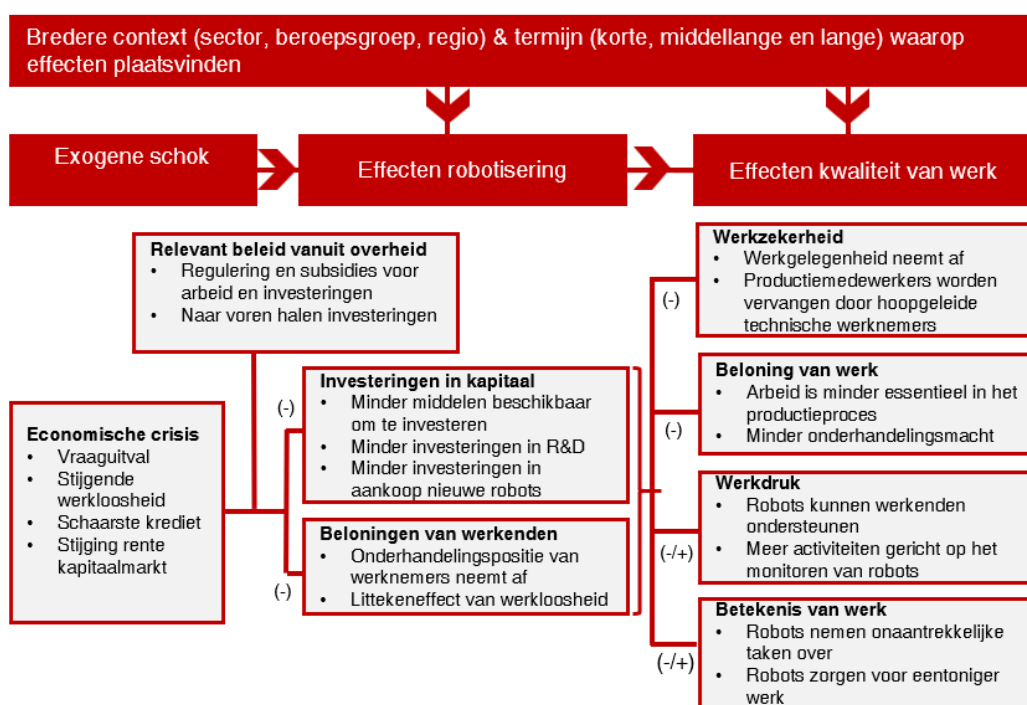
Net zoals voor werkdruk, geldt dat het effect van betekenis van werk niet eenduidig is. Daarom is ook hiervoor niet eenduidig te zeggen wat de gevolgen van een crisis kunnen zijn hierop. Als een crisis inderdaad zorgt voor een verlaging van het tempo van robotisering gericht op het ondersteunen van werknemers, dan leidt dit mogelijk tot een daling van de betekenis van werk voor werknemers die nu niet extra ondersteund worden. Aan de andere kant kan een crisis ook zorgen voor een relatieve stijging van de betekenis van werk van werknemers die anders zouden samenwerken met robots of deze zouden moeten monitoren.

6.6 Tussenconclusie

Figuur 6.7 geeft schematisch de kern van dit hoofdstuk weer. Ten eerste is beschreven wat de relaties zijn tussen een crisis en processen van robotisering. Enerzijds heeft een crisis invloed op robotisering doordat bedrijven minder middelen beschikbaar hebben voor investeringen in kapitaalgoederen, waardoor er minder innovatie plaatsvindt en minder nieuwe robots aangekocht worden. Anderzijds neemt de prijs van arbeid af doordat de oplopende werkloosheid zorgt voor een

mindere onderhandelingspositie van werkenden en doordat werkzoekenden eerder genoeg nemen met een lager inkomen in een laagconjunctuur. Door de lagere prijs van arbeid en de afname in middelen om te investeren in robotiseren, nemen processen van robotisering naar verwachting af in een crisis. De coronacrisis kan hier echter een uitzondering op vormen: bedrijven gaan juist meer robots gebruiken doordat het risico op uitval van personeel groter is door het coronavirus (en bijbehorende maatregelen) en er mogelijk processen van re-shoring plaatsvinden waardoor de kosten van arbeid toenemen en robotisering aantrekkelijker is. Ten tweede is de relatie tussen robotisering en de kwaliteit van werk weergegeven. Robotisering zorgt voor een lagere werkzekerheid en minder beloning van werk, doordat robotisering (op korte en middellange termijn) ten koste gaat van de werkgelegenheid en werknemers minder onderhandelingsmacht hebben. Dit verschilt wel per groep werknemers. Voor hoogopgeleiden lijkt robotisering juist positief uit te pakken voor hun werkzekerheid en beloning. Het is nog onduidelijk of robotisering de werkdruk en de betekenis van werk verhoogt of verlaagt.

Figuur 6.7 Gevolgen crisis op robotisering en gevolgen robotisering op kwaliteit van werk



Bron: SEO Economisch Onderzoek (2020)

Implicaties voor publicatiereeks van het SCP

Het SCP (2020) stelt dat de werkzekerheid afneemt van werknemers die mogelijk vervangen kunnen worden door een robot en jongeren die een baan gaan zoeken in zulke richtingen. Door een crisis vertraagt het tempo van robotisering mogelijk en daarmee ook de daling van de werkzekerheid voor deze groepen. Maar dit lijkt slechts een tijdelijk effect van een crisis; op termijn herstelt het tempo van robotisering zich weer. Daarbij kan specifiek de coronacrisis juist leiden tot meer robotisering, waardoor de werkzekerheid van vooral jongeren verder onder druk komt te staan en zij moeilijker een baan kunnen vinden.

Het SCP stelt in hun kennissynthese dat de meeste studies wijzen op een stijging van het uurloon door robotisering, maar een daling van het totale inkomen doordat er minder wordt gewerkt. Dit proces kan ook vertragen door een crisis. De gevolgen van robotisering op werkdruk en de betekenis van werk zijn afhankelijk van de wijze waarop een robot wordt ingezet en de functie van werknemers. Het is niet te zeggen in welke mate een crisis hierop van invloed is. Op basis van de stresstest lijken de aandachtspunten voor beleid (de scholingsopgaaf en dat robotisering vraagt om keuzes in beleid en praktijk) die het SCP stelt ook relevant te zijn in een crisis. Dit omdat de effecten van een crisis op robotisering tijdelijk lijken te zijn en deze aandachtspunten raken aan de structurele gevolgen van robotisering.

Kennislacunes

Er is relatief veel onbekend over de gevolgen van robotisering op de kwaliteit van werk in een crisis. Om te beginnen is de directe relatie tussen robotisering en werkdruk en robotisering en de betekenis van werk nog niet goed in beeld. Hierover zijn slechts zeer beperkt studies gedaan die zich op vaak op heel specifieke cases hebben gericht. Bredere integrale studies zoals die wel gedaan zijn naar de relatie tussen robotisering en werkzekerheid en beloningen zijn nog niet uitgevoerd. Het gaat dan idealiter om studies waarin bijvoorbeeld de ontwikkeling van de kwaliteit van werk wordt vergeleken bij in principe vergelijkbare bedrijven die in verschillende mate investeren in robots. Pas als meer bekend is hoe de directe relatie werkt tussen robotisering en de kwaliteit van werk in brede zin kan de specifieke rol van een crisis hierin goed worden bepaald.

Een aanvullende lacune is dat er weinig bekend is over hoe een crisis vervolgens de kwaliteit van werk via robotisering beïnvloedt. Er zijn wel recent enkele studies uitgevoerd over de rol van automatisering hierin. Het is echter de vraag in welke mate de conclusies uit die studies standhouden voor robotisering.

Een ander punt is dat specifiek over robotisering er vrijwel geen studies zijn gedaan over de Nederlandse situatie. Als gevolg daarvan zijn conclusies gebaseerd op studies over het buitenland (meestal andere westerse landen). Het blijkt echter dat er ook binnen westerse landen redelijk wat verschillen zitten in de mate van robotisering. Dit hangt samen met verschillen in de economische structuren en de mate waarin de industrie een rol speelt in de economie.

7 Kansen en risico's voor de kwaliteit van werk

Een crisis maakt de door het SCP geïdentificeerde kansen en risico's groter of juist kleiner, maar zet niet zozeer de conclusies op losse schroeven. Er ontstaat door de coronacrisis wel een aantal nieuwe risico's en kansen voor de toekomstige kwaliteit van werk. De coronacrisis kan bijvoorbeeld processen van robotisering versnellen en de druk op mantelzorgers doen toenemen. Specifiek het verplichte thuiswerken kan een blijvend karakter krijgen, wat zowel positieve als negatieve gevolgen heeft voor de kwaliteit van werk.

De focus van dit hoofdstuk is tweeledig. Ten eerste is gereflecteerd op de wijze waarop een crisis invloed heeft op de toekomstschets van het SCP. Het SCP heeft op basis van een kennissynthese in kaart gebracht welke kansen en bedreigingen er met betrekking tot de kwaliteit van werk en de ruimte om te leren en zorgen kunnen ontstaan in de toekomst. Zijn er, op basis van de analyse, redenen om aan te nemen dat een crisis de conclusies van het SCP op losse schroeven zet? Of worden vooral bestaande tendensen, kansen en risico's vergroot of verkleind? Op deze vragen is per door het SCP geïdentificeerde kans en risico aangegeven hoe een crisis hierop van invloed is. Ten tweede is specifiek gekeken naar de kansen en bedreigingen die op termijn kunnen ontstaan door de coronacrisis. Dit omdat er in voorgaande hoofdstukken vooral is gefocust op de gevolgen van de coronacrisis op korte termijn. De coronacrisis is echter op een aantal aspecten anders van aard dan eerdere crises zoals de Grote Recessie, wat ook op de langere termijn kan leiden tot andere gevolgen dan eerdere crises. Zo is de coronacrisis ook een gezondheidscrisis die gepaard gaat met atypisch beleid (zoals social distancing en thuiswerken). Als dit het 'nieuwe normaal' wordt, dan heeft dit gevolgen voor zowel de platformeconomie, robotisering als de ruimte om te zorgen en leren. In dit hoofdstuk is een eerste beeld geschetst van deze gevolgen.

7.1 Gevolgen crisis op toekomstige kansen en risico's voor de kwaliteit van werk

Het SCP identificeert een aantal toekomstige kansen en risico's met betrekking tot de kwaliteit van werk en de ruimte om te zorgen en leren. Hierbij zijn de casussen over platformisering en robotisering gebruikt als voorbeeld voor de wijze waarop de kwaliteit van werk kan veranderen door de voortschrijdende technologische ontwikkelingen en flexibilisering. Hieronder is per door het SCP geïdentificeerde kans of risico aangegeven hoe een crisis hierop van invloed is. Over het algemeen kan geconcludeerd worden dat een crisis vooral de risico's en kansen vergroot (of verkleint) en zichtbaarder maakt, en niet zozeer de conclusies van het SCP op losse schroeven zet.

Kansen

Afnemende variatie in arbeidsrelaties

Het SCP stelt in haar toekomstverkenning dat technologische veranderingen alternatieve werkgever-/werknemersrelaties mogelijk maken. Daarbij is het risico dat dergelijke werkgever-/werkne-

mersrelaties niet onder de gangbare regelgeving vallen en onduidelijk is wie de verantwoordelijkheid draagt voor aspecten die de kwaliteit van werk betreffen. Een crisis biedt kansen om dit risico te verkleinen doordat de kwetsbaarheden van deze alternatieve werkgever-/werknemersrelaties zichtbaarder worden. Zo verliezen voornamelijk mensen in flexibele dienstverbanden hun werk in de crisis en zijn de gevolgen van werkloosheid voor hen schadelijk door de magere inkomenszekerheid. Doordat deze kwetsbaarheden duidelijker worden in een crisis, kunnen structurele hervormingen versnellen richting meer bescherming van zelfstandigen en flexkrachten en een verdere beperking in het gebruik van deze arbeidsrelaties. Daarentegen zullen werkgeversorganisaties hervormingen mogelijk willen uitstellen vanwege de penibele situaties van bedrijven.

Behoeftte aan flexibiliteit van werknemers

Het SCP stelt dat nieuwe technologieën ook kansen bieden voor werkenden die behoefte hebben aan flexibiliteit in tijd en plaats. Zo zijn platformwerkers over het geheel genomen tevreden over hun werksituatie, waarbij de flexibiliteit waarmee het werk gepaard gaat een belangrijk argument is. Een crisis kan echter de flexibiliteit van werkenden onder druk zetten. Platformwerkers kunnen zich bijvoorbeeld minder vrijheid permitteren om zelf hun klanten en werktijden te bepalen door de schaarste in opdrachten en de toegenomen concurrentie. Bovendien kan de flexibiliteit om werk met zorgtaken te combineren verminderen in een crisis. Zo zijn werkgevers in eerdere crises strengere voorwaarden gaan stellen aan het gebruik van werk-/privé-arrangementen en zijn ze de arrangementen meer gaan beoordelen vanuit de organisatie (wat levert het op) in plaats van alleen als ondersteuning voor werknemers. De houding van werkgevers ten opzichte van informele zorg wordt dus zakelijker, wat de flexibiliteit om werk te combineren met zorg kan inperken.

Risico's

Afnemende werkzekerheid en loongroei

Het SCP stelt dat zowel platformisering als robotisering wijzen op een afnemende werkzekerheid. Deze werkzekerheid komt waarschijnlijk verder onder druk te staan door een crisis. Als gevolg van een toenemende werkloosheid, verslechtert de onderhandelingspositie van werkenden waardoor het risico op een verslechtering van de werkzekerheid en loongroei groter is. In de platformeconomie is dit extra zichtbaar. Doordat de beloningen sterk afhangen van de dynamiek van vraag en aanbod en dienstverbanden flexibel zijn (weinig ontslagbescherming), komen de beloningen en werkzekerheid extra onder druk te staan in periodes van schaarste in opdrachten.

Toenemende ongelijkheid

Er zijn groepen aan de onderkant van de arbeidsmarkt die niet profiteren van technologische ontwikkelingen. Zo stelt het SCP dat platformwerkers die het werk als hoofd baan doen soms lange dagen maken en zich in een ratrace bevinden waarin ze tegen (steeds) lage(re) lonen langere dagen moeten maken om rond te komen of niet kunnen rondkomen bij voltijdswerk en slechte arbeidsomstandigheden. Deze ontwikkeling wordt naar verwachting versterkt door een economische crisis, doordat het risico op het mislopen van opdrachten groter is in een crisis. Immers neemt de concurrentie toe doordat meer werkenden zich gaan aanbieden via het platform, terwijl het nog maar de vraag is of de vraag naar platformdiensten toeneemt. Dit kan ervoor zorgen dat platformwerkers met een slechte arbeidsmarktpositie zich vaker tekort gedaan voelen en meer onbetaald werk verrichten (op zoek naar opdrachten op het platform). Ook de groep werknemers die geraakt wordt door robotisering profiteert niet van de technologische ontwikkelingen.

Toenemende druk op werkenden om te scholen

Het SCP stelt dat technologisering en flexibilisering zouden betekenen dat banen en taken steeds vaker en sneller veranderen en dat er daardoor steeds iets anders van werkenden gevraagd en verwacht wordt waarvoor bij- en herscholing nodig is. Dit verhoogt de noodzaak voor werkenden om te scholen. Het risico is echter dat werkenden door een crisis minder mogelijkheden of ruimte hebben om te scholen, doordat werkgevers doorgaans minder gaan investeren in scholing door een crisis. Dit omdat het rendement op scholing in een crisis niet (volledig) verzilverd kan worden en bedrijven door de crisis over minder middelen beschikken, die ze liever investeren in projecten die een relatief zeker rendement op korte termijn opleveren.

Toenemende druk op werkenden om te zorgen

Het SCP stelt dat de vergrijzing zich vertaalt in een toename in de vraag naar (mantel)zorg terwijl het potentieel dat hulp kan geven afneemt. In een crisis kan de vraag naar mantelzorg verder toenemen doordat er minder formele zorg beschikbaar is (bijvoorbeeld door bezuinigingen) of doordat huishoudens minder geld beschikbaar hebben voor formele zorg. Specifiek in de coronacrisis kwam er minder formele hulp beschikbaar doordat niet voldoende beschermingsmiddelen in de thuiszorg waren, de dagbestedingen werden gesloten en/of zorgpersoneel te zwaar was belast. Hier staat tegenover dat voor een deel van de mantelzorgers de arbeidsmarktomstandigheden, zoals het inkomen uit werk of het aantal uren werk, verslechteren waardoor de opportuniteitskosten van het geven van mantelzorg dalen. Hierdoor kan men ook meer mantelzorg geven.

7.2 Nieuwe kansen en risico's door de coronacrisis

De coronacrisis is anders van aard dan voorgaande crises, en brengt daarom ook andere kansen en risico's met zich mee met betrekking tot de toekomstige kwaliteit van werk en de ruimte om te zorgen en leren. Deze kansen en risico's zijn hieronder toegelicht, waarbij gebruik is gemaakt van de casussen platformisering en robotisering als indicatie van bredere ontwikkelingen op het gebied van technologisering en flexibilisering. Omdat het gaat om de gevolgen van de coronacrisis op de langere termijn, is het per definitie onzeker van aard en heeft dit deelhoofdstuk vooral een verkennde en signalerende functie.

Kansen door coronacrisis

Thuiswerken biedt werkenden flexibiliteit en autonomie

Het is denkbaar dat mensen blijvend meer gaan thuiswerken door de coronacrisis. Zo blijkt uit een peiling die Companen (2020) uitvoerde dat de helft verwacht na de coronacrisis een of meerdere dagen per week thuis te werken (tegenover een derde voor de coronacrisis). Uit een enquête van SEO (2020) blijkt dat mensen gemiddeld een halve dag meer blijven thuiswerken als de coronacrisis er niet meer is. Dit biedt werkenden meer flexibiliteit om werktijden aan te passen aan zorgverantwoordelijkheden en bespaart reistijd. Beide vergroten de ruimte om te zorgen. Ook suggereert recent onderzoek dat mensen zich autonomer en zelfstandiger voelen dan in de periode vóór corona. Dit geeft grip op het leven, maar kan ook zorgen voor keuzestress en vagere grenzen tussen werk en privé.

Platformwerk biedt kansen in geval social distancing maatregelen aanhouden

Er zijn geluiden dat de maatregelen met betrekking tot social distancing en thuiswerken behoren tot het ‘nieuwe normaal’. Platforms hebben een aantal kenmerken die goed aansluiten bij dit ‘nieuwe normaal’. Zo kan je via platforms contactloos betalen en kan online platformwerk eenvoudig vanuit huis worden verricht. Daarnaast zijn platforms (mede door hun flexibele werkersbestand) dynamisch waardoor ze relatief eenvoudig kunnen inspelen op de veranderende arbeidsvraag in de crisis. Dit kan de groei van de platformeconomie verder stimuleren. Daarentegen is het denkbaar dat structurele hervormingen op de arbeidsmarkt in een stroomversnelling komen door de coronacrisis. Deze structurele hervormingen lijken zich te gaan richten op meer bescherming van zelfstandigen en flexkrachten en een verdere beperking in het gebruik van deze arbeidsrelaties (Platform Toekomst van Arbeid, 2020; Commissie Regulering van Werk, 2020). Platforms werken veelal met zelfstandigen en flexkrachten (Ter Weel et al., 2020), waardoor het verdienmodel en daarmee de groei van platforms onder druk kunnen komen te staan.

Risico's door coronacrisis

Thuiswerken verlaagt het werkplezier en de verbondenheid met collega's en de werkgever

Het is denkbaar dat werkenden blijvend meer moeten thuiswerken, bijvoorbeeld omdat werkgevers zich hierop instellen of omdat de *social distancing* maatregelen aanhouden. Dit gaat, naast eerdergenoemde kansen, mogelijk gepaard met bedreigingen voor de kwaliteit van werk. Zo suggereert recent onderzoek dat de werktevredenheid en het werkplezier afnemen door het thuiswerken. Ook blijkt dat thuiswerkers zich minder verbonden voelen met collega's en de werkgever. Dit gebrek aan verbondenheid met collega's en de werkgever kan ten koste gaan van het informeel leren, omdat dat vaak een gevolg is van interacties met anderen. Ook kan de waarde die mensen zelf toekennen aan werk verminderen.

Social distancing maatregelen verhogen de druk op mantelzorgers en ouders

Als de maatregelen gericht op *social distancing* aanhouden, heeft dit mogelijk gevolgen voor mantelzorgers. Mantelzorgers kunnen te maken krijgen met extra zorgtaken, doordat de formele zorg niet volledig kan plaatsvinden (in verband met gezondheidsrisico's). Een uitzondering hierop vormen mogelijk mantelzorgers voor naasten in zorginstellingen, die juist minder zorgtaken krijgen doordat zorginstelling bezoek spaarzamer toelaat of de mantelzorger het zelf niet verantwoord vindt om de naaste te bezoeken in de instelling. Ook ouders kunnen te maken krijgen met extra zorgtaken als de social distancing maatregelen aanhouden. Zo vallen belangrijke steunpilaren (gedeeltelijk) weg, zoals de kinderopvang, BSO's en scholen. Ook gastouders, opa's en oma's, kunnen vanwege besmettingsrisico's minder vaak oppassen, dus alternatieven voor formele opvang of school zijn in mindere mate beschikbaar.

Sociale ongelijkheden kunnen toenemen

De coronacrisis raakt niet iedereen gelijk, waardoor al bestaande ongelijkheden kunnen toenemen. Zo lijken de extra zorgtaken als gevolg van de het sluiten van de scholen en kinderopvang vooral bij moeders terecht te komen. Als deze moeders blijvend meer gaan zorgen voor de kinderen, kan dit ook gevolgen hebben voor de inkomensongelijkheid tussen vaders en moeders. Uit empirisch onderzoek blijkt dat extra tijdsbesteding aan zorg voor de kinderen gepaard gaat met een lager inkomen (bijvoorbeeld Shirley & Wallace, 2004; Noonan, 2001). In vorige crises was echter zichtbaar dat, zodra de werkloosheid fors begon op te lopen, vaders en moeders de zorgtaken juist

gelijkmatiger gingen verdelen. Dit doordat de arbeidskansen van mannen doorgaans sterker achteruitgaan dan die van vrouwen in een economische neergang. Het is dus nog maar de vraag of sociale ongelijkheden tussen vaders en moeders toe- of juist afnemen als gevolg van de coronacrisis.

De veranderende arbeidsvraag vergroot de noodzaak voor scholing, maar werkgevers investeren minder in scholing
De noodzaak om te leren kan toenemen door de coronacrisis als er sprake is van permanente verschuiving van de arbeidsvraag. Het is ambigue of dit ook het geval gaat zijn. Enerzijds is er een groep onderzoekers die verwacht dat er veel herallocatie van banen zal zijn (bijvoorbeeld Barrero et al., 2020). Anderzijds zijn er onderzoekers die geen permanente schok op de voorkeuren en technologie verwachten (Fujita et al., 2020). In het eerste geval is de noodzaak van scholing groot. Echter is uit eerdere crises bekend dat werkgevers investeringen in scholing juist terugschroeven in een crisis, dus, om *mismatches* op de arbeidsmarkt te voorkomen, zal de overheid beleid moeten voeren dat gericht is op het stimuleren van bij- en omscholing. In het tweede geval is beleid gericht op het verbonden houden van werknemers bij hun werkgevers van belang, zodat bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal behouden blijft en mismatches voorkomen worden.

Processen van robotisering zouden kunnen versnellen in de coronacrisis

Processen van robotisering hebben een drukkende werking op een aantal aspecten van de kwaliteit van werk, zoals de werkzekerheid en beloning van werk. De coronacrisis kan processen van robotisering versnellen en daarmee een risico vormen voor de toekomstige kwaliteit van werk (Bloom & Prettnner, 2020). Ten eerste vormen technologische hulpmiddelen (zoals ICT en kunstmatige intelligentie) een belangrijke oplossing in het voorkomen van verspreiding van het virus. Hierdoor kunnen bedrijven hun werkzaamheden continueren terwijl ze conformeren aan de maatregelen rondom *social distancing*. Dit geldt wel voornamelijk voor de dienstensector. Hoe dit uitpakt voor de industrie (die vooral gevoelig is voor robotisering) is onduidelijk. Het lijkt daarom zeer nuttig om dit de komende periode te monitoren. Ten tweede is het aantrekkelijker om te robotiseren doordat het risico op uitval van personeel groter is door het coronavirus (en bijbehorende maatregelen). Dit maakt het aantrekkelijker om arbeid te vervangen door kapitaal. Ten derde laat de crisis zien dat we voor de productie van bepaalde producten erg afhankelijk zijn van het buitenland. Hierdoor kunnen landen besluiten meer zelf te gaan produceren, voornamelijk in strategische belangrijke sectoren zoals de productie van medicijnen of medische apparatuur en eerste levensbehoeften. Uit onderzoek blijkt dat deze processen van re-shoring zorgen voor hogere kosten van arbeid (in ieder geval voor een hogelonenland als Nederland), waardoor robotisering aantrekkelijker is.

8 Bibliografie

- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2018). The Race between Man and Machine: Implications of Technology for Growth, Factor Shares, and Employment. *American Economic Review*, 108(6), 1488-1542. doi:10.1257/aer.20160696
- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2019). Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor. *Journal of Economic Perspectives*, 33(2), 3-29. doi:10.1257/jep.33.2.3
- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2020). Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets. *Journal of Political Economy*, 128(6), 2188-2244. doi:10.1086/705716
- Acemoglu, D., LeLarge, C., & Restrepo, P. (2020). Competing with Robots: Firm-Level Evidence from France.
- Adams-Prassl, A., Boneva, T., Marta, G., & Rauh, C. (2020). Inequality in the Impact of the Coronavirus Shock: Evidence from Real Time Surveys. IZA Discussion Papers, No. 13183.
- Adascalitei, D., & Morano, C. (2015). Labour market reforms since the crisis: Drivers and consequences. Geneva: International Labour Office.
- Adascalitei, D., & Morano, C. P. (2015). Labour market reforms since the crisis: Drivers and consequences: Internat. Labour Office.
- Adda, J., Gaudecker, H., & Banks, J. (2009). The impact of income shocks on health: evidence from cohort data. *Journal of the European Economic Association*, 7(6), 1361-1399.
- Aguiar, M., Hurst, E., & Karabarbounis, L. (2013). Time use during the great recession. *The American Economic Review*, 103 (5), 1664–1696.
- Altonji, J., Kahn, L., & Speer, J. (2016). Cashier Or Consultant? Entry Labor Market Conditions, Field Of Study, And Career Success. *Journal of Labor Economics*, 34(1), 361-401.
- Altonji, J., Kahn, L., & Speer, J. (2016). Cashier Or Consultant? Entry Labor Market Conditions, Field Of Study, And Career Success. *Journal of Labor Economics*, 34(1), 361-S401.
- Anderson, J., & Pontusson, J. (2007). Workers, worries and welfare states: social protection and job insecurity in 15 OECD countries. *European Journal of Political Research*, 46, 211-235.
- ANWB. (2020). Crisistracker (Meting 1 t/m 3). Den Haag: ANWB/Validators. Opgehaald van ANWB/Validators.
- APE. (2012). Evaluatie bijzondere werktijdverkorting en deeltijd-ww. Den Haag: APE.
- Apouey, B., & Clark, A. E. (2014). Winning big but feeling no better? the effect of lottery prizes on physical and mental health. *Health Economics*, 24(5).
- AppJobs. (2020, oktober 8). How people's work is affected by coronavirus. Opgehaald van AppJobs: <https://www.appjobs.com/blog/coronavirus-effect-on-gig-economy>
- Arbeid, P. T. (2020). Investeren in mensen. Den Haag: De Argumentenfabriek.
- Archibugi, D., Filippetti, A., & Frenz, M. (2013). The impact of the economic crisis on innovation: Evidence from Europe. *Technological Forecasting and Social Change*, 80(7), 1247-1260. doi:10.1016/j.techfore.2013.05.005
- Autor, D. H. (2015). Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), 3-30. doi:10.1257/jep.29.3.3
- Autor, D. H., & Dorn, D. (2013). The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market. *American Economic Review*, 103(5), 1553-1597. doi:10.1257/aer.103.5.1553

- Autor, D. H., Katz, L. F., & Krueger, A. B. (1998). Computing Inequality: Have Computers Changed the Labor Market? *The Quarterly Journal of Economics*, 113(4), 1169-1213. doi:10.1162/003355398555874
- Autor, D. H., Levy, F., & Murnane, R. J. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *Quarterly Journal of Economics*, 118(4), 1279-1333. doi:10.1162/003355303322552801
- Baker, S., Bloom, N., Davis, S., & Terry, S. (2020). How Does Household Spending Respond to an Epidemic? Consumption During the 2020 COVID-19 Pandemic. NBER Working Paper No. 26949.
- Baller, S., Dutta, S., & Lanvin, B. (2016). The global information technology re-port 2016. Innovating in the digital economy. Geneva: World Economic Forum.
- Barrero, J., Bloom, N., & Davis, S. (2020). COVID-19 is also a reallocation shock. NBER Working Paper 27137.
- Bartoll, X., & Ramos, R. (2019). Quality of work, economic crisis, and temporary employment. *International Journal of Manpower*, 41(1), 37-51.
- Bassanini, A., & Brunello, G. (2008). Is training more frequent when the wage premium is smaller? Evidence from the European Community Household Panel. *Labour Economics*, 15(2), 272-290.
- Bassanini, A., Booth, A., Brunello, G., De Paola, M., & Leuven, E. (2007). EWorkplace Training in Europe, in Brunello, Garibaldi and Wasmer. In Garibaldi, & Wasmer, Education and Training in Europe. UK: Oxford University Press.
- Becker, G. (1962). Investment in human capital: a theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 76, 169-217.
- Been, W. (2015). European top managers' support for work-life arrangements. Utrecht: Utrecht University.
- Beland, L., Brodeur, A., & Wright, T. (2020). The Short-Term Economic Consequences of. GLO Discussion Paper, No. 524.
- Bell, D., & Blanchflower, D. (2018). UNDEREMPLOYMENT IN THE US AND EUROPE. NBER Working Paper Series, 1-44.
- Bellmann, L., Gerner, H., & Leber, U. (2014). Firm-provided training during the great. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 234(1), 5-22.
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. (2018). Digital labour platforms and the future of work: towards decent work in the online world. Geneva: International Labour Office.
- Berge, W. v. (2018). Bad start, bad match? The Early Career Effects of Graduating in a Recession for Vocational and Academic Graduates. *Labour Economics*, 53, 75-96.
- Berglund, T. (2014). Crisis and quality of work in the Nordic employment regime. *International Review of Sociology*, 24(2), 259-269.
- Berglund, T., Furaker, B., & Vulkan, P. (2014). Is job insecurity compensated for by employment and income security? . *Economic and Industrial Democracy*, 35(1).
- Berik, G., & Kongar, E. (2013). Time allocation of married mothers and fathers in hard times: The 2007-09 US recession. *Feminist Economics*, 19(3), 208-237.
- Bestuur, B. (2020). Thuiswerken valt vrouw zwaarder. Opgehaald van <https://www.binnenlandsbestuur.nl/ambtenaar-en-carriere/nieuws/thuiswerken-valt-vrouw-zwaarder.12802124.lynkx>

- Block, J., Philipp, S., & De Vries, G. (2010). Venture capital and the financial crisis: an empirical study across industries and countries. MPRA Paper No. 20287.
- Bloom, D., & Prettnner, K. (2020). The macroeconomic effects of automation and the role of COVID-19 in reinforcing their dynamics. VoxEU.
- Blundell, R., Dearden, L., Meghir, C., & Sianesi, B. (1999). Human capital investment: the returns from education and training to the individual, the firm and the economy. *Fiscal Studies*, 20(1), 1–23.
- Boham, D., De Haan, J., & Limbergen, D. (2018). Time-varying wage Phillips curves in the euro area with a new measure of labor market slack. DNB Working Paper, No. 487.
- Boin, a., 't Hart, P., & McConnell, A. (2009). Crisis exploitation: political and policy impacts of framing contents. *Journal of European Public Policy*, 16, 81-106.
- Borghans, L., Duckworth, A. L., Heckman, J. J., & Ter Weel, B. (2008). The economics and psychology of personality traits. *Journal of Human Resources*, 43(4), 972–1059.
- Brand, J. (2006). The effects of job displacement on job quality: Findings from the Wisconsin Longitudinal Study. *Research in Social Stratification and Mobility*, 24(3), 275-298.
- Brunello, G. (2009). The effects of economic downturns on apprenticeships and initial workplace training: A review of the evidence. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 1(1), 145-173.
- Bucx, F., & Roeters, A. (2018). De gezinsagenda. In A. Roeters, *Alle ballen in de lucht; tijdsbesteding in Nederland en de samenhang met kwaliteit van leven*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Burtch, G., Garnahan, S., & Greenwood, B. (2018). Can you gig it? An empirical examination of the gig-economy and entrepreneurial activity. *Management Science*, 64(12), 5497–5520.
- Cahuc, P., & Carcillo, S. (2011). Is short-time work a good method to keep unemployment? *Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor*.
- Carlsson-Szlezak, P., Reeves, M., & Swartz, P. (2020). Understanding the economic shock of Coronavirus. *Harvard Business Review*, <https://hbr.org/2020/03/understanding-the-economic-shock-of-coronavirus>.
- Casper, L., & O'Connell, M. (1998). Work, income, the economy, and married fathers as child-care providers. *Demography*, 35(2), 243–250.
- Centra, M., & Gualtieri, V. (2014). The quality of work during the employment crisis: the Italian case. *International Review of Sociology*, 24(2), 241-258.
- Chung, H., & Van Oorschot, W. (2011). Employment Insecurity of European Individuals During the Financial Crisis: A Multi-Level Approach. *Reconciliation of Work and Welfare in Europe Working Paper No. 14/2010*.
- Chung, H., Seo, H., Forbes, S., & Birkett, H. (2020). Working from home during the Covid-19 lockdown: changing preferences and the future of work. Birmingham: University of Birmingham.
- Cockx, B., & Ghirelli, C. (2016). Scars of regressions in a rigid labor market. *Labour Economics*, 41, 162-176.
- Coibion, O., Gorodnichenko, Y., & Weber, M. (2020). Labor Markets During the COVID-19 Crisis: A Preliminary View. Working Paper No. 27017;
- Companen. (2020). Half miljoen werknemers verwacht meer structureel te gaan thuiswerken. <https://www.binnenlandsbestuur.nl/ruimte-en-milieu/kennispartners/companen/half-miljoen-werk-nemers-verwacht-meer.13640694.lynkx>: Binnenlands Bestuur.

- Costa Font, J., Karlsson, M., & Øien, H. (2016). *Informal Care and the Great Recession*. CEP Discussion Paper No 1360.
- CPB. (2011). *Lage werkloosheid in Grote Recessie: bedrijven hamsteren arbeid*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- CPB. (2016). *Flexibiliteit op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- CPB. (2019). *Centraal Economisch Plan*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- CPB. (2020). *Arbeidsmarkt: Historische daling werkzame personen, maar internationaal gezien beperkt*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- CPB. (2020). *juinraming 2020*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- CPB. (2020). *Langdurige effecten van de coronacrisis voor de arbeidsmarkt*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- CPB. (2020). *Stresstest huishoudens*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Dauth, W., Findeisen, S., Suedekum, J., & Woessner, N. (2019). *The Adjustment of Labor Markets to Robots*.
- De Boer, A., Plaisier, I., & De Klerk, M. (2019). *Mantelzorgers in het vizier*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- De Klerk, M. (2017). *Bereidheid en mogelijkheden om te helpen*. In M. De Klerk, A. De Boer, I. Plaisier, & P. Schyns, *Voor elkaar? Stand van de informele hulp in 2016* (pp. 61-77). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- De Vries, R. (2020). *Thuiswerken amper mogelijk bij lagere beroepsniveau's*. *Economische Statistische Berichten*.
- De Vroome, E., Smulders, P., & Van den Bossche, S. (2015). *Dalende autonomie wekneemrisico voor innovatiekracht*. *Economische Statistische Berichten*.
- Deelen, A. (2019). *Flexible wages or flexible workers?* CPB Discussion Paper. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Deelen, A., De Graaf-Zijl, M., & Van den Berge, W. (2018). *Labour market effects of job displacement for primeage and older workers*. *IZA Journal of Labor Economics*, 7(3).
- Dickerson, A., & Green, F. (2012). *Fears and realisations of employment insecurity*. *Labour Economics*, 19(2), 198-210.
- Dieckhoff, M. (2011). *The effect of unemployment on subsequent job quality in Europe: A comparative study of four countries*. *Acta Sociologica*, 54(3), 233-249.
- Dietz, D., & Zwick, T. (2018). *Training in the Great Recession: Evidence from an individual perspective*. ZEW Discussion Papers, No. 18-037.
- Dixon, J., Hong, B., & Wu, L. (2020). *The Robot Revolution: Managerial and Employment Consequences for Firms*.
- Doyle, M., & Beaudry, P. (2000). *What happened to the Phillips curve in the 1990s in Canada?* Canada: Bank of Canada.
- Duijn, S., Van Balen, A., Phlippen, S., & Van Uitert, E. (2020, oktober 7). *Eén op de vijf vacatures in de zorg onvervulbaar*. Opgehaald van ABN Amro: <https://insights.abnamro.nl/2020/07/een-op-de-vijf-vacatures-in-healthcare-onvervulbaar/>
- Duval, R. (2008). *Is There a Role for Macroeconomic Policy in Fostering Structural Reforms? Panel Evidence from OECD Countries over the Past Two Decades*. *European Journal of Political Economy*, 24 (2), 491–502.
- Duval, R., & Elmeskov, J. (2006). *The Effects of EMU on Structural Reforms in Labour and Product Markets*. ECB Working Paper, No. 596.

- Duval, R., Eris, M., & Furceri, D. (2011). The effects of downturns on labour force participation: evidence and causes, OECD Economics Department Working Papers 875. .
- Edward, W. (2020). The Uberisation of work: the challenge of regulating platform capitalism. A commentary. *International Review of Applied Economics*, 34(4), 512-521.
- El-Erian, M. (2020, Maart 27). The Coming Coronavirus Recession and the Uncharted. Opgehaald van Foreign Affairs: <https://www.foreignaffairs.com/articles/2020-03-17/coming-coronavirus-recession>
- EnergyFinder. (2020, oktober 7). Energie van werkend Nederland in coronatijd. Opgehaald van EnergyFinder: <https://www.energyfinder.nl/survey-corona/>
- Erlinghagen, M. (2008). Self-perceived job insecurity and social context: A multi-level analysis of 17 European countries. *European Sociological Review*, 24(2), 183-197.
- Fadlon, L., & Nielsen, T. (2017). Family Labor Supply Responses to Severe Health Shocks. NBER Working Paper No. 21352.
- Felstead, A., Green, F., & Jewson, N. (2012). An analysis of the impact of the 2008–9 recession on the provision of training in the UK. *Work, Employment and Society*, 26(6), 968-986.
- Forde, C., Stuart, M., Joyse, S., Oliver, L., Valizade, D., Alberti, G., & Garson, C. (2017). The social protection of workers in the platform economy. Leeds: European Parliament Committee on Employment and Social Affairs.
- Forster, M., Chen, W., & Llenanozal, A. (2011). *Divided we stand: Why inequality keeps rising*. Parijs: OECD.
- Fouarge, D., Schils, T., & De Grip, A. (2013). Why do low-educated workers invest less in further training? *Applied Economics*, 45(18), 2587–2601.
- Fujita, S., Moscarini, G., & Postel-Vinay, F. (2020). The labour market policy response to COVID-19 must save aggregate matching capital. *VoxEU*.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1524–1541.
- Gallie, D. (2013). *Economic crisis, quality of work, and social integration: the European experience*: OUP Oxford.
- Gangl, M. (2006). Scar Effects of Unemployment: An Assessment of Institutional Complementarity. *American Sociological Review*.
- Gaudecker, H., Holler, R., Jany, L., Siflinger, B., & Zimpelmann, C. (2020). Labour Supply in the Early Stages of the COVID-19 Pandemic: Empirical Evidence on Hours, Home Office, and Expectations. IZA Discussion Paper, No. 13158.
- Gauthier, J. (2020). *The impact of Covid-19 on Global Startup Ecosystems*. San Francisco: Startup Genome.
- Goda, G., Golberstein, E., & Grabowski, D. (2011). Income and the utilization of long-term care services: evidence from the social security benefit notch. *Journal of Health Economics*, 30(4), 719–729.
- Gorsuch, M. (2016). Decomposing the increase in men's time on childcare. *Review of Economics of the Household*, 14, 53-82.
- Goudin, P. (2016). The cost of non-Europe in the sharing economy. Economic, social and legal challenges and opportunities.
- Grabowski, D., Norton, E., & Van Houtven, C. (2012). Chapter 30: informal care. In A. Jones, *The Elgar Companion to Health Economics*, second edition (pp. 307-317). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

- Graetz, G., & Michaels, G. (2018). Robots at Work. *Review of Economics and Statistics*, 100(5), 753-768. doi:10.1162/rest_a_00754
- Graham, M., & Woodcock, J. (2019). *The Gig Economy: A Critical Introduction*. Cambridge: Polity.
- Grybaitė, V., & Stankevičienė, J. (2018). An empirical analysis of factors affecting sharing economy growth. *Oeconomia Copernicana*, 9(4), 635-654.
- Gupta, S., Montenegro, L., Nguyen, T. D., Rojas, F. L., Schmutte, I. M., Simon, K. I., . . . Wing, C. (2020). Effects of Social Distancing Policy on Labor Market Outcomes. Working Paper No. 27280.
- Hamersma, M., De Haas, M., & Faber, R. (2020). *Thuiswerken en de coronacrisis*. Den Haag: Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat.
- Harteveld, L. (2012). Loonvorming in tijden van crisis. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 28(2), 138-161.
- Hatch, N. W., & Dyer, J. H. (2004). Human capital and learning as a source of sustainable competitive advantage. *Strategic Management Journal*, 25(12), 1155-1178.
- Hebbink, G. E., & Van Velthoven, B. C. J. (2003). *Macro-economie en stabiliteitspolitiek*. Groningen: Stenfert-Kroese.
- Hebbink, G., & Van Velthoven, B. (2003). *Macro-economie en stabiliteitspolitiek*. Groningen: Stenfert-Kroese.
- Hershbein, B., & Kahn, L. B. (2018). Do recessions accelerate routine-biased technological change? Evidence from vacancy postings. *American Economic Review*, 108(7), 1737-1772.
- Hochfellner, D., Montes, J., Schmalz, M., & Sosyura, D. (2015). *Winners and losers of financial crises: evidence from individuals and firms*. University of Michigan Working Paper.
- Høj, J., Galasso, V., Nicoletti, G., & Dang, T. (2006). *The Political Economy of Structural Reform: Empirical Evidence from OECD Countries*. Economics Department Working Papers No. 501.
- Hoynes, H. M. (2012). Who suffers during recessions? *Journal of Economic Perspectives*, 26 (3), 27-47.
- Huang, N., Burtch, G., Hong, Y., & Pavlou, P. (2020). Unemployment and Worker Participation in the GigEconomy: Evidence from an Online Labor Market. *Information Systems Research*, 31(2):431-448.
- Humlum, A. (2019). *Robot Adoption and Labor Market Dynamics*.
- IenW/NVP. (2020). *Mobiliteitsgedrag en thuiswerken tijdens en na coronamaatregelen*. Den Haag: Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat.
- Illeris, K. (2005). Lifelong learning and the low-skilled. *International Journal of Lifelong Education*, 25, 15-28.
- IMF. (2013). *The dog that didn't bark: has inflation been muzzled or was it just sleeping?* Washington, DC: International Monetary Fund.
- Institute, O. I. (2020, april 2). *Pandemic's effects on online freelance work: distancing dividend or downscaling loss?* Opgehaald van The iLabour Project: <https://ilabour.oii.ox.ac.uk/pandemics-effects-on-online-freelance-work-distancing-dividend-or-downscaling-loss/>
- Jackman, R., & Layard, R. (1991). Does long-term unemployment reduce a person's chance of a job? A time-series test. *Economica*, 93-106.
- Jansen, J. (2020). *Anticyclische WW is een goed idee*. Economische Statistische Berichten.
- Jongen, E., Ebregt, J., Scheer, B., & Von Gaudecker, H. (2020). *Arbeidsmarkt: sterke daling gewerkte uren*. Den Haag: Centraal Planbureau.

- Jung, S., & Schnabel, C. (2011). Paying More than Necessary? The Wage Cushion in Germany. *Labour*, 25(2), 182-197.
- Kahn, L. (2010). The long term labor market consequences of graduating from college in a bad economy. *Labor Economics*, 17(2), 303-1.
- Karanikolos, M., Mladovsky, P., Cylus, J., Thomson, S., Basu, S., & Stuckler, D. (2013). Financial crisis, austerity, and health in Europe. *The Lancet*, 381 (9874), 1323-1331.
- Katz, L. (1986). Efficiency wage theories: a partial evaluation. *NBER Macroeconomic Annual*, 245-276.
- Kaufman, B. (2000). Models of unions wage determination: what have we learned since Dunlop and Ross? *Industrial Relations*, 41(1), 110-158.
- Kenney, M., & Zysman, J. (2019). Unicorns, Cheshire cats, and the new dilemmas of entrepreneurial finance. *Venture Capital*, 21(1), 35-50.
- KiM. (2020, april 20). Wat de coronacrisis doet met onze werksituatie en ons reisgedrag. Opgehaald van KiMnet: <https://www.kimnet.nl/actueel/weblogs/weblog/2020/wat-de-coronacrisis-doet-met-onze-werksituatie-en-ons-reisgedrag>
- Knudsen, E. S., & Lien, L. B. (2015). Hire, fire, or train: innovation and human capital responses to recessions. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 9(4), 313-330.
- Kongar, E., & Price, M. (2017). Gender, Socioeconomic Status, Time Use of Married and Cohabiting Opposite-Sex Parents, and the Great Recession in the USA. In R. Connelly, & E. Kongar, *Gender and Time Use in a Global Context*. New York: Palgrave Macmillan.
- Kopytov, A., Roussanov, N., & Taschereau-Dumouchel, M. (2018). Short-run pain, long-run gain? Recessions and technological transformation. *Journal of Monetary Economics*, 97, 29-44. doi:10.1016/j.jmoneco.2018.05.011
- KPMG. (2020). *Venture Pulse Q2 2020*. KPMG.
- Krenz, A., Prettnner, K., & Strulik, H. (2020). Robots, Reshoring, and the Lot of Low-Skilled Workers.
- Kuipers, S. (2006). *The Crisis Imperative: Crisis Rhetoric and Welfare State Reform in Belgium and the Netherlands in the Early 1990s*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Lebow, D., & Rudd, J. (2003). Measurement error in the consumer price index: where do we stand? *Journal of Economic Journal*, 41(1), 159-201.
- Legazpe, N., & Davia, M. (2019). Women's Employment and Childcare Choices in Spain Through The Great Recession. *Feminist Economics*, 5(2), 173-198.
- Lindbeck, A., & Snower, D. J. (2001). Insiders versus outsiders. *Journal of Economic Perspectives*, 15(1), 165-188.
- Linz, S., & Semykina, A. (2008). How do workers fare during transition? Perceptions of job insecurity among Russian workers, 1995-2004. *Labour Economics*, 15(3), 442-458.
- MantelzorgNL. (2020). *Nationaal mantelzorgpanel: geleerde lessen Corona (augustus 2020)*. Zeist: MantelzorgNL.
- Maslowski, R. (2019). *Grenzen aan een leven lang leren*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Mason, C. (2020). *The coronavirus economic crisis: Its impact on the venture capital and high growth enterprises*. Brussel: Europese Commissie.
- Merens, A., & Josten, E. (2016). *Werkloos toezien? Gevolgen van de crisis voor emancipatie en welbevinden*. Den Haag: Het Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Mommaerts, C., & Truskinovsky, Y. (2020). The cyclicity of informal care. *Journal of Health Economics*, 71, 1-26.

- Mooi-Reçi, I. (2008). *Unemployed and Scarred for Life? Longitudinal Analyses of How Unemployment and Policy Changes Affect Re-employment Careers and Wages in the Netherlands, 1985-2000*. Enschede: PrintPartners IpsKamp.
- Mooi-Reçi, I., & Ganzenboom, H. (2015). Unemployment Scarring by Gender: Human Capital Depreciation or Stigmatization? Longitudinal Evidence from the Netherlands 1980-2000. *Social Science Research*, 52, 642-658.
- Muonz de Bustillo, R., Fernandez-Macias, E., Anton, J.-I., & Esteve, F. (2011). *Measuring More Than Money: The Social Economics of Job Quality*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Noonan, M. (2001). The Impact of Domestic Work on Men's and Women's Wages. *Journal of Marriage and Family*, 3(4), 1134-45.
- NRC. (2020, augustus 12). Just eat takeaway meer omzet door het coronavirus toch verlies geleden. NRC.
- OECD. (2010). *Employment Outlook*. Parijs: OECD.
- OECD. (2010). *Employment Outlook*. Paris: OECD.
- OECD. (2013). *Pensions at a glance 2013*. Parijs: OECD.
- OECD. (2015). *In it together: Why less inequality benefits all*. Parijs: OECD.
- OpenUp, Z. (2020). De impact van het coronavirus op werk. Opgehaald van <https://www.openup.care/post/werkomstandigheden-en-mentale-omstandigheden-werknemers-onderdruk-door-maatregelen-corona>.
- Ortiz, J., & Salas Fumás, V. (2019). Technological innovation and the demand for labor by firms in expansion and recession. *Economics of Innovation and New Technology*, 29(4), 417-440. doi:10.1080/10438599.2019.1629535
- Pissarides, C. (2013). Unemployment in the Great Recession. *Economica*, 385-403.
- Pissarides, C. A. (2013). Unemployment in the Great Recession. *Economica*, 385-403.
- Portegijs, W., & Van den Brakel, M. (2018). *Emancipatiemonitor*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek en Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Povov, A. (2014). Credit constraints and investment in human capital: Training evidence from. *Journal of Financial Intermediation*, 23(1), 76-100.
- Rachiotis, G., Kourousis, C., Kamilaraki, M., Symvoulakis, E., & Dounias, G. (2014). Medical Supplies Shortages and Burnout among Greek Health Care Workers during Economic Crisis: a Pilot Study. *International Journal of Medical Sciences*, 11(5), 442-447.
- Reinhart, C., & Rogoff, K. (2009). the aftermath of financial crises. NBER Working Paper No. 14656.
- Roberts, J. (2006). Monetary policy and inflation dynamics. *International Journal of Central Banking*, 2(3), 193-230.
- Rojas, F., Jiang, X., Montenovio, L., Simon, K. I., Weinberg, B. A., & Wing, C. (2020). Is the Cure Worse than the Problem Itself? Immediate Labor Market Effects of COVID-19 Case Rates and School Closures in the U.S. NBER Working Paper No. 27127.
- Salop, S. (1979). A model of natural rate of unemployment. *American Economic Review*, 69(1), 117-125.
- Schmitz, H. (2011). Why are the unemployed in worse health? the causal unemployment on health. *Labour Economics*, 18 (1), 71-78.
- Schumpeter, J. (1970). *Capitalism, socialism and democracy*. London: Routledge.
- Schumpeter, J. A. (1970). *Capitalism, socialism and democracy*. London: Routledge.

- Schwandt, H., & Von Wachter, T. (2019). Unlucky Cohorts: Estimating the Long-Term Effects of Entering the Labor Market in a Recession in Large Cross-Sectional Data Sets. *Journal of Labor Economics*, 37(1), 161-198.
- Schwandt, H., & Von Wachter, T. (2019). Unlucky Cohorts: Estimating the Long-term Effects of Entering the Labor Market in a Recession in Large Cross-sectional Data Sets. NBER Working Paper, No. 25141.
- SCP. (2020). Beleidssignalement maatschappelijke gevolgen coronamaatregelen. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- SCP. (2020). Kwetsbare groepen lopen grootste risico op werkverlies en armoede. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- SEO. (2019). Evaluatie sectorplannen. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Sepulveda, F. (2004). Training and business cycles. Canberra: The Australian National University.
- Sharipo, C., & Stiglitz, J. (1984). Equilibrium unemployment as worker discipline device. *The American Economic Review*, 74(3), 433-444.
- Shirley, C., & Wallace, M. (2004). Domestic work, family characteristics, and earnings: reexamining gender and class differences. *Sociological Quarterly*, 45, 663-690.
- Starr, M. (2014). Gender, added-worker effects, and the 2007–2009 recession: Looking within the household. *Review of Economics of the Household*, 12(2), 1-27.
- Stigter, A., & Hartevelde, L. (2020). Adaptieve loonvorming kan huidige sociale ongelijkheid verminderen. *Economische Statistische Berichten*.
- Techleap. (2020, augustus 20). The Dutch economy in the Covid-19 era. Why we need startups and scaleups now more than ever. Opgehaald van Techleap: <https://www.techleap.nl/content/the-dutch-economy-in-the-covid19-era/>
- Ter Weel, B., Hers, J., Witteman, J., & Verheul, N. (2020). Economisch beleid na de noodmaatregelen. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Ter Weel, B., Van der Werff, S., Bennars, H., Scholte, R., Fijnje, J., Westerveld, M., & Mertens, T. (2018). De opkomst en groei van de kluseconomie in Nederland. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Ter Weel, B., Van Kesteren, J., & Van der Werff, S. (2020). Een meting platformeconomie Nederland. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Tijdens, K., Van Klaveren, M., Bispinck, R., Dribbusch, H., & Oz, F. (2014). Wage and workforce adjustments in the economic crisis in Germany and the Netherlands. *European Journal of Industrial Relations*, 20(2), 165-183.
- Tsai, Y. (2015). Social security income and the utilization of home care: evidence from the Social Security notch. *Journal of Health Economics*, 43, 45–55.
- Turrini, A., Koltay, G., Pierini, F., Goffard, C., & Kiss, A. (2015). A Decade of Labour Market Reforms in the EU: Insights from the LABREF Database. *IZA Journal of Labor Policy*, 4(12).
- UNCTAD. (2020, Maart 29). Impact of the Coronavirus Outbreak on Global FDI. Opgehaald van United Nations Conference on Trade and Investment: https://unctad.org/en/Publication-Library/diae_gitm34_coronavirus_8march2020.pdf
- UWV. (2020, Mei 7). Coronacrisis: invloed op de werkgelegenheid verschilt per sector. Opgehaald van UWV: <https://www.uwv.nl/overuwv/kennis-cijfers-en-onderzoek/arbeidsmarkt-informatie/coronacrisis-invloed-op-werkgelegenheid-verschilt-per-sector.aspx>
- Van den Berge, W., Erken, H., De Graaf-Zijl, M., & Van Loon, E. (2014). The Dutch labor market during the Great Recession. Den Haag: CPB.

- Van den Berge, W., Rabate, S., & Swart, L. (2020). Crisis op de arbeidsmarkt: wie zitten in de gevarenzone? Den Haag: Centraal Planbureau.
- Van den Ende, M., Hazebroek, E., Wilkens, M., & Denker van Heel, P. (2010). Labour hoarding door bedrijven: personeelsbeleid en strategische overwegingen. Rotterdam: Ecorys.
- Verbeek-Oudijk, D. (2019). Informele zorg ontvangen en verlenen: is de context van invloed? Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Verbeek-Oudijk, D., Roeters, A., & De Boer, A. (2018). De zorg voor anderen. In A. Roeters, Alle ballen in de lucht; tijdsbesteding in Nederland en de samenhang met kwaliteit van Leven (pp. 162-180). Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Voßemer, J. (2019). Losing standard employment in Germany: The consequences of displacement and dismissal for workers' subsequent careers. *Research in Social Stratification and Mobility*, 63, 1-11.
- Wall, H. (2009). The 'Man-Cession' of 2008–2009: It's big, but it's not great. Saint Louis: Federal Reserve Bank of Sint Louis.
- Werk, C. R. (2020). In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Yerkes, M., Andre, S., Besamusca, J., Remery, C., Zwan, R., Kruijven, P., . . . Beer, P. d. (2020). Werkende ouders in tijden van Corona: Meer maar ook minder genderongelijkheid. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Yuanyuan, M., Lan Deng, M., Liyan Zhang, B., Qiuyan Lang, B., & Chunyan Liao, B. (2020). Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID-19 epidemic. *Journal of Nursing Management*, 28(5), 1-10.



seo economisch onderzoek

Roetersstraat 29 . 1018 WB Amsterdam . T (+31) 20 525 16 30 . F (+31) 20 525 16 86 . www.seo.nl