



## De werk-lozer betaalt

**Auteur(s):**

Keuzenkamp, H.A.

**Verschenen in:**

ESB, 81e jaargang, nr. 4060, pagina 481, 29 mei 1996

**Rubriek:**

Redactioneel

**Trefwoord(en):**

sociale, zekerheid

**De milieubeweging heeft patent op een mooie leuze: de vervuiler betaalt. Sinds enige tijd is dit principe ook ingevoerd in de sociale zekerheid. Bedrijven die veel personeel in de Ziektewet of de WAO sturen krijgen nu de rekening gepresenteerd. Dit is een belangrijke doorbraak in de organisatie van de verzorgingsstaat: verantwoordelijkheden worden uit de anonimiteit gehaald. Afwenteling van private problemen op het collectief krijgt een prijs en wordt minder aantrekkelijk.**

Kan deze ontwikkeling worden doorgetrokken naar de werkloosheidsverzekering? De klassieke studie op dit gebied is afkomstig van Robert Topel<sup>1</sup>. Op grond van Amerikaanse data voorspelde hij in 1982 een groot effect van differentiatie van werkloosheidspremies. Het Centraal Planbureau heeft onlangs een voorzichtige berekening gemaakt van de gevolgen van zulk beleid in Nederland<sup>2</sup>. In wezen gaat het volgens het CPB om een variant op ontslagbescherming: werkgevers worden immers gestraft voor ontslag. De lagere instroom in de werkloosheid leidt dan tot een daling van het kortdurend werkloosheidsbestand van 30.000 uitkeringsjaren. Maar werkgevers zullen huiveriger zijn bij het aantrekken van nieuw personeel. Als gevolg daarvan ontstaat een stijging van langdurige uitkeringen met 15.000. De berekeningen worden echter met vele slagen om de arm gepresenteerd. Variaties in het rekenmodel leiden, zoals altijd, tot andere conclusies en de plausibiliteit van de verschillende keuzen is vooralsnog moeilijk te beoordelen. Wellicht is het zinvol om het wervings- en ontslagbeleid van bedrijven die nu al een vrijwillig eigen risico in de WW kennen (in de vorm van aanvullingen op uitkeringen), te bestuderen.

De vraag achter de onzekere berekeningen luidt: hebben werkgevers de omstandigheden die aanleiding zijn om werk te lozen, onder controle? Bij ziekte en arbeidsongeschiktheid is dat in grote mate het geval, omdat de oorzaak hiervan vaak te vinden is in de arbeidsomstandigheden in een bedrijf, zeker waar het gaat om afwijkingen van wat gangbaar is in de bedrijfstak. Prikkel in de Ziektewet en WAO maken verbetering van de arbeidsomstandigheden voor een bedrijf rendabel en leiden zo tot vermindering van het gebruik van deze regelingen. Analoog hieraan, stelt een riant WW-uitkering bedrijven in staat om hun flexibiliteit al te gemakkelijk af te wentelen op de gemeenschap door voortdurend bij behoefte mensen in tijdelijke dienst te nemen om ze daarna weer te ontslaan. Een boete bij ontslag ontmoedigt dit gedrag. Het noopt tot het beter plannen van de productie, of tot het beter opleiden van medewerkers zodat deze verschillende werkzaamheden in verschillende perioden kunnen uitvoeren.

Echter, ook bedrijven die buiten hun schuld om mensen ontslaan zullen met de boete geconfronteerd worden. Zij kunnen hun gedrag niet aanpassen. Dat is het geval bij de aannemer die met een strenge winter te maken krijgt. Met prikkels verdrijf je de vorst niet. Ook indien een werkgever door een vermindering van de vraag naar zijn produkt gedwongen wordt het personeelsbestand te snoeien is er nauwelijks sprake van vrije keuze. De straf van premiedifferentiatie is dan moreel noch economisch goed verdedigbaar. Een boete op werk-lozen zal dan namelijk niet leiden tot het in dienst houden van iemand (er is immers geen werk), maar is wel een kostenverhoging en vermindert dus de vraag naar seizoensarbeid. Natuurlijk is seizoensarbeid minder gunstig dan het hele jaar door werken, maar misschien kunnen we maar beter blij zijn dat het glas half vol is in plaats van klagen dat het half leeg blijft.

Het probleem van premie-differentiatie is, dat het niet of nauwelijks onderscheid kan maken tussen parasitair handelen en handelen uit noodlot. Zelfs een verfijnde vorm van differentiatie, zoals het relateren van het beroep op de WW aan het gemiddelde in de bedrijfstak, zal daartoe nauwelijks in staat zijn omdat veel schommelingen in vraag en aanbod produktspecifiek zijn. Daardoor kan differentiatie een sneeuwbaaleffect veroorzaken. Bedrijven die tegenwind ondervinden krijgen een extra kostenverhoging en leggen eerder het loodje. Optimisten zullen zeggen dat differentiatie stimuleert tot innovatief gedrag: importeurs van Engels rundvlees zullen eerder trachten nieuwe markten te ontsluiten in plaats van het personeelsbestand te saneren. Pessimisten vrezen de gevolgen van structurele afbraak van van kwetsbare bedrijfstakken.

Premie-differentiatie lijkt ook niet het meest voor de hand liggende instrument voor het bevorderen van innovatief ondernemerschap. Mogelijk wordt de dynamiek zelfs belemmerd door minder verfrissing van het personeelsbestand. Werk-lozen hoeft geen probleem te zijn, indien de arbeidsmarkt goed functioneert en mensen op een nieuwe plek weer productief weet te maken. Dáár zit het kernprobleem van onze werkloosheid. Er wordt niet zozeer teveel gebruik gemaakt van ontslag (de instroom in de WW is niet buitensporig hoog), maar de uitstroom laat te wensen over<sup>3</sup>. Daarom is het niet waarschijnlijk dat een billijke vorm van premie-differentiatie een serieuze bijdrage levert aan bestrijding van de werkloosheid. Het beleid kan zich beter richten op het vergroten van de uitstroom uit de WW, samen met een betere werkende arbeidsmarkt. Dat ontbeert de genoegdoening dat de schurkerige werk-lozer betaalt, maar biedt werklozen meer perspectief

**1** R.H. Topel, Inventories, layoffs and the short-run demand for labor, *American Economic Review*, jg. 72, september 1982, blz. 769-787.

**2** *NRC Handelsblad*, 4 mei 1996.

**3** Zie S. van Wijnbergen, in *NRC Handelsblad*, 11 mei 1996.