

Lonen hoger door ontslagbescherming

Lonen van beter beschermde werknemers zijn hoger dan lonen van vergelijkbare maar minder beschermde werknemers. Dit wordt duidelijk uit de loongegevens van 6.000 werknemers, van zowel voor als na de invoering van de Flexwet in 1999, waarbij de werkgeversopzegtermijn bij ontslag wijzigde.

Er is momenteel veel te doen over ontslagbescherming in Nederland; de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is van mening dat de Nederlandse economie zal profiteren van een versoepeling. De vakbonden vinden echter de prijs hiervoor veel te hoog. Ondertussen is het opmerkelijk dat er in de economische literatuur zo weinig empirisch bewijs bestaat voor het oorzakelijke verband tussen ontslagbescherming en economische uitkomsten. Met name over lonen is zeer weinig bekend.

Theorie en empirie van de ontslagbescherming

Ontslagbescherming is grofweg in twee types onder te verdelen. Aan de ene kant bestaat er de juridische bescherming die werkgevers verbiedt sommige werknemers onder bepaalde omstandigheden te ontslaan. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de wettelijke verboden om vakbondsbestuurders of zieke werknemers te ontslaan. Aan de andere kant bestaat er de economische ontslagbescherming waarbij de werkgever gedwongen wordt zijn werknemer te compenseren voor de beëindiging van een arbeidsovereenkomst. Denk hierbij aan wettelijke afkoopsommen en aan de werkgevers-opzegtermijn.

Ontslagkosten zijn de kosten voor de werkgever die met beide, maar met name met de economische ontslagbescherming, geassocieerd worden. De lengte van de werkgevers-opzegtermijn bepaalt gedeeltelijk de hoogte van deze ontslagkosten. Hoe langer van te voren een werkgever zijn werknemer over diens ontslag dient in te lichten, hoe duurder het ontslag voor de werkgever is. Voor iedere maand opzegtermijn moet er namelijk gewoon loon worden doorbetaald, en dat terwijl de kans groot is dat de werknemer minder productief is dan zijn loon rechtvaardigt. In de economische theorie wordt gesuggereerd dat hoge ontslagkosten ervoor zorgen dat er minder mensen ontslagen en minder mensen aangenomen worden. Het kan namelijk de moeite waard zijn om te wachten met ontslag, in de hoop dat een werknemer in de toekomst weer wel meerwaarde oplevert voor de onderneming. Het effect van ontslagkosten

op het loonniveau is theoretisch minder eenduidig. Het maakt behoorlijk uit hoe de onderzoeker zowel ontslagkosten als de institutionele kenmerken van de arbeidsmarkt modelleert. Aan de ene kant betoogt de efficiëntie-loontheorie dat economische ontslagbescherming lonen laat dalen, uitgaande van een flexibele arbeidsmarkt (Lazear, 1990). Werkgevers zullen bij individuele loononderhandelingen immers de al voorziene ontslagkosten afwentelen op hun werknemers en een lager loon aanbieden.

Aan de andere kant betoogt de *insider/outsider*-theorie dat ontslagbescherming lonen kan laten stijgen, uitgaande van centrale loononderhandelingen waarbij de vakbond alleen het belang van werkenden behartigt (Bertola, 1990). Het argument is dat huidige werknemers door betere bescherming een betere onderhandelingspositie krijgen en daardoor een groter gedeelte van het productiviteitsruis kunnen claimen. Een ander theoretisch argument voor een positief effect van ontslagbescherming op het loonniveau is dat werkgevers en werknemers meer geneigd zijn in de arbeidsrelatie te investeren als de ontslagkosten hoog zijn. Beter geschoolde en functionerende werknemers hebben een hogere meerwaarde voor de werkgever en kunnen dus ook meer verdienen.

Tot nu toe is empirisch nog niet aangetoond wat het daadwerkelijke causale verband is tussen de verschillende soorten ontslagbescherming en lonen. De studies die wel gedaan zijn gebruiken meestal internationale macro-economische gegevens waarbij er problemen rondom het kwantitatief vergelijken van verschillende instituties ontstaan.

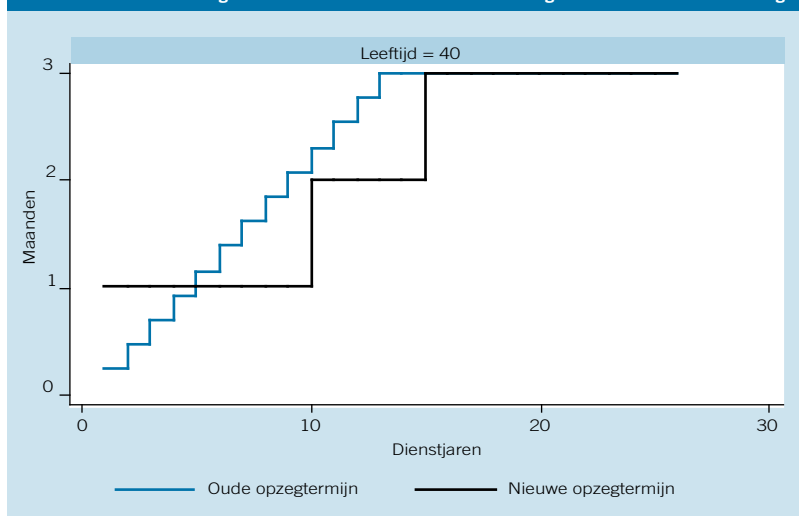
Opzegtermijn in Nederland

Een werkgever kan in Nederland een werknemer via de kantonrechter of via het CWI ontslaan. Beide routes zijn ongeveer even populair. Via de rechter dient er een aanzienlijke afkoopsom te worden betaald, maar de procedure is relatief snel. Via het CWI is de betaling van een afkoopsom niet nodig, maar wordt de werkgever wel aan een wettelijke opzegtermijn gehouden. Bovendien bestaat er een kleine kans dat de werkgever geen vergunning krijgt om de werknemer te ontslaan. Een werkgever kan zelf kiezen welke route hij neemt bij ontslag. Hierom en omdat er in de geanalyseerde periode geen belangrijke wijzigingen zijn opgetreden in de kantonrechtprocedure kan het effect van de lengte van de opzegtermijn op de lonen van alle werknemers geanalyseerd worden. Natuurlijk zal maar een klein gedeelte daadwerkelijk worden ontslagen en nog een kleiner gedeelte

KAREN VAN DER WIEL
Promovendus aan de Universiteit van Tilburg

Figuur 1

De werkgevers-opzegtermijn voor veertigjarige werknemers voor en na de invoering van de Flexwet voor verschillende lengtes van de dienstbetrekking.



worden ontslagen via het CWI (en dus in aanraking komen met de opzegtermijn), maar omdat elke werkgever naar het CWI zou kunnen stappen is de lengte van de opzegtermijn toch voor iedereen relevant.

De opzegtermijn die een werkgever in acht dient te nemen als hij een werknemer via het CWI wil ontslaan wordt in beginsel bij wet bepaald. In de formule speelt het aantal jaar dat een werknemer voor een bepaalde werkgever werkt een grote rol. Voor 1 januari 1999 hing de lengte van de opzegtermijn ook af van de leeftijd van de werknemer. Op 1 januari 1999 werd echter de Wet Flexibiliteit en Zekerheid (de Flexwet) ingevoerd die voor nieuwe arbeidscontracten de leeftijd uit de berekeningsmethode verwijderde. Ook werd voor nieuwe werknemers het aantal mogelijke opzegtermijn-opties verminderd (Heerma van Voss, 1998). Voor mensen die al in dienst waren voor 1 januari 1999 gold er een overgangsregeling, waarbij de hoogste opzegtermijn van beide berekeningen werd genomen. Bovendien kregen werkgevers de mogelijkheid om de opzegtermijn voor alle werknemers met een maand te verminderen als zij met opzegging hadden gewacht tot na toestemming van het CWI.

Ter illustratie zijn in figuur 1 de lengtes van de oude en de nieuwe opzegtermijn te zien voor werknemers die allen veertig jaar oud zijn maar een verschillend aantal jaar voor hun werkgever werken. De lijn met kleine treden vertegenwoordigt de opzegtermijn van voor 1999 en de lijn met grote treden de opzegtermijn na de invoering van de Flexwet. Het blijkt dat de nieuwe opzegtermijn langer is dan de oude opzegtermijn voor werknemers die nog maar kort voor een werkgever werken (minder dan vijf jaar), maar dat de nieuwe opzegtermijn korter is voor werknemers die tussen de vijf en dertien jaar in dienst zijn. Voor werknemers met meer dan veertien dienstjaren is de opzegtermijn voor en na 1 januari 1999 gelijk. De figuur zou er voor werknemers van een andere leeftijd kwalitatief hetzelfde uitzien; werknemers die kort in dienst zijn profiteren van de invoering van de Flexwet terwijl werknemers die langer in dienst zijn erop achteruitgaan in termen van de werkgevers-opzegtermijn. Alleen het aantal dienstjaren waarbij de nieuwe opzegtermijn minder gunstig wordt verschild per leeftijd (is lager voor oudere werknemers).

Voor het bepalen van een causaal verband tussen de lengte van de opzegtermijn en lonen is de invoering van de Flexwet zeer handig. Zonder deze exogene wijziging in de opzegtermijn vallen de verschillen in de opzegtermijn namelijk samen met verschillen in leeftijd en dienstjaren waardoor de effecten van leeftijd, dienstjaren en de opzegtermijn niet van elkaar te onderscheiden zijn. Doordat bovendien dezelfde personen over de tijd worden gevolgd kunnen de resultaten zowel worden gecorrigeerd voor de verschillende loonontwikkelingen die groepen los van de invoering van de Flexwet hebben doorgemaakt, als voor alle demografische en persoonlijke karakteristieken die überhaupt van invloed zijn op de loonvorming

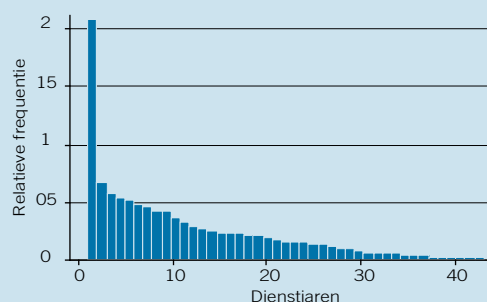
Resultaten regressie-analyse

Voor de empirische analyse is informatie gebruikt over werknemers met een vast dienstverband uit het Sociaal-Economisch Panel van het CBS over de jaren 1996–2001 (5.977 individuen, 21.461 waarnemingen). Het (logaritme van) bruto uurloon is de afhankelijke variabele. Gemiddeld verdient iemand in de steekproef 35,36 gulden per uur (standaarddeviatie is 16,67). Als onafhankelijke variabelen zijn er naast de opzegtermijn ook dienstjaren, de leeftijds-categorie, gewerkte uren, jaardummy's en verschillende interactiedummy's opgenomen. In de figuren 2 en 3 zijn respectievelijk de verdeling in dienstjaren en de verdeling in leeftijd te vinden. Een grote concentratie werknemers is slechts kort in dienst bij hun werkgever. De gemiddelde en de mediane leeftijd in de steekproef ligt op 39 jaar. Dit alles leidt ertoe dat voor een derde van de steekproef de nieuwe opzegtermijn hoger is uitgevallen dan de oude, en dat voor de overige twee derde de nieuwe opzegtermijn lager is. De meerderheid van de vaste werknemers werd dus door de invoering van de Flexwet geschaad in termen van de werkgevers-opzegtermijn. Een werknemer wil immers graag langer worden doorbetaald als hij ontslagen is.

De regressies bevatten dummy's en interactie-termen om de resultaten te corrigeren voor overige verschillen in loonontwikkeling tussen groepen wier nieuwe opzegtermijn lager of hoger is dan voorheen. Dit kan belangrijk zijn als rond 1 januari 1999 bijvoorbeeld een andere structurele verandering

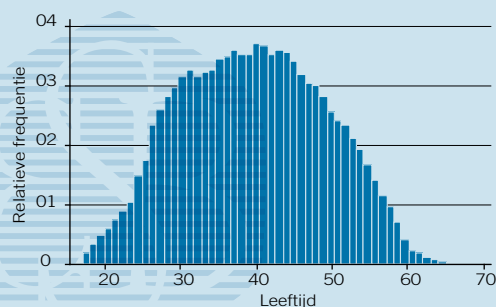
Figuur 2

Histogram van dienstjaren.



Figuur 3

Histogram van leeftijden.



SINDS 1916

plaatsvond die het loon van werknemers die kort in dienst zijn (die hun opzegtermijn zagen stijgen) anders heeft beïnvloed dan het loon van werknemers die langer in dienst zijn (die hun opzegtermijn zagen dalen). Het blijkt inderdaad dat het gevonden effect van de opzegtermijn nog hoger is als hier niet voor wordt gecorrigeerd.

De belangrijkste regressieresultaten zijn te vinden in tabel 1. Hieruit komt een heel significant beeld naar voren. De lengte van de opzegtermijn heeft, ceteris paribus, een sterk positief effect op het uurloon van vaste werknemers. Dat wil zeggen dat werknemers die langer van te voren dienen te worden ingelicht over een op hand zijnd ontslag ook meer verdienen, zelfs drie procent meer per maand opzegtermijn. Hier zijn twee mogelijke verklaringen voor. Aan de ene kant kan het zo zijn dat werknemers met een langere opzegtermijn een betere onderhandelingspositie hebben waardoor ze een groter aandeel van het productiviteitsruis op kunnen eisen in de loononderhandelingen. Aan de andere kant kan het zo zijn dat hogere economische ontslagbescherming ertoe leidt dat er meer in de productiviteit van werknemers wordt geïnvesteerd zodat een hogere productiviteit een hoger loon rechtvaardigt. In ieder geval lijkt het efficiëntie-loonargument, dat voorspelt dat meer ontslagbescherming tot lagere lonen leidt, in de Nederlandse arbeidsmarkt niet te gelden. Werkgevers wentelen al voorziene economische ontslagbescherming zoals afkoopsommen en opzegtermijnen dus niet af op werknemers door een lager loon aan te bieden.

Verder geeft tabel 1 aan dat, als overige verschillen tussen mensen buiten beschouwing worden gelaten, arbeidsduur een negatief effect op lonen heeft in plaats van een meer voor de hand liggend positief effect. Dit is een bekend resultaat in de arbeids-economieliteratuur (Altonji en Shakotko, 1987). Hetzelfde lijkt voor leeftijd te gelden. Ook blijkt dat er over de geanalyseerde periode inderdaad andere loonontwikkelingen zijn geweest voor groepen die meer of minder van de Flexwet hebben geprofiteerd. Werknemers die hun opzegtermijn zagen dalen (oudere werknemers en werknemers met een langere arbeidsduur) gingen er in de periode 1999–2001 überhaupt op achteruit, los van het effect van een lagere opzegtermijn op hun bruto uurlonen.

Conclusie

In de Nederlandse arbeidsmarkt heeft economische ontslagbescherming, oftewel die regelgeving waarbij de werknemer gecompenseerd dient te worden voor ontslag, een oorzakelijk positief effect op het loon-niveau. Een extra maand werkgevers-opzegtermijn verhoogt het uurloon ceteris paribus met wel drie procent. Er zijn twee mogelijke verklaringen hiervoor: het positieve verband kan komen doordat ontslagbescherming de onderhandelingspositie van werknemers versterkt en/of doordat ontslagbescherming de investeringen in de productiviteit van werknemers verhoogt. In het eerste geval duidt een hoger loon op

Tabel 1

Regressieresultaten loonmodel.		
Afhankelijke variabele: log van bruto uurloon	Coëfficiënten	Standaardfouten
Opzegtermijn in maanden	0,0300***	0,007
Aantal dienstjaren	-0,0030**	0,001
Dummy voor meer dan twee dienstjaren	0,0606***	0,008
Interactie van meer dan twee dienstjaren en introductie Flexwet	-0,0867***	0,011
Dummy voor ouder dan 45	-0,0056	0,012
Interactie van ouder dan 45 en introductie Flexwet	-0,0324***	0,009
Leeftijd 25–29	0,0980***	0,014
Leeftijd 30–34	0,0896***	0,018
Leeftijd 35–39	0,0652**	0,022
Leeftijd 40–44	0,0268	0,026
Leeftijd 45–49	0,0126	0,029
Leeftijd 50–54	-0,0085	0,032
Leeftijd 55–59	-0,0546	0,036
Leeftijd 60–64	-0,0696	0,046
Observaties	21.080	
Individueel	5.977	

* p-niveau 5% ** p-niveau 1% *** p-niveau 0.1%

De regressie bevat ook een constante, gewerkte uren en jaar dummy's.

Model: $y_i = x_i' \beta + z_i + u_i + e_{it}$; u_i is een vast persoonlijk effect

een groter werknemergedeelte van het productiviteitsruis; in het tweede geval duidt een hoger loon op een hogere individuele arbeidsproductiviteit. Ongeacht de verklaring is het voor beleidsmakers relevant zich te realiseren dat ontslagbescherming indirect de hoogte van individuele lonen beïnvloedt.

LITERATUUR

- Altonji, J. en R. Shakotko (1987) Do wages rise with job seniority? *The Review of Economic Studies*, 54(3), 437–449.
- Bertola, G. (1990) Job security, employment and wages. *European Economic Review*, 34(4), 851–879.
- Heerma van Voss, G. (1998) *Wet Flexibiliteit en Zekerheid. Actualiteiten Sociaal Recht*. Deventer: Kluwer.
- Lazear, E. (1990) Job security provisions and employment. *Quarterly Journal of Economics*, 105(3), 699–726.
- Wiel, K. van der (2008) Better protected, better paid: Evidence on how employment protection affects wages. *IZA Working Paper 3352*, Bonn: IZA.