

ontslagversoepling

Participatie en circulatie

Ontslagbescherming is schadelijk voor economische efficiency en versoepling is gewenst: het stimuleert de herallocatie van arbeid en daarmee de groei van de productiviteit. De slogan “opvoering van de participatie” wordt hier gekapitteld om zijn simplisme; hogere arbeidsparticipatie is niet synoniem met hogere welvaart.

Aan de hervormingen op de arbeidsmarkt komt natuurlijk nooit een eind. In een dynamische wereld staat alles permanent onder druk. Hoezeer gehecht wordt aan zekerheden, voortdurende aanpassing van regels en instituties is onvermijdelijk, tenzij men wil leven met de voorspelbare zekerheden van klooster of theeceremonie. Arbeidsmarktbeleid heeft een lange weg van hervormingen achter de rug, waarbij steeds meer nadruk is komen te liggen op activering van ontvangers van een uitkering en op inschakeling van marktwerking in de uitvoering. Dat is deels afgedwongen door de kille kanten van de toegenomen internationale concurrentie en dynamiek, deels mogelijk gemaakt door de toegenomen kwalificaties van werknemers. Het kabinet wil de trend voortzetten, maar bevindt zich in een moeilijk spanningsveld. Aan de ene kant roept het voortdurend op tot verhoging van de participatiegraad, terwijl aan de andere kant een commissie het bestaansrecht van het ontslagrecht onderuit probeert te halen. Hier wordt betoogd dat de discussie over participatie gebaat is bij meer helderheid en dat het ontslagrecht gewoon terug kan grijpen op onze wet van 1907 en de in 1941 door de Duitsers ingevoerde BBA (Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen) moet negeren. En dat men veeleisender moet worden in de beleidsevaluatie.

Naar hogere standaarden voor beleidsevaluatie

Er lijkt zich hier en daar in Den Haag een belangrijke ontwikkeling af te tekenen ten gunste van *evidence-based intervention*: alleen beleid invoeren als aangetoond is dat de interventie effectief is. Het rapport van de commissie-Dijsselbloem over onderwijsbeleid is daar expliciet over, het recente rapport van het Ministerie van SZW over re-integratiebeleid is erg kritisch over de effectiviteit van eigen interventies, maar men is er nog lang niet. Bij de aanval op de achterstandswijken is die omslag duidelijk nog niet gemaakt. De aanpak van de prachtwijken of krachtwijken heeft te veel de sfeer van een idealisme en schiet tekort in centrale regie en kritische instelling. De doelstelling van het beleid is ongrijpbaar ruim geformuleerd (de hele levenssfeer valt eronder), het beleid wordt van onderop bepaald en wat vooral ontbreekt, is de ambitie om van de ervaring echt te leren. Arbeidsmarktbeleid is hier maar een klein onderdeel, het kabinet wil “problemen op de terreinen van wonen, leren, werken, veiligheid en welzijn helpen oplossen”. Maar er liggen op die terreinen zo veel problemen waarvoor geen gegarandeerde oplossingen zijn zodat de enige zinnige aanpak is om serieus te experimenteren en daarvan al doende te leren wat wel werkt en wat niet. Dat kan niet door iedere wijk zijn eigen plan te laten trekken en daar achteraf wat onderzoekers naar te laten kijken. Het vereist een centrale regie, waarbij zorgvuldig instrumenten worden ingezet, zodanig dat evaluatie ook goed mogelijk wordt. Op het moment dat beleid wordt ingezet moet ook vaststaan hoe de evaluatie zal worden uitgevoerd, welke data zullen worden verzameld, welke controlegroepen zullen worden gevolgd *et cetera*. Hier is een ingrijpende cultuuromslag gewenst, met

JOOP HARTOG
Hoogleraar micro-economie aan de Universiteit van Amsterdam

een dwingende taak voor het parlement. Daar zou veel sterker de kritische instelling moeten heersen dat op gespendeerd belastinggeld een goed rendement (in ruime zin) mag worden geëist en dat dit rendement ook wordt aangetoond. Maar misschien is dat te veel gevraagd van een parlement waar niet eens voldoende steun te vinden is voor een eigen parlementair onderzoeksbureau. Kennelijk vertrouwt de Rekenkamer het parlement ook niet. De Rekenkamer zal gaan onderzoeken “welke waarborgen zijn ingebouwd ter bevordering van de effectiviteit en de doelmatigheid van het beleid en hoe achteraf op deugdelijke wijze verantwoording kan worden afgelegd” (Kamerbrief, 2008).

Ontslagbescherming

In beleidskringen is het gangbaar om onder economische groei te verstaan een toename van het nationaal inkomen of het bbp. Met een groei van drie procent bedoelt men dan dat de som van alle gemeten inkomens is toegenomen met drie procent. Dat is natuurlijk geen relevante maatstaf, zelfs als men afziet van de terechte bezwaren die Van den Bergh (2005) in ESB al eens heeft opgesomd. Zo wordt zelfs bevolkingsgroei bij constante participatiegraad al als winst binnengehaald, terwijl dat gewoon onzin is. Ook toenemende participatie kan niet zomaar op de succeslijst worden gezet: alleen het surplus dat de toetreders genieten boven non-participatie mag meetellen. De enige zinvolle maatstaf is de groei van de productiviteit: een verruiming van de economische mogelijkheden.

Het belangrijkste argument voor hervorming van het ontslagrecht zit in de achterblijvende ontwikkeling van de productiviteit. Binnen Europa staat Nederland er goed voor (WRR, 2007). Maar in vergelijking met de Verenigde Staten komt Nederland er aanzienlijk slechter van af, zoals heel Europa er slechter van afkomt. Zoals toegelicht in het laatste advies van de Raad van Economische Adviseurs is Nederland behoorlijk achterop geraakt. Onze productie per gewerkt uur lag in de jaren tachtig vijftien procent boven het niveau in de Verenigde Staten en ligt er nu tien procent onder. Een belangrijke oorzaak hiervoor is het

verschil in economische dynamiek: Europese bedrijven experimenteren minder, en storten zich veel minder op nieuwe technologieën. Wie experimenteert, heeft behoefte aan flexibiliteit, en een ondernemer die na een innovatiepoging besluit dat het anders moet, wil niet vastzitten aan de ingehuurde arbeid. Europese bedrijven passen zich ook minder snel aan bij veranderde omstandigheden. Zoals Bartelsman *et al.* (2007) laten zien, is een industrieel bedrijf dat in Europa sluit twintig procent minder productief dan het gemiddelde bedrijf, terwijl een sluitend Amerikaans bedrijf minder dan tien procent achterloopt. Herallocatie op de arbeidsmarkt is vitaal voor productiviteitsontwikkeling. In Europa komt dertig procent van de banendestructie uit het sluiten van de zeer onproductieve bedrijven; in de Verenigde Staten is dit maar tien procent. Europese bedrijven modderen veel langer door. Hier zit een kernargument in de discussie over ontslagbescherming. Verschillen in ontslagbescherming maken niet zo veel uit voor de werkgelegenheid, maar met kleinere stromen is er minder herallocatie in de richting van meer productieve inzet.

Groei en herallocatie zijn natuurlijk niet pijnloos. Aan de ene kant zit de consument, die blij wordt omdat economische groei bestaande producten goedkoper maakt en nieuwe producten binnen bereik brengt. Aan de andere kant zit de treurige werknemer die vertrouwde zekerheden moet opgeven, niet meer kan rekenen op een baan of vakbekwaamheid voor heel zijn leven, die voortdurend wordt bedreigd door de noodzaak tot aanpassing. Toch zal duidelijk zijn dat beide kanten van elkaar afhankelijk zijn: wie als consument wil profiteren van de groei zal als werkende zijn bijdrage moeten leveren en niet de aanpassing aan anderen overlaten.

De Nederlandse arbeidsmarkt heeft een hoge mate van flexibiliteit, ondanks de regulering. Zo is een tweedeling ontstaan tussen werknemers in vaste dienst en de rest: tijdelijk werk, uitzendkrachten, enzovoort. Outsourcing, waarbij een onderdeel van het bedrijf verzelfstandigd wordt, is ook een manier om afstand te nemen van rechten van het personeel en om met marktrelaties meer speelruimte te creëren voor het afwentelen (of delen) van risico. De tweedeling is ongetwijfeld versterkt door de regulering: het flexibele segment is ontstaan als reactie op het vaste segment. Waar macht en markt in de VS zijn afgebakend als *union/non-union* loopt in Europa de scheidslijn tussen vaste aanstelling en flexibel dienstverband.

Bij vaste arbeidscontracten is ontslag gereguleerd, met de keus tussen preventieve toetsing door het CWI en ontslag via de kantonrechter, met ontslagvergoeding. Beide praktijken zijn dubieus. Voor toetsing door het CWI is geen goed argument te bedenken. Bescherming van de werknemer tegen willekeur kan immers worden gerealiseerd door het ontslag als contractbreuk bij de rechter aan te vechten en de kosten daarvan kunnen draaglijk worden gemaakt door een rechtsbijstandverzekering, gesubsidieerde rechtsbijstand en bijstand van vakbonden; vakbonden kunnen individuele leden steunen en per cao over algemene normen onderhandelen. Het is eveneens onduidelijk waarom ontslag altijd via de rechtbank zou moeten lopen: beëindiging van dienstverband, zelfs na lange diensttijd, is niet per definitie inefficiënt of onrechtvaardig in

een dynamische maatschappij. De mogelijkheid van ontslag uit vaste dienst kan in principe in private contracten worden vastgelegd en is zo een zaak van private partijen. In het contract kunnen de modaliteiten worden bepaald, en niet-naleving kan bij de rechter worden afgedwongen of gecompenseerd.

Omdat bij de belofte van een eeuwigdurende aanstelling een schadevergoeding wegens niet nakomen volstrekt redelijk is, is het probleem eerder de vaste aanstelling zelf. Daarom zou de overheid geen bindende regeling moeten opleggen voor een vaste aanstelling, maar hooguit voorschrijven dat een recht kan ontstaan op een aanstelling van bepaalde duur. Als standaardcontracten voor bepaalde duur worden afgesloten, bijvoorbeeld voor vijf jaar of tien jaar, biedt dat diverse voordelen. Na afloop van de contracttermijn moet worden heronderhandeld over de contractvoorwaarden, hetgeen de flexibiliteit oplevert om aan nieuwe omstandigheden, bij werknemer en/of bedrijf, aan te passen. Het kan voorkomen dat de arbeidsmarktaanpassingen trager gaan voor oudere werknemers. Werknemers weten dat over hun contract zal worden heronderhandeld, en hebben zo een prikkel om goed te functioneren, in nieuwe kennis te investeren en hun waarde voor de onderneming en voor de externe arbeidsmarkt op peil te houden. En als de wetgever hier slechts een echt minimum aan regeling oplegt, kunnen partijen daar altijd in vrijheid van afwijken.

Regulering van arbeidsovereenkomsten

Het ontwerpen van een optimaal stelsel voor regulering van arbeidsovereenkomsten, in samenhang met een publieke werkloosheidsvoorziening, is geen sinecure en economisch onderzoek hiernaar is amper ontwikkeld. Een goed overzicht van de literatuur en van het keuzemenu wordt gegeven in een recent CPB-rapport (Deelen *et al.*, 2006).

Ontslagbescherming, ontslagvergoeding en werkloosheidsuitkering kunnen niet los van elkaar worden gezien. Als de ontslagvergoeding alle kosten van het verlies van een baan en het vinden van een nieuwe werkkring volledig dekt, is er geen reden meer voor een werkloosheidsuitkering. Als de werkloosheidsuitkering de transitie naar een nieuwe baan volledig financiert is er geen grond meer voor een ontslagvergoeding en zal deze in een markt met voldoende mededinging ook niet voorkomen. Voor zover een goed werkende arbeidsmarkt contracten oplevert waarin compensatie voor voortijdig, onvrijwillig ontslag wordt geregeld, is een publieke werkloosheidsuitkering een subsidie op de ontslagvergoeding.

Van de collectieve werkloosheidsverzekering wordt een bijdrage aan de herallocatie van arbeid verwacht en dit heeft consequenties voor duur en hoogte van de uitkering. Zowel duur als hoogte moet voldoende stimulerend zijn om actief naar een passende nieuwe baan te zoeken. Het is moeilijk om op objectieve gronden een maximale duur te bepalen. Maar als het zoekproces zelfs na enkele jaren nog niet met succes is bekroond, valt slecht vol te houden dat de gezochte baan wel ergens bestaat maar helaas nog niet is gevonden. Kennelijk is in dat geval de beoogde baan geen realistisch doel. Een maximale uitkeringsduur die kan oplopen tot 38 maanden is daarom niet goed te verdedigen. Om

realistisch zoekgedrag te bevorderen is een maximale uitkeringsduur tot hooguit een jaar zeker niet onredelijk.

Uit onderzoek blijkt ook dat meer genereuze werkloosheidsuitkeringen niet eindeloos de allocatie verbeteren. Acemoglu en Shimer (2000) hebben met een simulatie laten zien dat in de Verenigde Staten de productie zou stijgen door verbeterde allocatie als het uitkeringsregime in de richting van de Europese generositeit zou bewegen. Tatsiramos (2006) schat dat in meer genereuze Europese landen de winst aan gerealiseerde baanduren na werkloosheid, ten opzichte van minder genereuze landen, ongeveer gelijk is aan de extra werkloosheidsduur: met een stijging van de gemiddelde uitkeringsduur met een maand koop je een stijging van de gemiddelde baanduur van een maand. Dat levert dus niet veel op.

De optimale combinatie van opzegtermijn, ontslagvergoeding en werkloosheidsuitkering zal niet overal dezelfde zijn. In een baan waarin weinig specifieke vakkennis vereist is, waarin weinig inwerktijd, investering en specifieke ervaring nodig zijn voor een goede prestatie, heeft het geen zin om de werknemer garanties te bieden dat zijn investeringen niet van het ene moment op het andere waardeloos kunnen worden gemaakt. Verschillen in omstandigheden, per baan, bedrijf en sector, zijn argumenten tegen een uniforme, van bovenaf opgelegde regeling. Zulke verschillen pleiten voor gedifferentieerde behandeling. Differentiatie kan natuurlijk het beste worden aangebracht door degenen met de beste informatie over de lokale condities: laat partijen zelf in hun arbeidscontracten de termen van beëindiging specificeren.

Bovenstaande redenering leidt tot de volgende aanbeveling. Schaf de preventieve ontslagtoetsing door het CWI af. Vervang de wettelijke verplichting tot vaste aanstelling na een periode van tijdelijke contracten tot een verplichting tot vervolgcontracten met een zekere minimale duur. Laat partijen in vrijheid onderhandelen hoe het boetebeding bij voortijdige ontbinding eruit ziet. En laat ze vanzelfsprekend de vrijheid om contracten voor onbepaalde duur aan te gaan, met een boetebeding waarover nader onderhandeld kan

worden. Praktisch gesproken komt dit neer op opheffing van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (BBA), zoals ook de commissie-Rood in 2000 voorstelde, maar daarin niet werd gevolgd door de Stichting van de Arbeid. Afschaffing van het BBA werpt ons terug op de Wet op de Arbeidsovereenkomst uit 1907. En die wet is voldoende voor het voorstel, met een aanpassing. Om te voorkomen dat rechters routinematig vergoedingen toekennen bij voortijdig ontslag kan een bepaling worden opgenomen dat contractpartijen zelf een boetebeding kunnen afspreken.

Participatie en gewerkte uren

Opvoering van de participatiegraad is een krachtig uitgedragen doelstelling van het beleid. Maar bij deze simpele doelstelling van het kabinet kunnen wel wat kanttekeningen worden geplaatst. Verhoging van arbeidsparticipatie staat niet per definitie gelijk aan toename van de welvaart. Wie toename van het nationaal inkomen aanziet voor economische groei, kan vergroting van het inkomen door verhoogde arbeidsdeelname als winst zien, maar zoals hierboven al werd betoogd, is dit een evidente misvatting. Het beleid rond participatie zou gefundeerd moeten zijn op een meer principiële uitgangspunt. Men zou kunnen vertrekken vanuit het uitgangspunt dat beleid in eerste aanleg neutraal moet zijn ten aanzien van participatiebeslissingen, en vervolgens de knelpunten kunnen analyseren met andere doelstellingen, zoals de spanning met verdelingsdoelstellingen. Men zou ook een voorlopige doelstelling kunnen formuleren als de beperking van gesubsidieerde non-participatie. Non-participatie is geen enkel probleem als een individu dat voor eigen rekening doet, zonder anderen te benadelen. De doelstelling van het kabinet voor de opvoering van de participatiegraad is ten dele, en misschien wel voor een groot deel, congruent met zo'n uitgangspunt. Maar de uitgangspunten vallen zeker niet volledig samen.

De participatie- en urenbeslissing is op drie plaatsen verstoord: ten aanzien van vrijwillige non-participatie, bij deeltijd en in geval van een uitkering. Speciaal met betrekking tot de uitkeringen liggen hier vragen die vooral een

politiek antwoord vereisen omdat het gaat om wezenlijke verdelingsvragen en om de afweging van onterechte uitkeringen versus onterechte weigering van een uitkering, het stugge probleem van zedelijk risico. Hier mag je helderheid verwachten, zowel voor de betrokkenen als voor degenen die hun politieke oordeel willen vellen. Maar hier is al decennialang sprake van een uiterst ondoorzichtige situatie. Enkele jaren geleden heeft het Ministerie van SZW een notitie gepubliceerd over de fiscale verstoringen van de participatie- en urenbeslissing (Ministerie van SZW, 2005). De notitie dateert uit 2005. Sindsdien is het nodige veranderd, maar een helder overzicht ontbreekt. Het zou verbazen als een willekeurig Kamerlid een goed beeld had van de fiscale prikkels en remmen op arbeidsparticipatie. In de notitie uit 2005 wordt, onder het hoofd werkloosheidsval, aandacht geschonken aan het marginaal tarief bij werkaanvaarding, dan wel de inkomenstoename ten opzichte van de uitkering. De nota geeft geen overzicht van relevante marginale tarieven, maar van de inkomenstoename bij werkaanvaarding. Dat vermengt dus marginale tarieven met verschillen in loonvoeten, deeltijd en gebruik van inkomensafhankelijke regelingen. Het voordeel van werkaanvaarding is vooral beperkt voor huishoudens met kinderen (eenoudergezin, paar met kinderen); ook paren zonder kinderen realiseren beperkt voordeel. Voorbeeldgevallen op basis van het regime 2006 lieten zien dat het marginaal tarief bij laag loon nog makkelijk boven honderd procent kan liggen. Dat is inmiddels veranderd, maar honderd procent komt nog steeds voor.

De notitie liet ook zien dat het marginaal tarief op extra inkomen voor werkenden evenzeer extreem kan zijn. Tussen een en anderhalf keer het minimumloon kon het in typisch dansende zaagtandpatronen grote hoogten bereiken, tachtig tot negentig procent, met uitschieters boven de honderd procent. Dat patroon is thans vervangen door een groter inkomensinterval met een hoog marginaal tarief. Hoge marginale tarieven ontstaan vooral door cumulatieve regelingen, soms nationaal, maar vaak ook gemeentelijk van aard (zoals kwijtschelding van gemeentelijke belastingen) en zijn ook geconcentreerd bij huishoudens met jonge kinderen. De armoedeval bestaat al minstens twintig jaar. Verlichting van het probleem kan worden bereikt door strenge monitoring en door betere regie. Aan het eerste is veel gedaan, door strengere eisen te stellen aan uitkeringsgerechtigden. Ook de regie is verbeterd. Via toeslagenregelingen, gebaseerd op belastbaar inkomen, is cumulatie van regelingen inzichtelijker geworden. Concentratie van inkomensbeleid bij het Ministerie van Financiën (zoals de vervanging van huursubsidies van het Ministerie van Volkshuisvesting door huurtoeslagen van het Ministerie van Financiën) is zeker een verbetering die de consistentie ten goede komt. De regelingen zijn alleen nog steeds ingewikkeld, waardoor mensen die de regelingen het hardste nodig hebben er geen gebruik van maken.

Vrijwillige non-participatie van personen zonder inkomen gaat gepaard met vrijstelling van belastingheffing en premies voor volksverzekeringen. Dat heeft twee consequenties. Het betekent dat geen bijdrage wordt betaald voor collectieve voorzieningen. Wie niet werkt en dus geen belasting betaalt profiteert wel van de collectieve voorzieningen.

Hij/zij krijgt zelfs AOW (rechten worden opgebouwd per jaar gewoon in Nederland, niet per jaar gewerkt). Wie nooit heeft gewerkt ontvangt de AOW dus als een volledige subsidie waar geen enkele bijdrage voor is betaald. Opbouw van AOW-rechten per gewerkt jaar, in voltijdsequivalenten, dus in werktijd als fracties van een volledige baan, zou zeker een stimulans op (voltijds)participatie zijn. Het zou ook het logische sluitstuk van de individualisering zijn (die werd ingezet met afschaffing van de AOW-betaling voor gehuwden via de echtgenoot: die echtgenoot had normaliter een werkend leven achter zich). De vrijwillige non-participant profiteert kosteloos van de collectieve voorzieningen. Degene met wie de non-participant een inkomen deelt betaalt geen dubbele bijdrage. Het systeem weerspiegelt eigenlijk nog de geest van het kostwinnersmodel. Aandringen op participatie, om het draagvlak voor collectieve voorzieningen te vergroten, is een omweg die alleen geldt als solidariteit geheel wordt gefinancierd uit arbeidsinkomen. Belastingplicht ongeacht (arbeids)inkomen zou een directere oplossing zijn. Het zou een goede stimulans voor arbeidsparticipatie zijn, en zeker geen rem.

Hier manifesteert zich een oud probleem van optimale belastingheffing: niet het actuele inkomen maar het potentiële inkomen of de verdien capaciteit zou de basis moeten zijn. Door werkelijk verdiend inkomen te belasten, in plaats van verdien capaciteit, wordt in feite productie in het huishouden (de zorg voor huis en gezin), dan wel vrije tijd vrijgesteld van belasting. Dit is de tweede consequentie van belastingvrijstelling voor non-participanten. Het betekent een stimulans voor non-participatie: als dezelfde waarde wordt geproduceerd in het huishouden als op de markt kan worden verdiend, dan blijft van het marktinkomen minimaal 35 procent minder over dan van de thuis geproduceerde waarde. Dat is niet bevorderlijk voor de participatie. De notitie van het Ministerie van SZW spreekt in dit verband van de herintredersval en becijfert dat dit relevant is voor driekwart miljoen partners zonder eigen inkomsten. De belastingkorting is een poging om hier verbetering in te brengen, maar het effect is zeer beperkt (Van Oers *et al.*, 1999). Ook de voltijd/deeltijd beslissing is verstoord. Belastingen, premies en subsidies zijn verre van neutraal bij de beslissing over gewerkte uren. Afwijkingen van een simpel proportioneel tarief ontstaan door progressie in belastingtarieven, drempels (waardoor een tarief plotse ling van nul naar 35 procent kan springen) en degressie en drempels in inkomensafhankelijke regelingen (zoals huurtoeslag, kindertoeslag en kinderopvangtoeslag). In Haags jargon heet dit de deeltijdval: hoge marginale druk wanneer inkomensstijging optreedt ten gevolge van uitbreiding van de werktijd. Het gaat nog steeds om een ondoorzichtig gebied, vooral door de inkomensafhankelijke regelingen. Bij een inkomen van de deeltijder tot aan het minimumloon wordt uitbreiding van de werktijd beloond met toekenning van extra belastingkortingen, vooral als er kinderen jonger dan twaalf jaar zijn. Een soortgelijk overzicht als in de notitie van het Ministerie van SZW ontbreekt echter. Het probleem van hoge marginale druk kan worden aangepakt door tarieven voor inkomensafhankelijke regelingen niet af te stemmen op werkelijk genoten inkomen maar op uurloon, dat wil zeggen op het loon

dat zou worden verdiend bij een volledige baan. Dat zou in ieder geval betekenen dat de stijging van kosten voor kinderopvang bij uitbreiding van de werktijd beperkt blijft tot stijging wegens extra gebruik. Het tarief zou zelfs onafhankelijk kunnen zijn van het daadwerkelijk gebruik, zoals in Denemarken het geval is. Daarmee wordt de marginale heffing voor kinderopvang bij uitbreiding van werktijd gelijk aan nul.

Conclusie

De participatie- en werkduurbeslissing zijn fiscaal fors verstoord. Dat is ten dele onvermijdelijk, verdelingsbeleid is niet mogelijk zonder kosten aan doelmatigheid. Maar heldere informatie ontbreekt, beleidskeuzes en consequenties liggen verscholen in een onoverzichtelijke fiscale structuur (de complexiteit wordt goed duidelijk in Pott-Buter, 2007). Het minste wat je hier mag verlangen is heldere en actuele rapportage. Het zou gewoon een vast onderdeel van de Sociale Nota moeten zijn, als die nog bestond.

LITERATUUR

- Acemoglu, D. en R. Shimer (2000) Productivity gains from unemployment insurance. *European Economic Review*, 44(7), 1195-1224.
- Bartelsman, E.J., E. Perotti en S. Scarpetta (2007) *Barriers to exit, experimentation and comparative advantage*. Working paper VU, Amsterdam.
- Bergh, J. van den (2005) Bnp, weg ermee! *ESB*, 90(4475), 502-505.
- Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen*: <http://www.st-ab.nl/wetwworbba45.htm>.
- Deelen, A., E. Jongen en S. Visser (2006) Employment protection legislation. Den Haag: CPB Document 135.
- Kamerbrief van de de minister voor Wonen, Wijken en Integratie (2008) Kenmerk DGWVI/W2008010260.
- Minister van SZW (2005) *Overzicht Armoedeval*. Notitie aangeboden aan de Tweede Kamer, 26 oktober 2005.
- Oers, E. van, R. de Mooij, J. Graafland en J. Boone (1999) *An earned income tax credit in The Netherlands*. Den Haag: CPB Research Memorandum 150.
- Pott-Buter, H. (2007) *Arbouw Algemene Heffingskorting mist doel* *ESB* 92(4522) 686-687.
- Tatsiramos, K. (2006) *Unemployment insurance in Europe: Unemployment duration and subsequent employment stability*. Bonn: IZA Discussion Papers 2280.
- Wet op de Arbeidsovereenkomst: <http://www.wetboek-online.nl/wet/BW7/681.html>
- WRR (2007) *Investeren in werkzekerheid*. Den Haag: WRR rapport 77.