



## Premiedifferentiatie leidt niet tot minder vacatures

**Auteur(s):**

Teulings, C.N.

*De auteur is werkzaam bij de Universiteit van Amsterdam en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.***Verschenen in:**

ESB, 81e jaargang, nr. 4078, pagina 873, 23 oktober 1996

**Rubriek:**

Reactie

**Trefwoord(en):**

sociale, zekerheid

**Premiedifferentiatie in de WW is een simpele toepassing van het principe 'de vervuiler betaalt': de ondernemer die meer werknemers ontslaat betaalt meer premie, ten faveure van de ondernemer die dat minder doet en dus een lagere premie gaat betalen. Bij de WW doet zich de complicatie voor dat de overheid niet weet of het ontslag voortvloeit uit noodzaak, of uit calculerend gedrag. Deze situatie is analoog aan het principaal-agent model. De bekende optimale oplossing is een partiële verzekering, waarbij de agent (in dit geval: het bedrijf) een deel van het risico draagt<sup>1</sup>.**

In de Verenigde Staten functioneert het systeem al enkele decennia. Sinds 1980 is er veel onderzoek naar gedaan door gerenomeerde arbeidseconomen (o.a. Card, Meyer, Topel). Alle onderzoekers vinden grote positieve effecten van premiedifferentiatie, variërend van 15 tot 40% minder werkloosheid, afhankelijk van de mate van differentiatie en het type werkloosheid. Beter empirisch onderzoek dan dat voor de Verenigde Staten zal niet beschikbaar komen, omdat de variatie in de mate van premiedifferentiatie tussen staten een ideale mogelijkheid tot vergelijking biedt. Het Amerikaanse onderzoek is dus het onvermijdelijke startpunt van iedere serieuze analyse. Gegeven de eenduidigheid van de resultaten en de omvang van de gevonden effecten zullen sceptici met sterke argumenten moeten komen om dit naast zich neer te kunnen leggen.

Bovenberg en De Mooij stellen nu dat premiedifferentiatie weliswaar het ontslag bemoeilijkt maar, doordat werkgevers uit angst hiervoor minder nieuwe werknemers zullen aantrekken, ook het aantal vacatures vermindert<sup>2</sup>. Over het eerste effect zijn we het eens, over het tweede niet. Bij de beslissing om iemand in dienst te nemen weegt een werkgever kosten en opbrengsten tegen elkaar af. Premiedifferentiatie leidt tot hogere verwachte kosten bij ontslag. Daartegenover staat echter een kostendaling door de lagere WW-premie. Bij gelijkblijvend netto loon vallen beide posten voor een risico-neutrale ondernemer precies tegen elkaar weg<sup>3</sup>. Er is dus wel een gunstig effect op het aantal ontslagen, maar geen ongunstig effect op het aantal vacatures.

Het cruciale voorbehoud is hier 'bij gelijkblijvend netto loon': mocht premiedifferentiatie via de versterkte positie van insiders leiden tot extra looneisen, zoals door Bovenberg en De Mooij wordt opgemerkt, dan zal het gunstige effect deels worden omgezet in meer koopkracht. In dat geval wordt arbeid als geheel (d.w.z. incl. ontslagkosten) duurder, waardoor het aantal vacatures afneemt. Maar insidernacht speelt in de Amerikaanse loonvorming een grotere rol dan in Nederland<sup>4</sup>, zodat dit argument in de vergelijking met de Amerikaanse situatie geen stand houdt. Er zijn zelfs argumenten die tot een afname van de werkloosheidsduur leiden. Werkgevers zullen hun contacten aanwenden om hun voormalige werknemers zo snel mogelijk weer aan de slag te krijgen<sup>5</sup>. Volgens Topel blijkt het gunstige effect op de werkhervattingskans het ongunstige effect zelfs te domineren<sup>6</sup>.

Dit brengt mij bij een kwestie die eigenlijk ligt op het terrein van Klamer, dat van de argumentatie. De auteurs schermen met berekeningen met MIMIC. Om de effecten van premiedifferentiatie te simuleren is de 'quit rate' verlaagd; 'quits' (baanopzeggingen) zijn echter iets anders dan 'lay offs' (ontslagen), omdat de eerste wel leiden tot een vacature en de tweede niet. In feite is MIMIC daarom ongeschikt om de effecten van premiedifferentiatie mee te simuleren, wat de auteurs ook zelf suggereren. De half ingewijde lezer blijft ten onrechte achter met de indruk dat de analyse van de auteurs is gevoed door diepgaande berekeningen. Dat is niet het geval, de berekeningen dienen slechts als illustratie van hun analyse. In een dergelijk geval bepleit ik toepassing van Occams scheermes: wat niets toevoegt, moet worden weggelaten.

Alles bijeen genomen is het meest relevante argument van Bovenberg en De Mooij in mijn ogen dat Nederland meer ontslagbescherming kent dan de Verenigde Staten<sup>7</sup>. Premiedifferentiatie komt daar nog eens bovenop. Wie weet valt op dat terrein nog meer inzicht te verwerven. MIMIC is daarvoor een ongeschikt analytisch instrument. Wie langs die weg verder wil moet modellen als die van Bentolila en Bertola gebruiken, waarin de kostenafweging van werkgevers bij aanname en ontslag expliciet zijn gemodelleerd<sup>8</sup>. Verder onderzoek van het CPB langs die lijn zou een nuttige bijdrage zijn

---

<sup>1</sup> Zie bijvoorbeeld B. Holmstrom en P. Milgrom, Multitask principal-agent analysis: incentive contracts, asset ownership, and job design, *The Journal of Law, Economics and Organization*, 1991, blz. 25-52.

<sup>2</sup> Zie: A.L. Bovenberg en R.A. de Mooij, [Nieuwe WW: balanceren tussen flexibiliteit en stabiliteit](#), ESB, 23 oktober 1996, blz. 868.

**3** De resultaten voor een risicomijdende ondernemer zijn niet essentieel anders, alleen moet premiedifferentiatie dan minder dan volledig zijn (het zg. 'envelope theorema'). Om dezelfde reden kan het verschil tussen uitkeringsniveaus in Nederland en de VS slechts een argument zijn voor een beperktere mate van differentiatie.

**4** Zie B. Holmiund en J. Zetterberg, Insider effects in wage determination: evidence from five countries, *European Economic Review*, 1991, blz. 1009-1034; C.N. Teulings en J. Hartog, *Corporatism or competition, labour contracts, institutions and wage structures in international comparison*, te verschijnen Cambridge University Press, 1997.

**5** Dit argument wordt benadrukt door Van Wijnbergen. Empirisch onderzoek laat zien dat informele kanalen zeer belangrijk zijn bij vacaturevulling.

**6** R.H. Topel, On layoffs and unemployment insurance, *American Economic Review*, 1983, blz. 541-559.

**7** In internationaal perspectief zijn de ontslagkosten in Nederland overigens beperkt, zie D.G. Mayes en S. Soteri, *The right of dismissal and labour flexibility*, OSA werkdocument 121, Den Haag, 1994.

**8** S. Bentolila en G. Bertola, Firing cost and labour demand: how bad is Eurosclerosis?, *Review of Economic Studies*, 1991, blz. 381-401.