

Een markt voor werkloosheid

Op basis van een hypothetische markt voor werkloosheid wordt berekend wie het beste zijn baan zou kunnen verliezen. Voor ouderen en jongeren die nog willen studeren blijkt het nadeel het kleinst te zijn. Efficiënte verdeling van ontslag kan de benodigde premies aanzienlijk reduceren.

Door de economische crisis zal in Nederland niet alleen het nationaal inkomen afnemen, maar zal naar verwachting ook de werkloosheid aanzienlijk oplopen. Puur een daling van het inkomen met zo'n vijf procent zou gelijkelijk verdeeld over de bevolking niet zo'n probleem hoeven zijn, maar werkloosheid wordt niet gelijkelijk verdeeld. Een kleine groep mensen zal dus een groot deel van de lasten van de crisis gaan dragen. In de jaren tachtig was de werkloosheid in Nederland gedurende vele jaren aanzienlijk hoger dan nu. Velen verwachtten dat de tijd van volledige werkgelegenheid, waarin sprake was van een bescheiden frictiewerkloosheid, definitief achter ons lag. Zij gingen daarom op zoek naar oplossingen om de schaarse arbeid eerlijk te verdelen over de beroepsbevolking. Economen voerden verhitte discussies over arbeidstijdverkorting. Die arbeidstijdverkorting is er gekomen, maar het geloof dat een dergelijke aanpak verstandig is, is onder economen vrijwel volledig verdwenen.

In 1983 kwam de Tilburgse filosoof Bert Hamminga met een interessante analyse. Zijn redenering was dat als arbeid inderdaad definitief een schaars goed is geworden, het een inefficiënte aanpak is om dit schaars goed op basis van arbeidstijdverkorting gelijk over alle werkenden te verdelen. Zoals vaak in de economie kunnen schaarse goederen het beste via het prijsmechanisme worden ver-

deeld. Hamminga stelde daarom voor om, als er bijvoorbeeld vier miljoen banen zijn voor vijf miljoen mensen, iedereen vier arbeidscoupons te geven. Om een baan te mogen bezetten zijn vijf coupons nodig. De coupons worden verhandeld op de arbeidsbank. Iedereen moet de keuze maken tussen een extra coupon kopen om te mogen werken en de coupons verkopen en werkloos worden. De waarde van de vier verkochte coupons fungeert als een werkloosheidsuitkering die betaald wordt door de mensen die wel gaan werken. Door de toewijzing van banen op deze manier te organiseren, worden de mensen werkloos die ook het minste behoefte hebben aan werk en komt niemand in een situatie terecht die hij onredelijk vindt. De werkende moet wellicht een hoge premie betalen om van een baan verzekerd te zijn, maar dat vindt hij kennelijk aantrekkelijker dan werkloos van een uitkering rond te moeten komen, en omgekeerd kiest de werkloze er vrijwillig voor om af te zien van werk. Nu de komende tijd naar verwachting vele mensen ontslagen zullen worden, dringt zich opnieuw de vraag op wie het beste zijn baan zou kunnen verliezen. Op de langere termijn zullen niet veel economen voorstander zijn van het voorstel van Hamminga, omdat daarmee de hoge werkloosheid als een voldongen feit wordt gezien. Als echter op korte termijn veel bedrijven hun personeelsbestand moeten verkleinen, is de vraag wel relevant wie het beste deze last zou kunnen dragen. In dit artikel wordt daarom nagegaan wat er zou gebeuren als de keuze wie er ontslagen wordt, gebaseerd zou worden op Hamminga's marktprincipe. Het is nog onduidelijk hoe groot de gevolgen van de economische crisis voor de arbeidsmarkt zullen zijn. Voor de eenvoud wordt verondersteld dat tien procent van de arbeidsproductie ontslagen moet worden. Omdat er

LEX BORGHANS

Hoogleraar aan de
Universiteit Maastricht

aanzienlijke verschillen zijn in de productiviteit van mensen, wordt hierbij niet gekeken naar personen maar naar arbeidsproductie, onder de veronderstelling dat het loon de productiviteit weerspiegelt. Een bedrijf kan dus, om zijn beoogde krimp te realiseren, net zo goed twee personen met een bepaald salaris ontslaan als een persoon met het dubbele salaris. Er komt een markt waarin gezocht wordt naar een prijs voor het opgeven van je baan, waarbij de lumpsumuitkering gerelateerd is aan het jaarkomen. Mensen met een hoger salaris krijgen dus een proportioneel hogere ontslagvergoeding omdat ze een hogere arbeidsproductie vertegenwoordigen. De bestaande werkloosheidsverzekering komt te vervallen. Door de markt wordt gestimuleerd dat juist de personen die hier het minst last van hebben werkloos worden en door de lumpsumuitkering hebben deze ontslagen werknemers optimale prikkels om weer snel werk te vinden. Het doel is niet om na te gaan wat de praktische problemen zouden zijn bij de implementatie van een markt voor werkloosheid, maar om antwoord te krijgen op de vragen wie bij een efficiënte selectie voor ontslag hun baan zouden verliezen en hoe hoog de vergoeding zou moeten zijn voor deze ontslagen werknemers. Om deze berekeningen te maken is een aantal sterke veronderstellingen nodig. De berekening brengt daardoor aan het licht welke economische parameters cruciaal zijn voor een optimale ontslagprocedure en levert daarmee een interessante onderzoeksagenda op voor het Ministerie van Sociale Zaken. De berekeningen zijn gebaseerd op gegevens van het DNB-huishoudpanel 2005 en de Enquête Levenslang Leren 2004 (Borghans *et al.*, 2006) die gekoppeld kan worden aan dat panel. Deze twee bronnen maken het mogelijk om een redelijke inschatting te maken van een aantal variabelen die van belang zijn om de kosten van baanverlies te bepalen. In de eerste plaats is dat de werkloosheidsduur. In de Enquête Levenslang Leren is de vraag gesteld: "Hoe groot schat u de kans dat als u nu op zoek zou moeten gaan naar een andere baan, u een baan zou kunnen krijgen van vergelijkbaar niveau als uw huidige baan?" De mogelijke antwoorden variëren van "zeker

of vrijwel zeker" (10,5 procent), "een grote kans" (20,6 procent), "fiftyfifty" (24,9 procent), "een kleine kans" (26,1 procent) tot "zeer onwaarschijnlijk" (18,0 procent). Om deze kansen om te zetten naar werkloosheidsduur is verondersteld dat degenen die er zeker of vrijwel zeker van zijn een baan te vinden een half jaar zonder baan zullen zitten. Iedere volgende categorie wordt verondersteld een half jaar meer nodig te hebben. Degenen die zeer onwaarschijnlijk werk vinden worden dus verondersteld gemiddeld twee en een half jaar op zoek te zijn naar nieuw werk.

Daarnaast bouwen mensen die werken ervaring op. Met name informeel leren is hierbij van groot belang. In de Enquête Levenslang Leren is deze kennisgroei op een tweetal manieren gemeten. In de eerste plaats is de vraag gesteld: "Hoeveel procent van de werktijd besteedt u aan taken waarvan u kunt leren?" Zoals verwacht kan worden blijkt dit percentage voor jongeren hoger te zijn. Gemiddeld neemt het percentage werktijd besteed aan taken waarvan men kan leren af van veertig procent voor jongeren tot twintig procent voor vijftigplussers. Deze tijd om op het werk te leren kan gezien worden als de investering in informeel leren. De opbrengst van dit leerproces is gemeten met de vraag: "Stelt u zich voor welke kennis en vaardigheden nodig zijn voor uw huidige baan. Als dit ideaal gelijk is aan 100, hoe hoog schat u dan uw vaardigheden in: (a) twee jaar geleden? en (b) op dit moment?" Het relatieve verschil tussen de kennis en vaardigheden nu en twee jaar geleden is een maat voor de kennisgroei die iemand doormaakt. Figuur 1 geeft aan hoe deze jaarlijkse groei samenhangt met leeftijd. Zoals verwacht leren vooral jonge mensen veel van hun werk. Aangenomen wordt dat kennisgroei leidt tot een vergelijkbare verhoging van het inkomen. Iemand die een jaar niet werkt mist dus ook een jaar deze kennisgroei. Omdat er inhaaleffecten op kunnen treden, wordt aangenomen dat de gemiste kennisgroei de eerste vijf jaar na de terugkeer in een baan volledig ten koste gaat van het salaris. Daarna speelt dit

Figuur 1

Jaarlijkse kennisgroei naar leeftijd¹.

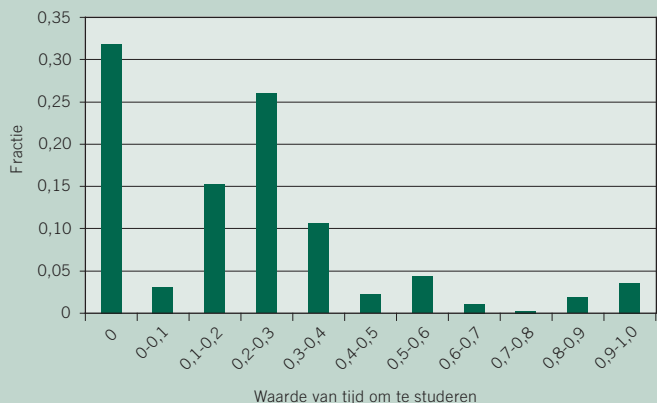


¹ Vijfjarig voortschrijdend gemiddelde.

Bron: Enquête Levenslang Leren, 2004

Figuur 2

Verdeling van de bereidheid om geld in te leveren om te kunnen studeren.



Bron: *Enquête Levenslang Leren, 2004*

effect nog maar voor vijftig procent mee. De gevolgen hiervan worden verdisconteerd met een rentevoet van vier procent tot het jaar waarop de respondent aangeeft naar verwachting met pensioen te gaan. Omdat hier gebruik is gemaakt van data uit 2004 zijn deze pensioenverwachtingen lager dan ze momenteel zullen zijn (Borghans, 2008).

Werk is niet alleen een bron van inkomen, maar onttrekt mensen ook de tijd om andere interessante of nuttige dingen te doen. Bij de berekening van de schade die geleden wordt door werkloosheid moet dan ook rekening gehouden worden met de waarde van vrije tijd. Een onderscheid wordt gemaakt tussen vrije tijd die gebruikt wordt voor studie en vrije tijd die voor andere doeleinden wordt ingezet. Om de waarde van vrije tijd voor studie te meten is gebruikgemaakt van de vraag: "Stel dat uw werkgever u aanmoedigt om een jaar lang een aanvullende voltijdopleiding in een voor u interessante richting, of een jaar lang voltijd stage op een voor u interessante plek te gaan doen. Uw werkgever is bovendien bereid om een deel van uw salaris door te betalen gedurende dat jaar. Hoeveel procent van uw salaris zou u minstens nog willen krijgen om op dit aanbod in te gaan?" De reductie in salaris die men bereid is te aanvaarden wordt gebruikt als een maat voor de waarde van vrije tijd ten behoeve van studie. Figuur 2 laat zien hoe de bereidheid om geld in te leveren voor een studie verdeeld is over de werkenden. De eerste

Tabel 1

Gemiddelde kosten als fractie van het jaarsalaris als gevolg van baanverlies.

Variable	Gemiddelde	Std.dev.	Min	Max
Totaal verlies	1,79	1,34	0	9,09
Verlies door werkloosheid	1,06	0,52	0	2,10
Verlies later in loopbaan	0,73	1,18	0	7,34

Bron: *Eigen berekening op basis van DNB-huishoudpanel, 2005 en Enquête Levenslang Leren, 2004*

balk geeft de groep aan die geen salaris in wil leveren om te kunnen studeren.

Helaas zijn er bij de data geen goede gegevens beschikbaar om de waarde van vrije tijd te bepalen voor andere doeleinden dan studie. De enige mogelijkheid biedt een vraag die de respondent laat kiezen tussen verschillende pensioenschema's. Een schema heeft een relatief lage uitkering over een langere periode en de andere een hogere uitkering gedurende kortere tijd. Verondersteld is dat mensen die kiezen voor het langere pensioen een hogere waarde van vrije tijd hebben. Deze is vastgesteld op dertig procent, terwijl verondersteld wordt dat deze voor de andere groep tien procent van het jaarsalaris is. 38,1 procent van de respondenten kiest voor de lagere uitkering en heeft dus een hogere waarde van vrije tijd. De hoogste van de twee waardes, voor studie of voor andere doeleinden, is bepalend voor de waarde van vrije tijd van iedere werknemer.

Resultaten

Op basis van deze aannames kan per individu in de data worden doorgerekend hoe groot het verlies bij ontslag zou zijn als fractie van zijn jaarsalaris. Hierbij kan een onderscheid gemaakt worden tussen het directe verlies als gevolg van werkloosheid en het verlies later in de loopbaan als gevolg van de verminderde ervaring. Tabel 1 geeft hiervan een overzicht. Zonder hier rekening te houden met een risicopremie zou de gemiddelde respondent een vertrekpremie van iets minder dan twee jaarsalarissen nodig hebben om gecompenseerd te worden voor baanverlies. Iets meer dan een jaarsalaris hiervan is nodig om het directe verlies als gevolg van werkloosheid te compenseren en ongeveer driekwart jaarsalaris is nodig om de latere loopbaanverliezen te compenseren. Beide componenten van deze kosten hebben een hoge standaarddeviatie. Er zijn mensen voor wie de kosten nihil zijn en er zijn mensen die meer dan negen jaarsalarissen compensatie nodig zouden hebben. Dit wordt veroorzaakt door individuele verschillen in de verwachte werkloosheidsduur, het aantal jaren tot het pensioen, ervaringsgroei en de voorkeur voor vrije tijd. De variatie bij het verlies

later in de loopbaan is hierbij groter dan de variatie van de directe kosten als gevolg van werkloosheid.

Leeftijd is uiteraard een belangrijke dimensie om deze verschillen in kosten van werkloosheid te begrijpen. Figuur 3 laat zien hoe de kosten gemiddeld veranderen als mensen ouder worden. De lichte lijn geeft de gemiddelde kosten van het directe verlies als gevolg van werkloosheid weer. Naarmate mensen ouder worden stijgen deze kosten doordat de verwachte werkloosheidsduur langer wordt. Rond de leeftijd van 55 begint de curve te dalen omdat vanaf daar sommige respondenten zo dicht bij hun (pre)pensioen zitten, dat de werkloosheidsduur gedeeltelijk zal overlappen met het pensioen. Met het verhogen van de pensioenleeftijd zal deze top uiteraard verder opschuiven.

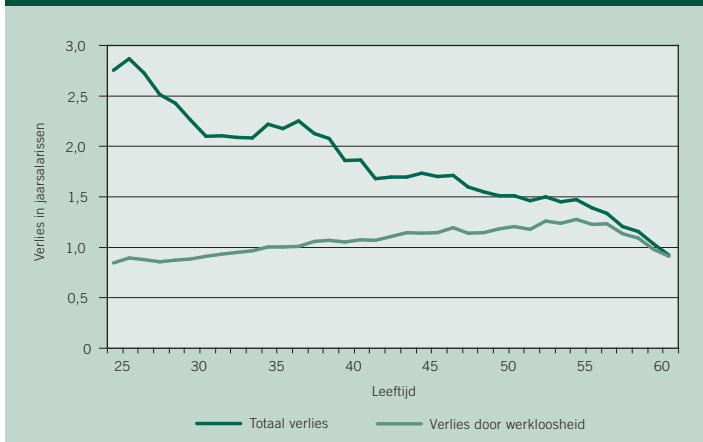
De donkere lijn geeft een beeld van de totale verwachte kosten van baanverlies inclusief de latere loopbaankosten. Deze blijken voor jongeren veel hoger te zijn dan voor ouderen. De reden hiervoor is dat jongeren veel meer ervaring opdoen dan ouderen, maar vooral dat ze nog een veel langere loopbaan voor de boeg hebben.

Als nu de markt voor baanverlies op gang komt, zullen de personen die het minste verlies lijden als gevolg van baanverlies zich als eerste op de markt aanmelden. In figuur 4 staan de werknemers dan ook geordend op basis van dit verlies, zodat bepaald kan worden welke compensatie nodig is om tien procent van de arbeidsproductiviteit vrijwillig te kunnen ontslaan. Doordat mensen verschillen in productiviteit gaat het hierbij niet om tien procent van de mensen, maar moet tien procent van de totale productiviteit worden ontslagen. De personen zijn dan ook gewogen met hun verdien capaciteit. Bij jongeren speelt hierbij het probleem dat het inkomen lager kan zijn dan de productiviteit doordat ze in hun salaris een compensatie betalen voor de ervaring die ze in hun werk opdoen. Door aan te nemen dat vijftig procent van de tijd die mensen besteden aan taken waarvan ze kunnen leren productief is maar niet wordt uitbetaald, kan de totale productiviteit worden bepaald.

SINDS 1916

Figuur 3

Directe kosten en kosten later gedurende de loopbaan van het verlies van werk naar leeftijd¹.



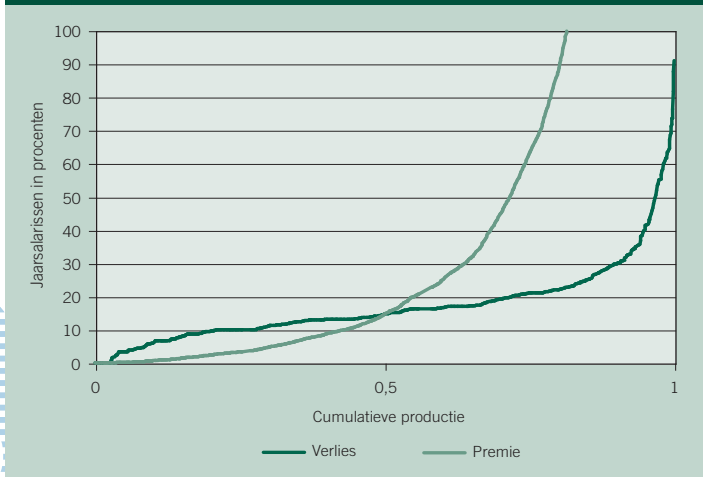
¹ Vijfjarig voortschrijdend gemiddelde

Bron: Eigen berekening op basis van DNB-huishoudpanel, 2005 en Enquête Levenslang Leren, 2004

De benodigde lumpsum-werkloosheidsvergoeding wordt dus bepaald door het tiende percentiel van het verwachte verlies. Figuur 5 is een uitvergroting van figuur 4, waarin valt af te lezen dat de benodigde compensatie ongeveer zestig procent van het jaarsalaris is. Dit is aanzienlijk lager dan de gemiddeld benodigde compensatie van 1,79. Uit de achterliggende cijfers blijkt dat het hier gaat om elf procent van de werkenden.

Figuur 4

Verwachte kosten van werkloosheid geordend naar hoogte van dit verlies en verwachte premie om de vergoedingen voor ontslag te betalen.

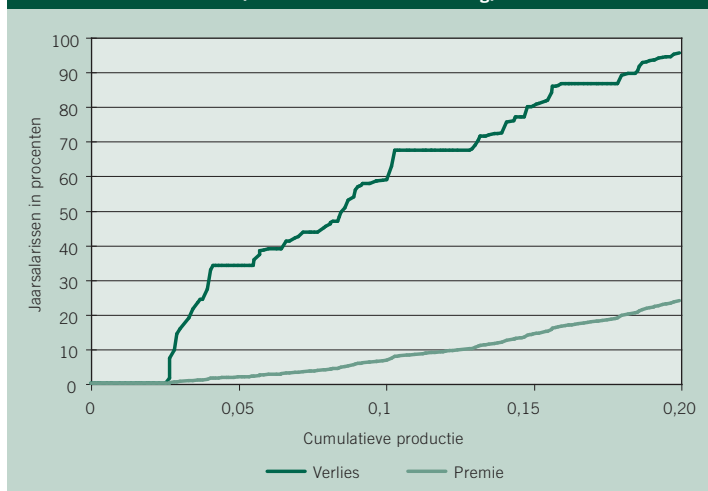


¹ Vijfjarig voortschrijdend gemiddelde

Bron: Eigen berekening op basis van DNB-huishoudpanel, 2005 en Enquête Levenslang Leren, 2004

Figuur 5

Verwachte kosten van werkloosheid geordend naar hoogte van dit verlies en verwachte premie om de vergoedingen voor ontslag te betalen (eerste 20% van de verdeling)¹.



¹ Vijfjarig voortschrijdend gemiddelde.

Bron: Eigen berekening op basis van DNB huishoudpanel, 2005 en Enquête Levenslang Leren, 2004

De kosten van deze ontslagvergoedingen zullen moeten worden opgebracht door de werknemers die niet worden ontslagen. De lichte lijnen in figuur 4 en 5 geven aan hoe deze kosten afhangen van de omvang van het massaontslag. Naarmate meer mensen worden ontslagen moet een kleinere groep achterblijvers alle kosten dragen. De premie loopt dan ook zeer sterk op. Uit figuur 5 valt af te lezen dat bij tien procent ontslagen ongeveer zeven procent van het jaarsalaris aan premie betaald zal moeten worden. Als de tien procent van werknemers willekeurig zou zijn geselecteerd, zou de benodigde compensatie ongeveer drie keer zo hoog zijn geweest en zou de premie 19,9 procent van het jaarsalaris zijn geweest.

Tabel 2 laat zien hoe het ontslag op basis van de markt verschillende groepen in de populatie zou hebben getroffen. Ter vergelijking is de feitelijke werkloosheid onder deze groepen in 2005 opgenomen (EBB, 2005). In alle leeftijdsgroepen varieert het ontslagpercentage tussen de acht en tien procent. Alleen bij 55-plussers is dit percentage met 22,8 procent aanzienlijk hoger. De reden hiervoor is dat ouderen vaker toch al met pensioen gaan en voor hen de gevolgen voor de latere loopbaan veel kleiner zijn. Mannen verliezen vaker hun baan dan vrouwen. Vrouwen leren meer op het werk, maar zijn ook bereid meer loon in te leveren om weer te kunnen studeren. Het eerste effect is echter groter dan het tweede. Mensen met een lager opleidingsniveau verliezen veel vaker hun baan dan hogeropgeleiden. Dit is met name het geval voor werknemers met alleen basisonderwijs. De reden is dat lageropgeleiden minder van ervaring profiteren dan hoger opgeleiden.

De werkloosheid in 2005 vertoont een patroon dat in sommige opzichten afwijkt van het berekende optimale baanverlies. Verschillen tussen

de leeftijdsgroepen zijn vrijwel afwezig en vrouwen zijn volgens de EBB juist vaker werkloos dan mannen. Naar opleiding is de berekende verdeling van de werkloosheid wel vergelijkbaar met de gegevens in de EBB. Ook binnen de verschillende subgroepen is de diversiteit tussen personen aanzienlijk. Tabel 3 toont deze heterogeniteit door de eigenschappen van de werknemers die hun baan verliezen te vergelijken met degenen die blijven werken. Uiteraard is het gemiddelde totale verlies aanzienlijk lager voor de ontslagen medewerkers. Vooral met betrekking tot de verliezen later in de loopbaan is het verschil tussen doorwerkers en ontslagen werknemers groot. Verder is de groei van het inkomen door ervaring bij de werknemers die hun baan opgeven veel lager en kennen zij een opmerkelijk hoge waarde toe aan de tijd om te kunnen studeren. Specifieke persoonlijke omstandigheden bepalen dus in hoge mate hoe kostbaar het voor iemand is om zijn werk tijdelijk te verliezen. Als juist degenen die hier het minste nadeel van

Tabel 2

Percentage werknemers dat de baan verliest voor diverse subgroepen en werkloosheid in 2005.

	Percentage baanverlies	Percentage werkloosheid 2005
Totaal	11,0	5,1
Leeftijd		
25-34	8,2	5,3
35-44	9,8	5,2
45-54	8,7	4,6
55+	22,8	5,2
Geslacht		
Man	11,8	3,9
Vrouw	9,8	6,7
Opleiding		
Basisonderwijs	26,7	8,1
Vmbo	12,0	10,2
Havo/vwo	14,8	6,6
Mbo	9,9	6,6
Hbo	9,3	4,6
Wo	9,9	3,2

Bron: Eigen berekening op basis van DNB huishoudpanel, 2005; Enquête Levenslang Leren, 2004 en Enquête Beroepsbevolking 2005

Tabel 3

Verschillen in enkele relevante parameters tussen werkenden die ontslagen worden en werkenden die hun baan behouden.

	Ontslag	
	nee	ja
Totaal verlies	1,98	0,29
Verlies door werkloosheid	1,17	0,24
Verlies later in loopbaan	0,81	0,06
Toename ervaring	0,07	0,02
Waarde van tijd om te studeren	0,16	0,48

Bron: Eigen berekening op basis van DNB-huishoudpanel, 2005 en Enquête Levenslang Leren, 2004

hebben, hun baan kwijt zouden raken, is de compensatie die nodig is aanzienlijk lager. In de analyses is geen rekening gehouden met de schoolverlaters die dit najaar meer dan voorheen getroffen zullen worden door jeugdwerkloosheid. Een vergelijkbaar perspectief kan ook hier worden gehanteerd. Net zoals voor de werkenden kan ook voor de schoolverlaters doorstuderen een belangrijk alternatief zijn. Als duidelijk is hoeveel schoolverlaters de arbeidsmarkt nog niet zouden moeten betreden om de werkloosheid in toom te houden, zouden degenen die wel gaan werken een extra premie kunnen betalen om schoolverlaters die nog een of twee jaar willen studeren van extra studiefinanciering te voorzien.

Conclusie

Uiteraard gaat het hier om ruwe inschattingen van de kosten van ontslag voor de verschillende werknemers. Op basis van andere veronderstellingen zouden ook andere uitkomsten worden verkregen. Als het idee van Hamminga geïmplementeerd zou worden, namelijk het instellen van een markt om te bepalen wie zijn baan op zal geven, maken deze veronderstellingen niet uit. De markt zou immers het selectiemechanisme sturen en er hoeft vooraf geen inschatting gemaakt te worden van de effecten van werk op de loonsontwikkeling en de voorkeuren die mensen hebben. Ook zonder deze markt werkelijkheid te maken is het interessant om te verkennen welke personen bij een efficiënte selectie hun baan zouden verliezen en hoe hoog de compensatie

in dat geval zou moeten zijn. De berekening heeft laten zien dat een aantal parameters hiervoor cruciaal zijn. Het gaat hierbij vooral om de vraag hoe groot het effect van gemiste ervaring is op de latere loonsontwikkeling en om de vraag hoeveel waarde mensen toekennen aan vrije tijd. Goede schattingen van deze parameters zouden de analyse van de gevolgen van werkloosheid enorm kunnen faciliteren.

De analyses laten zien dat de benodigde ontslagvergoeding en de benodigde premie om dit te betalen aanzienlijk lager kunnen zijn als de juiste personen voor ontslag worden geselecteerd. Het zijn met name de ouderen en de laag opgeleiden die volgens deze simulatie van de markt voor ontslag hun baan zullen verliezen. Afgezien van de omgekeerde relatie tussen werkloosheid en opleidingsniveau wijkt het patroon van de berekende optimale werkloosheid af van de verdeling van de werkloosheid in 2005. Het is interessant om de komende tijd te volgen in hoeverre de voorspelling op basis van de aannames die hier zijn gemaakt overeenkomen met het baanverlies zoals zich dat het komende jaar voor zal gaan doen. Betere empirische informatie over de assumpties die voor de analyses zijn gemaakt zouden verder licht kunnen werpen op de vraag in hoeverre feitelijke ontslagpatronen overeenkomen met de optimale ontslagverdeling.

LITERATUUR

- Borghans, L. (2008) Tijd voor maatwerk in arbeidsmarktbeleid. *ESB*, 93(4533S), 4-9.
- Borghans, L., B. Golsteyn en A. de Grip (2006) *Meer werken is meer leren*. Den Bosch: CINOP.
- Hamminga, B. (1983) Opstaan voor iemand misstaat niemand. *Maandschrift economie*, 49, 395-405.