



Premiedifferentiatie in de WW

Auteur(s):

Hassink, W.H.J.

De auteur is werkzaam bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Met dank aan Lans Bovenberg, Ruud de Mooij en Coen Teulings.

Verschenen in:

ESB, 82e jaargang, nr. 4095, pagina 178, 26 februari 1997

Rubriek:

Uit de vakliteratuur

Trefwoord(en):

sociale, zekerheid, uit, de, vakliteratuur

Onlangs werd in de ESB een discussie gevoerd over premiedifferentiatie in de WW¹. Volgens Bovenberg en De Mooij maakt premiedifferentiatie vooral het ontslaan van werknemers duurder. Het zou de macht van de zittende werknemers vergroten om hogere lonen te vragen; de loonkosten nemen toe en daarmee de werkgelegenheid af. Dit partiële mechanisme heeft een opdrijvend effect op de werkloosheid. Hiertegenover, zo werd benadrukt door Teulings, staat echter het effect dat premiedifferentiatie het aantal ontslagen zal verminderen, en zo de werkloosheid verlaagt. De vraag die in de ESB-discussie niet beantwoord werd, is welk effect sterker is. Recent zijn er twee theoretische studies van vooraanstaande Amerikaanse arbeidsmarkt economen verschenen, die de hierboven genoemde effecten kwantificeren.

In het model van Mortensen en Millard is er werkloosheid vanwege de herallocatie van werknemers van vernietigde naar gecreëerde banen². Het loonvormingsproces wordt beschreven door een onderhandelingsmodel. Door premiedifferentiatie wordt de onderhandelingsmacht van de werknemers groter, omdat werkgevers minder gemakkelijk en masse kunnen ontslaan. De baanvernietiging neemt dus af, en tegelijkertijd zal, doordat het loonniveau hoger wordt, de mate van baancreatie afnemen.

Op welke wijze beïnvloedt de vermindering van baancreatie en -vernietiging de omvang van de werkloosheid? Hiervoor moet worden bedacht dat de omvang van de werkloosheid (in een stationaire situatie) gelijk is aan het product van werkloosheidsinstroom en -duur. Minder baanvernietiging leidt tot een afname van de werkloosheidsinstroom. De afname van de baancreatie verhoogt de werkloosheidsduur. Bij Mortensen en Millard kan de afname van de baanvernietiging de duur ook verlagen, want er zijn weliswaar minder vacatures maar ook minder werklozen. Enerzijds blijkt dus dat de werkloosheidsinstroom afneemt, anderzijds kan de duur toe- of afnemen.

De vraag is nu in welke mate premiedifferentiatie via deze partiële mechanismen doorwerkt in het aantal werklozen. Mortensen en Millard vergelijken de stelsels van de VS (premedifferentiatie) en het VK (omslagstelsel met collectieve onderhandelingspositie werknemers), met een uitgangspositie waarbij er geen sprake is van ontslagbescherming. In de VS zou premiedifferentiatie moeten leiden tot een sterkere onderhandelingspositie van de werknemers. Dat blijkt echter niet het geval te zijn. Lang niet alle werknemers benutten deze positie, waardoor de opdrijvende invloed op de loonvorming niet erg groot is. De werkloosheidsduur neemt slechts in geringe mate toe. De afname van de instroom is minder sterk. Per saldo is in de VS de werkloosheid onder een stelsel van premiedifferentiatie slechts enigszins hoger dan in de uitgangspositie zonder ontslagbescherming. In het VK is de collectieve onderhandelingspositie van de werknemers relatief sterker. De werkloosheid is daar onder het omslagstelsel substantieel hoger. Vergeleken met de uitgangspositie is de instroom geringer, maar de duur langer, omdat de banencreatie minder is.

In het model van Albrecht en Vroman worden de lonen niet bepaald door onderhandelingen, maar liggen de lonen boven het marktruimende niveau om werknemers beter te motiveren (tegenaan van 'shirking')³. De productiviteit van de werknemers hangt af van de hoogte van het loon en de dreiging te worden ontslagen. Door premiedifferentiatie wordt voor werkgevers de effectuering van de dreiging van ontslag duurder. Hierdoor zal de neiging tot 'shirken' groter worden. Werkgevers zullen daarom het salarisbeleid zo inrichten dat minder werknemers 'shirken'. Dus zullen minder mensen ontslagen worden. Albrecht en Vroman tonen met simulaties aan dat in hun model premiedifferentiatie in vergelijking met het omslagstelsel leidt minder werkloosheid, omdat de langere werkloosheidsduur (vanwege lagere baancreatie) niet opweegt tegen de lagere instroom in de werkloosheid.

De werkloosheid-opdrijvende mechanismen die Bovenberg en De Mooij signaleren worden door in beide studies bevestigd, maar blijken niet doorslaggevend te zijn. Ook uit eerder empirisch onderzoek bleek al, dat in de VS de werkloosheid 15 tot 40% lager zou zijn indien de onvolledige premiedifferentiatie zou worden omgezet in gehele differentiatie⁴. Wel moet worden aangetekend dat de twee theoretische studies niet alle door Bovenberg en De Mooij gesignaleerde effecten (bijvoorbeeld op het investeringsgedrag van werkgevers en de extra zoekkosten van werkgevers door meer selectief selectiegedrag) meenemen (onder andere omdat deze studies veronderstellen dat ondernemers risiconutraal zijn)

¹ A.L. Bovenberg en R.A. de Mooij, [Nieuwe WW: balanceren tussen flexibiliteit en stabiliteit](#), en C.N. Teulings, [Premiedifferentiatie leidt niet tot minder vacatures](#), ESB, 23 oktober 1996, blz. 868-873.

2 D.T. Mortensen, D.T. en S.P. Millard, The unemployment and welfare effects of labour market policy: a comparison of the U.S. and U.K., *Unemployment policy: how should governments respond to unemployment?* Oxford University Press, Oxford, 1996; en voor het model: D.T. Mortensen en C.A. Pissarides, Job creation and job destruction in the theory of unemployment, *Review of Economic Studies*, 1994, blz. 397-415.

3 J.W. Albrecht en S.B. Vroman, *Unemployment compensation finance and efficiency wages*, Department of Economics, Georgetown University, mimeo. Zie voor de 'shirking'-variant van het efficiënte-lonen model ook C. Shapiro en J. Stiglitz, Equilibrium unemployment as a worker discipline device, *American Economic Review*, 1984, blz. 433-444.

4 Zie het overzicht van D.S. Hamermesh, *Labor demand*, Princeton University Press, 1993, blz. 314.