

cpb

Mobiliteit op de arbeidsmarkt

SER
Den Haag
15 juni 2010

Mobiliteit:

Wat economen willen (en weten)

Egbert Jongen

CPB*

*Deze presentatie is op persoonlijke titel

Overzicht presentatie

- Wat economen weten
- Wat economen willen
- Het Oostenrijkse systeem

cpb

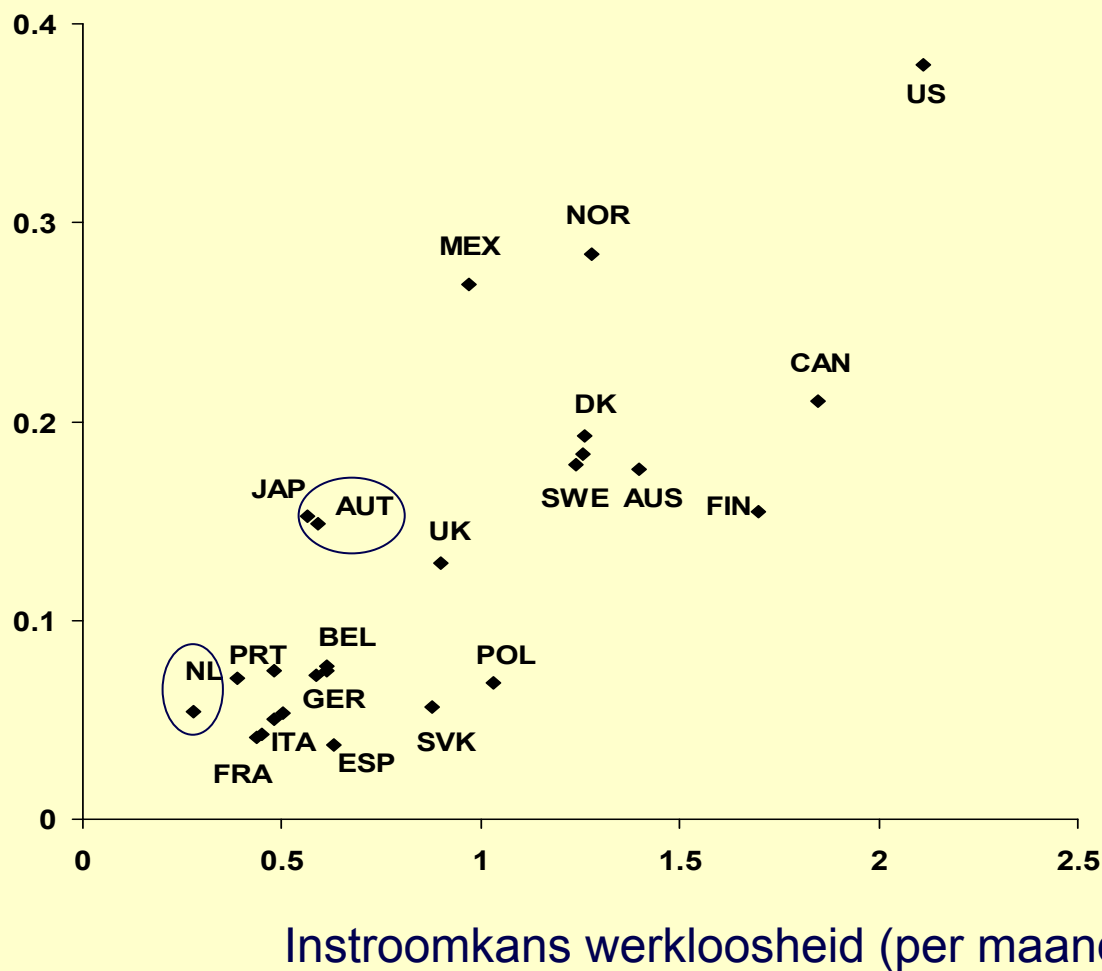
Mobiliteit op de arbeidsmarkt

SER
Den Haag
15 juni 2010

Wat economen weten

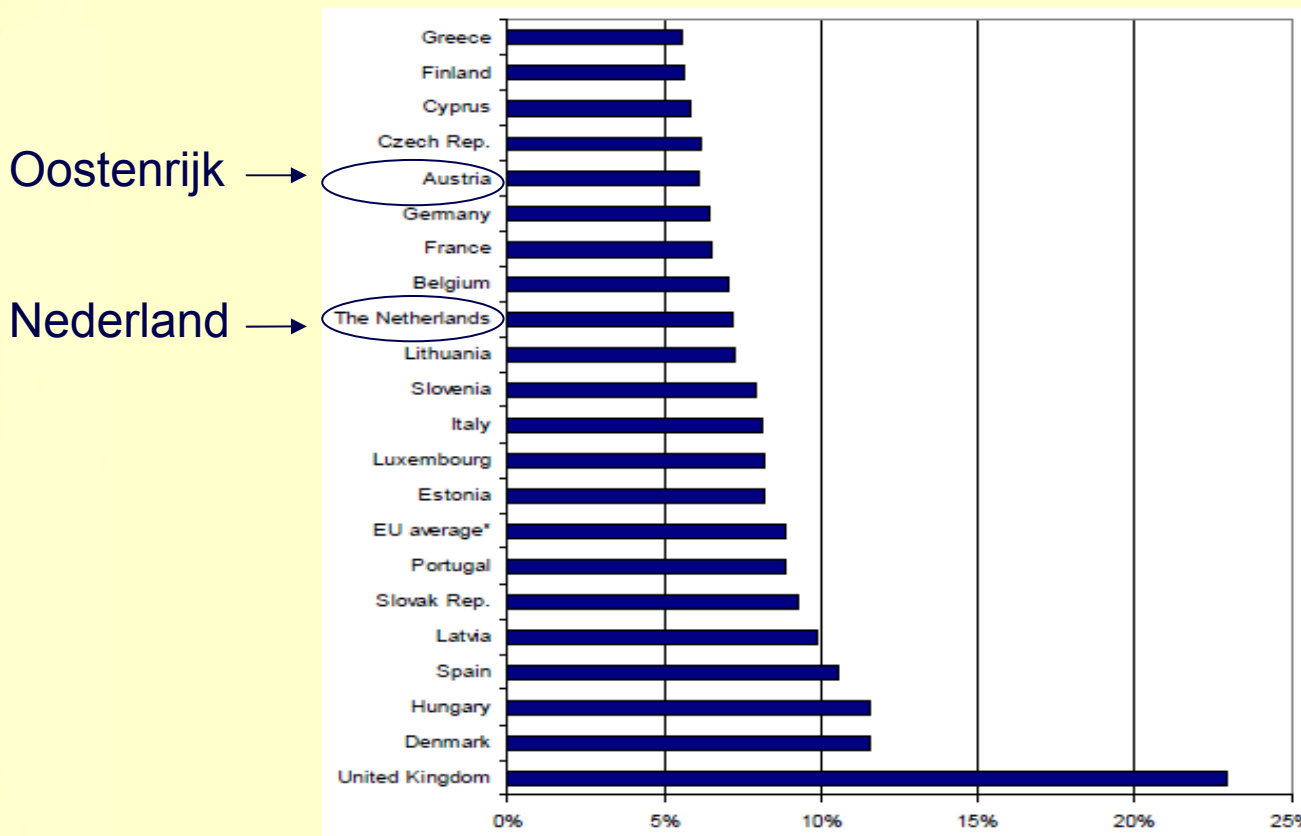
Mobiliteit werk ↔ werkloosheid laag in Nederland

Uitstroomkans
werkloosheid
(per maand)



Mobiliteit baan ↔ baan ook wat lager in Nederland*

Aandeel werknemers dat het afgelopen jaar van baan is veranderd



*Bron: Danish Technological Institute, 2008, Job Mobility in the European Union, Danish Technological Institute, Taastrup (p. 21, data voor 2005).

Mobiliteit en de WW

- De WW verhoogt de instroom in de werkloosheid*
- De WW verlaagt de uitstroom uit de werkloosheid**
- Effect op baan-baan mobiliteit?
 - ▶ Weten we empirisch niet

*Zie bijvoorbeeld Van Ours en Tuit (2010) IZA Discussion Paper 4691

**Zie bijvoorbeeld het overzicht in Jongen en Van Vuren (2009) in Kwartaalschrift Economie

Mobiliteit en ontslagbescherming

- Ontslagbescherming verlaagt zowel de instroom in als de uitstroom uit de werkloosheid*
- Dit geldt wellicht niet voor ontslagvergoedingen
 - ▶ Ontslag: werkgever minder snel iemand ontslaan, maar werknemer verzet zich minder, dit heft elkaar op
 - ▶ Aannemen: geen hogere loonkosten, ontslagvergoeding en lonen communicerende vaten
 - ▶ Niet alleen een theoretisch verhaal, krijgt ook empirische ondersteuning**
- Effect op de baan-baan mobiliteit (gouden kooi)?
 - ▶ Weten we empirisch niet, Oostenrijk daarom interessant!

*Zie bijvoorbeeld Deelen, Jongen, De Mooij en Visser (2007) TPEdigitaal

**Zie bijvoorbeeld Jongen en Visser (2010) CPB Discussion Paper 148

cpb

Mobiliteit op de arbeidsmarkt

SER
Den Haag
15 juni 2010

Wat economen willen

Economen willen efficiency

- Efficiënte mobiliteit in een perfecte wereld (first best)
- Iemand stapt over van een oude naar een nieuwe baan
- Technologie in de nieuwe baan > Technologie oude baan + specifieke kennis oude baan + overstapkosten
- Ook in een perfecte wereld zijn ouderen bijvoorbeeld minder mobiel
 - ▶ Meer specifieke kennis
 - ▶ Overstapkosten zijn groter ten opzichte van resterende productie dan bij jongeren
- Meer mobiliteit optimaal wanneer specifieke kennis minder belangrijk wordt ten opzichte van updaten technologie
 - ▶ Vaak geponeerde stelling
 - ▶ Weinig empirische steun: geen trend in dynamiek, ook niet in landen met bijvoorbeeld weinig ontslagbescherming zoals VS

Mobiliteit in een imperfecte wereld: De rol van de WW

- Door marktfalen komt verzekering niet tot stand*
(bijvoorbeeld door averechtse selectie)
- Overheid biedt verzekering tegen inkomensverlies door werkloosheid
- Nadeel is moreel gevaar: te hoge instroom in de werkloosheid en te lage uitstroom
- Jongen en Van Vuren (2009): bij een uitkeringsvoet van 60-70% zijn verzekeringswinst en moreel gevaar in balans
- Lagere uitstroom uit werkloosheid is een neveneffect van een optimaal systeem

Mobiliteit in een imperfecte wereld: De rol van ontslagkosten

- De WW zorgt ervoor dat mensen te snel worden ontslagen
 - ▶ Sociale rendement van een baan =
Productiviteit baan – waarde vrije tijd
 - ▶ Privaat rendement van een baan =
(Productiviteit – belasting) – (uitkering + waarde vrije tijd)
- Een ontslagbelasting heft de verstoring op*
- Op dit moment vervullen kostbare procedures deze rem
 - ▶ Is ieder ontslag een potentieel misdrijf?
- Recent voorstel: procedures makkelijker te maken
 - ▶ Prima, maar daar moet dan wel een andere rem voor komen

*Zie Blanchard en Tirole (2008) Journal of the European Economic Association

Mobiliteit in een imperfecte wereld: De rol van ontslagvergoedingen

- Verzekering tegen inkomensverlies door werkloosheid? Nee → WW
- Functie naast WW: verzekering tegen inkomensverlies door het afschrijven van specifieke kennis
- Alleen vergoeding bij ontslag, anders is het geen verzekering

cpb

Mobiliteit op de arbeidsmarkt

SER
Den Haag
15 juni 2010

Het Oostenrijkse systeem

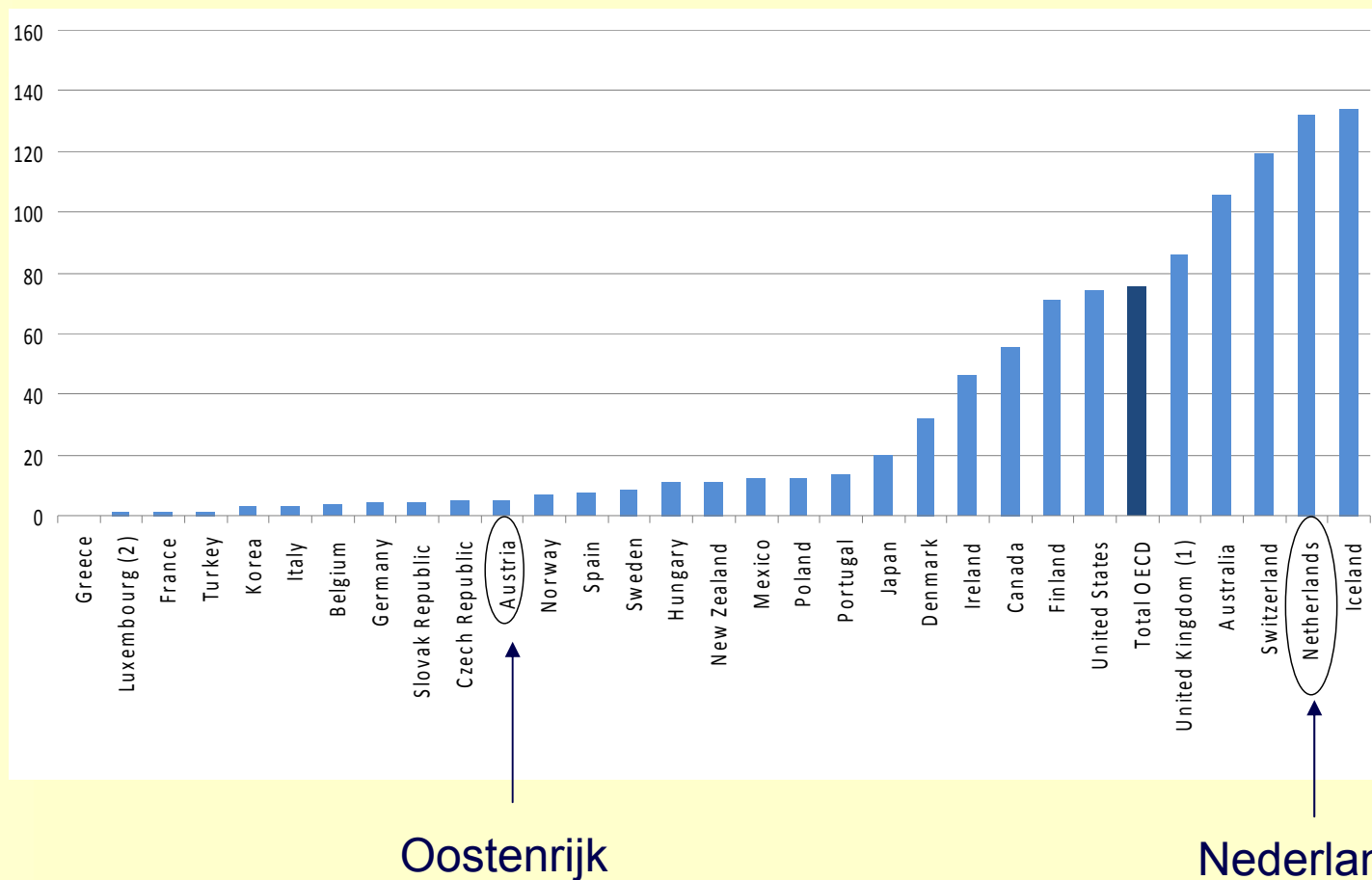
Oostenrijk in het kort

- Werkgever stort iedere maand 1,53% van het bruto loon in een individuele spaarpot van de werknemer
- De werknemer krijgt toegang tot zijn of haar individuele spaarpot bij ontslag ... mits hij of zij minimaal 3 jaar in deze baan heeft gewerkt
- **Het saldo gaat mee naar een volgende baan**
- Bij pensioen valt het individuele saldo vrij

Het Oostenrijkse systeem als optie voor Nederland?

- Het Oostenrijkse systeem lijkt geen optie voor Nederland
- Geen verzekering tegen laag levensinkomen, ontslagvergoeding wordt verrekend met pensioen
- Geen verzekering van liquiditeit, rood staan mag niet
- In Nederland sparen we internationaal gezien al veel voor het pensioen
- Gouden kooi door ontslagvergoeding kwantitatief belangrijk?

Collectief pensioenvermogen als % BBP in de OESO in 2007



Bron: OESO, 2008, Pension Markets in Focus, OESO, Parijs

Maar elementen zijn wel relevant voor Nederland

- Toegang tot pensioenvermogen bij werkloosheid interessant
 - ▶ Jongen en Van Vuren (2009): zonder kredietrestricties optimale WW 30-60% i.p.v. 60-70%

- Opent de discussie over ontslagvergoedingen
 - ▶ Waarom hebben we ontslagvergoedingen, hoe hoog moeten ze zijn en wat is de rol van de overheid?

... vervolg

- Mijn antwoorden wat betreft ontslagvergoedingen
 - ▶ Verzekering tegen verlies inkomen uit baanspecifieke kennis
 - ▶ Van ABC naar AB(C)DE formule?
 - D is belang specifieke kennis per bedrijf in de sector, indicatie: loon nieuwe baan na ontslag: 10-20%*
 - E is resterende tijd tot pensioen (incl. verdiscontering)
 - ▶ Averechtse selectie maakt wellicht coördinatie nodig, maar waarom niet standaard per sector afspreken?

- Baan-baan mobiliteit, tot slot ...
 - ▶ Werkgever: geen belang bij mobiliteit eigen (wel andere) werknemers
 - ▶ Werknemer: progressieve belastingen, kortzichtigheid, informatie heeft publiek goed karakter
 - ▶ Schone taak voor O&O fondsen?
 - Nu weinig succes in termen van gebruik en rendement
 - Meer richten op generieke kennis en loopbaanontwikkeling?

*Zie bijvoorbeeld Garcia Perez en Sanz (2005) Labour Economics