

# Efficiency of employment subsidies and firms' recruitment strategies

## Citation for published version (APA):

Welters, R. A. M. H. M. (2005). *Efficiency of employment subsidies and firms' recruitment strategies*. Universiteit Maastricht. <https://doi.org/10.26481/dis.20050527rw>

## Document status and date:

Published: 01/01/2005

## DOI:

[10.26481/dis.20050527rw](https://doi.org/10.26481/dis.20050527rw)

## Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

## Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

## General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

[www.umlib.nl/taverne-license](http://www.umlib.nl/taverne-license)

## Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

[repository@maastrichtuniversity.nl](mailto:repository@maastrichtuniversity.nl)

providing details and we will investigate your claim.

# Samenvatting

## Efficiëntie van Loonkostensubsidies en Wervingsstrategieën van Bedrijven

De twee oliecrises in de jaren zeventig van de vorige eeuw hebben niet alleen geleid tot een toename van de werkloosheid maar ook tot een verandering in de samenstelling van de werkloosheidspoule: lagere aantallen werklozen, maar degenen die werkloos zijn, zijn langduriger zonder betaald werk. In de literatuur wordt aangenomen dat de lengte van de werkloosheidsperiode de kans op het vinden van werk negatief beïnvloedt. Verouderende vaardigheden en afnemende motivatie (na herhaalde afwijzingen) om te zoeken naar werk liggen hieraan ten grondslag. De duur van werkloosheid wordt dus een verklarende variabele voor de baanvindkans. Deze verandering in de samenstelling van de werkloosheid, heeft midden jaren tachtig de populariteit van loonkostensubsidies aangewakkerd. De intentie van loonkostensubsidies is dat een (langdurig) werkloze – door middel van het verlenen van een tijdelijke subsidie aan een werkgever die hem in dienst neemt – aan de slag kan. De tijdens de gesubsidieerde periode opgedane werkervaring moet de kans van de gesubsidieerde werknemer op het vinden van regulier (niet-gesubsidieerd) werk na afloop van de subsidie periode vergroten. Kortom, een loonkostensubsidie kan de negatieve spiraal waarin een langdurige werkloze zich bevindt, doorbreken.

Als de langdurige werkloze inderdaad in staat is om zijn vaardighedenverlies ongedaan te maken, versterkt hij zijn positie op de arbeidsmarkt. Deze vergroting van het competitief arbeidsaanbod zal – bij een gegeven arbeidsvraag – leiden tot neerwaartse loondruk, die weer zal leiden tot een structureel hoger werkgelegenheidsniveau dat de langdurige werkloze ook de mogelijkheid biedt om een structurele verbetering van zijn arbeidsmarktpositie te realiseren.

Echter, in de praktijk blijken loonkostensubsidie programma's gebukt te gaan onder een grote mate van inefficiëntie. De inefficiëntie kent drie oorzaken: verdringing, substitutie en dodegewichtsverlies. Deze drie concepten hebben gemeen dat de subsidiëring niet leidt tot vergroting van de werkgelegenheid. Bij verdringing is er weliswaar sprake van vergroting van de werkgelegenheid bij het bedrijf waar de gesubsidieerde werknemer gaat werken. Echter, dit gaat ten koste van werkgelegenheid in een concurrerend bedrijf dat als gevolg van de subsidiëring van het eerste bedrijf haar concurrentiepositie ziet verslechteren en als gevolg daarvan haar werkgelegenheid ziet afkalven. Bij substitutie en dodegewichtsverlies heeft de geïntroduceerde subsidiemogelijkheid de werkgever er zelfs niet toe aangezet een additionele baan te creëren. Bij substitutie vervult de gesubsidieerde werkloze een vacature die zonder subsidie vervuld zou zijn door iemand die niet voldoet aan de criteria voor gesubsidieerde arbeid (bijvoorbeeld een niet-langdurige werkloze); bij dodegewichtsverlies zou de functie vervuld zijn door iemand die wel deel uitmaakt van de doelgroep.

Programma's van loonkostensubsidies blijken doorgaans vergezeld te gaan van substantiële aandelen substitutie en dodegewichtsverlies. Met name dodegewichtsverlies is ongewenst omdat de subsidie geen invloed heeft op werkgeversgedrag en ook niet leidt tot een verbetering van de positie van langdurige werklozen (dit laatste in tegenstelling tot substitutie).

Dit proefschrift concentreert zich op de meest kwaadaardige inefficiëntie: dodegewichtsverlies. De hoofdvraag luidt: kunnen we verklaren welk type bedrijven veroorzaakt voor welk type banen onder welke arbeidsmarktomstandigheden dodegewichtsverlies? Een antwoord op die vraag kan aanleiding geven het ontwerp van loonkostensubsidies zodanig aan te passen dat de ermee gepaard gaande inefficiëntie afneemt waardoor de effectiviteit van het beleidsinstrument toeneemt.

Ik beschrijf het gedrag van werkgevers op zoek naar nieuw personeel. Ik veronderstel dat een werkgever een vacature heeft waarvoor hij een werknemer zoekt die een minimaal productiviteitsniveau heeft. Werkgevers laten de duur van de werkloosheidsperiode van sollicitanten mee wegen in hun afweging, wat ertoe leidt dat werkzoekenden met een – in de ogen van de werkgever – te lange werkloosheidsduur niet in aanmerking komen voor de vacature. Deze werkloosheidsdrempel (maximale werkloosheidsduur om toch nog in aanmerking te komen voor de vacature) is cruciaal bij het veroorzaken van dodegewichtsverlies. Ligt de werkloosheidsdrempel namelijk lager dan de werkloosheidsdrempel die de overheid hanteert om te bepalen voor welk type werklozen een werkgever een subsidie kan krijgen, dan kan subsidiëring leiden tot dodegewichtsverlies. Stel de werkgever neemt elke werkloze die minder dan twee jaar werkloos is in aanmerking voor de vacature, terwijl de overheid als voorwaarde voor subsidiëring stelt dat een werkloze langer dan één jaar werkloos moet zijn. Onder die voorwaarden kan een werkgever een subsidie krijgen voor een werkloze die hij ook zonder subsidie had aangenomen.

Aangezien de overheid star is in het vaststellen van de noodzakelijke werkloosheidsduur van een werkloze om in aanmerking te komen voor een subsidie (meestal is dat één jaar werkloosheid), hangt de kwetsbaarheid van een loonkostensubsidie voor dodegewichtsverlies af van de werkloosheidsdrempel die bedrijven hanteren.

In mijn model beargumenteer ik dat de werkloosheidsdrempel afhankelijk is van 1) de beoordelingskosten die een werkgever maakt wanneer hij een sollicitant onderzoekt op zijn geschiktheid, 2) het productiviteitsverlies dat een werkgever lijdt als zijn vacature onvervuld blijft en 3) de krapte op de arbeidsmarkt. Hoge beoordelingskosten betekenen dat de werkgever zo weinig mogelijk sollicitanten wil onderwerpen aan een onderzoek voordat hij een geschikte kandidaat gevonden heeft. Dat betekent dat hij een hoge werkloosheidsdrempel moet opwerpen om de kwaliteit van sollicitanten hoog te houden zodat de kans dat hij snel een geschikte kandidaat vindt, hoog is. Als het onvervuld blijven van een vacature tot hoog productiviteitsverlies leidt, heeft de werkgever baat bij een snelle vervulling. Daartoe heeft hij behoefte aan een grote toeloop van sollicitanten en dus is een lage werkloosheidsdrempel gewenst. Een gelijkaardige redenering geldt voor toenemende arbeidsmarktkrapte. Als de krapte op de arbeidsmarkt toeneemt, daalt de toeloop van sollicitanten voor een vacature, met toenemend productiviteitsverlies als gevolg. Om dit proces te stoppen zal een werkgever zijn werkloosheidsdrempel verlagen in krappe arbeidsmarktomstandigheden. Kortom, het model voorspelt dat bedrijven met lage beoordelingskosten, hoog productiviteitsverlies van een openstaande vacature en bedrijven die opereren in krappe arbeidsmarktomstandigheden sneller dodegewichtsverlies veroorzaken dan andere.

De uit het model voortkomende hypothesen toets ik gebruikmakend van een Nederlandse en een Britse dataset. De Nederlandse dataset heeft betrekking op de afdrachtsvermindering Langdurig Werklozen, die Nederlandse bedrijven tussen 1996 en 1999 de mogelijkheid bood om langdurige werklozen met een subsidie in dienst te nemen. De Britse dataset heeft betrekking op de New Deal for Long-term Unemployed. In het kader van dit programma kunnen Britse bedrijven sinds 1997 een subsidie krijgen als ze een langdurige werkloze in dienst nemen.

Uit beide analyses blijkt dat de hoogte van beoordelingskosten inderdaad het verwachte effect op de kans op het veroorzaken van dodegewichtsverlies heeft. Bedrijven die hoge beoordelingskosten kennen veroorzaken minder vaak dodegewichtsverlies. Kleine bedrijven (nauwelijks schaalvoordelen in wervings- en selectiemethodes), zelfstandige bedrijven (geen mogelijkheid gebruik te maken van wervingsexpertise bij het moederbedrijf) en bedrijven die hoger opgeleiden zoeken onder langdurige werklozen (een weinig gangbare

selectiemethode, waarmee dus hoge beoordelingskosten gemoeid zijn) veroorzaken inderdaad significant minder vaak dodegewichtsverlies.

Beide analyses tonen ook aan dat er een positief verband bestaat tussen het veroorzaken van dodegewichtsverlies en de hoogte van het productiviteitsverlies per periode dat de vacature onvervuld is. Het productiviteitsverlies meet ik onder andere af aan de omvang van de baan. Een vacature voor een fulltime functie zal namelijk tot meer productiviteitsverlies leiden dan een parttime functie. Beide analyses bevestigen dit beeld: een vacature voor een fulltime baan (of een baan waarin overwerk gedaan moet worden) levert vaker dodegewichtsverlies op dan een vacature voor een parttime functie.

Ten slotte blijkt uit de Nederlandse analyse dat ook de krapte op de arbeidsmarkt een verklarende factor is van dodegewichtsverlies (de Britse dataset bevat geen variabelen die gerelateerd zijn aan arbeidsmarktkrapte). Echter, het verband is tegengesteld aan onze verwachting. Krapte op de arbeidsmarkt leidt niet tot meer, maar juist tot minder dodegewichtsverlies. De oorzaak van deze bevinding ligt buiten het model. Een mogelijke oorzaak is dat zodra de arbeidsmarktomstandigheden verbeteren, de meest productieve werklozen als eerste de werkloosheidspoule verlaten, waardoor de kwaliteit van de werkloosheidspoule in krappe omstandigheden laag is. In zulke omstandigheden zal een werkgever veel beoordelingsgesprekken moeten uitvoeren om een geschikte kandidaat te vinden. Kwaliteitsverhogende maatregelen zijn in zulke omstandigheden wenselijk. Het verhogen van de werkloosheidsdrempel is er daar één van.

Naast gewone loonkostensubsidies heb ik ook gekeken naar loonkostensubsidies waarbij het ontvangende bedrijf verplicht wordt de subsidie te besteden aan training. Ook bij trainingssubsidies blijkt de inefficiëntie substantieel te zijn. Desondanks verwacht ik op basis van mijn theoretisch model een ander patroon in de veroorzaking van dodegewichtsverlies. De optie tot scholing geeft de werkgever de mogelijkheid om zijn productiviteitseis naar beneden bij te stellen om vervolgens het productiviteitsverschil via scholing teniet te doen. Een verlaging van de productiviteitseis betekent ook dat er minder beoordelingsgesprekken nodig zijn om een sollicitant te vinden die voldoet aan de verlaagde productiviteitseis. De scholingsmogelijkheid maakt het dus – naast bedrijven met lage beoordelingskosten – ook mogelijk voor bedrijven met hoge beoordelingskosten om een lage werkloosheidsdrempel te hanteren. Kortom, ik verwacht dat het verklarende effect van beoordelingskosten op dodegewichtsverlies bij een trainingssubsidie minder is dan bij een gewone loonkostensubsidie. Het tegenovergestelde geldt voor het periodieke productiviteitsverlies van een openstaande vacature. Als het periodieke productiviteitsverlies van een openstaande vacature substantieel is, dan is de werkgever geneigd de werkloosheidsdrempel laag te houden om de vacature zo snel mogelijk te vervullen. Het nadeel daarvan is dat er veel beoordelingsgesprekken nodig zijn omdat de kwaliteit van sollicitanten lijdt onder de lage werkloosheidsdrempel. Echter, als de negatieve gevolgen hiervan ondervangen kunnen worden door scholing, staat de werkgever met hoog periodiek productiviteitsverlies van een openstaande vacature niets meer in de weg om de werkloosheidsdrempel te verlagen. Uiteraard geldt hier de voorwaarde dat de kosten van bijscholing laag moeten zijn. We verwachten dus ook dat bedrijven die te maken hebben met hoge scholingskosten minder snel de werkloosheidsdrempel verlagen dan bedrijven met lage scholingskosten. Kortom, de verwachting is dat hoge scholingskosten leiden tot minder dodegewichtsverlies.

De resultaten van een analyse van het Britse New Deal for Young People programma ondersteunen het theoretische vermoeden. Factoren (bijvoorbeeld bedrijfsgrootte) die bij een gewone loonkostensubsidie bepalend waren voor het patroon in de veroorzaking van dodegewichtsverlies zijn dat niet meer in een trainingssubsidie. Factoren gerelateerd aan periodiek productiviteitsverlies van een openstaande vacature zijn zowel in een gewone

loonkostensubsidie als in een trainingssubsidie verklarend voor patronen in dodegewichtsverlies. Verder vind ik ook bewijs voor de hypothese dat hoge scholingskosten leiden tot minder dodegewichtsverlies. Bedrijven die aangeven dat de gesubsidieerde werkloze is opgenomen in een bestaand opleidingsplan (lage scholingskosten) veroorzaken vaker dodegewichtsverlies.

De patronen die ik heb geconstateerd in de veroorzaking van dodegewichtsverlies kunnen gebruikt worden bij het verbeteren van het ontwerp van programma's van loonkostensubsidies. Aanpassingen die een loonkostensubsidie beter bestand maken tegen inefficiëntie, wat tevens leidt tot een verhoging van de effectiviteit van zulke programma's. Te denken valt aan het koppelen van de werkloosheidsdrempel van de overheid (die de overheid hanteert om te bepalen voor welke werklozen een werkgever een subsidie kan krijgen) aan bedrijfsgrootte. We weten dat grote bedrijven een lagere werkloosheidsdrempel hanteren dan kleine bedrijven. Het ligt dus voor de hand dat grote bedrijven pas voor een subsidie in aanmerking komen als de aangenomen werkloze langer werkloos is dan wanneer een klein bedrijf een werkloze in dienst neemt. Deze maatregel zal vooral bij een gewone loonkostensubsidie leiden tot een verlaging van het dodegewichtsverlies. Een gelijkaardige redenering is denkbaar bij het koppelen van de werkloosheidsdrempel van de overheid aan de omvang van de baan (het aantal werkuren per week). Voltijdse banen leiden tot meer dodegewichtsverlies, dus een bedrijf dat een subsidie wil ontvangen voor een voltijdse baan zal moeten rekruteren uit langdurigere werklozen dan een bedrijf dat een subsidie wil voor een niet-voltijdse baan.

Beide voorgestelde aanpassingen hoeven niet te leiden tot een ongewenste complicatie van loonkostensubsidie programma's. De aanpassingen zijn namelijk vrij eenvoudig door te voeren. De belastingdienst – meestal de uitvoerende organisatie van loonkostensubsidies – beschikt over informatie als bedrijfsgrootte en omvang van het contract, waardoor zonder veel moeite de efficiëntie van loonkostensubsidies verhoogd kan worden.

Tenslotte beschrijf ik in dit proefschrift de waarde van het particuliere initiatief bij het terugleiden van langdurige werklozen aan de hand van het Philips WerkgelegenheidsPlan (WGP). Philips neemt sinds 1983 elk jaar een groep (voornamelijk langdurige) werklozen in dienst, die een jaar in dienst blijven waarin ze werkervaring opdoen en bijgeschoold worden. Na een jaar worden deze werklozen geacht uit te stromen naar betaald werk. Het WGP vertoont dus sterke gelijkenissen met de publieke loonkostensubsidie programma's. Uit bovenstaande analyse blijkt dat private ondernemingen beter (getuige de inefficiëntie) in staat zijn om de kwaliteiten van werklozen te beoordelen dan de overheid en dus mag ook verwacht worden dat het WGP betere resultaten behaalt dan de publieke programma's.

Uit onze analyse blijkt dit ook inderdaad het geval te zijn. Het WGP behaalt betere resultaten (in termen van uitstroom naar betaald werk) dan de publieke inspanningen. Voeg daarbij dat Philips het WGP draaiende houdt zonder substantiële overheidssteun en de vraag rijst of het voorbeeld van het WGP niet op bredere schaal ingevoerd kan worden. Hoewel het antwoord positief luidt, moet de rol die het private initiatief kan spelen bij het terugleiden van langdurige werklozen naar de arbeidsmarkt niet overschat worden. De revenuen die Philips genereert van het WGP zijn sterk gerelateerd aan bedrijfsgrootte. Philips gebruikt het WGP in onderhandelingen met vakbonden (primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden) en de overheid (maatschappelijk verantwoord ondernemen). Verder gebruikt Philips het WGP als rekruteringsbron en om scholingsmethoden (voor het reguliere personeel) te ontwikkelen. Louter grote bedrijven kunnen voldoende profiteren van deze revenuen om een werkgelegenheidsplan kostendekkend draaiende te houden, waardoor de schaal waarop het

particuliere initiatief ingezet kan worden beperkt is. Desondanks kan het private initiatief toch als een welkome ondersteuning van het publieke initiatief gezien worden.