

VU Research Portal

Financial incentives and job choice

Lammers, M.

2017

document version

Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in VU Research Portal](#)

citation for published version (APA)

Lammers, M. (2017). *Financial incentives and job choice*. Tinbergen Institute.

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 ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

E-mail address:

vuresearchportal.ub@vu.nl

Samenvatting (Summary in Dutch)

Dit proefschrift onderzoekt de verschillende manieren waarop arbeidsmarktbeleid de bereidheid van een individu om een baan te accepteren kan beïnvloeden. Het eerste en tweede artikel kijkt naar het baanzoekgedrag van werkloze individuen, terwijl het derde artikel de baan naar baan mobiliteit van werknemers bestudeert. Alle drie de artikelen zijn voornamelijk empirisch van aard, hoewel het eerste artikel ook een bijdrage levert aan de theoretische literatuur omtrent zogenaamde zoekmodellen.

Het eerste artikel bestudeert het effect van vermogen op reserveringslonen (het laagst mogelijke loon waarvoor een individu bereid is een baan te accepteren) en de intensiteit waarmee werklozen op zoek gaan naar een baan. Wanneer een persoon met een hoog vermogen werkloos wordt, kan hij een deel van dat vermogen gebruiken om zijn inkomen tijdens werkloosheid aan te vullen. Voor een vermogend persoon is het daarom niet direct nodig om heel actief op zoek te gaan naar een baan zodra hij werkloos wordt. En hij kan meer kieskeurig zijn bij het accepteren van een baan en net zo lang wachten totdat hem een goede baan met dito salaris wordt aangeboden. Het theoretische model in dit artikel voorspelt daarom dat vermogen een positief effect heeft op het reserveringsloon, en een negatief effect op de intensiteit waarmee werklozen op zoek gaan naar een baan. Deze theoretische resultaten worden empirisch getest met herleide vorm vergelijkingen op gegevens uit een Nederlandse enquête. De belangrijkste resultaten laten zien dat vermogen een significant positief effect heeft op het reserveringsloon. Wanneer het vermogen toeneemt van een gemiddeld vermogen naar twee maal het gemiddelde vermogen neemt het reserveringsloon van zelfbenoemden hoofden van een huishouden toe met 2.9%. Het reserveringsloon van werklozen die geen hoofd van het huishouden zijn neemt dan zelfs toe met 3.7%. Voor hoofden van huishouden heeft vermogen ook een significant negatief

effect op hun zoekintensiteit. Op de 10e percentiel van de vermogensverdeling solliciteren hoofden van huishoudens (echtgenoten) gemiddeld 4.95 (2.09) keer per maand, terwijl op het 90e percentiel van de vermogenverdeling de hoofden van huishoudens (echtgenoten) gemiddeld 4.33 (1.71) keer per maand solliciteren.

Het tweede artikel zoomt in op het effect van regels die gelden tijdens een periode in de WW op werkloosheidsduur. Het artikel laat zien dat wanneer oudere werklozen sollicitatieplicht hebben, hun kans om binnen 24 maanden na verliezen van hun baan een nieuwe baan te vinden toeneemt. Tot 1 januari 2004 hadden Nederlandse WW'ers geen sollicitatieplicht meer vanaf het moment dat zij 57.5 jaar oud werden. Vanaf 1 januari 2004 moeten echter ook oudere werklozen iedere 4 weken 4 maal solliciteren. Er waren 3 groepen werklozen die door deze beleidsverandering geraakt werden: (1) individuen die in 2004 werkloos werden en op dat moment 57.5 of ouder waren. Zij moesten hun sollicitaties rapporteren aan het UWV of ze liepen het risico om op hun uitkering gekort te worden (2) individuen die in 2004 werkloos werden en op dat moment nog geen 57.5 waren. Zij moesten blijven solliciteren, ook wanneer zij 57.5 werden en (3) individuen die in 2003 werkloos waren geworden en op het moment dat zij werkloos werden 57.5 jaar of ouder worden. Voor hen gold ook de sollicitatieplicht vanaf 1 januari 2004. Het artikel laat zien dat voor ieder van deze 3 groepen, meer mensen een baan vonden maar ook meer mensen de Ziektewet instroomden. Het belangrijkste resultaat is dat als gevolg van de sollicitatieplicht het aantal mannen (vrouwen) tussen 57.5 en 59.5 jaar oud dat binnen 24 maanden nadat zij hun baan verloren weer een nieuwe baan vindt toeneemt met 6 (11) procentpunten. Dit sterke effect op de arbeidsdeelname van ouderen gaat echter samen met een 4 (9) procentpunt toename in het aantal 57.5 tot 59.5 oude mannen (vrouwen) die doorstromen naar de Ziektewet na maximaal 24 maanden WW.

Het laatste artikel in dit proefschrift maakt gebruik van een 'natuurlijk experiment' om te onderzoeken wat het effect is van het type pensioenregeling op de bereidheid van werknemers om een andere baan te accepteren. Op 1 januari 2004 vervingen de twee grootste pensioenfondsen van Nederland (ABP en PGGM) hun middelloonregeling door een eindloonregeling. Een theoretisch model voorspelt dat een eindloonregeling ervoor kan zorgen dat werknemers niet van baan willen wisselen, omdat ze op het moment dat ze

van baan wisselen een deel van hun (opgebouwde en/of toekomstige) pensioenvermogen inleveren. Het mogelijke verlies van pensioenvermogen is hoger wanneer een werknemer (verwacht dat hij) in de toekomst veel meer gaat verdienen. De belangrijkste empirische resultaten bevestigen dat de overgang van een middelloonregeling naar een eindloonregeling samenviel met een toename in het percentage jaarlijkse baanwisselingen met 0.08 (0.61) procentpunt voor werknemers in de gezondheidszorg (ambtenaren). De resultaten bevestigen echter niet dat het aantal baanwisselingen vooral toenam onder werknemers die op het moment van de baanwissel promotie maakten en voor werknemers die hun loon in de nieuwe baan snel zagen stijgen. Het gedrag van de werknemers kan daarom niet verklaard worden door de financiële prikkels in het pensioensysteem. Deze resultaten kunnen op twee manieren geïnterpreteerd worden. Ten eerste duiden de resultaten er mogelijk op dat werknemers wel reageren op een grootscheepse verandering van pensioenregelgeving, maar weinig aandacht hebben voor de details van hun pensioenvoorziening. Ten tweede kan het zijn dat werknemers wel aandacht hebben voor hun pensioenvoorziening, maar dat ze het lastig vinden om de impact van pensioenregelgeving op hun (toekomstige) inkomen te begrijpen.