

# Deeltijdwerk gunstig voor bedrijven

Het verhogen van het aantal uren van deeltijdbanen wordt de laatste jaren vaak genoemd als een belangrijk middel om het arbeidsaanbod te vergroten. Echter, deeltijdwerk is gunstig voor bedrijven in de dienstensector omdat het een efficiënte inzet van personeel mogelijk maakt. Het verhogen van het aantal uren van deeltijdbanen is dus lang niet voor alle bedrijven gunstig.

## ANNEMARIE NELEN

Promovenda aan de Maastricht Universiteit en onderzoeker bij het ROA

## ANDRIES DE GRIP

Hoogleraar aan de Maastricht Universiteit en onderzoekshoofd bij het ROA

## DIDIER FOUARGE

Onderzoeker aan de Maastricht Universiteit en bij het ROA

In Nederland wordt veel in deeltijd gewerkt. Bijna de helft van de werkende vrouwen heeft een kleine deeltijdbaan van minder dan 24 uur (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2010). De laatste jaren wordt gesproken over de mogelijke risico's die het grote aantal deeltijders met zich mee brengt (Ministerie van SZW, 2007). Zo zal de bekostiging van de AOW steeds moeilijker worden als de arbeidsmarktparticipatie in termen van het gewerkte aantal uren niet toeneemt. Bovendien kan de kwaliteit van het initieel onderwijs en de zorg worden aangetast door een tekortschietend arbeidsaanbod in deze sectoren. Tijdens de participatietop in 2007 besloten het kabinet en de sociale partners daarom tot de instelling van de Taskforce DeeltijdPlus. Deze Taskforce

concludeert dat er een cultuurverandering nodig is voordat het voor vrouwen vanzelfsprekender wordt in grotere deeltijdbanen of voltijdbanen te werken. De Taskforce doet een groot aantal aanbevelingen om het voor vrouwen mogelijk te maken meer uren te werken. Deze aanbevelingen zijn gericht aan de overheid, de sociale partners, en de werkgevers en de werknemers zelf (Taskforce DeeltijdPlus, 2010). Maar voordat de overheid daadwerkelijk overgaat tot het stimuleren van het verhogen van het aantal uren van kleine deeltijdbanen, is het belangrijk om een beter beeld te krijgen van de betekenis van deeltijdwerk voor het functioneren van de bedrijven in de verschillende bedrijfssectoren.

Hoewel er veel onderzoek is gedaan naar de gevolgen van deeltijdwerk voor werknemers, is er weinig onderzoek gedaan naar de gevolgen van deeltijdwerk voor bedrijven. Op grond van de theorie van het menselijk kapitaal kan verwacht worden dat deeltijders per gewerkt uur minder productief zijn dan voltijders, omdat er minder in de ontwikkeling van deeltijders wordt geïnvesteerd (Nelen en De Grip, 2009). Toch hoeft dit niet automatisch te betekenen dat bedrijven met veel deeltijders minder productief zijn dan bedrijven met weinig deeltijders.

Literatuur die ingaat op de vraag naar deeltijders op de arbeidsmarkt bevestigt dit. Owen (1978) geeft bijvoorbeeld aan dat bedrijven die langer open zijn dan veertig uur per week baat hebben bij deeltijders, omdat hierdoor elkaar overlappende diensten vermeden kunnen worden. Ook kan het gunstig zijn om deeltijders in te zetten wanneer er gedurende de openingstijden fluctuaties zijn in het aantal klanten dat geholpen moet worden. Door het inzetten van deeltijders kan het aantal mensen dat werkt op een bepaald tijdstip worden gekoppeld aan de verwachte klandizie. Tijdens piekuren kunnen dan meer mensen ingezet worden dan op momenten waarop weinig klanten verwacht worden. Op deze manier wordt een situatie vermeden waarop werknemers maar weinig te doen hebben omdat de vraag naar diensten laag is (Mabert en Showalter, 1990). Als bedrijven deeltijders in dienst hebben, kunnen ze hun personeel dus efficiënter inzetten. Of bedrijven daardoor ook productiever zijn, blijft een empirisch vraagstuk. Er bestaan slechts twee studies die ingaan op de relatie tussen deeltijdwerk en bedrijfsproductiviteit (Arvantis, 2005; Pérotin en Robinso, 2000). In deze studies ontbreken echter precieze data die het mogelijk maken om een duidelijke conclusie te trekken. Een goede studie naar de relatie tussen deeltijdwerk en bedrijfsproductiviteit voldoet aan ten minste drie dataveristen: er moet een duidelijke en harde maatstaf van productiviteit zijn; er is volledige informatie nodig over het aantal werkuren van alle medewerkers in het bedrijf; en de bedrijven die geanalyseerd worden, moeten erg op elkaar lijken. Daarom is het noodzakelijk dat de analyse zich richt op één sector waarin de medewerkers niet van elkaar verschillen als het gaat om opleidingsachtergrond en het gebruik van kapitaalgoederen in het productieproces.

## De Nederlandse apothekbranche

Deze empirische studie maakt gebruik van een dataset van de Nederlandse apothekbranche die aan al deze eisen voldoet. Binnen de sector dient het aantal uitgeschreven receptregels als een nauwkeurige maatstaf voor de bedrijfsproductiviteit. Deze informatie is verkregen via een werkgeversenquête onder alle 1890 Nederlandse openbare apotheken. Daarnaast kon gebruikgemaakt worden van de beschikbare administratieve gegevens van het pensioensfonds van de sector over de contractuele werkuren van alle medewerkers binnen de apothekbranche. Zeventig procent van deze medewerkers zijn apothekersassistenten. Zij hebben allemaal dezelfde opleiding gevolgd, omdat je in Nederland pas als apothekersassistent mag werken als je hiervoor een mbo-opleiding gevolgd hebt. Bovendien is meer dan 98 procent van de apothekersassistenten vrouw. Het medewerkersbestand binnen deze sector is dus heel homogeen. Omdat het een dienstensector betreft, is de ingezette arbeid bovendien de belangrijkste productiefactor. Onder apothekersassistenten wordt veel in deeltijd

gewerkt. Alle apothekersassistenten die minder dan 24 uur per week werken worden gedefinieerd als deeltijders. Daarmee concentreert het onderzoek zich op de betekenis van de relatief kleine deeltijdbanen voor het functioneren van het bedrijf. In totaal werkt volgens deze definitie 42 procent van de apothekersassistenten in deeltijd. Omdat de apothekersassistenten zo homogeen zijn wat betreft hun opleidingsniveau en geslacht, wordt in de analyses alleen een onderscheid gemaakt tussen deeltijd- en voltijd-apothekersassistenten. Het aandeel overige medewerkers wordt op indirecte wijze ook meegenomen.

Gemiddeld genomen hebben apotheken voor tien *full-time equivalents* (fte's) medewerkers in dienst. Dit wil zeggen, dat als de werkuren van iedereen binnen de apotheek bij elkaar opgeteld worden, er gezamenlijk tien voltijds werkende medewerkers zouden zijn. Omdat 42 procent van de apothekersassistenten een deeltijdbaan heeft van minder dan 24 uur per week, is de fractie deeltijders gemeten in fte's relatief klein. Gemiddeld wordt negentien procent van het totale aantal fte's binnen een apotheek ingevuld door deeltijd-apothekersassistenten. Vijftig procent van het totale aantal fte's binnen een bedrijf behoort tot de voltijds werkende apothekersassistenten. De overige 31 procent bevat de fte's van de overige medewerkers. Het betreft hier voornamelijk apothekers, algemeen ondersteunend medewerkers en apothekersassistenten in opleiding. Slechts twee apotheken in de steekproef hebben geen deeltijd-apothekersassistenten en overige medewerkers in dienst.

## Deeltijdwerk en bedrijfsproductiviteit

Om de relatie tussen deeltijdwerk en bedrijfsproductiviteit te bepalen wordt een productiefunctie geschat met behulp van de regressiemethode *ordinary least squares* (OLS). De belangrijkste verklarende variabelen zijn de fracties van deeltijd- en voltijd-apothekersassistenten ten opzichte van het totale aantal fte's, terwijl de fractie overige medewerkers als referentiecategorie dient. Als de coëfficiënten van de fracties apothekersassistenten groter zijn dan nul, zijn zij productiever dan de fractie overige medewerkers. Om te bepalen of de deeltijdfractie productiever is dan de fractie voltijders, moet er bekeken worden of de coëfficiënten significant verschillend van elkaar zijn (Nelen *et al.*, 2011).

In de analyses wordt gecontroleerd voor werknemer-, werkgever- en bedrijfskenmerken zoals het totaal aantal fte's in het bedrijf, de gemiddelde leeftijd en de duur van het huidige dienstverband van de apothekersassistenten, de duur van het dienstverband van de apotheker en nog een aantal kenmerken van de apotheek: of de apotheek een samenwerkingsverband heeft met andere apotheken, of er sprake is van een personeeloverschot, of de apotheek nieuw is, het aantal openingsuren per week en het percentage ziekteverzuim. Er wordt ook rekening gehouden met externe factoren zoals de vraag naar geregistreerde medicijnen en de concurrentiedruk, door te controleren voor het percentage ouderen dat woont in de regio met dezelfde postcodecijfers als die waarin de apotheek gevestigd is, en het aantal concurrenten dat zich binnen een straal van vijf kilometer bevindt. In tabel 1 zijn de schattingsresultaten van drie regressies weergegeven. Tabel 1 laat zien dat zowel de fractie van deeltijd- als die van voltijd-apothekersassistenten productiever is dan de fractie van overige medewerkers, wanneer controlevariabelen niet worden meegenomen. De Wald-toets laat zien dat de fractie van deeltijd-apothekersassistenten productiever is dan de fractie voltijd-apothekersassistenten. Omdat deeltijdwerk een meer efficiënte inzet van het personeel met zich mee kan brengen, is het beter om deze coëfficiënten niet als marginale effecten te interpreteren. In plaats daarvan kunnen de coëfficiënten als volgt worden geïnterpreteerd: bedrijven met veel deeltijd-apothekersassistenten zijn productiever dan bedrijven met veel voltijd-apothekersassistenten. Het opnemen van controlevariabelen verandert niets aan het hoofdresultaat dat bedrijven met veel deeltijders productiever zijn dan bedrijven met veel voltijders. Aangezien endogeniteit mogelijk een rol speelt omdat bedrijven die productiever zijn zich een grotere fractie deeltijders kunnen permitteren, wordt een *internal instrumental variable*-analyse toegepast. Deze methode gebruikt de werknemersfracties van twee jaar eerder als instrumenten voor het schatten van de huidige werknemersfracties. De resultaten van deze methode kunnen als causaal geïnterpreteerd worden. Ook met deze methode wordt een significant verschil tussen de coëffi-

Tabel 1

### Geschatte bijdrage van de deeltijd- en voltijdmedewerkers aan de bedrijfsproductiviteit.

Aantal uitgeschreven receptregels is de afhankelijke variabele			
	Zonder controlevariabelen	Met controlevariabelen	Met internal instrumentale variabele
<b>Werknemerfracties (fractie van overige medewerkers is referentiecategorie)</b>			
Fractie van deeltijd-apothekers-assistenten in fte's	0,946*	0,881*	0,938*
Fractie van voltijd-apothekers-assistenten in fte's	0,390*	0,412*	0,210
Constante	9,169*	9,387*	9,752*
Werknemer, werkgever en bedrijfskenmerken	Nee	Ja	Ja
Externe factoren	Nee	Ja	Nee
Gecorrigeerde R <sup>2</sup>	0,556	0,579	0,519
Aantal observaties	236	236	236
Model	OLS	OLS	IIV
Wald-toets: deeltijdfractie = voltijdfractie	12,81	6,79	9,53
Kans > F	0,0004	0,0098	0,0020

\* Significant op éénprocentniveau

Bron: ROA Werkgeversenquête Apotheekbranche en PMA

ciënten van de fractie deeltijd- en voltijd-apothekersassistenten gevonden. Dit geeft aan dat een groter aandeel deeltijd-apothekersassistenten tot een hogere bedrijfsproductiviteit leidt.

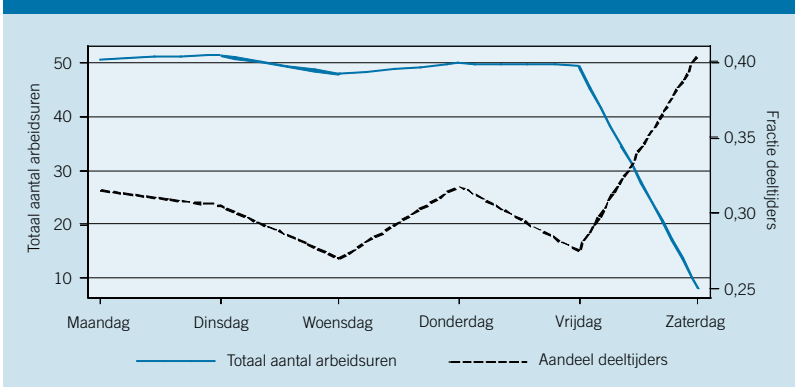
### Efficiënte inzet van het personeel

De bevinding dat bedrijven met veel deeltijd-apothekersassistenten productiever zijn dan bedrijven met veel voltijd-apothekersassistenten, kan het gevolg zijn van individuele productiviteitsverschillen tussen deeltijders en voltijders. Maar, omdat deeltijd-apothekersassistenten evenveel training volgen als voltijd-apothekersassistenten, en beide groepen een gelijk loon krijgen, is dit niet erg aannemelijk (Fouarge *et al.*, 2008). Het is daarom te verwachten dat de productiviteitswinst voortvloeit uit de mogelijkheid dat bedrijven met veel deeltijders hun personeel gedurende de openingstijden efficiënter kunnen inzetten dan bedrijven met veel voltijders. Een eerste indicatie hiervoor is het verschil tussen een voltijdcontract en de gemiddelde openingstijden van apotheken per week. In de apotheeksector omvat een voltijdbaan 36 uur per week, terwijl apotheken gemiddeld vijftig uur per week open zijn. Dit wijst erop dat het mogelijk niet efficiënt is om alleen maar voltijders aan te stellen (Owen, 1978).

Maar het kan ook zo zijn dat een bedrijf met veel deeltijders productiever is

Figuur 1

### Inzet van het personeel over de werkweek.



Bron: Uren in Balans

omdat het beter met de schommelingen in de vraag naar geregistreerde medicijnen kan omgaan. Op momenten dat bedrijven veel vraag naar medicijnen verwachten, kunnen zij dan meer personeel inzetten dan op momenten dat er weinig vraag verwacht wordt. Deeltijders kunnen dan ingezet worden om piekuren op te vangen. Een derde manier waarop deeltijders binnen een bedrijf kunnen zorgen voor een efficiëntere inzet van het personeel, is het overbruggen van de lunchpauzes van hun voltijds werkende collega's zodat de apotheek tussen de middag niet dicht hoeft.

Om meer inzicht te krijgen in de inzet van het personeel zijn de roosters verzameld van alle apothekersassistenten in 900 bedrijven. Deze roosters zijn afkomstig van het uniforme inroosteringsprogramma Uren in Balans dat gebruikt wordt in de branche. Allereerst wordt er gekeken naar de correlaties tussen aan de ene kant het aantal uren dat apothekersassistenten per week werken en aan de andere kant het aantal uren dat zij per werkdag werken en het aantal dagen dat zij per week werken. Deeltijders zouden namelijk op eenzelfde wijze als voltijders kunnen worden ingeroosterd. Dat wil zeggen, deeltijders zouden net als voltijders acht uur per werkdag kunnen werken, maar dan minder dagen per week. Correlaties laten echter zien dat dit niet het geval is. Deeltijders werken weliswaar minder dagen per week, maar zij werken ook minder uren per werkdag. Toch betekent dit niet dat deeltijders maar een uur of twee per dag werken op tijden wanneer er veel klandizie is of wanneer hun voltijdcollega's lunchpauze hebben. Maar dit geeft wel aan dat deeltijders op een andere manier worden ingezet dan voltijders. Zij worden specifiek ingezet wanneer zij nodig zijn (Nelen *et al.*, 2011).

Vervolgens wordt er gekeken of er veel schommelingen zijn in het totaal aantal apothekersassistenten dat op een bepaalde dag werkzaam is. Figuur 1 laat het aantal arbeidsuren en het aandeel deeltijders zien dat er gemiddeld per dag ingeroosterd is. Met uitzondering van de zaterdag is er vrijwel geen fluctuatie in het totaal aantal arbeidsuren per dag. Elke dag wordt er ongeveer vijftig uur in de apotheek gewerkt. Omdat apotheken gemiddeld ongeveer negen à tien uur per dag open zijn, wil dit zeggen dat er meestal enkele apothekersassistenten tegelijk aan het werk zijn. Figuur 1 laat verder zien dat het aandeel deeltijders wel verschillend is per dag. Vooral op woensdag en vrijdag blijken er minder deeltijders ingeroosterd te zijn. Het is echter zeer waarschijnlijk dat dit te maken heeft met het geringere arbeidsaanbod van deeltijders op deze dagen, omdat op vrijwel alle basisscholen de kinderen op woensdagmiddag geen les hebben en kleuters soms ook op vrijdagmiddag geen les hebben. Uit figuur 1 kan worden geconcludeerd dat er geen duidelijke relatie is tussen de totale hoeveelheid arbeid die er per dag nodig is en de inzet van deeltijders. Als laatste wordt bekeken of deeltijders ingezet worden om piekuren gedurende de dag op te vangen,

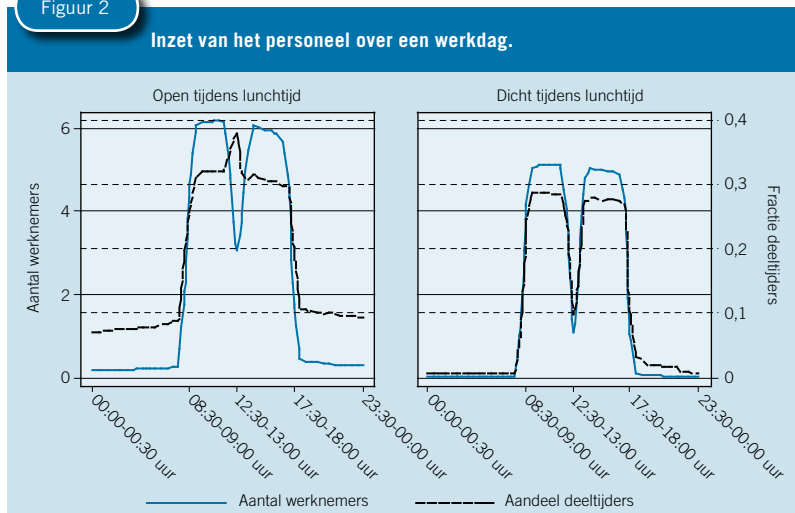
of dat deeltijders een lunchpauze voor voltijdcollega's mogelijk maken. Figuur 2 geeft voor een doorde-weekse dag, maandag 4 januari 2010, weer hoeveel werknemers er per half uur ingeroosterd zijn en wat het aandeel deeltijders per half uur is. Er zijn twee soorten apotheken onderscheiden. Allereerst zijn er apotheken die tussen 12.00 uur en 13.30 uur minimaal één apothekersassistent ingeroosterd hebben. Deze apotheken blijven open tijdens lunchtijd. Daarnaast zijn er apotheken die tussen 12.00 en 13.30 uur geen apothekersassistent ingeroosterd hebben en tijdens lunchtijd sluiten. Rond 8.30 uur schiet het aantal werknemers dat in beide soorten apotheken werkt ineens omhoog. Het gemiddeld aantal mensen dat in de ochtend werkt is beduidend hoger in de apotheken die tussen de middag nog minimaal één apothekersassistent ingeroosterd hebben. Tussen de middag schiet het aantal apothekersassistenten dat ingeroosterd is naar beneden. Het aandeel deeltijders is gedefinieerd als het aantal deeltijders ten opzichte van het totaal aantal werknemers dat per half uur is ingeroosterd. 's Ochtends en 's middags is het aandeel deeltijders ongeveer gelijk. Voor de apotheken die geen lunchpauze hebben, werkt ongeveer een derde van de ingeroosterde apothekersassistenten in deeltijd. Voor de apotheken die wel een lunchpauze hebben, ligt het aandeel deeltijders iets lager. Het grootste verschil tussen de twee groepen apotheken is echter de inzet van deeltijders gedurende lunchtijd. In de apotheken waarin tussen de middag geen apothekersassistenten ingeroosterd zijn, gaat de inzet van het aandeel deeltijders per definitie mee richting nul. In de apotheken waar minimaal één apothekersassistent ingeroosterd is tussen 12.00 uur en 13.30 uur, gaat het aandeel deeltijders juist omhoog tijdens de lunchtijd. Dit geeft aan dat deeltijders het voor hun voltijdcollega's mogelijk maken om een lunchpauze te hebben zonder dat de apotheek tussen de middag dicht moet.

De resultaten laten zien dat bedrijven deeltijders op andere manieren inzetten dan voltijders. Deeltijders werken minder uur per gewerkte dag en minder dagen per week dan voltijders. Ook blijkt dat deeltijders het voor hun voltijds werkende collega's mogelijk maken om een lunchpauze te hebben zonder dat de apotheek tussen de middag dicht moet. Het in dienst hebben van een grote fractie deeltijders blijkt de inzet van het personeel efficiënter te maken. Dit draagt bij aan een hogere bedrijfsproductiviteit.

## Conclusie

Binnen de dienstensector blijkt deeltijdwerk gunstig te zijn voor de bedrijfsproductiviteit. Dit heeft niet te maken met individuele productiviteitsverschillen tussen deeltijders en voltijders, maar met het feit dat bedrijven met veel deeltijders hun personeel efficiënter kunnen inzetten. Deze onderzoeksresultaten voor de apotheekbranche zijn niet automatisch van toepassing op bedrijven in alle bedrijfssectoren. De meeste bedrijven in de dienstensector hebben echter

Figuur 2



Bron: *Uren in Balans*

kenmerken die zich lenen voor een meer efficiënte inzet van het personeel. Naast het hebben van een groter aantal openingsuren dan de contractuele uren van voltijders, kan het gebruik van deeltijdwerk efficiënt zijn voor bedrijven die niet dicht gaan tussen de middag. Ook hebben bedrijven in de dienstensector vaak te kampen met schommelingen in de vraag naar diensten gedurende de dag of week. In restaurants en supermarkten is er bijvoorbeeld sprake van piekuren die goed opgevangen kunnen worden door deeltijders. Het is belangrijk dat de bevinding dat deeltijdwerk gunstig is voor bedrijven in de dienstensector meegenomen wordt in de discussie rondom het verhogen van het aantal uren van kleine deeltijdbanen. Zoals Buijink in het ESB-nieuwjaarsartikel stelt, is het vergroten van het arbeidsaanbod minder belangrijk voor de economische groei dan de productiviteit van bedrijven (Buijink, 2011). Omdat het gebruik van deeltijders de mogelijkheid creëert om personeel efficiënt in te zetten, is voor veel bedrijven in de dienstensector het verhogen van het aantal uren van deeltijdbanen niet per definitie gewenst.

## LITERATUUR

- Arvantis, S. (2005) Modes of labor flexibility at firm level: are there any implications for performance and innovation? Evidence for the Swiss economy. *Industrial and Corporate Change*, 14(6), 993-1016.
- Buijink, C. (2011) Pieken in Europa. *ESB*, 96(4601), 6-9.
- Fouarge, D., A. de Grip, A. Nelen en G. van Breugel (2008) *Arbeidsmarktmonitor apotheekbranche 2007-2008*. Nieuwegein: SBA.
- Mabert, V.A. en M.J. Showalter (1990) Measuring the impact of part-time workers in service organisations. *Journal of Operations Management*, 9(2), 209-229.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2007) *Participatietop belangrijke stap vooruit*. Persbericht Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 28 juni.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2010) *Aanbod van arbeid 2009. Trendrapport Aanbod van 2009*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Nelen, A. en A. de Grip (2009) Why do part-timers invest less in human capital than full-timers? *LABOUR*, 23(s1), 61-83.
- Nelen, A., A. de Grip en D. Fouarge (2011) Is part-time employment beneficial for firm productivity?, *IZA Discussion Paper*, 5423.
- Owen, J.D. (1978) *Working hours: an economic analysis*. Toronto: Lexington.
- Pérotin, V. en A. Robinso (2000) Employee participation and equal opportunities practices: productivity effect and potential complementarities. *British Journal of Industrial Relations*, 38(4), 557-583.
- Taskforce DeeltijdPlus (2010) *De discussie voorbij. Eindrapport Taskforce DeeltijdPlus*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.