

Geef deeltijders meer keus

P.H.G. Berkhout en D. de Graaf

*De auteurs zijn werkzaam bij SEO Economisch Onderzoek.
p.berkhout@seo.nl*

Met het oog op de vergrijzing gaan steeds meer stemmen op om voltijders weer veertig uur te laten werken. Hun bereidheid tot langer werken is echter beperkt. Veel meer arbeidspotentieel is te vinden bij de deeltijders.

Het kabinet zet in de nota *Kiezen voor groei* met het oog op de demografische ontwikkelingen in op drie thema's: loonmatiging, langer werker en slimmer werken. Als onderdeel hiervan heeft het kabinet onlangs besloten dat veertig uur weer het oriëntatiepunt voor de lengte van de werkweek bij de overheid moet worden. Ook werkgevers pleiten voor een herinvoering van de 40-urige werkweek (VNO-NCW, 2004). Uit berekeningen van het Centraal Planbureau blijkt dat werkweekverlenging op de lange termijn tot aanzienlijke economische groei kan leiden (CPB, 2004).

Het is echter de vraag of een verlenging van de standaardwerkweek betekent dat voltijders – bij gelijkblijvend uurloon – ook daadwerkelijk langer gaan werken. Uit ons onderzoek onder werknemers in de collectieve sector blijkt dat voltijders over het algemeen juist korter willen werken dan ze nu doen. Bovendien blijkt het lastig voltijders met financiële prikkels te stimuleren om meer te gaan werken. Daarentegen zijn de deeltijders in de collectieve sector wel op grote schaal bereid meer uren te werken (Berkhout & De Graaf, 2005). Nederland is wereldkampioen deeltijdwerk en het aandeel van deeltijders neemt nog altijd toe (Euwals & De Mooij, 2005). Desondanks suggereren onze uitkomsten dat deeltijders worden beperkt door het aanbod van banen met het juiste aantal uren. Bij een grotere flexibiliteit in de urenomvang van deeltijdbanen zou een aanzienlijk groter arbeidspotentieel worden aangeboord dan bij een terugkeer naar de 40-urige werkweek.

De theorie aan het werk

Het neoklassieke arbeidsaanbodmodel toont ons dat een individu bij zijn arbeidsaanbod een afweging maakt tussen het opgeven van vrije tijd en de koopkracht (consumptie) die zijn arbeid hem verschaft. Voor elk opgegeven uur vrije tijd ontvangt hij een zeker uurloon. Zijn preferenties met betrekking tot consumptie en vrije tijd liggen vast in zijn nutsfunctie. Daarin komt onder andere tot uitdrukking of iemand graag voor zijn kinderen wil zorgen: de aan vrije tijd toegekende waarde is dan relatief hoog. Voor een nutoptimaliserend individu kunnen we aan de hand van zijn nutsfunctie en zijn budgetrestrictie het optimale arbeidsaanbod bepalen. In dat optimum is het netto uurloon gelijk aan de waarde van een uur vrije tijd.

Bepalen van voorkeuren

Om het model in de praktijk te kunnen toepassen, moeten we van mensen de nutsfunctie en de budgetrestrictie kennen. Voor het construeren van de budgetrestrictie gebruiken we het individuele bruto uurloon en het vigerende belastingsysteem.

De nutsfunctie is moeilijker te schatten omdat we mensen alleen in hun – eventueel gerestringeerde – optimum waarnemen. In dat optimum tonen zij slechts een klein stukje van hun nutsfunctie. We gebruiken derhalve de vignettenmethode om mensen 'waar te nemen' in variërende omstandigheden, met variatie in vrije tijd en consumptie. Respondenten krijgen bij deze methode hypothetische situaties voorgelegd in de vorm van vignetten, die zij dienen te beoordelen. Uit die beoordelingen kunnen we de voorkeuren van de respondenten afleiden.

Het is bekend dat deze 'gerapporteerde' voorkeuren (*stated preferences*) niet altijd overeenkomen met de uit daadwerkelijk gedrag gebleken voorkeuren (*revealed preferences*). Door de hypothetische situaties in de vignetten dicht te laten aansluiten bij de huidige situatie van de respondenten, kan de discrepantie tussen gerapporteerde en gebleken voorkeuren wel klein worden gehouden. De vignettenmethode heeft als bijkomende voordelen dat sociaal wenselijk of strategisch antwoordgedrag vrijwel onmogelijk wordt gemaakt en dat respondenten hun preferenties met betrekking tot vrije tijd en inkomen in de vignetbeoordelingen uitdrukken, óók als zij directe vragen naar die preferenties niet goed zouden kunnen beantwoorden.

We legden elf vignetten met daarop uiteenlopende werkweeksituaties ter beoordeling voor aan een representatieve steekproef van drieduizend werknemers in de collectieve sector. Deze sector bestaat uit het openbaar bestuur, veiligheid, onderwijs en zorg & welzijn. De situaties varieerden in uren per week, bruto maandsalaris en eventuele andere inkomstenbronnen, waaronder het partnerinkomen bij gelijkblijvend uren aanbod van de partner.

Langer werken of liever niet?

Met behulp van het arbeidsaanbodmodel berekenden wij voor de drieduizend respondenten het optimale arbeidsaanbod, gegeven hun preferenties, bruto uurloon en het huidige belastingsysteem. Vervolgens berekenden we het verschil met het aantal uren dat ze daadwerkelijk werken (tabel 1). Hieruit blijkt dat de gemiddelde werknemer in de collectieve sector bij zijn huidige uurloon langer wil werken. Niet iedereen wil dat, maar een meerderheid (57%) is daartoe wel bereid. Het positieve saldo van 2,1 uur impliceert dat als elke werknemer in de collectieve sector zijn optimum zou weten te bereiken, dat circa honderdduizend vte's aan arbeidspotentieel zou opleveren.

Onder de voltijders is het gemiddelde verschil echter negatief. Zij willen dus liever korter werken, maar niet allemaal. Toch nog 37% van de voltijders is geneigd tot langer werken, maar wordt mogelijk beperkt door de 36-uurgrens. Bij de 'grote' deeltijders zien we nauwelijks verschil: ongeveer de helft zou wel meer willen

werken en de andere helft minder. De ‘kleine’ deeltijders daarentegen zouden volgens onze modeluitkomsten massaal langer willen werken en zijn relatief het verst verwijderd van hun optimum.

Tabel 1. Het verschil tussen de optimale en de huidige werkweek in de collectieve sector

huidige werkweek	aantal werknemers (x1000)	gemiddeld aantal gewenste extra uren	% bereid tot langer werken
12-31 uur	800	8,6	80
32-volttijd	350	0,1	52
volttijd	800	-3,6	37
totaal	1950	2,1	57

Bron: Berkhout & De Graaf (2005)

Er zijn twee redenen waarom er verschil bestaat tussen het berekende optimum en het werkelijke arbeidsaanbod. Ten eerste blijven in het model allerlei factoren buiten beschouwing die wel een rol kunnen spelen bij de aanbodbeslissing. Denk aan: arbeidssatisfactie, reistijd versus verhuizen, carrièreperspectief, het arbeidsaanbod van de partner, sparen voor later, enzovoorts. Ten tweede beschrijft het arbeidsaanbodmodel slechts één zijde van de markt. Als de vraagzijde de uren omvang van de banen niet aanpast aan de wensen van de aanbodzijde, dan worden sommige aanbieders van arbeid gerantsoeneerd in hun urenkeuze. Deze twee redenen gelden voor alle werknemers, ongeacht de lengte van hun werkweek. Voltijders hebben ook nog te maken met de additionele beperking van de 36-uurgrens en daardoor verwachten we op voorhand dat voltijders verder van hun optimum verwijderd zullen zijn dan deeltijders. We nemen het omgekeerde waar en dat kan twee dingen betekenen. De eerste mogelijkheid is dat de factoren die het model buiten beschouwing laat een grotere rol spelen bij deeltijders. Dat is een onaantrekkelijke gedachte, want het diskwalificeert het arbeidsaanbodmodel als instrument om individuele verschillen in arbeidsaanbod en vooral de keuze tussen volttijd en deeltijd te verklaren. De afweging tussen tijd en inkomen is dan voor deeltijders en voltijders een structureel andere. Een tweede mogelijkheid is dat de vraagzijde van de markt deeltijders meer rantsoeneert dan voltijders. Dat zou betekenen dat deeltijders in de collectieve sector belemmerd worden door een tekort aan deeltijdbanen van de juiste omvang.

Prikkelen dan maar?

Hierboven bleek dat van de huidige voltijders 37% tegen het huidige loon langer wil werken (tabel 1). De vervolgvraag is of voltijders die tegen hun huidige uurloon niet bereid zijn langer te werken, daartoe wel gestimuleerd kunnen worden. We onderzochten een drietal financiële prikkels: een toename van het bruto uurloon, verlaging van de belastingtarieven en de invoering van een vlaktaks. Gegeven de individuele nutsfuncties pasten we het bruto uurloon en het belastingsysteem aan.

Een hoger bruto uurloon heeft geen noemenswaardig effect op het percentage voltijders dat meer wil werken (tabel 2). Zelfs bij een toename van 25% blijft het effect afgerond nul: gemiddeld over alle voltijders houden het inkomenseffect en het substitutie-effect elkaar in balans (zie ook Weddepohl, 2005). Verlaging van de belastingtarieven heeft wel een klein positief effect. Hoewel een verhoging van het bruto uurloon met een kwart intuïtief overeenkomt met een evenredige verlaging van de

belastingtarieven, laten de modeluitkomsten een klein verschil in effect zien. Dat komt doordat verlaging van de belastingtarieven het belastingsysteem ook vlakker maakt. Juist die afvlakking blijkt een stimulans voor het arbeidsaanbod te zijn, zoals ook blijkt uit de effecten van invoering van een vlaktaks. Het percentage voltijders dat meer dan de huidige werkweek zou willen werken, neemt in dat geval met zo'n vijf procentpunten toe. Dit extra aanbod is vooral afkomstig van de voltijders die in het huidige belastingregime met hun optimale uren aanbod in de derde schijf zitten, met een belastingpercentage van 42%. Voor hen is de stap naar meer werken nauwelijks lonend, omdat ze dan in de volgende schijf te maken krijgen met het hogere belastingpercentage van 52%. De vlaktaks neemt deze rem weg. De hoogte van het vlaktakstarief doet er daarbij niet zo veel toe.

Tabel 2. Het effect van loon- en belastingprikkels

prikkel	extra percentage voltijders
5% hoger brutoloon	+0
10% hoger brutoloon	+0
25% hoger brutoloon	+0
95% van huidige belastingtarieven ^a	+1
90% van huidige belastingtarieven ^a	+1
75% van huidige belastingtarieven ^a	+2
vlaktaks: 40%	+5
vlaktaks: 35%	+5
vlaktaks: 30%	+6

a. Percentage van alle tarieven inkomstenbelasting.

Bron: Berkhout & De Graaf (2005)

Conclusie

In de discussie over langer werken ligt het accent ten onrechte op voltijders. Hoewel circa één op de drie voltijders bereid is langer te werken dan de huidige 36-urige werkweek, moet in termen van extra arbeidspotentieel niet te veel worden verwacht van herinvoering van de 40-urige werkweek. Bovendien is het effect van prikkels in de financiële sfeer marginaal. Veel meer verborgen arbeidsreserve treffen we aan bij de deeltijders in de collectieve sector. Zij zijn op grote schaal bereid hun werkweek uit te breiden. Vermoedelijk worden zij belemmerd door een beperkt aanbod van deeltijdbanen van de juiste omvang. De collectieve sector zou er goed aan doen bij de inrichting van het arbeidsproces (nog) meer ruimte te creëren voor deeltijdbanen, met een grotere flexibiliteit in het aantal te werken uren per week. ■

Peter Berkhout en Djoerd de Graaf

Dit artikel is gebaseerd op Berkhout & De Graaf (2005), geschreven in opdracht van het ministerie van BZK.

Literatuur

- Berkhout, P.H.G. & D. de Graaf (2005) *Terug naar meer? Langere werkweek in de collectieve sector*, SEO-rapport 790. Amsterdam.
- CPB (2004) *De macro-economische effecten van arbeidsduurverlenging*. Den Haag.
- Euwals, R. & R.A. de Mooij (2005) *Stijging deeltijd vraagt om koerswijziging*. ESB, 15 juli, 313-315.
- Ministerie van BZK (2004) *Trendnota Arbeidszaken Overheid 2005*. Kamerstukken 1 en 2, 2004-2005, 29 801. Den Haag.
- VNO-NCW (2004) *Nederland moet actiever: werk(en) in de kenniseconomie 2010*. Den Haag.
- Weddepohl, H.N. (2005) *Consumentengedrag en arbeidsaanbod*. ESB, 8 april, 167.