

SEO

Stichting voor Economisch Onderzoek
der Universiteit van Amsterdam

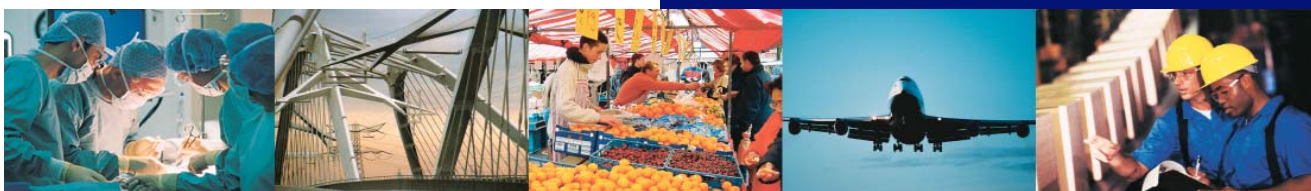
TERUG NAAR MEER?

langere werkweek in de collectieve sector

Peter Berkhout
Djoerd de Graaf
Marko van Leeuwen

Onderzoek in opdracht van het ministerie
van BZK

Amsterdam, juni 2005



SEO-rapport nr. 790

ISBN 90-6733-294-1

Copyright © 2005 SEO Amsterdam. Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen en dergelijke, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld.

Inhoud

Samenvatting.....	i
1 Inleiding.....	1
1.1 Onderzoeksvragen en onderzoeksopzet.....	2
1.2 Afbakening van het onderzoek.....	3
1.3 Leeswijzer	4
2 Theoretisch model	7
2.1 Economische theorie	7
2.2 Vignetten-analyse.....	11
3 Dataverzameling.....	13
3.1 Steekproefverantwoording.....	13
3.2 Vignetten constructie	15
4 Werkweekverlenging en arbeidsaanbod.....	17
4.1 Inleiding	17
4.2 Arbeidsaanbod zonder urenrestricties.....	18
4.3 Effect van prikkels op tevredenheid werkweek	23
4.4 Effect van flankerende maatregelen	25
4.5 Conclusie.....	29
Literatuur.....	31
Bijlage I Het econometrische model.....	33
Bijlage II Vragenlijst.....	37

Samenvatting

Door de vergrijzing in Nederland ontstaat in de toekomst mogelijk een tekort aan personeel, naar verwachting met name in het onderwijs en de zorg. Verlenging van de werkweek kan een middel zijn om bestaande en te verwachten arbeidsmarktknelpunten te beperken. In de meeste bedrijfstakken wordt door middel van de CAO een maximum opgelegd aan de standaard werkweek. Dit maximum hoeft uiteraard niet overeen te komen met de ideale lengte van de werkweek van individuele werknemers. Tegen betaling - tegen het huidige uurloon - zou een deel van hen misschien best langer willen werken, maar ondanks dat de CAO de mogelijkheid openlaat om langer te werken, houden veel werknemers vast aan de standaardwerkweek zoals die in de CAO is bepaald. Deze omvang is gemeengoed geworden. In hoeverre een verlenging effect sorteert hangt mede af van individuele verschillen in de afweging van werk versus vrije tijd. Met behulp van een vignettenanalyse is dit onderzocht. Ongeveer 3 duizend werknemers in de collectieve sector hebben via Internet een vragenlijst ingevuld. De verzamelde gegevens zijn gebruikt om met behulp van een econometrisch model de effecten van een werkweekverlenging te berekenen.

Arbeidsaanbod zonder urenrestricties

Uit het model blijkt dat een flink deel (57%) van de werknemers in de collectieve sector bereid is om meer uren te gaan werken. De bereidheid onder deeltijders is veel groter dan onder voltijders. De uitkomsten suggereren dat als de werknemers in de collectieve sector een verborgen arbeidsreserve herbergen, die vooral moet worden gezocht bij de deeltijders. Zij willen in groten getale langer werken, maar worden kennelijk beperkt door een tekort aan deeltijdbanen van de juiste omvang.

Uit de berekeningen blijkt verder dat circa één op de drie voltijders in de collectieve sector bereid is meer uren te werken. Het betreft 290 duizend werknemers die gemiddeld zo'n 7 uur per week bereid zijn meer te werken. Zij vertegenwoordigen daarmee een verborgen arbeidsreserve van ruim 50 duizend fte's. Een aantal opmerkingen is bij deze uitkomsten op zijn plaats. Zo zijn de genoemde aantallen bovengrenzen. Van belang is tevens dat een eventuele uitbreiding van de werkweek gepaard gaat met een evenredige uitbreiding van het takenpakket. Blijft dit achterwege, dan doet onbetaald overwerk een deel van het effect teniet, omdat werknemers dan de mogelijkheid wordt aangereikt hun onbetaalde overuren uitbetaald te krijgen. Thans werken voltijders in de collectieve sector gemiddeld 2 uur onbetaald over. Vooral in het onderwijs worden veel onbetaalde overuren gemaakt. Tot slot moet rekening worden gehouden met de mogelijkheid dat de productiviteit in de extra uren lager is.

De bereidheid van voltijders om meer uren te werken is het grootst in de sector veiligheid, bij jongere werknemers, bij werknemers met een hogere opleiding dan het vmbo en bij werknemers die in hun huidige situatie vijf dagen per week werken. De belangrijkste reden om niet meer uren te werken is bij bijna drie kwart van de voltijders 'behoefte aan vrije tijd'. Bij deeltijders noemt ongeveer de helft deze reden. Bij hen is 'gezinszorg' ook een belangrijke factor – ongeveer een derde geeft dit aan als reden.

Effect prikkels op tevredenheid werk

In het onderzoek is het effect van vier prikkels op de tevredenheid over de werksituatie bekeken. Van deze prikkels worden de mogelijkheid tot thuis werken en een door de werkgever gefinancierde huishoudelijke hulp het meest gewaardeerd. De mogelijkheid tot vervroegd pensioen wordt een stuk minder aantrekkelijk gevonden. Dit geldt in nog sterkere mate voor het aanbieden van kinder- en naschoolse opvang. De reden hiervoor is wellicht dat niet iedereen er gebruik van kan maken. Specifieke groepen werknemers – bijvoorbeeld jongeren en werknemers met kinderen – zijn uiteraard wel zeer te spreken over deze regeling. Het effect van de prikkels verschilt tussen de sectoren. Werknemers in de sector veiligheid beoordelen thuis werken bovengemiddeld positief. De andere drie prikkels worden het meest gewaardeerd in de sector zorg en welzijn. Deeltijders wijken niet af van voltijders in hun waardering voor de prikkels.

Een andere mogelijkheid om de aantrekkelijkheid van de werksituatie te verhogen is een andere verdeling van het gewerkte aantal uren over de werkweek. Gevraagd naar hun huidige en hun gewenste situatie geven veel voltijders aan het aantal uren het liefst over minder dagen te spreiden. Ze maken liever vier lange dagen. Het is overigens de vraag of dat bij een 40-urige werkweek ook nog haalbaar is.

Effect maatregelen op arbeidsaanbod

Met behulp van het model zijn de effecten van een aantal concrete maatregelen op het arbeidsaanbod berekend. Bij een verlenging van de werkweek naar 40 uur zouden de werknemers die bereid zijn meer te werken gemiddeld maximaal twee en een half uur langer gaan werken. Dat correspondeert met een verborgen arbeidsreserve van circa 15 duizend fte's. Daarnaast zijn de effecten van enkele flankerende maatregelen berekend. Een maatregel als verhoging van het uurloon om meer arbeidsaanbod te genereren sorteert nauwelijks effect. Fiscale maatregelen zijn effectiever. Verlaging van de tarieven over de hele linie heeft een licht positief effect op de bereidwilligheid om meer te werken, vooral onder voltijders. Invoering van een vlaktaks heeft een iets groter effect. Zowel onder voltijders als deeltijders neemt de bereidwilligheid om meer te werken toe.

Conclusie

Uit de berekeningen blijkt dat bij verlenging van de werkweek een aantal voltijd-werknemers in de collectieve sector bereid is meer uren te gaan werken, maar dat aantal is niet groter dan één op de drie voltijders. Een flankerende maatregel zoals verhoging van het bruto uurloon of verlaging van de belastingpercentages sorteert daarbij nauwelijks of een relatief klein extra effect. Invoering van een vlaktaks is als flankerende maatregel het meest effectief. Overigens is de bereidheid om meer te werken groter onder deeltijders.

1 Inleiding

Om de oplopende trend in de werkloosheid te keren is de contractuele arbeidsduur in Nederland na het Akkoord van Wassenaar in 1982 stapsgewijs verkort. Hoewel het werkloosheidspercentage als gevolg hiervan nauwelijks is veranderd, is de 36-urige werkweek onder voltijd werknemers binnen de collectieve sector gemeengoed geworden. De laatste tijd echter gaan er steeds meer stemmen op om de werkweek weer te verlengen.

Met het oog op de demografische ontwikkelingen zet het kabinet in de nota 'Kiezen voor groei' in op drie thema's: loonmatiging, langer werker en slimmer werken. Als onderdeel hiervan heeft het kabinet onlangs besloten dat 40 uur weer "het oriëntatiepunt" voor de lengte van de werkweek bij de overheid moet worden. Ook werkgevers pleiten in het kader van de vergrijzing en de verslechterde concurrentiepositie van Nederland voor een herinvoering van de gemiddelde werkweek van 40 uur voor voltijders (VNO-NCW, 2004). Verlenging van de werkweek wordt gezien als middel om het draagvlak voor de collectieve voorzieningen te verbreden en de personeelskrachte te verlichten. Uit berekeningen van het Centraal Planbureau blijkt dat verlenging van de contractuele arbeidsduur bij een volledige dienstbetrekking op de lange termijn tot aanzienlijke economische groei kan leiden (CPB, 2004).

Niet iedereen staat op voorhand te springen om langer te gaan werken. Het percentage pas afgestudeerde hoger opgeleiden dat de voorkeur geeft aan een 40-urige werkweek is gedaald van 37% in 1999 naar 31% in 2004 (SEO, 2004). De belangrijkste reden om niet voltijd te willen werken is de wens voor een "betere balans tussen werk en privé-leven". Uit een onderzoek van Intomart blijkt dat één op de tien werknemers voelt voor een langere werkweek tegen hetzelfde salaris (Paassen, 2004). Wanneer hun baan op het spel staat, stijgt dit percentage naar 45%. Korteweg et al. (2003) hebben werknemers geënquêteerd en hun waardering laten uitspreken voor verschillende (denkbeeldige) pakketten arbeidsvoorwaarden. Uit de analyses blijkt dat het inleveren van ADV-dagen of doorvoering van een langere werkweek zeer impopulair is.

Aan de leden van een panel van burgemeesters, wethouders, gemeentesecretarissen, directeuren en raadsleden van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten is gevraagd naar hun mening over de herinvoering van een 40-urige werkweek (VNG, 2004). Van de respondenten steunt 43% de stelling "Ik sta achter de invoering van een 40-urige werkweek omdat ik verwacht dat dit bijdraagt aan de productiviteit van gemeenten". Het merendeel van de respondenten (64%) vindt dat de extra gewerkte uren aan de medewerkers moeten worden uitbetaald.

Recente ervaringen met verlenging van de normwerkweek binnen de collectieve sector tonen aan dat een deel van de medewerkers bereid is om tegen een proportionele verhoging van de beloning op vrijwillige basis de werkweek uit te breiden (Ministerie van BZK, 2004). Bij de rechterlijke macht en het Rijk kunnen werknemers op vrijwillige basis hun 36-urige werkweek uitbreiden naar 40 uur. In deze sectoren werkt nu 7,1 (rechterlijke macht) respectievelijk 2,5% (het Rijk) van het personeel meer

dan 36 uur. Bij de politie is de normwerkweek onlangs verhoogd van 36 naar 38 uur. Bijna de helft van de voltijds werkende politieambtenaren is vervolgens ook 38 uur gaan werken. Deze sector kent ook het grootste aantal voltijders.

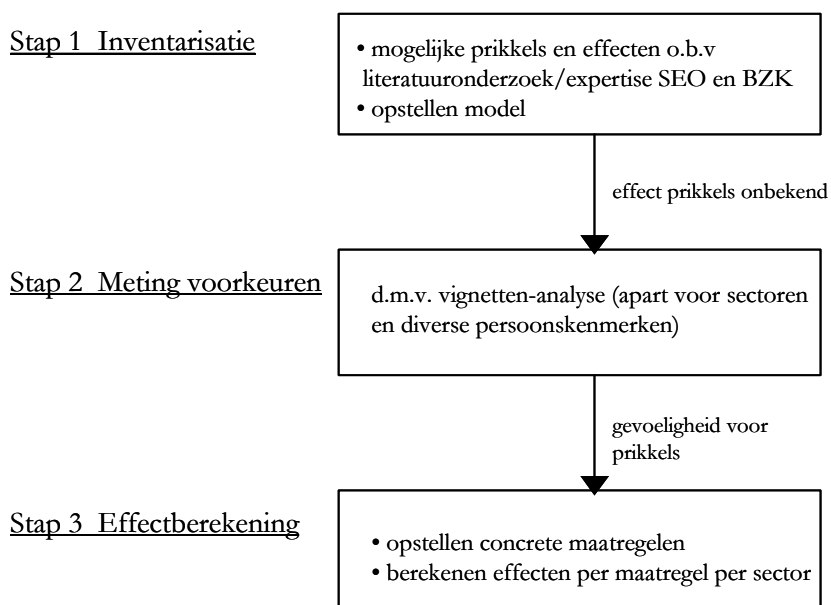
Verlenging van de werkweek kan een middel zijn om bestaande en te verwachten toekomstige arbeidsmarktknelpunten te beperken, die op middellange termijn in met name de sectoren onderwijs en zorg worden voorzien. Voordat men daartoe overgaat is het van belang inzicht te verkrijgen in de afwegingen die mensen maken bij de keuze van hun werkweekomvang. Waarom werkt iemand in deeltijd? Waarom wil een voltijder de werkweek niet uitbreiden? Leidt een verruiming van de standaard werkweek automatisch tot een groter aanbod, of zijn extra (financiële) prikkels daarbij noodzakelijk? De directie Arbeidszaken Openbare Sector van het ministerie van BZK heeft de Stichting voor Economisch Onderzoek (SEO) gevraagd onderzoek te doen naar de preferenties van werknemers in de collectieve sector met betrekking tot hun arbeidsaanbod en de effecten van werkweekverlenging en enkele prikkels op dat arbeidsaanbod. Dit rapport doet verslag van dat onderzoek.

1.1 Onderzoeksvragen en onderzoeksopzet

De directie Arbeidszaken Openbare Sector van het ministerie van BZK heeft in het kader van het onderzoek naar de mogelijkheden en te verwachten effecten van verlenging van de (norm)werkweek vier onderzoeksvragen geformuleerd:

1. Bij gelijkblijvend bruto uurloon, hoeveel uur per week gaan voltijders werken als ze niet worden beperkt door een bovengrens?
2. Welke prikkels hebben een positief effect op het arbeidsaanbod?
3. Welke veranderingen kunnen worden verwacht naar aanleiding van diverse aanvullende maatregelen bovenop de verlenging van de werkweek?
4. Wat is (in theorie) het effect van langer werken op de productie, de kwaliteit van de dienstverlening en het arbeidsaanbod?

Om antwoord te geven op deze onderzoeksvragen is een onderzoeksopzet gekozen bestaande uit drie stappen, die nauw met elkaar samenhangen. De volgende figuur schetst de relatie tussen de drie stappen in het onderzoek.



Als eerste is gezocht naar informatie op het gebied van arbeidsaanbod in de bestaande Nederlandse en internationale literatuur. Dit biedt het onderzoek een referentiekader met betrekking tot de gevoeligheid van werknemers voor prikkels die beogen het arbeidsaanbod te beïnvloeden. Daarbij is ook gezocht naar de mogelijke effecten van een langere werkweek op de productie, de kwaliteit van de dienstverlening en het arbeidsaanbod. In de eerste stap is het model ontwikkeld op basis waarvan het effect van maatregelen om het arbeidsaanbod te vergroten, kan worden doorberekend.

In de tweede stap is bij werknemers in de collectieve sector informatie verzameld over de relatie tussen arbeidsaanbod en prikkels om dit aanbod eventueel te vergroten – waaronder de verlenging van de werkweek. Hiervoor is gebruikgemaakt van een ‘vignetten-analyse’. In hoofdstuk 2 wordt uitvoerig ingegaan op de theoretische uitgangspunten van deze methode en in hoofdstuk 3 op hoe deze methode is ingezet om te komen tot betrouwbare antwoorden op de gestelde onderzoeksvragen. De prikkels die zijn meegenomen in de vignetten-analyse zijn geselecteerd op basis van de inventarisatie in stap 1.

De verzamelde gegevens zijn ten slotte in de derde stap gebruikt om de effecten te berekenen van maatregelen om het arbeidsaanbod te verhogen. We hebben ons daarbij tot de meest relevante maatregelen beperkt.

1.2 Afbakening van het onderzoek

De effecten van (maatregelen ter stimulering van) een werkweekverlenging werken door op vele niveaus. In het kader van dit onderzoek is daarom gekozen voor een duidelijke afbakening.

Het onderzoek beperkt zich tot de collectieve sector, dat wil zeggen alle sectoren van de overheid plus de sector zorg en welzijn. De sectoren verschillen sterk naar leeftijdsopbouw, geslacht, opleidingsniveau en mate waarin in deeltijd wordt gewerkt. In het onderzoek wordt rekening gehouden met de invloed die deze samenstellingseffecten hebben op de keuze om meer te gaan werken. De uitkomsten worden daarom verbijzonderd naar vijf hoofdsectoren, te weten:

1. Openbaar bestuur (Rijksoverheid, provincies, gemeenten, waterschappen en rechterlijke macht);
2. Veiligheid (politie en defensie);
3. Funderend onderwijs (primair/ voortgezet onderwijs en BVE);
4. Vervolgonderwijs (hbo, universiteiten en onderzoeksinstituten en academische ziekenhuizen);
5. Zorg en welzijn.

Waar nodig wordt binnen openbaar bestuur verder verbijzonderd naar Rijksoverheid en gemeenten.

Er is geabstraheerd van eventuele substitutie-effecten tussen de collectieve en private sector. Dat wil zeggen dat verondersteld wordt dat beleidsveranderingen geen effect hebben op de relatieve aantrekkelijkheid van beide sectoren en er geen additionele arbeidsstromen ontstaan tussen beide sectoren of tussen de sectoren binnen de collectieve sector.

Ook zien we af van eventuele substitutie-effecten tussen partners binnen hetzelfde huishouden. Verondersteld wordt dus dat veranderingen in de arbeidsomstandigheden van de ene partner, als gevolg van invoering van prikkels om de werkweek te verlengen, niet van invloed zijn op de arbeidsmarktkeuzes van de andere partner. In de enquête worden de respondenten van deze veronderstelling op de hoogte gebracht, waardoor ze de vragen ook daadwerkelijk beantwoorden met de veronderstelling in hun achterhoofd.

Als iemand zijn arbeidsaanbod verandert, en daarmee zijn inkomen, is het mogelijk dat hij of zij de aanspraak op inkomensafhankelijke sociale voorzieningen (zoals huursubsidie) beïnvloedt. Dergelijke versturende effecten blijven in dit onderzoek buiten beschouwing.

Tot slot beperkt het onderzoek zich tot het schatten van eerste orde effecten, zoals bijvoorbeeld het effect van een tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang op het arbeidsaanbod van werknemers met kinderen. Als deze tegemoetkoming vervolgens ook de keuze om kinderen te nemen beïnvloedt en daardoor indirect het arbeidsaanbod verandert (een tweede orde effect), wordt dat effect niet meegenomen in het onderzoek.

1.3 Leeswijzer

Het rapport is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 beschrijven we het theoretische model van het arbeidsaanbod. Van dit model hebben we gebruik gemaakt om de effecten van de maatregelen door te rekenen. De vignetten-analyse - op grond waarvan we de gegevens hebben verzameld - komt ook

uitgebreid aan de orde in dit hoofdstuk. In het derde hoofdstuk beschrijven we de dataverzameling. De onderzoeksvragen beantwoorden we in het vierde en laatste hoofdstuk. We gaan in op de met het model berekende effecten van verschillende maatregelen. In het rapport zijn twee bijlagen opgenomen. In de eerste bijlage geven we het gehele econometrische model weer en in de tweede bijlage de enquête.

2 Theoretisch model

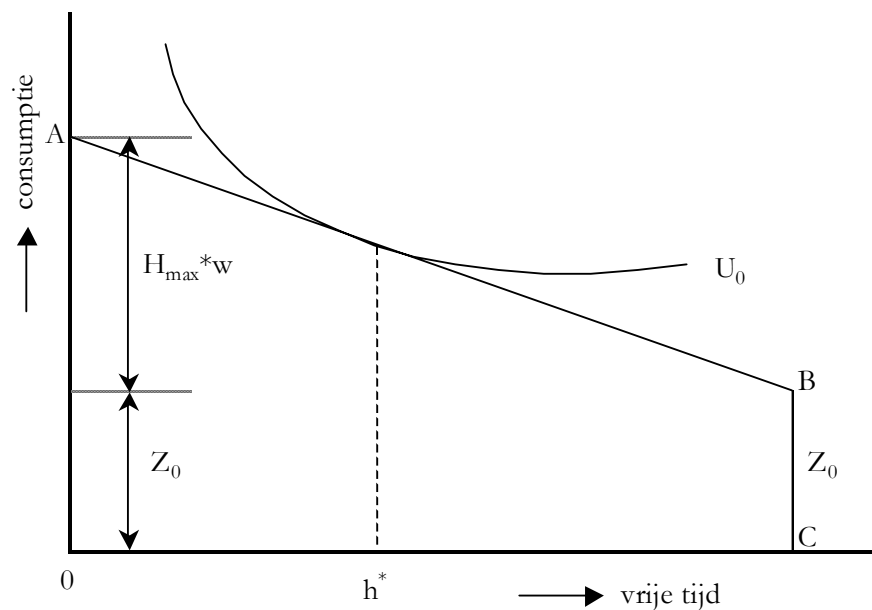
In dit onderzoek wordt het arbeidsaanbod van werknemers in de collectieve sector onderzocht door middel van een econometrisch model. Dat model wordt beschreven in Bijlage I. Het model steunt op twee pilaren: het neo-klassieke arbeidsaanbodmodel uit de economische theorie en meting van individuele voorkeuren door middel van *conjoint analysis*, hier aangeduid met de term ‘vignetten-analyse’. Beide steunpilaren worden in een afzonderlijke paragraaf nader beschreven in respectievelijk paragraaf 2.1 en 2.2.

2.1 Economische theorie

Het basismodel

Voor het aantal uren dat individuen zich op de arbeidsmarkt aanbieden, is door economen een relatief eenvoudig basismodel¹ ontwikkeld. Zonder al te zeer in details te treden, beschrijven we hier beknopt de essentie ervan. Figuur 2.1 beeldt het model uit. In het model hangt het individuele arbeidsaanbod h^* af van voorkeuren met betrekking tot de waardering van vrije tijd, het reële uurloon dat men kan verdienen en het reeds beschikbare inkomen Z_0 , waarvoor het individu niet zelf hoeft te werken. De lijnstukken ABC vormen de ‘budgetrestringtie’.

Figuur 2.1 Het basismodel van arbeidsaanbod volgens de neo-klassieke economische theorie



¹ Zie bijvoorbeeld Deaton & Muellbauer (1980).

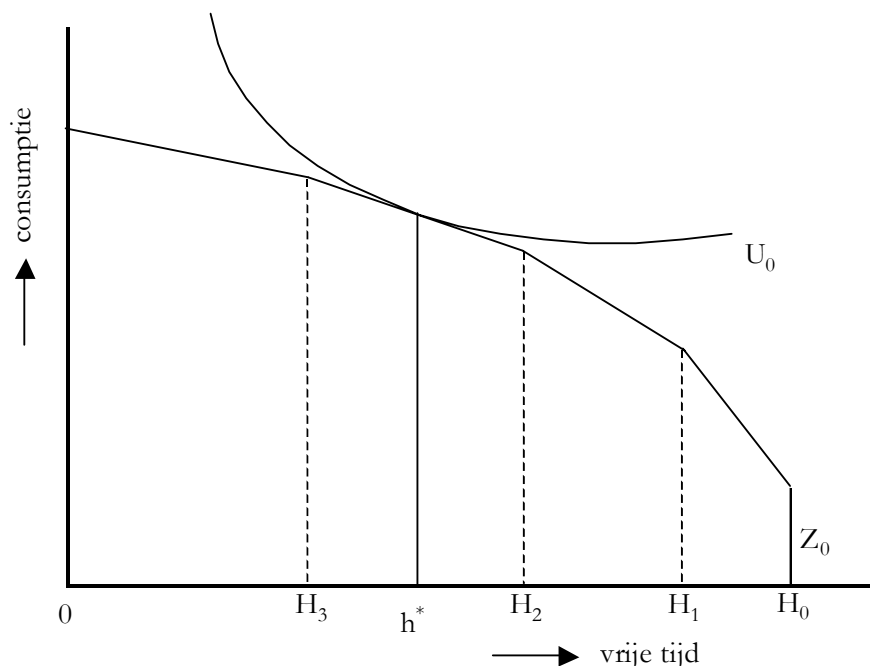
In het model maakt een individu bij zijn arbeidsaanbod een afweging tussen het opgeven van vrije tijd en de koopkracht (consumptie) die zijn arbeid hem verschafft. Een jaar bevat in beginsel 365×24 uren, die elk individu verdeelt over betaald werk en vrije tijd. Merk op dat het arbeidsaanbod (als gespiegelde van vrije tijd) langs de horizontale as van links naar rechts afneemt. Voor elk opgegeven uur vrije tijd ontvangt het individu een zeker uurloon w dat voor hem een gegeven is. Zijn preferenties met betrekking tot consumptie en vrije tijd liggen vast in zijn nutsfunctie U , die wordt geacht te voldoen aan enkele logische voorwaarden. Die voorwaarden leiden er onder andere toe dat, naarmate vrije tijd schaarser wordt, de waarde (het grensnut) ervan toeneemt. Een individu kan nu zijn optimale arbeidsaanbod bepalen door net zo lang vrije tijd voor arbeid te verruilen totdat de marginale waarde van vrije tijd gelijk is aan het uurloon.

Het meest fundamentele inzicht dat dit model biedt, is het feit dat het arbeidsaanbod van mensen impliciet iets zegt over de waarde die zij toekennen aan vrije tijd. Economen noemen het marginale uurloon ook wel de *shadowprijs* van vrije tijd. Verder biedt het model handvatten voor de bepaling van de richting waarin het arbeidsaanbod verandert bij bepaalde prikkels. Zo laat het model zien dat een verandering van het (reële) uurloon – bijvoorbeeld door een stijging van de arbeidsproductiviteit – in beginsel geen eenduidig effect heeft. Het totale effect blijkt te kunnen worden ontrafeld in twee tegengestelde effecten: een substitutie-effect en een inkomenseffect². Het saldo van deze effecten is ongewis: het is niet op voorhand te voorspellen hoe het individuele arbeidsaanbod reageert op een verandering in het netto uurloon.

Het basismodel biedt een fraai analysekader, maar het houdt geen rekening met het feit dat het netto uurloon door de progressieve belastingsschijven niet constant is over het gehele spectrum. Hausman (1981, 1985) heeft het model van de nodige aanpassingen voorzien, zodat de effecten van belastingmaatregelen ermee konden worden onderzocht. De essentie van Hausmans aanpassingen ligt in de vorm van de budgetrestrictie ABC: die krijgt voor elke schijf van het belastingstelsel naar buiten uit stekende hoekpunten: zie Figuur 2.2. Het bruto uurloon en het belastingstelsel (tariefgrenzen en belastingtarieven) zijn in dit model een vaststaand gegeven voor het individu. Deze gegevens bepalen bij welk aantal uren H_j hij in de volgende belastingsschijf terecht komt en hoeveel hij netto per uur ontvangt voor zijn arbeid. Merk op dat de uurgrenzen H_j voor elk individu verschillend zijn en afhangen van zijn bruto uurloon.

² Als het loon stijgt, wordt vrije tijd duurder. Men gaat daarvan bij gelijkblijvend nut dan normaal gesproken minder consumeren (oftewel: meer werken). Dit is het substitutie-effect. Het inkomenseffect ontstaat omdat de budgetrestrictie van plaats verandert: als het loon stijgt wordt het potentieel beschikbare inkomen hoger. Het inkomenseffect is in theorie niet-negatief, d.w.z. dat een toename van het inkomen niet leidt tot minder consumptie van vrije tijd. M.a.w.: economen gaan ervan uit dat vrije tijd een ‘normaal’ goed is en geen ‘inferieur’ goed (waarvan de vraag afneemt bij toenemend inkomen).

Figuur 2.2 Het neo-klassieke arbeidsaanbod model met progressieve belastingen



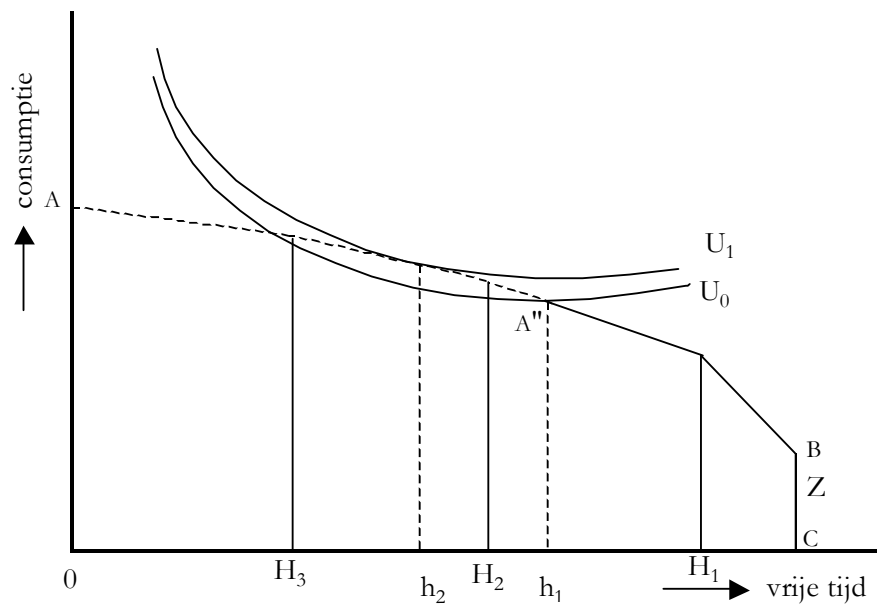
Tot besluit merken we op dat in de praktijk mensen zelden in hun optimum h^* worden waargenomen, maar per jaar een aantal uren meer of minder werken. Deze afwijkingen van h^* kunnen worden toegeschreven aan instituties (wetten, CAO's, ingesleten standaard werkweken en werkdagen etc.), maar ook door het feit dat wij ons in het model beperken tot slechts twee dimensies waarin individuen hun afweging maken: tijd en geld. In werkelijkheid zijn bij de keuze van werk natuurlijk meer aspecten van belang, die in deze dimensies onderbelicht blijven. Men kan bijvoorbeeld denken aan de inhoud en de locatie van het werk. De ideale baan (of werkweek) kan door gebrek aan informatie buiten bereik blijven, of doordat de afstand te groot is om dagelijks heen en weer te reizen. Verhuizen is dan noodzakelijk met alle sociale en financiële gevolgen van dien. Daar dit soort zaken in de praktijk wel een rol spelen is het niet meer dan logisch dat het berekende optimum in ons beperkte model afwijkt van de werkweek zoals we die van respondenten waarnemen. Tot besluit zij opgemerkt dat ons model slechts één zijde van de markt beschrijft: de aanbodzijde. Het is mogelijk dat bijvoorbeeld deeltijders worden gerantsoeneerd door een tekort aan vraag naar deeltijders. Door een tekort aan passende deeltijdbanen zijn zij gedwongen ver van hun optimum verwijderd te blijven.

De gevolgen van uitbreiding van de werkweek voor voltijders

In Nederland wordt in de meeste bedrijfstakken door middel van de CAO een maximum opgelegd aan de standaard werkweek. De eerste onderzoeksvraag gaat over de gevolgen van een verhoging van dat maximum voor het arbeidsaanbod in de collectieve sector. Figuur 2.3 geeft grafisch de gevolgen

weer van het instellen van een maximum aan de werkweek. Stel, de CAO bepaalt dat h_1 het jaarmaximum is behorend bij het maximum aantal uren per standaard werkweek. Het gevolg is nu dat de budgetrestrictie ABC wordt beknot tot A''BC. Het lijnstuk AA'' wordt met een stippellijn aangeduid, omdat de uren op dit deel van de budgetrestrictie buiten bereik blijven. Het optimum ligt nu in punt A'', waar het individu nutsniveau (welvaart) U_0 bereikt en zich h_1 uren aanbiedt op de arbeidsmarkt. Uit Figuur 2.3 blijkt dat punt A'' suboptimaal is: het individu is nog bereid om vrije tijd te verruilen voor arbeid, maar wordt in zijn keuzevrijheid beperkt. Het individu zou, als dat eenvoudiger was, een hoger nutsniveau U_1 bereiken door zijn arbeidsaanbod te verhogen tot h_2 .

Figuur 2.3 Gevolgen van een maximum aan de werkweek voor voltijders



Figuur 2.3 laat zien dat het in theorie mogelijk is dat een verlenging van de werkweek ertoe kan leiden dat voltijders bij hun huidige bruto uurloon vrijwillig meer uren per week gaan werken. Om de stap van h_1 naar h_2 te kunnen schatten is informatie over de vorm van de nutsfunctie een vereiste. Het probleem is echter dat juist van de mensen die in een geresliceerd optimum worden waargenomen zoals punt A'', de vorm van de nutsfunctie (d.w.z. de raaklijn) en daarmee de substitutievoet van vrije tijd en consumptie onbekend is. Om daar achter te komen, moeten we onderzoek doen naar de individuele voorkeuren op dit vlak. Vignetten-analyse is daarvoor een geschikt instrument.

2.2 Vignetten-analyse

De methode

In het geschetste arbeidsaanbodmodel, dat geschoeid is op de leest van de neo-klassieke economische theorie, speelt de individuele nutsfunctie een belangrijke rol. Zou deze functie echt bestaan en van iedereen bekend zijn en mensen in hun gedrag ook daadwerkelijk hun nut optimaliseren, dan zou de uitkomst van hun arbeidsaanbodkeuze exact kunnen worden voorspeld. Maar dat is niet zo. Een fundamenteel probleem is dat we mensen alleen in hun (eventueel gerespecteerde) optimum waarnemen en in dat optimum tonen zij op z'n best een heel klein stukje van hun nutsfunctie. Dat zijn de zogenaamde *revealed preferences*, die wij hier zullen aanduiden als 'geopenbaarde voorkeuren'. Om een globaler beeld te krijgen van de nutsfuncties moeten we mensen onder een breder scala van omstandigheden waarnemen, zodat een relatie kan worden gelegd tussen het gedrag en die omstandigheden. Dergelijke empirische gegevens zijn zelden of nooit voor handen. Het beantwoorden van de gestelde onderzoeksvragen door middel van de getoonde voorkeuren – dat wil zeggen: met behulp van econometrische analyses op individuele gegevens over werkelijk arbeidsaanbod – vraagt (te) veel van de beschikbare databronnen (zoals EWL/EBB of het OSA-aanbodpanel).

De tegenpool van de geopenbaarde voorkeuren zijn de *stated preferences*, die wij zullen aanduiden als 'gerapporteerde voorkeuren'. Deze voorkeuren blijken niet uit werkelijk waargenomen gedrag, maar uit gerapporteerd gedrag. Dat wil zeggen: aan mensen wordt gevraagd wat ze onder verschillende hypothetische omstandigheden *zouden* doen. Zo verkrijgen we informatie over de voorkeuren van één individu onder diverse omstandigheden en komen we meer te weten over de vorm van zijn nutsfunctie. Maar ook hieraan kleeft een nadeel. Het is namelijk niet vanzelfsprekend dat respondenten het gedrag dat ze rapporteren ook in werkelijkheid onder die omstandigheden aan de dag zullen leggen. Sterker nog: "De mens heeft echter het gelukkige talent het ene te beweren en het andere te doen", zei schrijver en denker Karel van het Reve in zijn befaamde toespraak over Popper. Ook psycholoog Piet Vroon was in dit verband niet erg optimistisch: "Mensen doen niet wat ze zeggen, en zeggen niet wat ze doen".

Vignetten-analyse is een manier om gerapporteerde voorkeuren waar te nemen. Deze methode, door marktonderzoekers ook wel aangeduid als *conjoint analysis* of 'conjunctmeting', werd volgens Green en Srinivasan (1978) voor het eerst toegepast door Luce en Tukey (1964). Een vignet beschrijft een fictief product of situatie. Respondenten drukken hun waardering voor de vignetten uit in bijvoorbeeld een rapportcijfer of een simpel 'ja' of 'nee'. Vignetten worden gekenmerkt door een beperkt aantal attributen (kenmerken van het product of de situatie), waarin opzettelijk variatie is aangebracht zodat ze niet alle even aantrekkelijk zijn voor de respondent. Uit de variatie in enerzijds de waardering die respondenten aan de vignetten toekennen en anderzijds de variatie die door de onderzoeker in de vignet-attributen is aangebracht, kan worden afgeleid welke attributen de respondent belangrijk vindt, en welke niet. Men kan zelfs een schatting maken van het prijskaartje dat aan de diverse attributen zou kunnen hangen. Voor het kwantificeren van de relatie tussen

attributen en de waardering wordt gebruik gemaakt van econometrische regressietechnieken. Welke techniek men gebruikt, hangt vooral af van de wijze waarop de waardering wordt waargenomen.

De gedachte achter vignetten-analyse is dat respondenten, wanneer direct gevraagd naar hun voorkeuren, antwoorden geven die mogelijk worden vertroebeld door bijvoorbeeld sociale wenselijkheid of door het feit dat ze over de subjectief gepercipieerde waarde van sommige zaken domweg nooit hebben nagedacht. Dat de vignettenmethode kan bijdragen aan het uitschakelen van sociaal wenselijk antwoordgedrag blijkt wel uit de bevindingen van Van Beek et al (1997). Werkgevers, zo blijkt uit dat onderzoek, zeggen sollicitanten te selecteren op leeftijd, opleiding en werkervaring en noemen geslacht, leefsituatie en etniciteit als ondergeschikte factoren. Uit een analyse waarin sollicitanten als vignetten worden voorgelegd, blijkt echter dat die ondergeschikte factoren (onbewust) een veel belangrijkere rol spelen en dat aan een objectieve maatstaf als opleiding in de praktijk minder belang wordt gehecht dan zij zelf denken. Van Beek et al concluderen dat sociaal wenselijk antwoordgedrag aan deze opmerkelijke verschillen ten grondslag ligt.

In het volgende hoofdstuk gaan we in op de constructie van de vignetten voor dit onderzoek.

3 Dataverzameling

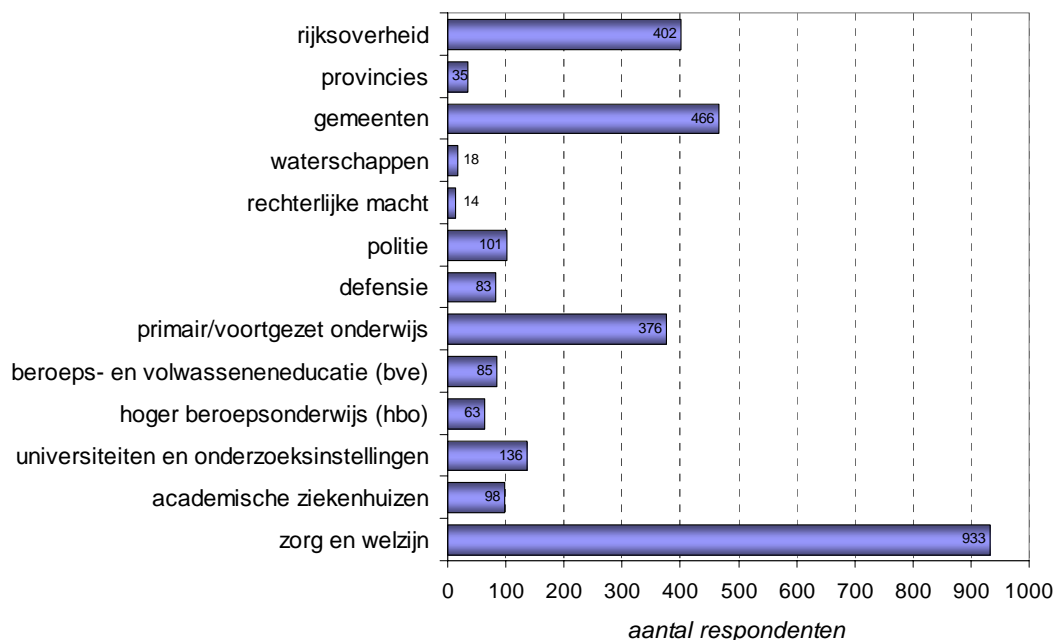
Zoals beschreven in het vorige hoofdstuk hebben we een vignetten-analyse uitgevoerd om de relatieve voorkeur voor vrije tijd en inkomen van een aantal werknemers in de collectieve sector te kunnen schatten. In paragraaf 3.2 geven we de hoofdlijnen weer van de constructie van de vignetten. In Bijlage II beschrijven we de vignetten constructie in meer detail. In dezelfde bijlage is ook de vragenlijst opgenomen. Als eerste gaan we in paragraaf 3.1 in op de steekproef en de weging hiervan.

3.1 Steekproefverantwoording

In totaal zijn via een E-panel van Interview-NSS 3 duizend werknemers in de collectieve sector ondervraagd. Een kleine 200 van deze respondenten heeft onwaarschijnlijke antwoorden gegeven op cruciale vragen. Deze zijn verwijderd. De analyses zijn uitgevoerd op de betrouwbare 2810 overgebleven respondenten.

In Figuur 3.1 zien we de verdeling van deze respondenten over de sectoren in de collectieve sector.

Figuur 3.1 Aantal respondenten per sector



Bron: enquête SEO(2005)

Elke sector is (veelal in ruime mate) vertegenwoordigd in de steekproef. De verdeling over de sectoren in de steekproef komt niet helemaal overeen met de daadwerkelijke verdeling over de sectoren in Nederland. De sector zorg en welzijn is ondervertegenwoordigd. Ongeveer de helft van de werknemers in de collectieve sector werkt in de sector zorg en welzijn. De verdeling van de steekproef over deeltijders en voltijders, naar geslacht en naar leeftijd komt dicht in de buurt van de daadwerkelijke verdeling. Dit biedt echter niet de garantie, dat ook op detailniveau - bijvoorbeeld het percentage jonge vrouwelijke deeltijders in het funderend onderwijs - de verdeling overeenkomt. Vandaar dat we het bestand met de 2810 respondenten hebben gewogen op vier bekende gegevens van de totale populatie: sector, deeltijd-/voltijd, leeftijd en geslacht.³

In Tabel 3.1 is het totaal aantal werknemers in Nederland in de collectieve sector weergegeven, uitgesplitst naar deze vier kenmerken.

Tabel 3.1 Werknemers in de collectieve sector (in duizendtallen)

deel-/voltijd	sector	leeftijd en geslacht					
		t/m 34 jaar		35 t/m 44 jaar		45+ jaar	
		man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw
deeltijd	Rijksoverheid	1	6	2	11	3	7
	Ov. openbaar bestuur	4	13	6	22	15	23
	Veiligheid	3	4	1	5	1	3
	Funderend onderwijs	6	32	6	41	14	59
	Vervolgonderwijs	7	17	7	24	16	32
	Zorg en welzijn	19	214	18	217	26	244
voltijd	Rijksoverheid	12	12	21	6	38	6
	Ov. openbaar bestuur	18	12	33	8	63	10
	Veiligheid	37	10	25	3	36	2
	Funderend onderwijs	9	24	13	8	50	21
	Vervolgonderwijs	15	15	16	6	36	10
	Zorg en welzijn	22	63	29	21	48	31

Bron: BZK(2003), CBS(2003), bewerking SEO(2005).

De gegevens in de bovenstaande tabel vormen de basis voor de wegingsprocedure. De respondenten krijgen een zodanige weegfactor, dat de gewogen steekproef dezelfde verdeling over de genoemde kenmerken heeft als de collectieve sector in Nederland. Respondenten in de sector zorg en welzijn, die in de steekproef ondervertegenwoordigd zijn, krijgen bijvoorbeeld een relatief hoge weegfactor. De analyses zijn uitgevoerd met gewogen cijfers.

³ Het opleidingsniveau in de collectieve sector is onbekend op dit detailniveau. Hiernaar kunnen we dus niet wegen. De opleidingsverdeling in de hele collectieve sector komt overigens nagenoeg overeen met die in de steekproef.

3.2 Vignetten constructie

Een belangrijk onderdeel van het onderzoek is de constructie van de vignetten. Hoe dat in zijn werk gaat, wordt in detail beschreven in Bijlage II. Deze paragraaf schetst in het kort de gehanteerde aanpak.

De vignetten die aan de respondenten zijn voorgelegd, bevatten vier attributen:

1. het aantal per week door de respondent te werken contracturen
2. zijn/haar netto maandsalaris
3. het overige beschikbare netto maandinkomen van het huishouden
4. (eventueel) een aanbodstimulerende extra arbeidsvoorwaarde

Welke waarden de eerste drie attributen hebben op de vignetten, is afhankelijk van toeval – een trekking uit een aantal mogelijkheden om voldoende variatie te krijgen – en de huidige situatie van de respondent. Met het laatste wordt voorkomen, dat een respondent een situatie moet beoordelen die voor hem of haar niet relevant is. Zo is het uurloon op de vignetten afgestemd op het huidige uurloon van de respondenten, zodat zij geen buitensporig hoge of lage lonen voorgelegd krijgen. Attribuut 3 is zelfs wezenlijk anders voor alleenverdieners en mensen met een bijverdienende partner.

Het vierde attribuut beschrijft een aanbodstimulerende arbeidsvoorwaarde. Deze is eveneens afhankelijk van de huidige situatie van de respondent en kan de volgende ‘waarden’ aannemen.

- leeg;
- u kunt regelmatig thuis werken;
- gratis huishoudelijke hulp via de werkgever;
- extra faciliteiten kinder- of naschoolse opvang;
- u spaart tijd voor vervroegd pensioen

In totaal hebben de respondenten elf vignetten voorgelegd gekregen. Eén daarvan beschrijft de huidige situatie van de respondent aan de hand van antwoorden op eerder gestelde vragen. De elf vignetten zijn in willekeurige volgorde aan de respondent gepresenteerd. Elk van de vignetten wordt door de respondent beoordeeld met een rapportcijfer (1 tot en met 10).

4 Werkweekverlenging en arbeidsaanbod

Met behulp van de verzamelde gegevens en het economische model hebben we het arbeidsaanbod van werknemers in de collectieve sector onderzocht. In dit hoofdstuk tonen we de resultaten. We gaan in elke paragraaf in op een onderzoeksvraag:

- Bij gelijkblijvend bruto uurloon, hoeveel uur per week gaan voltijders werken als ze niet worden beperkt door een bovengrens? (paragraaf 4.2)
- Welke prikkels hebben een positief effect op het arbeidsaanbod? (paragraaf 4.3)
- Welke veranderingen kunnen worden verwacht naar aanleiding van diverse aanvullende maatregelen bovenop de verlenging van de werkweek? (paragraaf 4.4)

Het hoofdstuk wordt afgesloten met een conclusie. Hieronder volgt eerst een inleidende paragraaf.

4.1 Inleiding

Om te kunnen bepalen of mensen bereid zijn langer te werken, gaan we er van uit dat men in de huidige omstandigheden bewust of onbewust een ideale werkweekomvang in gedachten heeft. Dat ideaal berekenen we aan de hand van ons economische model. Grosso modo komt dat ideaal natuurlijk aardig in de buurt van het werkelijke dienstverband waarin onze respondenten worden waargenomen, maar nooit helemaal precies. Er is altijd een verschil; soms heel klein, maar soms ook aanzienlijk. Centraal in onze analyses staat het verschil tussen wens en werkelijkheid, dat wij definiëren als het ideale aantal uren per week minus het werkelijke aantal per week (volgens contract). Als het verschil voor een respondent positief is, dan is hij of zij bereid om langer te werken. Tabel 4.0 geeft weer hoe werknemers in de collectieve sector staan ten opzichte van langer werken tegen gelijkblijvend uurloon. Daarbij wordt onderscheid gemaakt naar drie klassen van de huidige werkweekomvang.

Tabel 4.0 Het verschil tussen de huidige en de gewenste werkweek

huidige werkweek	aantal werknemers (x1000)	gemiddeld aantal gewenste extra uren	% bereid tot langer werken
12–31 uur	800	8,6	80%
32–voltijd	350	0,1	52%
voltijd	800	–3,6	37%
Totaal	1.950	2,1	57%

Bron: enquête SEO(2005)

Tabel 4.0 laat zien dat gemiddeld over de gehele populatie van werknemers in de collectieve sector het verschil tussen wens en werkelijkheid positief is. Als zij door niets belemmerd zouden worden, zouden zij gemiddeld 2,1 uur per week langer werken. Dat komt overeen met een verborgen

arbeidsreserve van circa 100 duizend fte's. Daarbij merken we op deze reserve nooit geheel aangeboord kan worden, omdat daarvoor een perfect werkende en transparante arbeidsmarkt nodig is, zonder fricties tussen vraag en aanbod.

Kijken we naar de diverse klassen van omvang van de huidige werkweek dan valt op dat het gemiddelde afneemt naarmate het aantal uren per week toeneemt. Het gemiddelde is zelfs negatief voor voltijders. De vierde kolom geeft ten slotte het percentage weer van mensen voor wie wij een positief verschil tussen gewenste en huidige werkweek uitrekenen. Voor de gehele populatie van werknemers in de collectieve sector is 57% bereid langer te werken. Ook hier zien we een grote bereidheid onder deeltijders en een relatief geringe bereidheid onder de voltijders. Deze uitkomsten suggereren dat deeltijders in de collectieve sector beperkt worden door een tekort aan deeltijdbanen van de juiste omvang. Wil men bewerkstelligen dat werknemers in de collectieve sector langer gaan werken, dan is de meeste winst te behalen door deeltijders hun banen naar wens te laten uitbreiden. De collectieve sector zou er goed aan doen in de inrichting van het arbeidsproces meer ruimte te creëren voor deeltijdbanen.

In het vervolg van dit hoofdstuk concentreren we ons conform de gestelde onderzoeksvragen op de voltijders. Zoals we reeds zagen, zijn zij als groep geneigd minder te willen werken. Maar we kunnen natuurlijk de groep er uit lichten die bereid is meer te werken, en dat doen we in het hierna volgende. Daarbij is echter een kanttekening van methodische aard op zijn plaats. Uitkomsten van een model hebben altijd, zelfs als ze niet systematisch afwijken van de werkelijkheid, een betrouwbaarheidsinterval. Dat wil zeggen: de uitkomsten zijn niet voor elk individu precies correct, ze zijn gespreid rond een gemiddelde met afwijkingen zowel onder als boven dat gemiddelde. Zodra we gaan selecteren op basis van een voorspelling van het model, dan lopen we gevaar een systematische afwijking te introduceren. Als wij een groep bekijken waarbij het verschil tussen de gewenste en huidige werkweek een positieve waarde aanneemt, dan laten we de negatieve uitschieters van het model buiten beschouwing en dat resulteert in een systematische overschatting, zelfs als ons model perfect zuiver voorspelt. Met andere woorden: het gemiddelde aantal uren dat mensen die meer willen werken bereid zijn meer te werken wordt overschat. Deze overschatting wordt ernstiger naarmate men kleinere groepen selecteert, waardoor het relatieve gewicht van de positieve uitschieters toeneemt.

4.2 Arbeidsaanbod zonder urenrestricties

In Nederland wordt in de meeste bedrijfstakken door middel van de CAO een maximum opgelegd aan de standaard werkweek. Een werknemer die voltijd werkt in de zorg heeft bijvoorbeeld een contract van 36 uur per week. Deze opgelegde lengte van de werkweek hoeft uiteraard niet overeen te komen met de ideale lengte van de werkweek van werknemers. Een deel van hen zou best langer willen werken, maar wordt geresliceerd door de lengte van de standaard werkweek. Overigens is het in de overheids-CAO's zo geregeld dat werknemers meer dan de standaard werkweek kunnen werken, maar de omvang van de standaard werkweek is gemeengoed geworden. Met behulp van het

economische model hebben we bepaald hoeveel voltijders in de collectieve sector langer zouden willen werken tegen hun huidige uurloon. Ook het gemiddelde aantal gewenste extra uren bovenop hun huidige werkweek hebben we berekend; zie Tabel 4.1. De lengte van de huidige werkweek kan verschillen per individu. In de zorg is deze bijvoorbeeld korter dan in de sector veiligheid.

Tabel 4.1 Hoeveel voltijders zijn bereid langer te werken en hoeveel meer uren per week?

	% voltijders dat langer wil werken	# voltijders dat langer wil werken	gemiddeld aantal gewenste extra uren
Openbaar bestuur	34%	82.000	7,6
– Rijksoverheid	37%	35.000	7,9
– Gemeenten	33%	42.000	7,7
Veiligheid	41%	46.000	8,4
Funderend onderwijs	37%	46.000	7,4
Vervolgonderwijs	36%	35.000	7,6
Zorg en welzijn	38%	82.000	6,6
Totaal	37%	290.000	7,4

Bron: enquête SEO(2005)

Ongeveer één op de drie voltijders in de collectieve sector is - tegen hun huidige uurloon - bereid meer uren te werken dan hun huidige voltijd werkweek. Dat komt neer op 290 duizend werknemers. Zij zouden baat hebben bij een verdere flexibilisering van de mogelijkheden voor verruiming van de werkweek. In een wereld zonder beperkingen zouden zij gemiddeld genomen ruim 7 uur meer werken dan volgens hun huidige voltijdcontract.⁴ In de sector veiligheid is de bereidheid om meer uren te werken het grootst (41%). Ook het gemiddelde aantal gewenste extra uren is in deze sector het grootst (8,4). In de sector zorg en welzijn is dit gewenste aantal extra uren met een gemiddelde van 6,6 het kleinst. Let wel: het gaat hier om gemiddelden. Deze uren aantallen kunnen niet simpelweg bij de huidige normwerkweek worden opgeteld om de ideale lengte van de werkweek in sectoren te bepalen. Het gemiddelde bevat zowel werknemers die 10 minuten extra zouden willen werken en werknemers die wel 10 uur meer zouden willen werken.

Indien alle 290 duizend voltijders hun ideale werkweekomvang zouden bereiken, dan zou dat ruim 50 duizend fte's schelen. Met andere woorden: belemmeringen van allerlei aard (waaronder de CAO's) zorgen er voor dat de voltijders in de collectieve sector een verborgen arbeidsreserve van maximaal 50 duizend fte's met zich meedragen. Zou men erin slagen al die belemmeringen weg te nemen – wat als onmogelijk moet worden beschouwd – dan zou deze reserve kunnen worden aangeboord. Een drietal opmerkingen is bij deze uitkomsten op zijn plaats:

- De berekende aantallen zijn maxima. De optimale werkweek wordt voor alle respondenten in het onderzoek uitgerekend met behulp van een economisch model, dat per definitie een

⁴ Dit gemiddelde bevat ook enkele extreem hoge waarnemingen. De mediaan, die het midden van de verdeling aangeeft en ongevoelig is voor positieve extremen, is gelijk aan 6,2 uur.

beknorte weergave van de werkelijkheid is. In het model wordt ervan uitgegaan dat respondenten niet van baan veranderen, waardoor gangbare baankeuzemotieven (bijvoorbeeld de inhoud van het werk, arbeidssatisfactie en reistijd) buiten de beschouwing blijven. Er is een gereede kans dat respondenten tussen hun huidige 36-urige werkweek en het door het model berekende optimum een beter alternatief vinden als zij wel van baan veranderen.

- Voltijders die meer uren willen werken, werken momenteel gemiddeld 2 onbetaalde overuren per week. Vooral in het onderwijs worden wekelijks veel onbetaalde overuren gemaakt: ruim 5 in het funderend onderwijs en ruim 3 in het vervolgonderwijs. In de andere sectoren wordt ongeveer 1 uur per week overgewerkt zonder dat daar betaling tegenover staat. Indien een eventuele uitbreiding van de werkweek niet gepaard gaat met een evenredige uitbreiding van het takenpakket, dan zal een deel van het effect ervan verloren gaan omdat men dan in wezen overgaat tot betaling van voorheen onbetaalde overuren.
- Wellicht zijn werknemers in de extra uren minder productief. Het IVA (1998) heeft onderzoek gedaan naar de gevolgen van de invoering van de 36-urige werkweek bij het Rijk. Bij dit onderzoek zijn medewerkers en managers ondervraagd over hun perceptie van de gevolgen van verkorting van de werkweek. Als grootste nadeel van de introductie van de 36-urige werkweek wordt de verhoging van de werkdruk genoemd. Toegenomen werkdruk betekent dat het takenpakket niet evenredig is verkleind met de verkorting van de werkweek. Omdat werknemers loon hebben ingeleverd voor de verkorting van de werkweek betekent dit dat hun productiviteit is gestegen. Omgekeerd mag worden verwacht dat verlenging van de werkweek niet automatisch evenredig meer output oplevert. Hetgeen bij evenredige stijging van het loon leidt tot daling van de arbeidsproductiviteit. Zo speelt toenemende vermoeidheid een rol bij het werken van extra uren. Het CPB (2004) gaat in berekeningen van de macro-economische effecten van de arbeidsduurverlenging bijvoorbeeld uit van 20 procent productieverlies in de extra gewerkte uren.

In Tabel 4.2 zien we welke voltijders vooral bereid zijn om langer te werken. Het gaat met name om de jongere werknemers en diegenen die een hogere opleiding hebben gehad dan het vmbo. Ook zien we een verschil tussen werknemers die in hun huidige situatie 4 dagen per week werken en diegenen die nu 5 dagen per week werken. Werknemers die 4 dagen werken willen minder vaak hun werkweek uitbreiden. Van de mannen en vrouwen wil een ongeveer even groot deel meer uren werken.

Tabel 4.2 Welke voltijders willen meer uren werken?

	% voltijders dat langer wil werken
Geslacht	
man	36%
vrouw	39%
Leeftijd	
t/m 34 jaar	42%
35 t/m 44 jaar	38%
45+	33%
Opleiding	
t/m vmbo	29%
havo/vwo/mbo	40%
hbo	35%
wo	37%
Aantal werkdagen	
4 dagen per week	30%
5 dagen per week	39%

Bron: enquête SEO(2005)

Aan de werknemers in de collectieve sector is in de enquête ook rechtstreeks de vraag gesteld of ze bereid zijn om tegen betaling structureel meer uren per week te gaan werken. In Tabel 4.3 geven we het antwoord op deze vraag weer, zowel voor voltijders als voor deeltijders.

Tabel 4.3 Welk deel van de voltijders en deeltijders geeft aan (direct gevraagd) tegen betaling langer te willen werken?

	% voltijders	% deeltijders
Openbaar bestuur	47%	32%
– Rijksoverheid	47%	31%
– Gemeenten	49%	32%
Veiligheid	57%	54%
Funderend onderwijs	41%	39%
Vervolgonderwijs	45%	34%
Zorg en welzijn	50%	52%
Totaal	48%	46%

Bron: enquête SEO(2005)

Wat meteen opvalt is dat de percentages bij voltijders wat hoger zijn - ongeveer 10 procentpunt - dan de percentages die met behulp van het model zijn bepaald. Een mogelijke verklaring hiervoor is, dat mensen moeite hebben zelf hun relatieve voorkeur voor inkomen en vrije tijd in te schatten. In

het model worden hun preferenties op dit vlak op indirecte wijze geschat aan de hand van de beoordeling van de vignetten. Overigens blijkt ook uit deze rechtstreeks gerapporteerde antwoorden dat werknemers in de sector veiligheid het meest bereid zijn om langer te werken in een week.

Ook van de deeltijders wil naar eigen zeggen bijna de helft langer werken. Vooral werknemers in de sectoren veiligheid en zorg en welzijn hebben die behoefte, ruimschoots meer dan in de andere sectoren. Dat deze deeltijders niet meer werken komt niet omdat ze geresliceerd worden door de lengte van hun standaard voltijd werkweek. Deeltijders werken per definitie immers korter dan de voltijd werkweek. Toch is het ook voor hen in de praktijk niet altijd mogelijk om het aantal contracturen uit te breiden. Sommige banen worden bewust als deeltijdfuncties voor een bepaald aantal uren aangeboden.

Aan de werknemers die aangeven niet bereid te zijn tegen betaling meer uren per week te gaan werken, is gevraagd om in enkele woorden of zinnen hierop een toelichting te geven. Al deze antwoorden hebben we bekeken en ingedeeld in een vijftal categorieën: behoefte aan vrije tijd, zorg voor kinderen, hoge leeftijd, fysieke gesteldheid en tijd nodig in verband met vrijwilligerswerk, andere werkzaamheden of een studie; zie Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Waarom niet tegen betaling meer uren werken?

	Behoeft aan vrije tijd	Gezinszorg (kinderen)	Hoge Leeftijd	Fysieke gesteldheid	(vrijwilligers) werk/ studie	Totaal
Voltijd	72%	12%	9%	3%	3%	100%
– man	70%	12%	10%	3%	4%	100%
– vrouw	76%	12%	7%	3%	1%	100%
Deeltijd	48%	33%	6%	9%	4%	100%
– man	58%	15%	11%	11%	4%	100%
– vrouw	47%	36%	5%	9%	4%	100%

Bron: enquête SEO(2005)

Bijna drie kwart (72%) van de voltijders die aangeven niet langer te willen werken, wil geen vrije tijd inleveren. De rest kan het niet, vanwege de zorg voor kinderen, hoge leeftijd, fysieke ongemakken of andere (studie-)werkzaamheden. Bij deeltijders liggen de argumenten anders. Van hen die aangeven niet langer te willen werken, doet minder dan de helft (47%) dat om vrije tijdsredenen. Meer dan de helft heeft daarvoor een meer dwingende reden.

Bij voltijders zien we nauwelijks verschil tussen mannen en vrouwen. Bij deeltijders wel. Vrouwelijke deeltijders geven vaker dan mannelijke deeltijders aan dat ze langer werken niet kunnen combineren met de zorg voor het gezin.

4.3 Effect van prikkels op tevredenheid werkweek

Circa één op de drie voltijders zou dus best meer uren willen werken, maar wordt gerestricteerd door de lengte van de huidige standaard werkweek. Met welke arbeidsstimulerende voorwaarden zouden nog meer werknemers kunnen worden geprikkeld om langer te werken?

Zoals beschreven in het vorige hoofdstuk zijn in de vignetten niet alleen inkomen en aantal te werken uren opgenomen, maar ook vier arbeidsstimulerende voorwaarden, namelijk: thuis werken, huishoudelijke hulp, kinder- of naschoolse opvang en vervroegd pensioen. Aan de hand van de rapportcijfers van de respondenten voor de vignetten hebben we bepaald hoeveel waarde ze hechten aan deze vier prikkels.⁵ Hoe meer waarde werknemers aan de prikkels hechten, des te groter is de kans, dat ze hiermee geprikkeld kunnen worden om langer te werken. In Tabel 4.5 laten we zien met welk cijfer de tevredenheid voor de werksituatie toeneemt als de extra arbeidsvoorwaarde wordt aangeboden. Een maat die op zich wellicht niet zo heel veel zegt, maar wel duidelijk maakt welke prikkels het meest worden gewaardeerd.

Tabel 4.5 Effect prikkels op rapportcijfer werksituatie

	Thuis werken	Huishoudelijke hulp	Kinder- of naschoolse opvang	Vervroegd pensioen
Effect prikkel	0,78	0,82	-0,25	0,29

Bron: enquête SEO(2005)

Het is duidelijk dat de mogelijkheid tot thuis werken en een door de werkgever gefinancierde huishoudelijke hulp het meest worden gewaardeerd. Het cijfer voor de werksituatie neemt met ongeveer 0,8 punt toe als deze extra arbeidsvoorwaarden worden aangeboden. De mogelijkheid tot vervroegd pensioen wordt met ruim een kwart extra punt een stuk minder aantrekkelijk gevonden. Het aanbieden van kinder- of naschoolse opvang wordt zelfs negatief gewaardeerd. Werknemers zonder jonge kinderen zien deze arbeidsvoorwaarde waar ze toch geen gebruik van maken kennelijk als een verslechtering, mogelijk omdat het voor hun gevoel ten koste kan gaan van arbeidsvoorwaarden waar ze wel wat aan hebben.

Net als het verband tussen een prikkel en het rapportcijfer kan ook het verband tussen een uur meer werken en het rapportcijfer worden geschat. Door beide uit te drukken in rapportcijfers kan de waardering voor een prikkel worden omgerekend in hoeveel uur werknemers extra zouden willen werken in ruil voor zo'n prikkel. Voor de mogelijkheid tot thuis werken en een door de werkgever gefinancierde huishoudelijke hulp hebben werknemers gemiddeld circa vijf en een half uur extra werk over en voor vervroegd pensioen ongeveer twee uur. Deze effecten van de extra prikkels zijn gemiddeldes. Alhoewel – op kinder- of naschoolse opvang na – de extra arbeidsvoorwaarden door iedereen als positief worden beoordeeld, zal de ene groep werknemers positiever zijn over een

⁵ We hebben gebruik gemaakt van een fixed-effect schatting. Elk van de in Tabel 4.5 weergegeven coëfficiënten zijn significant op een 1%-niveau.

bepaalde arbeidsvoorwaarde dan de andere groep. In Tabel 4.6 zien we voor welke groepen de prikkels het beste werken, waarbij alleen de significante verschillen zijn getoond.⁶ De weergegeven aantallen zijn de extra werkuren per week die deze groepen - voor wie de prikkel het beste werkt - gemiddeld over hebben voor de prikkel; zie ook het leesvoorbeeld onderaan de tabel. Een lege cel wil zeggen dat de desbetreffende groep niet significant meer waarde hecht aan de desbetreffende prikkel dan andere groepen.

Tabel 4.6 Wie waarden de prikkels het meest en hoeveel extra uren per week is het ze waard? (Alleen de significante verschillen ten opzichte van andere groepen zijn weergegeven)

	Thuis werken	Huishoudelijke hulp	Kinder- of naschoolse opvang	Vervroegd pensioen
Leeftijd:				
t/m 34 jaar			+3,1	
35-44 jaar	+1,4			
45+ jaar				
Man				
Man			+1,7	+1,6
Met kinderen (≤ 14 jaar)	+2,6		+4,1	
Alleenstaande			+2,7	
Opleiding:				
t/m vmbo			+1,4	
havo/vwo/mbo				
hbo				
wo				
Deeltijd				
Sector:				
openbaar bestuur				
veiligheid	+2,5			
funderend onderwijs				
vervolgonderwijs				
zorg en welzijn		+1,5	+1,4	+1,8

Leesvoorbeeld: werknemers in de collectieve sector met kinderen (onder de 15 jaar) waarden thuis werken meer dan werknemers zonder kinderen (onder de 15). Ze zouden er omgerekend gemiddeld 2,6 uur langer werken per week voor over hebben om gebruik te kunnen maken van deze optie.

Bron: enquête SEO(2005)

Thuis werken wordt vooral aantrekkelijk gevonden door werknemers met jonge kinderen en werknemers tussen de 35 en 45 jaar oud. Ook werknemers in de sector veiligheid beoordelen deze arbeidsvoorwaarde als bovengemiddeld positief. De andere drie prikkels worden van alle sectoren het meest gewaardeerd in de sector zorg en welzijn. Vervroegd pensioen wordt bovendien vooral door

⁶ Aan de hand van *t*-toetsen is bepaald of de groepen significant positief (op een 5%-niveau) van de andere groepen afwijken.

mannen aantrekkelijk gevonden. Kinder- of naschoolse opvang wordt weliswaar gemiddeld over alle werknemers in de collectieve sector negatief gewaardeerd, het is duidelijk dat er binnen verschillende groepen verschillend over wordt geoordeeld. Jongere werknemers, mannen, werknemers met jonge kinderen, alleenstaanden en werknemers met een laag opleidingsniveau zijn positiever dan hun collega's. Vooral de leeftijd speelt een grote rol in de beoordeling. Werknemers die begin twintig zijn, zijn bijvoorbeeld niet negatief, maar positief over de arbeidsvoorwaarde. Jonge, alleenstaande mannen met kinderen waarderen de mogelijkheid voor kinder- of naschoolse opvang zelfs als zeer positief. Opvallend is verder dat deeltijders niet afwijken van voltijders in hun waardering voor de prikkels.

Een andere mogelijkheid om de tevredenheid over de werksituatie te verhogen is een andere verdeling van het gewerkte aantal uren over de werkweek. In de enquête is de werknemers de vraag voorgelegd hoe zij het aantal contracturen idealiter over de werkweek zouden verdelen. In Tabel 4.7 is het antwoord op deze vraag naast de daadwerkelijke verdeling van het aantal uren over de week gezet – ook een vraag in de enquête. Het gaat hierbij alleen om voltijd werknemers die normale werkweken draaien en dus niet bijvoorbeeld in ploegendienst werken.

Tabel 4.7 Hoeveel dagen werken voltijders en hoeveel dagen willen ze werken?

	4 dagen	4 of 5 dagen	5 dagen	Totaal
Huidige situatie	15%	20%	65%	100%
Gewenste situatie	45%	22%	33%	100%

Bron: enquête SEO(2005)

Het is duidelijk dat veel van de voltijd werknemers liever het aantal uren over minder dagen zouden spreiden. In de huidige situatie werkt twee derde van de werknemers 5 dagen per week. In de gewenste situatie zou nog maar een derde van de werknemers vijf dagen aan het werk zijn. Ze maken liever 4 lange dagen. Het is overigens de vraag of dat bij een 40-urige werkweek ook nog haalbaar is.

4.4 Effect van flankerende maatregelen

Met behulp van het model is het mogelijk om het effect van een aantal concrete maatregelen op het arbeidsaanbod door te rekenen. Achtereenvolgens beschrijven we in deze paragraaf het effect van de verlenging van de werkweek, het effect van extra beloning en het effect van het invoeren van een vlaktaks.

Verlenging werkweek

Zoals we hebben gezien in paragraaf 4.2 wil circa één op de drie voltijders langer werken dan dat ze nu doen. Hoeveel extra uren zou dat gemiddeld zijn bij een uitbreiding van de werkweek naar 40, 45 of zelfs 50 uur? In Tabel 4.8 geven we deze gemiddeldes per sector weer. De lengte van de huidige werkweek is niet in elke sector hetzelfde.

Tabel 4.8 Hoeveel extra uren willen voltijders werken (gemiddelden) ?

	extra uren bij 40-urige werkweek	extra uren bij 45-urige werkweek	extra uren bij 50-urige werkweek
Openbaar bestuur	2,7	4,6	6,0
– Rijksoverheid	2,7	4,6	6,2
– Gemeenten	2,8	4,7	6,1
Veiligheid	2,0	4,5	6,6
Funderend onderwijs	2,3	4,2	5,9
Vervolgonderwijs	2,1	4,4	6,0
Zorg en welzijn	2,9	5,1	6,0
Totaal	2,6	4,6	6,1

Bron: enquête SEO(2005)

De voltijders die langer zouden willen werken, zouden gemiddeld ongeveer twee en een half uur extra willen (en kunnen) werken bij een verlenging van de werkweek naar 40 uur tegen gelijkblijvend uurloon. Logischerwijs vindt de grootste uitbreiding plaats in de sectoren waar de werkweek nu het kortst is – zorg en welzijn en openbaar bestuur – en de kleinste uitbreiding in de sectoren waar de werkweek nu het langst is – veiligheid en onderwijs. Daar waar de standaard werkweek al lang is, kunnen er ook niet veel extra uren meer worden gewerkt. De voltijders die langer zouden willen werken, zouden bij een standaard werkweek van 45 uur gemiddeld ongeveer vier en een half uur extra willen (en kunnen) werken en bij een 50-urige werkweek gemiddeld ongeveer 6 uur extra. Naarmate de standaard werkweek langer wordt en werknemers dus meer extra uren kunnen maken, zien we steeds beter de bereidheid van werknemers in de sector veiligheid om relatief veel extra uren te werken.

Hoeveel extra uren per week zou de verlenging van de werkweek naar 40 uur ongeveer opleveren? In Tabel 4.9 zien we het antwoord.

Tabel 4.9 Aantal extra uren per week bij 40-urige werkweek

	aantal voltijders (< 40 uur) dat langer wil werken	extra uren bij 40-urige werkweek	Totaal aantal extra uren per week
Openbaar bestuur	68.000	2,7	184.000
– Rijksoverheid	29.000	2,7	78.000
– Gemeenten	35.000	2,8	98.000
Veiligheid	30.000	2,0	60.000
Funderend onderwijs	31.000	2,3	71.000
Vervolgonderwijs	24.000	2,1	50.000
Zorg en welzijn	75.000	2,9	218.000
Totaal	228.000	2,6	593.000

Bron: enquête SEO(2005)

Het aantal voltijders dat nu nog geen 40 uur werkt en langer zou willen werken, zien we in de eerste kolom. In de tweede kolom staan de gemiddeldes van de extra uren die deze werknemers zouden willen werken bij een 40-urige werkweek. Door het aantal werknemers dat langer zou willen werken te vermenigvuldigen met de gemiddeldes van de extra uren die ze zouden willen werken, verkrijgen we het totale aantal extra uren per week, dat een uitbreiding van de werkweek naar 40 uur per week zou opleveren; zie de laatste kolom. In totaal zouden er ongeveer 600 duizend extra uren door de voltijders in een week worden gewerkt in de collectieve sector, wat correspondeert met het aantal werkuren in een week van circa 15 duizend voltijd werknemers. Opnieuw merken we op dat een deel van deze extra uren nu al als (onbetaalde) overuren wordt gewerkt - gemiddeld ongeveer 2 uur - en dat de arbeidsproductiviteit van de extra uren lager zou kunnen zijn dan de productiviteit van de gewerkte uren in de huidige kortere werkweek.

Verhoging loon

Om werknemers te stimuleren langer te gaan werken, zouden naast de verlenging van de werkweek extra maatregelen kunnen worden getroffen, bijvoorbeeld een verhoging van het loon. In Tabel 4.10 geven we weer wat het extra effect op het arbeidsaanbod van een loonsverhoging zou zijn bij voltijders, zowel van verhoging van het bruto loon als van een verlaging van de huidige belastingpercentages.

Tabel 4.10 Loonprikkels en fiscale maatregelen: percentage voltijders dat bereid is meer te werken

	Openbaar bestuur	Veiligheid	Funderend onderwijs	Vervolg- onderwijs	Zorg en welzijn	Totaal
geen extra prikkel	34%	41%	37%	36%	38%	37%
5% hoger brutoloon	+1%	-1%	+0%	+1%	+0%	+0%
10% hoger brutoloon	+1%	-1%	+1%	+1%	+0%	+0%
25% hoger brutoloon	+1%	-3%	+0%	+1%	+0%	+0%
95% van huidige belastingtarieven	+1%	+0%	+1%	+1%	+0%	+1%
90% van huidige belastingtarieven	+2%	+0%	+2%	+3%	+1%	+1%
75% van huidige belastingtarieven	+3%	+1%	+3%	+4%	+1%	+2%

Bron: enquête SEO(2005)

Het bruto uurloon als middel om het arbeidsaanbod te stimuleren is op voorhand een twijfelachtig instrument. Dat komt omdat volgens de economische theorie een verandering van het loon twee tegengestelde mechanismen in werking stelt: het inkomenseffect en het substitutie-effect. Het saldo daarvan kan positief of negatief zijn voor het arbeidsaanbod. Dat hangt af van de persoonlijk situatie

van mensen. Dat effecten gering zijn blijkt ook uit de modeluitkomsten die in de bovenstaande tabel worden weergegeven. In de laatste kolom is het totale extra effect op het arbeidsaanbod van voltijders te zien van een verhoging van het loon bovenop een verlenging van de werkweek naar 40 uur. Het totale extra effect is ongeveer nul. Wel zijn er effecten binnen de diverse sectoren waarneembaar. In de sectoren openbaar bestuur en vervolgonderwijs zien we een kleine toename van de bereidwilligheid bij verhoging van het uurloon. In de sector veiligheid is het effect op de bereidwilligheid negatief. Zelfs een grote verhoging van het bruto loon of een forse verlaging van de belastingtarieven heeft nauwelijks effect op het arbeidsaanbod. Kennelijk heft het inkomenseffect het substitutie-effect ongeveer op. Doordat werknemers een hoger loon krijgen voor de uren die ze al werkten, bieden ze zich niet voor meer uren aan op de arbeidsmarkt, ondanks dat vrije tijd door de loonsverhoging relatief duur wordt; zie voor nadere uitleg van het inkomenseffect en het substitutie-effect hoofdstuk 2. Bij deeltijders zien we hetzelfde beeld (zie Tabel 4.11), een loonsverhoging heeft voor hen nauwelijks effect op de bereidwilligheid tot langer werken.

Tabel 4.11 Loonprikkels en fiscale maatregelen: percentage deeltijders dat bereid is meer te werken

	Openbaar bestuur	Veiligheid	Funderend onderwijs	Vervolg- onderwijs	Zorg en welzijn	Totaal
geen extra prikkel	69%	66%	73%	65%	73%	72%
10% meer brutoloon	+0%	+0%	+0%	+0%	+0%	+0%
90% van huidige belastingtarieven	+1%	+0%	+0%	+0%	+0%	+0%

Bron: enquête SEO(2005)

Aanpassing van de belastingtarieven heeft een iets groter effect op de bereidwilligheid tot langer werken dan een verhoging van het uurloon. Uit Tabel 4.10 komt naar voren dat een verlaging van de tarieven de bereidwilligheid stimuleert. De stimulans wordt groter naarmate de tarieven lager worden.

Invoering vlaktaks

Een andere flankerende maatregel ter stimulering van het arbeidsaanbod zou de invoering van de vlaktaks⁷ kunnen zijn. Voor verschillende vlaktaks percentages is voor voltijders berekend hoeveel extra arbeidsaanbod dit oplevert bovenop de verlenging van de werkweek; zie Tabel 4.12.

⁷ Een vlaktaks is een belastingstelsel waarbij over het gehele inkomen hetzelfde belastingpercentage wordt geheven.

Tabel 4.12 Hoeveel extra procent van de voltijders gaat meer werken als er naast de verlenging van de werkweek naar 40 uur een vlaktaks wordt ingevoerd?

	Openbaar bestuur	Veiligheid	Funderend onderwijs	Vervolg- onderwijs	Zorg en welzijn	Totaal
geen extra prikkel	34%	41%	37%	36%	38%	37%
Vlaktaks: 40%	+7%	+2%	+5%	+7%	+5%	+5%
Vlaktaks: 35%	+7%	+2%	+6%	+7%	+5%	+5%
Vlaktaks: 30%	+7%	+2%	+7%	+7%	+5%	+6%

Bron: enquête SEO(2005)

In de laatste kolom is het totale extra effect op het arbeidsaanbod van voltijders te zien van het invoeren van de vlaktaks bovenop de verlenging van de werkweek naar 40 uur. Er is een duidelijk positief effect. Door de invoering van de vlaktaks zal ongeveer 5 procent van de voltijders zich extra aanbieden op de arbeidsmarkt. Dit extra aanbod is vooral afkomstig van de voltijders die in het huidige belastingregime bij een 40-urige werkweek met hun optimale urenaanbod in de derde schijf terecht kwamen, met een belastingpercentage van 42%. Voor hen was de stap naar meer werken nauwelijks lonend, omdat ze dan in de volgende schijf te maken kregen met het hogere belastingpercentage van 52%. Bij de vlaktaks wordt deze rem weggenomen. Het maakt daarbij niet veel uit welk percentage wordt gehanteerd bij de vlaktaks. Het is de invoering van de vlaktaks zelf dat het schokje teweeg brengt. De elasticiteit van de aanpassing van de tarieven is gering. Het inkomenseffect en het substitutie-effect heffen elkaar weer op. Hetzelfde verschijnsel zien we bij de deeltijders; zie Tabel 4.13.

Tabel 4.13 Hoeveel extra procent van de deeltijders gaat er meer werken vanwege het invoeren van een vlaktaks?

	Openbaar bestuur	Veiligheid	Funderend onderwijs	Vervolg- onderwijs	Zorg en welzijn	Totaal
geen extra prikkel	69%	66%	73%	65%	73%	72%
Vlaktaks: 40%	+4%	+0%	+4%	+3%	+3%	+3%
Vlaktaks: 35%	+4%	+0%	+4%	+3%	+3%	+3%
Vlaktaks: 30%	+4%	+0%	+4%	+3%	+3%	+3%

Bron: enquête SEO(2005)

4.5 Conclusie

Uit het model blijkt dat een flink deel (57%) van de werknemers in de collectieve sector bereid is om meer uren te gaan werken. De bereidheid onder deeltijders is veel groter dan onder voltijders. De uitkomsten suggereren dat als de werknemers in de collectieve sector een verborgen arbeidsreserve herbergen, dit vooral moet worden gezocht bij de deeltijders. Zij willen in groten getale langer werken, maar worden kennelijk beperkt door een tekort aan deeltijdbanen van de juiste omvang.

Een maatregel als verhoging van het uurloon om meer arbeidsaanbod te genereren sorteert nauwelijks effect. Fiscale maatregelen zijn effectiever. Verlaging van de tarieven over de hele linie heeft een licht positief effect op de bereidwilligheid om meer te werken, vooral onder voltijders. Invoering van een vlaktaks heeft een iets groter effect. Zowel onder voltijders als deeltijders neemt de bereidwilligheid om meer te werken toe. Werknemers geven aan de mogelijkheid tot thuis werken en een door de overheid gefinancierde huishoudelijke hulp erg te waarderen. Maatregelen in die sfeer zouden de bereidheid tot langer werken kunnen vergroten. Tevens blijkt dat veel voltijders liever vier lange dagen werken dan vijf kortere. Deze resultaten komen overigens voor een belangrijk deel overeen met de uitkomsten van het onlangs gehouden onderzoek '21-minuten.nl'. Begin 2005 zijn 150 duizend Nederlanders via Internet ondervraagd. Werkenden in de steekproef - werkzaam in zowel de collectieve als in de marktsector - zeggen onder voorwaarden bereid te zijn meer uren per week (betaald) te gaan werken, vooral wanneer dit met flexibele werktijden of thuis kan. Meer uren werken per week tegen dezelfde beloning is ook de meest populaire manier om een bijdrage te leveren aan het garanderen van het AOW-stelsel voor de toekomst.

Literatuur

- Baarsma, B.E. , P.H.G. Berkhout & J.P. Hop (2004), *Op prijs gesteld, maar ook op kwaliteit: De prijs van stroomonderbrekingen – op zoek naar ϕ* , SEO-rapport 726, SEO, Amsterdam.
- Beek, K.W.H. van, C.C. Koopmans and B.M.S. van Praag (1997), Shopping at the labour market: A real tale of fiction, *European Economic Review* 41, 295-317.
- Berkhout, P.H.G. & J.P. Hop (2002), *Een prijskaartje aan kwaliteitskenmerken van kantoren*, SEO-rapport 643, SEO, Amsterdam.
- Berkhout, P.H.G., M. Pelger & J. de Wit (2003), *Wat brengt de passagier naar de luchthaven?*, SEO-rapport 706, SEO, Amsterdam.
- Blomquist, N. (1983) The effect of income taxation on the labour supply of married men in Sweden, *Journal of Public Economics* 22, 169– 197.
- CPB (2004), *De macro economische effecten van arbeidsduurverlenging*, Den Haag.
- Deaton A. & J. Muellbauer (1980), *Economics and consumer behavior*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Edelmann, E., W.A. Timmerman, P.H.G. Berkhout, J.M. de Winter (2000), *Substitutiegedrag in de lezersmarkt van dagbladen*, Intomart, Hilversum.
- Green, P.E. and V. Srinivasan (1978), Conjoint analysis in consumer research: Issues and Outlook, *Journal of Consumer research* 5, 103–123.
- Harmsen, G. (1991), *Hoe langer hoe korter; de geschiedenis van korter werken*, Stichting FNV-pers.
- Hausman, J. (1981), *Labor Supply, in: How taxes affect economic behavior*, H. Aaron & J. Peckman (eds), Washington D.C., The Brookings Institution.
- Hausman, J. (1985), The econometrics of Nonlinear Budget Sets, *Econometrica Vol. 53, no. 6*, pp. 1255-1282.
- Korteweg, J.A.C., K.G. Tijdens & J.M. de Winter (2003), *Keuzemogelijkheden in CAO's Wat is het de werknemer waard? OSA-publicatie A202*, OSA Tilburg, SEO-rapport 688.
- Lange, W.A.M. de, P.A.M. Stoppelenburg, J. Abelskamp (1998), *Een werkweek van 36 uur. Arbeidsduurverkorting bij het Rijk in de jaren negentig*, IVA, Tilburg.
- Leeuwen, M.J. et al (1997), *De kosten-effectiviteit van een leven lang leren*, SEO, Amsterdam.
- Luce, R.D. and J.W. Tukey (1964), Simultaneous conjoint measurement: a new type of fundamental measurement, *Journal of Mathematical Psychology* 1, 1-27.
- Ministerie van BZK (2004). *Trendnota Arbeidszaken Overheid 2005*. Tweede Kamer vergaderjaar 2004–2005, 29 801, nrs. 1–2, Den Haag.
- Moffitt, R.. (1982), The Tobit model, hours of work and institutional constraints, *Review of Economics and Statistics* 64, 510–515.
- Paassen, D. van (2004). Weinig animo voor langer werken. *Intermediair*, 9 augustus 2004.
-

Praag, B.M.S. van, K. Slootman, P. Stam, H. van Ophem, W. Wijnbergen and C.M. van Praag (1996), The demand for concerts of classical music – decision support for the scenario planning of orchestras by means of ROA-analysis, *Marketing Research Today* 24, 27-35.

Soest, A. van (1990), *Essays on micro-econometric models of consumer demand and the labour market*, Academisch Proefschrift, Katholieke Universiteit Brabant, Tilburg.

Stichting voor Economisch Onderzoek (2004). *Hoogopgeleiden niet gecharmeerd van lange werkweek*. Persbericht 20-08-2004, Amsterdam.

Tijdens, K. & M. van Klaveren (2004). *Arbeidstijdenvoorkeuren – onderzoek op basis van de loonwijzer*. AIAS, Universiteit van Amsterdam, Amsterdam.

Vereniging van Nederlandse Gemeenten (2004). *Resultaten vijfde peiling VNG ledenpanel*.

VNO-NCW (2004). *Nederland moet actiever: werk(en) in de kenniseconomie 2010*, Den Haag.

Waterreus, I. (2003), *Lessons in teacher pay; studies on incentives and the labor market for teachers*, Academisch proefschrift, Universiteit van Amsterdam, Amsterdam.

www.21minuten.nl (2005).

Zijl, M. (2004), *Measuring employers' preferences for employment contracts using conjoint analysis*, Paper gepresenteerd op AEA conferentie "Econometrics of Labour Demand" in Mons (België).

Bijlage I Het econometrische model

We beschouwen het arbeidsaanbod in uren op jaarbasis en kijken daarbij naar het werkelijk aantal te werken uren, rekening houdend met vakantiedagen en ADV-dagen. Dus: persoon A die bij een contract van 36 uur per week er wekelijks 40 werkt om van die overuren af en toe een dag vrij te nemen, wordt identiek behandeld als persoon B die met hetzelfde contract elke week precies 36 uur werkt. Ook de relatief lange vakanties van onderwijzend personeel worden verdisconteerd in hun urenaanbod op jaarbasis. Stel, h_w is het (waargenomen) aantal contracturen per week en v is het waargenomen aantal vrije dagen per jaar. Het urenaanbod h per jaar bedraagt dan:

$$h = (52 - 0,2v) \cdot h_w \quad (1)$$

Stel, y_b is het waargenomen bruto maandsalaris. Het bruto jaarinkomen y is dan gelijk aan:

$$y = 13y_b \quad (2)$$

waarin het vakantiegeld is meegenomen. Indien y_b bekend is, dan is het bruto uurloon w gelijk aan:

$$w = \frac{y}{h} \quad (3)$$

We veronderstellen dat het bruto uurloon w exogeen is. Dat wil zeggen: de respondent kan door zijn keuze van h de hoogte van w niet beïnvloeden. Deze veronderstelling is cruciaal voor het model en nodigt uit tot nader onderzoek op de verzamelde gegevens. Als het zo is dat bepaalde banen met hoge w alleen bereikbaar zijn indien men bereid is veel uren te werken, dan gaat deze veronderstelling niet op. Aangezien de respondenten geen buitensporig hoge salarissen verdienen, levert de veronderstelling zeer waarschijnlijk geen problemen op.

Het belastingsysteem kent vier schijven, die worden begrensd door G_0 , G_1 , G_2 en G_3 en worden gekenmerkt door 4 oplopende belastingtarieven $b_1 < b_2 < b_3 < b_4$. In Nederland zag dat er in 2004 als volgt uit:

<i>schijf</i>		<i>tarief</i>	<i>grenzen</i>
G_0	– G_1	$b_1=33,55\%$	$G_0=0$
G_1	– G_2	$b_2=40,50\%$	$G_1=16.265$
G_2	– G_3	$b_3=42,00\%$	$G_2=29.543$
G_3	– ∞	$b_4=52,00\%$	$G_3=50.652$

We nemen de situatie in 2004, omdat respondenten in januari 2005 zich vermoedelijk nog niet op de hoogte hebben gesteld van de tarieven en tariefgrenzen in 2005. De individuele budgetrestrictie bestaat uit vier segmenten, die worden gemarkeerd door uurgrenzen $H_0(=0)$, H_1 , H_2 en H_3 . De budgetrestrictie mag convex worden verondersteld in de urenregionen waarin ons onderzoek zich afspeelt. Wij kijken alleen naar werkenden; de participatiebeslissing valt buiten dit onderzoek. Inkomensafhankelijke sociale maatregelen zoals huursubsidie kunnen er weliswaar toe leiden dat de

budgetrestrictie niet convex is, maar dergelijke complicaties doen zich vooral voor bij lage urenaantallen. We definiëren:

$$H_j = \frac{G_j}{w} \quad j = 0, \dots, 3 \quad (4)$$

en het marginale netto uurloon w_j voor elk segment j bedraagt:

$$w_j = w \cdot (1 - b_j) \quad j = 1, \dots, 4 \quad (5)$$

en het virtuele corresponderende niet-arbeidinkomen z_j is gelijk aan:

$$z_j = z_{j-1} + H_{j-1} \cdot (w_{j-1} - w_j) \quad j = 2, \dots, 4 \quad (6)$$

waarbij z_1 het waargenomen netto niet-arbeidsinkomen per jaar voorstelt. Wij kunnen z_j ook schrijven als:

$$z_j = z_1 + \sum_{i=1}^{j-1} G_i \cdot (b_{i+1} - b_i) \quad j = 2, \dots, 4 \quad (7)$$

Het bij de knikpunten H_j behorende netto jaarinkomen C_j bedraagt:

$$C_j = z_1 + G_j \cdot (1 - b_j) + \sum_{i=1}^{j-1} G_i \cdot (b_{i+1} - b_i) \quad j = 1, \dots, 3 \quad (8)$$

Het maximaal bereikbare netto jaarinkomen verkrijgt men door het maximale aantal uren arbeid H_{max} aan te bieden:

$$C_{max} = z_1 + w(1 - b_4)H_{max} + \sum_{i=1}^3 G_i \cdot (b_{i+1} - b_i) \quad (9)$$

Het maximale aantal uren per jaar beschikbaar voor arbeid is in theorie: $H_{max} = 365 \times 24 = 8760$. Een onwaarschijnlijk aantal uiteraard, aangezien een mens ook moet slapen, eten, enz.. Het model, zo blijkt uit simulaties, is niet geheel ongevoelig voor de keuze van dit maximum. Wij hebben het maximum gezet op 3000, oftewel een kleine 60 uur per week.

We nemen de respondent waar in zijn huidige situatie en vragen hem deze situatie en tien hypothetische situaties te waarderen door middel van een rapportcijfer. Wij beschikken dus over 11 punten van zijn nutsfunctie. Voor de vorm van de nutsfunctie kiezen we de veel gebruikte Cobb-Douglas functie. Het niet-waargenomen nut U^* wordt daarin bepaald door de hoeveelheid vrije tijd L in een jaar en de consumptie C :

$$U^* = L^\delta C^\gamma \quad (10)$$

waarbij de parameters δ en γ worden verondersteld positieve getallen te zijn. We merken op dat 'consumptie' C gelijk is aan het netto jaarinkomen. Sparen is consumeren in de zin dat men nu geld

opzij legt om op een later tijdstip te consumeren. De parameters δ en γ drukken uit hoeveel waarde mensen hechten aan vrije tijd in relatie tot consumptie (geld). Omdat wij geïnteresseerd zijn in de individuele afweging van mensen tussen vrije tijd en consumptie/geld en niet hun onderlinge nutsniveaus met elkaar willen (en kunnen) vergelijken, is het mogelijk het model verder te restricteren. Zo is het voor berekening van het nutsoptimum voldoende om de marginale substitutievoet van vrije tijd en consumptie te weten, dat wil zeggen de ratio $\kappa = \delta/\gamma$. We stellen derhalve γ gelijk aan een of andere constante, bijvoorbeeld: $\gamma = 1/2$ of 1. De individuele schatting van δ is dus relatief ten opzichte van γ . Over het absolute verschil tussen de δ van het ene individu en het andere kunnen wij geen uitspraken doen. Wel kunnen we iets zeggen over het verschil tussen de substitutievoet κ van individuen.

In de vignetten-analyse nemen we het nut U^* niet waar, wel het rapportcijfer R dat mensen aan de vignetten toekennen. Laat dat rapportcijfer één of andere onbekende afspiegeling zijn van het nut: $R = f(U^*)$. We benaderen $f(\cdot)$ door middel van de lineaire functie

$$R = a + b \ln(U^*) + \eta \quad (11)$$

waarbij η een (bijv. normaal verdeelde) storingsterm is voor meetfouten en dergelijke. Uit (10) en (11) volgt de vergelijking die we op basis van de gewaardeerde vignetten kunnen schatten:

$$R = a + b\delta \ln L + b\gamma \ln C + \varepsilon \quad (12)$$

Merk op dat een eventuele multiplicatieve constante in nutsfunctie (10) zou opgaan in de constante van (12) en niet zou kunnen worden onderscheiden van de constante van $f(\cdot)$. Vergelijking (12) kan voor elk individu in de steekproef geschat worden op grond van de elf voorgelegde vignetten. Dat kan met behulp van OLS, zodat veronderstellingen over de verdelingsfunctie van ε niet nodig zijn. Voorts zien we dat δ en γ niet geïdentificeerd zijn, wel hun ratio $\kappa = \delta/\gamma$. In vergelijking (12) moeten we overigens ook variabelen opnemen voor de flankerende prikkel. Immers, de prikkel komt alleen voor op vignetten met een voor de respondent langere werkweek dan zijn huidige. Dat betekent dat deze variabelen gecorreleerd zijn met L en dat het weglaten ervan verstoringe gevolgen heeft voor de geschatte coëfficiënt van $\ln L$. Daarom hebben we de rapportcijfers R eerst gecorrigeerd door middel van een fixed effect regressie van de rapportcijfers op de flankerende prikkels gekruist met vignetenkenmerken.

In het nutsoptimum geldt:

$$w = \kappa \cdot \frac{C}{L} \quad (13)$$

en volgens de budgetrestrictie geldt in elk segment j daarvan:

$$C = Z_j + w_j (H_{\max} - L) \quad (14)$$

waarbij w_j het reële netto uurloon en Z_j het overige inkomen. Eliminatie van L door substitutie van (13) in (14) geeft

$$C_j^* = \frac{Z_j + w_j H_{\max}}{1 + \kappa} \quad \text{en} \quad L_j^* = \frac{\kappa(Z_j + w_j H_{\max})}{(1 + \kappa)w_j} \quad (15)$$

H_j^* volgt natuurlijk uit $H_j^* = H_{\max} - L_j^*$. Voor elk segment j van de budgetrestrictie geldt een unieke combinatie van Z_j en w_j . Het unieke nutsoptimum (zie Hausman, 1985) wordt bereikt in het segment j waar geldt: $H_{j-1} < H_j^* < H_j$. Voldoet geen enkele H_j^* aan deze voorwaarde, dan ligt het nutsoptimum op één van de knikpunten van de budgetrestrictie. Laat index k de knikpunten aanduiden, dan is knikpunt $k=0, \dots, 3$ het optimum als: $H_{k+1}^* < H_k$ en $H_k^* > H_k$. Uiteraard is bij $k=0$ de laatste voorwaarde niet van toepassing.

Bijlage II Vragenlijst

Van de respondenten - afkomstig uit een internetpanel van Interview-NSS - is de volgende informatie al bekend:

- geboortejaar
- geslacht
- postcode / stedelijkheidsgraad / provincie
- opleiding
- functie
- huishouden (omvang; #kinderen0-14; #kinderen15+)

Verder hebben we de onderstaande vragen aan hen voorgelegd:

1. Bent u thans werkzaam in één van onderstaande branches? Zo ja, welke?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> rijksoverheid | <input type="checkbox"/> primair/voortgezet onderwijs |
| <input type="checkbox"/> provincies | <input type="checkbox"/> beroeps- en volwasseneneducatie (BVE) |
| <input type="checkbox"/> gemeenten | <input type="checkbox"/> hoger beroepsonderwijs (HBO) |
| <input type="checkbox"/> waterschappen | <input type="checkbox"/> universiteiten/onderzoekinstellingen |
| <input type="checkbox"/> rechterlijke macht | <input type="checkbox"/> academische ziekenhuizen |
| <input type="checkbox"/> politie | <input type="checkbox"/> zorginstellingen |
| <input type="checkbox"/> defensie | |
| <input type="checkbox"/> nee, in geen van bovenstaande branches | (⇒ exit) |

2. Hoeveel verdient u in een doorsnee maand? Graag zowel het netto als het bruto bedrag per maand aangeven.

€..... bruto

€..... netto

(Antwoordrange: 0 – 9999 euro / tenminste één bedrag MOET worden ingevuld)

3. Op hoeveel contracturen per week is dat salaris gebaseerd?

Indien u les geeft s.v.p. het aantal lesuren omrekenen naar de uren van een standaard werkweek.

.... uren per week (indien nodig svp afronden op hele uren)

(Antwoordrange: 0 – 99 uren / vraag MOET worden ingevuld)

Hoeveel uren per week werkt u gemiddeld in de praktijk?

.... uren per week (indien nodig svp afronden op hele uren)

(Antwoordinge: 0 – 99 uren)/

4. Hoe zijn die uren doorgaans verdeeld over de werkweek?

- over 5 dagen
- afwisselend over 5 en 4 dagen
- over 4 dagen
- afwisselend over 4 en 3 dagen
- over 3 of minder dagen
- wisseldiensten/onregelmatige diensten
- anders, namelijk...

5. Hoeveel vrije dagen (vakantie en adv) heeft u per jaar?

Indien u deeltijd werkt, s.v.p. het aantal dagen invullen dat u zou hebben bij een voltijd dienstverband.

..... dagen

(Antwoordinge: 0 – 99 dagen; tenminste één veld MOET worden ingevuld)

6. Hoeveel minuten bedraagt voor u de gemiddelde reistijd van een enkele reis van huisadres naar werkadres? minuten

(Antwoordinge: 0 – 200 minuten)

7. Behoort onbetaald overwerken tot uw functie?

- nee
- ja, ik werk gemiddeld uren per week onbetaald over

(Antwoordinge: 0 – 99 uren)

STEL: TWEEVERDIENER=1

8. Heeft u een partner?

- nee **(⇒ TWEEVERDIENER=0; ga naar vraag 14)**
 - ja
-

-
9. Vormt u een huishouden samen met uw partner?
- nee (\Rightarrow TWEEVERDIENER=0; ga naar vraag 14)
- ja
10. Verricht uw partner betaald werk?
- nee (\Rightarrow TWEEVERDIENER=0; ga naar vraag 14)
- ja
11. Hoeveel verdient uw partner in een doorsnee maand? Graag zowel het netto als het bruto bedrag per maand aangeven.
- €..... bruto
- €..... netto
- (Antwoordrange: 0 – 9999 euro / tenminste één bedrag MOET worden ingevuld)*
12. Hoe is de werktijd van uw partner verdeeld over de dagen van de week?
- over 5 dagen
- afwisselend over 5 en 4 dagen
- over 4 dagen
- afwisselend over 4 en 3 dagen
- over 3 of minder dagen
- wisseldiensten/onregelmatige diensten
- anders, namelijk...
13. Hoeveel minuten bedraagt voor uw partner de gemiddelde reistijd van een enkele reis van huisadres naar werkadres? minuten
- (Antwoordrange: 0 – 200 minuten)*
14. Woont u in een huurwoning of een koopwoning?
- een huurwoning
- een koopwoning
-

-
15. Hoeveel bedraagt het totale netto inkomen van uw huishouden (incl. periodieke uitkeringen, voorlopige belastingteruggave etc.) in een doorsnee maand ongeveer?

Ongeveer €..... netto per maand

(Antwoordrange: 0 – 99.999 euro / vraag MOET worden ingevuld)

16. Als u uw werkweek vrij zou kunnen invullen, hoeveel uur over hoeveel werkdagen zou u dan – rekening houdend met de financiële gevolgen – het liefst werken? (bijvoorbeeld: 38 uur over 5 dagen; 36 over 4 dagen etc.)

..... uren per week verspreid

- over 2 of minder dagen
- over 3 dagen
- afwisselend over 4 en 3 dagen
- over 4 dagen
- afwisselend over 5 en 4 dagen
- over 5 dagen
- over 6 dagen
- over 7 dagen

(Antwoordrange: 0 –99 uren)

17. Zou u bereid zijn tegen betaling structureel meer uren per week te gaan werken?

- nee
- ja **(⇒ ga naar vignetten)**

18. Kunt u met enkele kernwoorden of een korte zin aangeven waarom u uw werkweek niet wilt of kunt uitbreiden?

..... *(open vraag: max 60 tekens)*

In het restant van de vragenlijst worden de vignetten aan de respondenten voorgelegd.

Vignetten constructie

De voorgelegde vignetten hangen af van kenmerken van de respondent. Zo krijgen tweeverdieners een andere vignettenset - met bijbehorende inleidende tekst - voorgelegd dan respondenten die geen tweeverdiener zijn. Hieronder geven we eerst deze inleidende tekstjes weer. Daaronder gaan we in op de precieze inhoud (attributen) van de vignettensets.

Inleidende tekst niet tweeverdieners:

Tot slot van deze vragenlijst leggen wij u elf situaties voor. U bent in al die situaties werkzaam in uw huidige baan bij uw huidige werkgever, maar:

- het aantal door u te werken **uren per week** en het bijbehorende **netto salaris** kunnen variëren;
- uiteraard wordt **uw takenpakket** evenredig aan het aantal uren aangepast;
- daarnaast heeft u soms een vaste **tweede inkomstenbron**, waarvoor u niet hoeft te werken;
- zo nu en dan geldt een **extra voorwaarde** die door de werkgever wordt aangeboden.

Elke situatie is een geval op zich. Wij vragen u alle 11 situaties met een rapportcijfer (van 1 t/m 10) te beoordelen op aantrekkelijkheid voor u. Zoals gebruikelijk is een 6 daarbij een voldoende, een 1 de laagste denkbare waardering en een 10 de hoogst denkbare. U kunt alleen gehele cijfers geven, géén halfjes of plussen en minnen.

11 VIGNETTEN VOORLEGGEN

(rapportcijfer:)

Inleidende tekst tweeverdieners:

Tot slot van deze vragenlijst leggen wij u elf situaties voor. U bent in al die situaties werkzaam in uw huidige baan bij uw huidige werkgever, maar:

- het aantal door u te werken **uren per week** en het bijbehorende **netto salaris** kunnen variëren;
- uiteraard wordt **uw takenpakket** evenredig aan het aantal uren aangepast;
- **uw partner** blijft evenveel uren werken, wel varieert zijn of haar netto salaris enigszins;
- zo nu en dan geldt een **extra voorwaarde** die door de werkgever wordt aangeboden.

Elke situatie is een geval op zich. Wij vragen u alle 11 situaties met een rapportcijfer (van 1 t/m 10) te beoordelen op aantrekkelijkheid voor u. Zoals gebruikelijk is een 6 daarbij een voldoende, een 1 de laagste denkbare waardering en een 10 de hoogst denkbare. U kunt alleen gehele cijfers geven, géén halfjes of plussen en minnen.

11 VIGNETTEN VOORLEGGEN

(rapportcijfer:)

Inhoud vignettensets

Alle vignetten bevatten vier attributen:

het aantal per week door de respondent te werken contracturen
zijn/haar netto maandsalaris
het overige beschikbare netto maandinkomen van het huishouden
(eventueel) een aanbodstimulerende extra arbeidsvoorwaarde

Omdat attribuut 3 wezenlijk anders is voor alleenverdieners en mensen met een bijverdienende partner hebben we aparte vignetten voor deze twee groepen gemaakt. Serie A bevat vignetten voor alleenverdieners; serie B vignetten voor mensen met een bijverdienende partner. Elke serie bestaat uit 20 sets van 16 vignetten. In elke set is het aantal te werken uren voor de respondent gelijk. Bijvoorbeeld: set A36 bevat 16 vignetten met een 36-urige werkweek voor een alleenverdiener, en B41 bevat 16 vignetten met een 41-urige werkweek voor respondenten met bijverdienende partner. We hebben de volgende sets:

A16	A36	B16	B36
A20	A37	B20	B37
A24	A38	B24	B38
A28	A39	B28	B39
A30	A40	B30	B40
A31	A41	B31	B41
A32	A42	B32	B42
A33	A43	B33	B43
A34	A44	B34	B44
A35	A45	B35	B45

Elk vignet bevat een combinatie van drie attributen:

uren per week door de respondent te werken: $\mathbf{att1} = \{16, 20, 24, 28, \dots, 45\}$

uurloonfaktor respondent: $\mathbf{att2} = \{0,85, 0,90, 0,95, 1,00, 1,05, 1,10, 1,15\}$

hoogte overig inkomen (serie A) of uurloonfaktor partner (serie B):

$\mathbf{att3A} = \{0, 50, 100, 200, 300, 400, 500\}$

$\mathbf{att3B} = \{0,85, 0,90, 0,95, 1,00, 1,05, 1,10, 1,15\}$

Op basis van die combinatie zijn de vignetattributen, afhankelijk van de huidige situatie van de respondent, berekend. De respondent heeft in totaal 11 vignetten voorgelegd gekregen. Eén daarvan is een referentievignet (waarover hieronder meer), de andere 10 komen uit de verschillende sets. Uit welke sets is getrokken hangt af van b , het huidige arbeidsaanbod van de respondent. Onderstaande tabel geeft voor elke waarde van het huidige arbeidsaanbod b van de respondent weer uit welke sets precies één vignet willekeurig is getrokken:

Tabel BII.1 Vignettenaanbod afhankelijk van huidige arbeidsaanbod h van de respondent

$h \leq 22$	$h > 22$ $h \leq 26$	$h > 26$ $h \leq 30$	$h = 31$	$h = 32$	$h = 33$	$h = 34$	$h = 35$	$h = 36$	$h = 37$	$h \geq 38$
16										
20	20									
24	24	24								
28	28	28	28							
30	30	30	30	30						
	31	31	31	31	31					
32	32	32	32	32	32	32				
		33	33	33	33	33	33			
34	34	34	34	34	34	34	34	34		
			35	35	35	35	35	35	35	
36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
				37	37	37	37	37	37	37
38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
					39	39	39	39	39	39
40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
						41	41	41	41	41
							42	42	42	42
								43	43	43
									44	44
										45

Niet alleen welke vignetten hij krijgt voorgelegd, ook de attribuutwaarden op de vignetten zijn afhankelijk van de huidige situatie van de respondent. Zo is zijn huidige uurloon bepalend voor de

diverse maandsalarissen die hij op de vignetten krijgt voorgeschoteld. De berekening van de attribuutwaarden gaat als volgt:

Attribuut 1: het aantal uren per week is gelijk aan de waarde van **att1**.

Attribuut 2: het netto maandsalaris berekenen we met de formule $\text{att1} \cdot \text{att2} \cdot \text{huidige netto maandsalaris}/b$ (bedrag afgerond op 25-tallen)

Attribuut 3: overig inkomen of het netto partnersalaris berekenen we met de volgende formules:

Indien serie A: att3A

Indien serie B: att3B-netto maandsalaris partner (bedrag afgerond op 25-tallen)

Attribuut 4, de aanbodstimulerende arbeidsvoorwaarde, is eveneens afhankelijk van de huidige situatie van de respondent. Attribuut 4 is leeg (dwz geen tekst) tenzij aan de volgende voorwaarde wordt voldaan: $\text{att1} > b$. Als op het vignet de werkweek van de respondent groter is dan in werkelijkheid het geval is, dan wordt met gelijke kans (1 op 5) uit de volgende waarden een de aanbodstimulerende arbeidsvoorwaarde gekozen:

1. leeg
2. u kunt regelmatig thuis werken
3. gratis huishoudelijke hulp via de werkgever
4. extra faciliteiten kinder- of naschoolseopvang
5. u spaart tijd voor vervroegd pensioen

Merk op: de waarde “leeg” kan dus ook voorkomen als aan de voorwaarde is voldaan.

Het extra vignet is het referentievignet (A-ref of B-ref) dat de huidige situatie van de respondent weergeeft:

A-ref	B-ref
att1=huidige contracturen	att1=huidige contracturen
att2=X; bedrag afgerond op 25-tallen	att2= X; bedrag afgerond op 25-tallen
att3A=Z-X afgerond op 50-tallen en ≥ 0	att3B= Y; bedrag afgerond op 25-tallen
att4=leeg	att4=leeg

De elf vignetten zijn in willekeurige volgorde aan de respondent gepresenteerd.

Stichting voor Economisch Onderzoek
der Universiteit van Amsterdam
Roetersstraat 29, 1018 WB Amsterdam
Telefoon 020 525 16 30, Telefax 020 525 16 86
E-mail: secr@seo.uva.nl, www.seo.nl

