



ARBEIDSTIJDVERKORTING  
PROVINCIE GELDERLAND

B. 1656  
MW/LvD

Menno Walsweer

ARBEIDSTIJDVERKORTING  
PROVINCIE GELDERLAND

## INLEIDING

In januari 1983 ontving het ETI de opdracht van de dienst ABEZ een onderzoek te verrichten naar de werkgelegenheidseffekten van de invoering van arbeidstijdverkorting. Daartoe was een gespecificeerd salarisoverzicht van het ambtenarenapparaat noodzakelijk. Via tussenkomst van de loonadministratie van de Provincie Gelderland werd dit overzicht in de maand mei door het CON geleverd.

Tijdens de analyses bleek dit overzicht evenwel onjuist. Eind juni werd voor de derde en laatste maal door het CON een herziene uitdraai geleverd. Hoewel ook hierin wederom enige onnauwkeurigheden zaten kon toch met de berekeningen worden gestart. Door deze voortgang is het onderzoek ernstig vertraagd en moest er meer tijd worden geïnvesteerd dan aanvankelijk was voorzien.

De probleemstelling in dit onderzoek is tweeledig

1. hoeveel loonkosten worden door de werkgever bespaard bij een bepaalde korting van de bruto salarissen;
2. hoeveel nieuwe arbeidsplaatsen kunnen met het aldus vrijgekomen bedrag worden gekreëerd.

Bij de berekeningen zijn uitsluitend die ambtenaren in beschouwing genomen die thans een volledige betrekking vervullen (40 uur). Blijkens de overzichten van het CON betreft dit 832 ambtenaren (stand 1 juni 1983 vakatures niet meegerekend). De vraag wat een bepaald kortingspercentage op het bruto salaris aan totale loonkosten bespaard, kan niet beantwoord worden door dit kortingspercentage eenvoudig toe te passen op de totale loonkosten (inclusief sociale lasten) en het dan ontstane bedrag te vergelijken met de uitgangssituatie. De totale loonkosten worden bepaald door het bruto salaris en een uitgebreid stelsel van premies en toeslagen.

De meeste van deze premies en toeslagen kennen een plafond en/of minimumwaarde terwijl het verloop al of niet proportioneel is. Dit betekent dat een wijziging in het bruto salaris eveneens wijzigingen in de toeslagen en premies bewerkstelligd (en in de onderlinge verhoudingen daarvan). Voor de berekening van de verschillende varianten dient dus steeds per onderscheiden salariskategorie een gedetailleerde loonadministratie te worden opgesteld.

Voor de berekening van sommige premies is het noodzakelijk het belastbare inkomen te bepalen. Het belastbare inkomen binnen een bepaalde salariskategorie kan echter door bijzondere individuele omstandigheden uiteenlopend zijn (bijvoorbeeld als gevolg van een loonbeschikking). In dit onderzoek is er evenwel vanuit gegaan dat deze omstandigheden zich niet voordoen. Dit impliceert dat de theoretische uitkomsten ongetwijfeld zullen afwijken van de feitelijke opbrengsten wanneer arbeidstijdverkorting daadwerkelijk zou worden ingevoerd. De optredende afwijkingen zullen echter relatief gering zijn zodat het resultaat niet significant zal afwijken. Daarenboven kan betoogd worden dat het zelfs wenselijk is uit te gaan van de neutrale situatie en niet te anticiperen op individuele en wellicht incidentele omstandigheden.

In de volgende paragrafen zullen drie varianten worden doorgerekend:

- variant 1. Gedurende vier opeenvolgende jaren wordt  $2\frac{1}{2}$  % op het bruto salaris gekort. De daardoor ontstane financiële ruimte wordt elk jaar besteed aan nieuwe arbeidsplaatsen. De arbeidstijd neemt in deze periode (4 jaar) af met  $2\frac{1}{2}$  % per jaar.
- variant 2. Gelijk aan variant 1, met dien verstande dat de schepping van nieuwe arbeidsplaatsen en de invoering van de arbeidstijdverkorting niet gelijkmatig over vier jaar plaatsvindt, maar direct in het eerste jaar wordt gerealiseerd. In het eerste jaar wordt dus een hoeveelheid arbeidsplaatsen gekreëerd ter grootte van de financiële ruimte die pas in het vierde jaar bereikt wordt.
- variant 3. Gelijk aan variant 2, met dien verstande dat niet naar rato van de financiële ruimte nieuwe arbeidsplaatsen worden gekreëerd, maar naar rato van de ingevoerde arbeidstijdverkorting. Met andere woorden: in het eerste jaar wordt 10 % van het ambtenarenbestand aan additionele werkgelegenheid gekreëerd.

VARIANT 1

In variant 1 wordt er vanuit gegaan dat gedurende vier achtereenvolgende jaren 2½ % wordt gekort op het bruto salaris van alle ambtenaren die thans een volledige betrekking vervullen. Daarbij zal gelijktijdig een vermindering van de arbeidstijd worden ingevoerd van eveneens 2½ % per jaar. De salariskorting wordt toegepast op het bruto salaris volgens de huidige inpassingstabel (bijlage a1 d.d. 1 juni 1983 van het BBRA 1948). Volgens deze inpassingstabel bedraagt het bruto salaris in bijvoorbeeld trede 10 f 2.256,-. In deze variant wordt dit bedrag in vier jaar tijd gekort met 10 % waarbij de arbeidstijd dus eveneens afneemt met 10 %.

| Trede 10.        | Bruto salaris<br>per maand | Aantal arbeidsuren<br>per week |
|------------------|----------------------------|--------------------------------|
| huidige situatie | f 2.256,00                 | 40                             |
| na 1 jaar        | " 2.200,00                 | 39                             |
| na 2 jaar        | " 2.143,00                 | 38                             |
| na 3 jaar        | " 2.087,00                 | 37                             |
| na 4 jaar e.v.   | " 2.030,00                 | 36                             |

De opbrengsten van de korting worden direct aangewend voor het uitbreiden van de werkgelegenheid. Daarbij is uitgangspunt dat de totale loonkosten (inklusief sociale lasten) voor de provincie dezelfde blijven als thans het geval is. Met andere woorden deze variant is budget-neutraal.

Het aantal extra arbeidsplaatsen dat met het totale kortingsbedrag kan worden geschapen is sterk afhankelijk van het functie-c.q. betalingsnivo van de nieuw aan te trekken werknemers. Omdat de salariskorting gelijktijdig gepaard gaat met een evenredige arbeidstijdvermindering, zal het gemiddelde functie-nivo van de additionele arbeidsplaatsen uit organisatorische overwegingen in grote lijnen moeten aansluiten bij de bestaande funktiestructuur.

In het kader van de bestrijding van de jeugdwerkloosheid en het daarmee samenhangende provinciale personeelsbeleid, is als gemiddeld functie-nivo van de additionele werkgelegenheid evenwel uitgegaan van het gemiddelde functie- c.q. betalingsnivo van het huidige ambtenarenapparaat van 16 t/m 34

jaar. Het gemiddelde bruto salaris in deze leeftijdskategorie bedraagt f 3.298 (trede 24). De daarmee overeenkomende totale loonkosten ( inclusief sociale lasten) bedragen f 4.741 per ambtenaar. Na doorvoering van vier maal een korting van 2½ % worden deze bedragen als volgt:

| Trede 24  | Bruto salaris | Totale loonkosten |
|-----------|---------------|-------------------|
| na 1 jaar | f 3.216,00    | f 4.638,00        |
| na 2 jaar | " 3.133,00    | " 4.530,00        |
| na 3 jaar | " 3.051,00    | " 4.421,00        |
| na 4 jaar | " 2.968,00    | " 4.313,00        |

De totale opbrengst van de korting gedeeld door de gemiddelde totale loonkosten per additionele ambtenaar (trede 24) geeft als uitkomst het aantal nieuw gecreëerde arbeidsplaatsen. In de volgende tabel staan de uitkomsten vermeld van achtereenvolgens vier perioden waarin steeds 2½ % wordt gekort op het bruto salaris en waarbij de aldus ontstane financiële ruimte wordt aangewend voor uitbreiding van de werkgelegenheid.

|               | Aantal ambtenaren | Loonkosten (x1.000 gld) per maand | Loonkosten na 2½% korting (x1.000 gld) | Verkregen financiële ruimte (x 1.000gld) | Uitbreiding arbeidsplaatsen |
|---------------|-------------------|-----------------------------------|--|--|-----------------------------|
| Huidige stand | 832               | 4749                              | 4646                                   | 103                                      | 22                          |
| na 1 periode  | 854               | 4749                              | 4642                                   | 107                                      | 24                          |
| na 2 perioden | 878               | 4750                              | 4640                                   | 110                                      | 25                          |
| na 3 perioden | 903               | 4750                              | 4637                                   | 113                                      | 26                          |
| na 4 perioden | 929               | 4749                              | -                                      | -  | -                           |

Uit deze opstelling blijkt dat de werkgelegenheid in 4 jaar tijd kan worden uitgebreid met 97 arbeidsplaatsen. Op het totale in beschouwing genomen ambtenarenapparaat van 832 is dat een stijging van 11,7 %.

## VARIANT 2

In de tweede variant worden de bruto salarissen eveneens met 2½ % per jaar gekort tot een maximum van 10 %. De arbeidstijdverkorting van 10 % welke in variant 1 pas na vier perioden wordt bereikt, wordt in deze variant echter al in de eerste periode volledig doorgevoerd terwijl ook de toename van de werkgelegenheid reeds in de eerste periode plaatsvindt. Dit betekent dat de mogelijke uitbreiding van de werkgelegenheid van 97 arbeidsplaatsen (variant 1 na vier perioden) in variant 2 reeds volledig in de eerste periode wordt gerealiseerd.

Omdat in die periode de bruto salarissen met slechts 2,5 % worden gekort ontstaat er dus een stijging van de loonsom. In de vierde periode worden alle salarissen echter met 10 % gekort, zodat het jaarlijkse evenwicht dan is hersteld en de totale loonsom gelijk is aan de huidige loonsom.

In de volgende tabel staan de resultaten vermeld van variant 2. De overige berekeningen zijn konform variant 1.

| periode | Aantal ambtenaren (inkl. de 97 additionele arbeidsplaatsen) | Loonkosten per maand na 2½ % salariskorting (x 1.000 gld) | Idem op jaar basis (x 1.000 gld) | Verskil met huidige loonkosten op jaarbasis (x 1.000 gld) |
|---------|---|---|----------------------------------|---|
| 1       | 929   | 5.096   | 61.152                           | - 4.164   |
| 2       | 929   | 4.981   | 59.772                           | - 2.784   |
| 3       | 929   | 4.865   | 58.380                           | - 1.392   |
| 4       | 929   | 4.749   | 56.988                           | 0   |

In vergelijking met variant 1 heeft variant 2 het voordeel dat in de eerste drie perioden reeds het aantal additionele arbeidsplaatsen wordt gerealiseerd dat anders pas in de vierde periode wordt bereikt. Hier staat tegenover dat de loonkosten gedurende die drie jaren aanzienlijk toenemen. Over de gehele periode gemeten zou deze variant een eenmalige lastenverhoging betekenen van cirka 8,34 miljoen gulden.

VARIANT 3

In de varianten 1 en 2 werd een stijging van de werkgelegenheid gerealiseerd die meer dan rechtevenredig was aan de korting op het bruto salaris. De korting bedroeg in die gevallen 10 % terwijl de werkgelegenheid met 11,7 % toenam. In variant 3 zal de toename van de werkgelegenheid beperkt blijven tot in totaal 10 % waarbij deze toename overigens net als in de tweede variant al in de eerste periode wordt gerealiseerd. In deze variant worden de meerkosten uit de begin periode in een later stadium terug verdiend.

| Periode | Aantal ambtenaren (inkl. 10 % additionele arbeidsplaatsen) | Loonkosten per maand na 2½ % salariskorting (x 1000 gld) | Idem op jaarbasis (x 1000 gld) | Verschil met huidige loonkosten op jaarbasis (x 1000 gld) |
|---------|--|--|--------------------------------|---|
| 1       | 915  | 5.032  | 60.384                         | - 3.396   |
| 2       | 915  | 4.918  | 59.016                         | - 2.028   |
| 3       | 915  | 4.803  | 57.636                         | - 648   |
| 4 e.v.  | 915  | 4.689  | 56.268                         | + 720   |

Terwijl in de eerste drie jaren de loonkosten belangrijk meer bedragen dan thans, zullen deze in de daaropvolgende jaren circa 720.000 gulden lager liggen. Een en ander leidt dat het volgende financieringsbeeld.

| periode | totale jaarlijkse loonkosten (inkl. 10 % additionele arbeidsplaatsen) x 1.000 gld | financieringstekort/overzicht (x 1.000 gld) per jaar | te financieren bedrag x 1.000 gld (kumulatief) |         |       |
|---------|---|--|--|---------|-------|
|         |   |  | hoofd-   | rente-  | to-   |
|         |   |  | som 1)   | last 2) | taal  |
| 1       | 60.384  | - 3.396  | 3.396  | 314     | 3.710 |
| 2       | 59.016  | - 2.028  | 5.738  | 531     | 6.269 |
| 3       | 57.636  | - 648  | 6.917  | 640     | 7.557 |
| 4       | 56.268  | + 720  | 6.837  | 632     | 7.469 |
| 5       | 56.268  | + 720  | 6.749  | 624     | 7.373 |
| 10      | 56.268  | + 720  | 6.173  | 571     | 6.744 |
| 15      | 56.268  | + 720  | 5.277  | 488     | 5.765 |
| 20      | 56.268  | + 720  | 3.882  | 359     | 4.241 |
| 25      | 56.268  | + 720  | 1.711  | 158     | 1.869 |
| 27/28   | 56.268  | + 720  | 0  | 0       | 0     |

1) totaal van de voorgaande periode + financieringstekort/overschot  
 2) rentepercentage 9,25 %



Uit dit financieringsoverzicht blijkt dat tot en met de derde periode de financieringslast toeneemt en dat deze daarna langzaam daalt tot 0 in de periode 27/28.

Daarna zal bij een gelijkblijvend ambtenaren bestand jaarlijks 720.000 gulden beschikbaar komen voor eventueel opnieuw een toename van de werkgelegenheid.

