

Het effectief stimuleren van de arbeidsparticipatie middels fiscale prikkels

Bachelorscriptie

Naam: May Yi Wong
Studentnummer: 345308
Opleiding: Fiscale Economie
Scriptiebegeleider: Dr. F.M. Werger
Datum: 23 juli 2014

Inhoudsopgave

INLEIDING.....	3
REDENEN TER VERHOOGING VAN DE ARBEIDSPARTICIPATIE	4
DE ONDERZOEKSVRAAG	6
PLAN VAN AANPAK.....	7
HOOFDSTUK 1 DE WETGEVER EN ZIJN FISCALE INSTRUMENTEN TER BEVORDERING VAN DE ARBEIDSPARTICIPATIE	8
1.1 FUNCTIES VAN DE BELASTINGHEFFING.....	8
1.2 DE WET IB 2001.....	9
1.2.1 <i>De invoering van de Wet IB 2001.....</i>	9
1.2.2 <i>Maatregelen ter bevordering van de arbeidsparticipatie in de belastingherziening</i>	11
1.2.3 <i>De algemene heffingskorting (art. 8.10 Wet IB 2001 en art. 22 Wet LB 1964) .</i>	11
1.2.4 <i>De arbeidskorting (art. 8.11 Wet IB 2001 en art. 22a Wet LB 1964)</i>	13
1.2.5 <i>De werkbonus (art. 8.12 Wet IB 2001 en art. 22abis Wet LB 1964).....</i>	14
1.2.6 <i>De inkomensafhankelijke combinatiekorting (art. 8.14a Wet IB 2001)</i>	15
1.3 DE WET LB 1964	16
1.4 DE WVA	17
1.5 DE WFSV	18
1.5.1 <i>Art. 47 Wfsv</i>	19
1.5.2 <i>Art. 49 Wfsv</i>	19
1.5.3 <i>Art. 51 Wfsv</i>	20
1.6 CONCLUSIE.....	21
HOOFDSTUK 2 DE EFFECTIVITEIT VAN PRIKKELS TER BEVORDERING VAN DE ARBEIDSPARTICIPATIE	22
2.1 DE EFFECTIVITEIT VAN FISCALE PRIKKELS	22
2.2 HET AANBOD VAN ARBEID	22
2.2.1 <i>De opportunity costs van een goed.....</i>	23
2.2.2 <i>Het vermogen en inkomen van een individu.....</i>	23
2.2.3 <i>De preferenties van een individu</i>	24
2.2.4 <i>Beperkingen bij de keuze voor betaald werk.....</i>	25
2.2.5 <i>Effecten van fiscale maatregelen op het arbeidsaanbod</i>	27
2.2.6 <i>Arbeidsaanbodelasticiteit</i>	28
2.3 DE VRAAG NAAR ARBEID	29
2.3.1 <i>De vraag naar arbeid op de korte termijn.....</i>	30

2.3.2	<i>De vraag naar arbeid op de lange termijn</i>	32
2.3.3	<i>Effecten van fiscale maatregelen op de arbeidsvraag</i>	34
2.4	DE OVERHEID	34
2.4.1	<i>Het geaggregeerde arbeidsaanbod</i>	34
2.4.2	<i>De geaggregeerde arbeidsvraag</i>	35
2.4.3	<i>Minimale excess burden</i>	36
2.5	CONCLUSIE.....	37
HOOFDSTUK 3 DE EFFECTIVITEIT VAN DE HUIDIGE FISCALE EN SOCIALE		
ZEKERHEIDSPRIKKELS		40
3.1	DE TOETS AAN DE CRITERIA UIT DE ECONOMISCHE LITERATUUR.....	40
3.2	DE BEPALINGEN IN DE WET IB 2001 EN DE WET LB 1964	40
3.2.1	<i>De algemene heffingskorting</i>	41
3.2.2	<i>De arbeidskorting</i>	42
3.2.3	<i>De werkbonus</i>	44
3.2.4	<i>De inkomensafhankelijke combinatiekorting</i>	44
3.2.5	<i>Art. 32ba Wet LB 1964</i>	45
3.3	DE BEPALINGEN IN DE WFSV	46
3.4	ALTERNATIEVE MAATREGELEN TER BEVORDERING VAN HET ARBEIDSAANBOD	47
3.5	ALTERNATIEVE MAATREGELEN TER BEVORDERING DE ARBEIDSVRAAG	47
3.6	CONCLUSIE.....	48
CONCLUSIE VAN HET ONDERZOEK.....		49
BIBLIOGRAFIE.....		52

Inleiding

Het doel van het kabinet omtrent de arbeidsparticipatie voor 2020: een bruto-arbeidsparticipatie van 80% (Tweede Kamer der Staten-Generaal, 2011-2012). De bruto-arbeidsparticipatie houdt in het aantal mensen dat minimaal twaalf uur per week werkt of wilt werken, uitgedrukt als een percentage van de bevolking tussen de 20 en 64 jaar¹. Hiernaast streeft het kabinet naar een arbeidsparticipatie in voltijdsequivalenten van 62,5% in 2020 (Tweede Kamer der Staten-Generaal, 2011-2012).

Wanneer men het heeft over de arbeidsparticipatie, moet een onderscheid gemaakt worden tussen de *extensive response* en de *intensive response*. Het gaat bij een bruto-arbeidsparticipatie van 80% om de *extensive response*, dit is de keuze tussen arbeid en vrije tijd. De *intensive response* houdt in het aantal uren arbeid dat iemand aanbiedt (Saez, 2002). Ter illustratie is de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie in Nederland van de afgelopen jaren weergegeven in tabel 1.

	Realisatie 2008	Realisatie 2009	Realisatie 2010	Streven 2020
Bruto arbeidsparticipatie 20-64 jaar (% >12 uur werkt of wil werken)	76	76	76	80
Participatie in voltijdsequivalenten (FTE)	–	–	59,8	62,5

Tabel 1- Bron: CPB, Centraal economisch plan (CEP), Berekening SZW

Redenen ter verhoging van de arbeidsparticipatie

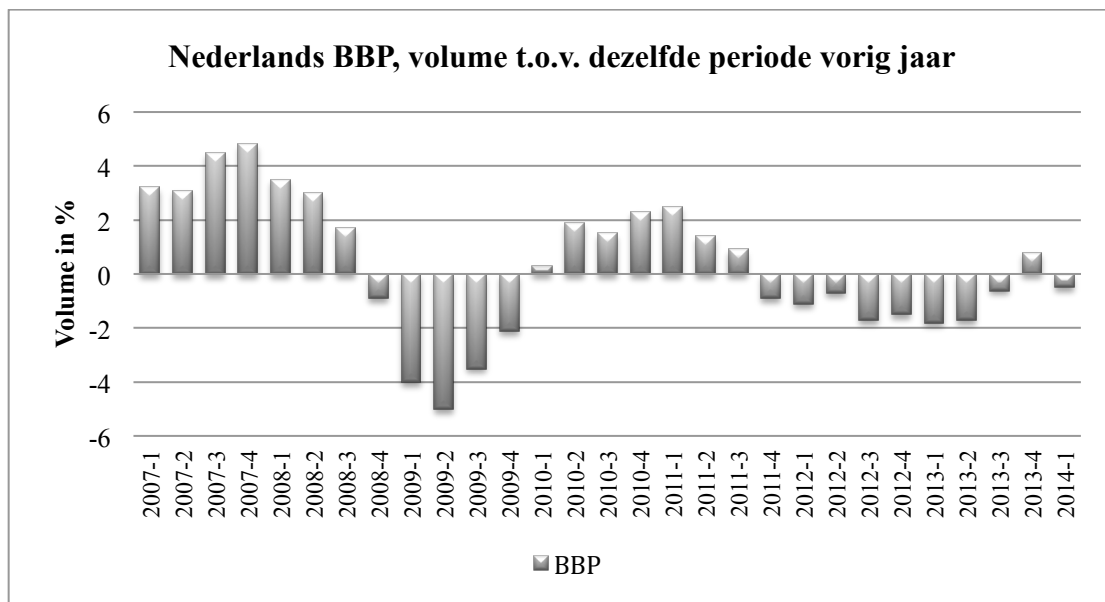
In het rapport van de Commissie Arbeidsparticipatie is een viertal redenen genoemd voor het verhogen van de arbeidsparticipatie (Commissie Arbeidsparticipatie, 2008):

1. Een groeiende (globaliserende) economie: De economie blijft groeien, alsmede de internationale concurrentie, wat ertoe leidt dat de vraag naar goed opgeleide arbeiders toeneemt. Wanneer hieraan niet voldaan kan worden, zullen bedrijven hun productie verplaatsen naar andere landen, met als gevolg een daling van de werkgelegenheid en het nationaal inkomen in Nederland.
2. Publieke dienstverlening: Het tekort aan personeel in het onderwijs en de zorg neemt alsmear toe in Nederland, terwijl de vergrijzing in Nederland vraagt om meer personeel in de zorgsector.

¹ Deze leeftijdsgrens volgt de AOW-leeftijd, dus ligt deze inmiddels op 67 jaar.

3. “Geen concentraties van inactiviteit”: De werkloosheid en de inactiviteit komen vooral voor bij specifieke groepen en hierin moet verandering komen.
4. Het betaalbaar houden van de AOW en sociale voorzieningen: Het aantal ouderen blijft toenemen, wat gepaard gaat met hogere AOW-lasten, zorgkosten en uitgaven voor andere sociale voorzieningen. Om deze kosten betaalbaar te houden, zijn er meer werkenden nodig om de lasten te kunnen verdelen.

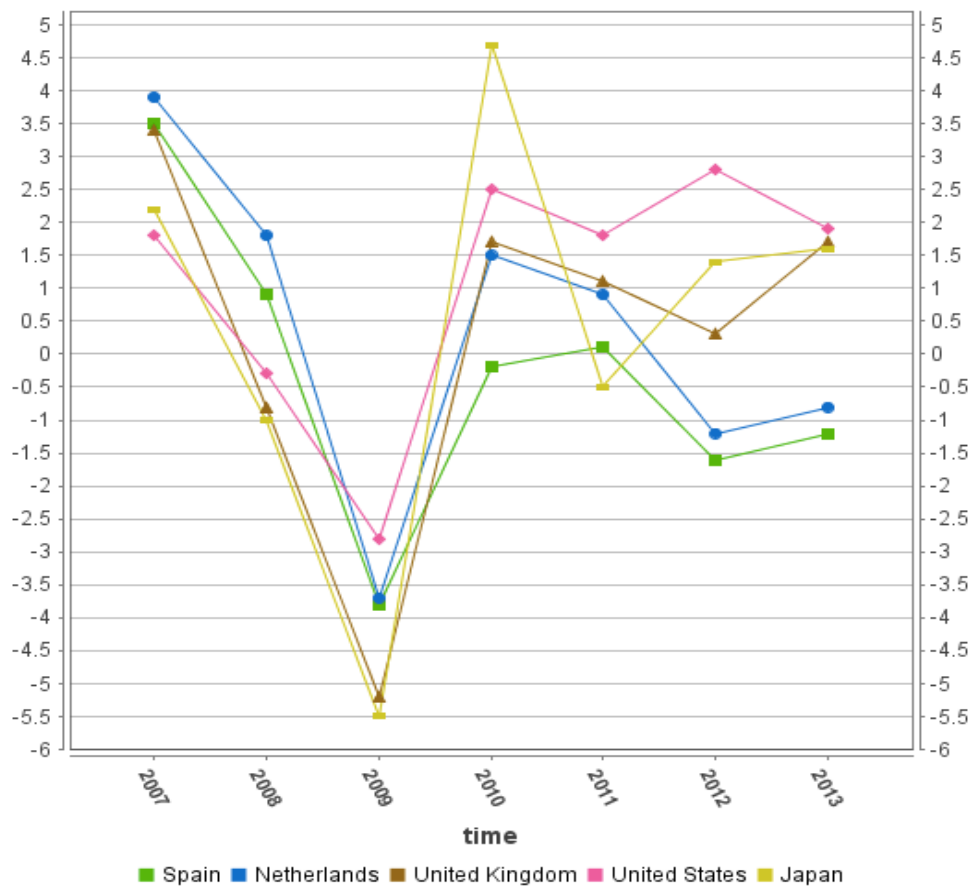
Het is belangrijk om zich te realiseren dat deze redenen zijn genoemd in het rapport van 2008, met een onderzoeksperiode voorafgaand aan de kredietcrisis. In de afgelopen jaren is de economie niet gegroeid zoals men verwachtte ten tijde van het rapport. Het Bruto Binnenlandse Product (hierna: BBP) in Nederland is weergegeven in figuur 1. De volumes per kwartaal, ten opzichte van dezelfde periode in het voorgaande jaar, zijn in percentages uitgedrukt. Begin 2008 is er al een lichte afname in groei waar te nemen en eind 2008 is er sprake van een negatieve groei.



Figuur 1 - Bron: CBS

Niet alleen in Nederland is er een krimp in de economie waar te nemen, ook in de Verenigde Staten, Japan en landen in Europa is de economie gekrompen (zie figuur 2).

Real GDP growth rate - volume
Percentage change on previous year



Figuur 2 - Bron: Eurostat

Om de participatiedoelstelling van 2020 te behalen, zal de regering de arbeidsparticipatie moeten bevorderen. Dit kan onder andere met behulp van fiscale maatregelen. In deze scriptie zal onderzocht worden of de huidige fiscale en sociale zekerheidsprikkels, die als doel hebben om de arbeidsparticipatie te bevorderen, ook het gewenste resultaat kunnen bereiken. Dit zal ik beoordelen door deze prikkels te toetsen aan de criteria die voortvloeien uit de economische literatuur omtrent arbeidsparticipatie.

De onderzoeksvraag

De onderzoeksvraag van dit onderzoek luidt als volgt:

Voldoen de huidige fiscale en sociale zekerheidsprikkels, die als doel hebben om de arbeidsparticipatie te bevorderen, aan de criteria die voortvloeien uit de economische literatuur omtrent de bevordering van de arbeidsparticipatie?

Aan de hand van enkele deelvragen zal ik de onderzoeksvraag beantwoorden:

1. Welke fiscale en sociale zekerheidsprikkels zijn er in de huidige wetgeving die dienen ter bevordering van de arbeidsparticipatie?
2. Wat zegt de economische literatuur over de effectiviteit van prikkels ter bevordering van arbeidsparticipatie?
3. Voldoen de fiscale en sociale zekerheidsprikkels in de huidige wetgeving aan de criteria uit de economische literatuur en zijn er effectievere prikkels te bedenken die beter voldoen aan die criteria?

Plan van aanpak

Dit onderzoek zal bestaan uit een literatuuronderzoek. Uitsluitend de huidige wetgeving in Nederland zal worden getoetst aan de criteria die voortvloeien uit de (internationale) economische literatuur omtrent arbeidsparticipatie. In dit onderzoek worden de bepalingen getoetst uit de Wet Inkomstenbelasting 2001 en de loonheffingen. Onder loonheffingen versta ik in dit verband de Wet op de Loonbelasting 1964, de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen en de Wet financiering sociale verzekeringen.

Zowel de micro-economische als de macro-economische literatuur worden betrokken in het onderzoek. Het onderzoek naar het arbeidsaanbod van (potentiële) werknemers en de arbeidsvraag van werkgevers zal zowel micro- als macro-economisch benaderd worden aan de hand van een literatuuronderzoek. Het onderzoek naar de overheid als wetgever zal op macro-economisch niveau uitgevoerd worden.

Hoofdstuk 1 De wetgever en zijn fiscale instrumenten ter bevordering van de arbeidsparticipatie

1.1 Functies van de belastingheffing

De belastingheffing heeft verschillende functies, die als volgt te onderscheiden zijn (Stevens, 2011):

1. De budgettaire functie;
2. De instrumentele functie; en
3. De steunfunctie.

De budgettaire functie houdt in dat de belastingheffing de overheidsuitgaven dient te bekostigen. De instrumentele functie van de belastingheffing wordt gezien als een besturingsinstrument. Deze functie kan worden onderverdeeld in drie subfuncties: (1) de allocatieve functie, (2) de stabilisatiefunctie en (3) de verdelingsfunctie (Stevens, 2011).

De allocatieve functie van de belastingheffing houdt in dat de belastingheffing de allocatie van de productie- en consumptiepatronen dient te beïnvloeden. Hierbij kan gedacht worden aan de investeringsaftrek, de milieuheffingen en de willekeurige afschrijving op milieu- en energie-investeringen.

De tweede houdt in dat de overheid met behulp van de belastingheffing tracht de economische bedrijvigheid gelijkmatig te laten verlopen. In tijden van laagconjunctuur kan de belastingheffing zo ingericht worden dat de consumpties toch gestimuleerd worden. Zo is het tarief overdrachtsbelasting bij de verkrijging van woningen met ingang van 1 januari 2012 tijdelijk verlaagd van zes procent naar twee procent. Deze maatregel werkt terug tot en met 15 juni 2011 (Weekers, 2011). Deze is ingevoerd om de stagnatie op de woningmarkt te doorbreken (Rijksoverheid, 2011).

Tot slot houdt de verdelingsfunctie in dat de belastingheffing ervoor kan zorgen dat de gewenste inkomensverhoudingen en hiermee de gewenste verdeling van goederen bereikt worden. Een voorbeeld hiervan is het voeren van een inkomensnivellerend beleid, waarbij hogere inkomens zwaarder worden belast ten gunste van lagere inkomens (Stevens, 2011).

De steunfunctie van de belastingheffing houdt in dat de belastingheffing een functie heeft voor andere belastingen. Zo dient de vennootschapsbelasting te voorkomen dat een 'belastingvrij veld' ontstaat. De vennootschapsbelasting zorgt er namelijk voor dat ondernemers en vermogensbezitters de druk van de inkomstenbelasting niet (gemakkelijk) kunnen ontlopen (Stevens, 2011).

Om de arbeidsparticipatie te bevorderen in Nederland, maakt de wetgever gebruik van de instrumentele functie van de belastingheffing en met name van de verdelingsfunctie. Hierbij zijn zowel generieke als specifieke maatregelen genomen.

Specifieke maatregelen hebben het voordeel dat er geen groot weglekeffect is, in tegenstelling tot de generieke maatregelen. Echter is een verdergaande detaillering van de regelgeving vereist bij specifieke maatregelen, terwijl dit bij generieke maatregelen niet het geval is. Deze verdergaande detaillering leidt tot meer complexiteit en minder transparantie, wat niet wenselijk is (Stevens, 2011). Een voorbeeld van een generieke maatregel is de algemene heffingskorting. De arbeidskorting is een specifieke maatregel: deze geldt immers alleen voor werkenden (Stevens, 2011).

In dit hoofdstuk zullen de maatregelen van de wetgever besproken worden die dienen ter bevordering van de arbeidsparticipatie. De rode draad in dit hoofdstuk is de eerste deelvraag: *“Welke fiscale en sociale zekerheidsprikkels zijn er in de huidige wetgeving die dienen ter bevordering van de arbeidsparticipatie?”*

Eerst zal worden ingegaan op de Wet Inkomstenbelasting 2001 (hierna: Wet IB 2001), vervolgens op de Wet op de Loonbelasting 1964 (hierna: Wet LB 1964) en tot slot op de overige loonheffingen, namelijk de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen (hierna: WVA) en de Wet financiering sociale verzekeringen (hierna: Wfsv).

1.2 De Wet IB 2001

De inkomstenbelasting bestaat reeds een hele lange periode: in de 19^e eeuw werd er al inkomstenbelasting geheven in Nederland. Weliswaar had deze in die periode een andere naam, namelijk ‘vermogensbelasting’, maar het diende wel de inkomsten uit vermogen te belasten. In de loop der tijd is de inkomstenbelasting aan veel veranderingen onderhevig geweest (Stevens, 2011).

In dit hoofdstuk zal worden ingegaan op de invoering van de Wet IB 2001 alsmede de bepalingen in de Wet IB 2001 die gericht zijn op het bevorderen van de arbeidsparticipatie.

1.2.1 De invoering van de Wet IB 2001

Het kabinet heeft de Wet IB 2001 ingevoerd met het oog op verschillende doelen, zoals genoemd in de memorie van toelichting betreffende de belastingherziening van de Tweede Kamer der Staten-Generaal (Tweede Kamer der Staten-Generaal, 1999):

1. De belastingherziening moet leiden tot een verbreding en versterking van de belastinggrondslag.

2. De belastingherziening moet leiden tot een vereenvoudiging van de regelgeving.
3. Het stelsel moet een bijdrage leveren aan de bevordering van de werkgelegenheid, de economische structuur en de concurrentiekracht van Nederland².
4. Het stelsel moet de emancipatie en economische zelfstandigheid van alle burgers bevorderen.
5. De vergroening van het stelsel moet een belangrijke bijdrage leveren aan een duurzame economische ontwikkeling.

Naast de fiscale doelstellingen heeft het kabinet dus ook niet-fiscale doelstellingen voor ogen, zoals het stimuleren van de economische bedrijvigheid en werkgelegenheid. Zo speelt de wig, het verschil tussen de arbeidskosten en het nettoloon, een belangrijke rol bij de vraag naar en het aanbod van arbeid. Zowel de gemiddelde wig als de marginale wig beïnvloeden de werkgelegenheid.

Een hoge gemiddelde wig verhoogt de arbeidskosten, wat op termijn een negatief effect heeft op de werkgelegenheid. Een hoge marginale wig beïnvloedt onder andere de omvang en de kwaliteit van het arbeidsaanbod, omdat deze ertoe leidt dat een bruto-inkomensverbetering netto minder oplevert³. Meer werken wordt dus minder aantrekkelijk. Ook heeft een hoge marginale wig invloed op de werking van de arbeidsmarkt, de uittreedbeslissing en het grijze en zwarte circuit. Uit onderzoek van het Centraal Planbureau (hierna: CPB) is gebleken dat een verlaging van de marginale wig een positief effect heeft op de werkgelegenheid. (Tweede Kamer der Staten-Generaal, 1999).

Ook speelt de (netto) *replacement rate* een belangrijke rol bij het arbeidsaanbod. Deze rate is de netto (werkloosheids-)uitkering uitgedrukt als een percentage van het nettoloon dat een werkloze kan verdienen, oftewel de financiële verhouding tussen niet-werken en werken. Vooral aan de onderkant van de arbeidsmarkt is het verlagen van de *replacement rate* gewenst, omdat het vergroten van het verschil tussen het nettoloon en de uitkering het individu stimuleert om te gaan werken en hierbij de uitkerings situatie te verlaten (Tweede Kamer der Staten-Generaal, 1999).

² Hierbij wordt beoogd de lastendruk op arbeid te verlagen, binnen de randvoorwaarde van een evenwichtige en rechtvaardige verdeling.

³ Dit is het geval indien de bruto-inkomensverbetering ertoe leidt dat de werknemer in een hogere schijf (met een hoger marginaal tarief) terecht komt.

1.2.2 Maatregelen ter bevordering van de arbeidsparticipatie in de belastingherziening

Bij de belastingherziening, dus de invoering van de Wet IB 2001, zijn enkele maatregelen genomen om de werkgelegenheid te bevorderen, waaronder (Tweede Kamer der Staten-Generaal, 1999):

1. De introductie van een arbeidskorting;
2. Een verlaging van de marginale tarieven;
3. Een verschuiving van directe naar indirecte belastingen; en
4. De omzetting van de belastingvrije som in een heffingskorting.

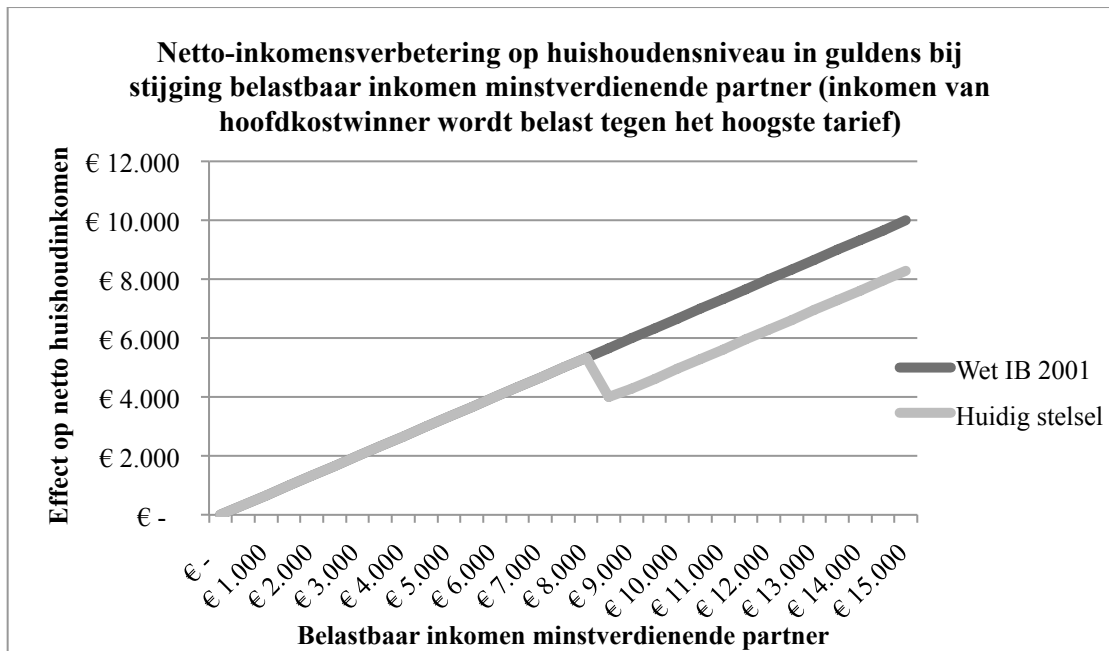
Hierna zal worden ingegaan op de arbeidskorting en de heffingskorting. Vervolgens zullen andere maatregelen ter bevordering van de arbeidsparticipatie besproken worden (die pas na 2001 zijn ingevoerd). De verlaging van de marginale tarieven en de verschuiving van directe naar indirecte belastingen zullen niet (expliciet) besproken worden, omdat deze niet (uitdrukkelijk) in een bepaling zijn opgenomen.

1.2.3 De algemene heffingskorting (art. 8.10 Wet IB 2001 en art. 22 Wet LB 1964)

In het inkomstenbelastingstelsel vóór 2001 bestond een systeem van een belastingvrije som die afhankelijk was van het marginale belastingtarief van de belastingplichtige. Deze was overdraagbaar van de niet-werkende partner of de werkende partner met een belastbaar inkomen beneden de belastingvrije som naar de hoofdkostwinner. Dit had als gevolg dat in bepaalde situaties het netto-inkomen van een huishouden achteruit kon gaan indien de niet-werkende of minstverdienende partner zou gaan werken respectievelijk meer zou gaan verdienen (Tweede Kamer der Staten-Generaal, 1999).

Dit systeem bevordert de arbeidsparticipatie niet, dus is dit bij de belastingherziening vervangen door een algemene heffingskorting die de *replacement rate* verlaagt. De algemene heffingskorting is niet afhankelijk van het marginale belastingtarief en leidt er dus niet toe dat bij het meer verdienen van een niet-werkende of minstverdienende partner, het netto-inkomen van een huishouden achteruitgaat (Tweede Kamer der Staten-Generaal, 1999). Zo worden zowel de *extensive* als de *intensive* response gestimuleerd.

In onderstaand figuur is het verschil te zien met de situatie vóór 2001 en de situatie na de belastingherziening.



Figuur 3 - Bron: Tweede Kamer, vergaderjaar 1998 - 1999, 26 727, nr. 3

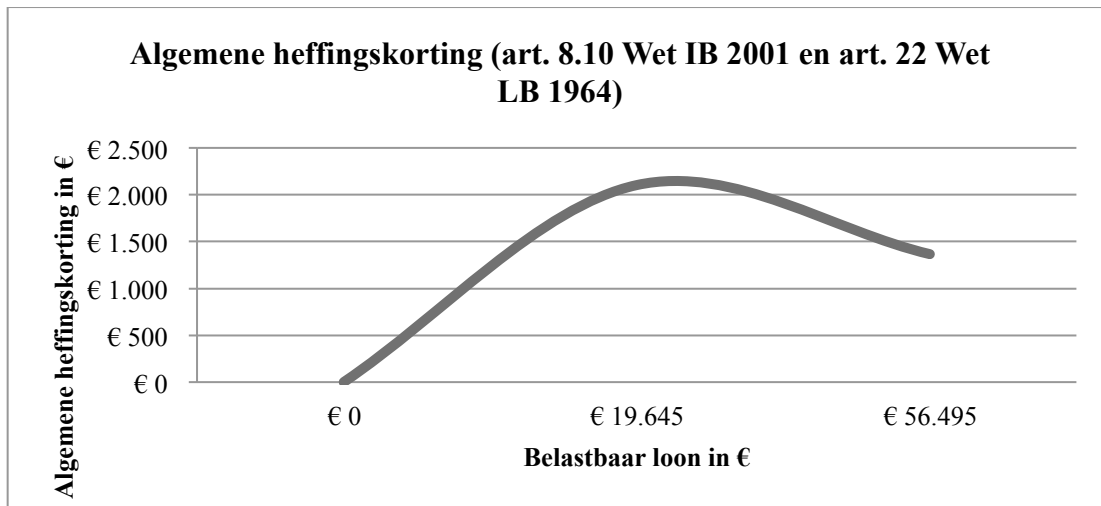
Op grond van art. 8.10 lid 1 Wet IB 2001 is de algemene heffingskorting van toepassing op iedere belastingplichtige, terwijl de toepassing in art. 22 lid 1 Wet LB 1964 is beperkt tot de werknemer. De korting bedraagt een vast bedrag (in 2014: € 2.103), maar wordt verminderd op het moment dat het loon een bepaalde grens overschrijdt. De *replacement rate* verlaagt, doordat het nettoloon door deze korting toeneemt.

Schematisch en grafisch ziet het er als volgt uit⁴:

Bij een belastbaar loon meer dan	Maar niet meer dan	Algemene heffingskorting	
-	€ 19.645		€ 2.103
€ 19.645	€ 56.495	€ 2.103 – 2% (belastbaar loon - € 19.645)	
€ 56.495	-		€ 1.366

Tabel 2 – Bronnen: Belastingdienst en art. 8.10 Wet IB 2001 en art. 22 Wet LB 1964

⁴ Dit is gebaseerd op de percentages en bedragen die gelden in 2014 voor personen wie de AOW-leeftijd nog niet hebben bereikt in 2014.



Figuur 4 - Bronnen: Belastingdienst en art. 8.10 Wet IB 2001 en art. 22 Wet LB 1964

1.2.4 De arbeidskorting (art. 8.11 Wet IB 2001 en art. 22a Wet LB 1964)

De arbeidskorting is ingevoerd met het oog op de verlaging van de *replacement rate* aan de onderkant van de arbeidsmarkt. De vormgeving van het systeem van de arbeidskorting maakt namelijk een optimale bevordering van de uitstroom uit de uitkeringssituatie mogelijk. Er is namelijk een maximaal effect voor mensen die vanuit een uitkeringssituatie een baan op minimumloonniveau accepteren (Tweede Kamer der Staten-Generaal, 1999).

In art. 8.11 van de Wet IB 2001 en in art. 22a van de Wet LB 1964 is de arbeidskorting opgenomen. De arbeidskorting is op grond van art. 8.11 Wet IB 2001 geldig voor de belastingplichtige die arbeidsinkomen geniet, en op grond van art. 22a Wet LB 1964 voor de werknemer die loon uit tegenwoordige arbeid geniet. Ondanks een andere verwoording, gelden beide bepalingen voor dezelfde groep personen⁵.

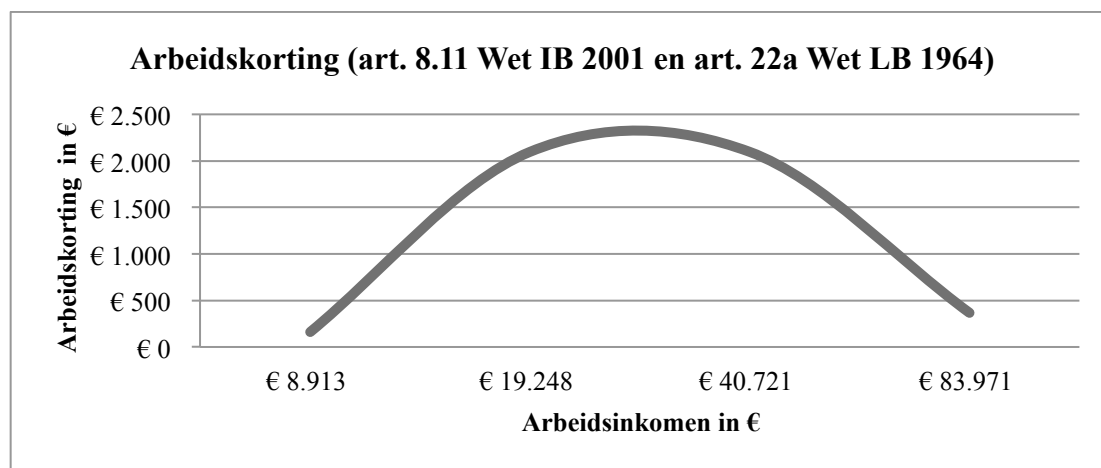
De arbeidskorting bedraagt een bepaald percentage van het loon en deze is zo vormgegeven dat eenieder die arbeidsinkomen geniet, hiervan gebruik kan maken. Bij een loon hoger dan een bepaald niveau, neemt het kortingspercentage toe. Echter bij een volgende loongrens neemt dit percentage af met 4,00% naarmate het belastbare loon toeneemt. Dit stelsel kan schematisch en grafisch als volgt worden weergegeven⁶:

⁵ Zie hiervoor art. 8.1 lid 1 sub e en lid 2 sub a tot en met d Wet IB 2001, waarin het begrip ‘arbeidsinkomen’ wordt uitgelegd en art. 22a lid 3 sub a tot en met d Wet LB 1964.

⁶ Dit is gebaseerd op de percentages en bedragen die gelden in 2014 voor personen wie de AOW-leeftijd nog niet hebben bereikt in 2014.

Bij een arbeidsinkomen meer dan	Maar niet meer dan	Arbeidskorting
-	€ 8.913	1,807% x arbeidsinkomen
€ 8.913	€ 19.248	€ 161 + 18,724% x (arbeidsinkomen - €8.913)
€ 19.248	€ 40.721	€ 2.097
€ 40.721	€ 83.971	€ 2.097 – 4% (arbeidsinkomen – € 40.721)
€ 83.971	-	€ 367

Tabel 3 - Bronnen: Belastingdienst en art. 8.11 Wet IB 2001 en art. 22a Wet LB 1964



Figuur 5 - Bronnen: Belastingdienst en art. 8.11 Wet IB 2001 en art. 22a Wet LB 1964

1.2.5 De werkbonus (art. 8.12 Wet IB 2001 en art. 22abis Wet LB 1964)

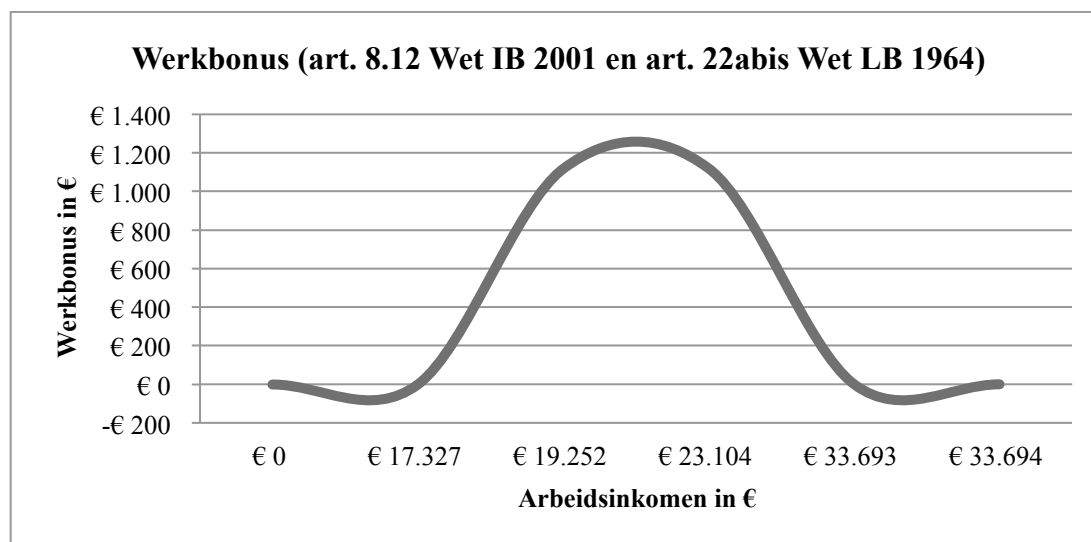
De werkbonus is in 2012 ingevoerd en dient als vervanging van de arbeidskorting ouderen en de doorwerkbonus. Dit zou het fiscale stelsel moeten vereenvoudigen. De werkbonus heeft hetzelfde doel als de voorgaande regelingen, namelijk het stimuleren van ouderen om te blijven werken tot de pensioengerechtigde leeftijd (Tweede Kamer der Staten-Generaal, 2011). Deze heeft dus niet als hoofddoel om de arbeidsparticipatie van laagbetaalde werknemers te bevorderen (Kluwer, 2013). Het effect op de *replacement rate* voor de onderkant van de arbeidsmarkt is daarom minimaal, aangezien de groep werknemers met een inkomen lager dan € 17.327 deze bonus niet ontvangt. Voor de andere inkomensgroepen zal de *replacement rate* door deze bonus dalen, aangezien het nettoloon zal toenemen.

Het systeem van de werkbonus is vormgegeven zoals de andere heffingskortingen en is daarom ook afhankelijk van het arbeidsinkomen. Deze bonus geldt echter niet voor iedere belastingplichtige die arbeidsinkomen geniet, maar slechts voor diegene die ouder is dan 60 jaar, maar jonger dan 64 jaar. Schematisch en grafisch ziet het er als volgt uit⁷:

⁷ Dit is gebaseerd op de percentages en bedragen die gelden in 2014 voor personen die in de periode van 1950 – 1953 zijn geboren.

Bij een arbeidsinkomen van meer dan	Maar niet meer dan	Werkbonus
-	€ 17.327	-
€ 17.327	€ 19.252	58,1% (arbeidsinkomen - € 17.327)
€ 19.252	€ 23.104	€1.119
€ 23.104	€ 33.694	€ 1.119 – 10,567%(arbeidsinkomen - € 23.104)
€ 33.694	-	-

Tabel 4 - Bronnen: Belastingdienst en art. 8.12 Wet IB 2001 en art. 22abis Wet LB 1964



Figuur 6 - Bronnen: Belastingdienst en art. 8.12 Wet IB 2001 en art. 22abis Wet LB 1964

1.2.6 De inkomensafhankelijke combinatiekorting (art. 8.14a Wet IB 2001)

De inkomensafhankelijke combinatiekorting is in 2009 ingevoerd met als doel het werken aantrekkelijker te maken voor alleenstaanden en minstverdienende partners met kinderen. Vóór de invoering van deze korting bestonden er twee kortingen, namelijk de combinatiekorting en de inkomensafhankelijke aanvullende combinatiekorting. De eerste is vervallen vanwege haar beperkte materiële betekenis en ter vereenvoudiging van de regeling. De tweede is omgedoopt tot de inkomensafhankelijke combinatiekorting (Kluwer, 2004).

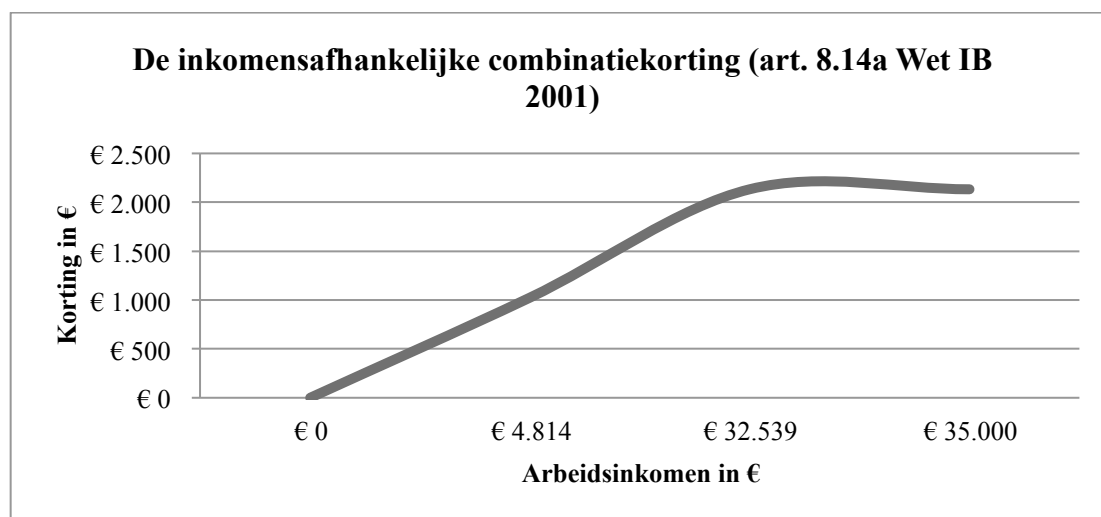
Ook aan de inkomensafhankelijke combinatiekorting kleven voorwaarden, namelijk: (1) het arbeidsinkomen moet hoger zijn dan € 4.814 of er moet recht zijn op zelfstandigenaftrek, (2) de belastingplichtige moet op zijn woonadres gedurende zes maanden een kind jonger dan twaalf jaar ingeschreven hebben staan en (3) de belastingplichtige heeft ofwel gedurende het kalenderjaar geen fiscale partner, ofwel de belastingplichtige heeft een lager arbeidsinkomen dan zijn fiscale partner⁸.

⁸ Zie art. 8.14a lid 1 sub a tot en met c Wet IB 2001.

In tabel 5 is deze regeling schematisch weergegeven⁹. De korting loopt op naarmate het arbeidsinkomen toeneemt, maar blijft constant vanaf een inkomen van € 32.539. Voor werknemers met een belastbaar inkomen hoger dan € 4.814 zal deze inkomensafhankelijke combinatiekorting de *replacement rate* verlagen, aangezien het nettoloon dan wordt verhoogd.

Bij een arbeidsinkomen van meer dan	Maar niet meer dan	Inkomensafhankelijke combinatiekorting
-	€ 4.814	Geen. Krijgt u zelfstandigenaftrek? Dan € 1.024
€ 4.814	€ 32.539	€ 1.024 + 4% (arbeidsinkomen - € 4.814)
€ 32.539	-	€ 2.133

Tabel 5 - Bronnen: Belastingdienst en art. 8.14a Wet IB 2001



Figuur 7 - Bronnen: Belastingdienst en art. 8.14a Wet IB 2001

1.3 De Wet LB 1964

Veel bepalingen in de Wet LB 1964 die gericht zijn op het bevorderen van de arbeidsparticipatie zijn hierboven al aan bod gekomen, aangezien deze grotendeels overeenkomen met de bepalingen in de Wet IB 2001. De genoemde bepalingen proberen hun doel te bereiken, namelijk het bevorderen van de arbeidsparticipatie, door de werknemers een korting te geven op de verschuldigde inkomstenbelasting. Dit zou het werken aantrekkelijker moeten maken, aangezien het nettoloon toeneemt.

Er is ook een bepaling in de Wet LB 1964 die de arbeidsparticipatie bevordert door niet het werken aantrekkelijker te maken, maar juist door het vervroegd stoppen met werken *onaantrekkelijker* te maken. Dit is bepaald in art. 32ba Wet LB 1964.

⁹ Dit is gebaseerd op de percentages en bedragen die gelden in 2014 voor personen wie de AOW-leeftijd nog niet hebben bereikt in 2014.

Deze bepaling is voortgekomen uit een afspraak die is opgenomen in het Hoofdlijnenakkoord van het kabinet-Balkenende II. De afspraak hield in dat de regelingen, die werknemers de mogelijkheid bieden om vervroegd uit te treden (dus te stoppen met werken voordat de pensioengerechtigde leeftijd is bereikt), niet meer fiscaal gefacilieerd worden (Kluwer, 2009).

Art. 32ba Wet LB 1964 houdt kort gezegd in, dat bepaalde betalingen worden aangemerkt als loon en deze als een eindheffingsbestanddeel belast dienen te worden naar een tarief van 52%. Deze betalingen zijn (1) uitkeringen die door een inhoudingsplichtige zijn gedaan en die op hem drukken als gevolg van een regeling voor vervroegde uittreding, en (2) bijdragen of premies, die door de inhoudingsplichtige zijn voldaan en die op hem drukken, aan een fonds dat een regeling voor vervroegde uittreding uitvoert, of aan een verzekeraar die deze regeling uitvoert¹⁰.

Deze heffing vindt plaats bij de inhoudingsplichtige, welke doorgaans de werkgever is. Hier is sprake van een dubbele heffing in economische zin, aangezien deze heffing bestaat naast de reguliere heffing van de werknemer. Een dubbele heffing in economische zin houdt in dat dezelfde grondslag tweemaal in de belastingheffing wordt betrokken, bij twee verschillende heffingssubjecten. Er is geen sprake van een dubbele heffing in juridische zin, immers vindt er geen heffing plaats over dezelfde grondslag bij dezelfde belastingplichtige (Kluwer, 2009 (2)).

1.4 De WVA

De WVA is per januari 1996¹¹ in werking getreden met als doel het bevorderen van de werkgelegenheid en het vergroten van de arbeidsparticipatie (Kluwer, 1996). In tegenstelling tot de Wet IB 2001 en Wet LB 1964, die de arbeidsparticipatie pogen te bevorderen door zich te richten op de werknemer, pakt de WVA dit anders aan. Deze richt zich namelijk op de werkgever. De WVA zou een lastenverlichting op maat zijn, omdat deze een gedifferentieerde lastenverlichting op arbeid kan bieden (Douven, 2006).

De WVA bevat bepalingen die leiden tot een (directe) verlaging van de loonkosten, met name de lage lonen. Deze verlaging zou moeten leiden tot meer vraag naar arbeid, immers wordt de wig verkleind, en dan vooral naar arbeid aan de onderkant van de arbeidsmarkt (Van Westen, 2011). De WVA is namelijk vooral gericht op het verminderen van de werkloosheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Een belangrijke groep hierbinnen wordt gevormd door jongeren die een lage opleiding hebben genoten en die de arbeidsmarkt

¹⁰ Zie art. 32ba lid 1 Wet LB 1964

¹¹ Zie ook art. 55 lid 1 WVA

willen betreden (Kluwer, 1996). Verschillende maatregelen zijn ingevoerd om hen sneller aan een baan te helpen, zoals meer praktijkervaring tijdens de opleiding.

Hiernaast dient de WVA de arbeidsdeelname onder vrouwen te verhogen. Bijvoorbeeld door het verschaffen van fiscale faciliteiten voor werkgevers ter zake van kinderopvangkosten voor hun werknemers (Kluwer, 1996).

Echter zijn in de loop van de tijd veel bepalingen in de WVA komen te vervallen. Zo is per januari 2003 de afdrachtvermindering voor langdurig werklozen vervallen, per januari 2004 de afdrachtvermindering scholing, per januari 2005 de afdrachtvermindering kinderopvang etcetera. Recentelijk is ook de afdrachtvermindering onderwijs (per januari 2014) vervallen, maar deze heeft wel een vervanging gevonden, namelijk de Subsidieregeling praktijkleren.

Per 2014 bestaan slechts nog de afdrachtvermindering zeevaart en de afdrachtvermindering van Speur- en Ontwikkelingswerk (hierna: S&O-afdrachtvermindering). De bijdrage van de WVA aan de bevordering van de arbeidsparticipatie (zoals beoogd bij de invoering) is daarmee erg afgenomen en zal daarom verder niet meer besproken worden.

1.5 De Wfsv

De Wfsv omvat de bepalingen omtrent de heffing van premies werknemersverzekeringen alsmede premies volksverzekering (Koch, 2005). Voorheen was een deel van de premies werknemersverzekeringen verschuldigd door de werkgever en het resterende deel door de werknemer. Op grond van de Wfsv diende de werkgever beide delen af te dragen: de werkgever was gehouden één gecombineerde aangifte te doen voor de heffing van loonbelasting, premies volksverzekering en premies werknemersverzekeringen (Stevens, 2011).

Per 1 januari 2013 is dit gewijzigd. De invoering van de Wet Uniformering Loonbegrip (hierna: ULB) heeft ertoe geleid dat alle premies werknemersverzekeringen nu voor rekening van de werkgever komen (Van Leeuwen, 2012).

In de Wfsv zijn enkele bepalingen opgenomen die bedoeld zijn om de arbeidsparticipatie te bevorderen. Deze hebben de vorm gekregen van een korting die de werkgever geniet op de verschuldigde jaarlijkse premies werknemersverzekeringen. Deze verlagen de kosten op arbeid waardoor de vraag naar arbeid zou moeten toenemen. In drie artikelen zijn deze kortingen opgenomen, namelijk art. 47 Wfsv, art. 49 Wfsv en art. 51 Wfsv. Hierna zullen deze bepalingen individueel behandeld worden.

1.5.1 Art. 47 Wfsv

In 2009 is deze bepaling gewijzigd omdat de bepaling zou kunnen leiden tot een *dead weight loss* alsmede omdat de bepaling niet efficiënt zou zijn (Koch & Ermers, 2013). Art. 47 Wfsv (zoals geldt in 2014) betreft een korting die een werkgever kan ontvangen indien hij een oudere werknemer in dienst heeft. De ‘oudere werknemer’ kan zijn (1) een werknemer die onmiddellijk voorafgaand aan het begin van de dienstbetrekking recht heeft op een uitkering die voortvloeit uit de Werkloosheidwet, Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering of een andere wet genoemd in art. 47 lid 1 sub a Wfsv, ofwel (2) een werknemer die op het moment van in dienst treden bij die werkgever de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt¹². Op grond van art. 48 Wfsv bedraagt de korting € 7.000 per jaar (in 2014).

Deze korting kan de werkgever aftrekken van het totaalbedrag dat hij aan premies verschuldigd is; deze is dus niet beperkt tot de premies die verschuldigd zijn voor de betrokken ‘oudere werknemer’. Echter is de korting slechts voor drie jaren geldig en deze eindigt zelfs eerder indien de dienstbetrekking met de ‘oudere werknemer’ binnen drie jaren eindigt (Koch & Ermers, 2013).

In de memorie van toelichting heeft de regering de wijziging in 2009 gemotiveerd. De beperking van de korting is per 2009 ingevoerd vanwege de mogelijke *dead weight loss*. Voorheen gold de korting voor de periode van het in dienst houden van een werknemer die de leeftijd van 54,5 jaar heeft bereikt tot en met diens uittreden. Echter was vaak het geval dat desbetreffende werknemer in die periode de arbeidskosten van de werkgever gewoon waard was. Daarom geldt de korting nu slechts drie jaar. In deze drie jaren kan de ‘oudere werknemer’ worden ingewerkt en voldoende vaardigheden opbouwen (Koch & Ermers, 2013). Na het verstrijken van de periode van drie jaar wordt de werknemer geacht de arbeidskosten van de werkgever waard te zijn. Of dit daadwerkelijk het geval is en of het nog voordelig is voor de werkgever om deze ‘oudere werknemer’ in dienst te houden, is nog maar de vraag.

1.5.2 Art. 49 Wfsv

Art. 49 Wfsv betreft de premiekorting voor een arbeidsgehandicapte werknemer. Ook deze korting kan worden afgetrokken van het totaalbedrag dat de werkgever is verschuldigd aan premies¹³. Het bedrag aan korting bedraagt ook € 7.000 per jaar (in 2014). Wanneer de werknemer recht heeft op een uitkering of arbeidsondersteuning op grond van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten, dan bedraagt de korting € 3.500 per jaar¹⁴. Ook

¹² Zie art. 47 lid 1 sub a en b Wfsv.

¹³ Zie art. 49 lid 1 Wfsv.

¹⁴ Zie art. 50 Wfsv jo. art. 49 lid 1 sub b Wfsv.

deze korting heeft een beperkte duur, namelijk drie jaar, tenzij de dienstbetrekking eerder wordt beëindigd (Koch & Ermers, 2012).

1.5.3 Art. 51 Wfsv

In art. 51 Wfsv is een vrijstelling van de premies werknemersverzekeringen opgenomen. Hiervoor is de werkgever gehouden een aanvraag in te dienen bij de inspecteur. Deze vrijstelling kan de werkgever krijgen ter zake van een dienstbetrekking met een uitkeringsgerechtigde als cumulatief wordt voldaan aan de volgende drie vereisten¹⁵:

1. De dienstbetrekking mag niet langer duren dan zes aaneengesloten weken;
2. De werkgever is in het kalenderjaar niet eerder een dienstbetrekking aangegaan met desbetreffende uitkeringsgerechtigde;
3. De uitkeringsgerechtigde mag niet eerder in het kalenderjaar een vrijstelling hebben ontvangen voor een dienstbetrekking.

¹⁵ Zie art. 51 lid 1 sub a tot en met c Wfsv

1.6 Conclusie

“Welke fiscale en sociale zekerheidsprikkels zijn er in de huidige wetgeving die dienen ter bevordering van de arbeidsparticipatie?”

Met de belastingherziening in 2001 zijn verschillende maatregelen genomen om de arbeidsparticipatie te bevorderen. Twee specifieke bepalingen zijn hiervoor opgenomen in de Wet IB 2001, namelijk de algemene heffingskorting (art. 8.10 Wet IB 2001) en de arbeidskorting (art. 8.11 Wet IB 2001). Deze zijn ook opgenomen in de Wet LB 1964, te weten art. 22 Wet LB 1964 respectievelijk art. 22a Wet LB 1964. De eerste korting is bedoeld voor iedere belastingplichtige (in de Wet LB 1964 is deze alleen bedoeld voor werknemers), maar deze probeert de niet-werkende of minstverdienende partner te stimuleren te werken dan wel meer te werken. De arbeidskorting is alleen bedoeld voor werknemers en deze is vooral aantrekkelijk voor de onderkant van de arbeidsmarkt.

In de loop der tijd zijn meerdere bepalingen opgenomen in zowel de Wet IB 2001 als de Wet LB om de arbeidsparticipatie te bevorderen, namelijk de werkbonus (art. 8.12 Wet IB 2001 en art. 22abis Wet LB 1964) en de inkomensafhankelijke combinatiekorting (art. 8.14a Wet IB 2001). De werkbonus is slechts geldig voor werknemers tussen de 60 en 64 jaar. De inkomensafhankelijke combinatiekorting is ook voorzien van een aantal voorwaarden. Hieronder valt het vereiste dat er een kind jonger dan twaalf jaar ingeschreven moet staan op het woonadres van de belastingplichtige. Tot slot is er een bepaling in de Wet LB 1964, namelijk art. 32ba van deze wet, die probeert het vervroegd stoppen met werken onaantrekkelijk te maken.

De hierboven genoemde bepalingen zijn gericht op de werknemers en hun arbeidsaanbod (met uitzondering van art. 32ba Wet LB 1964). Er zijn ook bepalingen die gericht zijn op de vraag naar arbeid, namelijk op de werkgevers. Deze zijn vooral opgenomen in de WVA (alhoewel hiervan bijna niets meer over is) en in de Wfsv. Laatstgenoemde bevat drie bepalingen, te weten art. 47 Wfsv, art. 49 Wfsv en art. 51 Wfsv die ofwel een premiekorting ofwel een premievrijstelling verstrekken. Dit zou de loonkostenwig moeten verlagen. Hiermee wordt beoogd dat de vraag naar arbeid van ‘oudere’ werknemers en arbeidsgehandicapte werknemers toeneemt. Ook moet de vraag naar arbeid voor een erg korte dienstbetrekking, verhoogd worden.

Hoofdstuk 2 De effectiviteit van prikkels ter bevordering van de arbeidsparticipatie

2.1 De effectiviteit van fiscale prikkels

In het voorgaande hoofdstuk is ingegaan op de fiscale maatregelen van de wetgever die de arbeidsparticipatie dienen te bevorderen. In dit hoofdstuk zal worden onderzocht wat de effectiviteit is van (fiscale) prikkels die de arbeidsparticipatie dienen te bevorderen. Met ‘effectiviteit’ wordt bedoeld dat de doelstelling van de overheid wordt bereikt, namelijk een hogere arbeidsparticipatie, waarbij de opbrengsten van de maatregelen hoger zijn dan de kosten ervan en de *excess burden* minimaal is.

De rode draad door dit hoofdstuk zal de tweede deelvraag zijn: “*Wat zegt de economische literatuur over de effectiviteit van prikkels ter bevordering van arbeidsparticipatie?*”

Eerst zullen de (potentiële) werknemers besproken worden. Wat zijn hun *incentives* (oftewel drijfveren) om al dan niet te werken? Worden zij beïnvloed door monetaire stimulansen? Vervolgens komen de werkgevers aan bod: welke factoren spelen een rol bij hun beslissing om al dan niet werknemers in dienst te nemen? Zowel de werknemers als werkgevers zullen op microniveau worden bestudeerd. Tot slot komt de overheid aan bod, welke op macroniveau onderzocht zal worden. Welke belangen spelen bij de overheid een rol en welke hebben de overhand?

2.2 Het aanbod van arbeid

De beslissing om te werken wordt ook wel beschreven als een beslissing omtrent het spenderen van de beschikbare tijd van een individu, met twee keuzes: vrije tijd (*leisure*) of betaald werk verrichten (*work to pay*)? Het verrichten van betaald werk maakt het dan weer mogelijk om voedsel, kleding, onderdak enzovoorts te kopen (Ehrenberg & Smith, 2012), oftewel de consumptie van goederen.

In het neoklassieke arbeidsaanbodmodel, ook wel het *labor/leisure model* (Kaufman & Hotchkiss, 2006), maximaliseren individuen hun nut door in een bepaalde verhouding goederen en vrije tijd te consumeren. In dit model zijn de loonstandaard van een individu en het inkomen uit bronnen anders dan arbeid, de bepalende factoren in de allocatie van tijd. Met andere woorden: de loonstandaard en overige inkomsten van een individu bepalen hoeveel uren vrije tijd het individu consumeert en hoeveel uren betaald werk het individu verricht (Borjas, 2014).

De vraag naar een goed, in dit geval vrije tijd, kan worden weergegeven met een functie bestaande uit drie factoren, te weten: (1) de *opportunity costs* van een goed, (2) het vermogen en het inkomen van een individu en (3) de preferenties van een individu (Ehrenberg & Smith, 2012). Deze factoren zullen hierna besproken worden.

2.2.1 De *opportunity costs* van een goed

De *opportunity costs* omvatten de netto-baten van het beste alternatief waarvoor niet is gekozen. In dit model zijn er slechts twee alternatieven, namelijk betaald werk verrichten of vrije tijd. Dus de *opportunity costs* van een uur vrije tijd worden gevormd door de opbrengsten die behaald zouden worden als in dat uur gewerkt zou worden. De *opportunity costs* van een uur vrije tijd is dan gelijk aan de loonstandaard van een individu, dus de extra opbrengsten die een individu “mee naar huis neemt” als hij een uur extra werkt (Ehrenberg & Smith, 2012).

In deze beredenering wordt ervan uitgegaan dat individuen altijd tegen een vast uurloon werken, terwijl dit in de realiteit niet altijd het geval is. Denk maar eens aan winkelpersoneel: op koopavonden en –zondagen ontvangen ze vaak 100% toeslag. Maar deze assumptie zal niet leiden tot verkeerde conclusies (Ehrenberg & Smith, 2012).

2.2.2 Het vermogen en inkomen van een individu

Het vermogen en het inkomen van een individu, oftewel het budget van een individu, zijn erg belangrijk in de keuze omtrent arbeidsparticipatie. Immers de meeste consumpties vereisen een bepaald budget. Het vermogen van een individu kan bestaan uit onder andere onroerend goed, erfenissen en spaartegoeden. Een hoger vermogen kan gepaard gaan met een hogere consumptie van vrije tijd.

Het inkomen van een individu of een gezin is onder andere afhankelijk van het aantal gewerkte uren, het uurloon en het inkomstenbelastingtarief (Van Soest, Das, & Gong, 2001). Bij het inkomen van een individu spelen twee effecten een belangrijke rol in de keuze omtrent tijdsbesteding, voornamelijk bij de *intensive response*, namelijk (1) het inkomenseffect en (2) het substitutie-effect.

Het inkomenseffect van een loonsverhoging houdt in dat wanneer het uurloon van een individu stijgt, hij dus meer per uur verdient en minder uren per week zal werken om toch hetzelfde maandsalaris te ontvangen. Wanneer een individu meer per uur verdient, kan hij namelijk meer vrije tijd ‘kopen’. Een hoger uurloon kan er ook toe leiden dat een tweede verdiener, bijvoorbeeld de partner, minder of niet meer zal werken (Brue & Grant, 2007).

Het substitutie-effect van een loonsverhoging stelt echter dat een loonsverhoging het gevolg heeft dat een individu meer zal werken. Een hoger uurloon betekent namelijk dat bij

één uur extra vrije tijd, het individu meer loon misloopt dan vóór de loonsverhoging, met andere woorden: de opportuniteitskosten van vrije tijd zijn gestegen. Als de prijs van een goed toeneemt, zal men hiervan minder kopen. Dus als vrije tijd duurder wordt, zal deze gesubstitueerd worden voor arbeid (Brue & Grant, 2007).

Het inkomenseffect en substitutie-effect werken elkaar dus tegen. De gevolgen van een hoger loon zijn dus afhankelijk van welk effect de overhand heeft. Uit de geschiedenis is waar te nemen dat hogere arbeidslonen leiden tot kortere werkweken en dat het inkomenseffect zwaarder weegt dan het substitutie-effect (Brue & Grant, 2007). Echter is dit niet voor eenieder hetzelfde. Uit onderzoek is gebleken dat het inkomenseffect en substitutie-effect bij mannen tussen de 25 en 55 jaar in het algemeen erg klein zijn. Bij oudere mannen is het substitutie-effect sterker bij de keuze om al dan niet door te werken. Ook het arbeidsaanbod onder vrouwen verschilt erg van mannen, alhoewel dit verschil in de afgelopen twee decennia erg is afgenomen (Ehrenberg & Smith, 2012).

Het inkomenseffect en substitutie-effect worden ook beïnvloed door de loonbelasting, met name door het belastingtarief en het belastingstelsel. Bijvoorbeeld wanneer het belastingtarief wordt verlaagd voor het inkomen boven een bepaalde drempel, dan zal het substitutie-effect ervoor zorgen dat een individu meer zal werken, mits dit individu een inkomen verdient boven desbetreffende drempel (Meghir & Phillips, 2009).

Het inkomenseffect daarentegen, stelt dat dit individu minder zal werken. In dit geval gaat het om een belastingtariefverlaging boven een bepaald inkomen en het effect hiervan verschilt met het effect in de situatie waar de belastingtariefverlaging geldt voor het hele inkomen. Wanneer een bepaald inkomen is vereist om te kunnen genieten van de belastingtariefverlaging, zal de groei in netto-inkomen kleiner zijn dan in het geval de verlaging geldt voor het hele inkomen. Zo is in dit geval het substitutie-effect groter dan het inkomenseffect (Meghir & Phillips, 2009).

2.2.3 De preferenties van een individu

De preferenties van een individu zijn een weergave van diens psychologische percepties van een goed ten opzichte van een ander goed. Dit is natuurlijk erg subjectief en de preferenties zijn afhankelijk van verscheidene factoren. Economen gaan ervanuit dat individuen (op een gegeven moment) precies hun voorkeuren voor concurrerende goederen ordinaal kunnen rangschikken. Ook weten ze precies hoeveel eenheden van het ene goed zij zouden willen ruilen voor een bepaald aantal eenheden van het andere goed (Kaufman & Hotchkiss, 2006).

Preferenties worden doorgaans weergegeven door middel van indifferentiecurves. Een indifferentiecurve geeft alle mogelijke combinaties van goederen aan, in dit geval het

aantal uren vrije tijd en het inkomen per tijdseenheid, die eenzelfde nutsniveau opleveren. Zo kan er op een indifferentiecurve een punt bestaan met 20 uren vrije tijd en een wekelijks inkomen van € 300 en een punt met 30 uren vrije tijd en een wekelijks inkomen van € 150. Een individu is dan indifferent tussen deze twee punten, aangezien ze hetzelfde nutsniveau opleveren. Hogere indifferentiecurves geven een hoger nutsniveau aan (Burda & Wyplosz, 2009). Het moge duidelijk zijn dat een hoger inkomen (in de vorm van geld), dat alleen bereikt kan worden door het opgeven van meer vrije tijd, niet altijd wordt geprefereerd door een individu.

2.2.4 Beperkingen bij de keuze voor betaald werk

Zojuist zijn de drie factoren die een rol spelen bij de vraag naar een goed nader uitgelegd. Het al dan niet kiezen voor het verrichten van betaald werk is dus afhankelijk van de *opportunity costs*, het vermogen en inkomen en de preferenties¹⁶. Echter bestaat er een verschil tussen het ‘willen werken’ en het ‘werken’. Het kabinet maakt in zijn doelstelling geen onderscheid hierin, aangezien ‘bruto-arbeidsparticipatie’ zowel de groep werkenden als de groep die wilt werken, omvat. Een individu kan dan wel het betaald werk verrichten verkiezen boven vrije tijd, maar hij heeft wel een baan nodig. In de praktijk zijn er veel mensen werkloos, maar deze werkloosheid is niet altijd vrijwillige werkloosheid.

Onvrijwillige werkloosheid, dus wanneer iemand wel wilt werken, maar geen baan kan vinden, heeft verschillende oorzaken. Bijvoorbeeld een ongeschikte opleiding. Hierbij kan het gaan om een discrepantie tussen het vereiste opleidingsniveau en het genoten opleidingsniveau, maar ook tussen de vereiste opleidingsrichting en de genoten opleidingsrichting. In zulke gevallen is om- of bijscholing vereist, wat voor rekening kan komen van het individu of van de potentiële werkgever. Het is denkbaar dat een werkgever een werknemer preferereert die deze om- of bijscholing niet nodig heeft, aangezien hij daarmee veel tijd en geld kan besparen.

Ook spelen de arbeidsmobiliteit en de geografische verdeling van werkzoekenden en openstaande vacatures een rol. Als er bijvoorbeeld in Rotterdam veel werkzoekenden zijn, maar de geschikte banen (wat betreft het profiel van de werkzoekenden) bevinden zich in Maastricht, dan is een hoge arbeidsmobiliteit vereist om deze te matchen. De werkzoekenden zouden dan moeten verhuizen naar Maastricht ofwel elke dag reizen. Voor laatstgenoemde is een redelijke publieke infrastructuur vereist, welke mede omvat de openbare wegen en het openbaar vervoer (Burda & Wyplosz, 2009).

¹⁶ In de uiteenzetting is uitgegaan van de vraag naar vrije tijd, maar aangezien het alternatief voor vrije tijd het verrichten van betaald werk is, gelden deze factoren ook voor het verrichten van betaald werk.

Volgens de *Human-capital theory* zal de migratiestroom afnemen als de migratiekosten toenemen. Er zijn twee oorzaken die de migratiekosten kunnen doen toenemen, namelijk (1) het verwerven van betrouwbare informatie over baankansen in andere gebieden is gemakkelijker als deze banen zich in de buurt bevinden, en (2) de fysieke kosten stijgen als de afstand toeneemt (zoals de tijd en kosten voor het opzoeken van vrienden en familie). Uit onderzoek is gebleken dat het gebrek aan opleiding een individu meer ervan kan weerhouden om te migreren dan diens leeftijd. Dit duidt er op dat de informatiekosten (dit zijn de kosten ter verwerving van betrouwbare informatie) meer invloed hebben op het verband tussen migratie en afstand, dan fysieke kosten¹⁷ (Ehrenberg & Smith, 2012).

Daarnaast spelen factoren als de conjunctuur, technologische vooruitgang en nationale wetgeving een rol. In laagconjunctuur is er vaak minder werk beschikbaar en worden individuen eerder ontslagen dan aangenomen. Technologische vooruitgang hoeft niet altijd te leiden tot een lagere vraag naar arbeid, maar deze kan wel de samenstelling hiervan veranderen. Zo kan de vraag naar secretaresses dalen, omdat ze deels vervangen kunnen worden door computers. Maar deze computers en de bijbehorende computerprogramma's moeten ook gebouwd worden. De vraag naar computerbouwers en -programmeurs zal dan toenemen. In zijn totaliteit hoeft de vraag naar arbeid niet af te nemen, maar omscholing van de werkzoekenden is dan wel vereist.

De nationale wetgeving kan ook een beperking vormen. Zo kunnen wettelijke minimumlonen ertoe leiden dat werkgevers geen werknemers met een lage marginale arbeidsproductiviteit willen aannemen. Deze groep werknemers omvatten vaak jonge, ongeschoolde individuen. Tevens wordt in een arbeidsovereenkomst vaak een standaard aantal arbeidsuren opgenomen. Zo dient bij een fulltimebaan gemiddeld 40 uur per week gewerkt te worden. Voor sommige individuen kan het voordeliger zijn om niet te werken. Om hen te stimuleren om toch te werken, is vaak een aanzienlijke loonstijging nodig (Burda & Wyplosz, 2009).

Ook kunnen (jonge) kinderen een beperkende factor zijn in de keuze voor betaald werk. Veel getrouwde vrouwen “werken thuis” als (jonge) kinderen aanwezig zijn (Mincer, 2014). Als (jonge) kinderen aanwezig zijn, ofwel in een gezin ofwel bij alleenstaande ouders, moet er altijd voor kinderopvang gezorgd worden, willen (beide) ouders kunnen werken. Een tekort aan kinderopvangmogelijkheden kan een negatief effect hebben op de arbeidsparticipatie van (een van de) ouders.

¹⁷ De leeftijd wordt geacht verband te houden met de fysieke kosten, terwijl het opleidingsniveau in samenhang met de informatiekosten wordt gezien.

2.2.5 Effecten van fiscale maatregelen op het arbeidsaanbod

Het effectief stimuleren van het arbeidsaanbod vereist een goed inzicht in de oorzaken van het (te) lage arbeidsaanbod. Uit het voorgaande is reeds gebleken dat de *opportunity costs* van het goed, het vermogen en inkomen van het individu en de preferenties van het individu belangrijke factoren zijn. Het vermogen¹⁸ en de preferenties¹⁹ van het individu zijn moeilijk te beïnvloeden, maar fiscale maatregelen kunnen wel veel invloed hebben op de *opportunity costs* van een goed en het inkomen van het individu.

De *opportunity costs* van vrije tijd kunnen bijvoorbeeld beïnvloed worden door het fiscaal faciliteren van een opleiding. De opleiding die een individu heeft genoten, is een investering in zichzelf en het vormt een onderdeel van het *human capital*. Een individu investeert hierin zolang de marginale kosten van deze investering (in de vorm van onder andere tijd) de marginale baten (hogere toekomstige lonen) niet overtreffen. Hoe hoger het opleidingsniveau, hoe later de deelname aan de arbeidsmarkt zal zijn (Jacobs, 2008). Maar een hoger *human capital* leidt ook tot hogere *opportunity costs* van vrije tijd en pensioen, wat leidt tot een lagere consumptie van vrije tijd en een uitstel van pensioen. Met andere woorden: een hoger opleidingsniveau bevordert de arbeidsparticipatie (Jacobs, 2008).

Het netto-inkomen van een individu kan beïnvloed worden door onder andere de inkomstenbelasting. Ook het stelsel van sociale uitkeringen hebben invloed op het inkomen van individuen. In hoeverre het nettoloon een rol speelt in de keuze omtrent arbeidsaanbod kan per individu of bevolkingsgroep verschillen. Uit onderzoek is gebleken dat de hoogte van het nettoloon een belangrijkere rol speelt in deze keuze voor oudere werknemers dan voor jongere werknemers (French & Jones, 2011). Hierbij speelt de arbeidsaanbodelasticiteit ook een rol, deze wordt hierna toegelicht.

Daarnaast zijn andere factoren genoemd die een rol spelen bij het arbeidsaanbod, zoals de arbeidsmobiliteit. Deze zijn ook in enige mate te beïnvloeden door fiscale maatregelen, door bijvoorbeeld het woon-werktraject fiscaal te faciliteren. Ook kan de kinderopvang fiscaal gefaciliteerd worden, zoals de kosten voor de kinderopvang, maar er moeten dan wel voldoende kinderopvangmogelijkheden bestaan.

¹⁸ Natuurlijk kan het vermogen wel in enige mate worden beïnvloed. Zo kan de belasting op het vermogen enorm verhoogd worden, zodat het netto-vermogen (enorm) daalt. Dit kan het gevolg hebben dat individuen gedwongen zijn om te werken om genoeg te kunnen spenderen. Echter geldt dit alleen voor de individuen die een vermogen hebben: individuen zonder vermogen worden hierdoor niet geraakt. Het vermogen zelf, dus zonder rekening te houden met belastingen, kan niet worden beïnvloed.

¹⁹ De preferenties van individuen kunnen ook enigszins beïnvloed worden door *nudges* van de overheid. *Nudge theory* houdt in dat de automatische cognitieve processen van een individu getriggerd kunnen worden waardoor het individu eerder zal kiezen voor *X* (dit kan bijvoorbeeld zijn het verrichten van betaald werken) zonder dat de keuzevrijheid van desbetreffende individu tenietgaat. Dit komt veel voor in de gezondheidssector (Saghai, 2013).

2.2.6 Arbeidsaanbodelasticiteit

De arbeidsaanbodelasticiteit speelt een belangrijke rol. Deze geeft het percentage aan van de verandering van het arbeidsaanbod van een individu bij een verandering van één procent in het loon. Dit hangt enigszins samen met het inkomenseffect en substitutie-effect. Deze elasticiteit kan per individu verschillen. De versturende invloed van marginale belastingtarieven wordt bepaald door de elasticiteit van het arbeidsaanbod. Hoe groter deze elasticiteit, hoe groter de versturende invloed van herverdelende belastingen (Mooij, Jacobs, & Folmer, 2009).

Uit (het merendeel van de) empirische onderzoeken naar arbeidsaanbodelasticiteiten is gebleken dat belastingen weinig effect hebben op de *intensive response* van mannen en dat dit voor de *extensive response* van mannen iets groter is, maar nog steeds klein (Heckman, 1993). Meghir en Phillips hebben hierin een onderscheid gemaakt tussen laag- en hoogopgeleide mannen. Zij zijn tot de conclusie gekomen dat belastingen voor laagopgeleide mannen alleen de *extensive response* beïnvloeden; hun *intensive response* verandert niet door veranderingen in belastingen (Meghir & Phillips, 2009). Voor hoogopgeleide en rijke mannen daarentegen, spelen de belastingen noch een rol in de *extensive response*, noch in de *intensive response*. Zij kunnen wel de energie en moeite die zij in hun werk stoppen, aanpassen. Hoogopgeleide mannen passen wel hun belastbaar inkomen aan, door hun inkomens (ook andere dan arbeidsinkomen) zo te organiseren dat ze kunnen profiteren van de verschillende heffingssystemen die gelden voor verschillende inkomstenbronnen (Meghir & Phillips, 2009).

In de onderzoeken naar de arbeidsparticipatie onder vrouwen spelen de aspecten van de levenscyclus een grotere rol dan bij mannen, vooral het huwelijk en de vruchtbaarheid van vrouwen. De arbeidsparticipatie onder vrouwen is veel elastischer dan onder mannen, vooral op de lange termijn, waarbij rekening wordt gehouden met de vrouwelijke levenscyclus (Keane, 2010). Deze wordt dus meer beïnvloed door belastingen dan in het geval van mannen. Op het gebied van arbeidsparticipatie onder vrouwen, worden in de onderzoeken vaak onderscheid gemaakt tussen getrouwde vrouwen en alleenstaande moeders. Enkele onderzoeken hebben uitgewezen dat de elasticiteiten voor alleenstaande moeders relatief groter zijn (Bargain & Peichl, 2013). Andere groepen die een hoge arbeidsaanbodelasticiteit hebben, zijn de oudere werknemers en de laagopgeleide werknemers (Fiscal Affairs Department, 2012).

Bij het invoeren van fiscale maatregelen moet hiermee rekening gehouden worden. Het effect van de fiscale maatregelen zou namelijk erg gering zijn als deze gericht zijn op de groepen met een lage arbeidsaanbodelasticiteit.

2.3 De vraag naar arbeid

In de theorieën over de vraag naar arbeid, wordt deze vraag gezien als een afgeleide vraag. Een onderneming is namelijk afhankelijk van haar afzetmarkt. De vraag naar arbeid van een onderneming kan daarom alleen toenemen indien de vraag naar haar producten toeneemt en meer arbeid is vereist om aan die toegenomen vraag naar producten te voldoen (Kaufman & Hotchkiss, 2006). Dit hoeft echter niet altijd het geval te zijn: als een onderneming besluit kapitaal te vervangen door arbeiders, zal de vraag naar arbeid namelijk ook kunnen toenemen.

Voor het bestuderen van de vraag naar arbeid wordt het neoklassieke *marginal productivity theory of demand* gebruikt. Dit model gaat uit van vier vereenvoudigende aannames, te weten:

1. Het doel van een onderneming is om de dollarwinsten te maximaliseren²⁰;
2. De onderneming maakt alleen gebruik van twee productiefactoren: arbeid en kapitaal;
3. De onderneming opereert in perfect concurrerende product- en arbeidsmarkten; en
4. Lonen vormen de enige kosten van arbeid en arbeid is volledig homogeen, wat betekent dat elke arbeider identiek is (Kaufman & Hotchkiss, 2006).

In de realiteit zijn deze aannames niet erg plausibel. Niet alle ondernemingen zijn gericht op het maximaliseren van hun dollarwinsten. Weliswaar willen ze wel winst behalen, maar sommige ondernemingen vinden andere doelstellingen belangrijker, zoals het dienen van het maatschappelijk belang. Of het maximaliseren van de afzetmarkt, dit kan gepaard gaan met winstmaximalisatie, maar dat is zeker niet altijd het geval.

Met de derde aanname wordt bedoeld dat de verkoopprijs van de producten en de lonen van de arbeiders een gegeven zijn. Deze zullen dus niet veranderen als de onderneming haar productie verandert of meer/minder werknemers in dienst neemt (Kaufman & Hotchkiss, 2006).

De laatste aanname is al helemaal niet van toepassing in de realiteit. In het eerste hoofdstuk is reeds aan bod gekomen dat werkgevers naast de lonen ook premies werknemersverzekeringen moeten betalen. Daarnaast maakt de werkgever ook kosten bij het wervingsproces. Ook als een werknemer ziek wordt, is de werkgever gehouden het loon gedurende twee jaren door te betalen. De kosten van arbeid zijn dus in de realiteit veel omvangrijker dan slechts de lonen. Ook zijn arbeiders niet identiek: in een onderneming hebben arbeiders vaak verschillende functies. Zo zijn er in een restaurant zowel koks als obers. Beide zijn arbeiders, maar ze zijn niet identiek: ze kunnen niet (gemakkelijk) ruilen van functie.

²⁰ In Nederland zou dit de eurowinsten zijn.

Toch wordt dit model vaak gehanteerd omdat dit een goede basis vormt om de vraag naar arbeid te bestuderen. Indien nodig, kan het model worden uitgebreid met aspecten die relevant zijn om een realistischer beeld te krijgen. Bovendien worden de basisvoorspellingen van dit model ondersteund door empirische bewijzen. Ook wordt dit model vaak gebruikt vanwege het gebrek aan een beter model (Kaufman & Hotchkiss, 2006).

Wanneer men de vraag naar arbeid bestudeert, is het van groot belang om dit onderzoek te splitsen in twee delen: de vraag naar arbeid op de korte termijn en de vraag naar arbeid op de lange termijn.

De vraag naar arbeid op de korte termijn is namelijk niet geheel flexibel, terwijl dit op de lange termijn wel is. Wanneer een onderneming haar productieproces wilt wijzigen, door bijvoorbeeld meer gebruik te maken van kapitaal (zoals machines) in plaats van arbeiders, kost het in veel gevallen enige tijd om deze omschakeling te maken. Zo moeten er wellicht nieuwe machines worden aangeschaft en moeten deze nog worden ingesteld. De korte termijn geeft dus de periode aan waarin de onderneming is gebonden aan een vaste hoeveelheid machines en overige uitrusting. De lange termijn indiceert de periode waarin een onderneming zowel de hoeveelheid arbeid als de hoeveelheid kapitaal kan veranderen (Kaufman & Hotchkiss, 2006).

2.3.1 De vraag naar arbeid op de korte termijn

Volgens de *marginal productivity theory of demand* wordt een extra werknemer alleen aangenomen als de marginale opbrengsten groter zijn dan de marginale kosten van deze extra werknemer. Zo kan een onderneming haar winsten maximaliseren. Dus de onderneming moet doorgaan met het in dienst nemen van werknemers zolang de extra werknemers meer opbrengen dan dat ze kosten.

De marginale opbrengsten van een extra werknemer wordt weergegeven door de volgende functie:

$$MP_L = \frac{\Delta Q}{\Delta L} \quad (1)$$

Deze geeft aan dat de marginale opbrengsten van arbeid ($MP_L = \text{marginal product of labor}$) gelijk is aan de toename van de totale productie (ΔQ) geproduceerd door de toename van een eenheid arbeid, dus een extra werknemer (ΔL), waarbij het kapitaal constant is (Ehrenberg & Smith, 2012). Zolang de MP_L groter is dan nul, zou de werkgever een extra werknemer in dienst moeten nemen om winstmaximalisatie te bereiken.

De hoeveelheid kapitaal is op de korte termijn constant. Het is dan ook vanzelfsprekend dat het in dienst nemen van extra werknemers op een gegeven moment zinloos is. Dit is het geval wanneer de capaciteit van de onderneming volledig wordt benut. Indien een machine slechts door twee werknemers bediend kan worden, en deze twee

werknemers zijn reeds in dienst, zullen de marginale opbrengsten van een derde werknemer negatief zijn.

Grafisch vertoont de arbeidsvraagcurve een dalende lijn: hoe lager de kosten van arbeid (verticale as), hoe hoger de vraag naar arbeid (horizontale as). Immers, de doelstelling zou winstmaximalisatie zijn en hiervoor dienen de kosten geminimaliseerd te worden.

Net als dat het arbeidsaanbod in een bepaalde mate reageert op een stijging van het (netto)loon, zo is dat ook het geval voor de arbeidsvraag: deze reageert ook op een bepaalde manier op een daling van arbeidskosten. Dit wordt de elasticiteit van de arbeidsvraag genoemd. Deze elasticiteit geeft aan wat de procentuele verandering in de vraag naar arbeid is bij een procentuele verandering van het marktconforme loon. In een formule ziet het er als volgt uit (Kaufman & Hotchkiss, 2006):

$$E_D = \frac{\% \Delta L}{\% \Delta W} \quad (2)$$

Deze elasticiteit is voor een belangrijk deel afhankelijk van de substitutiemogelijkheden van de ondernemer. Het substitutie-effect houdt in dat een ondernemer meer gebruik zal maken van de inputfactor, dus kapitaal of arbeid, waarvan de relatieve prijs is gedaald (Falk & Koebel, 2002). De vraag of een ondernemer de arbeiders kan substitueren voor kapitaal, zoals het gebruik van machines, is onder andere afhankelijk van de desbetreffende sector en de stand van de technologie. Bovendien is een onderneming op de korte termijn gebonden aan een vaste hoeveelheid kapitaal.

Naast het substitutie-effect bestaat ook het schaaffect. Dit houdt in dat als de kosten voor arbeid toenemen door bijvoorbeeld een loonstijging, dan zal een onderneming dit doorgaans doorberekenen in de verkoopprijs van haar product²¹. Dit heeft tot gevolg dat de afzet van de onderneming zal dalen en daarmee ook de productie van de onderneming. Zo daalt ook de arbeidsvraag van de onderneming. Het schaaffect is dus het effect op de arbeidsvraag door een verandering in de productie van een onderneming (Ehrenberg & Smith, 2012). Hier is duidelijk het effect van de arbeidsvraag als afgeleide vraag waar te nemen.

In bepaalde sectoren zijn de productieprocessen kapitaalintensiever, terwijl in andere sectoren deze weer arbeidsintensiever zijn. Arbeidsintensief houdt in dat er per werknemer weinig kapitaal is vereist: er is dus sprake van een lage kapitaal-arbeid ratio (Goos & Konings, 2013). Een voorbeeld hiervan is de horeca. Hiertegenover staan de kapitaalintensieve sectoren, met een hoge kapitaal-arbeid ratio en veel innovatiemogelijkheden, zoals de chemiesector en ICT-sector (Goos & Konings, 2013).

Kapitaal en arbeid hoeven niet altijd substituten van elkaar te zijn: ze kunnen ook complementen zijn. In dat geval zal een daling van kapitaalkosten, leiden tot een toename in

²¹ Hier wordt ervan uitgegaan dat arbeid vereist is voor de productie van het eindproduct en substitutie van arbeid dus niet mogelijk is.

de vraag naar zowel kapitaal als arbeid. Immers zal het kapitaal nutteloos zijn zonder de werknemers (denk bijvoorbeeld aan machines die worden aangeschaft, maar geen werknemers worden aangenomen om deze machines te besturen). Echter speelt dit alleen op de lange termijn, aangezien de hoeveelheid kapitaal op de korte termijn een gegeven is.

De elasticiteit van de arbeidsvraag is op de korte termijn ook geringer dan op de lange termijn. Dit komt ook weer doordat de onderneming op de korte termijn slechts in geringe mate kan reageren op veranderingen in arbeidskosten, door de vaste hoeveelheid kapitaal (Kaufman & Hotchkiss, 2006).

2.3.2 De vraag naar arbeid op de lange termijn

Op de lange termijn zijn zowel het kapitaal als de arbeid variabel. Beide factoren kunnen dus (geleidelijk) worden aangepast aan de desbetreffende situatie. De elasticiteit van de arbeidsvraag speelt op de lange termijn dan ook een grotere rol dan op de korte termijn. Dit is natuurlijk ook afhankelijk per sector en per onderneming binnen die sector.

Uit verscheidene onderzoeken is gebleken dat de elasticiteit van de arbeidsvraag groter is voor ongeschoolde werknemers dan voor geschoolde werknemers. Dit komt doordat ongeschoolde werknemers in het algemeen substituten zijn, terwijl geschoolde werknemers complementen zijn. Ongeschoolde werknemers kunnen namelijk makkelijker worden vervangen door kapitaal (denk aan geautomatiseerde computerprogramma's), terwijl geschoolde werknemers vaak nodig zijn om bijvoorbeeld computers te ontwerpen, maar ook de bijbehorende computerprogramma's (Kaufman & Hotchkiss, 2006).

Op de lange termijn kunnen de substitutiemogelijkheden voor ondernemingen ook groter zijn. Ondernemingen kunnen namelijk hun kapitaal uitbreiden of aanpassen op de lange termijn. Een onderneming kan zelfs kiezen voor de *outsourcing* of *offshoring* van (een deel van) de productie. *Outsourcing* houdt in dat (een deel van) het productieproces wordt uitbesteed aan een derde partij, terwijl bij *offshoring* het werk wordt uitbesteed aan een ander land (Anderson, Davis-Blake, Erzurumlu, Joglekar, & Parker, 2008). *Outsourcing* en *offshoring* kunnen ook gepaard gaan: (een deel van) het productieproces wordt dan uitbesteed aan een ander land. Dit zijn ook vormen van substitutie, wat kan leiden tot een daling in de binnenlandse arbeidsvraag.

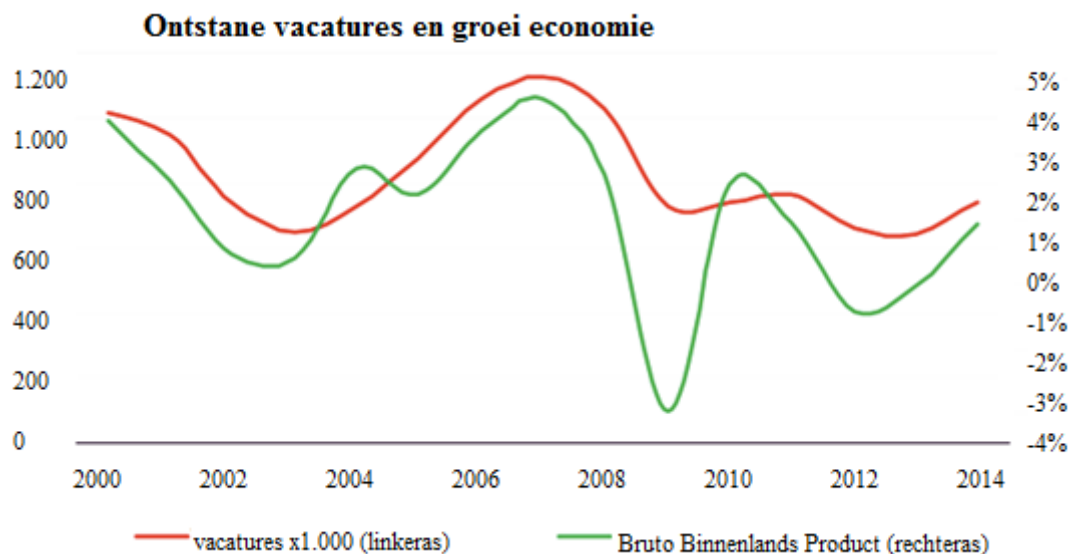
In de economie is een viertal factoren geïdentificeerd als de vier wetten van de afgeleide vraag (Kaufman & Hotchkiss, 2006):

1. Hoe groter de prijselasticiteit van de vraag naar het product van de onderneming, hoe elastischer, *ceteris paribus*, de vraag naar arbeid;
2. Hoe groter het aandeel van de arbeidskosten als percentage van de totale productiekosten, hoe elastischer, *ceteris paribus*, de vraag naar arbeid;

3. Hoe groter de substitutiemogelijkheden van arbeid naar kapitaal, hoe elastischer, ceteris paribus, de vraag naar arbeid; en
4. Hoe groter de aanbodselasticiteit van andere productiefactoren (kapitaal), hoe elastischer, ceteris paribus, de vraag naar arbeid.

Op de lange termijn speelt ook de conjunctuur een rol in de vraag naar arbeid. In tijden van hoogconjunctuur, waarbij de productievolume zal toenemen, zal de vraag naar arbeid hoger zijn dan in tijden van laagconjunctuur. Dit kan slechts op de lange termijn spelen, omdat het alleen op de lange termijn mogelijk is om de productiecapaciteit (het kapitaal) van een onderneming uit te breiden.

De invloed van de conjunctuur op de arbeidsvraag is ook waar te nemen in de praktijk: in onderstaand figuur is de samenhang tussen de vraag naar arbeid en het BBP weergegeven. Hierin is te zien dat de groei in het BBP ten opzichte van het voorgaande jaar, vanaf ongeveer 2007 afneemt. Hiermee gaat gepaard een afname in ontstane vacatures. De afname van de groei is te verklaren door de kredietcrisis die eind 2007 ontstond (UWV, 2013). Hier komt ook duidelijk naar voren dat de arbeidsvraag een afgeleide vraag is.



Figuur 8 - Bron: UWV Arbeidsmarktprognose 2013-2014

De invloed van de conjunctuur is medeafhankelijk van de overeengekomen arbeidscontracten tussen de ondernemer en de werknemer. In arbeidscontracten kunnen bepalingen zijn opgenomen die het moeilijk maken voor de ondernemer om de werknemer te ontslaan, zoals een enorme ontslagvergoeding (Den Butter, 1993).

In het algemeen, dus niet alleen bij hoog- of laagconjunctuur, speelt de wetgeving omtrent de arbeidsmarkt een belangrijke factor bij de vraag naar arbeid. Wettelijke bepalingen over het minimumloon, over de bescherming van werknemers bij ontslag en andere bepalingen ter behoeve van de werknemersbescherming verhogen de arbeidskosten voor de

ondernemer, wat kan leiden tot een lagere vraag naar arbeid (Fiscal Affairs Department, 2012).

2.3.3 Effecten van fiscale maatregelen op de arbeidsvraag

Op de korte termijn zullen fiscale maatregelen in beperkte mate effect hebben op de arbeidsvraag van ondernemingen. Deze zijn in hun arbeidsvraag namelijk beperkt door de vaste hoeveelheid kapitaal die tot hun beschikking staat. Toch zullen fiscale maatregelen wel enige invloed kunnen hebben op de arbeidsvraag, vooral als de onderneming (nog) niet haar volledige productiecapaciteit benut.

Op de lange termijn zullen fiscale maatregelen afgestemd moeten worden op de elasticiteit van de arbeidsvraag en de substitutiemogelijkheden van ondernemingen. Hoe elastischer de arbeidsvraag van de onderneming en hoe meer substitutiemogelijkheden een onderneming heeft, hoe effectiever de fiscale maatregelen zullen zijn. Daarnaast zou gedacht kunnen worden aan de versoepeling van de wetgeving omtrent onder andere werknemersbescherming, echter kan dit negatieve gevolgen hebben voor de werknemers.

2.4 De overheid

Op overheidsniveau wordt gekeken naar het geaggregeerde arbeidsaanbod en de geaggregeerde arbeidsvraag in het land. De fiscale maatregelen moeten meer opbrengen dan ze kosten en de *excess burden* moet minimaal zijn.

2.4.1 Het geaggregeerde arbeidsaanbod

Het geaggregeerde arbeidsaanbod is de som van alle individuele beslissingen omtrent het al dan niet betaald werk verrichten. Het wordt uitgedrukt in manuren en is equivalent aan het aantal uren dat wordt aangeboden door alle werknemers (in een land) gedurende een bepaalde periode. Het geaggregeerde arbeidsaanbod wordt dus berekend door het aantal werknemers te vermenigvuldigen met het aantal gewerkte uren per werknemer (Burda & Wyplosz, 2009).

Het geaggregeerde arbeidsaanbod is elastischer dan het arbeidsaanbod op individueel niveau. Zelfs als het arbeidsaanbod op individueel niveau bijna inelastisch is, kan de hierbij behorende geaggregeerde arbeidsaanbodcurve vlakker zijn, en dus elastisch(er) (Burda & Wyplosz, 2009). Dit betekent dat een loonstijging op individueel niveau minder effect kan hebben dan op landelijk niveau.

Dit verschijnsel kan worden verklaard door twee oorzaken: (1) het geaggregeerde arbeidsaanbod is de som van een groot aantal individuele arbeidsaanbodcurves, die een opwaartse helling hebben, en (2) individuen die eerder niet hadden gekozen voor het

verrichten van betaald werk, kunnen bij een loonstijging ervoor kiezen om toch deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Dus ook al zullen de huidige werknemers niet hun arbeidsaanbod wijzigen bij een loonstijging, zoals het geval is bij individuen met een lage arbeidsaanbodelasticiteit, kan het geaggregeerde arbeidsaanbod, door de toetreding van nieuwe werknemers, toch wel wijzigen (Burda & Wyplosz, 2009).

Hoe elastisch het geaggregeerde arbeidsaanbod is, is afhankelijk van de samenstelling van de bevolking. Indien de bevolking voor een groot deel bestaat uit laagopgeleide individuen, met een hoge arbeidsaanbodelasticiteit, zal het geaggregeerde arbeidsaanbod elastischer zijn dan in het geval de bevolking voor een groot deel bestaat uit hoogopgeleide individuen met een lage arbeidsaanbodelasticiteit.

2.4.2 De geaggregeerde arbeidsvraag

De geaggregeerde arbeidsvraag is de vraag naar arbeid op de gehele arbeidsmarkt (Ehrenberg & Smith, 2012). Hier geldt ook, net als bij het geaggregeerde arbeidsaanbod, dat bij een inelastische arbeidsvraag van één onderneming, een elastisch(er) arbeidsvraag van alle ondernemingen in een land kan horen. Waar ondernemingen in een sector met kapitaalintensieve productiemethoden niet of in geringe mate kunnen reageren op lagere arbeidskosten, kunnen ondernemingen in arbeidsintensieve sectoren wel in grote mate reageren op een verlaging van arbeidskosten. Wanneer laatstgenoemde groep groter is, zal de geaggregeerde arbeidsvraag ook elastischer zijn.

Omdat de arbeidsvraag een afgeleide vraag is, namelijk afgeleid van de vraag naar het eindproduct van de onderneming, is de mate van elasticiteit van de geaggregeerde arbeidsvraag afhankelijk van de sectoren van de ondernemingen. Hierbij speelt de stand van de technologie ook een rol. Bijvoorbeeld door het ontstaan van e-mail, Whatsapp, Facebook en andere elektronische communicatiemiddelen, worden er minder brieven per post verstuurd. Dit leidt tot een afname in de vraag naar postbodes (arbeid). Aan de andere kant zal de vraag naar arbeid in de ICT-sector toe kunnen nemen. In een geaggregeerde arbeidsvraag wordt de vraag naar arbeid van alle sectoren in een land dus samengevoegd.

Ook is de geaggregeerde arbeidsvraag, als afgeleide vraag, afhankelijk van de conjunctuur. Wanneer de vraag naar de eindproducten van ondernemingen afneemt, zal de productie afnemen en de vraag naar arbeid ook²². Hier speelt het schaaleffect.

²² De afname in de vraag naar arbeid, door de afname in productie, kan ertoe leiden dat de vraag naar de eindproducten van de ondernemingen nog verder afnemen. Dan zal de productie ook meer afnemen en daarmee de vraag naar arbeid. Het is dus eigenlijk een vicieuze cirkel.

2.4.3 Minimale *excess burden*

De *excess burden* (ook wel: *deadweight loss*) zijn de efficiëntiekosten, ook wel de monetaire vermindering van welvaart, die het gevolg zijn van belastingen. Deze wordt vaak gemeten met behulp van de *Harberger triangle*. De oppervlakte van deze driehoek, dus de grootte van de *excess burden*, kan berekend worden door als basis te nemen de hoeveelheid van de gedragsverandering als gevolg van de belastingen (dus bijvoorbeeld de verandering in arbeidsaanbod) en als hoogte de grootte van de belastingdruk per economische activiteit (Hines, 2007).

Wanneer belasting wordt geheven over bijvoorbeeld inkomen, zullen aan de ene kant de belastingopbrengsten van de overheid toenemen, maar aan de andere kant gaat doorgaans een deel van deze opbrengsten verloren: wanneer inkomstenbelasting wordt geheven, wordt het nettoloon lager en zullen mensen vrije tijd prefereren²³. Wanneer individuen het verrichten van betaald werk substitueren voor vrije tijd, zal de heffingsgrondslag versmallen en dit kan leiden tot lagere belastingopbrengsten. De *excess burden* zal kleiner zijn als de belastingtarieven laag zijn, omdat het verschil tussen de opbrengsten vóór en ná belasting klein is. Maar bij hoge belastingtarieven zal dit verschil redelijk groot zijn, dus zal de *excess burden* ook relatief groot zijn (Hines, 2007).

De *excess burden* is afhankelijk van de (arbeidsaanbod)elasticiteit. Immers als het arbeidsaanbod bijvoorbeeld perfect inelastisch is, dan zal het aanbod van arbeid bij een verhoging van een inkomstenbelastingtarief niet veranderen²⁴. Dus om de *excess burden* te minimaliseren, moeten de groepen met de laagste elasticiteit het meest belast worden.

Volgens Ramsey (1927) en Corlett en Hague (1953) moet het goed dat het meest complementair is met vrije tijd, of het minst substitueerbaar met vrije tijd, het hoogst worden belast. Het andere goed, dat dus het meest substitueerbaar is met vrije tijd, moet het minst worden belast. Dit verhoogt de efficiëntie (Heady, 1993). De arbeidsaanbodelasticiteit onder vrouwen en secundaire verdieners is hoger dan de elasticiteit onder mannen, dus een verlaging van de belastingheffing op inkomen uit arbeid is effectiever voor vrouwen dan voor mannen. Vanwege het gelijkheidsbeginsel dat in veel landen geldt, is het echter niet mogelijk om een belastingheffing te handhaven die onderscheid maakt in geslacht. Maar de belastingverlaging kan wel worden gericht op alleenstaande ouders en secundaire verdieners. Hun arbeidsaanbodelasticiteit is toch vaak hoger (Fiscal Affairs Department, 2012).

Uit het onderzoek van Mirrlees (1971) is naar voren gekomen dat het optimale inkomstenbelastingsschema ongeveer lineair is, dat wil dus zeggen dat er een constante marginale belastingtarief is. Het belastingstelsel is dan progressief, maar de mate van

²³ In het geval dat het substitutie-effect overheerst.

²⁴ Het is natuurlijk niet ondenkbaar dat meer mensen arbeid zullen verrichten in het grijze en zwarte circuit, dit zal ook de *excess burden* vergroten. Echter is dit lastig te meten.

progressiviteit neemt af bij hoge inkomens (Heady, 1993). Uit onderzoeken van Diamond (1998) en Saez (2001) is naar voren gekomen dat de optimale marginale drukverdeling een vorm aanneemt van een U: relatief hoge marginale belastingtarieven voor lage en hoge inkomens, terwijl de marginale belastingtarieven voor middeninkomens relatief laag zijn. Zo zijn de marginale belastingtarieven voor inkomens waar zich veel mensen bevinden niet te hoog (Bosch, Jongen, de Mooij, & van Vuuren, 2007) .

2.5 Conclusie

“Wat zegt de economische literatuur over de effectiviteit van prikkels ter bevordering van arbeidsparticipatie?”

Fiscale maatregelen om het arbeidsaanbod te stimuleren hebben doorgaans een geleidelijk effect, omdat het tijd kost voor individuen om hun *intensive* en *extensive response* aan te passen (Fiscal Affairs Department, 2012). Zoals in hoofdstuk 1 aan bod is gekomen, is er een verschil tussen generieke en specifieke maatregelen. Om generieke maatregelen in te voeren, is het van belang om de elasticiteiten van het geaggregeerde arbeidsaanbod dan wel de geaggregeerde arbeidsvraag te berekenen. Echter zijn de individuele elasticiteiten, of de elasticiteiten van specifieke groepen, van belang voor specifieke maatregelen. Zo kan de effectiviteit van de fiscale maatregelen worden voorspeld. Fiscale maatregelen dienen vooral gericht te zijn op de groepen met een grote arbeidsaanbodelasticiteit, zoals laagopgeleide individuen.

Ook moeten de *opportunity costs* van het verrichten van betaald werk verlaagd worden, om arbeid aantrekkelijk te maken. Dit kan in de vorm van het verlagen van de hoogte van de sociale uitkeringen (hiermee wordt de *replacement rate* verlaagd). Ook kunnen de eisen en regels omtrent het recht op sociale uitkeringen strenger opgesteld en nageleefd worden. De *opportunity costs* van arbeid worden lager en men zal daarom minder snel voor vrije tijd kiezen.

Het is ook van belang om rekening te houden met factoren die de toegang tot de arbeidsmarkt beperken. Eerder is genoemd welke factoren dit zijn, zoals een grote woon-werkafstand of een ongeschikte opleidingsrichting- of niveau. Het stimuleren van het arbeidsaanbod door middel van fiscale maatregelen kan effectief zijn, maar de effectiviteit kan dus in bepaalde mate worden beperkt door dergelijke exogene factoren.

Fiscale maatregelen kunnen op verschillende manieren worden toegepast om de vraag naar arbeid te stimuleren. Zo kan een verlaging van belastingen op arbeid een goede manier zijn om de vraag naar arbeid te verhogen. Arbeid wordt dan relatief goedkoper ten opzichte van kapitaal, dus zal een ondernemer minder snel arbeid substitueren voor kapitaal. Echter zal de toegenomen vraag naar arbeid op den duur, door de marktwerking, leiden tot hogere arbeidslonen. Hierdoor kan arbeid alsnog relatief duurder zijn dan kapitaal. Bovendien is het effect van de verlaging van belastingen op arbeid afhankelijk van de substitutiemogelijkheden van de ondernemingen, deze beïnvloeden namelijk de elasticiteit van de arbeidsvraag.

Uit empirische onderzoeken is gebleken dat de vraag naar laagopgeleide werknemers relatief elastisch is, wat betekent dat deze vraag meer zal reageren op fiscale maatregelen. Het is daarom effectiever om de belastingen op de arbeidskosten van laagopgeleide werknemers te verlagen.

Het is van belang om in te zien dat de overheid het geaggregeerde arbeidsaanbod en de geaggregeerde arbeidsvraag in aanmerking neemt. Dus wanneer een individu of een onderneming een lage elasticiteit heeft, kan het totaal van het arbeidsaanbod of het totaal van de arbeidsvraag wel een hoge elasticiteit hebben. Fiscale (monetaire) maatregelen kunnen dan op nationaal niveau effectief zijn.

Hoofdstuk 3 De effectiviteit van de huidige fiscale en sociale zekerheidsprikkels

3.1 De toets aan de criteria uit de economische literatuur

In dit hoofdstuk zal de derde deelvraag beantwoord worden, te weten: “*Voldoen de fiscale en sociale zekerheidsprikkels in de huidige wetgeving aan de criteria uit de economische literatuur en zijn er effectievere prikkels te bedenken die beter voldoen aan die criteria?*” De bepalingen uit het eerste hoofdstuk zullen getoetst worden aan de resultaten uit het tweede hoofdstuk. Vervolgens zullen alternatieve maatregelen besproken worden.

3.2 De bepalingen in de Wet IB 2001 en de Wet LB 1964

Er zijn vijf bepalingen besproken uit de Wet IB 2001 en Wet LB 1964 die de arbeidsparticipatie dienen te bevorderen, te weten (1) de algemene heffingskorting, (2) de arbeidskorting, (3) de werkbonus, (4) de inkomensafhankelijke combinatiekorting en (5) art. 32ba Wet LB 1964.

De eerste vier bepalingen betreffen een heffingskorting. Deze hebben het gevolg dat er minder inkomstenbelasting betaald hoeft te worden, wat betekent dat het nettoloon toeneemt. Welk gevolg dit heeft voor de *intensive response* van werknemers, is afhankelijk van welk effect de overhand heeft: het inkomenseffect of het substitutie-effect? Indien het inkomenseffect overheerst, zal een toename in het nettoloon door deze heffingskortingen, leiden tot een lager *intensive response*. Een individu zal dus minder werken. Een tweede verdiener zal ook minder of niet meer werken. Maar als het substitutie-effect de overhand heeft, zal een individu juist meer werken doordat de *opportunity costs* van vrije tijd zijn toegenomen.

Individen die nog niet werken en een werkloosheidsuitkering ontvangen, zullen gestimuleerd worden door deze kortingen. De *replacement rate* wordt namelijk verlaagd, en dit zou individuen stimuleren om de uitkeringssituatie te verlaten.

Hierna zal de effectiviteit van de bepalingen onderzocht worden. Hierbij zal gelet worden op de arbeidsaanbodelasticiteiten van de groepen waarop de bepalingen zijn gericht. Ook zal aandacht worden besteed aan mogelijke weglekeffecten. Per bepaling geldt dat diens effectiviteit beperkt kan worden door exogene factoren (zoals een ongeschikte opleiding). Deze beïnvloeden niet de vraag of men wilt werken, maar of men een baan kan krijgen.

3.2.1 De algemene heffingskorting

De algemene heffingskorting is een generieke maatregel die voor iedere belastingplichtige geldt. Echter is deze korting voor de onderkant van de arbeidsmarkt in verhouding aantrekkelijker dan voor de hogere inkomensgroepen. Tot een belastbaar inkomen van € 19.645, ontvangt de belastingplichtige een korting van €2.103. Bij een belastbaar inkomen van precies € 19.645 bedraagt de korting ongeveer 10,7% van het belastbaar inkomen. Bij een belastbaar inkomen lager dan € 19.645, is de korting als percentage van het belastbaar inkomen dus nog hoger. Ter vergelijking: bij een belastbaar inkomen van €56.495 is de korting nominaal lager (€ 1.366), en als percentage van het belastbaar inkomen is dit slechts 2,4%. Dit is ook weergegeven in tabel 6.

De korting is dus aantrekkelijker voor de onderkant van de arbeidsmarkt en deze is ook de groep die gestimuleerd moet worden tot (meer) arbeidsparticipatie. Bovendien geldt voor deze groep vaak een hogere arbeidsaanbodelasticiteit, wat betekent dat de verandering van het arbeidsaanbod van deze groep als reactie op de loonstijging, vaak groter zal zijn dan de verandering van het arbeidsaanbod van groepen met hogere inkomens.

De algemene heffingskorting kan dus effectief zijn voor de onderkant van de arbeidsmarkt. Indien een individu voorheen niet werkte, dan zouden de belastingopbrengsten voor de overheid nihil zijn, maar de kosten ook²⁵. Indien dit individu door de algemene heffingskorting zou gaan werken, en hiermee een belastbaar inkomen van € 19.645 per jaar verdienen, dan zijn de belastingopbrengsten voor de overheid € 5.018,31. Het belastbaar inkomen wordt namelijk belast tegen 36,25%²⁶, maar de verschuldigde belasting wordt verminderd met € 2.103²⁷. De ‘kosten’ voor de overheid zijn eigenlijk gelijk aan de ‘gemiste opbrengsten’, namelijk de algemene heffingskorting van € 2.103. De extra netto-belastingopbrengsten voor de overheid zijn, dankzij de algemene heffingskorting, € 5.018,31 (aangezien het individu voorheen niet werkte en daarmee geen inkomstenbelasting betaalde).

Indien de werknemer voorheen al werkte, maar dankzij de algemene heffingskorting méér gaat werken, dan zijn de extra netto-belastingopbrengsten voor de overheid afhankelijk van het extra belastbare inkomen van dit individu.

De algemene heffingskorting leidt pas tot extra netto-belastingopbrengsten indien het individu een belastbaar inkomen heeft dat hoger is dan € 5.801,38. Bij een belastbaar inkomen van € 5.801,38 zijn de netto-belastingopbrengsten namelijk nihil²⁸. Wanneer een individu dus gaat werken, maar een belastbaar inkomen heeft dat lager is dan € 5.801,38, dan

²⁵ Hier wordt de (werkloosheid)uitkering die dit individu mogelijk ontving, buiten beschouwing gelaten.

²⁶ Dit is het tarief in 2014, inclusief de verplichte premies volksverzekeringen.

²⁷ Overige heffingskortingen worden hier, voor het gemak, buiten beschouwing gelaten.

²⁸ Berekening: $(5.801,38 * 0,3625) - 2.103 = 0$

is de korting voor de overheid niet effectief, in die zin dat de korting niet leidt tot extra belastingopbrengsten uit inkomen²⁹.

Deze korting geldt voor alle belastingplichtigen, dus ook voor de groepen met een erg lage arbeidsaanbodelasticiteit (zoals hoogopgeleide mannen). Zij ontvangen deze korting, maar zullen hun arbeidsaanbod niet aanpassen. Voor deze groep zijn de ‘kosten’³⁰ van de algemene heffingskorting hoger dan de extra opbrengsten en hierdoor is de korting voor deze groep dus niet effectief voor de overheid. Dit verschijnsel, een wegleffect, speelt in gevallen van generieke maatregelen.

Belastbaar inkomen	Korting in €	Korting als percentage van het belastbaar inkomen
€ 19.645	€ 2.103	10,7 %
€ 56.495	€ 1.366	2,4 %

Tabel 6

3.2.2 De arbeidskorting

De arbeidskorting is een specifieke maatregel die alleen voor werknemers geldt. In onderstaand tabel is weergegeven hoeveel de korting bedraagt als percentage van het belastbaar arbeidsinkomen.

Belastbaar arbeidsinkomen	Korting in €	Korting als percentage van het belastbaar arbeidsinkomen
€ 8.913	€ 161	1,8 %
€ 19.248	€ 2.097	10,9 %
€ 40.721	€ 2.097	5,1 %
€ 83.971	€ 367	0,44 %

Tabel 7

In tegenstelling tot de algemene heffingskorting, is de arbeidskorting niet het meest aantrekkelijk voor de minstverdienende groep werknemers. Tot een belastbaar arbeidsinkomen van € 8.913 zal de korting altijd 1,807% van het belastbaar arbeidsinkomen bedragen. Voor de groep met een belastbaar arbeidsinkomen tussen de € 8.913 en € 19.248 kan de korting oplopen tot 10,9% van het belastbaar arbeidsinkomen. Voor deze groep is de arbeidskorting het meest aantrekkelijk, aangezien de korting als percentage van het belastbaar arbeidsinkomen bij een hoger arbeidsinkomen afneemt. Voor de groep met de hoogste inkomens (boven de € 83.971) bedraagt de korting maximaal slechts 0,44% van het belastbaar arbeidsinkomen.

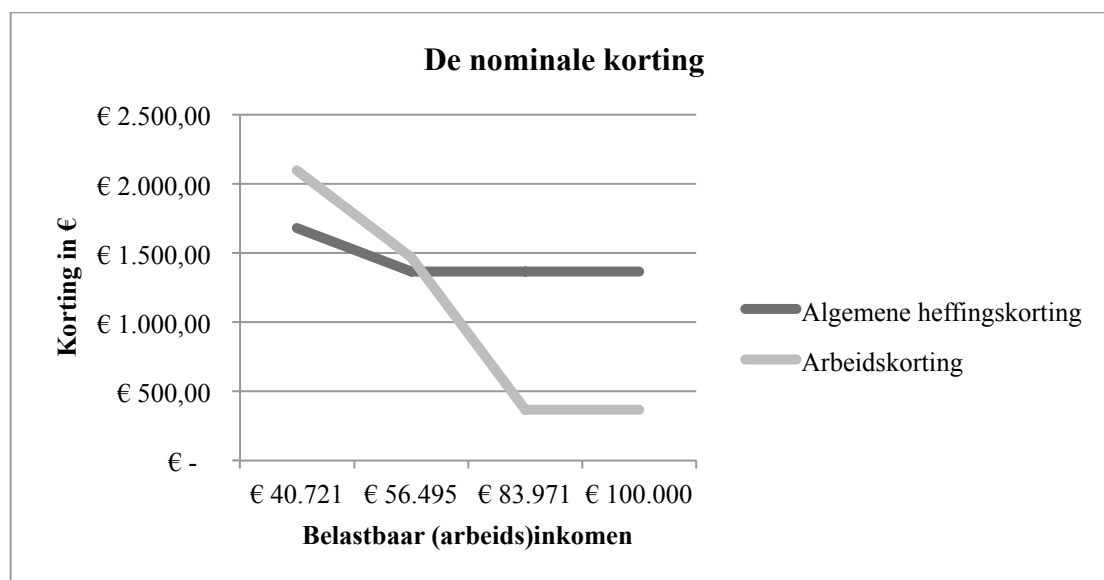
²⁹ Het kan wel op andere manieren leiden tot opbrengsten voor de overheid. Zo hoeft de overheid geen werkloosheidsuitkering meer te verschaffen, indien het individu dit voorheen wel ontving. Indien dit inkomen leidt tot een groter budget van het individu, zal het individu meer kunnen besteden. Hierover wordt onder andere BTW betaald, dit zijn ook opbrengsten voor de overheid.

³⁰ Dit zijn de gemiste belastingopbrengsten door de gegeven korting.

De korting is dus aantrekkelijk voor de onderkant van de arbeidsmarkt, maar voor de groep met een inkomen lager dan € 8.913, is deze korting minder aantrekkelijk dan voor de groep met een inkomen hoger dan dit bedrag. Deze korting is ingevoerd met het oog op het verlagen van de *replacement rate*, om individuen uit de uitkeringssituatie te ‘trekken’. Dit zou effectiever kunnen door de grens van € 8.913 te verlagen.

Toch kan deze korting als effectief worden aangemerkt, omdat deze zich richt op de onderkant van de arbeidsmarkt. Deze groep dient gestimuleerd te worden tot (meer) arbeidsparticipatie en deze is ook gevoeliger voor nettoloonstijgingen dan groepen met hogere inkomens. De (extra) opbrengsten van deze korting zijn altijd hoger dan de ‘kosten’³¹, aangezien de inkomens tot € 19.645 worden belast tegen een tarief van 36,25%. Tot een inkomen van € 8.913 bedraagt de korting slechts 1,807% van het inkomen, wat lager is dan het tarief waartegen dit inkomen belast wordt. Vanaf € 8.914 wordt de korting als percentage van het belastbare inkomen hoger, maar het blijft lager dan het tarief waartegen het belast wordt. De uiteindelijk verschuldigde inkomstenbelasting, dus na aftrek van de arbeidskorting, is bij een inkomen boven nihil altijd groter dan nul³².

Bovendien heeft deze korting een kleiner weglekeffect dan de algemene heffingskorting. In onderstaand tabel is te zien dat de arbeidskorting bij hogere inkomens nominaal aanzienlijk lager is dan de algemene heffingskorting. De groep met een erg lage arbeidsaanbodelasticiteit ontvangen nominaal minder korting, waardoor de ‘kosten’ voor de overheid ook nominaal lager zijn.



Figuur 9

³¹ Dit zijn eigenlijk de ‘gemiste opbrengsten’, oftewel het bedrag van de arbeidskorting.

³² Hierbij worden andere heffingskortingen buiten beschouwing gelaten.

3.2.3 De werkbonus

De werkbonus is een specifiekere maatregel dan de arbeidskorting, aangezien deze slechts geldt voor werknemers tussen de 60 en 64 jaar. Zoals is te zien in de grafiek die bij deze bepaling hoort (zie hoofdstuk 1), ontvangen werknemers geen werkbonus bij een inkomen lager dan € 17.327 of hoger dan € 33.694. Vanaf een arbeidsinkomen van € 17.328 neemt de werkbonus toe naarmate het arbeidsinkomen toeneemt, maar deze neemt geleidelijk af vanaf een arbeidsinkomen van € 23.104.

De werkbonus is niet ingevoerd om de arbeidsparticipatie van laagbetaalde werknemers te bevorderen, en dat is ook wel duidelijk te zien aan de vormgeving van deze werkbonus. Deze bonus is ingevoerd om ouderen te stimuleren door te blijven werken (totdat ze de pensioengerechtigde leeftijd bereiken). Uit het voorgaande hoofdstuk is reeds gebleken dat oudere werknemers een hogere arbeidsaanbodelasticiteit hebben, dus kan het effectief zijn om hen met deze korting te stimuleren langer te blijven werken. Hun arbeidsaanbod reageert namelijk op een (netto)loonstijging. De (extra) netto-belastingopbrengsten van de werkbonus zijn altijd groter dan nul, aangezien de korting altijd lager is dan de verschuldigde inkomstenbelasting na korting³³.

Het weglekeffect van de werkbonus is nog kleiner dan van de arbeidskorting, aangezien groepen met hogere inkomens deze korting niet ontvangen. Zo maakt de overheid niet onnodig 'kosten'.

3.2.4 De inkomensafhankelijke combinatiekorting

De inkomensafhankelijke combinatiekorting is ook een erg specifieke maatregel. Er is alleen recht op deze korting indien cumulatief wordt voldaan aan de drie vereisten (zie hoofdstuk 1). Deze korting is bedoeld om het verrichten van betaald werk aantrekkelijker te maken voor alleenstaanden en minstverdienende partners.

Het recht op de korting ontstaat op het moment dat het belastbare arbeidsinkomen het bedrag van € 4.814 te boven gaat (tenzij recht op zelfstandigenaftrek bestaat, dan bedraagt de korting € 1.024). De korting neemt toe naarmate het belastbare arbeidsinkomen toeneemt en vanaf een inkomen van € 32.539 blijft de korting € 2.133 (zie hoofdstuk 1). Maar de korting als percentage van het belastbare inkomen neemt af, naarmate het belastbare inkomen toeneemt. Dit is weergegeven in onderstaand tabel.

³³ Hierbij worden andere heffingskortingen buiten beschouwing gelaten.

Belastbaar arbeidsinkomen	Korting in €	Korting als percentage van het belastbaar arbeidsinkomen
€ 4.815	€ 1.024,04	21,27 %
€ 10.000	€ 1.231,44	12,3 %
€ 20.000	€ 1.631,44	8,16 %
€ 32.539	€ 2.133	6,56 %

Tabel 8

De korting is dus aantrekkelijker voor de onderkant van de arbeidsmarkt en voor deze groep geldt vaak een hogere arbeidsaanbodelasticiteit, wat betekent dat de verandering van het arbeidsaanbod van deze groep als reactie op de loonstijging, vaak groter zal zijn dan de verandering van het arbeidsaanbod van groepen met hogere inkomens.

De doelgroep van deze korting omvat zowel alleenstaanden en minstverdienende partners. Aangezien zij niet per se de onderkant van de arbeidsmarkt hoeven te vormen, rijst de vraag wat hun arbeidsaanbodelasticiteit is. Enkele onderzoeken hebben uitgewezen dat de arbeidsaanbodelasticiteiten van alleenstaande moeders relatief groter zijn dan die van getrouwde vrouwen. De korting kan dus effectief zijn voor alleenstaande moeders.

De (extra) opbrengsten van deze korting zijn altijd positief. Immers wordt de korting pas verkregen bij een inkomen boven € 4.814. Dit inkomen wordt belast tegen een tarief van 36,25% (in de laagste schijf) en verminderd met de korting, is de verschuldigde inkomstenbelasting altijd groter dan nul³⁴.

Vanaf een belastbaar arbeidsinkomen van € 32.539 is de inkomensafhankelijke combinatiekorting een vast bedrag. Vergeleken met de algemene heffingskorting en de arbeidskorting is dit inkomensniveau relatief laag. Het weglekeffect is daarom moeilijk vast te stellen. Nominaal is de korting (veel) hoger en is deze voor een grotere groep, maar het is nog maar de vraag tot welk inkomensniveau het arbeidsaanbod elastisch is.

3.2.5 Art. 32ba Wet LB 1964

Art. 32ba Wet LB 1964 is een erg specifieke maatregel, met als doel het aantal werknemers dat vervroegd uittreedt, te verminderen. Indien betalingen worden gedaan zoals genoemd in het eerste lid van het artikel, zullen deze belast worden tegen een tarief van 52%.

Deze maatregel verhoogt de loonkosten voor de werkgever, aangezien deze de heffing van art. 32ba Wet LB 1964 verschuldigd is. Zoals eerder is aangenomen, minimaliseren werkgevers hun kosten. Indien de kosten van het behouden van de werknemers lager zijn dan de kosten van de regeling voor vervroegde uittreding (zowel de uitkeringen/premies als de verschuldigde heffing), zal deze maatregel effectief zijn. Immers

³⁴ Hierbij worden de overige heffingskortingen buiten beschouwing gelaten.

wordt de vervroegde uittreding tegen gehouden en zullen de belastingopbrengsten uit inkomen voortzetten.

3.3 De bepalingen in de Wfsv

De bepalingen in de Wfsv die besproken zijn in het eerste hoofdstuk dienen de arbeidsvraag naar bepaalde groepen werknemers te bevorderen, te weten de ‘oudere werknemer’ en de arbeidsgehandicapte werknemer. Tevens wordt gepoogd dienstbetrekkingen voor kortere periode aantrekkelijker te maken. Deze maatregelen zijn dus specifieke maatregelen, aangezien ze alleen op bepaalde groepen werknemers van toepassing zijn.

De bepalingen bevatten kortingen op het totaal verschuldigde bedrag aan premies of algehele vrijstellingen van de premies werknemersverzekeringen, zodat de kosten voor arbeid dalen. Dit zou de arbeidsvraag moeten verhogen, aannemende dat ondernemingen streven naar winstmaximalisatie.

Echter is de arbeidsvraag van ondernemingen, net zoals het arbeidsaanbod van individuen, beperkt door verscheidene exogene factoren. Zo is de arbeidsvraag een afgeleide vraag, dus is deze afhankelijk van de vraag naar de eindproducten van de onderneming. Hierbij speelt de conjunctuur een rol. Tevens zijn wettelijke bepalingen, zoals die omtrent de werknemersbescherming, medebepalend voor de arbeidsvraag.

Een factor die ook van groot belang is bij de arbeidsvraag, is de elasticiteit van de arbeidsvraag. Hoe groot zal de verandering in de vraag naar arbeid zijn bij een verandering van de arbeidskosten? In het geval van art. 47 Wfsv en art. 49 Wfsv ontvangt de werkgever jaarlijks € 7.000 korting op de verschuldigde premies werknemersverzekeringen. Of dit aantrekkelijk is voor de werkgever, is afhankelijk van vele factoren, zoals het huidige aantal werknemers in de onderneming en de grootte van de onderneming.

Ook is het afhankelijk van de mogelijkheden om nieuwe werknemers in dienst te nemen. Indien het kapitaal volledig benut wordt, en voor het aannemen van nieuwe werknemers, uitbreiding van het kapitaal vereist is, dienen deze kosten lager te zijn dan de opbrengsten (in dit geval zijn dit de kortingen). Bovendien is uitbreiding van het kapitaal slechts mogelijk op de lange termijn, terwijl de korting slechts drie jaar geldig is.

Bovendien spelen de productiemethode van de onderneming en de substitutiemogelijkheden een belangrijke rol. Indien de productiemethode kapitaalintensief is, en de substitutiemogelijkheden beperkt, zal een verlaging van de arbeidskosten weinig effect hebben.

Wat betreft de vrijstelling van de premies werknemersverzekeringen in art. 51 Wfsv, is het effect ook afhankelijk van vele (exogene) factoren. Het in dienst nemen van een

werknemer voor een korte duur (maximaal zes aaneengesloten weken) kost erg veel geld, zelfs als de premies werknemersverzekeringen worden vrijgesteld. Zo kost het wervingsproces tijd en geld, alsmede het inwerken van de nieuwe werknemers. Afhankelijk van de moeilijkheidsgraad van de taken van deze werknemers, kan de efficiëntie van het arbeidsproces erg achteruit gaan. De vraag die daarom rijst is of de marginale opbrengsten van het aannemen van deze werknemers de marginale kosten hiervan overtreffen.

Indien de vraag naar bovengenoemde werknemers toeneemt als gevolg van de kortingen en vrijstellingen, kan dit effectief zijn voor de overheid. De premieopbrengsten zullen weliswaar afnemen, maar hiertegenover staat een toename van de inkomstenbelastingopbrengsten. Bovendien zullen de bestedingen toenemen (door een stijging van het inkomen van de werknemers), wat zal leiden tot meer BTW-ontvangsten alsmede de belastingopbrengsten over de winsten van de ondernemingen.

3.4 Alternatieve maatregelen ter bevordering van het arbeidsaanbod

Een alternatieve maatregel voor het bevorderen van het arbeidsaanbod is het verlagen van de belastingtarieven, met name die van de eerste twee schijven. De overheid wilt namelijk de arbeidsparticipatie aan de onderkant van de maatschappij bevorderen en deze bevinden zich doorgaans in de eerste twee schijven. Bovendien is hun arbeidsaanbodelasticiteit relatief hoog, zodat een verlaging van de belastingtarieven en daarmee een verhoging van de nettolonen, zal leiden tot een hoger arbeidsaanbod. De belastinggrondslag zal toenemen, zodat een verlaging van de belastingtarieven, niet hoeft te leiden tot een afname van de belastingopbrengsten.

Andere maatregelen kunnen ook gericht zijn op de exogene factoren die het arbeidsaanbod beïnvloeden. Zo kan er een heffingskorting worden ingevoerd voor een bepaalde periode ter vergoeding van de gemaakte om- of bijscholingskosten.

3.5 Alternatieve maatregelen ter bevordering de arbeidsvraag

Om de arbeidsvraag te stimuleren, dienen de kosten van arbeid verminderd te worden en/of de substitutiemogelijkheden (van kapitaal naar arbeid) toe te nemen. De kosten van arbeid kunnen verminderd worden door een verlaging van de verschuldigde premies. Ook hier zal de heffingsgrondslag toenemen, zodat een verlaging van de premietarieven niet hoeven te leiden tot een verminderde premieopbrengst.

Een andere manier om de vraag naar arbeid te stimuleren, is om de belastingheffing op arbeid te verleggen naar belastingen op consumptie (zoals BTW). Zo worden de kosten van arbeid namelijk verlaagd (Fiscal Affairs Department, 2012).

Verder kunnen subsidies voor het aannemen van werknemers en worden ingevoerd. Door deze verlaging van de kosten van arbeid, zullen de ondernemers gestimuleerd worden om meer banen te creëren in plaats van de werktijden van de huidige werknemers te verlengen, vooral in tijden van laagconjunctuur. Echter moeten deze subsidies wel op de juiste wijze ingevoerd worden om het gewenste effect te genereren. Er mogen dus geen misbruikmogelijkheden bestaan (Fiscal Affairs Department, 2012).

Daarnaast kunnen, in het geval arbeid en kapitaal complementen zijn, de kapitaaluitbreidingen fiscaal gefaciliteerd worden. Zo kunnen ondernemingen een korting op de arbeidskosten ontvangen indien hun kapitaaluitbreiding heeft geleid tot het in dienst nemen van meer werknemers.

3.6 Conclusie

“Voldoen de fiscale en sociale zekerheidsprikkels in de huidige wetgeving aan de criteria uit de economische literatuur en zijn er effectievere prikkels te bedenken die beter voldoen aan die criteria?”

De heffingskortingen uit de Wet IB 2001 en Wet LB 1964 kunnen effectief zijn indien het substitutie-effect overheerst. Een (netto-)loonstijging zal dan leiden tot een hoger *intensive response*. Met name de specifieke maatregelen, te weten de arbeidskorting, de werkbonus en de inkomensafhankelijke combinatiekorting, zullen effectief zijn. Deze zijn namelijk gericht op de groepen met de hoogste arbeidsaanbodelasticiteiten en zij hebben kleinere weglekeffecten dan de algemene heffingskorting.

De algemene heffingskorting is een generieke maatregel. Weliswaar is deze korting voor de onderkant van de arbeidsmarkt aantrekkelijker dan voor de groepen met hogere inkomens, er bestaat toch een groter weglekeffect dan bij de specifieke maatregelen.

Art. 32ba Wet LB 1964 maakt het onaantrekkelijk om vervroegd uit te treden. Deze maatregel kan effectief zijn indien de kosten van het behouden van de werknemer lager zijn dan de kosten van de regeling voor vervroegde uittrekking (deze omvatten zowel de uitkeringen/premies als de verschuldigde heffing).

De bepalingen in de Wfsv zijn gericht op het stimuleren van de arbeidsvraag door middel van het verlagen van de kosten van arbeid. Deze zijn vooral gericht op het stimuleren van de vraag naar de ‘oudere werknemer’ en de arbeidsgehandicapte werknemer. De effectiviteit van deze maatregelen is afhankelijk van de elasticiteit van de arbeidsvraag en de substitutiemogelijkheden van de ondernemingen. Tevens spelen exogene factoren, zoals de conjunctuur en de wetgeving omtrent werknemersbescherming, een rol in de arbeidsvraag.

Een alternatieve maatregel ter bevordering van het arbeidsaanbod kan een verlaging van de belastingtarieven in de eerste twee schijven zijn. Ook kunnen de maatregelen gericht zijn op de exogene factoren die een rol spelen in het arbeidsaanbod, zoals een ongeschikte opleiding. Hiervoor kan een heffingskorting worden ingevoerd ter vergoeding van de gemaakte om- of bijscholingskosten.

Alternatieve maatregelen ter bevordering van de arbeidsvraag kunnen bestaan uit het verlagen van de kosten van arbeid, bijvoorbeeld door een verlaging van de verschuldigde premies. Daarnaast kunnen de ondernemingen een korting op de arbeidskosten ontvangen indien zij hun kapitaal hebben uitgebreid en deze een toename in hun arbeidsvraag tot gevolg heeft gehad. Een andere manier om de vraag naar arbeid te stimuleren, is om de belastingheffing op arbeid te verleggen naar belastingen op consumptie (zoals BTW). Verder kunnen subsidies voor het aannemen van werknemers en worden ingevoerd.

Conclusie van het onderzoek

Nu de deelvragen zijn behandeld en beantwoord, kan antwoord worden gegeven op de onderzoeksvraag, welke luidt als volgt:

“Voldoen de huidige fiscale en sociale zekerheidsprikkels, die als doel hebben om de arbeidsparticipatie te bevorderen, aan de criteria die voortvloeien uit de economische literatuur omtrent de bevordering van de arbeidsparticipatie?”

De huidige fiscale en sociale zekerheidsprikkels die in dit onderzoek zijn behandeld, zijn te vinden in de Wet IB 2001, de Wet LB 1964, de WVA en de Wfsv. Omdat de bepalingen in de WVA grotendeels zijn vervallen, is deze wet na een korte bespreking, verder buiten beschouwing gelaten.

De bepalingen in de Wet IB 2001 en de Wet LB 1964 zijn gericht op het stimuleren van het arbeidsaanbod en deze bevatten zowel generieke als specifieke maatregelen. De maatregelen in de Wfsv zijn specifieke maatregelen, gericht op het verhogen van de arbeidsvraag naar bepaalde groepen werknemers. Deze groepen zijn de ‘oudere werknemers’, de arbeidsgehandicapte werknemers en de (zeer) tijdelijke werknemers.

Fiscale maatregelen zijn effectief indien de doelstelling van de overheid wordt bereikt, en de maatregelen meer opbrengen dan dat ze kosten. Bovendien moet de *excess burden* geminimaliseerd worden. Fiscale maatregelen dienen vooral gericht te zijn op de groepen met een grote arbeidsaanbodelasticiteit, zoals laagopgeleide individuen, omdat deze groepen hun arbeidsaanbod aanpassen op een verandering in de (netto)lonen.

Ook moeten de *opportunity costs* van het verrichten van betaald werk verlaagd worden, of die van vrije tijd verhoogd. Zo wordt het verrichten van betaald werk aantrekkelijker en zal men minder snel kiezen voor vrije tijd.

Daarnaast is het van belang om rekening te houden met factoren die de toegang tot de arbeidsmarkt beperken. Eerder is genoemd welke factoren dit zijn, zoals een grote woon-werkafstand of een ongeschikte opleidingsrichting- of niveau. Het stimuleren van het arbeidsaanbod door middel van fiscale maatregelen kan effectief zijn, maar de effectiviteit kan dus in bepaalde mate worden beperkt door dergelijke exogene factoren.

Wanneer de arbeidsvraag fiscaal gestimuleerd dient te worden, is de verlaging van de kosten van arbeid een goed begin. Arbeid wordt dan relatief goedkoper ten opzichte van kapitaal, dus zal een ondernemer eerder kapitaal substitueren voor arbeid. Echter zal een hogere arbeidsvraag door de marktwerking op den duur leiden tot hogere lonen, waardoor arbeid alsnog relatief duurder kan worden dan kapitaal.

Bovendien is het effect van de verlaging kosten van arbeid afhankelijk van de substitutiemogelijkheden van de ondernemingen, welke de elasticiteit van de arbeidsvraag beïnvloeden. Uit empirische onderzoeken is gebleken dat de vraag naar laagopgeleide werknemers relatief elastisch is, wat betekent dat deze vraag meer zal reageren op fiscale maatregelen. Het is daarom effectiever om de belastingen op de arbeidskosten van laagopgeleide werknemers te verlagen.

Het is van belang om in te zien dat de overheid het geaggregeerde arbeidsaanbod en de geaggregeerde arbeidsvraag in aanmerking neemt. Dus wanneer een individu of een onderneming een lage elasticiteit heeft, kan het totaal van het arbeidsaanbod of het totaal van de arbeidsvraag wel een hoge elasticiteit hebben. Fiscale (monetaire) maatregelen kunnen dan op nationaal niveau effectief zijn.

Indien het substitutie-effect overheerst, kunnen de heffingskortingen in de Wet IB 2001 en Wet LB 1964, die gelden voor de werknemers, effectief zijn. Immers zal een (netto)loonstijging leiden tot een hoger *intensive response*. Met name de specifieke maatregelen, te weten de arbeidskorting, de werkbonus en de inkomensafhankelijke combinatiekorting, zullen effectief zijn. Deze zijn namelijk gericht op de groepen met de hoogste arbeidsaanbodelasticiteiten en zij hebben kleinere weglekeffecten dan de algemene heffingskorting. De algemene heffingskorting is een generieke maatregel. Weliswaar is deze korting voor de onderkant van de arbeidsmarkt aantrekkelijker dan voor de groepen met hogere inkomens, maar er bestaat toch een groter weglekeffect dan bij de specifieke maatregelen. Art. 32ba Wet LB 1964 maakt het onaantrekkelijk om vervroegd uit te treden. Deze maatregel kan effectief zijn in het geval de kosten van het behouden van de werknemer lager zijn dan de kosten van de regeling voor vervroegde uittreding (deze omvatten zowel de uitkeringen/premies als de verschuldigde heffing).

De effectiviteit van de bepalingen in de Wfsv is afhankelijk van de elasticiteit van de arbeidsvraag en de substitutiemogelijkheden van de ondernemingen. Tevens spelen exogene factoren, zoals de conjunctuur en de wetgeving omtrent werknemersbescherming, een rol in de arbeidsvraag.

Tot slot zijn nog enkele alternatieve maatregelen genoemd ter bevordering van het arbeidsaanbod alsmede de arbeidsvraag. Het arbeidsaanbod kan bevorderd worden door een verlaging van de belastingtarieven in de eerste twee schijven, omdat de arbeidsaanbodelasticiteit van de groepen in deze schijven relatief groter is. Daarnaast kan een heffingskorting worden ingevoerd ter vergoeding van de gemaakte om- of bijscholingskosten.

De arbeidsvraag kan gestimuleerd worden door een verlaging van de verschuldigde premies werknemersverzekeringen. Daarnaast kunnen de ondernemingen een korting op de arbeidskosten ontvangen indien zij hun kapitaal hebben uitgebreid en deze een toename in hun arbeidsvraag tot gevolg heeft gehad.

Bibliografie

- [1] Anderson, E. G., Davis-Blake, A., Erzurumlu, S. S., Joglekar, N. R., & Parker, G. G. (2008). The Effects of Outsourcing, Offshoring, and Distributed Product Development Organization on Coordinating the NPD Process. In C. H. Loch, & S. Kavadias, *Handbook on New Product Development*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- [2] Bargain, O., & Peichl, A. (2013, October 18). Steady-State Labor Supply Elasticities: A Survey . *Discussion Paper ZEW* .
- [3] Blundell, R., Duncan, A., & Meghir, C. (1998). Estimating Labor Supply Responses Using Tax Reforms. *Econometrica* , 66, 827-861.
- [4] Borjas, G. J. (2014). *The Economics of Labor. Volume I Labor Supply and Labor Demand*. London: Routledge.
- [5] Borjas, G. J. (2014). *The Economics of Labor. Volume I Labor Supply and Labor Demand*. United Kingdom: Routledge.
- [6] Bosch, N., Jongen, E., de Mooij, R., & van Vuuren, D. (2007). *Fiscaal beleid en arbeidsparticipatie* . Sdu Uitgevers.
- [7] Bosch, N., Jongen, E., de Mooij, R., & Van Vuuren, D. (2007). *Fiscaal beleid en arbeidsparticipatie* . Sdu Uitgevers.
- [8] Brue, S., & Grant, R. (2007). *The Evolution of Economic Thought*. Ohio: Thomson South-Western.
- [9] Burda, M., & Wyplosz, C. (2009). *Macroeconomics. A European Text* . Oxford: Oxford University Press.
- [10] Burtless, G., & Hausman, J. (1978). The Effect of Taxation on Labor Supply: Evaluating the Gary Negative Income Tax Experiment. *Journal of Political Economy* , 86 (6), 1103-1130.
- [11] Commissie Arbeidsparticipatie. (2008). *Naar een toekomst die werkt* . Rotterdam.
- [12] Den Butter, F. (1993). De determinanten vna de arbeidsvraag in Nederland. *Maandschrift Economie* , 67-87.
- [13] Douven, C. (2006). *Lexplicatie, commentaar op regeling WVA* .
- [14] Edwards, W. (1954). The Theory of Decision Making. *Psychological Bulletin* , 380-417.

- [15] Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2012). *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*. Boston: Pearson.
- [16] Falk, M., & Koebel, B. M. (2002). Outsourcing, Imports and Labour Demand. *Scandinavian Journal of Economics* , 567-586.
- [17] Fiscal Affairs Department. (2012). *Fiscal Policy and Employment in Advanced and Emerging Economies*. International Monetary Fund.
- [18] Frank, R. H. (2008). *Microeconomics and Behavior*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- [19] French, E., & Jones, J. (2011). Public Pensions and Labor Supply Over the Life Cycle. *International Tax and Public Finance* .
- [20] Gintis, H. (2000). Beyond Homo economicus: evidence from experimental economics . *Ecological Economics* , 311-322.
- [21] Goos, M., & Konings, J. (2013). *Een economische analyse van arbeidsintensieve sectoren*. Universiteit Leuven, Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen.
- [22] Heady, C. (1993). Optimal Taxation as a Guide to Tax Policy: A Survey. *Fiscal Studies* , 14, 15-41.
- [23] Heckman, J. J. (1993). What Has Been Learned About Labor Supply in the Past Twenty Years? *American Economic Review* , 83, 116-121.
- [24] Hines, J. R. (2007, Mei 31). Excess Burden of Taxation. *The New Palgrave Dictionary of Economics* .
- [25] Jacobs, B. (2008, April). Is Prescott Right? Welfare State Policies and the Incentives to Work, Learn and Retire. *CESifo Working Paper* .
- [26] Kaufman, B. E., & Hotchkiss, J. L. (2006). *The Economics of Labor Markets* . Mason: Thomson South-Western.
- [27] Keane, M. P. (2010, July). Labor Supply and Taxes: A Survey. *School of Finance and Economics* .
- [28] Kluwer. (2004). De Vakstudie Inkomstenbelasting, art. 8.14a Wet IB 2001, aant. 1.4. *Fiscale Encyclopedie de Vakstudie* .
- [29] Kluwer. (2013). De Vakstudie Inkomstenbelasting, artikel 8.12 Wet IB 2001, aant. 1.4. *Fiscale Encyclopedie de Vakstudie* .
- [30] Kluwer. (2009). De Vakstudie Loonbelasting en Premieheffingen, art. 32ba Wet LB 1964, aant. 1.4. *Fiscale Encyclopedie de Vakstudie* .

- [31] Kluwer. (2009 (2)). De Vakstudie Loonbelasting en Premieheffingen, artikel 32ba Wet LB 1964, aant. 2.2.1. *Fiscale Encyclopedie De Vakstudie* .
- [32] Kluwer. (1996). De Vakstudie Loonbelasting en Premieheffingen, regeling WVA, aant. 1.4. *Fiscale Encyclopedie De Vakstudie* .
- [33] Kluwer. (2004). Inkomstenbelasting, Aantekening 1.4 Doel en strekking bij: Wet inkomstenbelasting 2001, Artikel 8.14a. *Fiscale Encyclopedie de Vakstudie* .
- [34] Kluwer. (2013). Inkomstenbelasting, artikel 8.12 Wet IB 2001, aant. 1.4. *Fiscale Encyclopedie De Vakstudie* .
- [35] Koch, P. (2005, December 9). Module Premie- en verzekeringsplicht, commentaar op regeling Wfsv. Kluwer.
- [36] Koch, P., & Ermers, J. (2013, January 1). Module Premie- en verzekeringsplicht, artikel 47 Wfsv, aant. 1.6. Kluwer.
- [37] Koch, P., & Ermers, J. (2012, July 26). Module Premie- en verzekeringsplicht, artikel 49 Wfsv, aant. 1.5. Kluwer.
- [38] Meghir, C., & Phillips, D. (2009, December 16). Labour Supply and Taxes. 202-274.
- [39] Mincer, J. (2014). Labor Force Participation of Married Women. A Study of Labor Supply. In G. J. Borjas, *The Economics of Labor. Volume I Labor Supply and Labor Demand* (pp. 21-50). London: Routledge.
- [40] Mirrlees, J. A. (1971). An Exploration in the Theory of Optimal Income Taxation. *Review of Economic Studies* .
- [41] Mooij, R., Jacobs, B., & Folmer, K. (2009). Flat Income Taxation, Redistribution and Labour Market Performance. *Applied Economics* .
- [42] Nickell, S. (1978). Fixed Costs, Employment and Labour Demand Over the Cycle. *Economica, New Series* , 45 (180), 329-345.
- [43] Piketty, T., & Saez, E. (2012, November). Optimal Labor Income Taxation. *NBER Working Paper Series* .
- [44] Rijksoverheid. (2011). *Nieuws*. Opgehaald van Rijksoverheid.
- [45] Rijksoverheid. (2011, Juli 1). *Nieuws*. Opgeroepen op Juli 7, 2014, van Rijksoverheid.
- [46] Saez, E. (2002, August). Optimal Income Transfer Programs: Intensive versus Extensive Labor Supply Responses. *The Quarterly Journal of Economics* , 1039-1073.

- [47] Saghai, Y. (2013, February 20). Salvaging the concept of nudge. *Journal of Medical Ethics* , 487-493.
- [48] Stevens, L. (2011). *Elementair Belastingrecht voor economen en bedrijfsjuristen*. Deventer: Kluwer.
- [49] Tweede Kamer der Staten-Generaal. (2011-2012). Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (XV) voor het jaar 2012, 33 000 XV, nr. 2.
- [50] Tweede Kamer der Staten-Generaal. (1999). Wet Inkomstenbelasting 2001 (Belastingherziening 2001), Vergaderjaar 1998-1999, 26 727, nr. 3. 's Gravenhage: Sdu Uitgevers.
- [51] Tweede Kamer der Staten-Generaal. (2011). Wijziging van enkele belastingwetten en enige andere wetten (Belastingplan 2012), vergaderjaar 2011-2012, 33 003, nr. 3. 's Gravenhage: Sdu Uitgevers.
- [52] UWV. (2013). *UWV Arbeidsmarktprognose 2013-2014. Met een doorkijk naar 2018* .
- [53] Van Duijn, J. (2009, Oktober). Menselijk gedrag in de economie. *Justitiële Verkenningen* .
- [54] Van Leeuwen, D. (2012). *Wegwijzer Wet Uniformering Loonbegrip*. ADP Nederland BV.
- [55] Van Soest, A., Das, M., & Gong, X. (2001). A Structural Labour Supply Model with Flexible Preferences. *Journal of Econometrics* .
- [56] Van Westen, G. (2011). *Studenteneditie 2011-2012, Cursus Belastingrecht (Loonbelasting)* . Deventer: Kluwer.
- [57] Weekers, F. (2011, Juli 1). Overdrachtsbelasting. Tijdelijk verlaagd tarief bij verkrijging woningen. *Staatscourant 5 juli 2011, nr. 12301* .