Voltijdsbonus

Omschrijving en doel
Een voltijdsbonus geeft werkgevers de mogelijkheid om werknemers die voltijds werken extra te belonen ten opzichte van werknemers die in deeltijd werken. Deze extra beloning kan zowel financieel als niet-financieel zijn en kan zowel tijdelijk als structureel zijn. Daarnaast kan de bonus alleen voor wisselaars (deeltijders die voltijds gaan werken) of ook voor bestaande voltijders zijn. Doel van de voltijdsbonus is om de arbeidsparticipatie te verhogen door voltijdswerken aantrekkelijker te maken. De voltijdsbonus wordt gefinancierd door werkgevers.

Een variant op een voltijdsbonus is een extra beloning vanaf een bepaald aantal uur of vanaf een bepaalde deeltijdfactor, bijvoorbeeld vanaf 32 uur per week of 0,8 fte (een meerurenbonus). In dit fiche is het uitgangspunt steeds een voltijdsbonus, tenzij de effecten bij een meerurenbonus anders uitpakken. In die gevallen wordt dit expliciet toegelicht.

Doeltreffendheid
Op basis van het beschikbare onderzoek naar de effecten van een voltijdsbonus is de verwachting dat een voltijdsbonus een (beperkte) bijdrage kan leveren aan een hogere arbeidsparticipatie. Er is weinig empirisch onderzoek beschikbaar over de effecten van een voltijdsbonus. Voor de inschatting in dit fiche is vooral gebruik gemaakt van empirische literatuur over de gevoeligheid van verschillende groepen werkenden voor financiële prikkels, gecombineerd met inzichten uit economische theorie en de (voorlopige) uitkomsten van een aantal experimenten in de zorg en het onderwijs. De mate van effectiviteit van het onderscheid naar arbeidsduur is daarnaast relevant voor de juridische legitimiteit. Daarom is het van belang om meer praktijkervaring op te doen om te zien wat het effect op de werktijdfactor is van zo'n bonus. In het primair onderwijs zijn er aanknopingspunten voor de objectieve rechtvaardiging vanwege de hoge tekorten en het maatschappelijk belang van de sector. Op dit moment loopt de pilot *Meerurenmaatwerk* in het primair onderwijs. Deze pilot kan meer inzicht geven in de effecten van een bonus (financieel en niet-financieel). De eerste resultaten hiervan worden in het najaar van 2027 verwacht.

De doeltreffendheid van de maatregel hangt af van a) de mate waarin werkgevers bereid en in staat zijn om een voltijdsbonus aan te bieden, en b) de mate waarin werknemers reageren op het aanbod van een voltijdsbonus.

a. Bereidheid bij werkgevers om een voltijdsbonus aan te bieden
Het beeld hierover is niet eenduidig. In het verleden spraken verschillende werkgeversorganisaties zich positief uit over een voltijdsbonus. Dat gold bijvoorbeeld voor VNO-NCW, en ook voor een aantal werkgeversverenigingen in de zorg (zoals de NVZ en AciZ) en het onderwijs (zoals de PO-Raad en de VO-raad). Tegelijkertijd waren er ook partijen die zich negatief uitspraken over een voltijdsbonus (zoals de ABU). Het is aannemelijk dat met name werkgevers in sectoren met grote arbeidsmarktkrapte bereid zijn om een voltijdsbonus aan te bieden. Uit pilots in de zorg en het onderwijs blijkt dat individuele werkgevers in die sectoren echter terughoudend zijn met het aanbieden van alléén een voltijdsbonus. Daar speelt in mee dat er weinig ervaring mee is. Uit eerder onderzoek door OCW bleek daarnaast dat schoolbestuurders meer zagen in maatwerk, een pakket dat financiële én niet-financiële mogelijkheden biedt.

b. Gedragsaanpassingen bij werknemers als gevolg van een voltijdsbonus
Naar verwachting prikkelt een voltijdsbonus vooral werkenden met een grote deeltijdbaan (meer dan 0,7 à 0,8 fte). Bij werkenden met een voltijdbaan valt immers geen winst meer te behalen, en voor werknemers met een kleine deeltijdbaan is de stap naar voltijd groot. Het is ook belangrijk om te zien dat deeltijders niet altijd in voltijd kunnen werken, bijvoorbeeld vanwege zorgtaken.

Deeltijders zijn relatief gevoelig voor financiële prikkels, maar naar verwachting reageren werknemers met een grote deeltijdbaan minder sterk op financiële prikkels dan werknemers met een kleine deeltijdbaan. Onderzoek van het CPB laat zien dat vrouwen in samenwonende stellen en

alleenstaande ouders – twee groepen die vaak in deeltijd werken – relatief gevoelig zijn voor financiële prikkels.[1] Het CPB-onderzoek maakt hierbij geen onderscheid tussen deeltijders met een grotere of kleinere deeltijdfactor, maar het CPB geeft wel aan dat financiële prikkels vooral invloed hebben op de participatiebeslissing (i.e. de keuze om wel of niet te werken), en in mindere mate op de urenbeslissing (i.e. de keuze voor het aantal gewerkte uren). Voor zover financiële prikkels wel van invloed zijn op het aantal gewerkte uren, is relevant dat de arbeidsaanbodelasticiteit doorgaans afneemt naarmate het inkomen hoger is: bij een hoger inkomen voegt extra inkomen namelijk steeds minder waarde toe. Voor voltijdwerkers kan een voltijdbonus ervoor zorgen dat zij hun uren op peil houden. Dit geldt uiteraard alleen in het geval de bonus voor alle voltijdswerkers geldt. Tot slot is ook relevant dat deeltijders met een grote deeltijdbaan vaak een hogere marginale druk hebben dan deeltijders met een kleine deeltijdbaan, waardoor er netto minder overblijft van extra bruto-inkomen. Op basis daarvan is het aannemelijk dat sommige deeltijders met een grote deeltijdbaan zich laten overtuigen met een voltijdsbonus om voltijds te gaan werken, maar naar verwachting gaat het om een kleine groep. Dit effect kan anders zijn bij een meerurenbonus.

Uit onderzoek onder leraren door ReseachNed blijkt dat ongeveer 10 tot 40 procent van de leraren in ruil voor een financiële bonus bereid was om meer uren te werken. Dit percentage was hoger naarmate de bonus hoger was. Uit dit onderzoek blijkt ook dat een tijdelijke bonus vooral tijdelijk tot een hoger aantal gewerkte uren leidt. Uit onderzoek van Berenschot in de zorg blijkt ook dat een hogere bonus leidt tot een grotere bereidheid om meer te werken.[2]

Doelmatigheid
Vanuit het perspectief van de Rijksoverheid is een voltijdsbonus doelmatig. Er zijn geen directe kosten voor de Rijksoverheid (behalve als de Rijksoverheid zelf aan haar werknemers een voltijdsbonus aan zou bieden), terwijl een voltijdsbonus wel een bijdrage kan leveren aan een hogere arbeidsparticipatie.

Vanuit werkgeversperspectief is een voltijdsbonus doelmatig als deze werknemers over de streep trekt die zonder voltijdsbonus niet in voltijd zouden werken. Er is echter ook een risico op een *deadweight loss*, als deeltijdwerkers zonder bonus ook al van plan waren om in voltijd te gaan werken, of als bestaande voltijdwerkers ook aanspraak maken op de bonus. Deze onderbouwingsplicht kan ook extra administratieve lasten met zich meebrengen, en mogelijk ook rechtszaken.

Juridische haalbaarheid
In het Burgerlijk Wetboek (artikel 7:648) is vastgelegd dat een werkgever geen onderscheid mag maken tussen werknemers op grond van een verschil in arbeidsduur, tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is. In dit geval zal de werkgever deze rechtvaardiging moeten geven. De wet laat op dit moment ruimte voor een voltijdsbonus, hoewel die ruimte beperkt is. Zo moet er een legitiem doel zijn en moet de maatregel geschikt, noodzakelijk en evenredig zijn om dat doel te bereiken.[3] Hierbij valt te denken aan dat moet worden aangetoond dat een voltijdsbonus daadwerkelijk leidt tot meer gewerkte uren, dat meer gewerkte uren in het specifieke bedrijf noodzakelijk zijn voor de bedrijfsvoering, en de voltijdsbonus daarbij de minst ingrijpende maatregel is. Of er voor een voltijdbonus een rechtvaardiging bestaat, moet van geval tot geval worden beoordeeld. Indien de bonus alleen geldt voor wisselaars, moet ook objectief gerechtvaardigd worden waarom de werknemers die al in voltijd werken, de bonus niet krijgen. Er bestaat ook een risico dat er sprake is van een indirect onderscheid naar geslacht, aangezien meer vrouwen in deeltijd werken. Ook voor dit onderscheid dient een objectieve rechtvaardiging gegeven te worden. Het opnemen van afspraken in een cao kan bijdragen aan de objectieve

[1] CPB (2020): Arbeidsaanbodelasticiteiten Micsim (link)
[2] Berenschot (2023): Onderzoek meerurenbonus Zorg en Welzijn (link)
[3] Zie hiervoor onder andere Richtlijn 97/81/EG betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid en de juridische handreiking voltijds- en meerurenbonus (update), bijlage bij Kamerbrief *meer uren stimuleren in het po* (Kamerstukken II 2023/24, 31 293, nr. 747)

rechtvaardiging voor de werkgever, bijvoorbeeld door te specificeren voor welke functies er krapte op de arbeidsmarkt is. Echter een individuele belangenafweging blijft noodzakelijk.

Uit verschillende rechterlijke uitspraken blijkt dat de lat hoog ligt voor de objectieve rechtvaardiging om onderscheid te maken naar arbeidsduur en dat een dergelijke rechtvaardiging niet vaak wordt toegewezen. Zo heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie recent twee uitspraken gedaan waaruit bleek dat er geen objectieve rechtvaardigingsgronden waren waarom deeltijders geen recht hadden op overwerktoeslag als zij meer werkten dan hun normale arbeidsduur.[4,5] We zien nu dan ook in cao's en principeakkoorden een toename in het gelijktrekken van beloning van overwerk door deeltijders en voltijders. Deeltijders krijgen hierdoor, gelijk aan voltijders, ook meer betaald voor de uren die zij boven hun contracturen werken.

Het is naar verwachting niet mogelijk om artikel 7:648 BW te schrappen of aan te passen, omdat dan niet meer wordt voldaan aan de Europese Richtlijn over deeltijdwerk.[6]

Uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid
Er zijn voor de Rijksoverheid geen zwaarwegende belemmeringen bekend wat betreft uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid. Wel kan de wettelijke verplichting om een voltijdsbonus per geval (of per werknemer) te onderbouwen (zie juridische haalbaarheid) extra administratieve lasten met zich meebrengen voor werkgevers, of leiden tot rechtszaken. Afhankelijk van de vormgeving kunnen de kosten voor een voltijdsbonus voor bepaalde sectoren behoorlijk oplopen. In het geval van een niet-financiële voltijdsbonus, zoals extra verlof, kan de uitvoering voor werkgevers ook complex zijn.

Inkomenseffecten en effecten op marginale druk
Een voltijdsbonus heeft positieve inkomenseffecten voor mensen die de bonus ontvangen. Op voorhand is lastig te zeggen bij welke groepen dit neerslaat. Een voltijdsbonus heeft geen effecten op de marginale druk.

Verhouding tot vereenvoudigingsdoelen
Een voltijdsbonus heeft geen effect op doelen die gerelateerd zijn aan vereenvoudiging.

Overige relevante effecten
- Een voltijdsbonus kan eraan bijdragen dat voltijdswerk vaker als de sociale norm wordt gezien.
- Een voltijdsbonus kan leiden tot een gelijkere verdeling van het aantal gewerkte uren tussen mannen en vrouwen, maar ook tot een ongelijkere verdeling. Op dit moment werken vrouwen relatief vaak in deeltijd, terwijl mannen relatief vaak in voltijd werken.
    - Enerzijds zou een voltijdsbonus ertoe kunnen leiden dat meer vrouwen in voltijd gaan werken. Zij werken immers relatief vaak in deeltijd. In dat geval wordt de verdeling van het aantal gewerkte uren gelijker, en verbetert ook de financiële onafhankelijkheid van vrouwen en bouwen zij meer pensioen op.
    - Anderzijds zou een voltijdsbonus er ook toe kunnen leiden dat mannen (die vaak al meer uren werken) vaker in voltijd gaan werken (of vaker in voltijd blijven werken). In dat geval wordt de verdeling van het aantal gewerkte uren ongelijker, en verslechtert de financiële onafhankelijkheid van vrouwen. Onder andere het College van de Rechten van de Mens waarschuwt hiervoor: zij geven aan dat sprake kan zijn van een indirecte discriminatie op basis van geslacht, omdat vooral mannen op dit moment in voltijd werken, waardoor een voltijdsbonus de loonkloof zou kunnen vergroten. Daarom moet ook een objectieve rechtvaardiging worden gegeven voor onderscheid naar geslacht. Zie hiervoor ook de juridische haalbaarheid.
- Een meerurenbonus (bijvoorbeeld vanaf 0,8 fte) geeft naar verwachting een grotere kans op een gelijkere verdeling van het aantal gewerkte uren.

[4] HvJ EU 19 oktober 2023, ECLI:EU:C:2023:789 (*Lufthansa CityLine GmbH*)
[5] HvJ EU 29 juli 2024, ECLI:EU:C:2024:637 (*KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV.)*
[6] Richtlijn 97/81 (clausule 4)

Arbeidskorting per gewerkt uur

Omschrijving en doel
Een arbeidskorting op basis van gewerkte uren is een fiscaal instrument in de inkomstenbelasting en loonbelasting waarbij werkenden een belastingkorting krijgen die oploopt met het aantal uur dat ze werken. Het doel is om arbeidsparticipatie te verhogen en meer uren werken te stimuleren. Daarnaast biedt deze vorm van arbeidskorting, net als de huidige arbeidskorting, inkomensondersteuning aan werkenden.

In dit fiche is uitgegaan van een budgetneutrale variant waarbij de huidige arbeidskorting wordt afgeschaft, en vervangen door een arbeidskorting die per gewerkt uur (vanaf 1 uur per week) gelijkmatig oploopt tot maximaal € 5.700 bij een voltijdswerkweek. Zelfstandigen krijgen boven 0,65 fte een arbeidskorting van 65% van het maximumbedrag dat niet verder oploopt met het aantal gewerkte uren, conform het huidige urencriterium in de zelfstandigenaftrek.[7]

Een andere vormgeving van de arbeidskorting per uur is ook mogelijk. Het is bijvoorbeeld mogelijk om de vormgeving van de huidige arbeidskorting te behouden, maar een deeltijdfactor toe te passen op de huidige hoogte van de arbeidskorting. Werkenden die bijvoorbeeld 4 dagen werken zouden dan recht hebben op 80% van de huidige hoogte van de arbeidskorting bij hun inkomenshoogte. Dit is uitgewerkt in bijlage 4 bij de brief Aanvullende maatregelen aanpak arbeidsmarktkrapte.[8]

Doeltreffendheid
Het verder verhogen van de huidige arbeidskorting is zeer beperkt effectief om arbeidsparticipatie te stimuleren. Dit komt omdat de arbeidskorting de afgelopen jaren fors is gestegen om arbeidsmarktprikkels te versterken. Nederland kent al een hoge arbeidsparticipatie en niet-financiële overwegingen spelen ook een belangrijke rol in keuzes over het aantal uren werk.[9] Omdat in de afgelopen decennia de arbeidsparticipatie is gestegen, is het moeilijker geworden om deze verder te verhogen.[10]

Een arbeidskorting per uur leidt tot een fundamenteel andere uitwerking van de arbeidskorting voor verschillende inkomens. In het huidige stelsel kent de arbeidskorting verschillende opbouwtrajecten en een afbouwtraject naar het inkomen. Bij de arbeidskorting per uur bouwt de arbeidskorting op met elk gewerkt uur en is maximaal bij een voltijdswerkweek. De hoogte van de arbeidskorting per uur zal daardoor dus ook verschillen bij hetzelfde inkomen, zie daarvoor de uitwerking in de appendix. Het effect van de maatregel op de hoogte van de arbeidskorting ten opzichte van de huidige vormgeving van de arbeidskorting hangt af van de hoogte van het inkomen en de deeltijdfactor. De doeltreffendheid van de maatregel hangt daarom af van de wijziging van de hoogte van de arbeidskorting voor elke werkende en of dit gedragsaanpassingen veroorzaakt.

Financiële prikkels hebben over het algemeen vooral invloed op de keuze om aan het werk te gaan (participatiebeslissing), en minder invloed heeft op de keuze voor het aantal uren werk (urenbeslissing).[11] Bovendien speelt ook mee dat de beslissing van mensen om niet in voltijd te gaan werken niet alleen op financiële gronden wordt gemaakt, maar bijvoorbeeld ook afhangt van zorgtaken. Daarnaast kan een hogere beloning mensen juist stimuleren om meer uren te werken als onvoldoende huishoudinkomen ook een belangrijke overweging is om meer uren te werken. [12]

[7] Dit is conform eerdere uitwerking door het CPB (2025): Keuzes in Kaart 2027-2030 (link)
[8] Kamerstukken II 2022/23, 29544, nr. 1174
[9] Ministerie van Financiën (2020): Bouwstenen voor een beter belastingstelsel (Kamerstukken II 2019/20, 32140, nr. 71 (bijlage)); Ministerie van Financiën (2024): Belastingen in maatschappelijk perspectief: Bouwstenen voor een betere en eenvoudiger belastingstelsel (Kamerstukken II 2023/24, 32140, nr. 180 (bijlage))
[10] CPB (2015): De effecten van fiscaal participatiebeleid (link)
[11] CPB (2020): Arbeidsaanbodelasticiteiten Micsim (link)
[12] DNB (2023): Wat mensen prikkelt om meer of minder te werken (link)

Bij de doorrekening van de verkiezingsprogramma's heeft het CPB ook gekeken naar een arbeidskorting per gewerkt uur waarbij de arbeidskorting werd verlaagd naar € 5.000. Het gehele pakket in het verkiezingsprogramma zorgt naar verwachting op de lange termijn voor 0,5% meer uren per werkende, vooral door aanpassingen aan de arbeidskorting. Het arbeidsaanbod daalt doordat werkenden met een lage voorkeur voor voltijdswerk stoppen met werken door de afname van de arbeidskorting (participatiebeslissing). Tegelijkertijd stijgt het arbeidsaanbod omdat werkenden met een hogere voorkeur voor voltijdswerk gemiddeld meer uren gaan werken (urenbeslissing).[13] Hoewel de doorgerekende variant niet precies overeenkomt met deze maatregel, is de verwachting dat de arbeidskorting per gewerkt uur tot een beperkte toename van aantal gewerkte uren leidt.

Daarnaast reageren groepen verschillend op financiële prikkels. Uit de literatuur blijkt dat vrouwen in stellen, met name met jongere kinderen, en alleenstaande ouders het sterkst op financiële prikkels reageren. Verder neemt de gevoeligheid voor financiële prikkels af als het inkomen hoger is, waardoor een verhoging van de arbeidskorting werkenden met lage inkomens meer zou kunnen stimuleren dan een vergelijkbare verhoging bij werkenden met hogere inkomens.[14] De appendix toont echter dat bij deze maatregel de prikkel om meer uren te gaan werken voor de meeste deeltijders met inkomen lager dan € 26.900 verslechtert. Dit zijn doorgaans deeltijders met een lager uurloon of deeltijders met een kleinere deeltijdbaan. Voor deeltijders met een inkomen hoger dan € 26.900 verbetert de prikkel om meer uren te werken. Dit zijn doorgaans deeltijders met een hoger uurloon of deeltijders met een grotere deeltijdbaan.

Doelmatigheid
De arbeidskorting per gewerkt uur is doelmatig als werkenden hierdoor meer uren gaan werken met een zo beperkt mogelijke inzet van middelen. Omdat deze variant budgetneutraal is vormgegeven, zorgt deze maatregel niet voor extra kosten. De maatregel lijkt beperkt doeltreffend te zijn en lijkt daarmee doelmatiger dan de huidige arbeidskorting. Tegelijkertijd ontvangen werkenden die al voltijd werkten ook de maximale arbeidskorting, terwijl zij niet meer uren kunnen werken.

Juridische haalbaarheid
Het College voor de Rechten van de Mens heeft in een advies toegelicht dat extra belonen naarmate werknemers meer werken in veel gevallen zal leiden tot een onderscheid op grond van arbeidsduur. Daarnaast kan een arbeidskorting per uur leiden tot een indirect onderscheid naar geslacht, omdat vrouwen vaker in deeltijd werken. Deze verboden richten zich echter tot werkgevers, maar kunnen reflexwerking hebben op onderhavige fiscale kwestie. Ook bij fiscale wetgeving mag niet zonder meer onderscheid gemaakt worden op basis van arbeidsduur of geslacht. Hiervoor dient juridisch gezien een objectieve rechtvaardiging te zijn. Hiervoor dienen als criteria legitimiteit, doelmatigheid en proportionaliteit. Of aan deze criteria wordt voldaan, zal van geval tot geval moeten worden beoordeeld. Dat maakt het per definitie problematisch om een generiek instrument juridisch te verantwoorden, meer nog als er ook alternatieven bestaan. Gezien het beschikbare alternatief van de huidige arbeidskorting, waarbij de beoogde stimulans om meer uren te werken goeddeels al bestaat, kan het onderscheid naar gewerkte uren mogelijk niet gerechtvaardigd worden.

Uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid
Voor de uitvoering moet een maatregel handhaafbaar en fraudebestendig zijn. In de context van deze maatregel is daarbij een belangrijke voorwaarde dat het daadwerkelijk aantal gewerkte uren moet worden geregistreerd. Dit vraagt dus om een administratie- en renseigneringsverplichting.

Momenteel wordt het aantal gewerkte uren niet geregistreerd in de polisadministratie, het landelijk register waarin gegevens over loon, uitkeringen en arbeidscontracten worden geregistreerd. In de

[13] CPB (2025): Keuzes in Kaart 2027-2030 (link), pakket CDA
[14] CPB (2020): Arbeidsaanbodelasticiteiten Micsim (link)

polisadministratie staat wel het aantal 'verloonde uren'. Dit begrip geeft aan hoeveel beloonde uren er zijn, maar dat zijn niet altijd gewerkte uren. Er zijn ook contractvormen waarbij niet op voorhand is vastgesteld hoeveel uren werknemers werken, zoals bij seizoenswerk, uitzendwerk of oproepwerk. Bovendien worden verloonde uren op nul gezet wanneer het loon afhangt van een andere eenheid dan het aantal uren (bijvoorbeeld bij loon per dienst). Dat maakt controle op daadwerkelijk gewerkte uren bewerkelijk en momenteel niet mogelijk door de Belastingdienst.

Bij het uitvragen van het aantal gewerkte uren van werkenden kan verder een prikkel ontstaan voor werkgevers en werknemers om het aantal gewerkte uren hoger te registreren dan de feitelijke situatie, omdat dit recht geeft op meer arbeidskorting. Daarnaast vraagt een extra administratieverplichting voor werkgevers, werknemers, zelfstandigen en resultaatgenieters om uitgebreide en voortdurende voorlichting. Dit verhoogt de administratieve lasten. Door de grote doelgroep en het financiële belang voor belastingplichtigen vraagt dit een groot beslag op de Belastingdienst.

Verder is de maatregel een structuurwijziging in de keten inkomensheffingen bij de Belastingdienst. Voor structuurwijzigingen is in ieder geval geen ruimte in het portfolio tot 2029. Daarna zal beoordeeld moeten worden of de maatregel kan worden ingepast. Wel geldt dat er al een aantal (potentiële) wetswijzigingen en procesverbeteringen in beeld zijn, bijvoorbeeld rondom een eventuele verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen en de digitalisering van het berichtenverkeer met burgers en bedrijven, waar nieuwe voorstellen tegen afgewogen moeten worden.

Inkomenseffecten
De tabel op de volgende pagina toont de inkomenseffecten van de arbeidskorting per gewerkt uur. Veel werkenden die in voltijd werken gaan erop vooruit door de maatregel, terwijl een aantal werkenden die in deeltijd werken erop achteruit gaan. Met name deeltijders met een grote deeltijdbaan en deeltijders met een hoog uurloon gaan erop achteruit.

Tabel 1: Inkomenseffecten arbeidskorting per gewerkt uur

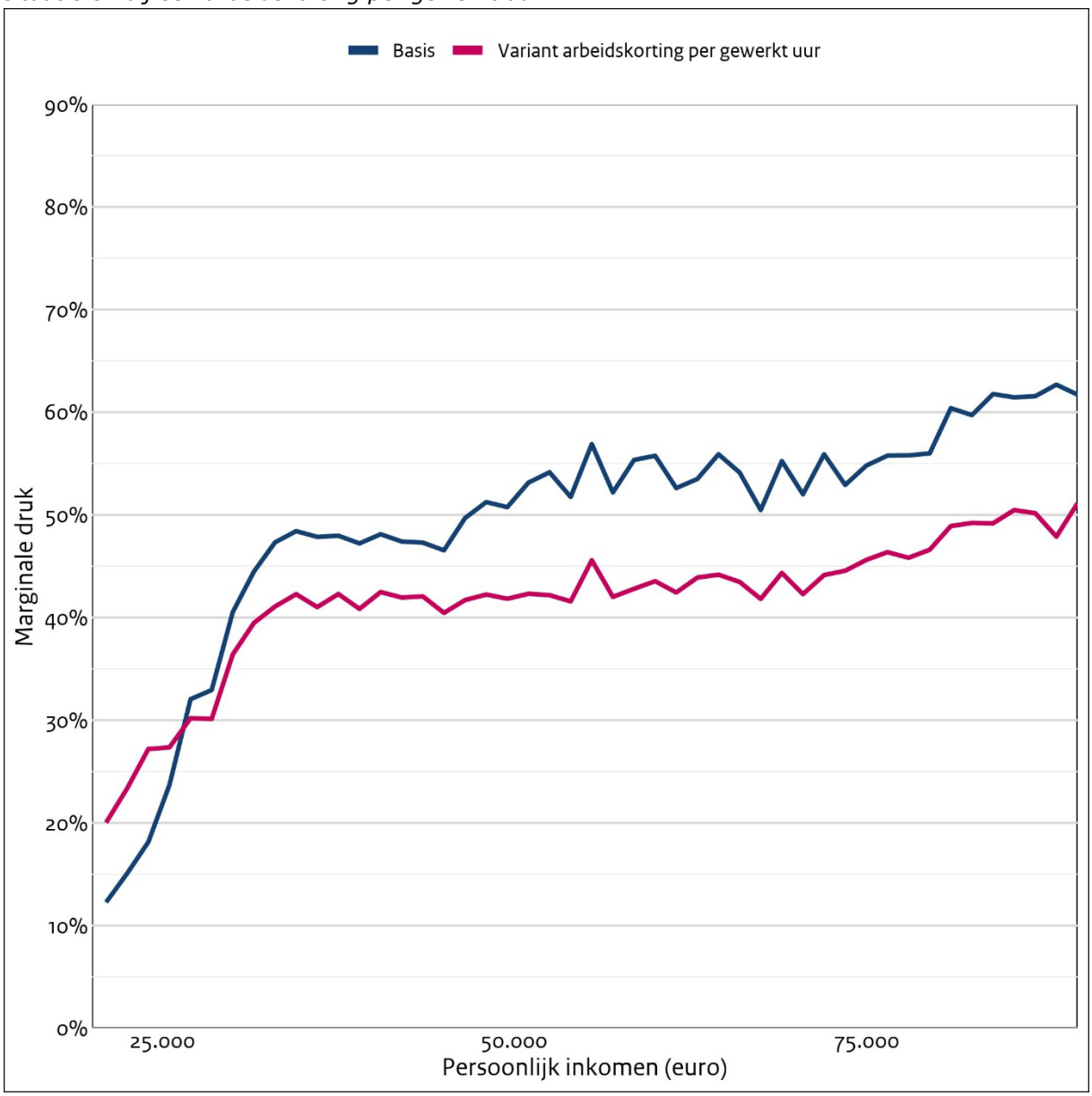
	Mediaan effect	Aantal huishoudens	Mediaan effect (alleen effect)	Aantal huishoudens (alleen effect)
Inkomensgroep				
1e 20%- groep	0,0%	1.626.170	-1,0%	542.546
2e 20%- groep	-0,1%	1.625.853	-1,0%	933.707
3e 20%- groep	0,0%	1.625.130	-0,3%	1.257.995
4e 20%- groep	-0,1%	1.625.872	-0,4%	1.448.571
5e 20%- groep	0,9%	1.624.853	1,1%	1.537.289
Inkomensbron				
Werkenden	-0,4%	5.286.684	-0,4%	5.192.071
Uitkeringsgerechtigden	0,0%	623.117	0,1%	187.322
Gepensioneerden	0,0%	2.127.859	-0,2%	279.133
Huishoudtype				
Tweeverdieners	0,0%	3.945.830	-0,3%	3.087.879
Alleenstaanden	0,0%	3.857.082	-0,5%	2.361.697
Alleenverdieners	0,0%	324.966	0,2%	270.532
Kinderen				
Huishoudens met kinderen	0,0%	1.774.037	-0,2%	1.629.283
Huishoudens zonder kinderen	-0,2%	4.251.808	-0,5%	3.819.323
Alle huishoudens	**0,0%**	**8.127.878**	**-0,4%**	**5.720.108**

Verhouding tot vereenvoudigingsdoelen
Aan de ene kant maakt deze maatregel het stelsel simpeler en wordt het voor werkenden makkelijker om de marginale druk in te schatten, omdat de arbeidskorting nog maar één opbouwtraject kent en geen afbouwtraject. Tegelijkertijd wordt het stelsel complexer omdat het fiscale instrument van iets anders gaat afhangen dan andere fiscale instrumenten, namelijk aantal gewerkte uren.

Effecten op marginale druk
- De huidige arbeidskorting verlaagt de marginale druk bij een inkomensstijging indien het inkomen lager is dan € 47.800, en verhoogt de marginale druk bij een inkomensstijging indien het inkomen hoger is dan € 47.800 (ongeacht of het aantal gewerkte uren verandert).
- Bij een arbeidskorting per gewerkt uur verandert de hoogte van de arbeidskorting uitsluitend als het aantal gewerkte uren verandert:
    - De maatregel verhoogt de marginale druk bij een urenuitbreiding voor de meeste deeltijders met een inkomen lager dan € 26.900. Dit zijn doorgaans deeltijders met een lager uurloon of deeltijders met een kleinere deeltijdbaan.
    - De maatregel verlaagt de marginale druk bij een urenuitbreiding voor de meeste deeltijders met een inkomen hoger dan € 26.900. Dit zijn doorgaans deeltijders met een hoger uurloon of deeltijders met een grotere deeltijdbaan.

- Onderstaande figuur toont de gemiddelde marginale druk van werknemers in deeltijd bij een urenschok (i.e. een stijging van de deeltijdfactor met 0,1 fte). De figuur bevestigt het beeld dat de marginale druk bij een urenschok toeneemt ten opzichte van de huidige situatie voor werkenden met een inkomen lager dan € 26.900, en dat de marginale druk bij een urenschok afneemt ten opzichte van de huidige situatie voor werkenden met een inkomen hoger dan € 26.900.

Figuur 1: Marginale druk werknemers in deeltijd bij een urenschok van 0,1 fte in de huidige situatie en bij een arbeidskorting per gewerkt uur



Appendix effecten van de maatregel
In hoeverre de maatregel leidt tot een hoger aantal gewerkte uren, hangt af van a) het effect van de maatregel op de financiële prikkels om te werken voor verschillende groepen werkenden, en b) de gevoeligheid van deze groepen werkenden voor deze financiële prikkels.

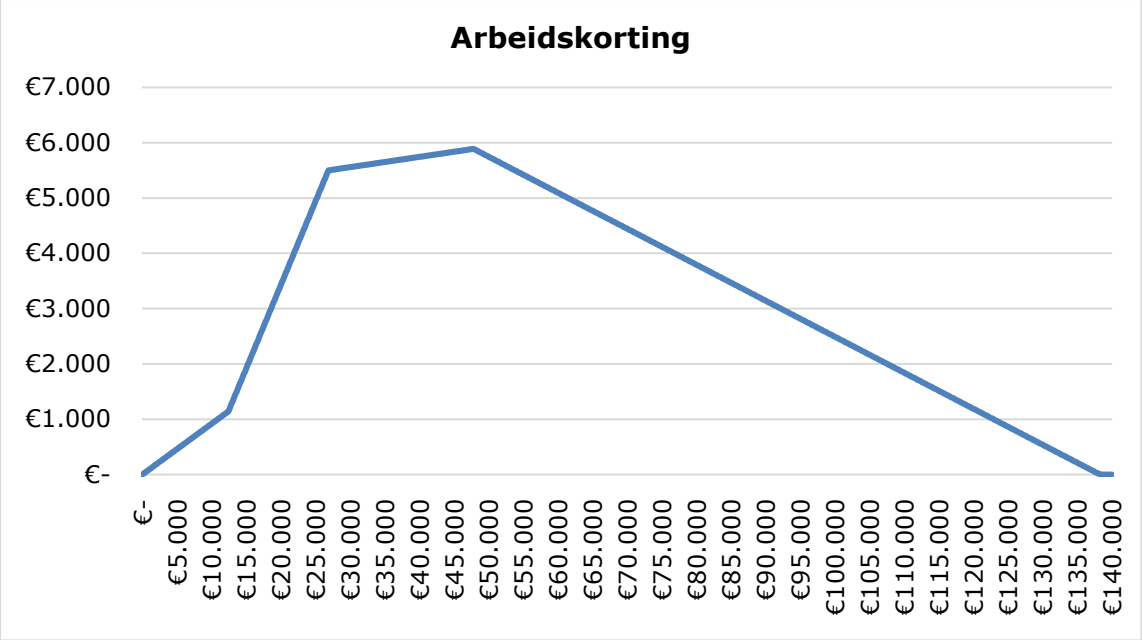
a) Effect op financiële prikkels om te werken voor verschillende groepen werkenden
Financiële prikkels om te werken kunnen effect hebben op de participatiebeslissing (de keuze om de stap van niet-werken naar werk te zetten) en de urenbeslissing (de keuze over het aantal gewerkte uren). De participatiebeslissing wordt doorgaans vooral beïnvloed door de gemiddelde belastingdruk: dat is het deel van het totale bruto-inkomen dat wordt afgedragen aan belastingen en premies – en dus niet in het besteedbaar inkomen terechtkomt. De urenbeslissing wordt doorgaans vooral beïnvloed door de marginale belastingdruk: dat is het deel van een extra verdiende euro dat wordt afgedragen aan belastingen en premies of de afbouw van toeslagen en heffingskortingen – en dus niet in het besteedbaar inkomen terechtkomt.

Effect huidige vormgeving arbeidskorting op de participatiebeslissing
De huidige vormgeving van de arbeidskorting verlaagt de gemiddelde druk voor alle werkenden met een inkomen tot € 138.300, en stimuleert zo de participatiebeslissing. De arbeidskorting verlaagt de gemiddelde druk het meest voor inkomens tussen ongeveer € 25.000 en € 60.000: werkenden hebben dan een belastingkorting van € 5.000 op jaarbasis of meer.

Effect huidige vormgeving arbeidskorting op de prikkel om meer uren te werken
De huidige vormgeving van de arbeidskorting heeft verschillende effecten op de prikkel om meer uren te werken, omdat de AK de marginale druk verlaagt én verhoogt, afhankelijk van het inkomen:

- Voor werkenden met een inkomen lager dan € 12.400 verlaagt de AK de marginale druk met ruim 9 procentpunt, waardoor meer uren werken aantrekkelijker wordt.
- Voor werkenden met een inkomen tussen € 12.400 en € 26.900 verlaagt de AK de marginale druk met ruim 30 procentpunt, waardoor meer uren werken substantieel aantrekkelijker wordt.
- Voor werkenden met een inkomen tussen € 26.900 en € 47.800 verlaagt de arbeidskorting de marginale druk met minder dan 2 procentpunt, waardoor meer uren werken (beperkt) aantrekkelijker wordt.
- Voor werkenden met een inkomen tussen € 47.800 en € 138.400 verhoogt de arbeidskorting de marginale druk met 6,5 procentpunt, waardoor meer uren werken wordt ontmoedigd.

Figuur A1: huidige vormgeving arbeidskorting



Effect arbeidskorting per gewerkt uur op de participatieprikkel

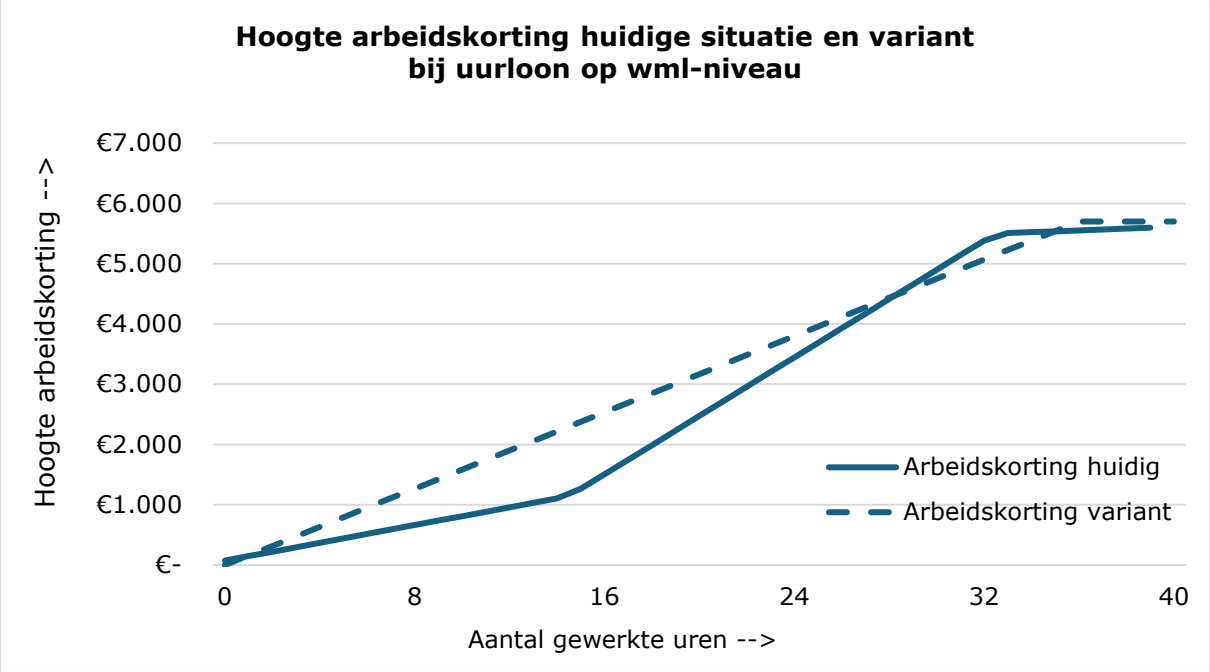
- Bij de stap van niet-werken naar een voltijdbaan heeft een arbeidskorting per gewerkt uur een neutraal tot positief effect op de participatieprikkel.
- Bij de stap van niet-werken naar een deeltijdbaan heeft een arbeidskorting per gewerkt uur geen eenduidig effect op de prikkel om meer uren te werken. Dit effect is afhankelijk van het aantal gewerkte uren en het uurloon:
    - Bij een uurloon op minimumloon verbetert de participatieprikkel t.o.v. de huidige arbeidskorting nagenoeg altijd. De gestippelde lijn licht immers meestal boven de doorgetrokken lijn.
    - Bij een uurloon hoger dan € 30 per uur (i.e. het gemiddelde uurloon) verslechtert de participatieprikkel nagenoeg altijd t.o.v. de huidige arbeidskorting.
    - Bij een uurloon tussen minimumloon en € 30 is de kans op een verbetering van de participatieprikkel t.o.v. de huidige arbeidskorting groter naarmate het uurloon lager is en naarmate de deeltijdbaan kleiner is; de kans op een verslechtering van de participatieprikkel is groter naarmate het uurloon hoger is en naarmate de deeltijdbaan groter is.

Effect arbeidskorting per gewerkt uur op de prikkel om meer uren te werken

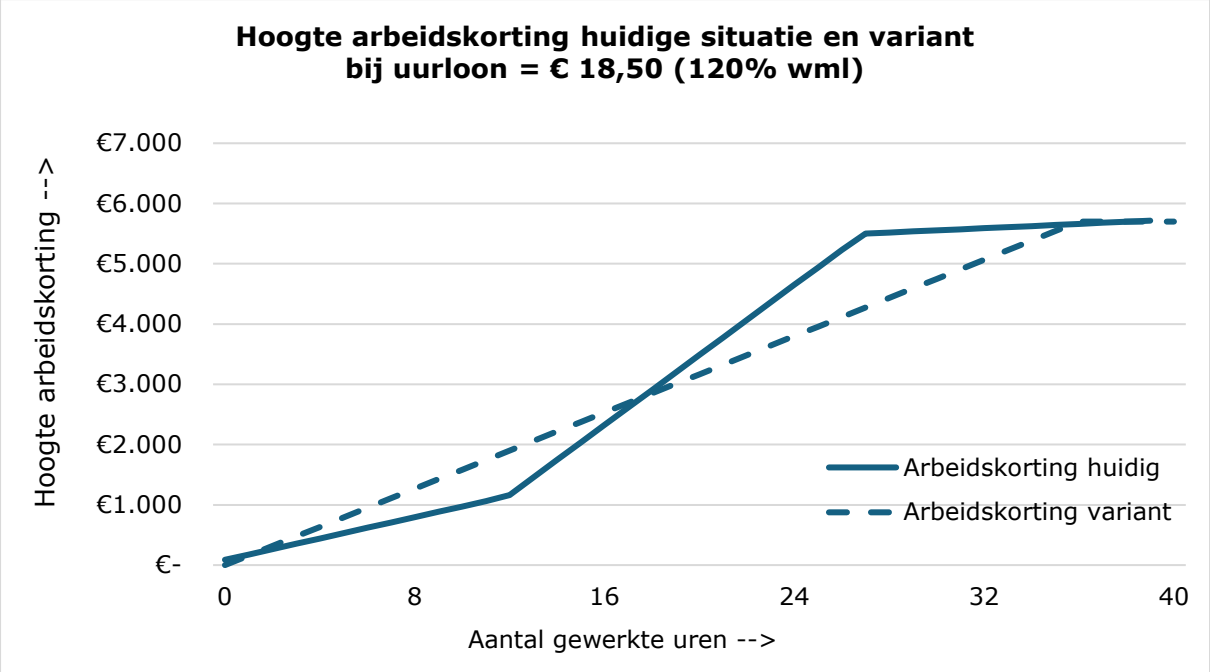
- Voor de meeste deeltijders met inkomen lager dan € 26.900 verslechtert de prikkel om meer uren te gaan werken. [15] Dit zijn doorgaans deeltijders met een lager uurloon of deeltijders met een kleinere deeltijdbaan.
- Voor deeltijders met een inkomen hoger dan € 26.900 verbetert de prikkel om meer uren te werken. Dit zijn doorgaans deeltijders met een hoger uurloon of deeltijders met een grotere deeltijdbaan.

Figuur A2: Hoogte arbeidskorting voor een werkende met een uurloon op wml-niveau (huidige situatie versus de situatie met een arbeidskorting per gewerkt uur)

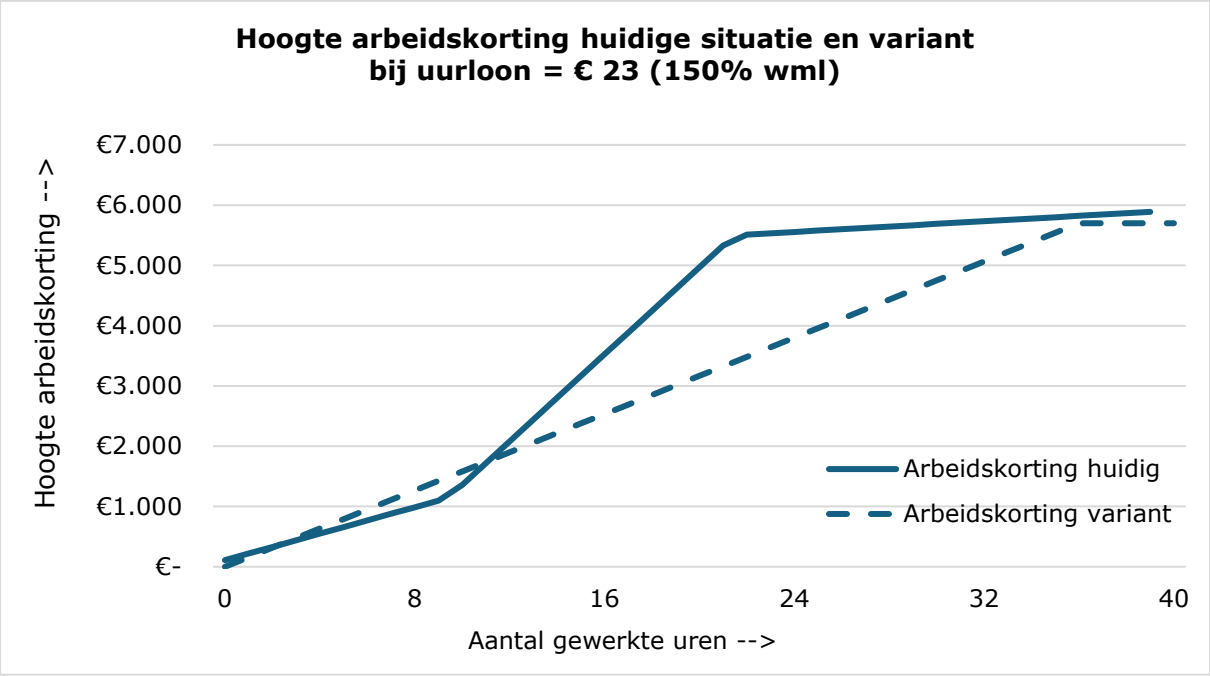
[15] Dit komt doordat de marginale druk afneemt in de huidige arbeidskorting tussen het eerste en tweede knikpunt (€ 26.900) door de steile opbouw. In het figuur is te zien dat doorgetrokken lijn steiler oploopt tussen circa 16 en 32 uur in het eerste figuur.


Hoogte arbeidskorting huidige situatie en variant bij uurloon op wml-niveau
Hoogte arbeidskorting -->
€7.000
€6.000
€5.000
€4.000
€3.000
€2.000
€1.000
€-
0
8
16
24
32
40
Aantal gewerkte uren -->
Arbeidskorting huidig
Arbeidskorting variant

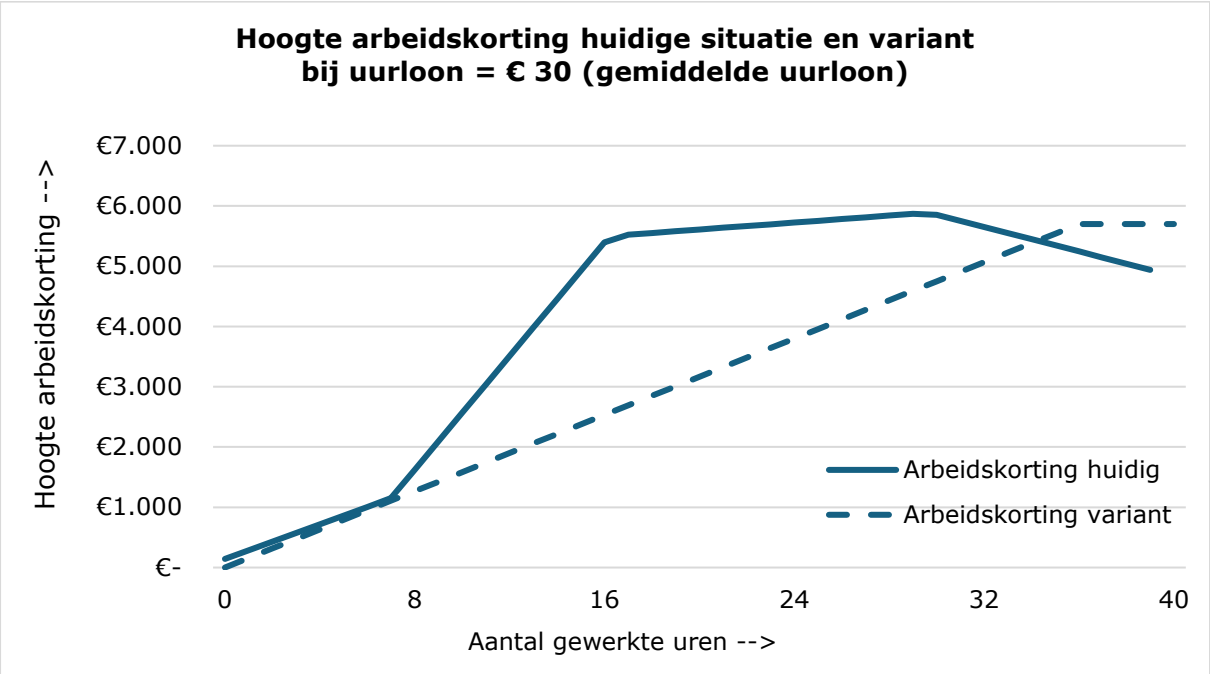
Figuur A3: Hoogte arbeidskorting voor een werkende met een uurloon op 120% wml-niveau (€ 18,50)



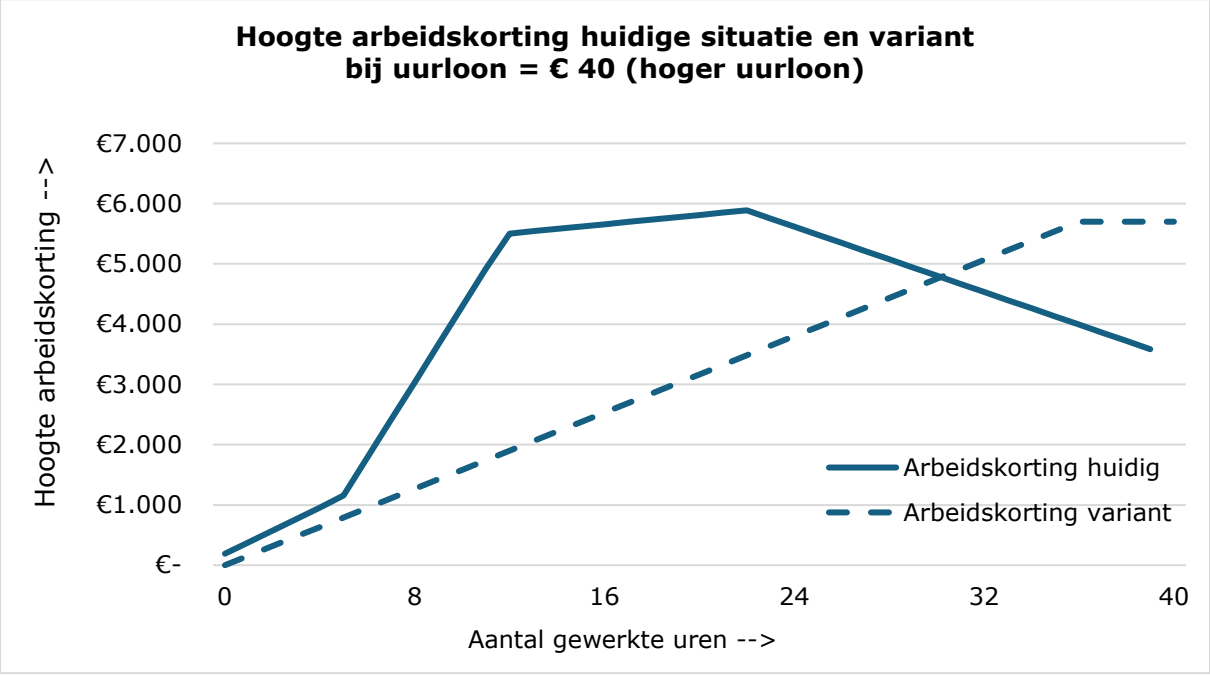
Figuur A4: Hoogte arbeidskorting voor een werkende met een uurloon op 150% wml-niveau (€ 23)



Figuur A5: Hoogte arbeidskorting voor een werkende met een gemiddeld uurloon (€ 30)



Figuur A6: Hoogte arbeidskorting voor een werkende met een hoger uurloon (€ 40)



Meerurenvoordeel

Omschrijving en doel
Een meerurenvoordeel is een fiscaal instrument in de inkomstenbelasting en loonbelasting waarbij mensen een fiscaal voordeel krijgen vanaf een bepaald aantal gewerkte uren. Het doel van dit instrument is om de arbeidsparticipatie te verhogen en meer uren werken te stimuleren. Daarnaast biedt een meerurenvoordeel inkomensondersteuning aan werkenden.

In dit fiche is uitgegaan van een variant van een meerurenvoordeel waarbij werkenden een aftrekpost van € 2.500 ontvangen wanneer zij minstens 0,6 fte (24 uur bij een voltijdse werkweek van 40 uur) werken. Hierbij dient nader onderzocht te worden of dit op jaarbasis of op maandbasis wordt getoetst. Voor zelfstandigen is de zelfstandigenaftrek verhoogd naar € 2.500. Om deze variant budgetneutraal te maken is gekozen voor het verlagen van de arbeidskorting op alle knikpunten met € 974 (in 2027).[16] Een andere vormgeving van het meerurenvoordeel is ook mogelijk. Zo zou bijvoorbeeld gekozen kunnen worden voor een geleidelijk opbouwpad, een andere hoogte of een hogere deeltijdfactor vanaf wanneer iemand recht krijgt op de aftrekpost (0,7 of 0,8 fte).

Doeltreffendheid
De doeltreffendheid van de maatregel hangt af van het netto effect op de arbeidsparticipatie van het meerurenvoordeel in combinatie met de daling van de arbeidskorting en welke gedragsaanpassing dit veroorzaakt.

Het effect van deze maatregel op de participatiebeslissing (beslissing om al dan niet te gaan werken) is tegenstrijdig. De stap van niet-werken naar werk wordt aantrekkelijker als mensen minstens 0,6 fte gaan werken. De stap van niet-werken naar werk wordt tegelijkertijd minder aantrekkelijk als mensen minder dan 0,6 fte gaan werken, omdat zij dan geen meerurenvoordeel ontvangen, maar wel te maken krijgen met de verlaagde arbeidskorting.

De maatregel heeft beperkt effect op de marginale druk. Voor werkenden die minder dan 0,6 fte werken wordt het aantrekkelijker om 0,6 fte of meer te gaan werken. Werkenden op het laatste deel van het afbouwpad van de arbeidskorting (i.e. werkenden met een inkomen tussen circa € 124.900 en € 138.300 jaarbasis) verliezen de arbeidskorting, en voor hen daalt de marginale druk dus ook.

De doeltreffendheid van de maatregel hangt af van de gedragsaanpassing bij werknemers. Werkenden die net onder de grens van 0,6 fte werken zullen naar verwachting sterker reageren op de maatregel dan werkenden die verder onder de grens zitten. Voor werkenden die dicht op de grens zitten is, levert een kleine gedragsverandering immers al voordeel op. Het meerurenvoordeel zorgt ervoor dat het voor mensen die minder dan 0,6 fte werken aantrekkelijker wordt om meer dan 0,6 fte te gaan werken. De stap van niet-werken naar werk wordt aantrekkelijker als mensen minstens 0,6 fte gaan werken, maar minder aantrekkelijk als mensen minder dan 0,6 fte gaan werken.

[16] In deze variant is ervoor gekozen om ook de extra uitgaven aan toeslagen te dekken die ontstaan doordat het meerurenvoordeel het verzamelinkomen verlaagt, waardoor sommige huishoudens meer recht op toeslagen krijgen. De precieze extra uitgaven aan toeslagen kunnen afwijken van de raming in dit fiche. De begrotingsregels bieden de mogelijkheid om een uitzondering te maken op de scheiding tussen de inkomsten en uitgaven voor grote hervormingen waarbij een collectief arrangement anders wordt vormgegeven met zowel aan de uitgaven- als aan de inkomstenzijde mutaties. In dit geval worden de toeslagen gezien als inkomensondersteuning en onderdeel van een dergelijke hervorming. In het geval dat besloten wordt dat er geen gebruik kan worden gemaakt van deze uitzondering, zal worden vastgehouden aan de scheiding tussen inkomsten en uitgaven. In dat geval moet de doorwerking op de huurtoeslag, het kindgebonden budget en de kinderopvangtoeslag niet worden gedekt aan de inkomstenkant. De doorwerking moet in dat geval door het beleidsverantwoordelijke departement worden gedekt binnen de eigen begroting.

Het is lastig om in te schatten in hoeverre de maatregel zal leiden tot een hoger aantal gewerkte uren. In de afgelopen decennia is de arbeidsparticipatie gestegen, hierdoor is het moeilijker geworden om de arbeidsparticipatie verder te verhogen.[17] Ook blijkt uit de evaluatie van Centerdata dat de doeltreffendheid van bestaande prikkels om meer werken te stimuleren, zoals de huidige arbeidskorting, beperkt is.[18] Enerzijds geven mensen aan zich te laten leiden door financiële prikkels, maar tegelijkertijd blijkt dat mensen maar beperkte (en soms onjuiste) kennis hebben van de in het belastingstelsel aanwezige prikkels. Uit een onderzoek van het CPB blijkt daarnaast dat financiële prikkels vooral invloed hebben op de keuze om aan het werk te gaan (participatiebeslissing), en minder invloed heeft op de keuze voor het aantal uren werk (urenbeslissing).[19] Daarnaast speelt ook mee dat de beslissing van mensen om meer te werken niet alleen op financiële gronden wordt gemaakt, alhoewel een betere beloning voor mensen een belangrijke overweging is om meer te werken. Ook zorgtaken spelen bijvoorbeeld een rol.[20]

Uit de literatuur blijkt dat vrouwen in stellen, met name met jongere kinderen, en alleenstaande ouders het sterkst op financiële prikkels reageren. Omdat deze groepen vaker in deeltijd werken, zou de maatregel kunnen bijdragen aan hogere arbeidsparticipatie. Verder blijkt uit het onderzoek van het CPB dat de gevoeligheid voor financiële prikkels afneemt naarmate het inkomen stijgt. Aangezien deeltijders vaker een lager inkomen hebben, richt deze maatregel zich in zekere zin ook op werkenden met lagere inkomens.

Doelmatigheid
Het meerurenvoordeel is doelmatig als werknemers hierdoor meer uren gaan werken met een zo beperkt mogelijke inzet van middelen. Omdat deze variant budgetneutraal is vormgegeven, zorgt deze maatregel niet voor extra kosten. Indien de maatregel doeltreffend is (wat op dit moment onduidelijk is), dan zou de maatregel doelmatiger zijn dan de huidige arbeidskorting. Tegelijkertijd ontvangen werkenden die al meer dan 24 uur werken ook het meerurenvoordeel, terwijl zij niet meer uren kunnen werken.

Juridische haalbaarheid
Het College voor de Rechten van de Mens heeft in een advies toegelicht dat extra belonen naarmate werknemers meer werken in veel gevallen zal leiden tot een onderscheid op grond van arbeidsduur. Daarnaast kan dit leiden tot een indirect onderscheid naar geslacht, omdat vrouwen vaker in deeltijd werken. Deze verboden richten zich tot werkgevers, maar kunnen reflexwerking hebben op het meerurenvoordeel. Ook bij fiscale wetgeving mag niet zonder meer onderscheid gemaakt worden op basis van arbeidsduur of geslacht. Hiervoor dient juridisch gezien een objectieve rechtvaardiging te zijn. Hiervoor dienen als criteria legitimiteit, doelmatigheid en proportionaliteit. Of aan deze criteria wordt voldaan, zal van geval tot geval moeten worden beoordeeld. Dat maakt het per definitie problematisch om een generiek instrument juridisch te verantwoorden, meer nog als er ook alternatieven bestaan. Gezien het beschikbare alternatief van de huidige arbeidskorting, waarbij de beoogde stimulans om meer uren te werken goeddeels al bestaat, kan het onderscheid naar gewerkte uren mogelijk niet gerechtvaardigd worden.

Uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid
Voor de uitvoering moet een maatregel handhaafbaar en fraudebestendig zijn. In de context van deze maatregel is daarbij een belangrijke voorwaarde dat het daadwerkelijk aantal gewerkte uren moet worden geregistreerd. Dit vraagt dus om een administratie- en renseigneringsverplichting.

Momenteel wordt het aantal gewerkte uren niet geregistreerd in de polisadministratie, het landelijk register waarin gegevens over loon, uitkeringen en arbeidscontracten worden geregistreerd. In de

[17] CPB (2015): De effectiviteit van fiscaal participatiebeleid (link)
[18] Centerdata (2024): Evaluatie heffingskortingen en tariefstructuur (link)
[19] CPB (2020): Arbeidsaanbodelasticiteiten Micsim (link)
[20] Uit een survey van DNB blijkt dat de hoofdreden om niet voltijd te werken onder de bevraagde groep de zorg voor (klein)kinderen is (21%), gevolgd door het hebben van meer vrije tijd (14%) of vanwege de gezondheid (13%). Zie DNB (2023): Wat mensen prikkelt om meer of minder te werken (link)

polisadministratie staat wel het aantal 'verloonde uren'. Dit begrip geeft aan hoeveel beloonde uren er zijn, maar dat zijn niet altijd gewerkte uren. Er zijn ook contractvormen waarbij niet op voorhand is vastgesteld hoeveel uren werknemers werken, zoals bij seizoenswerk, uitzendwerk of oproepwerk. Bovendien worden verloonde uren op nul gezet wanneer het loon afhangt van een andere eenheid dan het aantal uren (bijvoorbeeld bij loon per dienst). Dat maakt controle op daadwerkelijk gewerkte uren bewerkelijk en momenteel niet mogelijk door de Belastingdienst.

Bij het uitvragen van het aantal gewerkte uren van werkenden kan verder een prikkel ontstaan voor werkgevers en werknemers om het aantal gewerkte uren hoger te registreren dan de feitelijke situatie, omdat dit recht geeft op meer arbeidskorting. Daarnaast vraagt een extra administratieverplichting voor werkgevers, werknemers, zelfstandigen en resultaatgenieters om uitgebreide en voortdurende voorlichting. Door de grote doelgroep en het financiële belang voor belastingplichtigen vraagt dit een groot beslag op de Belastingdienst.

Verder is de maatregel een structuurwijziging in de keten inkomensheffingen bij de Belastingdienst. Voor structuurwijzigingen is in ieder geval geen ruimte in het portfolio tot 2029. Daarna zal beoordeeld moeten worden of de maatregel kan worden ingepast. Wel geldt dat er al een aantal (potentiële) wetswijzigingen en procesverbeteringen in beeld zijn, bijvoorbeeld rondom een eventuele verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen en de digitalisering van het berichtenverkeer met burgers en bedrijven, waar nieuwe voorstellen tegen afgewogen moeten worden.

Inkomenseffecten

- Werkenden die minstens 24 uur werken zullen een positief inkomenseffect ervaren. Het voordeel van het meerurenvoordeel is in de meeste gevallen groter dan het nadeel van de afname van de arbeidskorting.
- Het positieve inkomenseffect wordt deels veroorzaakt doordat werkenden die het meerurenvoordeel ontvangen een lager belastbaar inkomen hebben en daarmee soms recht hebben op een hogere toeslag. Dit verhoogt ook de kosten van toeslagen met circa € 850 miljoen in 2027. Voor de vergelijkbaarheid van de inkomenseffecten met andere varianten is uitgegaan van een variant waarin ook de extra uitgaven aan toeslagen zijn gedekt.
- Het positieve inkomenseffect is groter naarmate iemand een hogere marginale druk heeft. Werkenden die bijvoorbeeld te maken hebben met de afbouw van toeslagen hebben daardoor meer voordeel van de maatregel, omdat een lager belastbaar inkomen ook leidt tot een hoger recht op toeslagen.
- Werkenden die minder dan 24 uur werken zullen een negatief inkomenseffect hebben. De arbeidskorting daalt, maar daar staat geen meerurenvoordeel tegenover.
- De tabel op de volgende pagina toont de inkomenseffecten voor verschillende groepen.

Tabel 1: Inkomenseffecten meerurenvoordeel

	Mediaan effect	Aantal huishoudens	Mediaan effect (alleen effect)	Aantal huishoudens (alleen effect)
Inkomensgroep				
1e 20%- groep	0,0%	1.626.170	-0,3%	563.659
2e 20%- groep	0,0%	1.625.853	0,5%	941.953
3e 20%- groep	0,2%	1.625.130	0,3%	1.265.474
4e 20%- groep	0,1%	1.625.872	0,2%	1.450.502
5e 20%- groep	0,1%	1.624.853	0,1%	1.536.633
Inkomensbron				
Werkenden	0,3%	5.286.684	0,3%	5.212.835
Uitkeringsgerechtigden	0,0%	623.117	-1,2%	196.111
Gepensioneerden	0,0%	2.127.859	-0,3%	286.781
Huishoudtype				
Tweeverdieners	0,0%	3.945.830	0,1%	3.113.732
Alleenstaanden	0,0%	3.857.082	0,3%	2.373.053
Alleenverdieners	0,2%	324.966	0,3%	271.435
Kinderen				
Huishoudens met kinderen	0,2%	1.774.037	0,3%	1.640.253
Huishoudens zonder kinderen	0,2%	4.251.808	0,2%	3.840.488
Alle huishoudens	0,0%	8.127.878	0,2%	5.758.221

Verhouding tot vereenvoudigingsdoelen
Het meerurenvoordeel maakt het belastingstelsel complexer. De huidige arbeidskorting bevat in dit fiche nog steeds opbouw- en afbouwpaden en daarnaast wordt een nieuw fiscaal instrument geïntroduceerd. Het zal lastiger worden voor werkenden rond de 0,6 fte-grens om de marginale druk in te schatten, omdat dit niet langer alleen afhangt van het inkomen, maar ook van het aantal uren.

Het effect van een terugvordering of nabetaling is groot bij het meerurenvoordeel wanneer het aantal gewerkte uren toch boven of onder de 0,6 fte uitkomt. Een onjuiste inschatting van het aantal gewerkte uren kan daarmee ook leiden tot terugvorderingen of nabetalingen van toeslagen.

Overige effecten
Het meerurenvoordeel in de vorm van een aftrekpost verlaagt het belastbaar inkomen, waardoor werkenden meer heffingskortingen (m.u.v. de arbeidskorting en IACK) en hogere toeslagen kunnen ontvangen. Daarnaast betalen ze minder inkomstenbelasting in box 1.

Het meerurenvoordeel kan ertoe leiden dat deeltijders gestimuleerd worden meer dan 24 uur te gaan werken. Dit kan als effect hebben dat partners betaald werk en zorgtaken meer gelijkwaardig verdelen, zodat beiden minstens 24 uur werken.