



Cao à la carte en levensloop: grenzen aan keuzes

De eerste cijfers voor deelname aan de levensloopregeling zijn laag. Is het een kwestie van wennen of zit er meer achter? Tien jaar ervaring met keuzemenu's in arbeidsvoorwaarden, de cao à la carte, drukt ons met de neus op de feiten: de grenzen aan de keuzevrijheid.

De eerste indicaties zijn dat de belangstelling van werknemers voor de levensloopregeling tegenvalt. Is dat een kwestie van wennen of zit er meer achter? Kunnen werknemers wel de keuzes maken die de levensloopregeling van hen vraagt? Komen de grenzen aan keuzes maken in zicht? Voor de beantwoording van deze vragen gaan we te rade bij ervaringen met keuzemenu's in arbeidsvoorwaarden, de zogenaamde à la carte systemen. Hoeveel werknemers kunnen kiezen, hoeveel participeren daadwerkelijk en wat kiezen ze? Wat kunnen we daarvan leren voor de levensloopregeling?

De levensloopregeling is bedoeld voor het sparen van inkomen voor een periode van onbetaald verlof en in essentie, net als à la carte, een systeem van bronnen en doelen. Bronnen zijn bijvoorbeeld

brutoloon, eindejaarsuitkering en in geld gewaardeerde atv-dagen of vakantiedagen. Doelen zijn ouderschapsverlof, sabbatical, studieverlof en eerder met pensioen. Wat betekenen de grenzen aan keuzes waar à la carte op stuit voor de verwachte deelname aan de levensloopregeling en wat zijn de consequenties voor de ambities van politici, deskundigen en sociale partners, die de levensloopregeling zien als een opstap naar een individuele sociale risicoverzekering?

Ervaringen met cao à la carte

In Nederlandse bedrijven en sectoren bestaan al enige jaren keuzemenu's in arbeidsvoorwaarden. Een werknemer levert bijvoorbeeld een bonus (geldbron) in voor een extra vrije dag (tijddoel) of verkoopt atv-dagen (tijdbron) in ruil voor extra salaris of pensioen (gelddoel) of spaart overwerkuren (tijdbron) voor een *sabbatical leave* (tijddoel). Door het systeem van bronnen en doelen is loon en tijd uitwisselbaar. Bovendien is de 'consumptie' van arbeidsvoorwaarden nu en in de toekomst flexibel gemaakt. De eerste van dergelijke à la carte systemen werd geïntroduceerd halverwege de jaren negentig.

**RIEN HUISKAMP,
JOOST VAN GENABEEK
EN CEES WEVERS**

De auteurs zijn werkzaam bij TNO Kwaliteit van Leven/Arbeid.

Centraal Beheer was destijds koploper. Hoeveel werknemers beschikken tien jaar later over dergelijke keuzes en hoeveel doen daadwerkelijk mee? Voor het beantwoorden van die vraag zijn nu enkele overzichtstudies (Van Sloten et al., 2004; Hillebrink et al., 2004) en casestudies (Huiskamp, 2003; Delsen et al., 2006) beschikbaar.

Uit de monitor arbeidsvoorwaarden op ondernemingsniveau (Van Sloten et al., 2004) blijkt dat steeds meer werknemers onder een à la carte regeling vallen: een stijging van 21,6 procent in 2002 naar 38,6 procent in 2004. Dat een werknemer onder een à la carte regeling valt, wil nog niet zeggen dat hij of zij daar ook daadwerkelijk gebruik van maakt. Dat doet slechts de helft (19 van de 38 procent). Uit onderzoek van FNV Bondgenoten onder haar leden (Hillebrink et al., 2004) blijkt dat 24,4 procent van de FNV-leden keuzemogelijkheden hebben in een à la carte systeem. Van deze 24,4 procent maakt wederom twaalf procent (de helft) er daadwerkelijk gebruik van.

Het hebben van een keuzemogelijkheid hangt onder meer samen met de sector en de opleiding. Volgens Van Sloten et al. vallen bij financiële instellingen (61,8 procent) en de overheid (60,3 procent) bijna twee keer zoveel werknemers onder een à la carte regeling als in de industrie (28,8 procent) en het vervoer (31,4 procent). Daarnaast beschikken hoger opgeleiden (46,0 procent) meer over keuzemogelijkheden dan middelbaar opgeleiden (35,0 procent) en lager opgeleiden (30 procent). Ook Hillebrink et al. onderkennen een spreiding naar branche: van 5,5 procent in de handel en horeca tot 46,2 procent in de financiële en zakelijke dienstverlening. In het onderzoek van Van Sloten et al. komt het ruilen van tijd voor geld het meest voor en de meest gekozen doelen in het onderzoek van Hillebrink et al. zijn computerapparatuur (45,9 procent; dit was vóór de afschaffing van de pc-privéregeling) en extra verlof (42,1 procent).

Wat weten wij van de achtergronden van het keuzegedrag? Op basis van een evaluatie van het à la carte systeem van Achmea (Centraal Beheer, de koploper uit de jaren negentig, is onderdeel van dit concern) is een typologie van keuzegedrag van deelnemers ontwikkeld (Huiskamp, 2003):

- passief keuzegedrag (vijftig procent): betreft medewerkers die alleen participeren in à la carte om voor het spaarloon in aanmerking te komen; een aantal doen zelfs met tegenzin mee;
- actief keuzegedrag (35,7 procent): naast spaarloon doen deze medewerkers mee aan de tijd doelen (meer of minder verlof dan wel kortere of langere arbeidsduur);
- strategisch keuzegedrag (6,5 procent): deze medewerkers nemen niet alleen deel aan een of meer van de doelen spaarloon, arbeidsduur of verlof, maar ook aan de doelen pensioen en sabbatical leave. Deze deelnemers zijn meer bezig met een strategie op de lange termijn.

Strategisch keuzegedrag komt het meest voor bij het volgende type werknemer: man, op oudere leeftijd, met een hoger salaris en met als functie manager of werkzaam in een professioneel beroep. Dit sluit ten dele aan bij de resultaten van een longitudinale casestudie onder het personeel van de Radboud Universiteit (Van Delsen et al., 2006). Voltijders participeren meer dan parttimers en hogere inkomens meer dan lagere inkomens. Verschillen in leeftijd en sekse werden in de regressieanalyse niet bevestigd. Deelname was respectievelijk 17,7 procent in 2002, 17,6 procent in 2003 en 23,6 procent in 2004. Er zijn ook voorbeelden bekend van typische 'handarbeiders'bedrijven (ECT, Heineken), waar het deelnamepercentage rond de tien procent schommelt (Huiskamp, 2004).

Wat zijn de conclusies na tien jaar à la carte ervaringen?

In de eerste plaats valt deelname tegen. Zelfs bedrijven die deelname op allerlei manieren stimuleren, lijken op de grens van 37,5 procent te stuiten. Deze grens kwam naar voren uit een SCP-onderzoek (Hoff & Vrooman, 2002): 25 procent van de ondervraagden is tegenstander van keuzemogelijkheden,

In de eerste à la carte systemen was het verboden verlofdagen te verkopen, dat wil zeggen meer te werken en dus te verdienen. Later werd dit opgegeven, het eerst in de ICT-sector

75 procent voorstander. De helft van deze voorstanders heeft geen intentie tot deelname. Slechts de andere helft (dus 37,5 procent van alle ondervraagden) ziet zichzelf als potentiële gebruiker. Rojer en Van Rij stellen in hun analyse van het gebruik van à la carte systemen: niet deelnemen "*is een veelvoorkomende bewuste keuze*" (Rojer & Van Rij, 2004).

In de tweede plaats zijn de meest populaire doelen het kopen van een fiets of een pc (met fiscaal voordeel) en kopen of verkopen van enkele verlofdagen. Het zijn eenvoudige en concrete doelen. Ze leiden op korte termijn tot tastbare resultaten: een fiets, meer vrije tijd, meer inkomen.

Het is ook opvallend dat het maatschappelijke doel, destijds voorgestaan door de vakbeweging bij de introductie van à la carte, achter de horizon verdwenen is. Zij hoopte dat werknemers massaal voor meer verlof zouden kiezen en zo met deze vorm van arbeidsduurverkortening werkgelegenheid voor collega's creëerden (Tijdens, 2002). In de eerste à la carte systemen was het verboden om verlofdagen te verkopen, dat wil zeggen meer te werken en dus te verdienen. Later werd dit opgegeven, het eerst in de ICT-sector.

Ten derde wijzen de gegevens erop dat deelname hoger is:

- in financiële en zakelijke dienstverlening en overheid dan in andere sectoren zoals landbouw, industrie en handel en horeca;
- onder hoger opgeleiden dan onder lager opgeleiden;
- onder voltijders dan (kleine) deeltijders;
- onder hogere inkomens dan lagere inkomens.

De introductie van de levensloopregeling

Per 1 januari 2006 is de levensloopregeling van kracht geworden. Werknemers zijn overspoeld met brochures, spotjes op de radio en aantrekkelijke hoge rentes. Aan de andere kant wordt gewaarschuwd 'Geld in levensloop zit muurvast' (Van Alphen, 2005).

Uit de najaarsrapportage van het Ministerie van SZW blijkt dat in ruim de helft (n=41) van de onderzochte cao's (n=71) levensloopafspraken zijn gemaakt (SZW, 2005). Daarvan zijn 17 zodanig concreet dat per 1 januari 2006 de regeling van start ging. Wij hebben in vijf van dergelijke cao's achtergrondgesprekken gevoerd met onderhandelaars op het moment dat de principeafspraken rond waren. De cao-onderhandelaars van de bonden geven prioriteit aan vervroegd uittreden. Ze sturen erop aan de besparingen van werkgevers ten gevolge van de versoering van het (pre)pensioen als werkgeversbijdrage op de levensloopregeling te storten. De werkgevers hebben een breder perspectief op de levensloopregeling: door tussentijdse

verloven werknemers langer productief houden. Sommigen zien ook mogelijkheden om de flexibiliteit in de inzet van personeel te vergroten. Tenslotte streven enkele werkgevers naar een vermindering en vereenvoudiging van regelingen voor kort verzuim (denk aan verlof bij huwelijk of sterfte etc.) en verlof (denk aan leeftijdsgedagen).

Daarnaast hebben we gesprekken gevoerd in vijf bedrijven met à la carte systemen die zich voorbereiden op de levensloopregeling. De meningen over de zin van de levensloopregeling in deze vijf bedrijven verschillen sterk, van een overbodige regeling 'een rookgordijn voor werkend Nederland' tot een mooie spaarregeling voor werkgever en werknemer tijdens het werkzame leven 'een impuls voor vernieuwing van het personeelsbeleid.' Tussen deze afhoudende en enthousiaste reactie zitten reacties die meer neutraal zijn.

Bij de invulling van de levensloopregeling staan cao-onderhandelaren en HR-managers voor twee belangrijke keuzes:

- tussen een enge en een brede opvatting. In de enge opvatting wordt de regeling vooral gebruikt voor het sparen van extra verlof aan het einde van de loopbaan. Het wordt een verkapte (pre)pensioenregeling. In de brede opvatting is de regeling ook bedoeld voor tussentijdsverlof, bijvoorbeeld voor het volgen van een opleiding, voor sabbatical leave of voor zorgverlof;
- tussen financiering alleen door werknemers of ook door de werkgevers. Als de werkgevers mee financieren is het voor werknemers aantrekkelijker om mee te doen. Immers het saldo op de rekening loopt sneller op;

Zo ontstaan vier varianten, weergegeven in tabel 1.

Welke variant komen we in de gesprekken tegen en wat is de verwachte deelname? De meeste gaan over tot een werkgeversbijdrage. Deze variëren van één procent in de cao voor Bouw & UTA tot 3,6 procent in de cao voor ING (soms leveren werknemers hiervoor in, bijvoorbeeld atv-dagen). Er is ook een meerderheid voor de brede opvatting. Hierbij zij aangetekend dat een brede opvatting in de praktijk niet altijd leidt tot een brede uitwerking van de levensloopregeling. Men is wel voorstander van een brede opvatting, maar de uitwerking is (vooral nog) gericht op het einde van de loopbaan. De meeste cao-onderhandelaren ondersteunen een brede invulling, maar bij het stellen van prioriteiten (de harde onderhandelingspunten) krijgt het behoud van vervroegde uittreding prioriteit en daarmee een enge invulling van de levensloopregeling.

tabel 1

Varianten van de levensloopregeling

	Enge opvatting	Brede opvatting
Alleen werknemersfinanciering	1	3
Ook werkgeversbijdrage	2	4

tabel 2

Overzicht aspecten van levensloopregeling bij de onderzochte bedrijven en cao's

Aspect van de levensloopregeling	Aantal maal dat het voorkomt bij de tien onderzochte bedrijven en cao's	
Werkgeversbijdrage	Ja:	7
	Nee	3
Brede of enge opvatting van levensloopregeling	Brede opvatting	6
	Enge opvatting	4
Verwachte deelname aan de levensloopregeling	Laag	2
	Vrij hoog	3
	Hoog	5

De werkgevers hebben een breder perspectief op de levensloopregeling: door tussentijdse verloven werknemers langer productief houden

Gesprekspartners verwachten dat de regeling bij oudere werknemers beter aanslaat dan bij jongere: ouderen zijn met hun pensioen bezig. Een tweede belangrijke factor is het salarisniveau van het personeel. Vooral in bedrijven of sectoren met een laag salarisniveau is het voor werknemers bijna onmogelijk een substantieel deel van het brutoloon te sparen. Het is voor deze groep werknemers aantrekkelijk in het spaarloon te blijven, dan wel extra inkomen te verkrijgen door te opteren voor het fiscaal belast laten uitkeren van de werkgeversbijdrage.

Een derde factor in de deelname is de samenstelling van het personeelsbestand naar type contract, vast of tijdelijk en voltijd of deeltijd. In bedrijven dan wel sectoren waar veel werknemers in deeltijd werken of op een tijdelijk dienstverband, wordt geen hoge deelname aan de levensloopregeling verwacht. Vanwege het geringe aantal werkzame uren is het inkomen al beperkt, waardoor inzet van inkomen voor verlof niet aantrekkelijk is. Bovendien heeft men gezien de deeltijdfactor al ruimte om bijvoorbeeld werk op privé af te stemmen en zodoende naar verwachting minder behoefte aan sparen voor verlof door middel van de levensloopregeling. Ten slotte trekken de gesprekspartners met à la carte systemen hun ervaringen met deelname door naar de levensloopregeling. Dus bedrijven met een hoge participatie in à la carte verwachten een hoge participatie in de levensloopregeling en omgekeerd. Wat zijn de conclusies van een half jaar levensloopregeling? Het is vroeg dag, maar het accent ligt in onze cases op variant 2, vervroegd pensioen met een werkgeversbijdrage. Uit een eerste landelijke opgave van aanbieders van de levensloopregeling blijkt overigens dat slechts tien procent van de werknemers die er voor in aanmerking komen deelneemt. Dit betekent dat onze gesprekspartners te optimistisch waren.

Grenzen aan keuzes

We hebben tien jaar ervaring met cao à la carte. Deelname is beperkt, vooral onder werknemers met een lage opleiding, een laag inkomen en een (kleine) deeltijdbaan. Veel gekozen doelen zijn eenvoudige, kortetermijndoelen met een direct persoonlijk nut (extra salaris, pc, extra vrije dagen). Is dat erg? Nee zeker niet, maar het zegt wat over de grenzen aan keuzemogelijkheden. Hurenkamp en Kreemer (Hurenkamp & Kreemer, 2005) stellen dat de Nederlandse burger in toenemende mate tekenen vertoont van keuzevermoeidheid en keuze-ergernis. Politici en beleidsmakers dwingen mensen het vrije-keuze-paradigma op in nutsvoorzieningen, zorgverzekering en arbeidsvoorwaarden (levensloopregeling). Enquêtes lijken deze bewering te staven. Driekwart van de Nederlanders is keuzemoe, de helft zegt geen tijd te hebben voor ingewikkelde keuzes en de afwegingen die deze vereisen en ruim de helft van de

burgers is bang een verkeerde keuze te maken (Hendrickx & De Koning, 2005). Nu kunnen we dat afdoen als luiheid, maar onderzoek naar keuzeprocessen wijst op iets anders. Zo vervangt Prast de term homo-economicus door homo-emotio-nomicus, vooral als het complexere keuzes op de lange termijn betreft (Prast, 2005). Anderen spreken van de 'power of default': als de grens van de opname-capaciteit voor informatie en voor het overzien van gevolgen van keuzes (vooral op langere termijn) bereikt wordt, kiezen individuen voor een standaardkeuze. Met de toename van keuzemogelijkheden neemt ook het risico van een verkeerde keus toe, mensen kiezen er dan voor om niet te kiezen (Delsen et al, 2005; Clausen & Koch, 2002; Iyengar & Lepper, 2000).

Kunnen we deze lessen doortrekken naar de levensloopregeling? In vergelijking met à la carte zijn de doelen in de levensloopregeling (levenslang leren, werk en zorg combineren en gezond langer doorwerken) complex, van de lange termijn, de gevolgen van keuze over de levensloop zijn moeilijk te voorzien etc. Als de eerste indicaties voor deelname niet hoopgevend zijn, ligt daar dus waarschijnlijk een fundamenteel probleem achter: grenzen aan de keuzevrijheid stellen. Dit weegt des te sterker omdat politici, deskundigen en sociale partners grote ambities hebben voor de levensloopregeling. Zo schetsen Leijnse et al. in opdracht van het Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid een toekomstperspectief, waarin de levensloopregeling wordt uitgebouwd tot een sociale risico-verzekering (Leijnse et al., 2002). De SER discussieert er over (Goudswaard & Riemens, 2004), het CPB ziet het als kapstok voor de hervorming van de sociale zekerheid in een samenleving waarin eigen verantwoordelijkheid en keuzevrijheid voorop staan (De Mooij, 2006). Kern van dit toekomstperspectief is een verschuiving van sociale risico's (van de overheid naar de burger) en een verbreding (Plantenga, 2005) van het begrip risico (van werkloosheid en arbeidsongeschiktheid naar zorg en onderwijs). Er ontstaat een discussie over oude risico's en nieuwe sociale risico's, de eigen verantwoordelijkheid van de burger en over risicomangement door het individu (Schmidt, 2005; Wevers & Van Genabeek, 2005). Bijvoorbeeld: is een werknemer die niet geïnvesteerd heeft in opleidingen en werkloos wordt daar zelf verantwoordelijk voor en in welke mate moet hij of zij de financiële gevolgen dragen? Een ander voorbeeld dat in Nederland (nog) taboe is: de eigen verantwoordelijkheid voor ziekte en arbeidsongeschiktheid door onverantwoordelijk gedrag (roken, weinig beweging, obesitas). Wat betekent dit voor het beleid? Het uitgangspunt van een regeling of systematiek is keuzes die menselijkerwijze verwacht en gemaakt kunnen worden, vooral door werknemers met een laag inkomen, een (kleine) deeltijd baan en veel discontinuïteiten in de loopbaan, de onderkant van de arbeidsmarkt. Daarnaast is het van belang dat overstappen mogelijk is als veranderingen optreden, bijvoorbeeld tussen het populaire spaarloon en de levensloopregeling. Ten slotte: beperk risico's tot kleine, kortdurende risico's in bijvoorbeeld werkloosheid of ziekte (De Mooij, 2006) en denk ook in termen van trekkingsrechten en vouchers, bijvoorbeeld voor scholing.

LITERATUUR

- Alphen, F. (2005) Geld in levensloop zit muurvast. *De Volkskrant*, 6 december.
- Clausen, C. & C. Koch (2002) Spaces and occasions in the social shaping of information technologies; the transformation of IT systems for manufacturing in a Danish context. In: Sorensen, K. H. & Williams (eds.), *Shaping technology, guiding policy: concepts, spaces and tolls*. Cheltenham: Edward Elgar, 233-48.
- Mooij, R. de (2006) *Reinventing the welfare state*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Delsen, L., J. Benders & J. Smits (2006) Choices within collective labour agreements à la carte in the Netherlands. *British Journal of Industrial Relations*, 44(1), 51-72.
- Goudswaard, K.P. & T.D. Riemens (2004) Levensloopbeleid: Hype of noodzaak? *ESB*, nr. 4427, 3-6.
- Hendrickx, F. & M. de Koning (2005) Burgers gaan ten onder aan keuzestress. *GPD*, 15 juli.
- Hillebrink, C. & J. Schippers (2004) *Keuzes in arbeidsvoorwaarden*. Utrecht: FNV Bondgenoten.
- Hoff, S. & C. Vrooman (2002) *Zelfbepaalde zekerheden*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Huiskamp, R. (2003) *Arbeidsrelaties en onderneming: vernieuwing in theorie, empirie en praktijk*. Utrecht: Lemma.
- Huiskamp, R. (2004) À la carte: met eenvoudiger systemen naar een hogere deelname. *Methoden, technieken en analyses*, aflevering 78.
- Hurenkamp, M. & M. Kremer (2005) Verplichte vrijheid is eerder een probleem dan een oplossing – je moet kunnen kiezen tegen keuzevrijheid. *NRC Handelsblad*, 22 oktober.
- Iyengar, S.S. & M.R. Lepper (2000) When choice is demotivating: can one desire too much of a good thing? *Journal of Personality and Social Psychology*, 779, 995-1106.
- Leijnse, F., K. Goudswaard, J. Plantenga & J.P. van den Toren (2002) *Anders denken over sociale zekerheid*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
- SZW (2005) *Najaarsrapportage 2005*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Plantenga, J. & I. Koopmans (2005) Sociale Zekerheid en levenslopen van mannen en vrouwen. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 21 (1), 69-79.
- Prast, H. (2005) Emotie-economie: de mythe van de persoonlijke financiële planning. *Tijdschrift voor Politieke Economie*, jaargang 27 (2), 4-25.
- Royer, M. & C. van Rij (2004) De CAO op sterven na dood? *Zeggenschap*, 15 (1), 18-21.
- Schmid, G. (2005) Social risk management in transitional labour markets. *Socio-Economic Review*, 4, 1-33.
- Sloten, G.C. van, A. Nauta & P.R.A. Oeij (2004) *Arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen op ondernemingsniveau: eindrapport AVON Monitor 2004*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Tijdens, K. (2002) Arbeidsduurverkorting en het Akkoord van Wassenaar. Via deeltijdarbeid en verlofsparen naar de CAO à la carte. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 18 (4), 309-318.
- Wevers, C.W.J. & J. van Genabeek (2005) *Agenda voor de toekomst. Sociale zekerheid en arbeidsmarkt*. Hoofddorp: TNO.