



## Meer keuzevrijheid: haalbaar en wenselijk?

**Auteur(s):**

Paping, R.

Tijdens, K.

De auteurs zijn respectievelijk hoofd centrale staf ABVAKABO FNV en onderzoekscoördinator bij AIAS verbonden aan de Universiteit van Amsterdam.

**Verschenen in:**

ESB, 85e jaargang, nr. 4266, pagina 613, 11 augustus 2000

**Rubriek:****Trefwoord(en):**

cao

*Werknemers hechten steeds meer waarde aan keuzevrijheid. Maar kunnen ze die ook werkelijk invullen? En hoe verhoudt meer vrijheid zich tot het realiseren van collectieve doelen?*

**De afgelopen jaren is de belangstelling voor keuzemogelijkheden in cao's (cao à la carte) sterk toegenomen. Maatschappelijke trends zoals individualisering, een grotere diversiteit in de samenstelling van de beroepsbevolking en een toenemende wens om zelf te kunnen kiezen, spelen een belangrijke rol bij deze toename<sup>1</sup>. Cao à la carte wil zeggen dat de arbeidsvoorwaarden vastgelegd worden in de cao (het standaardpakket) en dat is afgesproken dat bepaalde arbeidsvoorwaarden tegen elkaar uitgeruild kunnen worden. Bronnen en doelen van deze ruil kunnen zowel betrekking hebben op tijd (werk- of vrije tijd) als op in geld waardeerbare arbeidsvoorwaarden.**

In cao-onderhandelingen waarbij ABVAKABO FNV (werkzaam in de collectieve sector en een deel van de marktsector) partij is, wordt in toenemende mate gesproken over het invoeren van cao à la carte. Dit leidt intern tot discussies over de wenselijkheden en onwenselijkheden van toenemende keuzemogelijkheden in de cao's. Belangrijkste vraagpunten zijn of en in hoeverre er sprake is van echte keuzevrijheid van werknemers en wat de relatie is tussen keuzemogelijkheden en een aantal collectieve en maatschappelijke doelen in het arbeidsvoorwaardenbeleid. Deze doelen vereisen immers een collectief politiek draagvlak en een solidaire financiering, hetgeen zich slecht verhoudt met rationele individuele keuzes waardoor 'goede risico's' uit de collectiviteit stappen.

Bovenstaande vragen waren de reden om (met subsidie van het ministerie van SZW) een opdracht te verstrekken aan AIAS. In dit artikel wordt kort verslag gedaan van de bevindingen van het onderzoek.

### De stand van zaken

Ruim tachtig procent van de werknemers heeft arbeidsvoorwaarden die vastgelegd zijn in cao's. In veel cao's bestaan al jaren keuzemogelijkheden zoals het recht op deeltijd, werktijdregelingen, de uitbetalingswijze van overwerk, spaarloonregelingen en (vroeg-) pensioenmodaliteiten. Vanaf het begin van de jaren negentig zijn er echter modellen ontstaan waarbij meerdere bronnen tegen meerdere doelen uitgeruild kunnen worden. Hierbij wordt niet alleen tijd tegen tijd of geld tegen geld geruild, maar is ook sprake van tijd-voor-geld, en geld-voor-tijdregelingen, waardoor ook de arbeidsduur onderdeel van het keuzeproces wordt.

De toename van keuzemogelijkheden is de aanleiding geweest dat ook sociale partners zich gebogen hebben over het fenomeen. Dit heeft geleid tot een nota van de Stichting van de Arbeid waarbij onderhandelaars, met inachtneming van een aantal randvoorwaarden, aanbevolen wordt om te onderzoeken in hoeverre meer keuzemogelijkheden in de arbeidsvoorwaarden ingebouwd kunnen worden<sup>2</sup>. Deze randvoorwaarden hebben onder andere betrekking op het waarborgen van collectieve afspraken, keuzevrijheid en een goede administratie. In de STAR kon geen overeenstemming bereikt worden over de mogelijkheid om vrije tijd te verkopen. De vakbeweging was van mening dat dit zoveel mogelijk moet worden vermeden om de strategie van arbeidsduurverkorting niet te doorkruisen<sup>3</sup>.

Als we naar het werkveld van ABVAKABO FNV kijken zien we dat de laatste anderhalf jaar een stormachtige groei in het aantal afspraken met betrekking tot meerkeuzemogelijkheden. In meer dan de helft van de onderzochte twintig grote cao's is er sprake van onderzoeksvoorstellen of 'pilots', maar in vele cao's bestaan er ook al mogelijkheden voor spaarverlof en het kopen en verkopen van dagen. In diverse cao's in de zorgsector is bijvoorbeeld een systeem van spaarverlof afgesproken en in andere cao's (zoals rijk, gemeenten, waterschappen en KPN Telecom) zijn er mogelijkheden om dagen te kopen en te verkopen. Echte cafetariastelsels, in de vorm van verschillende bronnen en doelen, zijn snel in opmars.

### Wat willen werknemers?

Om te onderzoeken hoe werknemers tegenover cao à la carte staan is een enquête gehouden onder werknemers bij Arbeidsvoorziening, een academisch ziekenhuis en bij gemeenten<sup>4</sup>.

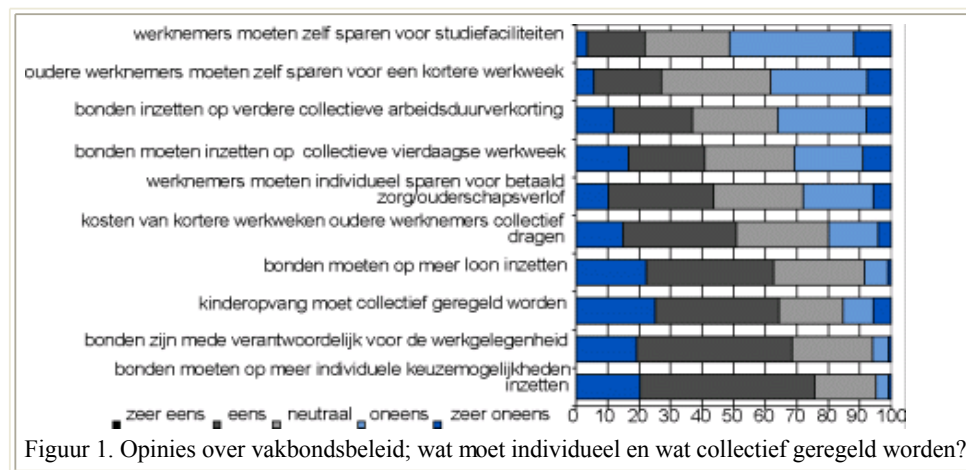
Aan de deelnemers is gevraagd in hoeverre men hecht aan keuzemogelijkheden tussen arbeidsvoorwaarden ([tabel 1](#)).

Keuzemogelijkheden zijn populair, vooral het gebruik van overwerkuren voor extra vakantie, verlofsparen en sparen voor vroegpensioen doen het goed. Werknemers hechten dus sterk aan vrije tijd, alhoewel ze die nu vaak niet kunnen incasseren.

**Tabel 1. Belang dat wordt gehecht aan keuzemogelijkheden in cao's, naar procentuele verdeling en naar gemiddelde score**

	Ze er Belangrijk	belangrijk	neutraal	on- belangrijk	zeer on- belangrijk	gemi delde
	%					schaal 1-5
keuzemogelijkheden in cao overwerkuren gebruiken voor extra vakantie	29	52	16	2	0	1,92
verlofsparen	19	51	20	8	2	2,22
vrije dagen sparen voor vroeg pensioen	17	49	23	8	3	2,32
extra vrije dagen opnemen tegen inlevering loon op vrije dagen werken voor extra loon	19	40	26	11	4	2,42
deel van salaris gebruiken voor verlofsparen	12	37	28	15	8	2,71
deel van salaris gebruiken voor pc of fiets	10	34	31	17	8	2,81
verlofdagen te gebruiken voor pc of fiets	8	31	38	17	7	2,83
verlofdagen te gebruiken voor pc of fiets	7	25	31	23	14	3,12
verlofdagen te gebruiken voor pc of fiets	8	24	27	25	16	3,17

Ook is onderzocht wat het draagvlak is van een aantal collectieve regelingen, waarbij de financiering van arbeidsvoorwaarden solidaire elementen bevat. Opvallend is dat voor regelingen zoals studiefaciliteiten, seniorenbeleid kinderopvang en andere regelingen om arbeid en zorg goed te kunnen combineren veel steun is voor het collectief regelen en financieren (zie [figuur 1](#)). Dergelijke arbeidsvoorwaarden lenen zich dus volgens de geënquêteerden niet voor keuzemodellen.



### Gebruik van keuzemogelijkheden

Een redelijk groot deel van de werknemers ervaart de nodige werkdruk, waardoor er overgewerkt moet worden en het moeilijk is om verlof- en vakantiedagen op te nemen. Men hecht veel belang aan zeggenschap over werktijden. In het algemeen is men tevreden over de arbeidsduur, maar er zijn wel meer mensen die korter dan langer willen werken.

Aan de respondenten is gevraagd of men gebruik zou maken van keuzemogelijkheden, gesteld dat deze in de cao geregeld zouden zijn. [tabel 2](#) toont de antwoorden. Hierbij valt op dat er vooral veel enthousiasme is voor verlofsparen, maar dat er ook een groot deel van de werknemers dagen wil kopen (45 procent) of dagen verkopen (37 procent). Slechts veertien procent heeft geen enkele optie ingevuld. Dit laatste wil niet zeggen dat slechts veertien procent geen gebruik zal maken van de keuzemogelijkheden. Uit andere bronnen is bekend dat de deelname veel lager is dan 86 procent <sup>5</sup>. Bij de waardering van keuzemogelijkheden is de beschikbaarheid belangrijker dan het daadwerkelijk gebruik.

**Tabel 2. Gebruik van keuzemogelijkheden in cao's**

	werken op adv- langdurig verlof	of roostervrije dagen voor pc-privé of fiets	extra loon	wil extra verlofdagen tegen inlevering loon
	%			
ja	60	37	37	45
nee	33	53	53	45
weet ik niet	6	9	9	10
niet ingevuld	1	1	1	0

Aan de hand van baan- en

persoonskenmerken is ook onderzocht welke werknemers kiezen voor minder of meer werken. Hierbij is de groep van 37 procent die extra dagen wil werken gesplitst aan de hand van de motivering: 21 procent wil extra werken voor extra inkomen en zestien procent wil extra werken omdat het werk toch moet worden gedaan.

Vooraf vrouwen, jongere werknemers, hoger opgeleiden, werknemers die het druk hebben op het werk en werknemers die onvoldoende tijd hebben voor gezin en vrienden kiezen voor verlofsparen. Ze hechten veel waarde aan vrije tijd, maar kunnen deze niet of moeilijk incasseren.

Hoger opgeleiden willen ook graag vrije dagen kopen, maar niet als ze een hoog salaris hebben. Hier overheerst klaarblijkelijk het substitutie-effect. Bij deeltijders is het kopen van vrije dagen populairder dan bij voltijders. Voor kostwinners is het kopen van vrije dagen geen gewenste optie. Zoals te verwachten is, geven werknemers die vrije dagen willen kopen, aan onvoldoende tijd te hebben voor gezin en vrienden.

Vooraf de lagere inkomens willen extra werken voor inkomen. Het gaat hierbij vooral om jongeren en kostwinners. De groep die extra gewerkte dagen uitbetaald wil zien omdat ze het druk heeft bestaat eveneens uit jongere werknemers met een laag inkomen, maar omvat ook werknemers met hogere inkomens.

### Arbeidsduurverlenging?

Door de toenemende krapte op de arbeidsmarkt wordt de laatste tijd door werkgevers en de overheid steeds meer gekeken naar arbeidsduurverlenging als middel om het arbeidsvolume te vergroten. Ook het CPB ziet arbeidsduurverlenging als één van de mogelijkheden om knelpunten te verminderen<sup>6</sup>. Omdat collectieve arbeidsduurverlenging op grote weerstanden stuit, worden keuzemogelijkheden vaak gezien als mogelijkheid om het arbeidsvolume te vergroten.

Bij arbeidsduurverlenging moet echter ook gekeken worden naar de haalbaarheid. Onzes inziens is deze benadering onhaalbaar. Bij collectieve arbeidsduurverlenging is niet te verwachten dat de vakbeweging de politiek van verantwoorde loonontwikkeling voortzet, als dit alleen maar leidt tot een langere arbeidsduur. Als er geen maatschappelijke doelen zijn in de vorm van vergroting van arbeidsparticipatie (voor gedeeltelijk arbeidsgehandicapten, langdurig werklozen en de stille arbeidsreserve) is het een rationele strategie om door middel van marktkrachten weer voor evenwicht op de arbeidsmarkt te zorgen.

De haalbaarheid van arbeidsduurverlenging moet ook getoetst worden aan de voorkeuren van individuele aanbieders van arbeid. Uit de hierboven gepresenteerde enquête-gegevens blijkt een sterke voorkeur voor vrije tijd. Per saldo willen werknemers korter werken. Veel werknemers realiseren zich dat deze wens niet op korte termijn gehonoreerd kan worden, maar dan nog hecht men sterk aan honorering op langere termijn (sparen voor langdurig verlof of extra vakantie). Per saldo zullen tweezijdige keuzemogelijkheden (kopen en verkopen van vrije tijd tegen gelijke ruilvoeten) niet leiden tot een structurele toename van het arbeidsvolume. Op korte termijn kan wel het probleem van verlofstuwmeren verkleind worden doordat werknemers hun verlofoverschot tegen geld kunnen verkopen. Invoering van verlofsparen kan de eerste jaren (de spaarperiode) wel leiden tot een belangrijke uitbreiding van het arbeidsvolume, zeker gezien de populariteit van verlofsparen. Op langere termijn stijgt het arbeidsvolume echter niet, omdat de gespaarde tijd opgenomen zal worden voor langdurig verlof.

### Slot

Keuzemogelijkheden in cao's nemen in belang snel toe, hetgeen aansluit bij een aantal maatschappelijke trends, en voorzien in een behoefte van het steeds diverser samengestelde werknemersbestand. Ze vergroten, bij een gegeven basispakket, de keuzevrijheid en de waarde van het arbeidsvoorwaardenpakket voor werknemers.

Er zijn wel de nodige randvoorwaarden nodig om het proces op een goede wijze te laten geschieden. Deze voorwaarden hebben onder andere betrekking op een goede administratie, werkelijke keuzevrijheid, geen sluipende ondermijning van de collectieve financiering van solidariteitselementen in cao's. Wat dit laatste betreft blijkt ook het draagvlak voor het handhaven van dergelijke collectieve doelen bij werknemers groot te zijn, waarbij men zich moet realiseren dat solidariteitselementen met elkaar samenhangen (er moet een redelijk evenwicht zijn tussen het te verwachten voordeel voor verschillende groepen werknemers om voldoende draagvlak voor collectieve regelingen te behouden). Arbeidsvoorwaarden die geheel of gedeeltelijk gebaseerd zijn op solidaire financiering behoren dan ook geen deel uit te maken van keuzemenu's.

Een belangrijk onderdeel van de cao à la carte is de keuze tussen vrije tijd en geld. Werkgevers zijn bang dat werknemers vooral kiezen voor meer vrije tijd, terwijl de vakbeweging bang is dat de zwaar bevochten arbeidsduurverkorting ongedaan wordt gemaakt. Naar verwachting houden kopen en verkopen van vrije tijd elkaar echter ongeveer in evenwicht. Werknemers hechten sterk aan vrije tijd en dromen van lange vakanties of andere vormen van langdurig verlof. Daarom is verlofsparen erg populair, maar dit leidt op termijn niet tot een groter arbeidsvolume.

Wel zijn er verschillen tussen groepen werknemers: vooral werknemers die een hoge werkdruk ervaren en jongere werknemers willen langer werken. Daartegenover staan hoger opgeleiden, deeltijders en werknemers die onvoldoende tijd voor privé-activiteiten ervaren, die allen graag meer vrije tijd willen kopen.

Sectoren die moeten concurreren om schaarse arbeidskrachten moeten zich realiseren dat de 36-urige werkweek wordt gezien als een belangrijke 'employee benefit'. De kans dat plannen voor arbeidsduurverlenging zullen lukken is gering gezien de grote waardering die

werknemers hebben voor vrije tijd. Cao-afspraken gericht op instroom, reïntegratie, het stimuleren van vergroting van deeltijdbanen en mogelijkheden voor de combinatie van arbeid en zorg bieden meer perspectief om het arbeidsvolume te vergroten

---

1 Zie onder andere R. Vinke en E. Logger, *Vershil in verscheidenheid*, Welboom, Den Haag, 1997.

2 STAR, *Arbeidsvoorwaarden op maat*, april 1999.

3 Zie bijvoorbeeld FNV, *Zelf kiezen?*, FNV Beleidsnotitie over keuzemogelijkheden in de cao, FNV, 1999.

4 Voor een uitgebreide rapportage zie C. van den Brekel en K. Tijdens, *Keuzemogelijkheden in cao's* (rapport van een onderzoek voor ABVAKABO FNV), AIAS, Universiteit van Amsterdam, juni 2000. Er zijn daarnaast ook deelrapporten gemaakt met de resultaten van de onderzochte sectoren.

5 De deelname bij bijvoorbeeld Centraal Beheer is jaarlijks slechts ongeveer een derde van het totaal aantal werknemers.

6 Zie CPB, [Centraal Economisch Plan](#), 2000, blz. 153.