



Voorwaarden voor verlofsparen

Auteur(s):

Tijdens, K.G.
Winter, J.M. de
Korteweg, J.A.C.

Tijdens is onderzoekscoördinator bij het Amsterdams Instituut voor Arbeidsmarktstudies (aias), Universiteit van Amsterdam. De Winter was ten tijde van het onderzoek werkzaam bij de Stichting voor Economisch Onderzoek (seo) en is momenteel werkzaam bij De Nederlandsche Bank. Korteweg is onderzoeker bij de seo. k.g.tijdens@uva.nl

Verschenen in:

ESB, 89e jaargang, nr. 4424, pagina 42, 23 januari 2004

Rubriek:**Trefwoord(en):**

arbeidsverhoudingen

De waardering en de kans op acceptatie van verlofspaarregelingen als vervroegd pensioen, langdurig verlof en zorgverlof verschillen naar geslacht en levensfase.

Het kabinet-Balkenende II stelt in het regeerakkoord voor de levensloopregeling uit te werken: 'Stimuleren dat mensen sparen om langer gezond te kunnen werken. En via een levensloopfaciliteit ook tijd kunnen besteden aan leren en zorg¹. De fiscale stimulering van loopbaanonderbreking en ouderschapsverlof zullen opgaan in deze levensloopregeling. Het Najaarsakkoord geeft sociale partners tot 1 maart 2004 de tijd om voorstellen te doen voor een nieuwe regeling, waarin ook de gewraakte afschaffing van fiscale facilitering van vut en prepensioen dient te worden betrokken.

De levensloopregeling is bedoeld om gespaard loon - in de vorm van geld of van gewerkte dagen - in latere kalenderjaren met een fiscale premie op te nemen als verlof. In de afgelopen maanden is de discussie over de levensloopregeling toegespitst op een individueel substituuut voor collectieve prepensioenregelingen. Ook de kredietfaciliteit van de levensloopregeling is nog nauwelijks ontwikkeld. Dat is vooral nadelig voor het ouderschapsverlof, wat door zijn positionering in de levensloop waarschijnlijk eerder via een kredietfaciliteit dan via een spaarpot gefinancierd zal moeten worden.

Om een idee te krijgen van het mogelijke gebruik van de levensloopregeling hebben de auteurs onderzocht welke afweging werknemers maken bij de keuze om nu geld of gewerkte arbeidstijd te sparen voor verlof later, ofwel: wat is het de werknemer waard?¹

De vignettenmethode

Voorkeuren kunnen direct worden gemeten via een vragenlijst, maar antwoorden kunnen sociaal wenselijk zijn of respondenten hebben nog nooit over de gepercipieerde waarde van sommige zaken nagedacht. Indirecte meting kan via de vignettenmethode, waarbij respondenten hun waardering uitspreken over een set van fictieve situaties². Vignetten worden gekenmerkt door een beperkt aantal attributen, waarin de onderzoeker variatie aanbrengt zodat ze niet alle even aantrekkelijk zijn voor de respondent. Uit de toegekende waardering kan worden afgeleid welke attributen de respondent wel of niet belangrijk vindt. Ook kan op basis daarvan het prijskaartje worden geschat dat aan de diverse attributen hangt.

In dit onderzoek kreeg elke respondent tien vignetten voorgelegd, die varieerden op de attributen salaris, werkweek, verlofdagen, materiële vergoeding, verlofspaarregeling (vervroegd pensioen, langdurig verlof en zorgverlof) en premievergoeding (wao-gat-verzekering, pensioenpremie, ziektekostenpremie).

Zo beschrijft één van de vignetten een propositie waarbij de respondent zestig euro van het huidige netto salaris inlevert en geen ziektekosten, pensioen- of wao-gat-premies krijgt vergoed van de werkgever. Daar staat tegenover dat de respondent een twee uur kortere werkweek krijgt aangeboden, een computer voor thuisgebruik en bovendien vijf dagen spaart voor langdurig verlof. De respondent geeft bij het voorgelegde vignet een waarderingcijfer en zegt of hij bereid is de huidige arbeidsvoorwaarden in te ruilen tegen het fictieve arbeidsvoorwaardenpakket.

Overuren en verlofdagen

In cao's bestaan al mogelijkheden om tijd en geld zowel binnen als tussen kalenderjaren te ruilen. Ruim tachtig procent van de werknemers heeft arbeidsvoorwaarden die vastgelegd zijn in cao's. Volgens opgave uit de fnv cao-databank bevat zeventien procent van de cao's afspraken over keuzemogelijkheden³. Zij gelden voor ruim 1,5 miljoen werknemers;

à-la-carte arrangementen komen vaker voor bij grote dan bij kleine bedrijven. Uit de database blijkt dat arbeidstijd de meest voorkomende bron is: opgespaarde roostervrije dagen, overwerkcompensatie in tijd en overwerkcompensatie in geld komen voor bij respectievelijk 54, 51 en 37 procent van de cao's met à-la-carte arrangementen. De meest voorkomende doelen, zoals die in de cao's worden genoemd, zijn doorbetaling bij loopbaanonderbreking en verhoging prepensioen (47 respectievelijk 42 procent).

Voor het onderzoek naar de afwegingen van werknemers is een vragenlijst afgenomen onder een representatieve groep werknemers⁴. Daaruit blijkt dat 43 procent van de respondenten structureel overwerkt. Gemiddeld maken werknemers, inclusief degenen die niet overwerken en die minder werken dan contractueel vastgelegd, twee overwerkuren per week. Overwerk wordt bij ongeveer de helft van de respondenten niet vergoed, terwijl de andere helft vergoeding krijgt in de vorm van compensatie-uren of geld. Overwerkcompensatie is, vanwege de grote presentie in de cao-arrangementen, een interessante ruilbron voor werknemers.

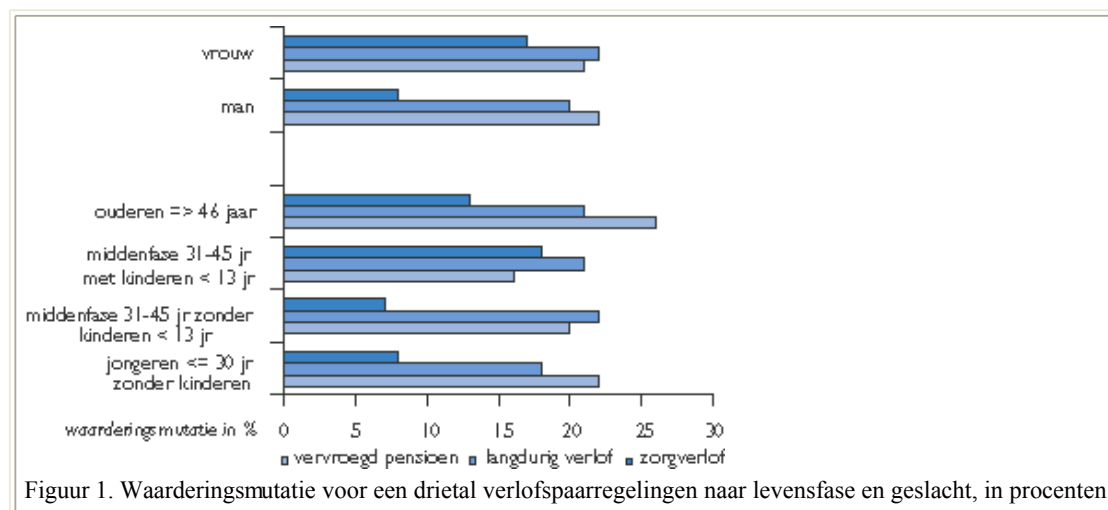
Werknemers houden vaak verlofdagen over: ruim zes op de tien respondenten heeft in 2002 verlofdagen van 2001 meegenomen, gemiddeld 8,9 dagen. Echter, dit gemiddelde wordt sterk opwaarts beïnvloed doordat een kleine groep respondenten relatief veel verlofdagen over heeft. Vermoedelijk betreft dit een reservoir van meerdere jaren. Van een echt 'stuwmeer', meer dan dertig dagen over, is bij zeer weinigen sprake. Hierdoor zijn verlofdagen als bron mogelijk iets meer geschikt dan het inzetten van overuren. Een gemiddelde werknemer had in 2002 ongeveer 44 overwerkuren en 71 verlofdagen van het jaar daarvoor overgehouden.

Gegeven de overwerkuren en overgehouden verlofdagen lijkt er enig potentieel voor levensloopregelingen. Werknemers hebben voldoende bronnen, maar hoe worden de doelen gewaardeerd? Dit is in het onderzoek gemeten via de vignettenmethode, waarbij de respondent gevraagd is zijn waardering uit te spreken voor een fictief arbeidsvoorwaardenpakket (zie kader vorige bladzijde).

Waardering verlofsparen

Om tien dagen verlof te sparen voor prepensioen of langdurig verlof is de gemiddelde werknemer bereid gedurende één jaar circa 3,5 procent van het netto loon in te leveren, hetgeen de gemiddelde waarde van ongeveer acht gewerkte dagen is. Een verlofspaarregeling op deze termen zou dus gunstig voor werknemers en ongunstig voor werkgevers zijn. Deze betalingsbereidheid komt overeen met het salaris dat men bereid is in te leveren om vier uur minder te gaan werken. Beide verlofspaarregelingen zijn daarmee arbeidsvoorwaarden met een hoge toegevoegde waarde. Zorgverlof krijgt slechts de helft van de waardering die respondenten aan de dag leggen voor sparen voor vervroegde pensionering. Mogelijk is de geringe animo om te sparen voor toekomstige zorgtaken voor bijvoorbeeld een zorgbehoevend familielid ingegeven door het feit dat het hier een risico betreft.

Geïnspireerd door het ser-advies over levensloopbanen is ook gekeken naar de relatie met de levenslooffase (figuur 1)⁵. Sparen voor langdurig verlof is populair in de middenfase, terwijl sparen voor vervroegd pensioen favoriet is onder jongere en oudere werknemers. De waardering voor zorgverlof neemt sterk toe in de middenfase, als in 'het spitsuur van het leven' de zorg voor kinderen gecombineerd wordt met een baan. Bij mannen verhoogt de mogelijkheid te sparen voor zorgverlof de vignetwaardering met acht procent, terwijl bij vrouwen de waarderingsmutatie achttien procent is. Vrouwen sparen iets liever voor langdurig verlof, mannen voor vervroegde uittrekking.



Waardering voor de verschillende voorgelegde arbeidsvoorwaarden impliceert nog geen automatisch succes voor cao-à-la-carte regelingen. Daarvoor is ook de acceptatiebereidheid essentieel. Daarom is de respondenten gevraagd of ze het voorgelegde vignet zouden willen inruilen voor hun huidige arbeidsvoorwaardenpakket. Vervroegd pensioen kan met name op instemming rekenen van ouderen. Bij het aanbod tien verlofdagen te sparen geeft één op de tien ouderen aan dit aanbod te accepteren.

De hoogste acceptatiekansen voor sparen voor langdurig verlof registreren we onder vrouwen en in 'het spitsuur van het leven': voor beide groepen is de acceptatiekans tien procent. Voor zorgverlof berekenen we een lagere acceptatiekans: onder vrouwen is deze zes procent, bij mannen schatten we een kans van slechts één procent. Dit betekent dat de toespising in de discussie over de levensloopregeling op een spaarregeling voor vervroegd pensioen meer inspeelt op de behoeften van mannen dan van vrouwen.

Conclusie

Keuzemogelijkheden in cao's hebben vooral betrekking op mogelijkheden om extra gewerkte uren of verlofdagen om te zetten in langdurig verlof en prepensioenregelingen. Uit ons onderzoek blijkt dat er onder de beroepsbevolking voldoende buffers aan gewerkte verlofdagen en overwerkuren bestaan om verlofspaarregelingen tot een succes te maken. De waardering voor de regelingen blijkt ook groot, waarmee aan de tweede voorwaarde is voldaan. Daarbij registreren we aanzienlijke waarderingsverschillen naar levenslooffase en

geslacht. Onze analyse toont echter ook aan dat het succes van op grote schaal invoeren van verlofspaarregelingen sterk samenhangt met de gekozen regeling. De acceptatiebereidheid voor de verschillende regelingen loopt sterk uiteen.

Kea Tijdens, Jasper de Winter en Jaap Anne Korteweg

1 Dit artikel is gebaseerd op onderzoek van SEO en AIAS in opdracht van de organisatie voor strategisch arbeidsmarktonderzoek. J.A.C. Korteweg, K.G. Tijdens en J.M. de Winter, Keuzemogelijkheden in cao's: wat is het de werknemer waard?, *OSA-publicatie*, nr. A202, Tilburg, 2003.

2 Zie het onderhavige rapport voor een uitgebreide beschrijving van de methode.

3 Peilmoment september 2002.

4 De doelgroep bestond uit de Nederlandse werkzame beroepsbevolking. Daartoe is een steekproef van drieduizend mensen getrokken uit E-Base, het on-line panel van Interview NSS, resulterend in een netto response van 1.302, ofwel 43 procent.

5 SER, *Levensloopbanen: gevolgen voor veranderende arbeidspatronen*, SER, Den Haag, 2001.