



COLLECTIEVE REGELING

200022388

Sociale partners willen individuele regeling sturen

EERSTE ERVARINGEN MET LEVENSLLOOPREGELING IN CAO'S EN BEDRIJVEN

TNO onderzocht de eerste ervaringen met de levensloopregeling in vijf CAO's en in vijf bedrijven. Twee zaken vallen op. Zowel werkgevers, vakbonden als HR-managers proberen te sturen op de doelen van de regeling. Neem je sabbatsverlof? Dan kun je in die tijd toch ook een opleiding volgen. En de deelname aan de levensloopregeling loopt niet storm: tien procent van de werknemers die ervoor in aanmerking komen, doet mee.

door Rien Huiskamp

In vijf CAO's (CAO Bouw & Uta, CAO Schilders, CAO Railinfrastructuur, CAO ING en CAO Shell Raffinaderijen) en vijf bedrijven (Achmea, Debitel, ECT, TNO en VendexKBB) zijn in de loop van 2005 achtergrondgesprekken gevoerd over de voorbereidingen voor de introductie van de levensloopregeling (LLR) per 1 januari 2006. De onderzoekers selecteerden CAO's waarin partners al con-

crete afspraken maakten over de invoering van de LLR per 1 januari 2006. Bij de selectie van bedrijven keken zij naar de aanwezigheid van een à la carte systeem. Speciale interesse was er voor hun ervaringen daarmee, omdat de LLR in essentie lijkt op à la carte: een systeem van bronnen (brutoloon, eindejaarsuitkering en in geld gewaardeerde atv-dagen, vakantiedagen, tijd voor tijd) en doelen (zoals ouderschapsverlof, sabbatsverlof en studieverlof).

Inzet CAO-partners

In 2005 overlegden CAO-partners over de toepassing van de LLR. De CAO-onderhandelaars van de bonden zetten in de eerste plaats in op het behoud van de leeftijd waarop werknemers uittreden. Ze sturen er op aan de besparingen van werkgevers ten gevolge van de versoering van het (pre)pensioen als werkgeversbijdrage op de LLR te storten. De werkgevers hebben een breder perspectief op de LLR. Zij willen met behulp van tussentijdse verlofperiodes werknemers langer productief houden en hen de mogelijkheden bieden

Inhoud levensloopregeling

Met de levensloopregeling (LLR) kunnen werknemers sparen om in de toekomst een periode van onbetaald verlof te financieren (SZW, 2005). Alle werknemers die in Nederland werken, hebben per 1 januari 2006 het wettelijke recht om deel te nemen aan deze LLR. Dit recht is opgenomen in de Wet Arbeid en Zorg.

Een werknemer kan de LLR gebruiken voor elke vorm van verlof zoals zorgverlof, *sabbatical leave*, verlof voor stervensbegeleiding, ouderschapsverlof en educatief verlof. Ook kan een werknemer het gespaarde saldo gebruiken om eerder met pensioen te gaan. Bij de LLR houdt de werkgever een bedrag van het brutoloon in dat hij dan op een speciale spaarrekening van de werkne-

mer stort of als premie voor een levensloopverzekering van de werknemer overmaakt. In overleg met de werkgever kan een werknemer ook gespaarde tijd, bijvoorbeeld overwerken of adv-dagen, om laten zetten in geld. Daarnaast kan de werkgever een bedrag beschikbaar stellen en storten op de levenslooptrekening. De werknemer heeft het recht te sparen op basis van de LLR, maar mag het ontvangen bedrag ook belast uit laten betalen. Voor het opnemen van verlof heeft de werknemer toestemming van de werkgever nodig.

Het wettelijk jaarlijks maximaal te sparen bedrag is 12 procent van het brutoloon dat een werknemer het desbetreffende jaar verdient. De werknemer mag

maximaal 210 procent van het bruto jaarsalaris sparen binnen de LLR. Werknemers krijgen per gespaard jaar recht op een levensloop-verlofkorting van maximaal 185 euro bij opname van hun tegoed voor de financiering van onbetaald verlof. Het fiscale voordeel zit daarnaast in de mogelijkheid onbelast te sparen en pas belasting te betalen op het moment van opname van het vervangende salaris. Omdat de meeste mensen in de verlofperiode een lager inkomen hebben dan in de tijd dat zij gewoon werken, levert dit een belastingvoordeel op. Een ander fiscaal voordeel van de LLR is dat het gespaarde bedrag vrijgesteld is van vermogenrendementsheffing.

om veilig en gezond de pensioengerechtigde leeftijd te halen. Enkele werkgeversonderhandelaars zien mogelijkheden om de flexibiliteit in de personeelsinzet te vergroten. Sommige werkgevers streven ook een vermindering en vereenvoudiging van kortverzuimregelingen en verlofregelingen na.

Inzet van de bedrijven

De meningen over de zin van de LLR in de vijf bedrijven verschillen sterk. Eén bedrijf vindt het een overbodige regeling ('een rookgordijn voor werkend Nederland'). Een ander noemt het een mooie spaarregeling voor werkgever en werknemer tijdens het werkzame leven. Als we de meningen over, en visies op de LLR grofweg samenvatten, zien we enerzijds een afhoudende reactie (de LLR is een overbodige extra regeling) en anderzijds een enthousiaste reactie (de LLR is een spel in het HR-beleid).

De LLR als spel in het HR-beleid betekent dat de regeling een sterke impuls geeft aan de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer en de individualisering van de arbeidsrelaties. Het bedrijf wil een breed scala aan mogelijkheden bieden aan medewerkers. Tussen deze afhoudende en enthousiaste reactie in zitten reacties die wat neutraler zijn over de nieuwe regeling.

De afspraken

Bij de invulling van de LLR staan CAO-onderhandelaars en HR-managers voor twee belangrijke keuzes. De eerste is de keuze tussen een enge en een brede opvatting van de levensloop. In de enge opvatting wordt de levensloop vooral gebruikt voor het sparen van extra verlof aan het einde van de loopbaan. De levensloop wordt een verkapte (pre)pensioenregeling. In de brede opvatting (de intentie van de wet) wordt de levensloop ook gebruikt

voor tussentijds verlof, bijvoorbeeld voor het volgen van een opleiding, voor sabbats- of zorgverlof.

De tweede belangrijke keuze is die tussen financiering alleen door werknemers of ook door de werkgevers. Als de werkgevers meefinancieren is het voor werknemers aantrekkelijker om mee te doen, omdat zij dan sneller sparen. Zo ontstaan vier varianten (zie tabel 1).

In tabel 2 vatten we enkele kenmerken van het beleid over de levensloop samen voor de onderzochte ondernemingen en CAO's.

De meeste bedrijven gaan over tot een werkgeversbijdrage. Deze kan variëren van één procent in de CAO Bouw & UTA tot 3,6 procent in de CAO ING. Een enkele CAO-onderhandelaar droomt van een aanzienlijke stijging van de werkgeversbijdrage in de komende jaren, zoals een werkgeversbijdrage van 6 procent, dus de helft van het maximaal te storten bedrag (12 procent). Hier staan echter wel offers van werknemers tegenover zoals loonmatiging, pensioenversobering of het inleveren van atv-dagen.

Een meerderheid is voor de brede opvatting. Hierbij zij aangekend dat een brede opvatting niet altijd leidt tot een brede uitwerking van de LLR in de praktijk. Men is wel voorstander van een brede opvatting, maar de uitwerking is (vooralsnog) gericht

Tab. 1 Varianten van de LLR

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

Tab. 2 Overzicht van het voorkomen van aspecten van LLR bij de onderzochte bedrijven en CAO's

Aspect van LLR	Aantal maal dat het voorkomt bij de 10 onderzochte bedrijven en CAO's	
Werkgeversbijdrage	Ja	7
	Nee	3
Inleveren werknemer voor werkgeversbijdrage	Ja	3
	Nee	7
Brede of enge opvatting	Brede opvatting	6
	Enge opvatting	4
Verwachte deelname aan LLR	Laag	2
	Vrij hoog	3
	Hoog	5
Sturen op hoge deelname aan LLR	Ja	5
	Nee (alleen faciliterend)	4
	Nog te bepalen	1
Sturen op keuze LLR/spaarloon	Ja	4
	Misschien	3
	Nee	3

op het einde van de loopbaan. De meeste CAO-onderhandelaars steunen een brede invulling, maar bij het stellen van prioriteiten – als de harde onderhandelingspunten op tafel komen – krijgt het behoud van vervroegde uittreding prioriteit. Daarmee kiezen zij in de praktijk dus voor een enge invulling van de LLR.

Verwachte deelname

Slechts twee gesprekspartners verwachten een lage deelname. De anderen zijn vrij optimistisch. De enthousiastelingen willen ook de deelname stimuleren.

De deelnemers aan het onderzoek verwachten een aantal ontwikkelingen in de deelname aan de LLR. Als eerste verwachten zij dat de regeling bij oudere werknemers meer aanslaat dan bij jongere, omdat oudere werknemers meer met hun prepensioen bezig zijn. De LLR als compensatie voor de versoberde prepensioenregeling spreekt vooral deze categorie werknemers aan. Dit geldt in sterke mate bij bedrijven en sectoren waar sprake is van zware fysieke arbeid (bouw, schilders, infrastructuur, raffinaderijen). Hier is het tijdig stoppen met werken al jaren een belangrijk onderwerp.

Een tweede belangrijke factor in de verwachte deelname is het salarisoniveau van het personeel. Vooral in bedrijven of sectoren met een laag salarisoniveau 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 en/of extra inkomen te verkrijgen door te opteren voor het fiscaal belast opnemen van de werkgeversbijdrage.

Een derde factor is de samenstelling van het personeelsbestand naar type contract: vast/tijdelijk en voltijd/deeltijd. In bedrijven en sectoren waar veel vrouwelijke werknemers in deeltijd werken wordt geen hoge deelname aan de LLR verwacht. Vanwege het geringe aantal werkzame uren is het inkomen al beperkt. Hierdoor is de inzet van inkomen voor verlof niet aantrekkelijk. Bovendien heeft men door het werken in deeltijd al ruimte om bijvoorbeeld werk op privé af te stemmen en bestaat daardoor waarschijnlijk minder behoefte aan sparen voor verlof.

Een vierde factor gaat over de ervaringen met deelname in à la carte systemen. In de meeste onderzochte bedrijven hebben à la carte systemen niet gebracht wat HR ervan verwachtte. Het leeft meestal niet echt onder de werknemers, de deelname valt tegen en de ontwikkeling en de beheersing van het systeem vereist relatief veel tijd en geld. Bedrijven trekken hun ervaringen door naar de LLR. Dus bedrijven met een hoge à la carte deelname verwachten een hoge deelname aan de LLR. Hebben werknemers maar beperkt gebruik gemaakt van het à la carte systeem, dan leidt dit naar verwachting tot een geringe interesse in de LLR.

Betekenis voor CAO

Uit de praktijk van de CAO-onderhandelingen blijkt dat de LLR het speelveld van de onderhandelaars vergroot. Het biedt mogelijkheden tot nieuwe creatieve oplossingen in CAO-onderhandelingen zoals:

- Het ruilen van een structurele loonsverhoging in het kader van loonmatiging voor een werkgeversbijdrage. Een voorbeeld hier-

HET IS BELANGRIJK DAT HET INDIVIDU ZIJN KEUZEVRIGHEID HOUDT

EEN ENKELE CAO-ONDERHANDELAAR DROOMT VAN EEN AANZIENLIJKE STIJGING VAN DE WERKGEVERSBIJDRAGE

van is Shell, waar de werkgever eenmalig 600 euro bruto in de levensloop stort.

- De integratie van kortverzuimregelingen en verlofregelingen in de LLR zoals extra leeftijdsdagen en atv-dagen. Een voorbeeld is de CAO Bouw & UTA waar werknemers twee atv-dagen inleverden voor een storting van één procent op de LLR door de werkgever.
- Het ondersteunen van flexibiliteit van personeelsinzet en het beter laten aansluiten van het capaciteitsvermogen op de capaciteitsbehoefte. Denk bijvoorbeeld aan het voorstel in de CAO Schilders om werknemers in drukke periodes extra gewerkte uren te laten sparen op de levenslooptekening en deze in rustiger periodes op te nemen. Het is overigens zeer de vraag of het verstandig is om kortetermijnfluctuaties in aantal te werken uren te koppelen aan de LLR, die meer gericht is op lange termijn.

De verruiming van uitruilmogelijkheden in het CAO-overleg is een belangrijk effect van de LLR.

Koppeling naar HR-beleid

Is de LLR te koppelen aan het HR-beleid? Dat ligt niet erg voor de hand. De werkgever kan immers niet treden in de beslissing van de werknemer om deel te nemen aan de LLR, de werkgeversbijdrage uit te laten betalen of het tegoeed aan te wenden voor verlof.

Een koppeling naar het HR-beleid ligt in eerste instantie bij het verlofbeleid, zoals dat ook nu al staat in diverse regels van à la carte systemen voor het opnemen van verlof. In tweede instantie is een zorgvuldige afstemming van de LLR en à la carte van belang. Toevoeging van een persoonlijk budget is het overwegen waard, vooral als HR de besteding van de werknemer in de LLR voor scholing en employability wil bevorderen.

In figuur 1 wordt de samenhang weergegeven. Een eenduidige toekenning van doelen is van groot belang zoals:

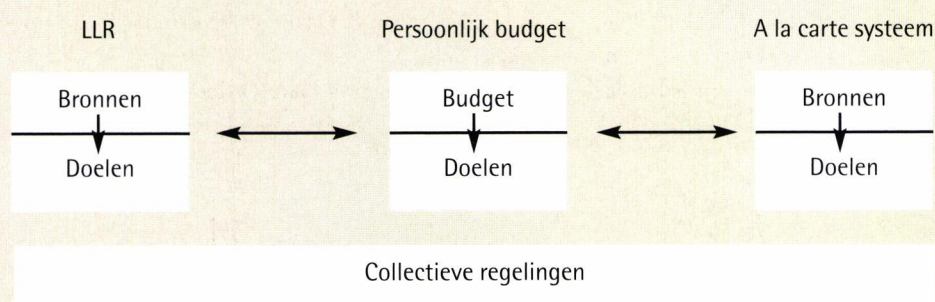
- doelen LLR: prepensioen, deeltijdverlof, sabbatical leave, studieverlof, zorgverlof, ouderschapsverlof;
 - doelen persoonlijk budget: studie- en scholingsfaciliteiten, coaching, persoonlijke ontwikkeling, employability; en
 - doelen à la carte: kopen en verkopen extra verlof op jaarbasis en fiscale voordelen (fiets, vakbondscontributie, reiskosten).
- In deze opzet neemt de LLR de hoofdfuncties van à la carte over. Dat is fiscaal aantrekkelijk. De LLR wordt vooral gericht op doelen voor de middellange en lange termijn, à la carte op de korte termijn. In à la carte blijven doelen over die – zo blijkt uit onderzoek – populair zijn onder deelnemers aan à la carte. Dat zijn het kopen van een fiets, reiskostenvergoeding of vakbondslicmaatschap en het kopen of verkopen van enkele verlofdagen. Het levert (in het jaar direct volgend op de keuze) producten en diensten op met fiscaal voordeel, meer vrije tijd of meer salaris. Het zijn eenvoudige en concrete doelen op korte termijn. Het persoonlijke budget (de 'rugzak') wordt gevuld door collectieve O&O-fondsen uit de CAO om in geleidelijke stappen te komen tot individuele budgetten. Dat kan ook worden bereikt door in een bedrijf een deel van afdelingsbudgetten voor opleiding om te zetten in persoonlijke budgetten.

Collectiviteit en sturing

De LLR is zowel gericht op het opnemen van tussentijds verlof tijdens het werkzame leven (zoals ouderschapsverlof, scholingsverlof en sabbatical leave) als op het sparen voor het einde van de loopbaan (pensioen). In de meeste onderzochte CAO's en bedrijven wordt de LLR gericht op vervroegd uittreden aan het einde van de loopbaan. Daardoor komt het tussentijdse verlof in de knel. Er ontstaat dus een verschil tussen de intentie van de wet en de praktijk.

De LLR is een individuele regeling, maar raakt in de praktijk van CAO's en bedrijven 'verpolderd'. Hoeveel collectiviteit en stu-

Fig. 1 Samenhang levenslooptekening, persoonlijk budget en à la carte



ring verdraagt een individuele regeling als de LLR? Neem bijvoorbeeld de keuze tussen de LLR en het spaarloon. Of de keuze tussen een individuele of collectieve aanbieder van een spaarregeling. De LLR biedt de werknemer veel vrijheid: het recht om deel te nemen, te beslissen hoeveel te storten en voor welke verlofdoelen het saldo aan te wenden. Maar anderen staan te popelen om te sturen, want hoge deelname drukt de kosten van een collectieve regeling. Dat is de zorg van een werkgeversonderhandelaar. De vakbondsonderhandelaar maakt zich zorgen over de werknemer die de werkgeversbijdrage laat uitbetalen voor directe consumptie, want die spaart niet voldoende voor het vervroegde pensioen. En de HR-manager wil de inzetbaarheid van de werknemer op peil houden en zou daarom graag een sabbatical leave koppelen aan een opleiding voor de werknemer.

Recente gegevens

Over het aantal werknemers dat meedoet aan de LLR is het eerste landelijke cijfer bekend: tien procent van de werknemers die ervoor in aanmerking komen, neemt deel aan de LLR. Dat blijkt uit een opgave van de aanbieders van de regeling zoals banken en verzekeringsmaatschappijen.

Veel werknemers bij Shell – een van de onderzochte bedrijven –

maken gebruik van de mogelijkheid de keuze tussen LLR en spaarloon uit te stellen. Voor werknemers is het een moeilijke beslissing om uit de spaarloonregeling te stappen. Dat is ook terecht, want het is zonde dat het spaarloonbedrag niet gekoppeld kan worden aan de LLR.

Pas als zulke keuzes zijn gemaakt, kunnen de onderzochte bedrijven de balans opmaken. Dan kunnen er meer conclusies worden getrokken over de invoering en het verdere verloop van de LLR. Het is belangrijk dat het individu zijn keuzevrijheid behoudt. In hoeverre dat lukt zal de praktijk moeten uitwijzen.

Dr. R. Huiskamp is senior onderzoeker/adviseur bij TNO Kwaliteit van Leven/Arbeid

r.huiskamp@arbeid.tno.nl

Literatuur

- Huiskamp, R. en M. van de Bovenkamp, *De voorbereidingen voor de introductie van de levensloopregeling in enkele CAO's en bedrijven* (2005) TNO (intern rapport), Hoofddorp.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Levensloop: algemene informatie*, http://home.szw.nl/navigatie/rubriek/dsp_rubriek.cfm?rubriek_id=1&subrubriek_id=101&link_id=31014

Hoe beëindig ik dat dienstverband?

Het ontslagrecht is ingewikkelde materie. Gelijk hebben en gelijk krijgen is niet hetzelfde. Om u te helpen hoge (ontslag-) vergoedingen en advocaat- en proceskosten te voorkomen, organiseert •HRM COLLEGE de praktische

Workshop Dossieropbouw

Het managen van disfunctioneren

In de workshop staat de combinatie van juridische en HRM invalshoeken centraal. De kosten bedragen € 475,- voor een halve en € 625,- voor een hele dag. Hierbij is o.a. een gratis juridisch advies van twee uur op een tijdstip naar uw keuze inbegrepen.

Alles over •HRM COLLEGE, de inhoud van de workshops, data en locaties vindt u op www.hrmcollege.nl. Hier vindt u ook informatie over onze in-company, branche- en beroepsspecifieke trainingen.

• **HRM COLLEGE Meesters in human resources.**

Herengracht 158, 1016 BN Amsterdam, tel. 020 - 851 25 55, www.hrmcollege.nl

Kent u de managementtool gelijke beloning?

 www.szw.nl Dan weet u het snel

SZW

Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid