

Cao, wetgeving en de levensloop

Cao-regelingen trekken meer deelnemers dan wettelijke regelingen en bieden een beter uitgangspunt voor het combineren van werk, zorg, opleiding en pensioen in de levensloop. Dit blijkt uit een vergelijking tussen cao à la carte in Nederland, de Nederlandse levensloopregelingen, de Duitse arbeidstijdrekeningen en de Belgische regeling voor loopbaanonderbreking/tijdscrediet. Wettelijke regelingen kunnen wel een rol spelen bij de ondersteuning van de cao.

De levensloopregeling komt niet van de grond. Sommigen willen deze vorm van betutteling afschaffen, anderen pleiten voor een verdere uitbouw in de richting van een private mini-socialezekerheidsregeling. Wat valt er te leren van ervaringen in onze buurlanden België en Duitsland? Welke rol kunnen cao's en wetgeving spelen in een levensloopregeling? In deze bijdrage worden cao à-la-cartesystemen en de levensloopregeling in Nederland vergeleken met regelingen in de twee buurlanden: tijdrekeningen in Duitsland en loopbaanonderbreking/tijdscrediet in België. Speciale aandacht wordt besteed aan de bijdrage van regelingen aan transities, zelfsturing en risicomanagement.

In tabel 1 worden de regelingen vergeleken. Allereerst de aard van de regeling: is het een regeling in de cao, een wettelijke regeling, een bedrijfsregeling of een combinatie? Daarmee hangt samen de toegankelijkheid: wie kan er deelnemen, staat deze voor iedereen open of zijn er beperkingen? En hoeveel bedrijven hebben een regeling of hoeveel werknemers vallen onder een cao met een regeling? De vergelijking wordt vervolgens toegespitst op de deelname door werknemers en de doelen waarvoor ze kiezen.

A la carte en levensloop in Nederland

In cao à la carte kunnen medewerkers bijvoorbeeld een overwerktoeslag besteden voor een pc-privé of een bonus omzetten in tijd voor een opleiding of vrije tijd sparen voor sabbatsverlof. De beperkte deelname aan à la carte en de gemaakte keuzes (eenvoudige kortetermijndoelen met direct persoonlijk nut, Huiskamp *et al.*, 2006) heeft geleid tot een discussie over het nut van deze regeling. Het sparen voor langdurig verlof blijft in Nederland steken op 4,6 procent van de deelnemers en voor pensioen op 2,6 procent (Hillebrink, 2006). Vooral Benders, Delsen en Smits hebben zich met diverse publicaties kritisch opgesteld. De titel van een Engelstalige publicatie spreekt boekdelen: *Bikes versus lease cars* (Benders *et al.*, 2006).

A la carte voorziet in hun ogen niet in een behoefte van werknemers en is hoogstens goed voor een grotere lease-auto of een dure fiets, die de werknemer niet zou kopen zonder de subsidie in de vorm van een fiscaal voordeel bij de aanschaf. Korteweg *et al.* (2004) zijn positiever. Medewerkers zien het à-la-cartesysteem als een instrument om op korte termijn en tijdelijk meer geld of tijd te verwerven. Het bestaat naast de andere arbeidsvoorwaardelijke (veelal wettelijk vastgestelde) regelingen waaraan men deel kan nemen om invulling te geven aan de specifieke werk-privé-situatie, zoals de mogelijkheid van deeltijdwerken en ouderschapsverlof. Het à-la-cartesysteem in de huidige vorm lijkt vooral een aanvulling te zijn, wanneer andere meer structurele oplossingen (tijdelijk) niet mogelijk zijn. Veel bedrijven voeren à la carte ad hoc in, niet gerelateerd aan het personeelsbeleid (Hillebrink, 2006). Als dan kortstondige voordelen verdwijnen (zoals pc-privé) zakt de deelname in elkaar. Bedrijven die à la carte koppelen aan faciliteiten voor kinderopvang, opleiding en keuzemogelijkheden voor arbeidstijdpatronen en aanstellingsvarianten, realiseren een hogere deelname van 35 procent en zelfs zestig procent (Huiskamp *et al.*, 2007). Het zijn de structurele oplossingen van Korteweg *et al.* (2004). Daarnaast helpen deze bedrijven medewerkers over de drempel van het onbekende door gerichte voorlichting en marketing. Ze evalueren de doelen in het keuzemenu regelmatig en introduceren nieuwe doelen. Ook zetten ze premies op bepaalde doelen (opleiding). Kortom, ze prikkelen de werknemer tot deelname (Huiskamp *et al.*, 2007). Over de levensloopregeling is de discussie, gezien het deelnamepercentage, opnieuw op gang gekomen. Een opvatting is: schaf deze vorm van betutteling af, werknemers kunnen zelf bij de bank sparen en een plukje vakantiedagen achter de hand houden voor onverwachte noodgevallen (Volkskrant, 2007). Een geheel andere opvatting is: breid de levensloopregeling uit tot een private mini-socialezekerheidsregeling waarin een werknemer ook tijdelijke/korte werkloosheid en ziekte financiert of een opleiding tussen twee banen (Van Bijnen *et al.*, 2006).

Uit de cijfers blijkt dat de helft van de deelnemers spaart voor vroeg pensioen (oplopend tot 68 procent in de leeftijdscategorie 45–65) en meer dan een derde spaart zonder duidelijk doel voor ogen. Andere doelen zijn ouderschapsverlof (5,8 procent) en sabbatical (4,7 procent) (CBS, 2007). Opleiding is nauwelijks aan de orde. Het financiële voordeel van de levensloopregeling is voor de meeste werknemers

**RIEN HUISKAMP EN
JOOST VAN GENABEEK**
Senior onderzoeker en on-
derzoeker bij TNO Kwaliteit
van Leven/Arbeid

Tabel 1

Overzicht van regelingen in Nederland, Duitsland en België.

	A la carte Nederland	Levensloopregeling Nederland	Tijdrekeningen Duitsland	Loopbaanonderbreking/tijdskrediet België
Aard van de regelgeving	Regeling cao (soms regeling met OR als alternatief).	Wettelijke regeling.	Opening in cao en regeling met Betriebsrat; diverse wettelijke regelingen.	Wettelijke regeling.
Toegankelijkheid en aantal bedrijven/cao's met regeling	Werknemers onder een cao of onder regeling met OR. Tot 2004 steeg het aantal werknemers onder een cao met een à-la-carteregeling tot 38,6%, daarna zette een daling in tot 25%.	In principe alle bedrijven en alle werknemers.	Werknemers onder een cao/regeling met OR (leidinggevend vaak uitgesloten). 35% van de bedrijven (74% van de grote bedrijven) heeft een regeling.	In principe alle bedrijven en alle werknemers. Speciale regelingen voor kleine bedrijven en sectoren (bijvoorbeeld overheid).
Deelname werknemers	20% van de werknemers die onder een regeling vallen maakt er gebruik van.	5% van de beroepsbevolking maakt er gebruik van.	37% van de werknemers beschikt over een rekening.	6% van de beroepsbevolking (150.000 in 2005) neemt deel.
Besteding belangrijkste doelen	Kopen/verkoopen dagen. Fiscale voordelen (fiets, pc, woonwerkverkeer).	Vroeg pensioen.	Extra vrije tijd in snipperdagen of extra vakanties, opleiding.	Zorg (voor kinderen), vroege pensionering.

Bron: Ten Have et al. (2007), Booghmans (2006), Fluter-Hoffmann et al. (2003), Statistisches Bundesamt (2005), CBS (2006).

tamelijk gering, zeker in vergelijking tot de populaire spaarloonregeling. Uit een recente studie van Goudswaard en Caminada (2006) komt naar voren dat het spaarloon zonder meer voordeliger is voor werknemers met een inkomen tot circa 35.000 euro. Bij inkomens boven de 35.000 euro is de levensloopregeling voordeliger, maar alleen bij een forse inleg, en ook dan is het verschil niet groot.

Tijdrekeningen in Duitsland

In Duitsland zijn in de jaren negentig diverse vormen van tijdrekeningen ontstaan, de *Arbeitszeitkonten*. Denk bijvoorbeeld aan een urenbank, waarop werknemers extra gewerkte uren tijdens een drukke periode zetten om in slappe tijden verlofuren op te nemen. Zo kon de onderneming de arbeidstijden afstemmen op het werkaanbod, zowel op kortstondige pieken en dalen als op de lange termijn, bijvoorbeeld het hoog- of laagseizoen of een dal in de conjunctuur. Voor de extra gewerkte uren wordt vaak geen overwerk uitbetaald, binnen grenzen vastgelegd in cao's en in een *Betriebsvereinbarung* tussen ondernemingsleiding en de *Betriebsrat*. Een ander voorbeeld is flexi-tijd met per dag of week variërende werktijden. Het voordeel voor de werknemer was sterk verbonden met de destijds doorgevoerde arbeidstijdverkortingen. Ook de mogelijkheid van een gecombineerde werkweek in ruil voor aaneengesloten vrije tijd sprak de werknemers aan. De tijdrekening is in de loop van de jaren uitgebreid met meer langlopende varianten zoals de *Langzeitkonten* en de *Lebensarbeitskonten*. Bij een tijdsrekening voor een jaar moet in principe het saldo aan het eind van de jaarperiode op nul staan; gebaseerd op de levensloop kan het over de jaren accumuleren. Rood staan, dus meer tijd opnemen dan op de bank staat, is in veel regelingen toegestaan. De bronnen en doelen zijn in tijdrekeningen in de loop van de jaren uitgebreid. Bronnen zijn net als in cao à la carte geldbronnen (deel salaris,

bonus en dergelijke) en tijd (overwerk, extra gewerkte uren, vakantiedagen en dergelijke). Aan de doelenkant komen voor: langdurig verlof (voor sabbatical of opleiding), tijdelijk deeltijdwerken, noodgevallen (bij ziekte/zorg), vervroegde pensionering. Een belangrijk element is dat niet alleen de werknemer zeggenschap heeft over de besteding van bronnen en doelen, maar ook de werkgever. Hij heeft bevoegdheden om werktijden te koppelen aan arbeidsaanbod en mag zelfs in sommige regelingen bepalen dat een deel van het tegoed wordt ingezet voor het volgen van opleidingen. Een interessant aspect is de verhouding tussen cao, regeling met de OR en wettelijke regelingen. Het zwaartepunt van de regelingen ligt bij de bedrijfsovereenkomsten, de *Betriebsvereinbarungen* afgesloten met de *Betriebsrat*. In steeds meer cao's zijn de zogenaamde *Öffnungsklauseln* (Bispinck, 2004) opgenomen, die ondernemingen en ondernemingsraden ruimte bieden voor variatie in beloning en arbeidstijden. De cao beperkt zich tot het bieden van een opening en enkele parameters voor het overleg in de onderneming, bijvoorbeeld het aantal arbeidsuren per week of alleen per jaar. Dit om maatwerk op ondernemingsniveau mogelijk te maken. Daarnaast speelt wettelijke ondersteuning een rol: bijvoorbeeld de rol van de ondernemingsraden bij de balans werk–privé, de bescherming van het tegoed van werknemers bij faillissement van het bedrijf en het gebruik van tijdrekeningen in verband met de verhoging van de pensioenleeftijd van 65 naar 67 jaar. Duitse auteurs constateren de laatste paar jaar een sterke toename van het aantal bedrijven met levenslooprekeningen, maar de cijfers lopen wel uiteen. In 2002 beschikte 33 procent van de bedrijven over een tijdsrekening gebaseerd op een jaar, en dertien procent gebaseerd op levensloop. Voor bedrijven met vijfhonderd en meer werknemers lagen de percentages hoger dan voor bedrijven met minder dan tien werknemers (53 procent en 21 procent, respectievelijk dertig procent en twaalf procent) (Fluter-Hoffmann et al., 2003). Hildebrandt en Wotschack (2006) vonden in 2005 dat 6,8 procent van de bedrijven beschikt over een tijdsrekening gebaseerd op de levensloop. Dit varieerde niet alleen met bedrijfsgrootte (17 procent van de grote en 6,4 procent van de kleine bedrijven), maar ook met de aanwezigheid van een *Betriebsrat* (13,8 procent en 6,3 procent). Aanwezigheid van een cao had geen effect. Het gebruik van *Arbeitskonten* is tot nu toe gericht op de korte termijn. De belangrijkste bronnen zijn overwerk en flexi-tijd, de belangrijkste doelen zijn snipperdagen en extra vakantie. Besteding voor extra pensioen of combineren vroeg pensioen/deeltijdwerken komt heel weinig voor. In dertien procent van de ondernemingen wordt de regeling benut voor opleidingen (Seifert, 2004; Heidemann, 2007).

Beoordeling van bijdrage aan transitie, zelfsturing en risico's.

	A la carte Nederland	Levensloopregeling Nederland	Tijdrekeningen Duitsland	Loopbaanonderbreking/tijdskrediet België
Bijdrage aan transitie	Zeer beperkt	Zeer beperkt	Beperkt	Beperkt
Zelfsturing werknemer	In cao's geclausuleerd (bedrijfsbelang en overleg met leidinggevende)	Heeft recht tot openen van rekening en storten van geld	In Betriebsvereinbarungen geclausuleerd (aansluiting op arbeidsaanbod)	Eenzijdig recht van werknemer neergelegd in de wet
Risico's				
-arbeidscontract	Geen	Geen	Geen	Recht op terugkeer naar gelijkwaardige of vergelijkbare functie.
-inkomen	Als brutoloon wordt ingezet voor doelen	Uitkering uit spaartegoed dekt inkomensverlies gedeeltelijk	Compenseren van rood staan op tijdrekening	Uitkering compenseert deel verlies aan inkomen
-opname verlof	Instemming leidinggevende	Werkgever kan blokkeren	Werkgever heeft rechten om besteding te bepalen	Werkgever nauwelijks gronden om te weigeren

Tijdskrediet in België

Elke werknemer die de arbeidsmarkt betreedt, krijgt van de overheid een tijds-krediet van maximaal een jaar. Als de werknemer zijn recht uitoefent, ontvangt hij een socialezekerheidsuitkering om het verlies aan inkomen te verzachten (Debacker *et al.*, 2004). Deze uitkering is met opzet laag, het is een beperkte compensatie voor het wegvallen van het salaris. De regeling biedt een buffer voor de werknemer die tijdelijk de arbeidsmarkt verlaat voor zorg van kinderen (ouderschapsverlof) of zieken en ouders (medische bijstand en palliatief verlof), het volgen van een opleiding of een sabbatical. De onderbreking kan voltijd of deeltijd zijn. De laatste wint aan betekenis. Het is de bedoeling dat de werknemer na de onderbreking weer aan het werk gaat.

Het beeld van de loopbaanonderbrekingen en tijdskrediet is nog niet eenduidig, Onderzoekers komen tot uiteenlopende oordelen. Debacker *et al.* (2004) menen dat het tijdskrediet bij uitstek gericht is op het faciliteren van transitie tussen werk, zorg, opleiding en rust. Román *et al.* (2006) bevestigen deze visie als ze constateren: "België kent nog nauwelijks loopbaanonderbrekingen buiten het stelsel van de regelingen." Het accent verschuift van voltijd- naar deeltijdonderbreking voor zorg en er is sprake van een klein, maar toenemend gebruik voor het volgen van een opleiding, van twee procent in 1998 tot 4,4 procent in 2004 (Román *et al.*, 2006).

Booghman (2006) laat een heel ander geluid horen: als alle loopbaanonderbrekingen worden meegenomen, dus ook vanwege werkloosheid of beëindigen om andere redenen onderbreekt slechts tien procent de loopbaan in het kader van de regelingen. Het gebruik is volgens Devisscher en Sanders (2007) dan ook beperkt tot een geprivilegieerde groep werknemers in de dienstverlenende sectoren, meer dan in de industrie, en in grote bedrijven, meer dan in kleine. De discussie begint op gang te komen over het beslag op de overheidsbegroting van de uitkering. Dit wordt hoog gevonden, gezien de twee belangrijkste gebruikerscategorieën. Ten eerste, hoog opgeleide vrouwen: "Ze kiezen weliswaar voor een carrière, maar ze onderbreken die vaker om de zorgtaken voor het gezin op zich te nemen. De loopbaanonderbreking doet nog steeds denken aan het klassieke kostwinnersmodel, maar met een andere invulling" (Booghman, 2006). Ten tweede, mannen boven de vijftig: ze gebruiken de loopbaanonderbreking niet "als een mogelijkheid om langer door te werken, maar als substituuut voor vervroegde pensionering" (Devisscher en Sanders, 2007).

Transities, zelfsturing en risicomanagement

In tabel 2 is een beoordeling gegeven van de regelingen in termen van bijdrage aan transitie, zelfsturing en risico's. De bijdrage aan transitie betreft het stimuleren van soepele overgangen tussen of het combineren van werk, zorg, opleiding en pensioen. De mate van zelfsturing betreft de mogelijkheden die werknemers hebben om zelfstandig keuzes te maken over de besteding van doelen. De laatste tijd wordt steeds meer gesproken van risicomanagement door werknemers.

Drie risico's worden behandeld: voor het arbeidscontract, het inkomen en de opname van verlof.

In het stimuleren voor soepele overgangen tussen werk, zorg, opleiding en pensioen scoort alleen de regeling in België goed op het punt van zorg (vooral ouderschapsverlof) en werk, en het gebruik van het combineren van werk en opleiding neemt toe. In Duitsland neemt het combineren van werk en opleidingen toe en in de urenrekeningen op lange termijn ook langer doorwerken en deeltijdpensioen. De Nederlandse à-la-carteregelingen bieden vooral met het kopen van dagen mogelijkheden om werk te combineren met zorg of opleiding of om een tijdelijke rustperiode in te lassen. De levensloopregeling wordt zeer beperkt gebruikt voor ouderschapsverlof en sabbatical.

In België is zelfsturing groter dan in Nederland en Duitsland. Het is een wettelijk recht versus een bevoegdheid die geclausuleerd is in de wet (levensloopregeling in Nederland) of cao's en bedrijfsovereenkomsten (Nederland en Duitsland). De werknemer in België heeft een eenzijdig recht om het tijdskrediet op te nemen en is niet verplicht het gebruik te motiveren naar de werkgever. De werkgever heeft maar beperkte mogelijkheden de beslissing te beïnvloeden. De werknemer loopt wel het risico dat bij terugkeer de oude functie niet meer beschikbaar is.

In de cao à la carte kan de werkgever toestemming voor opname van verlof onthouden. Het beeld is wisselend. Soms, zo blijkt uit enkele casestudy's (Huiskamp, 2003), wordt er weinig overlegd tussen medewerkers en leidinggevenden, ook al schrijven bepalingen in de cao dit voor. Medewerkers ervaren het als privékeuzes en leidinggevenden zien dat ook zo. In andere gevallen sluiten leidinggevenden opties van medewerkers van tevoren uit, bijvoorbeeld omdat het druk is op het werk. Het risico dat deelnemers aan à la carte in Nederland lopen (als een werknemer een deel van het brutoloon inzet, verlagen zij het uitkeringsniveau bij ziekte of werkloosheid) wordt vaak door werknemers naar voren gebracht als een motief om niet mee te doen. De instelling van een rekening in de levensloopregeling in Nederland is

een recht, maar voor de besteding is de gebruiker afhankelijk van de werkgever. Dit is een aanzienlijk risico. Voor Duitsland is het van belang te benadrukken dat ook de werkgever zeggenschap heeft over de besteding, met name het afstemmen van werktijden op arbeidsaanbod. De werknemer loopt het risico dat het management de medewerker vraagt te werken in de week waarin het verlof is gepland of een opleiding in een andere periode te plannen. Besteding in Duitsland vindt in de regel plaats in overleg met de directleidinggevende, ongeveer twintig procent van de werknemers beslist autonoom, zonder overleg (Seifert, 2004). Tijdrekeningen overeengekomen met de OR leiden tot een evenwichtiger afweging tussen bedrijfsbelangen en persoonlijke belangen (Munz, 2006). De werknemer loopt het risico dat hij de te veel opgenomen uren, door rood te staan, moet compenseren.

Conclusie

De centrale vraag in dit artikel is de betekenis van cao-afspraken en wettelijke regelingen voor de levensloop. Het gebruik van regelingen voor transities is in alle regelingen te kwalificeren als beperkt tot zeer beperkt. In België heeft de medewerker meer mogelijkheden tot zelfsturing dan in Nederland en Duitsland. De werknemers hebben in alle drie de landen weinig mogelijkheden tot risicomangement, er zijn risico's die potentiële deelnemers afschrikken. De wettelijke regelingen (de levensloopregeling in Nederland en loopbaanonderbreking/tijdskrediet in België) trekken zeer kleine aantallen deelnemers. Het maakt blijkbaar weinig uit of werknemers daarvoor moeten sparen (Nederland) of een beperkte financiële ondersteuning krijgen (België). Cao-regelingen trekken meer deelnemers. Dergelijke regelingen moeten dan wel aan een aantal voorwaarden voldoen.

Allereerst trekt een regeling dicht bij de onderneming, in een ondernemings-cao (in Nederland, Hillebrink, 2006) of een regeling met de OR (Duitsland), meer deelnemers dan een regeling in een bedrijfstak-cao. Ze biedt meer draagvlak en staat dicht bij de potentiële deelnemers. Van groot belang is ook dat de werkgever een direct belang heeft bij de verspreiding en het gebruik van een regeling. Denk aan inspelen op pieken en dalen in het arbeidsaanbod met flexibele uren in Duitsland. In Nederland heeft de pc-privé deze rol tot op zekere hoogte gespeeld (ICT-kennis van medewerkers). Vage belangen (het is goed dat werknemers iets te kiezen hebben) en snel te imiteren voordelen (aan-trekkelijkheid arbeidsmarkt) zijn niet voldoende. De werkgever moet bovendien de regeling actief promoten. Dat leidt tot deelnamepercentages van tussen de dertig en veertig procent in sommige organisaties in Nederland, en iets buiten het bestek van deze vergelijking tot zestig procent in de Britse bank Lloyds TSB (Huiskamp *et al.*, 2007). Deze werkgevers doen aan marketing en trekken werknemers over de drempel van het onbekende met bijvoorbeeld fiscale

voorlichting. Ze passen jaarlijks de doelen aan en als de werknemer kiest voor bijvoorbeeld opleidingen, verdubbelen ze de inleg. Ze stimuleren transities door koppeling van à la carte aan kinderopvang en keuze in arbeidstijdpatronen en aanstellingvarianten.

Betekent dit dat er geen rol meer is voor wettelijke regelingen? Jazeker, ervaring leert dat wettelijke ondersteuning van cao-regelingen effectief is. Een goed voorbeeld is de koppeling tussen de gerealiseerde stapsgewijze verhoging van de pensioenleeftijd van 65 naar 67 jaar in Duitsland en de toename van langetermijntijdrekeningen.

Ten slotte, kleine bedrijven en de daar werkzame werknemers worden nauwelijks bereikt, noch door de cao, noch door wetgeving. Het moet eenvoudig blijven. Een oplossing voor kleine bedrijven is de uitbreiding van de spaarloonregeling met levensloopdoelen.

LITERATUUR

- Benders J., L. Delsen en J. Smits (2006) Bikes versus lease cars: the adoption, design and use of cafeteria systems in the Netherlands. *International Journal of Human Resource Management*, 17(6), 1115–1128.
- Bijnen H. van, L. Bovenberg, P. Conneman, G. Dietvorst, F. Leijne en M. de Wildt (2006) *Naar een effectievere levensloopregeling*. Werkdocument. Universiteit van Tilburg.
- Bispinck, R. (2004) *Kontrollierte Dezentralisierung der Tarifpolitik, eine schwierige Balance*. *WSI Mitteilungen*, 5, 237–245.
- Booghmans, M. (2006) *Profiel van de onderbroken loopbaan*. Leuven: Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming.
- CBS (2007) *Levensloopregeling: doel deelname in 2006*. Voorburg/Heerlen: CBS.
- CBS (2007) *Levensloopregeling leeft nog niet*. Webmagazine, www.cbs.nl
- Debacker, M., L. de Lathouwer en K. Bogaerts (2004) *Time credit and leave schemes in the Belgian welfare state*. Werkdocument. Universiteit van Antwerpen.
- Devisscher, S. en D. Sanders (2007) *Ageing and life course issues: the case of the career break scheme (Belgium) and the life course regulation (Netherlands)*. Paper seminar on the life risks, life course and social policy. Parijs: OECD.
- Fluter-Hoffmann, C., P. Janssen en H. Seifert (2003) *Investive Arbeitszeitpolitik*. Keulen/Düsseldorf: Institut der deutschen Wirtschaft Köln/WSI.
- Goudswaard, K. en K. Caminada (2006) *Het profijt van levensloop*. ESB 91(4498), 598-600.
- Ten Have, V., P. Oeij en K. Kraan (2007) *Arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen op ondernemingsniveau*. AVON Monitor 2007. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Heidemann, W. (2007) *Bildungszeitkonten*. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.
- Hildebrandt, E. en P. Wotschack (2006). *Langzeitkonten en Lebenslaufpolitik*. *WSI Mitteilungen*, 11, 592–600.
- Hillebrink, C. (2006) *Flexible benefit plans in Dutch organizations*. Proefschrift Universiteit Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Huiskamp, R. (2003) *Arbeidsrelaties en onderneming*. Utrecht: Lemma.
- Huiskamp, R., J. van Genabeek en C. Wevers (2006) *Cao à la carte en levensloop: grenzen aan keuzes*. ESB, 91(4491), 356–359
- Huiskamp, R., J. van Genabeek, L. Keijzer en M. den Hoedt (2007) *Het combineren van werk, zorg, opleiding (+rust): een vergelijking van regelingen in drie EU-landen*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Korteweg, J., K. Tijdens en J. de Winter (2004) *Keuzemogelijkheden in CAO's; wat is het de werknemer waard?* Tilburg: OSA.
- Munz, E. (2006) *Mehr Balance durch selbst gesteuerte Arbeitszeiten*. *WSI Mitteilungen*, 9, 478–484.
- Román, A., L. Heylen en J. Schippers (2006) *Career Breaks in Belgium: how they affect labor participation and individual careers*. Tilburg: OSA.
- Seifert, H. (2004) *Flexibility through working time accounts*. Düsseldorf: WSI Discussion Paper.
- Statistisches Bundesamt (red.) (2005) *Leben und Arbeiten in Deutschland*. Ergebnisse des Mikrozensus 2004, Wiesbaden.