

V Van cao-à-la-carte naar persoonlijk keuzebudget anno 2013

Laurens Harteveld, Armand Lahaije, Jan de Graaf

Samenvatting

Anno 2013 zijn circa 100 cao's bekend met een vorm van persoonlijk budget. Hieronder vallen bijna twee miljoen werknemers. Soms gaat het nog om een regeling die nog veel op de oude cao-à-la-carte regeling lijkt, maar vaak betreft een meer ingrijpende regeling waarbij de keuzemogelijkheden van werknemers meer voorstellen dan voorheen. In sommige bedrijven bedraagt het persoonlijk keuzebudget al 25% van het bruto salaris. Anno 2013 valt er dus steeds vaker echt iets te kiezen. We verwachten dat deze trend zich zal voortzetten, gezien de – meestal stapsgewijze – uitbreiding van het persoonlijk keuzebudget. Persoonlijke budgetten komen in vele smaken voor.

Vaststaat dat de werkkostenregeling een grote invloed heeft op de samenstelling en omvang van de cafetarieregeling. Het grote aantal doelen, zoals we dat kenden voor de werkkostenregeling, wordt onder de werkkostenregeling teruggebracht tot enkele. Dat levert de vereenvoudiging op die met de invoering van de werkkostenregeling is beloofd.

Kortom: persoonlijke budgetten vervullen een prominente rol in steeds meer cao's en staan steeds meer maatwerk toe aan werknemers. Cao-partijen geven op deze manier invulling, binnen een collectief raamwerk waarin het speelveld wordt bepaald, aan de groeiende wens om zelf (deels) de arbeidsvoorwaarden samen te kunnen stellen.

Inleiding

Regelmatig wordt een beeld geschetst van inflexibele cao's waarbij het zou gaan om dichtgetimmerde, dikke en slecht leesbare teksten, zonder enige keuzevrijheid voor werknemers.

In werkelijkheid zijn cao-teksten een afspiegeling van maatschappelijke ontwikkelingen (o.a. individualisering) en van de manier waarop cao-partijen met elkaar omgaan (hoe beter de arbeidsverhoudingen, hoe meer vertrouwen, hoe dunner/ruimer de teksten).

Als we kijken naar alle akkoorden die cao-partijen sinds 2010 hebben afgesloten, dan blijkt dat cao-partijen volop bezig zijn met meer maatwerk en ruimte voor het individu in de cao. Manieren om meer maatwerk vorm te geven zijn bijvoorbeeld een persoonlijk budget, meer zeggenschap over werktijden (zelfroosteren), Het Nieuwe Werken (HNW) en afspraken over afwijkmogelijkheden van cao-bepalingen. In dit artikel nemen we het persoonlijk budget onder de loep.

Eerst blikken we kort terug op de voorloper van het huidige persoonlijk budget: de cao-à-la-carte-regeling. Daarna kijken we naar de huidige opvolger van cao-à-la-carte: het persoonlijk budget. We schetsen een beeld van de diversiteit en veelsoortigheid in recente afspraken (sinds 2010) over vormen van een persoonlijk budget. Vervolgens proberen we de gemiddelde hoogte van het persoonlijk budget vast te stellen en sluiten we af met een ruwe schatting van de macro-economische impact van het persoonlijk budget. Belangrijke factoren van de vormgeving van een keuzeregeling zijn het doel dat de werkgever wil bereiken met de regeling, de wensen die onder werknemers leven en de fiscale (on)mogelijkheden.

1 Verleden: opkomst cao-à-la-carte

Opkomst

Een cao-à-la-carte-regeling (vroeger ook wel het cafetariamodel genoemd) is een systeem waarin keuzen mogelijk zijn uit aan elkaar gekoppelde bronnen en doelen en waarbij een spaar- en afrekensysteem voor deze keuzes is opgezet onder vastgelegde condities. De bronnen en doelen en de totale ruimte die beschikbaar is voor de cao-à-la-carte-regeling is niet vrij onderhandelbaar voor individuele werknemers. De individuele werknemer kan keuzes maken binnen een vastomlijnd kader onder centraal (op bedrijfstak- of ondernemingsniveau) vastgestelde condities¹.

Het verzekeringsbedrijf Centraal Beheer heeft al sinds 1992 ervaring met cao-à-la-carte². Onder de naam CBSelect kunnen personeelsleden vakantie- of adv-dagen kopen of verkopen. Jaarlijks doet ongeveer een derde van alle werknemers mee en rond de eeuwwisseling hebben vrijwel alle werknemers wel eens meegedaan. CBSelect blijkt zo'n succes dat na een fusie het nieuwe moederbedrijf Achmea in 2000 het systeem voor het hele concern invoert. In de tweede helft van de jaren negentig verschijnen er steeds meer cao-à-la-carte regelingen, onder andere bij Shell en Philips. In 1994 telt het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zeven cao's met afspraken over het kopen of verkopen van adv- of vakantiedagen.

¹ M. Rojer, De wondere wereld van de cao, *Tijdschrift voor HRM*, 2000, nr. 4, p. 104-105.

² J.A.C. Korteweg, Tijdens en J.M. de Winter, Keuzemogelijkheden in cao's: wat is het de werknemer waard?, OSA-publicatie, nr. A202, Tilburg, 2003.

In 1998 komt het ministerie uit op 26 cao's met afspraken over het (ver)kopen van dagen. Vakbonden waren aanvankelijk bang dat werknemers veel vrije dagen zouden verkopen, waarmee het streven naar arbeidsduurverkorting teniet wordt gedaan. Die vrees blijkt achteraf onterecht.

De Stichting van de Arbeid¹ heeft op 28 april 1999 de aanbeveling “Naar arbeidsvoorwaarden op maat: vergroting van keuzemogelijkheden voor werknemers betreffende het samenstel van arbeidsvoorwaarden” vastgesteld. In de aanbeveling werden cao-partijen opgeroepen om, “na te gaan in hoeverre een verruiming van keuzemogelijkheden in het samenstel van arbeidsvoorwaarden op het niveau van de onderneming tegemoet kan komen aan behoeften van werknemers en ondernemingen en, indien gewenst, de noodzakelijke maatregelen te treffen om de introductie van meerkeuzesystemen in bedrijven met deelname op basis van vrijwilligheid mogelijk te maken”.

Later bevestigt de Stichting² haar standpunt en beveelt aan om afspraken te maken over “het realiseren van een verlofregeling, waarin vakantiedagen, adv-tijd, kort buitengewoon verlof en vergelijkbare verlofvormen zijn opgenomen ... [de werknemer] kan, al dan niet in het kader van cao-à-la-carte, zoveel mogelijk zelf bepalen wanneer of waarvoor vrije dagen worden opgenomen. Daarbij kan ook sprake zijn van het sparen van tijd in het kader van onder andere flexibele pensionering en sabbatsverlof. Ook het kopen van tijd moet mogelijk zijn”.

De opmars van de cao-à-la-carte-regeling in de jaren vlak voor en vlak na de eeuwwisseling hangt samen met een aantal ontwikkelingen³:

- Toenemende diversiteit van de beroepsbevolking.
- Veranderende behoeften van werknemers ten aanzien van werk en privé.
- Toename van het opleidingsniveau van de Nederlandse werknemer.
- Toegenomen mondigheid van werknemers die zelf (meer) invloed willen hebben op eigen arbeidsvoorwaarden.
- Ontmanteling van het sociale zekerheidsstelsel: steeds meer zaken dienen door werknemers zelf aanvullend te worden verzekerd. Met cao-à-la-carte kunnen werknemers zelf kiezen waarvoor zij wel en niet aanvullend verzekerd willen zijn.
- Afschaffen van de aftrekmogelijkheden in de inkomstenbelasting.
- Mogelijkheid om fiscaal vriendelijk te belonen, zoals de pc-privéregeling.

Ook veranderingen in bedrijven spelen cao-à-la-carte in de kaart. HR-beleid wordt meer en meer onderdeel van strategisch beleid. Flexibel inspelen op de omgeving wordt mede vorm gegeven door dat beleid. Voor bedrijven is cao-à-la-carte een

¹ Naar arbeidsvoorwaarden op maat. Vergroting van keuzemogelijkheden voor werknemers betreffende het samenstel van arbeidsvoorwaarden, nr. 1/99.

² Er is meer nodig. Aanbevelingen voor het arbeidsvoorwaardenoverleg 2001, 2001, publicatienr. 1/01, p. 6.

³ D. de Wit en J. van Stigt, *Cao à la carte: voor elck wat wils?!*, FNV Bondgenoten, oktober 2001.

middel om toekomstige verlofstuwmeren te verminderen. Deze stuwmeren zijn ontstaan omdat werknemers in de jaren rond de eeuwwisseling extra dagen hebben gewerkt onder druk van de krappe arbeidsmarkt en de bloeiende economie.

Bronnen en doelen

Uit cao-onderzoek¹ blijkt dat in 2004 de meest voorkomende bronnen bovenwettelijke vakantierechten en salarisonderdelen (brutoloon, toeslagen of vakantiegeld) zijn. De meest voorkomende doelen zijn extra verlofdagen en uitbetaling van verlofdagen in geld. Werknemers van Philips, Achmea, ABP/Loyalis en Atos Origin hebben de meeste keuze (qua doelen). Ter illustratie staat in tabel 1 een overzicht van de bronnen en doelen uit de cao-à-la-carte regeling bij Philips.

Tabel 1: Bronnen en doelen bij "Philips cao-à-la-carte" (1-1-2005 tot 1-1-2008)

Bron	Doel
Vakantiedagen	Extra verlofdagen
Roostervrije dagen	Pensioen (geld)
Overwerkcompensatie in tijd	Prepensioen (geld)
Toeslag voor werk op onaangename uren (in tijd)	Tijdsparen
Eindejaarsuitkering	Tijd opbouwen (voor prepensioen)
Toeslagen	Kinderopvang
Bonus	Pc-privé
Salaris	Fiets
Vakantiegeld	Vakbondscontributie
	Personeelswinkelpenning
	Converteerbare personeelsobligatie
	Bedrijfsspaarregeling

Gebruik

Werknemers kunnen op vier manieren ruilen:

1. *Geld voor tijd*: vrije tijd kopen, bijvoorbeeld winstuitkering en/of vakantiegeld inzetten voor extra vrije dagen.
2. *Tijd voor geld*: vrije tijd verkopen, bijvoorbeeld bovenwettelijke vakantiedagen en/of adv-dagen inzetten voor fietsregeling of cash.
3. *Geld voor geld*: bijvoorbeeld winstuitkering en/of vakantiegeld inzetten voor een belastingvrije zogenoemde fiets van de zaak.
4. *Tijd voor tijd*: bijvoorbeeld sparen van verlofdagen voor langdurig verlof.

Opties 2 en 3 vallen onder de fiscale cafetariaregeling, die voorziet in een ruil van belaste loonbestanddelen met andere loonbestanddelen die geheel of gedeeltelijk niet tot het bij de werknemer belaste loon behoren. De werking hiervan kan aan

¹ M. Sorée, Individualisering binnen collectieve arbeidsvoorwaarden. Vormgeving en gebruik keuzemogelijkheden door werknemers, SZW-werkdocument nr. 338, Den Haag: Ministerie van SZW, Doctoraalscriptie, Universiteit Utrecht 2004, p. 65-69.

de hand van een eenvoudig voorbeeld worden geïllustreerd. In dit voorbeeld heeft een medewerker een brutoloon van € 1.000 per maand. In december ruilt hij een deel van het maandloon (€ 100) in voor een belastingvrije vergoeding van de fiets van de zaak.

Tabel 2: Voorbeeld uitruil € 100 brutoloon voor een netto-vergoeding

	Loonberekening oud	Loonberekening nieuw
Brutoloon per maand	€ 1.000	€ 900
Af: belasting (stel 42%)	€ 420	€ 378
Nettoloon (oud)	€ 580	
Bij: belastingvrije vergoeding		€ 100
Nettoloon (nieuw)		€ 622
Netto voordeel werknemer		€ 42

Een kwart van de werknemers kan in 2007 arbeidsvoorwaarden tegen elkaar uitruilen¹. Van die groep maakte ruim een kwart in dat jaar daadwerkelijk gebruik van deze regeling. Werknemers die niet gebruikmaken van cao-à-la-carte, maar dat wel kunnen, zijn net zo tevreden als gebruikers en tevredener dan werknemers die geen cao-à-la-carte hebben. Niet kiezen is ook een keuze. Op grond van deze cijfers kan de conclusie getrokken worden dat cao-à-la-carte-regelingen leiden tot een iets hogere werknemerstevredenheid, ongeacht of werknemers hier nu wel of geen gebruik van maken.

In 2007 is vrije tijd kopen het populairst (32%), gevolgd door vrije tijd verkopen (27%).

Het beschikbaar zijn (en gebruik van) van cao-à-la-carte blijkt vaker voor te komen bij hoger opgeleiden, veertigers en/of hogere inkomens. Overigens vinden werknemers met lagere inkomens het (deels) kunnen samenstellen van hun arbeidsvoorwaardenpakket wel belangrijk.

2 Heden: persoonlijk (keuze)budget

Werkgeversmotieven

In 2012 heeft AWWN onder een groep van 117 grote en kleine bedrijven onderzoek gedaan naar de wijze waarop werkgevers inspelen op de trend tot een steeds verdergaande individualisering en behoefte aan keuzevrijheid in het arbeidsvoorwaardenpakket². De resultaten waren enigszins verrassend te noemen. Het bleek dat bijna de helft van de bedrijven die aan het onderzoek deelnamen (48%) haar medewerkers een vorm van keuzemogelijkheden in

¹ L.J. Hartevelde & C. Jansen, Meer gekozen in meerkeuzesystemen?, in: *Zeggenschap, tijdschrift over Arbeidsverhoudingen*, december 2007.

² L. Balk, J. Everink en K. Muns, *Keuzemogelijkheden in arbeidsvoorwaarden, klaar voor verdere individualisering, flexibilisering en keuzevrijheid?*, juni 2012.

arbeidsvoorwaarden aanbod. Meer dan de helft van de deelnemende bedrijven die nog geen keuzemogelijkheid hadden, gaven aan binnen drie jaar een keuzemogelijkheid te gaan realiseren. Grotere organisaties (vanaf 500 medewerkers) hebben vaker een keuzemogelijkheid dan kleinere organisaties. Keuzemogelijkheden zijn hot en trendy. Van de redenen voor werkgevers voor invoering van keuzemogelijkheden in arbeidsvoorwaarden stelde het merendeel dat de keuzeregeling werd ingevoerd voor het vergroten van de medewerkerstevredenheid, onder andere door fiscaal vriendelijk te belonen, en het aantrekken en binden van werknemers. Daarmee vormden keuzeregelingen kennelijk een belangrijk instrument bij het binden en boeien van medewerkers.

Tabel 3: *Werkgeversmotieven om een persoonlijk budget aan te bieden*

-
- | | |
|----|---|
| 1. | Verhogen van tevredenheid van werknemers (77%). |
| 2. | Werknemers aantrekken en behouden (70%). |
| 3. | Verlagen van verlofstuwmeren (49%). |
| 4. | Vergroten van bewustwording van werknemers (37%). |
-

In veel cao's wordt de bestaande cao-à-la-carte-regeling omgebouwd in een persoonlijk keuzebudget.

De introductie van het persoonlijk budget hangt vaak samen met afschaffing van leeftijdsafhankelijk verlof, zoals seniorendagen. Conform de Stichtingsaanbeveling¹ worden dergelijke regelingen kostenneutraal afgebouwd. Kostenbesparingen vloeien vaak terug in een persoonlijk budget. Andere bronnen zijn met name de afschaffing van bovenwettelijk verlof (of adv-dagen), afschaffing van de levensloopregeling, kapitalisering van buitengewoon verlof en soms als alternatief voor een schaalloonverhoging.

In totaal betreffen de concrete afspraken over een persoonlijk budget sinds 2010 bijna twee miljoen werknemers, aangetroffen in bijna honderd recent tot stand gekomen cao's.

Soorten budget

In de praktijk komen we grofweg vier soorten persoonlijke budgetten tegen:

- 1) *Duurzame inzetbaarheid/ontwikkeling*: meestal ontwikkeld tegen de achtergrond van verhoging van de AOW-leeftijd, met name gericht op de werknemer faciliteren in zijn/haar eigen verantwoordelijkheid om zijn/haar arbeidsmarktwaarde te behouden of te vergroten. Budgetten met het oogmerk om de persoonlijke ontwikkeling van werknemers te bevorderen zijn vaak ingericht als een zogenaamd "voorwaardelijk budget". Een ander woord is een budget met trekkingsrechten. Kenmerk is dat als het budget niet worden verbruikt, het budget vervalt en niet in de vorm van brutoloon kan worden uitgekeerd.

¹ Stichting van de Arbeid, Beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid, 9 juni 2011.

Het voorwaardelijk karakter biedt de mogelijkheid om de reserveringen door te schuiven naar een volgend kalenderjaar, zodat de werknemer in staat is om een opleiding te bekostigen die duurder is dan het jaarlijks budget. Onvoorwaardelijke budgetten hebben als kenmerk dat er altijd een *opting out* is in de vorm van brutoloon of verlof.

- 2) *Verlof*: meestal ontwikkeld tegen de achtergrond van verhoging van de AOW-leeftijd, met name gericht op het in balans brengen van arbeid en verlof, conform de voorkeuren van de werknemer (binnen de grenzen van de bedrijfsvoering).
- 3) *Meer keuze/cash*: meestal ontwikkeld tegen de achtergrond van afschaffing van bovenwettelijke verlofdagen, adv-dagen, feestdagen of seniorenverlof, met name gericht op het vergroten van de arbeidsvoorwaardelijke keuzemogelijkheden voor de werknemer.
- 4) *Mobiliteit*: Over mobiliteitsbudgetten wordt in de literatuur veel geschreven, maar in de praktijk blijft het aantal concrete afspraken op dit moment, in elk geval in cao's, beperkt. Om die reden laten we dit budget verder buiten beschouwing.

Omvang persoonlijk keuzebudget

Een persoonlijk budget kan in uren of in geld worden uitgedrukt (of een combinatie hiervan). Het voordeel van een verlofbudget uitgedrukt in uren is dat de Belastingdienst toestaat dat het budget mee gaat naar een volgend kalenderjaar. Een persoonlijk budget uitgedrukt in euro's of percentage van het maandsalaris kan in principe niet gespaard worden en meegenomen worden naar een volgend kalenderjaar. Met name regelingen bedoeld om te sparen voor vrije tijd (een sabbatical of (meer) verlof opnemen vlak voor het pensionering) zijn om die reden vormgegeven in uren.

Een persoonlijk geldbudget kan uitgedrukt zijn in een vast bedrag in euro's (meestal het geval bij een employability-budget) of als percentage van het jaarloon.

In de meeste gevallen betreft het een individueel budget uitgedrukt in euro's per jaar. Dergelijke afspraken gelden voor ruim 450.000 werknemers. Jaarbedragen liggen tussen de € 200 en € 1.500 en komen gemiddeld neer op € 618 (zie tabel 4). De meest voorkomende afspraak is € 500. Herwogen naar aantal werknemers gaat het gemiddeld om € 543. Als alle werknemers gebruikmaken van hun keuzebudget, gaat het om € 249 miljoen. Sommige budgetten zijn meerjarig. Onder de veronderstelling dat alle werknemers hun keuzebudget in één keer gebruiken, gaat het om een bedrag van € 287 miljoen. Hiervan gaat het vrijwel altijd (circa € 250 miljoen) om duurzame inzetbaarheid.

Tabel 4: Omvang van keuzebudget per jaar in euro's, als percentage en in uren

	Per jaar	In totaal*	Percentage	Uren
Gemiddelde	€ 618	€ 1.222	8,8%	54 uur
Meest voorkomend	€ 500	€ 1.000	1%	8 uur
Laagste hoogste	€ 200-€ 1.500	€ 250-€ 5.000	0,5-24%	5-240 uur
Werknemers	458.000	458.000	256.000	1,2 mln.
Herwogen gemiddelde	€ 543	€ 1.704	7,3%	33 uur

* In geval van een meerjarig budget, bijvoorbeeld een jaarlijks employabilitybudget van € 500 dat kan worden gespaard tot maximaal € 1.500 om duurdere opleidingen niet uit te sluiten.

In circa 40 cao's (voor ruim 250.000 werknemers) betreft het een individueel budget uitgedrukt als percentage van het maandloon. Percentages liggen tussen de 0,5% en 24% en bedragen gemiddeld 8,8% (zie tabel 4). Herwogen naar aantal werknemers gaat het gemiddeld om 7,3%.

In een dertigtal cao's (voor bijna 1,2 mln. werknemers) betreft het een individueel budget uitgedrukt in verlofuren. Hieronder bevinden zich veel cao's in de zorgsector, zoals de cao voor Verpleeg- en Verzorgingstehuizen en de thuiszorg (VVT) met 426.000 werknemers. Het aantal verlofuren ligt tussen de 5 en 240 uur en bedraagt gemiddeld 54 uur per jaar. Herwogen naar aantal werknemers gaat het gemiddeld om 33 uur.

3 Toekomst: de werkkostenregeling en het persoonlijk budget

Achtergrond

Per 1 januari 2011 is de werkkostenregeling in werking getreden. Gedurende de jaren 2011, 2012, 2013 en 2014 kan van een overgangsregeling gebruik worden gemaakt. In elk van de genoemde jaren kan over worden gegaan op de werkkostenregeling. Uiterlijk per 1 januari 2015 zal iedere werkgever in Nederland over moeten gaan op de werkkostenregeling.

De werkkostenregeling geeft een nieuwe systematiek voor vergoedingen en verstrekkingen van werkgevers aan werknemers. Een van de voornaamste wijzigingen van de werkkostenregeling is dat het loon voortaan mede omvat hetgeen in het kader van de dienstbetrekking wordt vergoed of verstrekt¹. Onder de werkkostenregeling wordt een aantal fiscale vrijstellingen afgeschaft. Daartoe behoren ook posten die bij de inrichting van cafetariaregelingen of persoonlijke budgetregelingen erg interessant zijn. De invoering van de werkkostenregeling heeft daarmee effect voor de inrichting van keuzeregelingen in de cao. Daarvoor in de plaats komt het algemene forfait van 1,5% (2013) van de fiscale loonsom. Recent is het rapport "Aan het werk met de werkkostenregeling" van het Ministerie van Financiën verschenen. In het rapport introduceert de staatssecretaris het

1 Artikel 10 lid 1 Wet op de loonbelasting 1964.

zogenoemde “noodzakelijkheids criterium”. Dit criterium heeft mogelijk invloed op de inhoud van cafetarieregelingen.

Cafetarieregeling en werkkostenregeling

Ook onder de werkkostenregeling blijven cafetarieregelingen interessant. Maar, met de verplichte invoering van de werkkostenregeling vervalt de fiscale vrijstelling van een aantal doelen die nu populair zijn binnen een cafetarieregeling, zoals de fiets van de zaak, vakbondscontributie, bedrijfsfitness en de vergoeding voor internet thuis. Vanuit fiscale optiek ontvalt met het vervallen van de vrijstelling elke grond aan het opnemen van deze doelen in de cafetarieregeling. Deze doelen kunnen dan ook worden geschrapt. Echter, vanuit HR-perspectief kunnen er goede redenen zijn om deze doelen te blijven opnemen, als het opnemen van een dergelijk doel past binnen arbeidsvoorwaardenbeleid. Het is mogelijk om ervoor te kiezen om deze doelen ook onder de werkkostenregeling voort te zetten. Maar, in tegenstelling tot de regeling vóór de werkkostenregeling betekent het opnemen van deze doelen in de cafetarieregeling dat deze ten laste komen van de forfaitaire ruimte van 1,5% (2013).

Door het mechanisme van de werkkostenregeling verandert het karakter van de cafetarieregeling van faciliteit naar arbeidsvoorwaarde. Arbeidsvoorwaarden kosten geld. HR let op de belangen van alle werknemers en moet erop toezien dat de forfaitaire ruimte niet door één beperkte groep wordt verbruikt.

Werkkostenvergoeding

Onder de werkkostenregeling is het niet strikt noodzakelijk om een kostensoort te benoemen bij de ruil van een belast loonbestanddeel¹. Daarop voortbordurend heeft AAVN het concept van de “werkkostenvergoeding” bedacht. De werkkostenvergoeding is een onbestemde vergoeding, dat wil zeggen dat de werkgever de vergoeding aan de medewerker verstrekt zonder dat daarbij wordt aangegeven op welke manier de vergoeding moet worden besteed en zonder de verplichting van de werknemer om een factuur, van bijvoorbeeld een fiets, te moeten overleggen. De werkgever hoeft ook geen bonnen te verzamelen. De lagere administratieve lasten van de werkkostenvergoeding bij de uitvoering van de cafetarieregeling maakt deze eenvoudig in het gebruik. Bovendien biedt de werkkostenvergoeding maximale vrijheid voor de werknemers om een fiets aan te schaffen, te fitnessen of op de bank te zetten, naargelang de wens van de werknemer. De forfaitaire ruimte wordt op deze manier gelijkmatig over alle werknemer verdeeld. Het bieden van een alternatief helpt bovendien in de acceptatie van de afschaffing van de cafetarieregeling voor de fiets van de zaak en eventueel de vakbondscontributie.

¹ Wel kan het benoemen van een kostensoort er toe leiden dat er eerder sprake is van een gebruikelijke vergoeding of verstrekking.

De werkkostenvergoeding kan worden vormgegeven door toekenning van een nominaal bedrag per periode of een percentage van het vaste brutoloon. Met name de eenvoud in de uitvoering en de beheersbaarheid van de totale kosten zijn argumenten die pleiten voor de nominale variant.

In de regeling moet worden vastgelegd wanneer de betrokken medewerker in aanmerking komt voor de werkkostenvergoeding. Dat kan het geval zijn als de werkgever aan het einde van het kalenderjaar nog onbenutte forfaitaire ruimte over heeft, maar het is ook mogelijk om vooruitlopend daarop aan het begin van een kalenderjaar een vergoeding toe te kennen. De belastingdienst heeft inmiddels aangegeven akkoord te gaan met de invoering van de werkkostenvergoeding. Daarbij is de gebruikelijkheidstoets van belang. De belastingdienst zal niet twijfelen aan de ruil, voor zover de werkgever nog forfaitaire ruimte heeft. Het is van belang om de invoering van een cafetarieregeling waarin de werkkostenvergoeding is opgenomen in individuele gevallen af te stemmen met de belastingdienst.

Nieuwe structuur van het persoonlijk budget

Bij de overstap naar de werkkostenregeling kan er een soort driedeling worden gemaakt van de met het persoonlijk budget samenhangende bestedingsdoelen, namelijk:

- uitruil geld en tijd (aan- en verkoop van verlof);
- posten waar een gerichte vrijstelling voor bestaat, zoals reiskosten of een aanvullende reiskostenregeling, studie of opleiding; en
- werkkostenvergoeding.

Rapport “Aan het werk met de werkkostenregeling”

Op 21 maart 2013 verscheen naar aanleiding van de internetconsultatie over de werkkostenregeling het rapport “Aan het werk met de werkkostenregeling” van de staatssecretaris van Financiën. Uit de internetconsultatie kwam het beeld dat de werkkostenregeling een goede regeling is, maar dat in de uitvoering nog verbeteringen zijn aan te brengen. Een van de verbeterpunten betreft volgens de staatssecretaris de introductie van het zogenoemde “noodzakelijkheidscriterium”.

Het noodzakelijkheidscriterium gaat uit van de gedachte dat het verstrekken, vergoeden of ter beschikking stellen van zaken waarvan de werkgever het nodig en noodzakelijk vindt dat zijn werknemers die in hun werk gebruiken, geheel buiten het loonbegrip blijven. In het rapport wordt tevens de vraag gesteld wat het noodzakelijkheidscriterium betekent voor de inhoudingsplichtige en zijn werknemers. Voor wat betreft de werknemers vermeldt het rapport dat het feit dat de werkgever de kosten voor de noodzakelijke voorziening voor zijn rekening moet nemen

er mogelijk toe leidt, dat de toepassing van cafetarieregelingen afneemt, of het karakter daarvan wijzigt. Kennelijk ziet de staatssecretaris hierbij over het hoofd dat tegenover de arbeidsrechtelijke verlaging van het loon staat dat de werkgever een vrijgestelde vergoeding of verstrekking aan de werknemer geeft die vanuit de functievervulling voor de werknemer noodzakelijk is en voor rekening komt van de werkgever. Aan de criteria van het noodzakelijkheids criterium is voldaan. In onze optiek zullen onder het noodzakelijkheids criterium posten die volledig zakelijk zijn voor rekening komen van de werkgever, terwijl zogenoemde gemengde posten, die zowel zakelijk als privé kunnen worden gebruikt, opgenomen kunnen worden in een cafetarieregeling. Dat lijstje komt overeen met het lijstje dat wij juist hebben gepresenteerd als doelen onder de werkkostenregeling.

Literatuurlijst

- L. Balk, J. Everink en K. Muns, Keuzemogelijkheden in arbeidsvoorwaarden, klaar voor verdere individualisering, flexibilisering en keuzevrijheid? (intern AWWN-onderzoeksrapport), juni 2012.
- J. de Graaf en A. Lahaije, Het glas is halvee, in: *HR Rendement*, november 2010.
- L.J. Harteveld & C. Jansen, Meer gekozen in meerkeuzesystemen?, in: *Zeggenschap, tijdschrift over Arbeidsverhoudingen*, december 2007.
- C.J.M. ten Have, P.R.A. Oeij en K.O. Kraan, *Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau*, AVON Monitor 2007, TNO Kwaliteit van Leven, oktober 2007, SZW-werkdocument, nr. 398.
- 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, 2003.
- Ministerie van Financiën, besluit nummer BWBR0029532, Loonheffingen, wijzigingen beloningen; cafetarieregelingen, 28 januari 2011.
- Ministerie van Financiën, Aan het werk met de werkkostenregeling, maart 2013, Tweede Kamer, vergaderjaar 2012-2013, 33 402, nr. 54.
- M. Rojer, De wonderse wereld van de cao, *Tijdschrift voor HRM*, 2000, nr. 4.
- M. Sorée, Individualisering binnen collectieve arbeidsvoorwaarden. Vormgeving en gebruik keuzemogelijkheden door werknemers, SZW-werkdocument nr. 338, Doctoraalscriptie, Universiteit Utrecht 2004.
- Stichting van de Arbeid, Naar arbeidsvoorwaarden op maat. Vergroting van keuzemogelijkheden voor werknemers betreffende het samenstel van arbeidsvoorwaarden, nr. 1/99, 1999.
- Stichting van de Arbeid, Er is meer nodig: Aanbevelingen voor het arbeidsvoorwaardenoverleg 2001, publicatienr. 1/01, 2001.
- Stichting van de Arbeid, Beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid, 9 juni 2011.
- D. de Wit en J. van Stigt, *Cao à la carte: voor elck wat wils?!*, FNV Bondgenoten, oktober 2001.