

HET INDIVIDUEEL KEUZEBUDGET

Het Individueel Keuzebudget of wel IKB is een regeling die tot stand is gekomen door de samenwerking van de vakbonden, de Belastingdienst en de pensioenfondsen. Het IKB is een onderdeel van de arbeidsvoorwaarden. Het IKB sluit aan bij de behoefte van werknemers voor meer flexibiliteit. Het biedt werknemers meer keuzevrijheid met betrekking tot het inzetten van hun arbeidsvoorwaardenpakket, keuzes die beter aansluiten bij hun werk- en privésituatie. Ouders met jonge kinderen kunnen het IKB inzetten voor meer vrije tijd terwijl werknemers met een eventueel pensioentekort dit vanuit het IKB kunnen aanvullen.

Bronnen en doelen

Het IKB¹ wordt maandelijks opgebouwd en toegevoegd aan het persoonlijk saldo van de medewerker. Onderdelen van het budget zijn de vakantietoeslag en eventuele eindejaarsuitkering en verder het bovenwettelijke verlof, leeftijds- en senioriteitsdagen, de eventuele levenslooppbijdrage en soms een bijdrage van de werkgever in het budget.

Het budget kan aan een aantal doelen worden besteed, afhankelijk van de behoefte van de werknemer. Het budget kan men maandelijks in de vorm van meer loon laten uitkeren dan wel gebruiken voor de aankoop van meer verlofuren. Verder kan het IKB worden ingezet voor de inkoop van extra pensioen en voor, fiscaalvriendelijke, doelen zoals opleiding, een opwaardering van de ov-kaart, een fiets of het betalen van de vakbondscontributie. In dit laatste geval wordt er geen loonheffing betaald over het opgenomen budget.

Op het einde van het jaar vindt er een afrekening plaats. Budget dat niet is gebruikt voor de aankoop van arbeidsvoorwaarden wordt in december uitgekeerd.

Onderzoek

Voor het onderzoek is gebruik gemaakt van de steekproefcao's. Er is een inventarisatie gemaakt van de in cao's voorkomende regelingen die werknemers een zekere mate van flexibiliteit bij het inzetten van arbeidsvoorwaarden bieden.

Onderzocht is of er in de lopende cao's² een regeling voor het flexibel inzetten van arbeidsvoorwaarden bestaat dan wel dat partijen onderzoek doen naar de mogelijkheden om in de toekomst een regeling op te nemen in de cao en hoe die regeling vorm is gegeven.

¹ Zie de bijlage 2 voor voorbeelden

² In bijlage 1 is de lijst met cao's opgenomen.

Resultaten

Uit de inventarisatie blijkt dat in cao's verschillende regelingen voorkomen die de werknemers in meer of mindere mate flexibiliteit bieden met betrekking tot de inzet van arbeidsvoorwaarden.

Van de in totaal 99 onderzochte cao's is in 51% (50 cao's) een afspraak gemaakt over het flexibel inzetten van arbeidsvoorwaarden voor door de organisatie bepaalde doelen. Deze cao's zijn van toepassing op 41% van de werknemers onder de onderzochte cao's.

In de sector overheid heeft 62% van de cao's een afspraak, van toepassing op 53% van de werknemers in deze sector. In de zorg zijn in 55% van de cao's afspraken gemaakt van toepassing op 66% van de werknemers. In de marktsector komen afspraken in 48% van de cao's voor. Deze zijn toepassing op 28% van de werknemers waarmee de marktsector achterblijft bij overheid en zorg.

In de zakelijke dienstverlening heeft 75% van de cao's een afspraak (van toepassing op 31% van de werknemers in deze sector) evenals 60% van de cao's uit de overige dienstverlening (van toepassing op 61% van de werknemers).

Voor de regelingen worden een groot aantal verschillende namen gebruikt. Zo wordt er gesproken over een cafetariasysteem, keuzesysteem, over arbeidsvoorwaarden op maat, een individueel budget, meerkeuzesysteem, benefit budget, of een à la carte systeem.

Op basis van de uitwerking van deze regelingen is er een tweedeling gemaakt tussen enerzijds keuzesystemen en anderzijds het individueel keuzebudget.

Individueel keuzebudget

Kenmerkend voor het IKB is het maandelijks opbouwen van budget waarin in ieder geval de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering zijn opgenomen. Daarnaast kunnen werkgevers en werknemers in overleg ook andere arbeidsvoorwaardelijke bronnen aan het budget toevoegen. Hierbij kan gedacht worden aan eventuele bovenwettelijke vakantie-uren, de leeftijds- en anciënniteitsdagen, de levensloopbijdrage, toeslagen voor overwerk of weekendwerk dan wel een werkgeversbijdrage in het budget.

Uitgangspunt voor het onderzoek is dat in de cao is vastgelegd dat werknemers iedere maand, naast hun bruto loon, een percentage van het loon krijgen uitbetaald dat wordt toegevoegd aan het IKB.

In 17 van de onderzochte cao's, van toepassing op 9% van de werknemers onder de onderzochte cao's, is sprake van het maandelijks opbouwen van een budget dat de werknemer naar eigen inzet kan inzetten voor verschillende doelen. Het budget in deze cao's loopt uiteen van 8,4% tot 24,57%.

Het gaat om regelingen in 8 bedrijfstakken, waarvan 5 uit de overige dienstverlening, en 9 ondernemingen, waarvan 5 uit de zakelijke dienstverlening.

In 15 cao's is bepaald dat het restant van het budget dat niet of slechts deels is besteed in december wordt uitbetaald. In 2 cao's is hierover niets vastgelegd. IKB meenemen naar het volgende jaar is niet mogelijk.

Keuzesystemen

In 33 cao's, van toepassing op 32% van de werknemers onder de onderzochte cao's, is ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden een of andere vorm van keuzesysteem opgenomen. In deze cao's wordt in tegenstelling tot die cao's met een IKB, de vakantietoelage, eventuele eindejaarsuitkering en bovenwettelijke vakantiedagen niet ondergebracht in een maandelijks uit te keren bedrag dat wordt toegevoegd aan het keuzebudget van de werknemer.

Voor deze cao's geldt wel een zekere mate van flexibiliteit. Werknemers wordt de keuze gegeven om arbeidsvoorwaarden in te zetten voor door partijen bepaalde doelen. In deze cao's kunnen werknemers putten uit een van de volgende bronnen: loon, toeslagen, gratificaties, resultaatuitkeringen tot de waarde van bovenwettelijke vakantie-uren, leeftijdsdagen en roostervrije dagen. Aan de inzet van deze bronnen kunnen voorwaarden worden verbonden. Van het loon bijvoorbeeld kan alleen dat deel dat boven het WML ligt worden ingezet. Voor de toeslagen geldt dat deze alleen kunnen worden ingezet voor zover deze al zijn opgebouwd. Deze bronnen kunnen dan worden ingezet voor bijvoorbeeld extra loon, verlof, scholing, pensioenaanvulling, of fiscaalvriendelijke doelen.

Het gaat om regelingen in 17 bedrijfstakken, waarvan 10 uit de zakelijke en overige dienstverlening, en 16 ondernemingen, waarvan 11 uit de sectoren vervoer en de zakelijke dienstverlening.

In 5 van de 33 cao's stellen werkgevers een budget ter beschikking dat besteed kan worden aan in de cao vastgestelde doelen. Deze budgetten variëren van 6,11 tot 11% (van 1 cao is het budget onbekend) van het salaris. Op welke wijze dit budget tot stand komt is niet altijd duidelijk. Soms wordt de waarde van de bovenwettelijke vakantie-uren in een maandelijks budget ter beschikking gesteld, en soms is de resultaatafhankelijke beloning erin ondergebracht. Vakantietoelage en eindejaarsuitkering maken in deze cao's geen deel uit van het maandelijks uit te keren budget.

In 6 cao's is vastgelegd dat het deel van het keuzebudget dat niet wordt besteed aan de in de cao bepaalde doelen, maandelijks dan wel jaarlijks aan de werknemer wordt uitgekeerd. In de overige 27 cao's is hierover niets vastgelegd.

Conclusie

In de helft van de onderzochte cao's is een regeling voor de flexibele inzet van arbeidsvoorwaarden opgenomen. Zes van de tien cao's zijn afkomstig uit de zakelijke en overige dienstverlening en zijn van toepassing op 29% van de werknemers onder de onderzochte cao's.

Een IKB komt voor in 17 cao's, van toepassing op 9 van de 41% van de werknemers. De overige 33 cao's met een andersoortige regeling zijn van toepassing op 32 van de 41% van de werknemers.

Cassys

In de 17 cao's met een IKB-regeling wordt de waarde van de in het budget opgenomen vakantietoeslag en eindejaarsuitkering expliciet in de cao aangegeven. Voor de invoer in Cassys verandert er, ofschoon dit budget maandelijks wordt uitgekeerd, dan ook niets. Dat geldt ook voor cao's waarin is vastgelegd dat de vakantietoeslag onderdeel uitmaakt van het maandelijks uitgekeerde salaris. In de overige cao's is bepaald dat vakantietoeslag en eindejaarsuitkering als extra termijnen worden uitgekeerd.

Naarmate meer cao's een keuzesysteem invoeren en afzonderlijke posten daarin misschien niet meer worden gespecificeerd kan het noodzakelijk zijn een afzonderlijke mutatievariabele in Cassys op te nemen waarin eindejaarsuitkering, bovenwettelijk verlof en andere posten zijn opgenomen. Voor de vakantietoeslag verandert er vooralsnog niets (de minimum vakantietoeslag is wettelijk vastgelegd). Dit heeft dan consequenties voor de wijze waarop de contractloonmutatie wordt berekend omdat er in dat geval een verschuiving plaatsvindt van arbeidsduur naar contractloon (toeslagen).

Documentatie

Bij dit stuk horen een drietal SPSS-bestanden:

- een data bestand
- een syntax, en
- een output bestand

Deze zijn te vinden op de N-schijf/COB/Projecten/Keuzebudget

Bijlage 1

Tabel 1 Cao's met en zonder keuzemogelijkheden, naar sector

	Naam	Keuzebudget	Anders
Markt	1 ABN-AMRO		ja
	2 ACHMEA B.V.	ja	
	3 AEGON NEDERLAND N.V.	ja	
	4 ALBERT HEIJN BV LOGISTICS		
	5 ANWB		ja
	6 APG GROEP		ja
	7 APOTHEKEN		
	8 BAKKERSBEDRIJF		ja
	9 BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG		ja
	10 BEVEILIGING, PARTICULIERE		ja
	11 BOEKHANDEL EN KANTOORVAKHANDEL		
	12 BOUW EN INFRA		ja
	13 CONTRACTCATERINGBRANCHE		ja
	14 DE VOLKSBANK	ja	
	15 DHL EXPRESS NEDERLAND		ja
	16 DHL LOGISTICS NEDERLAND		ja
	17 DOE-HET-ZELFBRANCHE		
	18 DSM NL SERVICES B.V.		ja
	19 ETOS B.V. WINKELPERSONEEL		
	20 GLASTUINBOUW		
	21 GRAFIMEDIA		
	22 GVB		ja
	23 HEINEKEN IN NEDERLAND		ja
	24 HORECA- EN AANVERWANTE BEDRIJF		
	25 HOVENIERSBEDRIJF IN NEDERLAND		
	26 IKEA NEDERLAND B.V. EN INTER IKEA SYSTEMS B.V.		
	27 INF.-, COM.- EN KANTOORTECH.BRANCHE (ICK)		
	28 ING BANK	ja	
	29 KPN	ja	
	30 LANDBOUWWERKTUIGEN EXPL. ONDERNEMINGEN		
	31 LEVENSMIDDELEN, GROOTWINKELBEDRIJVEN VGL		
	32 LEVENSMIDDELENBEDRIJF		
	33 M&T CARROSSERIEBEDRIJF		
	34 M&T METAALBEWERKINGSBEDRIJF		
	35 M&T TECHNISCH INSTALLATIEBEDRIJF		
	36 MERCK SHARP & DOHME		
	37 METALEKTRO		

	Naam	Keuzebudget	Anders
38	METALEKTRO VOOR HET HOGER PERSONEEL (HP)		
39	MEUBELINDUSTRIE EN MEUBILERINGSBEDRIJVEN		
40	MODE- INTERIEUR- TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE		ja
41	MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN TWEEWIELERBEDRIJF		
42	NBBU UITZENDKRACHTEN		
43	NETWERKBEDRIJVEN	ja	
44	NN	ja	
45	NS (NEDERLANDSE SPOORWEGEN)		ja
46	OPEN TEELTEN		
47	OPENBAAR VERVOER		
48	PHILIPS	ja	
49	PLEASE B.V.		
50	POSTNL (VOOR POSTBEZORGERS)		
51	POSTNL (VOOR POSTNL)		ja
52	POSTVERSPREIDERS		
53	PRODUCTIE- EN LEVERINGSBEDRIJVEN	ja	
54	PRORAIL	ja	
55	RABOBANK		ja
56	RECREATIE		
57	REISBRANCHE		ja
58	RETAIL NON-FOOD		ja
59	ROYAL FLORAHOLLAND		ja
60	SCHILDERS-, AFW.- EN GLASZETBEDRIJF IN NED.		
61	SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF		
62	SLAGERSBEDRIJF		
63	SOCIALE WERKVOORZIENING		
64	TANKSTATIONS EN WASBEDRIJVEN		
65	TATA STEEL		
66	TAXIVERVOER		
67	TECHNISCHE GROOTHANDEL		ja
68	TIMMERINDUSTRIE		
69	UITGEVERIJBEDRIJF	ja	
70	UITVAARTBRANCHE	ja	
71	UITZENDKRACHTEN		
72	VERZEKERINGSBEDRIJF BINNENDIENST		ja
73	VLEESSECTOR		
74	WAGENINGEN RESEARCH, STICHTING		ja
75	WOONDIENSTEN		ja
Totaal		75	
Overheid	1 BEROEPSONDERWIJS EN VOLW.EDUCATIE, BVE		
	2 DEFENSIE-PERSONEEL		ja
	3 GEMEENTE-AMBTENAREN	ja	

	Naam	Keuzebudget	Anders
	4 HOGER BEROEPSONDERWIJS		ja
	5 NEDERLANDSE UNIVERSITEITEN		ja
	6 ONS MIDDELBAAR ONDERWIJS		
	7 POLITIE-PERSONEEL		
	8 PRIMAIR ONDERWIJS		
	9 PROVINCIES	ja	
	10 RIJKSPERSONEEL	ja	
	11 SOCIALE VERZEKERINGSBANK		ja
	12 UITVOERINGSINST. WERKNEMERSVERZ. (UWV)		ja
	13 VOORTGEZET ONDERWIJS		
	Totaal	13	
Zorg	1 FOKUS EXPLOITATIE, STICHTING		ja
	2 GEESTELIJKE GEZONDHEIDSZORG (GGZ)		
	3 GEHANDICAPTENZORG		
	4 HUISARTSENZORG		
	5 JEUGDZORG		
	6 KINDEROPVANG VOOR KINDERCENTRA EN GASTOUDERBUREAUS		
	7 SANQUIN BLOEDVOORZIENING	ja	
	8 UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA		ja
	9 VERPLEEG-, VERZORGINGSHUIZEN EN THUISZORG EN JEUGDGEZONDHEIDSZORG		ja
	10 WELZIJN MAATSCH. DIENSTVERL. SOCIAAL WERK	ja	
	11 ZIEKENHUIZEN		ja
	Totaal	11	

Bijlage 2

Individueel keuzebudget regelingen

Gemeenten

Het IKB bij de gemeenten bedraagt 17,05% van het salaris en bestaat uit:
Een pensioengevende deel:

- de vakantietoelage (8%),
- eindejaarsuitkering (6,75%), en
- de levensloopuitkering (1,5%).

Verder bestaat het IKB uit de financiële tegenwaarde van 14,4 uren (0,8%) bovenwettelijk verlof.

Het college kan eventueel bronnen aan het IKB toevoegen.

De doelen waaraan de ambtenaar het IKB kan besteden zijn:

- Kopen van vakantie-uren (maximaal 4 maal de aanstellingsduur)
- Extra inkomen (voor zover het budget reeds is opgebouwd)
- Financieren van opleiding (binnen de mogelijkheden van de fiscale regelgeving)

Het college kan ook de bestedingsdoelen aanvullen.

Budget dat gedurende het jaar niet wordt gebruikt wordt gereserveerd en kan door de ambtenaar op een later moment in het jaar worden besteden. Het resterende deel van het IKB wordt in december uitbetaald.

Netwerkbedrijven

De Netwerkbedrijven hebben een raamregeling opgesteld die op bedrijfsniveau in overleg met de vakbonden verder kan worden ingevuld.

In het maandelijks op te bouwen Benefit Budget zijn opgenomen:

- Vakantie-uitkering (8%, pensioengevend)
- Levensloopbijdrage (1,80%), en het
- Bovenwettelijk verlof (3,6%-4,8%)

De werkgever kan aan dit Benefit Budget ook de waarde van de maandelijks adv-uren en de waarde van de overuren boven 80 uren toevoegen.

Het Benefit Budget kan maandelijks worden besteed aan:

- Geld (een bruto uitkering)
- Extra verlofuren (maximaal 216 uren)

- Levensloop
- Vakbondscontributie
- Reserveren in het Benefit Budget (gebruik later in het jaar), en
- Pensioen

Het reserveren van Benefit Budget kan om er een duurdere arbeidsvoorwaarde later in het jaar van te kopen. Niet gebruikte reserveringen worden in december in geld uitgekeerd. Uitzondering is een reservering voor een uitkering ineens van 8% in de maand mei. In dat geval blijft de reservering tot mei staan.

De werkgever kan hieraan nog andere producten toevoegen.

Rijksoverheid

Het IKB bedraagt bij de rijksoverheid 16,37% van het salaris en is opgebouwd uit 2 delen:

- IKB-budget, en
- IKB-uren

Het budget vervangt de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering. De uren bestaan uit de bovenwettelijke vakantie-uren en de leeftijdsuren.

Het IKB kan op drie manieren worden besteed:

- Laten uitbetalen (alleen opgebouwd budget kan worden uitbetaald)
- Extra uren kopen (men kan maximaal 187 extra uren kopen)
- Inzetten voor een fiscaalvriendelijk doel (o.a. fiets, fitness, studie)

Het IKB-budget dat op het einde van het jaar niet is gebruikt wordt in december uitbetaald. De IKB-uren evenals de extra aangekochte uren kunnen worden toegevoegd aan het spaarverlof. Dit spaarverlof heeft geen vervaldatum en kan gebruikt worden om een langere periode met verlof te gaan of om eerder met pensioen te gaan. Maximaal kunnen 1800 uren worden gespaard. Alles wat daarboven zit wordt uitbetaald.

Sanquin Bloedvoorziening

Het IKB bij Sanquin is een combinatie van geld en uren en bedraagt 16,66%. Het omvat:

- Vakantiebijslag
- Eindejaarsuitkering
- Levensfasebudget
- Bovenwettelijke vakantie-uren

Het budget wordt maandelijks opgebouwd en kan gebruikt worden voor het kopen van extra verlof, voor een extra uitkering en andere zelf te bepalen doeleinden.

In december wordt het resterende budget uitgekeerd met inachtneming van de wettelijke inhoudingen.

Keuzesystemen

ABN-AMRO

Het Benefit Budget van de bank bedraagt 11% van het salaris en kan besteed worden in de Benefit Shop. Dit budget wordt maandelijks opgebouwd. Doe je een maand geen aankopen of reserveringen dan wordt een twaalfde deel uitbetaald.

Daarnaast wordt vanaf 1 mei 2018 het salaris inclusief 8% vakantie-toeslag uitgekeerd. Dit wordt dus niet toegevoegd aan het Benefit Budget.

DSM

Een medewerker ontvangt maandelijks een MyChoise-budget van 6,11% van het jaarsalaris gedeeld door 12. De medewerker kan zijn budget verhogen met:

- de bovenwettelijke vakantie-uren
- de duurzame inzetbaarheidsuren
- de resultaatbeloning
- de performance-uitkering
- persoonlijke transitietoeslag

Het MyChoise-budget dat door een medewerker niet wordt besteed zal DSM in december uitkeren.

Mode- Interieur- Tapijt- en Textielindustrie

Aan medewerkers worden meer keuzemogelijkheden geboden binnen hun pakket arbeidsvoorwaarden. Dit is het zogenaamde à la carte-systeem. De uitgangspunten zijn neergelegd in de brochure: "Arbeidsvoorwaarden à la Carte in de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie".

In het kader van het à la carte-systeem is het mogelijk de bovenwettelijk vakantie-uren als bronelementen in te zetten voor bestemmingselementen pensioen en (zorg-) verlof.

Reisbranche

De werknemer heeft het recht om loon en de per kalenderjaar toegekende bovenwettelijke vakantiedagen te benutten voor bestaande, per onderneming nader in te vullen, belastingvrije faciliteiten.

Technische groothandel

De werkgever is, in overleg met de werknemer, bevoegd een regeling te treffen die voldoet aan:

Het bieden van de volgende bestedingsdoelen:

- verlofdagen,
- aanvullend pensioen c.q. een individuele lijfrenteverzekering;
- studiefaciliteiten
- premies collectieve bedrijfsverzekeringen.

De genoemde bestedingsdoelen hebben ter financiering de volgende bronnen:

- verlofdagen;
- vakantietoeslag;
- gratificatie.

De regeling geldt telkens voor een periode van minimaal 12 maanden.

Ziekenhuizen

Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden (MKSA)

De werkgever heeft een regeling Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden die de werknemer de mogelijkheid biedt om tijd- en geldbronnen uit te ruilen tegen geld- en tijddoelen. De grenzen en voorwaarden voor de uitruil vallen binnen de wettelijke grenzen en cao-bepalingen.