



Flexibiliteit en evenwicht in levensloop

Auteur(s):Postma, A.P.
Krom, M.J.

De auteurs zijn werkzaam bij de directie Algemeen en Sociaal-Economische Aangelegenheden van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Zij danken Wouter Roorda, Ingrid Mulder en Peter Hendrix voor hun commentaar en bijdragen.

Verschenen in:

ESB, 87e jaargang, nr. 4352, pagina 236, 22 maart 2002

Rubriek:

Monitor

Trefwoord(en):

sociale, stelsel

Het huidige sociale stelsel zorgt voor voldoende pensioenopbouw, maar de spaarfaciliteit kan ook worden benut om extra te sparen en de levensloop flexibel in te vullen. Zo kunnen zorg en arbeid beter worden gecombineerd.

Slechts enkele decennia geleden lag de levensloop voor de grote meerderheid van de Nederlanders vast: leren, werken (voor mannen) of zorgen (voor vrouwen), gevolgd door pensioen. Tegenwoordig wil men taken combineren, in deeltijd werken, herintreden, een jaartje met 'sabbatical leave', vervroegd uittreden of juist langer doorwerken. De instituties van de overheid zijn echter onvoldoende ingesteld op de wensen van de moderne mens.

Spitsuur

Het belangrijkste knelpunt in de moderne levensloop doet zich voor tussen het dertigste en vijftigste levensjaar. Een groeiende groep mensen staat in deze periode, die bekend staat als het 'spitsuur van het leven', onder grote druk. Het opvoeden van kinderen brengt hoge uitgaven met zich mee. Dit is op te vangen door inkomsten uit arbeid, maar in de praktijk leidt het combineren van zorg- en werktaken tot een toename van de tijdsdruk. Het spitsuur staat in contrast met de situatie na het vijftigste levensjaar, waarin de financiële en tijdsdruk verdwenen zijn en de participatie op de arbeidsmarkt laag is.

Dit artikel laat zien hoe de overheid aan de financiële en tijdsdruk van de spitsuurgeneratie tegemoet kan komen door mensen de mogelijkheid te bieden hun middelen beter over de levensloop te spreiden en tegelijkertijd het collectieve belang te dienen door de participatie te bevorderen. De nadruk ligt hierbij op het bevorderen van de mogelijkheden voor zorgverlof, loopbaanonderbreking en verlof voor scholing, terwijl tegelijkertijd langer doorwerken wordt gestimuleerd.

Financiële druk

Gezinnen met thuiswonende kinderen waarvan de ouders arbeid en zorg combineren, hebben te maken met financiële druk doordat de zorg voor kinderen in deze gezinsfase tot een daling van het besteedbaar inkomen leidt. Dit wordt geïllustreerd in [figuur 1](#). Daarin is de inkomenspositie weergegeven van een gemiddeld huishouden met twee kinderen. Op de x-as is de leeftijd van de vrouw aangegeven. De daling in het besteedbaar inkomen wordt veroorzaakt door drie factoren, die in de legenda staan: de uitgaven aan kinderen (netto kosten kinderen), verminderde participatie vanwege zorgtaken (kosten participatie) en de kosten van formele kinderopvang (het bovenste vlak in [figuur 1](#)). Na aftrek van deze factoren resulteert het residuele huishoudensinkomen. De bovengrens van de grafiek geeft aan wat het besteedbaar inkomen in potentie had kunnen zijn, als er geen kinderen waren geweest.



Figuur 1. Het residuele inkomen van een huishouden met twee kinderen tijdens het 'spitsuur', in duizenden euro's, 2001. Het bedrag van 35.000 euro op de y-as bij het * op de x-as geeft de inkomenssituatie zonder kinderen aan. In dat geval is het residuele

huishoudensinkomen gelijk aan het totale inkomen. De ontwikkeling van de inkomens van huishoudens zonder kinderen wordt niet weergegeven.
Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Verkenning levensloop, beleidsopties voor leren, zorgen, werken en wonen*, Den Haag, januari 2002, blz. 94.

De Nederlandse vrouw krijgt haar eerste kind gemiddeld op 29-jarige leeftijd. In [figuur 1](#) is bij het krijgen van kinderen een scherpe overgang waar te nemen: het besteedbaar inkomen van het huishouden minus de uitgaven vanwege kinderen daalt van ongeveer € 38.000 naar € 26.000.

Tijdsdruk

Naast deze financiële druk ervaart een toenemend aantal gezinnen - met name hoogopgeleiden in de leeftijdscategorie dertig tot vijftig jaar - een gestegen tijdsdruk door het combineren van een baan met zorgtaken. Dit fenomeen is reeds uitgebreid in de literatuur beschreven [1](#).

Deze drukke levensfase, het 'spitsuur', wordt veroorzaakt door de wens van steeds meer mensen om werken, zorgen en leren te combineren: het zogenoemde 'taakcombineren'. [tabel 1](#) bevestigt dit beeld: tweeverdieners met jonge kinderen blijken met hun wekelijkse taken in totaal bijna tien uur per week meer kwijt te zijn dan kostwinnersgezinnen.

Tabel 1. Tijdsbesteding van ouders met jonge kinderen naar gezinstype, uren per week

	betaald werk/studie	kinder- verzorging	huishouden tijdsbeslag	totaal
<i>kostwinnersgezinnen</i>				
man	43,7	6,6	6,8	57,1
vrouw	1,4	20,8	29,6	51,8
totaal	45,1	27,4	36,4	108,9
<i>tweeverdieners</i>				
man	42,5	9,5	8,7	60,7
vrouw	16,8	17,9	23,3	58,0
totaal	59,3	27,4	32,0	118,7

Bron: A. van den Broek, W.P. Knulst en K. Breedveld, *Naar andere tijden*, SCP, Den Haag, 2001, blz. 21.

Lage ouderenparticipatie

De drukte van het spitsuur staat in scherp contrast met de relatieve rust na het vijftigste levensjaar. De financiële druk is in die periode verdwenen, doordat de kinderen op eigen benen kunnen staan. Daarnaast hebben veel oudere werknemers vanwege het anciënniteitsbeginsel in salarisschalen een relatief hoog salarisoniveau bereikt.

Het verminderen van de zorgtaken zorgt ervoor dat de tijdsdruk afneemt. Daar komt bij dat de arbeidsparticipatie van ouderen laag is. Voor de leeftijdscategorie 55-64 jaar lag de bruto-participatiegraad, zijnde de beroepsbevolking uitgedrukt als percentage van de bevolking, in 2001 op 35 procent [2](#). Veel mensen verlaten de arbeidsmarkt in een vroeg stadium. Deze trend is in meer Europese landen waarneembaar, maar is in Nederland bijzonder sterk [3](#). Hieruit kan men concluderen dat de prikkel om vervroegd uit te treden in Nederland relatief groot is.

De ouderenparticipatie staat onder druk van meerdere factoren. Twee oorzaken worden hieronder nader toegelicht. Ten eerste is de eenzijdige nadruk op sparen voor de oudedagsvoorziening te noemen. De overheid faciliteert (pre)-pensioenbesparingen meer dan andere mogelijk nuttige spaarpotjes. Hierdoor wordt vervroegde uittreding gestimuleerd. In verschillende studies wordt dan ook gepleit voor een neutralere behandeling van (pre)pensioenbesparingen ten opzichte van andere besparingen dan nu het geval is [4](#).

De tweede oorzaak wordt gevormd door de geringe investeringen in het menselijk kapitaal van oudere werknemers in Nederland. De lage deelname aan scholing van ouderen vormt een risico voor de inzetbaarheid van deze groep. Uit onderzoek blijkt dat oudere werknemers inderdaad langer blijven werken als zij scholing en training ontvangen [5](#). De investeringen in werkgerelateerde scholing voor ouderen blijven echter ver achter bij die van jongeren. In Nederland wordt gemiddeld ongeveer zes keer zoveel geïnvesteerd in bedrijfsspecifieke trainingen voor jongere werknemers (25-29 jaar) als voor ouderen (50-54 jaar). Binnen de Europese Unie doen alleen Duitsland en Portugal naar verhouding minder aan scholing van oudere werknemers [6](#).

Levensloop uit balans

Zoals uit bovenstaande blijkt, is de levensloop zwaar belast in de middenfase: er is sprake van druk op besteedbaar inkomen én op beschikbare tijd. Tegelijkertijd is de periode na het vijftigste jaar relatief 'onderbenut'. Zo ontstaat een asymmetrische situatie in de levensloop. Het is financieel gunstig om vroeg te stoppen met werken, maar tegelijkertijd wordt tijdens de spitsuurjaren extra hard gewerkt.

Naast het effect op de levensloop van individuen, kan de lage arbeidsparticipatie van ouderen ook nadelige effecten hebben op de samenleving als geheel. Vervroegde uittreding kan leiden tot vernietiging van menselijk kapitaal en daarmee tot verhoogde druk op de arbeidsmarkt omdat de kwaliteit van het arbeidsaanbod achterblijft bij de vraag [7](#). Daarnaast is vanuit het oogpunt van de vergrijzing een

stijging van de participatie noodzakelijk om de verzorgingsstaat betaalbaar te houden. Behalve vanuit individueel levensloopperspectief, is er dus ook een duidelijk collectief belang gediend bij het herstellen van het evenwicht in de levensloop.

De prikkels die vroeger in het sociale en fiscale stelsel zijn ingebouwd, werken de verkeerde kant op omdat ze het vervroegd uitreden stimuleren. De overheid kan deze prikkels omzetten om mensen de mogelijkheid te bieden om een deel van de financiële middelen en de vrije tijd uit de periode na het vijftigste jaar over te hevelen naar de periode tussen het dertigste en vijftigste levensjaar.

Flexibel Witteveen-kader

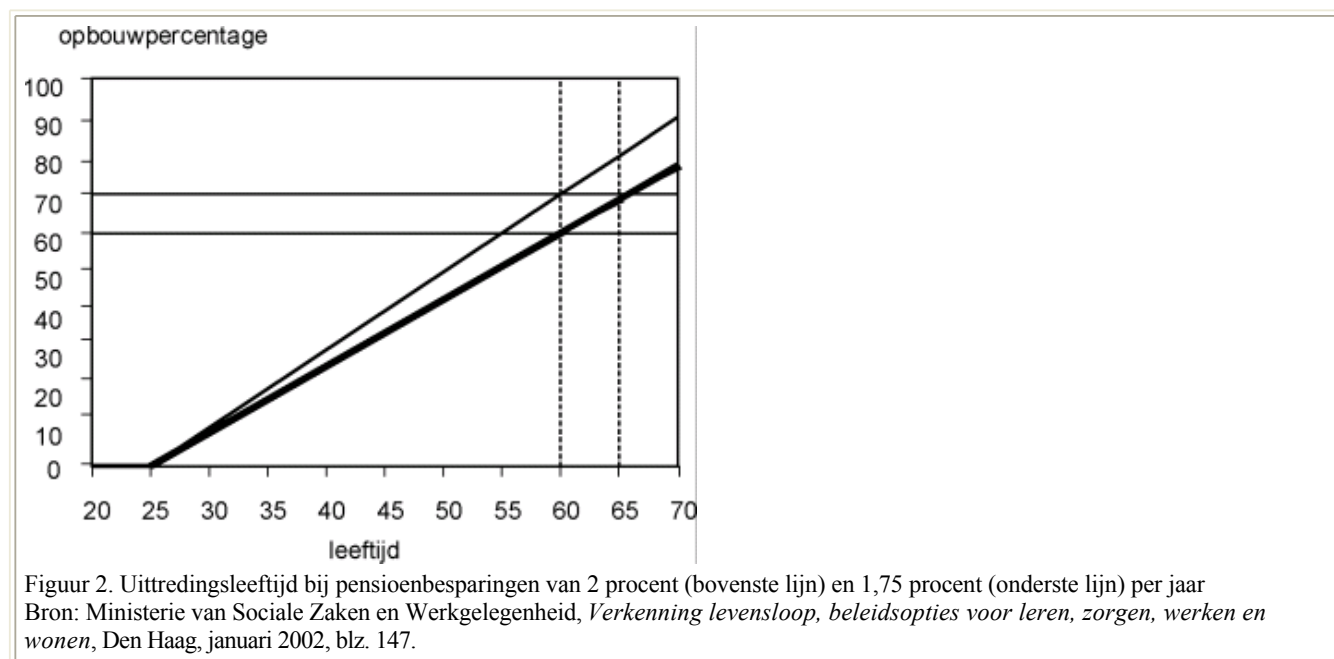
Een interessante manier om de bovengenoemde overheveling van middelen te bewerkstelligen, is door flexibilisering van het zogenoemde Witteveen-kader. Met dit kader wordt bedoeld op het fiscale raamwerk dat de overheid heeft bepaald, waarbinnen de sociale partners afspraken kunnen maken over de pensioenopbouw. Het uitgangspunt is dat in 35 jaar tijd een pensioen van zeventig procent van het laatstverdiende loon kan worden opgebouwd, oftewel maximaal twee procent per jaar.

Het is primair de taak van de sociale partners om in te vullen hoe de pensioenopbouw geschiedt. Door haar kaderstellende rol bepaalt de overheid echter voor een belangrijk deel welke prikkels er van het pensioenstelsel uitgaan. Nederland kent momenteel een ruime fiscale facilitering voor pensioenen, die vervroegde uitreding stimuleert. Flexibilisering van het Witteveen-kader vergroot de mogelijkheden voor sociale partners of individuele werknemers om hun besparingen anders aan te wenden.

Extra opbouw

Hoewel het Witteveen-kader ruimte biedt voor een maximale opbouw van twee procent, voorzien veel gangbare pensioenregelingen in een opbouwpercentage van 1,75 procent. De *Verkenning Levensloop* beschrijft de mogelijkheid te sparen voor verlof door handhaving van het opbouwmaximum van twee procent per jaar⁸. Hiervan wordt 1,75 procentpunt gebruikt voor opbouw van het pensioen. De overige 0,25 procentpunt, die correspondeert met ongeveer twee procent van het brutoloon, kan worden gestort in de spaarpot die de werknemer in het kader van de regeling verlofsparen kan opbouwen. Deze besparingen zijn beschikbaar voor toepassingen als zorgverlof, loopbaanonderbreking en verlof voor studie en scholing. Dit zorgt voor verlichting van de tijdsdruk in het spitsuur, terwijl bovendien investeringen in menselijk kapitaal worden gestimuleerd. Dit komt de participatie ten goede. Indien het spaarpotje niet wordt gebruikt, kan het bij uitreding aan het pensioen worden toegevoegd als er voldoende jaren zijn gewerkt.

De hierboven geschetste aanpassing van het Witteveen-kader in een pensioen- en een verlofdeel kan bovendien langer doorwerken stimuleren. Bij maximale benutting van de fiscale ruimte voor pensioenopbouw wordt, uitgaande van een beginleeftijd van 25 jaar, de norm voor volledige opbouw van zeventig procent van het eindloon al op zestigjarige leeftijd bereikt. Dit vormt een stimulans om vervroegd met pensioen te gaan. Bij een jaarlijkse pensioenbesparing van 1,75 procent van het eindloon, moet meer dan vijf jaar langer gewerkt worden om een volledige opbouw te bewerkstelligen, zoals te zien is in [figuur 2](#).



Conclusie

Nederlanders hebben door de combinatie van arbeid en zorg in toenemende mate te maken met een grote financiële en tijdsdruk tussen het dertigste en vijftigste levensjaar. Hier staat tegenover dat de periode na het vijftigste levensjaar gekenmerkt wordt door lage participatie en financiële welvaart. Dit is mede het resultaat van de mogelijkheden die het wettelijk kader voor oudedagsvoorzieningen biedt. De financiële prikkels voor vervroegde uitreding waren mogelijk op hun plaats in de jaren tachtig, maar vormen nu een hindernis bij het bevorderen van de participatie.

Met de flexibilisering van het Witteveen-kader wordt de asymmetrie in de levensloop deels rechtgetrokken. Aan de ene kant worden de mogelijkheden voor verlof en scholing verruimd, hetgeen de tijdsdruk in het spitsuur vermindert. Aan de andere kant wordt de fiscale prikkel voor snellere pensioenopbouw weggenomen, wat de arbeidsparticipatie stimuleert

1 Zie bijvoorbeeld P. Peters, *The vulnerable hours of leisure*, Thela Thesis, Amsterdam, 2000.

2 CBS, *Statline*, <http://www.cbs.nl>

3 Zie onder meer ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Income benefits for early exit from the labour market in eight European countries*, Den Haag, december 1997.

4 Zie onder meer A.L. Bovenberg, Vergrijzing en menselijk kapitaal, in: R. Gradus, J. Kremers en J. van Sinderen (redactie), *Nederland kennisland?*, Stenfert Kroese, Groningen, 2001 en Nyfer, *Tijd voor arbeid en zorg*, Breukelen, juni 2001.

5 L. Friedberg, *The impact of technological change on older workers: evidence from data on computer use*, National Bureau of Economic Research, werkdocument nr. W8297, 2001.

6 OESO, *Landenexamen Nederland*, Parijs, 2002.

7 A.L. Bovenberg, Koester menselijk kapitaal: een agenda voor institutionele hervorming, in: *Christen-democratische verkenningen*, CDA, Den Haag, september 2001.

8 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Verkenning levensloop; beleidsopties voor leren, zorgen, werken en wonen*, Den Haag, januari 2002.