



Levensloopbeleid: modegril of blijvend fenomeen?

Auteur(s):

Schuit, M.

De auteur is beleidsmedewerker bij de fmv-Vakcentrale. margreet.schuit@vc.fmv.nl

Verschenen in:

ESB, 89e jaargang, nr. 4427, pagina D29, 26 februari 2004

Rubriek:

Dossier: Werknemers

Trefwoord(en):

Levensloopbeleid is de laatste jaren sterk in opkomst. De traditionele levensloop van eerst leren, dan werken en vervolgens met pensioen, gekoppeld aan het kostwinnersmodel, is grotendeels verdwenen. De variatie in arbeidspatronen is sterk toegenomen en activiteiten zoals arbeid, zorg en scholing, vinden veel meer naast elkaar plaats. Veel aandacht bestaat er voor het 'spitsuur' van het leven. Dat is de periode waarin alles lijkt samen te komen.

Niet alleen in deze fase, ook in andere levensfasen moet er van alles gebeuren. Zo blijken ook jongeren behoefte te hebben de balans tussen werk, privé en leren te kunnen verbeteren¹. Levensloopbeleid kan daarbij een rol spelen. Ook voor ouderen is levensloopbeleid van belang. Het kan bijdragen langer werken op een positieve manier mogelijk te maken. Ook voor ouderen geldt dat zij zich continu moeten blijven scholen om mee te kunnen doen op de arbeidsmarkt. Een baan voor het leven is niet meer vanzelfsprekend. Functies en beroepen veranderen en daarmee de eisen die aan werknemers gesteld worden. Om op de arbeidsmarkt aantrekkelijk te blijven, is het belangrijk inzetbaar te blijven. Tijd en geld voor scholing is daarbij noodzakelijk.

Kosten en baten verdelen

Een goed levensloopbeleid kost niet alleen geld, maar levert ook geschoolde en gemotiveerde mensen op. Als werknemers breed en flexibel inzetbaar zijn, kun je kosten reduceren. Het is de kunst de verschillende behoeftes van werknemers en werkgevers zo goed mogelijk op elkaar af te stemmen. Levensloopbeleid kan voor oplossingen zorgen via instrumenten als flexibele werktijden, zorgverlof, kinderopvang, studiefaciliteiten en loopbaanontwikkeling.

De fmv vindt dat levensloopbeleid een gedeelde verantwoordelijkheid is van de overheid, werkgevers en werknemers. Voor de fmv staat centraal dat levensloopbeleid een belangrijke bijdrage kan leveren aan het moderniseren van de arbeidsverhoudingen. Levensloopbeleid stelt mensen in staat arbeid, zorg en opleiding goed te kunnen combineren, zodat tussentijdse uitval wordt voorkomen en mensen langer kunnen blijven werken. Het gaat daarbij om het vergroten van keuzemogelijkheden, om maatwerk en zeggenschap. Het sluit aan bij wat er in bedrijven gebeurt en bij wat werknemers - jong en oud - belangrijk vinden². De fmv wil levensloopbeleid langs drie lijnen vormgeven:

» een wettelijk kader van fiscale mogelijkheden, rechten, voorschriften en regelingen;

» collectieve afspraken en regelingen op cao-niveau;

» aanvullende individuele voorzieningen.

Op dit moment vinden er onderhandelingen in de Stichting van de Arbeid (star) plaats over een nieuw fiscaal kader voor levensloop, vut en prepensioenregelingen. De fmv-inzet is gebaseerd op onze ideeën rondom levensloopbeleid. De fmv wil graag een samenhangend kader voor levensloop en prepensioen. Aanvullend beleid is daarbij noodzakelijk. Het is namelijk een misvatting dat het afschaffen van vut en prepensioenrechten, zoals het kabinet voorstelt, automatisch leidt tot een hogere arbeidsparticipatie van ouderen. Invoering van een samenhangend kader moet gepaard gaan met het ontwikkelen van een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Daarover moeten in cao's afspraken worden gemaakt. Mensen moeten keuzes kunnen maken en kennis en vaardigheden op peil kunnen houden. Ze moeten zoveel mogelijk betrokken kunnen blijven bij het arbeidsproces.

We moeten ons echter realiseren dat sommige beroepen te zwaar zijn om een leven lang vol te houden. Prepensioen is dan niet zomaar een wenselijke, maar een noodzakelijke voorwaarde. Het afschaffen van prepensioen zal er in die situaties anders toe leiden dat wao en ww de plaats innemen van vut- en prepensioen. Dit moet worden voorkomen.

Eén regeling

De fmv is voorstander van één fiscale regeling voor levensloop en prepensioen, waardoor werknemers kunnen sparen voor een inkomen tijdens verlof voor hun 65ste jaar. Ze beslissen zelf of ze dat verlof opnemen aan het begin, tijdens het spitsuur, of aan het eind van hun loopbaan. Dat kan zijn voor zorgverlof, een sabbatical, maar ook voor prepensioen. Wie het geld vroeg in de loopbaan opneemt, loopt rendement mis en moet langer blijven werken. Op cao-niveau kunnen hierover afspraken worden gemaakt, waarbij ook collectieve regelingen inclusief een werkgeversbijdrage tot de mogelijkheden moeten behoren.

De fnv vindt een - gedeeltelijk - verplichte deelname gewenst, zodat iedereen een bepaald bedrag spaart dat benut kan worden voor verlof en voorkomen wordt dat er een elitaire regeling ontstaat. De vrijwillige deelname is bedoeld voor individuele aanvullingen, zoals in de cao à la carte. Het is daarnaast noodzakelijk dat er een wettelijk kader voor verlof bestaat, waarin het recht op verlof is geregeld. Door levensloopbeleid volgens bovenstaande lijnen vorm te geven, kan het een echte kans krijgen.

Wat de fnv betreft, is levensloopbeleid geen modegril, maar een blijvend fenomeen.

Margreet Schuit

Dossier: Handel en transactiekosten

A.J. De Geus en M. Rutte: [Europees levensloopbeleid](#)

K.P. Goedswaard en T.D. Tiemens: [Levensloopbeleid: hype of noodzaak?](#)

H.J. Groenendijk en M.A.D. Fasol: [Het wetsvoorstel levenslooptregeling](#)

J.C.M. Sap en J.J. Schippers: [Arbeidsmarkt: meer investeren, minder sparen](#)

A. Blokland: [Van droom naar werkelijkheid](#)

M.T. van der Veen: [Levenshoop](#)

J. Plantenga: [Zorgen in en om de levensloop](#)

M. Janssen: [Deense mannen nemen geen ouderschapverlof op](#)

M. Janssen: [Zweedse verlofregeling: royaal maar dwingend](#)

M. Koning en E. Wierda: [Non-participatie verminderen](#)

N. van Nimwegen: [Van spitsuur naar sandwich](#)

J.J.M. Theeuwes: [Tegen de storm in](#)

R.M.A. Jansweijer: [Te mooi om waar te zijn](#)

A. de Grip: [Levensloop en personeelsbeleid in zorg en onderwijs](#)

G. Dolsma: [Zelf je leven lopen](#)

M.E.J. Schuit: [Levensloopbeleid: modegril of blijvend fenomeen](#)

A.L. Bovenberg en J.P. van der Toren: [Pijlers onder het gezin](#)

F. Leijnse: [De levensloop als individueel project](#)

S.G. van der Lecq: [Levensloopbanen](#)

¹ NetPanel, *Levenshoop, de levensloop van jongeren*, Een kwantitatief online onderzoek naar het thema 'Levensloop', onderzoek in opdracht van de FNV, Amsterdam, oktober/november 2003.

² Stichting FNV Pers, *Levensloopbanen*, Amsterdam, november 2003 (zie ook www.fnv.nl/levensloopbanen).