



Levensloopregeling heeft potentie

Het doel van de levensloopregeling is de werk-privé balans over de levenscyclus te verbeteren en de arbeidsparticipatie te bevorderen. Het bestaande algemene beeld over de resultaten van de regeling is negatief. Nadere analyse van de deelname in 2006 levert echter een duidelijk minder negatief beeld op. Hoewel de deelname (nog) laag is, heeft de regeling potentie.

De levensloopregeling, die vanaf 1 januari 2006 van kracht is, is een geïndividualiseerd spaarsysteem dat van werknemers verlangt dat zij persoonlijk de verantwoordelijkheid nemen voor de financiering van langere perioden van onbetaald verlof. De overheid beperkt zich tot fiscale ondersteuning (zie kader 1). Met de levensloopregeling wil de overheid twee doelstellingen realiseren (Keuzenkamp, 2004; Tweede Kamer, 2004a en 2004b). Ten eerste, het combineren van taken vergemakkelijken en het piekuur van het leven, gekenmerkt door hoge financiële en tijdsdruk, minder hectisch maken. Ten tweede, verhoging van de arbeidsparticipatie, doordat minder mensen stoppen met werken wegens zorgtaken en ze meer jaren werken voor pensionering. Aan de levensloopregeling ligt een aantal fundamentele (neoklassieke) vooronderstellingen ten

grondslag. Mensen hebben de mogelijkheid een deel van hun inkomen te sparen voor later verlof. Mensen hebben behoefte aan meer keuzevrijheid wat betreft het opnemen van verlof. Mensen kunnen hun toekomstige verlofbehoefte inschatten en de voor- en nadelen van de regeling overzien. Werkgevers zijn bereid om de wensen van werknemers met betrekking tot verlof op verschillende momenten van de levensloop te honoreren.

Verwachte deelname

In 2004 verwachtte de overheid dat in 2006 zo'n twintig procent van de werknemers zou deelnemen aan de regeling en in 2009 zo'n 33 procent (Tweede Kamer, 2004b). Deze verwachtingen werden gesteund door diverse enquêtes waarin respondenten hun deelnamebereidheid aangaven (OR-Online.nl, 2004; Van der Erf en Van der Veen, 2003; Vos, 2005). Het is echter de vraag hoe betrouwbaar dergelijke enquêtes zijn. Potentiële deelnemers hebben vaak een hogere respons dan degenen die niet willen deelnemen. Daarnaast zijn er theoretische en praktische gronden om een lagere en selectieve deelname te verwachten (Delsen et al., 2006; Huiskamp et al., 2006). Zo onderscheidt Simon (1957) twee soorten mensen, *maximizers* die altijd proberen de beste optie te kiezen en *satisficers*, die tevreden zijn met

**LEI DELSEN
EN JEROEN SMITS**
Universitair hoofddocent
en senior onderzoeker bij
de sectie Economie,
Radboud Universiteit
Nijmegen

een keuze die goed genoeg is. Volgens Simon zijn de satisficers in de meerderheid en wordt er dus lang niet altijd optimaal gekozen. Vanwege kortzichtigheid, begrensde rationaliteit, onvolledige informatie en de angst verkeerd te kiezen, houden veel mensen aan het standaardpakket vast (in dit geval de spaarloonregeling). Daarnaast is de levensloopregeling nieuw en moet de fiscaal aantrekkelijkere spaarloonregeling ervoor worden opgegeven. Ook de benodigde toestemming van de werkgevers voor opname en onzekerheid over de opbrengsten van spaartegoeden kunnen negatief werken. Belangrijk zijn verder de financiële beperkingen. Sommige werknemers, zoals parttimers en jongeren, kunnen moeilijker geld opzij zetten. Voor hogere salarisgroepen is de regeling aantrekkelijker, ook omdat de fiscale facilitering voor hen gunstiger is (Goudswaard en Caminada, 2006; Keuzenkamp, 2004; Fredericks et al., 2005). Op grond van dergelijke argumenten bestond de verwachting dat vooral ouderen, mannen, gehuwden, voltijders en de hogere opleidings- en inkomensgroepen aan de regeling zouden deelnemen (Keuzenkamp, 2004; Fredericks et al., 2005). Dit komt overeen met Nederlandse ervaringen met de

keuze-CAO (Delsen et al., 2006) en met wat al bekend is van de spaarloonregeling (De Mooij en Stevens, 2002; CBS, 2005).

Voor wat betreft het soort verlof was de verwachting dat gebruik van de regeling voor vervroegde uittreding zou prevaleren over andere vormen van verlof, omdat voor kortdurend verlof de spaarloonregeling voordeliger is, omdat oudere werknemers meer financiële armslag hebben, en vanwege ervaring met de bestaande spaarsystemen voor prepensioen (CPB, 2004; Jongen en Kooiman, 2004).

Feitelijke deelname

De feitelijke deelname aan de levensloopregeling in 2006 bevestigt de genoemde verwachtingen. Volgens CBS cijfers (tabel 1) bedroeg de gemiddelde deelname 5,6 procent. Met toenemende leeftijd stijgt de deelname tot 55 jaar, waarna ze weer afneemt. Mannen, hoogopgeleide werknemers, voltijders, werknemers met een partner en werknemers met een vast contract en vaste uren nemen vaker deel. Bij onderzoek in juli 2006 onder deelnemers aan het *DNB Household Survey panel* gaf acht procent van de werknemers aan deel te nemen aan de regeling. Van hen bleek 58 procent te sparen voor vervroegd pensioen. Fiscale voordelen (65 procent) en de werkgeversbijdrage (31 procent) zijn belangrijke motieven. Redenen om niet deel te nemen zijn de aantrekkelijkere spaarloonregeling (31 procent), zelf sparen en handen vrij houden (zestien procent) en financiële beperkingen (dertien procent) (Van Els et al., 2006). Ook ander onderzoek geeft eerder stoppen met werken als belangrijkste reden voor deelname in 2006 aan (CBS, 2007; Kösters, 2007). Dit geldt zowel voor mannen als vrouwen. Vooral jongeren (47 procent) geven aan nog niet te weten waarvoor gespaard wordt.

Een representatieve peiling met behulp van het Flitspanel van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties laat zien dat in juni 2006 zo'n zes procent van de overheidswerknemers deelnam aan de regeling. Oudere werknemers, werknemers met een vast contract en werknemers met een hoger inkomen nemen vaker deel. Eerder stoppen met werken is ook hier weer de voornaamste reden voor deelname (MinBZK, 2006).

Gezien de deelnamepercentages van vijf tot acht procent kan geconcludeerd worden dat in 2006 de bijdrage van de levensloopregeling aan de vergroting van de keuzevrijheid bij het plannen van de levensloop beperkt is geweest en dat ook de bijdrage aan het minder hectisch maken van het piekjaar van het leven gering was. Het veelvuldige gebruik voor vervroegde uittreding is strijdig met de participatiedoelstelling van de regeling. Het bestaande negatieve beeld over de levensloopregeling wordt door deze gegevens dus bevestigd.

Nieuwe bevindingen

Gegevens zoals gepresenteerd in tabel 1 geven een beperkt beeld van de preferenties van werknemers voor deelname aan de regeling. Kenmerken als leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, dienstverband, arbeidsduur en huishoudenssituatie zijn niet onafhankelijk van elkaar. Om een beter beeld van de preferenties van de verschillende groepen te krijgen dienen de verschillende kenmerken van werknemers gezamenlijk in een multivariate analyse te worden onderzocht. In dit artikel gebeurt dat op basis van data afkomstig van een van de aanbieders (Loyalis) over de tot eind juli 2006 gemaakte keuzes van ruim vijfhonderdduizend ambtenaren. Van deze ambtenaren had op die datum 3,9 procent voor deelname bij deze aanbieder gekozen. Van de overige ambtenaren was de keuze niet bekend omdat zij nog geen keuze hadden gemaakt of voor een andere aanbieder hadden gekozen. Bij onze analyses nemen we aan dat degenen van wie we de keuzes niet weten gemiddeld genomen dezelfde preferenties hebben als degenen van wie we ze wel weten. Dit is in grote lijnen het geval. Hoewel de percentages vanwege de incomplete data wat lager liggen dan de landelijke cijfers, wijken de verschillen naar geslacht, leeftijd, aanwezigheid partner en arbeidsduur niet substantieel af van die afkomstig uit andere bronnen. Daarnaast laten onze cijfers zien dat (zoals verwacht) ambtenaren met een hoger inkomen en ambtenaren die al andere pensioenproducten hebben meer deelnemen.

tabel 1

Deelname aan de levensloopregeling in 2006 onder werknemers die 12 uur of meer werken (jaargemiddelden in procenten)

| | |
|---|------------|
| Totaal | 5,6 |
| Man | 6,3 |
| Vrouw | 4,6 |
| 15–24 jaar | 2,3 |
| 25–34 jaar | 5,3 |
| 35–39 jaar | 5,8 |
| 40–44 jaar | 6,5 |
| 45–49 jaar | 6,2 |
| 50–54 jaar | 8,3 |
| 55–59 jaar | 4,9 |
| 60–64 jaar | 1,6 |
| Laagopgeleid | 3,6 |
| Middelbaar opgeleid | 4,8 |
| Hoger opgeleid | 8 |
| Vast dienstverband en vaste uren | 6 |
| Overige dienstverbanden | 1,4 |
| 12–19 uur per week | 2,2 |
| 20–27 uur per week | 4 |
| 28–34 uur per week | 5,9 |
| 35 uur of meer per week | 6,4 |
| Eenpersoonshuishouden | 5,2 |
| Eenouder | 3,6 |
| Lid van ouderpaar | 6,4 |
| Lid van een paar, geen ouder | 6,5 |

Bron: berekend op basis van CBS (2007)

Ingrediënten van de levensloopregeling

- **Werknemers hebben een wettelijk recht op deelname aan de levensloopregeling**
- **Werknemers kunnen maximaal twaalf procent van het bruto salaris per jaar belastingvrij sparen ter financiering van een periode van onbetaald verlof; maximaal mag tweehonderdtien euro van het laatst verdiende salaris worden gespaard.**
- **Onder bepaalde voorwaarden mag de werkgever bijdragen.**
- **Opnemen van verlof kan alleen door werkende werknemers.**
- **Opnemen van verlof is geen recht; verlof is alleen mogelijk in overleg met de werkgever.**
- **Bijdragen aan en opbrengsten van de besparingen zijn belasting vrij. Belasting wordt uitgesteld tot de besparingen worden aangesproken. Er geldt geen minimum spaarbedrag voor de belastingkorting.**
- **Werknemers krijgen een belastingkorting van 185 euro (2006) per deelnemingsjaar wanneer verlof wordt opgenomen, onafhankelijk van de jaarlijkse bijdrage.**
- **Deelnemende werknemers die onbetaald ouderschapsverlof opnemen ontvangen een additionele heffingskorting gelijk aan vijftig procent van het bruto minimumloon (dertig euro in 2006) per onbetaalde dag verlof.**
- **Deelname aan zowel de spaarloonregeling als de levensloopregeling in hetzelfde kalenderjaar is niet toegestaan.**

Een verrassende wending

De resultaten van de multivariate analyse, waarin voor de samenhang tussen de verschillende kenmerken wordt gecontroleerd, geven een verrassend ander beeld dan de eerdere resultaten (tabel 2). Na controle voor de overige persoonskenmerken blijken vrouwen juist meer deel te nemen dan mannen, jongeren meer dan ouderen en personen die parttime werken meer dan fulltimers. De relatie tussen leeftijd en deelnamegraad is niet lineair: personen van 36 tot 45 jaar nemen minder dan gemiddeld deel en personen van 46 tot 55 jaar juist bovengemiddeld. We zien daarnaast weer een hogere deelname onder personen die al andere pensioenproducten hebben aangeschaft.

Deze resultaten wijken duidelijk af van bovengenoemde percentages en van de verwachtingen. Ze verschillen ook van eerdere bevindingen met betrekking tot de deelname aan de CAO à la carte (Delsen et al., 2006). Dit doet de vraag rijzen welke factor voor deze verschillen verantwoordelijk is. Nadere analyse laat zien dat dit vooral het sterke inkomenseffect is. Vrouwen, parttimers en jongeren nemen minder deel omdat ze minder verdienen. Dit is duidelijk te zien in tabel 3 met deelnamepercentages naar geslacht voor verschillende inkomensgroepen. Terwijl de totale deelname hoger is bij de mannen, is binnen bijna alle inkomensgroepen de deelname onder vrouwen het hoogst.

Deze verrassende bevindingen zijn veelbelovend vanuit de doelstelling van de levensloopregeling. Ze suggereren dat de levensloopregeling niet alleen wordt gebruikt voor vervroegd uitsteden. De bovengemiddelde deelname van werknemers onder de 35 jaar biedt perspectief voor de toekomst. Het geeft aan dat er bij deze groep behoefte bestaat een spaartegoed op te bouwen om in de volgende levensfase, het piekjaar, onbetaald verlof te financieren. De benedengemiddelde deelname in de piekjaarleeftijdsklasse (36–45 jaar) past goed bij deze interpretatie. De stijging van de deelname boven de 45 jaar, is in overeenstemming met de grotere pensioenbewustheid van de oudere leeftijdsgroep, terwijl de lagere deelname in de hoogste leeftijdsgroep waarschijnlijk samenhangt met de bestaande overgangsregeling voor deze groep.

Het feit dat vrouwen en deeltijders, de groepen die al het overgrote deel van de zorgtaken op zich nemen, ook het meeste geneigd zijn tot het opbouwen van een verloftegoed, geeft aan dat er een connectie bestaat tussen verlofsparen en zorgtaken binnen het huishouden. Bij deze groepen lijkt behoefte te bestaan de regeling te gebruiken voor ouderschapsverlof of om vervroegd uit te treden. Het kan echter ook op *dead weight loss* duiden: (beperkte) deelname aan de regeling

om te profiteren van de belastingkorting van 185 euro per jaar deelname. De bevinding dat werknemers die een additioneel pensioenspaarproduct hebben vaker participeren duidt er tenslotte op dat veel deelnemende werknemers maximizers zijn.

De relatief hoge participatie bij de hogere inkomensgroepen duidt op averechtse selectie (inherent aan geïndividualiseerde en actuarieel neutrale spaarsystemen). Lager betaalde en minder productieve werknemers hebben minder spaarmogelijkheden en zijn dus gedwongen meer of langer te werken. Ook bij de lagere deelname van alleenstaanden speelt koopkracht waarschijnlijk een rol. Vanwege deze financiële restricties is de bijdrage van de huidige regeling aan de keuzevrijheid van individuen beperkt. De verrassende uitkomsten van de multivariate analyse duiden er op dat de levensloopregeling, ondanks de lage deelname, zeker potentie heeft om bij te dragen aan een betere balans tussen arbeid en andere taken gedurende de levenscyclus en aan de keuzevrijheid van werknemers. In hoeverre ze zal bijdragen aan verhoging van de arbeidsdeelname blijft vooralsnog onduidelijk. Enerzijds biedt zij vrouwen meer mogelijkheden om te stoppen met werken vanwege zorgtaken en kan ze de meest productieve werknemers ertoe aanzetten om vervroegd uit te treden. Maar anderzijds biedt zij deze groepen ook de mogelijkheid om tijdelijk minder te werken zonder daarvoor de arbeidsovereenkomst aan te passen of te verbreken, waardoor de arbeidsdeelname per saldo ook verhoogd kan worden.

tabel 2

Logistische regressiecoëfficiënten (b) voor het effect van achtergrondkenmerken op de deelname bij de onderzochte aanbieder per eind juli 2006¹ (N = 542.449)

| | b** | E(b) |
|---|--------|-------|
| Vrouw | 0,202 | 1,224 |
| Leeftijd² | | |
| <26 | 0,360 | 1,433 |
| 26–35 | 0,201 | 1,222 |
| 36–45 | -0,153 | 0,858 |
| 46–55 | 0,110 | 1,116 |
| 56–65 | -0,517 | 0,596 |
| Partner | 0,228 | 1,256 |
| Jaarsalaris | | |
| < 15.900 euro | Ref. | Ref. |
| 15.900 - 22.600 euro | 0,356 | 1,427 |
| 22.600 - 30.900 euro | 0,596 | 1,815 |
| 30.900 - 41.500 euro | 0,954 | 2,596 |
| > 41.500 euro | 1,486 | 4,421 |
| Wekelijkse arbeidsuren² | | |
| <50% | 0,245 | 1,278 |
| 50%–95% | 0,193 | 1,213 |
| 95%–100% | -0,174 | 0,840 |
| Additionele pensioenproducten | 0,884 | 2,420 |
| Constante | -4,556 | 0,011 |

¹ Het betreft werknemers bij de overheid en in het onderwijs.

² Afwijking van het gemiddelde.

** p < 0,01

Conclusies

In 2006 was de levensloopregeling niet populair. De feitelijke deelname was veel lager dan verwacht. Hiervoor zijn diverse theoretische en praktische redenen aan te wijzen, waaronder het ontwerp en de fiscale facilitering, kortzichtigheid, de nieuwheid ervan, de vereiste toestemming van de werkgever en de aanwezigheid van een aantrekkelijker alternatief, de spaarloonregeling. De levensloopregeling heeft tot doel de arbeidsparticipatie van vrouwen en oudere werknemers te bevorderen. De bijdrage aan de arbeidsparticipatie is vooralsnog echter onduidelijk en zou ook negatief kunnen zijn. Ook de bijdrage aan de reductie van de hectiek tijdens het spitsuur van het leven is (nog) beperkt. Onze analyse laat zien dat de individuele spaarregeling, verstrekt door de wijze van fiscale facilitering, vooral voordelen biedt aan werknemers met een hoger salaris. Dit verklaart waarom bepaalde groepen werknemers, met name vrouwen, jongeren en parttimers, beperkte participatiemogelijkheden hebben, terwijl zij blijkens de bevindingen potentieel wel geïnteresseerd zijn. Binnen salarisgroepen nemen deze categorieën immers bovengemiddeld deel.

De lage deelname en het feit dat sommige groepen werknemers moeilijk kunnen deelnemen, impliceert dat de bijdrage aan vrije keuze van individuen om hun levensloop te plannen vooralsnog beperkt is. De levensloopregeling heeft echter wel potentie om de keuzevrijheid van werknemers te vergroten, om bij te dragen aan een evenwichtiger werk-zorg balans over de levenscyclus. Zeker gezien de aangekondigde aanpassingen, genoemd in het regeerakkoord (Coalitieakkoord, 2007), die inspelen op een aantal van bovengenoemde tekortkomingen van de huidige regeling.

Drie wijzigingen lijken, gezien onze bevinding van speciaal belang. Op de eerste plaats dient de toegankelijkheid voor de lagere inkomens, jongeren, en deeltijders (vrouwen) vergroot te worden. Dit kan bijvoorbeeld gerealiseerd worden door de fiscale facilitering aan te passen, die momenteel vooral gunstig is voor oudere (meestal mannelijke) voltijders. Als werken in deeltijd fiscaal aantrekkelijker wordt, dan bevordert dit niet alleen het combineren van arbeid en zorg, maar vangt het ook de tijdsdruk tijdens het spitsuur van het leven op en bevordert de geleidelijke uitstroom via deeltijdpensioen. Toevoegen van de mogelijkheid om te lenen voor

verlof is een additionele optie om de toegankelijkheid voor jongeren te vergroten. Op de tweede plaats zou het nuttig zijn als de toestemming van de werkgever uit de regeling geschrapt wordt. Als de overheid wil dat werknemers aan de regeling deelnemen dan dient zij hen ook de zekerheid te geven dat ze het opgebouwde bedrag daadwerkelijk kunnen besteden aan het doel waarvoor ze het gespaard hebben. Ten derde is het van groot belang dat de spaarloonregeling in de levensloopregeling wordt geïntegreerd. Als de mogelijkheid wordt toegevoegd om (een deel van) het gespaarde bedrag vrij op te nemen, dan vergroot dat de keuzevrijheid van de werknemers en wordt tegelijkertijd de arbeidsdeelname bevorderd, omdat minder verlof wordt opgenomen. Bovendien kan hiermee de financiële druk in het piekjaar van het leven worden opgevangen.

LITERATUUR

- Coalitieakkoord (2007) *Coalitieakkoord tussen de Tweede Kamerfracties van CDA, PvdA en Christen Unie*, februari.
- CBS (2005) *Sparen met spaarloonregeling loopt terug*. *Webmagazine*, 29 februari. Voorburg/Heerlen: CBS.
- CBS (2007) *Levensloopregeling leeft nog niet*. *Webmagazine*, 24 april. Voorburg/Heerlen: CBS.
- CPB (2004) *Effecten wetsvoorstel VUT/prepensioen/levensloop*. *CPB Notitie 8 november*. Den Haag: CPB.
- Delsen, L., J. Benders en J. Smits (2006) *Choices within collective labour agreements à la carte in the Netherlands*. *British Journal of Industrial Relations*, 44(1), 51–72.
- Els, P.J.A. van, M.C.J. van Rooij en M.E.J. Schuit (2006) *Nut en noodzaak van verplicht pensioensparen*. In: S.G. van der Lecq en O.W. Steenbeek (red.) *Kosten en baten van collectieve pensioensystemen*. Deventer: Kluwer.
- Erf, S. van der en M. van der Veen (2003) *Levensloop. De levensloop van jongeren*. *NetPanel/FNV*, oktober/november.
- Fredericks, P., W. de Graaf en R. Mayer (2005) *Configurations of rights linked to pension reform*, http://www.univancy2.fr/ILSTEF/RESORE/FredericksDeGraafMaier_RESORE_WP5_DEL341.pdf.
- Goudswaard, K. en K. Caminada (2006) *Het profijt van de levensloop*, *ESB*, 91(4489), 598–600.
- Huiskamp, R., J. van Genabeek en C. Wevers (2006) *Cao à la carte en levensloop: grenzen aan keuzes*, *ESB*, 91(4491), 356–359.
- Jongen, E. en P. Kooiman (2004) *Voorgenomen levensloopregeling biedt weinig voordeel*, *ESB*, 89(4429), 129–131.
- Keuzenkamp, S. (red.) (2004) *Een EER voor de levensloopregeling*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Kösters, L. (2007) *Levensloopregeling vooral voor hoogopgeleiden*. *Socialeconomische trends*, 2007(2), 12–15.
- MinBZK (2006) *Levensloopregeling (nog) niet populair onder overheidsmedewerker*. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Mooij, R.A. de en L.G.M. Stevens (2002) *Van bedrijfssparen naar verlofsparen*, *ESB*, 87(4384), 820–823.
- OR-Online.nl (2004) *Nieuwsbrief*, 27 september. <http://www.or-online.nl/service/enieuwsbrief/2004/39>.
- Simon, H.A. (1957) *Models of Man*. New York: Wiley.
- Tweede Kamer (2004a) *Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling*. Den Haag: Tweede Kamer 29760.
- Tweede Kamer (2004b) *Kamerstukken II 2004/05, 29760*, Brief van Minister van Zaken en Werkgelegenheid en van de Staatssecretaris van Financien, 23 november, Den Haag.
- Vos, C. (2005) *Spitsuurgezin heeft niets aan levensloopregeling*. *de Volkskrant*, 6 mei.

tabel 3

Deelnamepercentages naar geslacht en salarisgroep (N=542.449)

| | Mannen | Vrouwen |
|----------------------|--------|---------|
| <15.900 euro | 2,0 | 2,0 |
| 15.900 - 22.600 euro | 1,9 | 2,9 |
| 22.600 - 30.900 euro | 2,3 | 3,3 |
| 30.900 - 41.500 euro | 3,7 | 4,2 |
| > 41.500 euro | 5,9 | 6,0 |
| Totaal | 4,4 | 3,5 |