



## Levensloopregeling: opbouw en inrichting van casco tot huis

**Auteur(s):**

Brinkman, W. Keeken, G. van

*De auteurs zijn senior beleidsmedewerker van de afdeling Productstrategie respectievelijk pensioenactuaris op de afdeling Corporate Staf Actuarie van pggm. [wilco.brinkman@pggm.nl](mailto:wilco.brinkman@pggm.nl)*

**Verschenen in:**

ESB, 89e jaargang, nr. 4429, pagina 132, 19 maart 2004

**Rubriek:**

Levensloop

**Trefwoord(en):**

*Voor een concrete invulling van de levensloopregeling zijn diverse varianten denkbaar. Solidariteit binnen sectoren combineert de voordelen van hoog rendement en individuele vrijheid. Bovendien past een regeling per sector bij het betreffende type levensloop.*

Zal het de sociale partners en de overheid lukken om in april overeenstemming te bereiken over een levensloopregeling? Het valt te betwijfelen. De sociale partners zijn nog steeds in hun wiek geschoten over het afschaffen van de fiscale ondersteuning voor vut en vroegpensioenregelingen. De overheid streeft op het eerste gezicht nobele doelen na, bijvoorbeeld het beter kunnen combineren van arbeid en zorg, maar stelt daar een betrekkelijk gering budget voor beschikbaar. Wordt hier een kans gemist?

Velen hebben al geschreven over de levensloop uit oogpunt van beleidsmatige noodzaak, mede in het licht van de vergrijzing. Wat hierbij onderbelicht is gebleven, is de daadwerkelijke vormgeving van een levensloopregeling. In dit artikel willen we daar op hoofdlijnen een voorzet voor geven.

### Uitgangspunten

Het eerste uitgangspunt dat we hanteren bij het vormgeven van een levensloopregeling is een nadrukkelijk onderscheid tussen de fase voor 65-jarige leeftijd en de periode daarna. In onze samenleving hebben we gezamenlijk vastgesteld dat bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd het ongeveer 'op' is voor wat betreft het arbeidzame leven. De aow en aanvullende pensioenen zijn de inkomensvoorzieningen die op deze fase betrekkingen hebben. Ze bieden een inkomensgarantie omdat iemand, algemeen gesproken, niet meer kan werken.

Een levensloopregeling heeft betrekking op de periode vóór 65 jaar. De behoefte om niet te werken is in deze periode, behoudens situaties van arbeidsongeschiktheid en onvrijwillige werkloosheid, vaak het gevolg van individuele keuzes. Er is eerder sprake van niet meer willen werken dan van niet meer kunnen werken. Dit brengt met zich mee dat een levensloopregeling ook een ander karakter heeft dan bijvoorbeeld een pensioenregeling. De individuele verantwoordelijkheid zal meer centraal dienen te staan in een levensloopregeling. Daarbij is overigens op voorhand niet gezegd dat er geen enkele vorm van solidariteit mogelijk is. Bepaalde vormen van bijvoorbeeld zorgverlof kunnen dermate belangrijk worden geacht dat deze op een solidaire manier worden gefinancierd.

### Sectorale regeling

Het tweede uitgangspunt bij de vormgeving is dat een levensloopregeling moet 'passen' bij de arbeidsmarkt en arbeidsvoorwaarden van de organisatie dan wel de sector in geval van collectieve arbeidsvoorwaarden. Dat wil zeggen dat zaken als het werknemersbestand, de omvang van dienstverbanden, de zwaarte van het werk en het inkomen bepalende factoren zijn. De idee achter levensloop brengt ook met zich mee dat hier rekening mee wordt gehouden. Er zijn immers nogal wat verschillen tussen arbeidsorganisaties, bijvoorbeeld ten aanzien van de fracties mannen en vrouwen in het personeelsbestand, de leeftijd, de zwaarte van de beroepen en de periode dat men in het beroep werkzaam blijft. Het gaat om het combineren van arbeid en privé, om een regeling die werken voor werknemers aantrekkelijk maakt en werkgevers in staat stelt de factor arbeid optimaal in te zetten. Vandaar dat een levensloopregeling een arbeidsvoorwaardelijk karakter moet hebben: alleen dan kan een regeling op maat worden gemaakt. In een organisatie met veel 'slijtende beroepen' zou bijvoorbeeld extra aandacht kunnen worden besteed aan mogelijkheden om eerder te kunnen stoppen met werken. Wanneer er veel jonge vrouwen werken, kan in een levensloopregeling nadrukkelijk aandacht worden besteed aan de financiering van ouderschapsverlof. Op die manier kan er ook een samenhang ontstaan tussen de levensloopregeling en leeftijdsbewust beleid in een organisatie.

### Vrijheidsgraden

Partijen die een levensloopregeling willen vormgeven, zullen beslissingen moeten nemen inzake een aantal dimensies, bijvoorbeeld:

- » vrijwillige versus verplichte deelname aan de regeling;
- » eigen verantwoordelijkheid (individuele regeling) versus solidariteit (collectieve regeling);
- » toezegging in termen van verloftijd (*defined benefit*) versus toezegging in vorm van een spaarkapitaal (*defined contribution*);

- » vrije of geoordeelde bestedingsdoelen;
- » korte termijn of lange termijn (op welke momenten tijdens de levensloop kan men van de regeling gebruik maken);
- » wel of geen bijdrage door de werkgever.

Op grond van bovenstaande uitgangspunten en dimensies is het mogelijk een paar 'archetypische' concepten voor een levensloopregeling te ontwikkelen. Deze concepten zouden dan al naar gelang de specifieke karakteristieken van een organisatie of sector verder kunnen worden ingevuld.

### **Variant 1: toekennen van verloftijd (defined benefit)**

Een mogelijkheid om een levensloopregeling vorm te geven, is op basis van het defined benefit-karakter dat veel pensioenregelingen nu kenmerkt. Deze variant gaat uit van een collectieve, solidaire regeling waarbij er door de deelnemers aanspraken in tijd worden opgebouwd. Elke deelnemer bouwt per deelnamejaar bijvoorbeeld vier weken aan (doorbetaalde) verloftijd op. Stel dat iemand dertig jaar werkt waar deze regeling van toepassing is, dan is er na de periode sprake van een recht op 120 weken (ruim 2,25 jaar) doorbetaald verlof. Alle mogelijke combinaties van tussentijdse opname en opname aan het eind van het werkzame leven zijn denkbaar. Indien er geen tussentijdse opname heeft plaatsgevonden, kan dit bijvoorbeeld worden gebruikt om eerder te stoppen met werken.

In deze variant wordt ervan uitgegaan dat de deelnemer de voor hem of haar maximaal op te bouwen tijd op elk gewenst moment kan opnemen. Er wordt geen onderscheid gemaakt naar de vorm van verlof waaraan de tijd kan worden besteed. Deelnemers kunnen dus meer verlof op nemen dan tot op een zeker moment is gespaard. Deze extra besteding, ook wel aangeduid als kredietfaciliteit, is een belangrijk onderdeel van deze variant. Juist hierdoor kunnen werknemers met jonge kinderen die normaal gesproken weinig verloftijd zullen hebben opgebouwd, een levensloopregeling gebruiken voor het verlichten van hun 'levensspitsuur'. Ook het verlenen van zorg aan zieke ouders is niet (geheel) afhankelijk van een gespaard saldo.

De mogelijkheid om het maximaal toe te kennen saldo eerder op te nemen, creëert een solidariteit van mensen die geen tussentijds verlof opnemen met hen die dat wel doen. Dit is een tegenhanger van de solidariteit zoals we nu kennen in bijvoorbeeld vroegpensioenregelingen waar jongeren solidair zijn met ouderen.

Een belangrijke voorwaarde om deze nieuwe vorm van solidariteit vorm te geven is, net als bij andere vormen, een verplichte deelname aan de collectieve levensloopregeling. Naarmate de collectiviteit groter is, kan beter gebruik worden gemaakt van de spreiding van de opnamemomenten van het verlof en van de voordelen van het gemeenschappelijk beleggen van een groot vermogen. Hiermee wordt in het algemeen een hoger gemiddeld rendement behaald en blijven de transactiekosten beperkt.

Door de collectieve, solidaire vormgeving van deze variant, ligt het voor de hand om bepaalde opnamemogelijkheden uit sluiten, in ieder geval de vormen met weinig 'maatschappelijke noodzaak', zoals sabbaticals en 'niet-loopbaangerelateerd' studieverlof. Daar komt bij dat de deelnemer erg veel invloed heeft op het verkrijgen van deze vormen van verlof. Het lijkt ons ongewenst om voor deze vormen van verlof gebruik te kunnen maken van de solidariteit in de vorm van kredietfaciliteit. Overigens kan dit element wel arbeidsvoorwaardelijk worden ingevuld.

#### *Financiering*

Een eerste beeld over de financiering van deze variant levert voor elke deelnemer een doorsneepremie van ongeveer 7,7 procent van het salaris op.<sup>1</sup> Daarbij is ingecalculereerd dat de tijd op elk gewenst moment kan worden opgenomen. In werkelijkheid zullen onder andere de samenstelling van het deelnemersbestand en de feitelijke spreiding van de opname bepalend zijn voor de premiehoogte. De één zal bijvoorbeeld het verlofgoed laten staan om vervroegd te kunnen uittreden, terwijl een ander al eerder meer verlof nodig heeft dan er als 'sparsaldo' beschikbaar is.

Het blijft echter een feit dat de tariefstelling voor deze variant lastig is, zeker in het begin. Immers, voor het bepalen van het uiteindelijke premiepercentage moet er onder andere zicht zijn op welke leeftijd en hoe vaak deelnemers gebruikmaken van de levensloopregeling. Samen met het eventueel uitsluiten van bepaalde verlofvormen, vereist dit een redelijk complex administratief proces. Net als bij defined benefit-pensioenregelingen kan ook hier bij vertrek naar een andere regeling via waardeoverdracht de levensloopaanspraken worden meegenomen. De waardering hiervan is wel een complexe materie.

### **Variant 2: toekennen van een verlof-kapitaal (defined contribution)**

Tegenover een defined benefit-variant staat een variant waarin een deelnemer zelf een kapitaal spaart dat kan worden omgezet in een (periodieke) uitkering: defined contribution. Deze variant sluit aan bij de gedachte achter de oorspronkelijke door het kabinet voorgestelde levensloopregeling, namelijk dat men individueel spaart voor de eigen levensloopregeling. In een dergelijke variant is er geen sprake van solidariteit en derhalve ook geen kredietfaciliteit in de regeling zelf. Wel is het voordeel dat de deelnemer bij verandering van werkgever het opgebouwde kapitaal eenvoudig kan meenemen.

De invulling van deze variant is sterk individueel. In principe is deelname vrijwillig en bepaalt de deelnemer zelf het bedrag dat hij opzich wenst te leggen. Een maximale opbouw van anderhalf jaar het jaarsalaris zou voor werknemers tot 45 jaar voldoende ruimte voor tussentijds verlof moeten bieden. Omdat we verwachten dat na 45 jaar bij sommige deelnemers aanleiding kan zijn om eerder te stoppen met werken (bijvoorbeeld door slijtende beroepen), zou de maximaal mogelijke opbouw na 45 jaar groter moeten zijn dan anderhalf jaarsalaris. Wij denken aan drie maal het jaarsalaris. Dat geeft werknemers de ruimte om daadwerkelijk in te spelen op de gevolgen van ouderdom in relatie tot het werk.

#### *Financiering*

In deze variant zou het mogelijk zijn opgebouwde rechten voor vroegpensioen in te brengen. Daardoor is er al een kapitaal beschikbaar voor het individu en kunnen oudere werknemers aan wie reeds lange tijd is voorgehouden dat zij met vroegpensioen kunnen ook echt eerder stoppen met werken. Op deze wijze wordt een soort overgangsregeling gecreëerd van vroegpensioen naar levensloop. Een voorwaarde voor deze optie is dat er sprake moet zijn van een kapitaalgedekte vroegpensioenregeling. Alleen in zo'n geval is er daadwerkelijk kapitaal beschikbaar om de levensloopregeling te 'vullen'.

Deze variant heeft onder andere als nadeel dat het voor jonge werknemers moeilijk blijft om voldoende te sparen voor het spitsuur van het leven. Een ander nadeel hangt samen met het sterk individuele karakter. Het volledige rendementsrisico komt bij de deelnemer te liggen. In theorie kan het dus voorkomen dat op het moment dat iemand zijn saldo wil gebruiken ter financiering van op te nemen verlof, het beschikbare bedrag lager is dan dat waar op voorhand op was gerekend. Gezien het individuele karakter zijn de mogelijkheden voor sociale partners om via deze variant arbeidsmarktbeleid vorm te geven beperkt.

### **Variant 3: collectief kapitaal (defined contribution)**

De hierboven beschreven varianten zijn de resultante van een extreme positionering op de dimensies op basis waarvan een levensloopregeling kan worden vormgegeven. Variant 1 kenmerkt zich door een toezegging van tijd. Gedurende de verloftijd wordt (een deel van) het salaris doorbetaald. De aard van de regeling brengt een hoge mate van solidariteit met zich mee. Het is de vraag of de hoge mate van individuele verantwoordelijkheid zoals die wordt verondersteld binnen het levenslooptenken, past bij een hoge mate van solidariteit. Het besluit om tijdelijk al dan niet volledig te stoppen met werken ligt immers bij het individu. Er is in principe geen sprake van dat iemand niet meer kan werken.

Wanneer op deze lijn wordt doorgeredeneerd, lijkt het voor de hand te liggen om een levensloopregeling volledig individueel vorm te geven. Variant 2 is daar een voorbeeld van. Het nadeel van deze variant is dat er naast het overboord zetten van aantal duidelijk voordelen van een solidaire regeling, er weinig ruimte is om een levensloopregeling op maat te maken die aansluit op arbeidsvoorwaarden. Met variant 3 wagen we een poging om het beste van twee werelden, de solidaire en de individuele, te verenigen.

De essentie van deze variant is dat bestedingen in het kader van levensloop worden verdeeld in drie categorieën:

- » Bestedingen op *lange termijn*. Zoals eerder (gedeeltelijk) stoppen met werken vanwege het ouder worden, zorgen voor partner en het zorgen voor kleinkinderen.
- » Bestedingen op *middenlange termijn*. Zoals zorg voor ouders of kinderen, sabbatsverlof.
- » Bestedingen op *korte termijn*. Zoals ouderschapsverlof en zorg voor grootouders, studie en opfris-/langdurig vakantieverlof.

Daarnaast gaat deze collectieve defined contribution-regeling uit van verplichte dan wel gestimuleerde deelname.<sup>2</sup> Deelnemers geven zelf aan of ze meer willen sparen en op welke termijn ze gebruik willen maken van het gespaarde bedrag.

De verdeling over de verschillende bestedingstermijnen heeft tot gevolg dat er altijd een deel van het levensloopvermogen op lange termijn kan worden belegd, waardoor hogere rendementen kunnen worden behaald. Dit is het voordeel van een collectieve regeling ten opzichte van een puur individuele regeling, zoals variant 2. Met deze 'ijzeren voorraad' is het mogelijk om de kortetermijnbestedingen te ondersteunen, bijvoorbeeld door het garanderen van een bepaald rendement op de korte termijn, dan wel door het ondersteunen van een kredietfaciliteit. Dit gebeurt feitelijk ook bij een bancaire product.

De mogelijkheid voor een kredietfaciliteit lijkt noodzakelijk om ook al in het begin van de levensloop tegemoet te komen aan de mogelijkheden om arbeid en privé optimaal te kunnen combineren. Binnen een collectieve, verplichte regeling kan dit op een solidaire wijze worden vormgegeven tegen relatief lage uitvoeringskosten en met behoud van individuele keuzevrijheden.

### **Maatwerk per sector**

Sociale partners kunnen binnen deze variantvorm aansluiten op de specifieke kenmerken van een sector of organisatie. Enerzijds is het evenals in variant 2 mogelijk de levensloopregelingen te 'vullen' vanuit het arbeidsvoorwaardenoverleg; anderzijds kan de regeling gebruikt worden om bepaalde bestedingsdoelen te stimuleren. In de sector Zorg en Welzijn zijn er bijvoorbeeld deelsectoren waar veel beroepen zijn die de werknemer zwaar belasten. Voor deze sectoren kan via de cao een deel van de levenslooppremie worden bestemd voor een bestedingsdoel op lange termijn. Het ligt voor de hand dat de werkgever hier een bijdrage aan levert. Een andere mogelijkheid is het verbinden van voorwaarden aan de kredietfaciliteit. Bepaalde, in de ogen van sociale partners, maatschappelijk relevante bestedingsdoelen kunnen reden zijn voor het opnemen van krediet.

### **Conclusie**

In dit artikel hebben we aangegeven dat, ondanks de vele scepsis, het mogelijk is om levensloopregeling op verschillende manieren vorm te geven. Onze voorkeur gaat uit naar een variant waar de individuele verantwoordelijkheid centraal staat, maar waar tevens collectieve en solidaire elementen in zijn opgenomen.

Een levensloopregeling zal moeten aansluiten bij de kenmerken van een organisatie of sector. De samenstelling van het werknemersbestand en de aard van het werk brengen dat met zich mee. Het ligt dan ook voor de hand dat sociale partners via het cao-overleg een mogelijkheid hebben de levensloopregeling in te vullen. Alleen dan is het mogelijk de levensloopregeling te plaatsen in het bredere kader van leeftijdsbewust beleid. Dit beleid is noodzakelijk, mede in het licht van de komende vergrijzing. Indien de overheid deze ruimte aan sociale partners gunt, kan de levensloopregeling naar een hoger niveau worden getild dan nu in de kabinetsvoorstellen wordt geambieerd.

1 Elke deelnemer spaart vier weken verlof per jaar hetgeen neerkomt op  $4/52=7,7$  procent. Dit is een premie, waarbij er vanuit wordt gegaan dat de vier weken direct na het einde van het jaar worden opgenomen. Doordat altijd een deel later wordt opgenomen, zal de uiteindelijke premie waarschijnlijk lager uitkomen.

2 Deze verplichting beperkt zich bijvoorbeeld tot de bijdrage van een bepaald minimumpercentage van het inkomen. De gestimuleerde deelname is bijvoorbeeld een geormerkte werkgeversbijdrage.