



Met emancipatie op de (levens)loop

Auteur(s):

S. Keuzenkamp

De auteur is hoofd van de onderzoeksgroep Emancipatie, jeugd en gezin bij het Sociaal en Cultureel Planbureau. s.keuzenkamp@scp.nl

Verschenen in:

ESB, 89e jaargang, nr. 4443, pagina 468, 24 september 2004

Rubriek:

levensloop

Trefwoord(en):

De moderne werknemer combineert arbeid en zorg. Zal de Levensloopregeling deze combinatie nu gemakkelijker maken?

Hoewel de inhoud van de discussies anders doet vermoeden, vond de Levensloopregeling zijn oorsprong in het emancipatiebeleid. Via introductie van een spaarfaciliteit om verlof te financieren zou immers het combineren van arbeid en zorg worden ondersteund. De aandacht in de discussies gaat echter vooral uit naar het afschaffen van fiscale ondersteuning voor vut- en prepensioenregelingen en het al dan niet handhaven van het collectieve karakter van die regelingen. Er wordt weinig gesproken over eventueel verschillende gevolgen van de plannen voor vrouwen en mannen en hoe de voorstellen zich verhouden tot de emancipatiedoelen van het kabinet. Toch is het, gezien de verschillen in positie op de arbeidsmarkt, in inkomen en in de tijdsbesteding aan arbeid en zorg, zeer goed mogelijk dat de plannen voor vrouwen en mannen anders zullen uitwerken. De vraag naar de emancipatie-effecten van de Levensloopregeling verdient daarom apart aandacht. In opdracht van het kabinet heeft het Sociaal en Cultureel Planbureau de mogelijke emancipatie-effecten van de voorgestelde Levensloopregeling onderzocht.¹

De Levensloopregeling

Afgelopen voorjaar is een Levensloopregeling voorgesteld maar niet ingevoerd. Onlangs stuurde het kabinet een nieuw wetsvoorstel naar de Kamer over de invoering van een Levensloopregeling en de afschaffing van fiscale faciliteiten voor vut- en prepensioenregelingen.² De belangrijkste elementen van de huidige voorgestelde Levensloopregeling zijn de volgende:

- » werknemers krijgen de mogelijkheid een inkomensvoorziening op te bouwen voor een periode van onbetaald verlof. Over de opbouw van het tegoed wordt geen loonbelasting geheven. Dit wordt uitgesteld tot het moment van op-name. Ook wordt over het opgebouwde tegoed geen vermogensbelasting geheven. Wel moeten de premies voor werknemersverzekeringen over de inleg worden afgedragen. Met de introductie van deze voorziening wil het kabinet werknemers stimuleren te sparen voor de financiering van langer durend onbetaald verlof en daarmee het opnemen van dergelijk verlof faciliteren;
- » het sparen kan in geld of tijd. Jaarlijks mag men maximaal twaalf procent van het bruto jaarinkomen inleggen. In totaal mag hooguit voor anderhalf maal het bruto jaarsalaris (of anderhalf jaar verlof) worden gespaard, waarbij het tegoed (na gebruik) weer aangevuld mag worden;
- » het opgebouwde tegoed is inzetbaar voor de financiering van alle vormen van langer durend onbetaald verlof, ook voor verlof voorafgaand aan het pensioen. Of een werknemer een langere periode verlof mag nemen hangt af van de werkgever, behalve bij ouderschapsverlof waarvoor immers een wettelijk recht bestaat;
- » gedurende de eerste vier jaar na invoering van de Levensloopregeling geldt een zogenaamde 'ouderschapsverlofkorting'. Een werknemer kan indien hij in een kalenderjaar deelneemt aan de Levensloopregeling en ouderschapsverlof opneemt, aanspraak maken op een fiscale tegemoetkoming. Deze bestaat uit een heffingskorting ter hoogte van vijftig procent van het wettelijk minimumloon per werkdag opgenomen ouderschapsverlof. De regeling is tijdelijk omdat het kabinet vindt dat werknemers daarna zelf voldoende gelegenheid hebben gehad om via de Levensloopregeling te sparen voor financiering van ouderschapsverlof;
- » de huidige fiscale facilitering van vut en prepensioen komen te vervallen. Hierbij gelden overigens overgangsmaatregelen, die hier buiten beschouwing blijven.

Verwacht gebruik

Hoewel het kabinet alle werknemers wil stimuleren om zelf te sparen voor langdurig onbetaald verlof, zal het gebruik van de regeling beperkt zijn. Gezien het huidige financiële- en tijdsbudget van verschillende categorieën werknemers, zullen voornamelijk de hogere inkomensgroepen, mannen, ouderen en paren zonder thuiswonende kinderen potentiële gebruikers van de regeling zijn. Mannen zullen

de Levenslooptregeling vaker gebruiken dan vrouwen. Als de regeling wordt gebruikt zullen vrouwen dat vaker doen voor de financiering van ouderschaps- en/of zorgverlof en mannen vaker voor prepensioen. Hogere inkomens zullen de regeling vaker gebruiken dan lagere inkomens. Alleenstaande ouders hebben wel behoefte aan verlof, maar hebben in het algemeen te weinig ruimte in tijd of geld om te sparen. Paren zonder kinderen en alleenstaanden hebben meer financiële armsgslag dan paren met kinderen en zullen de regeling daarom eerder gebruiken voor de financiering van zorgverlof of prepensioen.

Het financiële voordeel van gebruik van de Levenslooptregeling is gering. Vooral bij sparen voor verlof voor kortere perioden, zoals drie maanden ouderschapsverlof, is er nauwelijks financieel voordeel te behalen. De Spaarloonregeling, die naast de Levenslooptregeling blijft bestaan, is in financieel opzicht een belangrijke concurrent, temeer daar jaarlijks slechts in één van beide mag worden ingelegd. Met het vervallen van de fiscale faciëtering van vut- en prepensioenregelingen krijgen werknemers enige financiële ruimte, die zij zouden kunnen benutten om deel te nemen aan de Levenslooptregeling. Hoe groot de vrijval van prepensioenpremies zal zijn verschilt per sector en werknemer.

Het sparen van geld wordt wettelijk beter geregeld dan het sparen van tijd. Voor het eerste wordt immers een aparte spaarrekening geopend, waarover alleen de werknemer kan beschikken. Eventueel gespaarde tijd gaat verloren bij een faillissement van de werkgever en bij verandering van baan. Bovendien zal de huidige inzet van werkgevers en kabinet om de gemiddelde werkweek te verlengen (en adv af te schaffen) de mogelijkheden om tijd te sparen in de praktijk sterk inperken.

Ouderschapverlof

Gemiddeld genomen werken vrouwen negen à tien jaar voordat zij hun eerste kind krijgen. Alleen bij Turkse en Marokkaanse vrouwen is die periode veel korter. Bij mannen is deze wat langer. Op zichzelf is er dus meestal voldoende tijd om te kunnen sparen voor de financiering van ouderschapsverlof. Aangezien jongeren aan het begin van hun loopbaan hun inkomen echter eerder voor andere (korte termijn) doelen zullen willen gebruiken, is het niet realistisch te verwachten dat veel van hen via de Levenslooptregeling zullen gaan sparen voor later verlof (of prepensioen). De wetenschap dat de Levenslooptregeling een extra korting biedt bij ouderschapsverlof (dit geldt alleen de eerste vier jaar na invoering van de regeling) zou jonge werknemers - vrouwen én mannen - die zich voorbereiden op gezinsvorming tot sparen kunnen verleiden en het gebruik van de Levenslooptregeling tijdelijk een impuls kunnen geven.

Langdurend zorgverlof

In het algemeen blijkt het voorgenomen gebruik van verlofregelingen het grootst te zijn bij degenen die in de nabije toekomst verlof nodig denken te hebben. Men kan echter meestal niet voorzien of en wanneer de ouders, partner of andere naasten (intensieve) mantelzorg nodig zullen hebben. Het is dan ook de vraag of mensen alvast zullen gaan sparen voor het financieren van eventueel toekomstig langdurend zorgverlof. Degenen die niettemin via de Levenslooptregeling gespaard hebben (zoals gezegd vermoedelijk vooral hogere inkomensgroepen, mannen, ouderen en paren zonder kinderen) zullen dit budget wellicht wel voor dit doel aanwenden als zich een situatie voordoet waarin men mantelzorg moet verlenen.

Prepensioen

De wens om eerder dan op 65-jarige leeftijd met pensioen te gaan leeft breed onder de werkende bevolking. Vooral wat later in de loopbaan (ongeveer vanaf het 46e jaar) neemt de waardering voor investeren in prepensioen toe. Voor zover werknemers daar financiële ruimte voor hebben, zullen zij waarschijnlijk via de Levenslooptregeling gaan sparen. Werknemers met een laag inkomen (relatief veel allochtonen en vrouwen) hebben minder mogelijkheden. Ook degenen die ouderschapsverlof maar vooral degenen die verlof voor mantelzorg hebben genomen (relatief vaak vrouwen) en daarvoor hun tegoed uit de levensloopspaarpot gebruikten, staan wat betreft de mogelijkheden om te sparen voor prepensioen op achterstand.

Emancipatie-effecten

In hoeverre zal de Levenslooptregeling nu bijdragen aan het realiseren van emancipatiedoelstellingen? Wat de arbeidsparticipatie van vrouwen betreft valt niet te verwachten dat vrouwen dankzij de regeling meer uren zullen gaan werken. Hooguit zullen zij met een tegoed van de Levenslooptregeling deeltijdverlof financieren en zo de structurele overgang naar deeltijdwerk enige tijd uitstellen. Mogelijk zal een vrij bescheiden groep vrouwen dankzij de mogelijkheid om het ouderschapsverlof te financieren niet stoppen met werken na de komst van kinderen. Zeker de tijdelijke ouderschapsverlofkorting zal daartoe bij kunnen dragen. Ook zal er mogelijk een zeer bescheiden effect van de Levenslooptregeling zijn in de zin dat er wat minder vrouwen stoppen met werken vanwege het verlenen van langdurende mantelzorg. Vooral degenen die niet hebben kunnen sparen via de Levenslooptregeling (lagere inkomensgroepen en degenen die (veel) zorgverlof hebben gefinancierd via de Levenslooptregeling) zullen veelal tot hun pensioen (het kabinet gaat uit van 65 jaar) moeten doorwerken. Als de arbeidsdeelname van oudere vrouwen de komende jaren toeneemt, zal dat echter vooral een gevolg van andere factoren zijn (autonome groei van de arbeidsdeelname van vrouwen en afschaffing van fiscaal aantrekkelijke uitrederegelingen).

De zorgparticipatie van mannen zal niet (blijvend) door de Levenslooptregeling worden vergroot. De ouderschapsverlofkorting zal de komende vier jaar vermoedelijk een impuls geven aan het gebruik van ouderschapsverlof door mannen. Vooral het onbetaalde karakter van ouderschapsverlof is immers voor hen nu een belemmering dit verlof op te nemen. Mogelijk zullen mannen de Levenslooptregeling ook (indien zij al hebben gespaard) gebruiken voor financiering van langdurend zorgverlof, in het geval dat zij worden geconfronteerd met een langdurend zieke naaste. In beide gevallen is het effect op de tijd die mannen in hun werkende leven aan zorgtaken spenderen echter tijdelijk. Gelet op het voorgaande valt niet te verwachten dat de Levenslooptregeling tot gevolg heeft dat betaalde en onbetaalde arbeid tussen vrouwen en mannen binnen huishoudens blijvend meer gelijk wordt verdeeld.

Conclusie

Over het algemeen zullen gebruikers van de Levenslooptregeling vooral te vinden zijn onder hogere inkomensgroepen, mannen, ouderen en paren zonder kinderen. Het gebruik van de regeling voor de financiering van zorgverlof (zorg voor kinderen of mantelzorg) zal vermoedelijk bescheiden zijn. De ouderschapsverlofkorting kan echter tijdelijk een impuls geven aan het gebruik van de Levenslooptregeling en opname van ouderschapsverlof door met name mannen. Indien het kabinet het gebruik van ouderschapsverlof

wil ondersteunen en de zorgparticipatie van mannen wil stimuleren, verdient deze korting een structureel karakter.

Het gebruik van de regeling voor prepensioen zal waarschijnlijk hoger zijn. De wens om voor het 65e levensjaar te stoppen met werken leeft immers sterk onder werknemers. Vanwege de relatief lange periode waar het om zal gaan (1,5 tot 2,1 jaar) biedt de Levensloopregeling een aantrekkelijk financieel voordeel.

De betekenis van de Levensloopregeling is al met al groter voor facilitering van vervroegde pensionering (met name van hogere inkomensgroepen) dan voor het combineren van arbeid en zorg. De emancipatiedoelen van het kabinet worden door de maatregel dan ook nauwelijks naderbij gebracht.

Saskia Keuzenkamp

Literatuur

S. Keuzenkamp (red), K. Breedveld, S. Hoff, A. Oudejans, W. Portegijs, A. Soede en J.M. Wildeboer Schut, 2004, *Een EER voor de Levensloopregeling*, Sociaal en Cultureel Planbureau/ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag.

1 Dit artikel is gebaseerd op Keuzenkamp et al. (2004).

2 Zie www.szw.nl onder Dossier Levensloop.