

beleid Ouderschapsverlof in de levensloop

In het regeerakkoord wordt voorgesteld om het ouderschapsverlof te verlengen tot 26 weken. De levensloopregeling zal hierop worden aangepast. De koppeling met de levensloopregeling is echter niet doorzichtig en niet verdedigbaar. Het belang van ouderschapsverlof rechtvaardigt dat de betaling wordt vormgegeven als een wettelijk recht.

In vergelijking met andere Europese landen is de Nederlandse wet- en regelgeving met betrekking tot ouderschapsverlof betrekkelijk zuinig. In de huidige regeling kunnen werknemers met een kind jonger dan acht jaar aanspraak maken op een aantal (onbetaalde) verlofuren, waarmee omgerekend een periode van drie maanden kan worden overbrugd. De Nederlandse regelgeving voldoet daarmee precies aan de Europese minimumeisen. Er lijkt echter wat beweging te zitten in dit dossier. Zo is per 1 januari 2006 de ouderschapsverlofkorting geïntroduceerd als onderdeel van de levensloopregeling. De ouderschapsverlofkorting is een vermindering van de inkomstenbelasting en bedraagt maximaal vijftig procent van het minimumloon over de periode van het (wettelijke) verlof. Met deze heffingskorting is in feite een financiële vergoeding voor de verlofganger geïntroduceerd, onder de voorwaarde dat deze verlofganger deelneemt aan de levensloopregeling. Dit voorjaar werd bovendien een nieuwe maatregel aangekondigd. Het regeerakkoord bevat namelijk de volgende passage: "Het wettelijke recht op ouderschapsverlof wordt verlengd van 13 naar 26 weken per werknemer (...). De levensloopregeling wordt

hierop aangepast" (Coalitieakkoord, 2007). Hoewel dat er niet met zoveel woorden staat, lijkt de verwijzing naar de levensloopregeling te impliceren dat de huidige ouderschapsverlofkorting wordt uitgebreid en zal voorzien in een korting van opnieuw vijftig procent voor de duur van zes in plaats van drie maanden. Erg veel discussie is aan dit voorstel niet vooraf gegaan en de motivering in het regeerakkoord is betrekkelijk summier. Opgemerkt wordt slechts "Arbeid en zorg, werken en opvoeden, moeten voor ouders goed te combineren zijn. In het spitsuur van het leven moet een time-out mogelijk zijn. De levensloopregeling dient mede dit doel" (ibidem). De veronderstelling dat de levensloopregeling een time-out tijdens de gezinsspits mogelijk maakt, is in principe correct. De levensloopregeling is indertijd ingevoerd om een goede combinatie van werk, zorg en scholing mogelijk te maken en om tegemoet te komen aan de drukte in het spitsuur van het leven (De Haan en Plantenga, 2007). De praktijk blijkt echter weerbarstig. Er zijn zowel praktische als ook principiële bezwaren.

Een rekenvoorbeeld

De praktische bewaren liggen vooral in het feit dat de ouderschapsverlofkorting voor lagere inkomens niet te verzilveren is; de verlenging van het verlof en de vergoeding via de levensloopregeling blijkt in de praktijk minder gunstig uit te pakken dan op papier lijkt. Een voorbeeld kan dit illustreren. Mevrouw A en meneer B werken beiden voltijds op MBO-niveau en hebben een werkervaring van vijf jaar. Samen

tabel 1

Effect verschillende levensloopregelingen op benodigde besparingen bij 9 maanden ouderschapsverlof

	Geen levensloopregeling	Levensloopregeling en 13 weken ouderschapsverlof	Levensloopregeling en 26 weken ouderschapsverlof	Levensloopregeling en 26 weken ouderschapsverlof via toeslag
Netto inkomensachteruitgang	14.916	14.916	14.916	14.916
Netto te compenseren achteruitgang (70%)	10.441	10.441	10.441	10.441
Bruto uitkering levensloopregeling		9.548	8.606	6.289
Levensloopverlofkorting		940	940	940
Ouderschapsverlofkorting		1.976	3.951	3.951
Verzilveringsproblematiek			1.405	
Bruto inleg per jaar		1.910	1.721	1.258
Netto per jaar (gemiddeld)	2.088	1.249	1.124	816
Totale netto kosten	10.441	6.245	5.620	4.082
Te sparen percentage	11,0%	6,6%	5,9%	4,3%

Bron: eigen berekeningen op basis van De Haan en Plantenga 2007

PETER DE HAAN EN
JANNEKE PLANTENGA
Trainer en adviseur bij de
Werkplaats voor Medezeggenschap, hoogleraar
economie verbonden
aan de Utrecht School of
Economics

verdienen ze iets meer dan 42 duizend euro. Na de geboorte van het eerste kind besluit mevrouw A negen maanden te stoppen met werken; in combinatie met het zwangerschaps- en bevallingverlof en nog wat opgespaarde vakantiedagen kan op deze manier het eerste levensjaar van het kind worden overbrugd. De extra verlofperiode van negen maanden betekent een netto inkomensachteruitgang van bijna vijftienduizend euro op het gezinsinkomen en moet op een of andere manier worden opgevangen. Wanneer wordt verondersteld dat het gezin zeventig procent van de achteruitgang gedekt wil hebben, betekent dit dat een bedrag van circa 10.500 euro moet worden gespaard. Over een periode van vijf jaar moet dus jaarlijks een bedrag van ruim tweeduizend euro opzij worden gezet. Volgens onze modellering (waarin een stijgend loonniveau is verwerkt) komt dit neer op elf procent van het verdiende loon van mevrouw A over deze vijf jaar (zie voor de precieze bedragen het rekenvoorbeeld in tabel 1).

Spaart mevrouw A met behulp van de huidige levenslooptregeling dan kan zij gebruik maken van vijf keer de jaarlijkse heffingskorting van 188 euro en van de speciale ouderschapsverlofkorting. Als gevolg van deze kortingen is deelnemen aan de levenslooptregeling lucratief; om opnieuw het netto te compenseren bedrag van 10.500 euro te overbruggen, hoeft nu op jaarbasis nog maar 6,6 procent van het verdiende loon te worden gespaard. In deze situatie treedt bovendien geen verzilveringsproblematiek op. Dat wil zeggen dat het totale kortingsbedrag ook inderdaad kan worden afgetrokken, omdat een deel van de extra heffingskorting naar de man kan worden doorgeschoven. Gezamenlijk zijn de te betalen belastingen voldoende hoog om optimaal van de kortingen te kunnen profiteren.

Het voorstel om het verlof te verlengen en de levenslooptregeling daarop aan te passen, lijkt tegemoet te komen aan de wensen van dit gezin. Het financiële voordeel is echter relatief beperkt (namelijk een daling van 6,6 naar 5,9 procent) vanwege het feit dat de verzilveringsproblematiek nu wel opspeelt: in dit geval loopt het gezin 1.405 euro aan heffingskortingen mis. De praktische bezwaren zijn overigens relatief eenvoudig op te lossen, namelijk door de levenslooptregeling nog één stap verder te wijzigen en de korting te veranderen in een toeslag. De verzilveringsproblematiek treedt in dat geval niet op en het te sparen bedrag daalt, onder overigens gelijke omstandigheden, naar 4,3 procent van het verdiende inkomen. Een dergelijke verandering wordt doorgevoerd bij de kinderkorting; per 1 januari 2008 wordt de kinderkorting omgezet in een kindertoeslag, juist ook vanwege de verzilveringsproblemen.

Principiële bezwaren

Het voorstel om de heffingen te veranderen in toeslagen stuit echter op een aantal principiële bezwa-

Beleid met betrekking tot zorg is vaker het resultaat van partijpolitieke compromissen

ren. Het eerste bezwaar is dat de belastingdienst geen uitkeringsinstelling is en dat geld verstrekken via de fiscus oneigenlijk is. In het geval van de kinderkorting is dit bezwaar inmiddels opzij geschoven, maar niet na veel discussie en debat. Een tweede principeel bewaar betreft het feit dat de koppeling van de toeslag aan de levenslooptregeling niet is gefundeerd. Het is simpelweg onduidelijk waarom een verlofganger deel moet nemen aan de levenslooptregeling om recht te hebben op een betaling. De levenslooptregeling is ten principale een spaarregeling en individuele besparingen verhouden zich slecht met de kenmerken van het zorgrisico (vergelijk Plantenga, 2004). Zorg (althans de zorg voor kinderen) komt vroeg in de levensloop, zorg gaat soms de individuele verantwoordelijkheid te boven en zorg is ongelijk verdeeld over mannen en vrouwen. Het zijn precies deze argumenten die indertijd pleitten voor de introductie van een ouderschapsverlof korting binnen de levenslooptregeling; in feite werd met deze korting, ouderschapsverlof een gedeeltelijke collectieve verantwoordelijkheid voor het zorgrisico erkend. In een wereld waarin iedereen in principe geacht wordt actief te zijn op de arbeidsmarkt moet het onder bepaalde omstandigheden ook mogelijk zijn om even afstand te nemen. Sterker nog: is het in bepaalde omstandigheden wenselijk dat men afstand neemt. Daartoe is de prikkelstructuur aangepast: in plaats van een generieke onbetaalde regeling kunnen sommige verlofgangers (namelijk die met een levenslooptregeling en met een inkomen dat hoog genoeg is) aanspraak maken op een financiële vergoeding. Op het moment van invoering leek de constructie van een korting via de levenslooptregeling het hoogst haalbare; echt logisch is deze constructie echter niet. Immers: als zorg inderdaad een zekere betrokkenheid van de overheid vergt, valt niet goed te beargumenteren waarom deze betrokkenheid niet geldt voor verlofgangers zonder levenslooptregeling. Waartoe dient die sluis van de levenslooptregeling? Een antwoord zou kunnen zijn dat op deze manier uiting wordt gegeven aan het feit dat zorgverplichtingen deels eigen verantwoordelijkheid zijn waarvoor ook een zekere eigen bijdrage kan worden gevraagd. Dat is op zich zelf niet een onredelijke eis, maar daartoe is de koppeling met de levenslooptregeling niet noodzakelijk. Immers, de eigen bijdrage zit al verdisconteerd in het feit dat de ouderschapsverlofkorting is gemaximeerd op vijftig procent van het minimumloon. De korting is verder niet gebonden aan een bepaalde financiële inbreng in de levenslooptregeling en er worden ook geen eisen gesteld aan de opname van het tegoed; slechts het deelnemen aan de levenslooptregeling volstaat. De conclusie moet derhalve zijn dat de koppeling van de ouderschapsverlofkorting aan de levenslooptregeling niet doorzichtig en niet verdedigbaar is.

Ten slotte

Beleid met betrekking tot zorg is vaker het resultaat van partijpolitieke compromissen. Dat is niet erg zolang de beslissingen worden genomen vanuit een zekere visie met betrekking tot het eindresultaat. Gebeurt dat niet, dan is het resultaat een reeks van aan elkaar geplakte regelingen, met als enige logica dat de laatste regeling het noodzakelijke amendement is op de een na laatste regeling. Om een dergelijke plakbandconstructie te vermijden, zou het wenselijk zijn dat het beleidsvoornemen wordt aangepast en wel in die zin dat met de verlenging van het ouderschapsverlof de betaling wordt vormgegeven als een wettelijk recht, te regelen via de Algemene wet arbeid en zorg, met een vergelijkbare systematiek als het zwangerschaps- en bevallingsverlof.

LITERATUUR

Coalitieakkoord tussen de Tweede Kamerfracties van CDA, PvdA en ChristenUnie (2007), 7 februari. <http://www.minaz.nl/dsc?c=getobject&s=obj&objectid=93321>

Haan, P. de en J. Plantenga (2007) Sparen voor eerder. De levenslooptregeling en de combinatie van arbeid en zorg. *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 23(1), 74–81.

Plantenga, J. (2004) Zorgen in en om de levensloop. *ESB (dossier levensloop)*, 89(4427), D14–D17.