

Belangstelling voor levensloopregeling groeit

De deelname door ambtenaren aan de levensloopregeling is in 2007 substantieel hoger dan in 2006. Eerder stoppen met werken is in 2007 nog steeds het belangrijkste motief om deel te nemen, maar het percentage ambtenaren dat de regeling hiervoor gebruikt is duidelijk gedaald. Deelname en belangstelling onder jongeren is daarentegen duidelijk gegroeid.

De levensloopregeling, die vanaf 1 januari 2006 van kracht is, is een geïndividualiseerd spaarsysteem dat van werknemers verlangt dat zij persoonlijk verantwoordelijkheid nemen voor de financiering van onbetaald verlof. Het doel van de levensloopregeling is de werk-privé-balans over de levenscyclus te verbeteren, de keuzevrijheid bij het plannen van de levensloop te vergroten en de arbeidsparticipatie van vrouwen en ouderen te bevorderen. Gezien de lage deelname in 2006 van zo'n zes procent van de werknemers (CBS, 2007a; Ministerie van BZK, 2006), moest echter geconcludeerd worden dat de bijdrage van de regeling aan deze zaken zeer beperkt was. Dit negatieve beeld werd versterkt door het eenzijdige gebruik van de regeling door bepaalde groepen werknemers en het feit dat ze vooral gebruikt werd voor vervroegde uittreding. Een multivariate analyse van de deelname onder ambtenaren in 2006 leverde echter een duidelijk minder negatief beeld op. Hoewel de deelname laag was, bleek bij de groepen waarvoor hij bedoeld was, namelijk jongeren en vrouwen, wel degelijk interesse voor deelname te bestaan (Delsen en Smits, 2007; 2009). Nieuwe gegevens laten zien dat deze belangstelling in 2007 tot een substantieel hogere deelname heeft geleid, die mogelijk in 2008 verder zal groeien. Het gebruik van de levensloopregeling voor volledige vervroegde uittreding is afgenomen.

Vergelijking deelname 2007 en 2006

De gebruikte data zijn afkomstig van het grootschalig representatief Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2008 (POMO) onder het zittend overheidspersoneel (Ministerie van BZK, 2008). Het zittend personeel betreft ambtenaren die gedurende het gehele jaar 2007 werkzaam waren binnen dezelfde overheidssector. Van de ondervraagde 35.000 ambtenaren nam 9,4 procent in 2007 deel aan de levensloopregeling (tabel 1). Dit percentage is duidelijk hoger dan de ongeveer zes procent medio 2006 (Ministerie van BZK, 2006), maar nog steeds lager dan de twintig tot dertig procent die door de over-

heid werd verwacht (Tweede Kamer, 2004–2005). De stijging van de deelname is in belangrijke mate autonoom. De voorwaarden van de regeling waren hetzelfde als in 2006. De deelnamepatronen voor 2007 (tabel 1) zijn grotendeels gelijk aan die voor 2006 (Ministerie van BZK, 2006; Delsen en Smits, 2007). Vrouwen nemen minder deel dan mannen. De deelname neemt toe met het opleidingsniveau, waarbij het hbo-niveau een uitzondering vormt, met het bruto maandloon en met de contractuele wekelijkse arbeidstijd. Ze is ook hoger bij ambtenaren met een partner, met thuiswonende kinderen en in vaste dienst.

Een belangrijk verschil met 2006 is dat ambtenaren onder de veertig jaar in 2007 met ruim elf procent niet meer het minst, maar juist het meest deelnemen. Dit is een positieve ontwikkeling die perspectief voor de toekomst biedt. Ze geeft aan dat de regeling niet meer vooral voor financiering van vervroegd uittreden wordt gebruikt. Er lijkt onder

Tabel 1

Deelname aan levensloopregeling door ambtenaren in 2007 (in procenten).

Totaal	9,4
Man	10,0
Vrouw	8,6
Jonger dan 30	11,6
30-39 jaar oud	11,7
40-49 jaar oud	8,1
50-59 jaar oud	9,4
Ouder dan 60	1,2
Lager opgeleid	8,8
Middelbaar opgeleid	9,6
Hbo	8,5
Universiteit	11,4
Zonder partner	8,4
Met partner	9,6
Thuiswonende kinderen	10,3
Geen thuiswonende kinderen	8,4
Vast dienstverband	9,4
Tijdelijk dienstverband	6,5
Bruto maandloon	
1500 euro en minder	7,4
1501-3000 euro	8,8
3001-5000 euro	11,0
5001 euro en meer	10,7
Werkweek	
19 uur en minder	6,1
20-28 uur	7,7
29-35 uur	9,6
36 uur en meer	10,2

Bron: Eigen berekeningen op basis van Personeels- en Mobiliteitsonderzoek, BZK, 2008

LEI DELSEN EN JEROEN SMITS

Universitair hoofddocenten aan de Radboud Universiteit Nijmegen

jongeren behoefte te bestaan om een spaartegoed op te bouwen dat in de ouderlijke fase kan worden gebruikt om onbetaald verlof te financieren. Deze ouderlijke fase loopt, gezien de leeftijd van dertig waarop vrouwen in Nederland gemiddeld hun eerste kind krijgen (CBS, 2007b), grofweg van dertig tot vijftig jaar. De lagere deelname in het tweede deel van deze fase, tussen veertig en 49, is in overeenstemming met de gemiddeld hogere leeftijd van de kinderen en de zwaardere financiële belasting in deze periode. Bovendien is er minder noodzaak om voor de volgende levensfase, als de kinderen de deur uit zijn, extra verlof te sparen.

Motieven voor deelname

Ook de deelnamemotieven geven in 2007 een positiever beeld voor de arbeidsparticipatie dan in 2006. In 2007 is eerder volledig stoppen met werken met 43 procent nog steeds het belangrijkste motief (tabel 2), maar in vergelijking met de 57 procent in 2006 (Ministerie van BZK, 2006) is het duidelijk minder belangrijk geworden. Ook positief is dat 31 procent opgeeft deel te nemen om eerder gedeeltelijk te stoppen met werken. Geleidelijk uittreden kan langer doorwerken bevorderen (Delsen, 1996) en sluit aan bij de doelstelling om de participatiegraad van ouderen te bevorderen.

Ouderschapsverlof was in 2006 met 21 procent ook een belangrijk deelnamemotief (Ministerie van BZK, 2006). Hierin is in 2007 nauwelijks verandering opgetreden. Dit doel scoort vooral bij vrouwen hoog, met 31 procent. Voor personen onder de veertig jaar is ouderschapsverlof het belangrijkste motief, genoemd door een derde deel van de deelnemers onder de dertig en door bijna de helft van de deelnemers van 30–39 jaar. Relevant hierbij te vermelden is dat werknemers die deelnemen aan de regeling een extra belastingkorting krijgen als ze ouderschapsverlof opnemen. Voor personen die overwegen in de toekomst met ouderschapsverlof te gaan is het dus extra aantrekkelijk om deel te nemen.

Vakantie en reizen is met ruim twaalf procent ook een relatief belangrijk motief. Dit motief kan op gespannen voet staan met de participatiedoelstelling van de levensloopregeling. Echter, vakantie en reizen kunnen ook door werknemers worden gebruikt om bij te komen en weer op te laden. Dit laatste draagt bij aan de inzetbaarheid en het verdere carrièreverloop van werknemers, maar ook aan het langer doorwerken op latere leeftijd (Scheringa, 2005). Sabbatical, zorgverlof en studieverlof zijn de minst belangrijke doelen voor de deelnemende ambtenaren. Het geringe gebruik voor studieverlof van drie procent duidt erop dat de verwachting van de regering dat de

Het geringe gebruik voor studieverlof van drie procent duidt erop dat de verwachting van de regering dat de levensloopregeling zal bijdragen aan investering in menselijk kapitaal en aan inzetbaarheid niet reëel is

levensloopregeling zal bijdragen aan investering in menselijk kapitaal en aan inzetbaarheid niet reëel is.

Motieven om niet deel te nemen

De belangrijkste reden om niet deel te nemen aan de regeling, genoemd door ruim dertig procent van de zittende ambtenaren (tabel 3), is dat men er geen behoefte aan heeft. De tweede belangrijkste reden (met 22 procent) is dat de spaarloonregeling aantrekkelijker is. Deelname aan beide regelingen in hetzelfde kalenderjaar is niet toegestaan. De spaarloonregeling is voor veel personen gunstiger, omdat het vrijstelling van belasting betreft en het gespaarde geld vrij besteedbaar is. De levensloopregeling betreft slechts uitstel van belastingbetaling en het gespaarde geld kan alleen voor financiering van onbetaald verlof worden gebruikt. Het derde motief om niet deel te nemen aan de levensloopregeling, genoemd door twintig procent, is dat men het geld niet kan missen. Dit argument is belangrijker voor mannen dan voor vrouwen en wordt relatief

weinig genoemd in de jongste leeftijdsgroep, waar je het vanwege de relatief lage salarissen juist vaker zou verwachten. Deze bevinding relativeert de rol van koopkracht enigszins. Blijkbaar vinden jongeren en vrouwen de vrije tijd die zij er later voor terugkrijgen relatief waardevoller dan ouderen en mannen. Negentien procent van de niet-deelnemers geeft als motief zich niet te hebben verdiept in de regeling. Mogelijk hangt dit samen met het feit dat de levensloopregeling nieuw is. Dit motief is zeer belangrijk voor de jongere ambtenaren (ruim 36 procent). Zij vormen een potentiële groep van deelnemers in de komende jaren. Het argument dat zelf sparen aantrekkelijker is, is met achttien procent eveneens een belangrijk motief. Zelf sparen geeft meer autonomie, zowel wat

Tabel 2

Doel deelname levensloopregeling in 2007 (in procenten).

	Totaal	Mannen	Vrouwen	<30	30-39	40-49	50-59
Eerder volledig stoppen	43	49	36	25	25	48	63
Eerder gedeeltelijk stoppen	31	34	27	26	18	36	40
Ouderschapsverlof	20	12	31	34	48	9	1
Zorgverlof	6	3	9	5	9	6	4
Studieverlof	3	3	3	6	4	2	1
Sabbatical	9	8	9	6	10	11	6
Vakantie en reizen	13	12	13	20	11	14	10

Bron: Eigen berekeningen op basis van *Personeels- en Mobiliteitsonderzoek*, BZK, 2008

Tabel 3

Motieven om niet deel te nemen in 2007 (in procenten).

	Totaal	Mannen	Vrouwen	<30	30-39	40-49	50-59
Geen behoefte	32	36	27	23	30	32	34
Spaarloonregeling aantrekkelijker	22	23	21	13	22	23	26
Kan geld niet missen	20	23	18	15	20	25	21
Heb me niet in verdiept	19	16	21	37	25	18	10
Zelf sparen aantrekkelijker	18	17	18	17	19	18	18
Regeling te ingewikkeld	15	16	15	12	18	17	15
Wacht nog even af	7	7	7	16	10	7	3
Vereiste toestemming werkgever	6	6	6	5	7	7	6

Bron: Eigen berekeningen op basis van *Personeels- en Mobiliteitsonderzoek*, BZK, 2008

de inleg als de benutting van het gespaarde tegoed betreft. Bovendien kan de overheid, zeker op de lange termijn, niet-vertrouwenwekkend handelen en de voorwaarden van de regeling aanpassen. Ook het argument dat de regeling te ingewikkeld is, is met vijftien procent een belangrijke reden om niet deel te nemen. Alleen voor de jongere leeftijdsgroep is een belangrijk motief, dat ze nog af willen wachten. Het idee dat de vereiste toestemming van de werkgever deelname zou afremmen wordt niet bevestigd door de data.

Verwachte deelname in 2008

In de POMO-enquête is tevens gevraagd of degenen die niet deelnamen in 2007 van plan zijn dit in 2008 wel te doen. Van de ondervraagde personen is 0,6 procent dit zeker en 4,5 procent misschien van plan (tabel 4). Ruim de helft (55 procent) geeft aan zeker niet deel te gaan nemen en 26 procent waarschijnlijk niet. Volgens deze plannen van de niet-deelnemers zal de toename van de deelname onder vrouwen in 2008 groter zijn dan onder mannen. Er treedt convergentie op in de deelname naar geslacht. Ambtenaren onder de veertig jaar en met name de jongeren onder de dertig jaar zijn duidelijk meer dan de andere leeftijdscategorieën van plan in 2008 deel te nemen. Dit wijst erop dat de regeling toekomst heeft.

Beleidsaanbevelingen

De deelname door ambtenaren aan de levensloopregeling is in 2007 substantieel hoger dan in 2006. Dit betreft autonome groei. De belangstelling voor de regeling onder jongeren, waarvoor reeds eerder aanwijzingen gevonden zijn (Delsen en Smits, 2007; 2009), blijkt al in 2007 tot een hogere deelname onder deze groep geleid te hebben. Eerder stoppen met werken is in 2007 nog steeds het belangrijkste motief om deel te nemen, maar het percentage ambtenaren dat de regeling hiervoor gebruikt is duidelijk gedaald. De resultaten wijzen er verder op dat vrouwen en jongeren vrije tijd meer en salaris minder belangrijk vinden dan mannen en ouderen.

Belangrijke doelen van de levensloopregeling zijn het vergroten van de keuzevrijheid van werknemers, hogere arbeidsparticipatie van vrouwen en ouderen, en het realiseren van een evenwichtiger werk-zorgbalans over de levenscyclus. De substantieel hogere deelname en de toegenomen belangstelling onder jongeren geven aan dat deze doelen in 2007 meer dan in 2006 gerealiseerd zijn. Naar verwachting zal de deelname in 2008 verder groeien.

Ondanks de toename is de deelname nog steeds laag. Om de potentie van de levensloopregeling volledig te realiseren zijn aanpassingen noodzakelijk. De bevinding dat een substantieel deel van de ambtenaren de regeling te ingewikkeld vindt, dat jongeren zich weinig verdiept hebben in de regeling en dat onder jongeren de afwachtende houding relatief hoog is geeft aan dat gericht beleid en voorlichting de deelname zouden kunnen vergroten. Ook integratie van de spaarloonregeling en levensloopregeling zou kunnen bijdragen aan verhoging van de deelname. Als de mogelijkheid wordt toegevoegd om een deel van het gespaarde bedrag belastingvrij op te nemen, dan vergroot dat de keuzevrijheid van de

Gegeven de kenniseconomie, waarin menselijk kapitaal de sleutelfactor is voor sterke, concurrerende bedrijven en een dito economie, is fiscale facilitering van levenslang leren door werknemers gewenst

werknemers en wordt tegelijkertijd de arbeidsdeelname bevorderd, omdat minder verlof wordt opgenomen. Bovendien kan hiermee de financiële druk in de ouderlijke fase worden opgevangen (Delsen en Smits, 2007). Gegeven de kenniseconomie, waarin menselijk kapitaal de sleutelfactor is voor sterke, concurrerende bedrijven en een dito economie, is fiscale facilitering van levenslang leren door werknemers gewenst. In het Coalitieakkoord (2007) wordt een aantal van bovengenoemde aanpassingen in de levensloopregeling aangekondigd. Het verbaast dan ook dat het kabinet in een recente beleidsnotitie (Ministerie van SZW, 2008) stelt dat noch wijzigingen in de doelgroep, noch wijzigingen in de gebruiksmogelijkheden van de levensloopregeling wenselijk zijn.

LITERATUUR

- CBS (2007a) *Levensloopregeling leeft nog niet*. CBS Webmagazine. 24 april, Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS (2007b) *Moederschap niet verder uitgesteld*. CBS Webmagazine. 11 juni, Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Coalitieakkoord (2007) *Coalitieakkoord tussen de Tweede Kamerfracties van CDA, PvdA en ChristenUnie*. 7 februari.
- Delsen, L. (1996) Gradual retirement: lessons from the Nordic countries and the Netherlands. *European journal of industrial relations*, 2(1), 55–67.
- Delsen, L. en J. Smits (2007) *Levensloopregeling heeft potentie*. *ESB*, 92(4522), 676–679.
- Delsen, L. en J. Smits (2009) *Does the life course savings scheme have the potential to improve work-life balance?* *British journal of industrial relations*, te verschijnen.
- Ministerie van BZK (2006) *Levensloopregeling (nog) niet populair onder overheidsmedewerkers*. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Ministerie van BZK (2008) *Quickscan Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2008*. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Ministerie van SZW (2008) *Beleidsverkenning modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Scheringa, A. (2005) *Het sabbatsverlofproject. Maak van uw droom werkelijkheid*. Zaltbommel: Uitgeverij Thema.
- Tweede Kamer (2004-2005) *Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van de Staatssecretaris van Financiën*. 29760, nr 37. **SINDS 1916**

Tabel 4

Voornemen om in 2008 deel te nemen (in procenten).

	Totaal	Mannen	Vrouwen	<30	30-39	40-49	50-59
Ja, zeker	1	1	1	1	1	0	0
Ja, misschien	5	4	5	12	7	3	2
Waarschijnlijk niet	26	22	29	31	31	29	20
Zeker niet	55	62	48	28	44	53	68
Weet niet	14	12	17	28	18	14	9

Bron: Eigen berekeningen op basis van *Personeels- en Mobiliteitsonderzoek*, BZK, 2008