

# Pijlers onder het gezin

In korte tijd is de levensloop het kader geworden voor het denken over sociale zekerheid. De meeste winst wordt verwacht in de gezinsfase, de levensfase waarin ouders verantwoordelijkheid dragen voor jonge kinderen.

Voor zo'n tachtig procent van de bevolking is de gezinsfase de kern van de moderne levensloop<sup>1</sup>. In het begin van dit levensseizoen ligt de persoonlijke winst in het verminderen van de spanning tussen zorg voor kinderen enerzijds en werk en carrière anderzijds. De maatschappelijke winst bestaat uit het koesteren van het menselijk kapitaal van kinderen en ouders. Aan het einde van de gezinsfase staan de veertigers voor de uitdaging met voldoende menselijk kapitaal de overgang naar de volgende levensfase te maken.

Als het gaat om deze ambities krijgen we de handen nog wel op elkaar, zo blijkt uit dit ESB Dossier. De bezwaren beginnen vaak bij de concrete uitwerking van de vergezichten maar zijn voor een deel op te lossen door een adequate vormgeving van levensloopfaciliteiten in drie pijlers. In elk van die pijlers dient de gezinsfase te worden ondersteund. Deze bijdrage benoemt allereerst de argumenten voor gerichte ondersteuning van de gezinsfase. Vervolgens gaan we in op de concrete vormgeving van levensloopregelingen in drie pijlers.

## Waarom de gezinsfase ondersteunen?

Een aantal argumenten pleit voor een gerichte ondersteuning van de gezinsfase met levensloopbeleid. In de eerste plaats produceren gezinnen het menselijk kapitaal van de jonge generaties die in de toekomst de arbeidsmarkt zullen bevolken. Omslagsystemen in pensioenen en ziektekostenverzekeringen alsmede de zorg voor ouderen drijven op dat menselijk kapitaal. Het gezin is de 'makelaar van het intergenerationele contract' waarbij

elke generatie de volgende generatie opvoedt, waarna ouderen aan het einde van hun leven worden onderhouden door de generaties die zij hebben opgevoed<sup>2</sup>. Deze functie van gezinnen wint door de vergrijzing aan belang. Vergeleken met zowel andere landen als het verleden worden vrouwen laat moeder, mede omdat de zorg voor kinderen de carrière en daarmee van de waarde van het eigen menselijk kapitaal schaadt. Hierdoor dreigt ongewilde kinderloosheid en is het aantal kinderen onvoldoende om de bevolking op peil te houden.

Ouders van jonge kinderen ervaren verder combinatiedruk. Deze druk vloeit voort uit de nieuwe risico's waarmee deze moderne ouders te maken hebben nu ze werk en carrière combineren met zorg voor kinderen. Door de teloorgang van het kostwinnerschapmodel, de betere opleiding van vrouwen, de feminisering van de arbeid in een vergrijzende diensteneconomie en hogere huizenprijzen zijn gehuwde vrouwen niet meer vrijgesteld voor de opvoeding van kinderen en het makelaarschap van het intergenerationele contract.

Het opvoeden van kinderen gaat nu beide ouders aan en vereist ook tijdsinvesteringen van de vader. Vooral in de jaren na de geboorte hebben ouders behoefte om minder te werken. Ouders zijn daarnaast gebaat bij de mogelijkheid om af en toe verlof op te nemen, bijvoorbeeld als het kind start op de basisschool of extra aandacht nodig heeft bij de overgang naar de middelbare school. Het leervermogen van kinderen is gediend bij ouders die over voldoende tijd en energie beschikken om te investeren in dat leervermogen. Ook ziekte van kinderen, partner, (groot)ouders of andere dierbaren kan een reden zijn voor verlof<sup>3</sup>.

Als gezinnen geen goede balans vinden tussen werk en privé-leven resulteert dat soms in gebroken persoonlijke relaties (met elende voor kinderen), waarbij sociaal kapitaal verloren gaat, of in gebroken arbeidsrelaties waarbij menselijk kapitaal vroeg wordt af-

---

**A.L. BOVENBERG EN J.P. VAN DEN TOREN**  
Bovenberg is directeur van CentER aan de Universiteit van Tilburg (UVT). Van den Toren is werkzaam bij Berenschot en fellow van aias (Universiteit van Amsterdam)  
[jpt@berenschot.com](mailto:jpt@berenschot.com)

geschreven. Goed onderhoud van het menselijk en sociaal kapitaal gedurende de gezinsfase is een maatschappelijk belang, betogen Sap en Schippers. De vergrijzing zorgt immers voor veel vraag naar zorg. De Grip stelt dat juist in de zorgsector veel vrouwelijke werknemers vroeg afhaken. Tijdens de gezinsfase moet de band met de arbeidsmarkt worden behouden zodat ouders goed geëquipeerd blijven om de loopbaan nog lang vol te kunnen houden zoals ook Koning en Wierda stellen. Werknemers krijgen in sommige bedrijfstakken reeds loopbaanadviezen vanaf het veertigste jaar. Zo wordt voorkomen dat ouders in een fuik terechtkomen van een baan die weinig perspectieven meer biedt.

## Twee nieuwe levensseizoenen

De gezinsfase moet worden ondersteund vanuit twee andere, nieuwe levensfasen. De welvaarts-groei van de afgelopen decennia heeft zich geconcentreerd in deze nieuwe levensfasen. De eerste nieuwe levensfase is die tussen het verlaten van het ouderlijk huis en het stichten van het gezin en staat wel bekend als het speelkwartier van het leven. Deze valt zo gemiddeld tussen het achttiende en dertigste levensjaar. Gedurende deze periode experimenteren jongeren op de arbeidsmarkt en is men op zoek naar een duurzame relatie. Het laatste gedeelte van deze levensfase is in het algemeen redelijk welvarend. Vaak is sprake van twee voltijdsinkomens binnen een huishouden. Net zoals mensen sparen voor hun pensioen, moet het normaal worden dat jongeren tijdens het speelkwartier middelen opzij zetten voor de gezinsfase. Zo wordt voorkomen dat mensen in het spitsuur van het leven klem komen te zitten in combinatiestress omdat ze gewend zijn geraakt aan hoge bestedingsniveaus.

Naast het speelkwartier van het leven is er nog een andere levensfase bijgekomen: de actieve seniorenfase. Door het langere gezonde leven groeit de periode tussen het moment waarop kinderen het huis uitgaan en het moment waarop de gezondheid het laat afweten. Gedurende deze levensfase, die tussen het vijftigste en 75ste levensjaar valt, hebben mensen relatief weinig verplichtingen en genieten velen van een betrekkelijk hoge levensstandaard. Toekomstige werknemers in de actieve seniorenfase (zij die nu in eerdere fasen zitten) zullen met minder (financiële) reserves deze levensfase instromen en daarom langer doorwerken. Aan opgebouwde pensioenrechten van de huidige werknemers van vijftig jaar en ouder wordt niet getornd. Wel kunnen deze werknemers bijdragen aan meer middelen voor jonge gezinnen door een groter deel van de belastingdruk voor hun rekening te nemen. Ouderen hebben immers belang bij goed functionerende gezinnen waarin menselijk kapitaal wordt geproduceerd en onderhouden. Anders zijn er te weinig handen aan hun bed wanneer ze hoogbejaard zijn.

## Concrete uitwerking

Meer mogelijkheden voor verlof in de gezinsfase moeten resulteren in een hogere arbeidsparticipatie over de levensloop. Voldoende flexibel verlof is alleen mogelijk als werknemers zelf het grootste deel van dat verlof betalen en werkgevers zorgen voor arbeidsorganisaties waarin

werknemers hun carrière niet onherstelbaar schaden wanneer ze verlof opnemen en het personeelsbeleid aansluit bij de behoeften en productiviteit van ouderen, zoals Theeuwes stelt. Andere voorwaarden zijn dat schooltijden beter rekening houden met de werktijden van ouders en dat studenten ouderschap beter kunnen combineren met hun studie. Mensen moeten in het sociale en geestelijke kapitaal van hun kinderen kunnen investeren zonder de waarde van hun eigen verdien capaciteit op het spel te zetten.

Financiële regelingen conform de driepijlerbenadering ondersteunen deze institutionele vernieuwing. In de eerste pijler zorgt de overheid voor minimumvoorzieningen voor ouders met kinderen. Sociale partners treffen in de tweede pijler sectorale voorzieningen op maat in cao-verband. De rol van de overheid beperkt zich daarbij tot fiscale faciliteiten en het algemeen verbindend verklaren van cao-afspraken. In de derde pijler, tenslotte, regelen burgers individuele voorzieningen. Deze driedeling kan ook gelden voor andere onderdelen van oude en nieuwe sociale zekerheid, aldus Goudswaard en Riemens. Zo kan de duur dan wel de hoogte van de wao en ww worden beperkt ten gunste van meer geïndividualiseerde spaarvoorzieningen. De huidige wettelijke ww en wao-premie van samen zo'n negen procent kan zo geleidelijk lager worden ten gunste van inleg in individuele spaarsystemen. De sociale zekerheid wordt daarmee meer gericht op voorzorg tijdens de gezinsfase in de vorm van investeringen in en onderhoud van menselijk kapitaal in plaats van nazorg in de actieve seniorenfase als menselijk kapitaal is afgeschreven.

De kosten verbonden aan de zorg voor jonge kinderen tot vier jaar en verlof daarvoor zouden op een minimumniveau ondergebracht kunnen worden in de eerste pijler. De eerste pijler richt zich op jonge kinderen, omdat deze kinderen de meeste tijd vragen. Bovendien is het lastig voldoende te sparen omdat deze kosten vroeg in het leven komen, zoals Plantenga opgemerkt. De overige verlofbehoeften (voor oudere kinderen en voor scholing) worden ondergebracht in de tweede en derde pijler.



### *Eerste pijler*

In de eerste pijler kan de huidige heffingskorting, die nog voortvloeit uit de oude kostwinnersvrijstelling, geleidelijk meer worden gericht op gezinnen met kinderen. Zo wordt een kostwinnerstelsel omgezet in een ouderschapsstelsel. Twaalf miljoen belastingplichtigen ontvangen nu een heffingskorting van 1825 euro (848 euro voor 65-plussers). Met de heffingskorting is daarmee zo'n twintig miljard euro gemoeid. Van alle ontvangers van deze heffingskorting heeft zo'n twintig procent kinderen in de basisschoolleeftijd of jonger. Wij stellen voor de algemene heffingskorting te verlagen en ouders, bij de komst van hun eerste drie kinderen, een 'tax credit' toe te kennen van bijvoorbeeld achtduizend euro. Ouders krijgen als het ware een spaarpotje bij de belastingdienst. Deze tax credits mogen de ouders tot het twaalfde jaar van het kind (met rente) inzetten. Het bedrag is voldoende om een van de ouders op (geïndividualiseerd) minimumloonniveau een jaar lang verlof te laten nemen of gedurende vier jaar ruim een dag per week minder te laten werken, waarbij de band met de arbeidsmarkt in stand blijft. Maar verlof is geen voorwaarde: deze voorziening mag bijvoorbeeld ook worden gebruikt voor kinderopvang of de aflossing van de hypotheek. Door deze vrije aanwending is controle op de aanwending niet nodig en wordt niet-participatie niet beoordeeld. Door de kosten van deze tax credits te verhalen op de algemene heffingskorting daalt deze met zo'n vijftien procent. Vanwege de netto-nettokoppeling daalt het netto minimumloon en daarmee ook het sociaal minimum voor mensen zonder kinderen<sup>4</sup>.

De ondersteuning van kinderen biedt de mogelijkheid het sociaal minimum te individualiseren. De gedachte dat van het netto minimumloon een gezin met twee volwassenen met twee kinderen moet kunnen worden onderhouden, is niet meer van deze tijd. Door de betere scholing van vrouwen en het groeiende belang van het speelkwartier en de actieve seniorenfase kunnen het minimumloon en het sociaal minimum geleidelijk worden geïndividualiseerd door de inkomensvoorzieningen voor de inwonende partner af te bouwen, terwijl

tegelijktijd jonge kinderen worden ondersteund door de genoemde tax credits. Inkomensbeleid wordt dan gevoerd via gerichte heffingskortingen (conform de Amerikaanse earned income tax credit) in plaats van via lage prijzen of hoge lonen. De lagere lonen voor laagbetaalde arbeid zijn een impuls voor de dienstensector. Dit bevordert de uitbesteding van huishoudelijke diensten waardoor gezinnen en senioren worden ontlast. Daarbij komt dat laaggeschoolde vrouwen worden geprikkeld hun menselijk kapitaal te onderhouden. Ze worden na de gezinsfase immers minder gesubsidieerd omdat de algemene heffingskorting daalt. Een vergrijzende samenleving heeft hun arbeid hard nodig.

### *Tweede en derde pijler*

In de tweede en derde pijler sparen werknemers op persoonlijke levenslooptechnieken voor aanvullingen op de publieke basisvoorziening in de eerste pijler, net zoals werknemers de aow aanvullen met arbeidsgereleerde en individuele pensioenen. De meeste werknemers beginnen nu pas op hun 25ste voor hun pensioen te sparen. Werknemers kunnen echter al eerder in hun loopbaan beginnen met sparen voor de gezinsfase, bijvoorbeeld door vijf procent in te leggen op een levenslooptechnieken. Vrijwillige regelingen sluiten aan bij de behoefte aan keuzevrijheid in de aanwending maar kennen nog een geringe deelname<sup>5</sup>. Sociale partners kunnen besluiten tot collectief sparen in de cao, zoals Schuit opmerkt. Dit zou in de plaats kunnen komen van het huidige collectieve vut/prepensioen en een deel van de huidige verplichte publieke sociale zekerheid. Tegelijkertijd worden bestaande betaalde verlofregelingen opgeschoond. Het spaarkarakter en de keuzevrijheid aangaande aanwending kunnen deze sectorale verplichting legitiem maken. De fiscale behandeling is conform het huidige (pre)pensioen: inleg is belastingvrij en over opgenomen bedragen wordt belasting betaald.

Naar analogie van het pensioen of het vroegere premiesparen, kunnen werkgevers inleg of opname voor bepaalde doelen stimuleren door werkgeversbijdragen, bijvoorbeeld voor scholing, verlof tijdens een laagconjunctuur, of inleg tijdens hoogconjunctuur. Dit bevordert modern tijdsmanagement en flexibele beloningen. Werkgevers staan daarbij voor de uitdaging het schaarse menselijk kapitaal van de toekomst aan zich binden door in te spelen op de behoefte van de moderne werknemers om te investeren in zichzelf en hun naasten. Dit vereist arbeidsorganisaties waarin menselijk kapitaal van ouders beter wordt beschermd, tweede carrières na de gezinsfase mogelijk worden, en mensen flexibel verlof kunnen opnemen als hun zorgtaken dat vereisen.

## Conclusies

De levensloopbenadering vraagt aandacht voor de gezinsfase als kern van de moderne levensloop. In deze levensfase moet het menselijk kapitaal van kinderen kunnen worden gevormd zonder dat het menselijk kapitaal van ouders wordt afgeschreven. Het toenemende aandeel van tweeverdieners door de betere scholing van vrouwen vraagt om meer gerichte ondersteuning van de gezinsfase in de vorm van kindgerelateerde faciliteiten ten koste van traditionele kostwinnersfaciliteiten in het speelkwartier en de actieve seniorenfase. Dit past in een active-

rende sociale zekerheid die de vorming en het onderhoud van menselijk kapitaal bevordert in plaats van ontmoedigt: voorzorg dus in plaats van nazorg. Bovendien krijgen jongeren een groter belang bij goede regelingen, wat de legitimiteit van vakbonden dient. Adequate levensloopregelingen stimuleren een levensloopbewust personeelsbeleid als sleutel tot het benutten van de kans om in een langer leven de beide ambities van zowel een uitdagende carrière als goed ouderschap te kunnen waarmaken.

- 1 Nederlandse Gezinsraad, *Gezin: beeld en werkelijkheid*. Den Haag, 2000.
- 2 H.W. Sinn, 'Why a funded pension system is useful and why it is not useful', *International Tax and Public Finance*, jrg. 7, 2000, blz. 389-410.
- 3 Van Nimwegen (in dit *ESB Dossier*) spreekt in dit verband van de 'dubbele verzorgingstaak' in de gezinsfase.
- 4 Er is dus geen herintredersval. Een variant is de extra heffingskorting voor ouders van jonge kinderen af te bouwen met het (huishoud)inkomen. Deze optie ontziet het sociale minimum en lagere arbeidsinkomens maar schaadt het arbeidsaanbod.
- 5 J.A.C. Korteweg, K.G. Tijdens en J.M. de Winter, *Keuzemogelijkheden in CAO's. Wat is het de werknemer waard*, SEO/AIAS. OSA, Tilburg, 2003.

