



## Zelf je leven lopen

**Auteur(s):**

Dolsma, G.

De auteur is secretaris sociale zaken van vno-ncw. [dolsma@vno-ncw.nl](mailto:dolsma@vno-ncw.nl)

**Verschenen in:**

ESB, 89e jaargang, nr. 4427, pagina D28, 26 februari 2004

**Rubriek:**

Dossier: Werkgevers

**Trefwoord(en):**

Lage arbeidsparticipatie, de inflexibele arbeidsmarkt, hoge loonkosten en lage productiviteitsgroei leiden ertoe dat ons land er economisch niet goed voorstaat.

Vergrijzing en ontgroening zullen er bovendien toe leiden dat het arbeidsaanbod niet of nauwelijks zal groeien. Individualisering en differentiatie in levenspatronen blijven de komende jaren een belangrijke trend op de arbeidsmarkt. Deze ontwikkelingen maken structurele hervormingen noodzakelijk. Een nieuw in te voeren levensloopregeling zal hierin moeten passen.

### *Randvoorwaarden*

De arbeidsdeelname in Nederland is te laag, allereerst omdat de gemiddelde fulltimer ongeveer twee weken per jaar minder werkt dan zijn of haar gemiddelde Europese collega. Een korte werkweek en een grote hoeveelheid verlofdagen zijn hiervan de oorzaak. Voor allerlei situaties bestaan er wettelijke en arbeidsvoorwaardelijke verlofrechten, die betaald of onbetaald zijn. Daarnaast kennen we een groot aandeel deeltijdwerk. Ten slotte is de arbeidsdeelname van ouderen laag. Het arbeidsaanbod zal door de vergrijzing en ontgroening niet of nauwelijks groeien. Tekorten dreigen, met name van hoger opgeleiden.

Het is daarom noodzakelijk dat er meer en langer gewerkt wordt. De levensloopregeling mag daarom niet beperkt blijven tot een spaarpot om meer vrij te kunnen nemen zonder dat daar tegenover staat dat er op andere momenten langer doorgewerkt wordt.

Vervroegde uittreding is normaal geworden. Mensen zijn een steeds korter deel van hun leven gaan werken, zowel relatief als absoluut, ook door langere opleidingsduur. De kosten van deze vervroegde uittreding zijn hoog. Eerder stoppen met werken staat bovendien haaks op de noodzaak van langer werken. Uitgangspunt van een levensloopregeling zal moeten zijn dat 65 jaar weer de pensioenleeftijd wordt, zeker voor de jongere generaties. Als men eerder wil uittreden, zal daartegenover langer en meer werken in andere periodes van de loopbaan moeten staan.

De samenleving is veranderd. Er is sprake van een toegenomen diversiteit aan zelfgekozen levenspatronen. Differentiatie in arbeidsduur, meer behoefte aan zelfstandigheid en zeggenschap in het werk zijn uitingen hiervan. Tijdelijk meer of minder werken, wel of niet investeren in de loopbaan, zijn in toenemende mate eigen keuzes. Waar vroeger behoefte was aan wettelijke en arbeidsvoorwaardelijke (collectieve) beschermende regelingen, wil de moderne werknemer meer en meer zelf bepalen hoe zijn arbeidsverhouding en loopbaan eruit zien. Eenvormigheid en solidariteit zijn steeds minder passend als het gaat om zelfgekozen patronen van werken, zorgen, leren, leven. Daarbij past een individuele vormgeving van de levensloopregeling, die uitgaat van de eigen verantwoordelijkheid van individuen voor hun levensloop en loopbaan.

### *Een levensloopregeling*

Dit betekent dat een levensloopregeling als uitgangspunt moet hebben dat mensen zelfstandig verantwoordelijkheid kunnen dragen voor de afstemming van hun arbeidssituatie op hun privé-leven en voor hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Mensen krijgen via de levensloopregeling het instrument in handen om deze verantwoordelijkheid te kunnen nemen. Wat betekent dat concreet voor de vormgeving?

Allereerst zal een levensloopregeling een bijdrage moeten leveren aan langer werken en zeker niet moeten leiden tot (nog) meer mogelijkheden voor verlof. Invoering zal daarom gepaard moeten gaan met bijvoorbeeld verlenging van de werkweek en opschoning van de huidige verlofregelingen: minder collectieve verlofrechten, maar passende afspraken over arbeidstijden en arbeidsduur, waarbij ook de belangen van de onderneming en van collega's een rol spelen.

De levensloopregeling moet dan een individuele inkomens(spaar-)verzekering worden. Individen kunnen zelf besluiten of en zo ja hoeveel men wil sparen voor periodes van niet en minder werken tijdens de loopbaan. De overheid biedt hiervoor een fiscale faciliteit: de omkeerregel. Daardoor kan iedereen een eigen 'buffer' opbouwen voor periodes van niet-werken voor het 65ste jaar. Niet-werken betekent dan geen inkomen uit arbeid, maar wel uit de eigen levensloopregeling, waar men zelf voor spaart.

De levensloopregeling moet niet beperkt worden tot verlof. Het zou ook een uitkering als inkomen(ssuppletie) moeten kunnen bieden

tijdens periodes van minder werken, omscholing, demotie en het starten van een eigen bedrijf. Dan kunnen individuen ook zelf hun loopbaan vormgeven en investeren in hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Het maakt arbeidsmobiliteit gemakkelijker, evenals een goed einde van de loopbaan.

### *Zelf kiezen*

Collectieve arrangementen zijn in beginsel niet nodig, omdat de noodzaak én wenselijkheid voor onderlinge solidariteit ontbreken. Het gaat immers om zelfgekozen levenspatronen. Dat geldt ook voor collectieve prepensioen- en vut-regelingen. Vervroegde uittreding wordt zo een keuze die individuen maken en waarvoor zij zelf vrijwillig sparen. Vanzelfsprekend zullen hier voor oudere generaties overgangsmaatregelen getroffen moeten worden.

Een levensloopregeling bevordert dat mensen zich inspanssen om langdurige inactiviteit te voorkomen en dat zij investeren in de eigen inzetbaarheid. Eerder uittreden en langdurige inactiviteit zijn immers voor eigen (levensloop-) rekening.

### **Gausje Dolsma**

---

#### **Dossier: Handel en transactiekosten**

A.J. De Geus en M. Rutte: [Europees levensloopbeleid](#)

K.P. Goedswaard en T.D. Tiemens: [Levensloopbeleid: hype of noodzaak?](#)

H.J. Groenendijk en M.A.D. Fasol: [Het wetsvoorstel levensloopregeling](#)

J.C.M. Sap en J.J. Schippers: [Arbeidsmarkt: meer investeren, minder sparen](#)

A. Blokland: [Van droom naar werkelijkheid](#)

M.T. van der Veen: [Levenshoop](#)

J. Plantenga: [Zorgen in en om de levensloop](#)

M. Janssen: [Deense mannen nemen geen ouderschapverlof op](#)

M. Janssen: [Zweedse verlofregeling: royaal maar dwingend](#)

M. Koning en E. Wierda: [Non-participatie verminderen](#)

N. van Nimwegen: [Van spitsuur naar sandwich](#)

J.J.M. Theeuwes: [Tegen de storm in](#)

R.M.A. Jansweijer: [Te mooi om waar te zijn](#)

A. de Grip: [Levensloop en personeelsbeleid in zorg en onderwijs](#)

G. Dolsma: [Zelf je leven lopen](#)

M.E.J. Schuit: [Levensloopbeleid: modegrill of blijvend fenomeen](#)

A.L. Bovenberg en J.P. van der Toren: [Pijlers onder het gezin](#)

F. Leijnse: [De levensloop als individueel project](#)

S.G. van der Lecq: [Levensloopbanen](#)