

Levensloopregeling vooral voor hoogopgeleiden

Lian Kösters

In het eerste jaar van de levensloopregeling nam ongeveer een op de twintig werknemers deel aan deze regeling. De deelnemers zijn vaak ouder en hoogopgeleid. Het is daarom aannemelijk dat deelname aan de levensloopregeling verband houdt met een hoog inkomen. Daarnaast gaat het voornamelijk om fulltime werknemers met een vast dienstverband. De helft van de deelnemers aan de levensloopregeling geeft als reden dat zij eerder willen stoppen met werken.

1. Inleiding

Sinds januari 2006 kunnen werknemers in Nederland gebruik maken van de zogenaamde levensloopregeling. Oorspronkelijk was het concept levensloopregeling bedoeld om het gezinsleven te stimuleren. De levensloopregeling moest het bijvoorbeeld aantrekkelijker maken voor ouders om tijd vrij te maken voor de kinderen of om voor de eigen ouders te zorgen in hun laatste levensfase. De uiteindelijke levensloopregeling is echter breder geworden. Met de levensloopregeling kan een deel van het brutosalaris gespaard worden om in de toekomst een periode van onbetaald verlof te financieren. Verlof voor bijvoorbeeld toekomstig ouderschap, zorgverlof voor een zieke naaste, een sabbatical, verlof voor studie of verlof om eerder te kunnen stoppen met werken. De overheid hoopt met deze regeling beter te voorzien in de behoefte van werknemers om werk en privé te combineren.

Behalve voor de levensloopregeling kan men ook kiezen voor deelname aan de bestaande spaarloonregeling. Bij de spaarloonregeling bestaat geen specifiek doel. Het gespaarde geld kan overal voor gebruikt worden. Het is niet mogelijk om aan beide regelingen deel te nemen. Daar persoonlijke situaties ieder jaar kunnen veranderen, mag men ieder jaar opnieuw kiezen voor deelname aan de levensloopregeling of aan de spaarloonregeling.

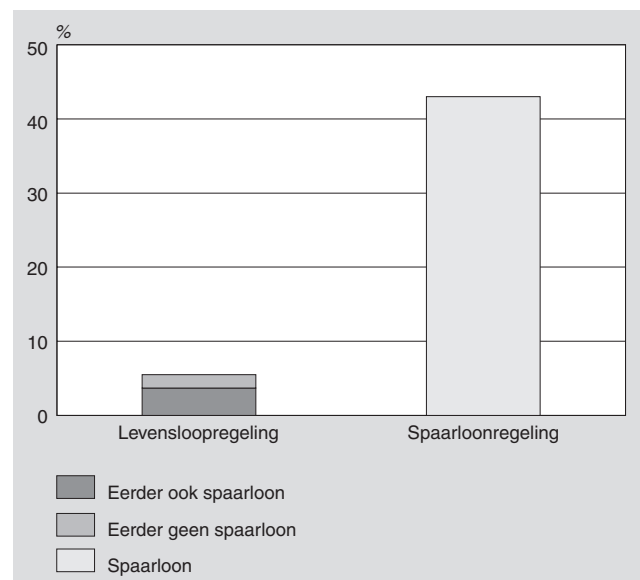
In dit artikel worden cijfers over deelname aan de levensloopregeling gepresenteerd naast de cijfers over deelname aan de spaarloonregeling. De cijfers zijn gebaseerd op de Enquête beroepsbevolking (EBB). Werknemers van 15 tot 65 jaar die twaalf uur of meer per week werken, krijgen in de EBB de vraag of zij deelnemen aan de levensloopregeling of aan de spaarloonregeling. Aan de mensen die deelnemen aan de levensloopregeling wordt ook gevraagd wat hun voornaamste reden is en of zij in eerdere jaren deel hebben genomen aan de spaarloonregeling.

2. Deelname aan de levensloop- en de spaarloonregeling

In 2006 namen in totaal 344 duizend werknemers in Nederland deel aan de levensloopregeling. Dit komt neer op

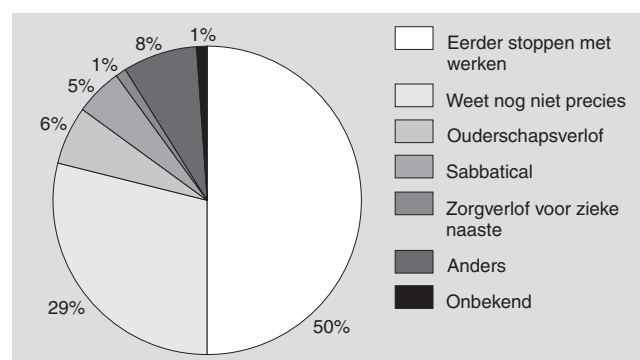
5,5 procent. De oudere spaarloonregeling is populairder onder de werknemers. Ruim 2,5 miljoen mensen, of 43 procent van de werknemers, nam deel aan deze spaarloonregeling. Van de werknemers die deelnamen aan de levensloopregeling gaf bijna twee derde aan in eerdere jaren ingelegd te hebben in de spaarloonregeling en nu te zijn overgestapt. Uit eerder onderzoek van het CBS blijkt dat deelname aan de spaarloonregeling de laatste jaren is afgenomen (Weltens en Planting, 2005). Ongeveer de helft van alle werknemers neemt aan geen van beide regelingen deel.

1. Deelname aan de levensloopregeling en de spaarloonregeling, 2006



De helft van de mensen die deelnemen aan de levensloopregeling geeft aan dit te doen om eerder te kunnen stoppen met werken. Zij zijn van plan voorafgaand aan hun pensioen het gespaarde verlof op te nemen. Bijna 30 procent geeft aan nog niet precies te weten waarvoor men spaart, 6 procent wil het gespaarde geld gebruiken voor

2. Redenen voor deelname aan de levensloopregeling, 2006



toekomstig ouderschapsverlof en 5 procent geeft aan het te willen gebruiken voor een sabbatical. Zorgverlof voor een zieke naaste, studieverlof en verlof voor vrijwilligerswerk worden niet of nauwelijks genoemd als reden voor deelname.

Een kanttekening hierbij is dat het voor veel mensen niet eenvoudig en soms welhaast onmogelijk is van te voren te zeggen waarvoor men verlof spaart. Dit blijkt ook uit het feit dat bijna 30 procent aangeeft nog niet te weten waarvoor men spaart. Men kan immers niet voorspellen of een partner, een ouder of een andere naaste ziek wordt en zorg nodig heeft. Ook het nemen van een sabbatical of het volgen van een studie op latere leeftijd is vaak niet van te voren in te schatten. Nut en noodzaak van het sparen van verlof voor dit soort zaken is daarom nog moeilijker van te voren te bepalen.

Waarvoor het gespaarde verlof in de toekomst ingezet zal worden, ligt dus nog niet vast. Personen die nu aangeven het gespaarde verlof te gaan gebruiken om eerder te kunnen stoppen met werken, hebben het in de toekomst wellicht nodig om te zorgen voor een zieke naaste of voor het ouderschap. Het zal dan ook interessant zijn om wanneer de levensloopregeling langer loopt te bekijken waarvoor het gespaarde verlof daadwerkelijk wordt gebruikt. Dan is ook beter te beoordelen of de bedoeling van de overheid met de levensloopregeling, namelijk een betere afstemming van werk en privé, de gewenste uitwerking heeft gehad.

3. Kenmerken van de deelnemers

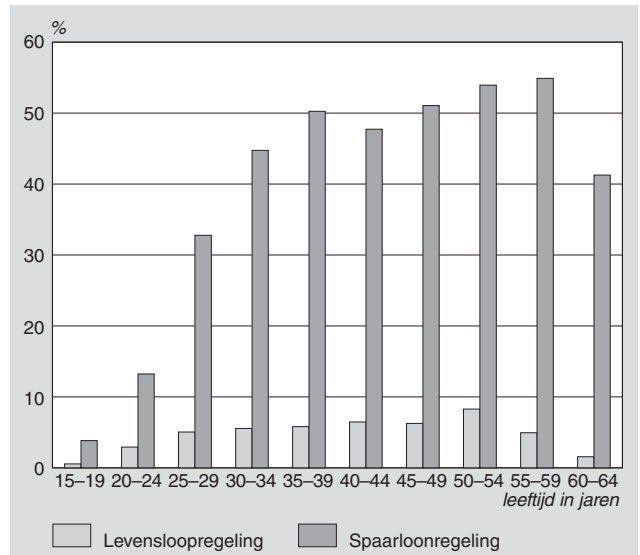
Jongeren van 15–24 jaar nemen haast geen deel aan de levensloopregeling. Vanaf 25 jaar neemt de deelname aan de levensloopregeling toe. De groep werknemers van 50–54 jaar neemt het vaakst deel aan de levensloopregeling, namelijk ruim 8 procent. Boven de 54 jaar neemt de deelname aan de levensloopregeling weer af.

De deelname aan de spaarloonregeling volgt ongeveer hetzelfde patroon. De deelname is het hoogst onder werknemers van 55–59 jaar. Ongeveer 55 procent van de werknemers in deze leeftijdsgroep neemt deel aan de spaarloonregeling. Onder 60–64-jarigen ligt de deelname een stuk lager.

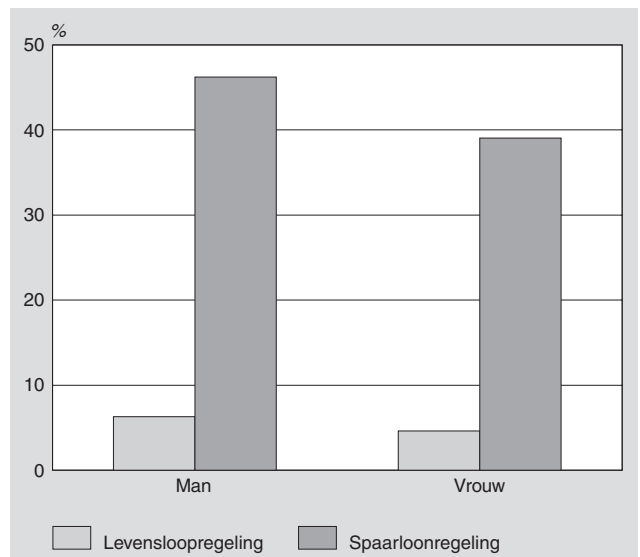
Mannen nemen over het algemeen iets vaker deel aan de levensloopregeling dan vrouwen. Ditzelfde geldt voor de spaarloonregeling. Ruim 6 procent van de mannelijke werknemers nam in 2006 deel aan de levensloopregeling, voor de vrouwelijke werknemers was dit bijna 5 procent. Voor de spaarloonregeling was dit ruim 46 procent van alle mannelijke werknemers en 39 procent van de vrouwelijke werknemers.

Hoogopgeleide werknemers nemen aanzienlijk vaker deel aan de levensloopregeling dan laagopgeleide werknemers. Van alle hoogopgeleide werknemers neemt 8 procent deel aan de levensloopregeling. Van de laagopgeleide werknemers is dit slechts 4 procent en van de middelbaar opgeleiden 5 procent.

3. Deelname aan de levensloop- en de spaarloonregeling naar leeftijd, 2006



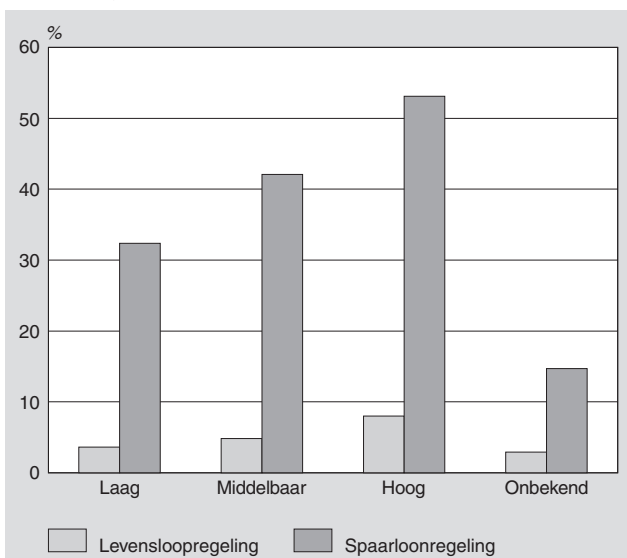
4. Deelname aan de levensloop- en de spaarloonregeling naar geslacht, 2006



Het opleidingsniveau hangt sterk samen met het inkomen. Omdat het voornamelijk de hoogopgeleiden zijn die deelnemen aan de levensloopregeling, is het aannemelijk dat deelname aan de levensloopregeling verband houdt met een hoger inkomen. Personen die voldoende geld verdienen gaan inleggen in de levensloopregeling. Deelname aan de levensloopregeling is daarom ook het hoogst bij de oudere leeftijdsgroepen. Personen met een laag inkomen hechten minder waarde aan het sparen van verlof. Het leggen van een verband met inkomen is op dit moment nog niet mogelijk daar inkomensgegevens van 2006 nog niet beschikbaar zijn.

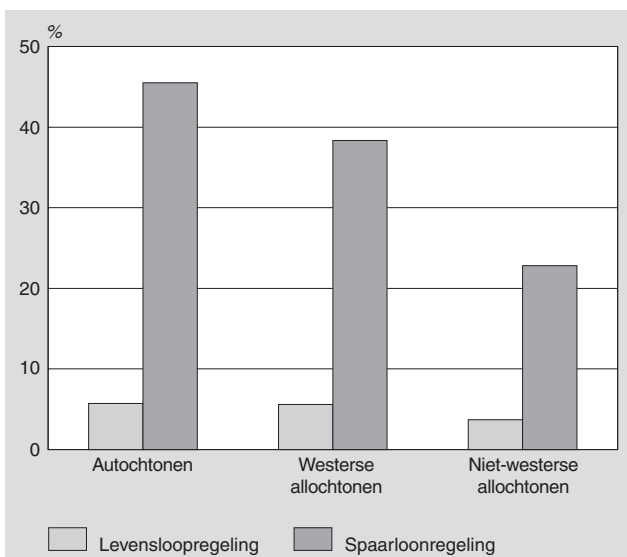
Ook voor de spaarloonregeling geldt dat hoogopgeleide werknemers vaker deelnemen aan de spaarloonregeling dan laagopgeleide werknemers. Van de hoogopgeleide werknemers neemt ruim de helft deel aan de spaarloonregeling, van de laagopgeleide werknemers is dit 32 procent.

5. Deelname aan de levensloop- en de spaarloonregeling naar opleidingsniveau, 2006



Van zowel de autochtonen als van de westerse allochtonen nam 6 procent deel aan de levensloopregeling. Van de niet-westerse allochtonen is dit slechts 4 procent. De niet-westerse allochtone bevolking heeft over het algemeen een lager opleidingsniveau en een lager inkomen dan de autochtone bevolking, hetgeen het verschil in deelname kan verklaren. De spaarloonregeling is het populairst onder autochtonen. Ruim 45 procent van de autochtone bevolking neemt deel. Dit is twee keer zo veel als bij de niet-westerse allochtonen.

6. Deelname aan de levensloop- en de spaarloonregeling naar herkomstsgroepering, 2006

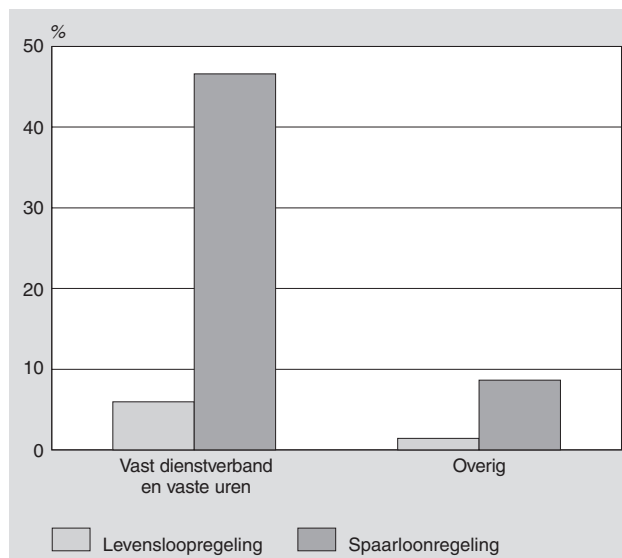


4. Kenmerken van de werkkring

Bij de deelname aan de levensloopregeling speelt ook de arbeidsrelatie van mensen een rol. Veruit de grootste groep werknemers die deelnemen aan de levensloopregeling zijn werknemers met een vast dienstverband. Van deze werknemers nam 6 procent in 2006 deel aan de le-

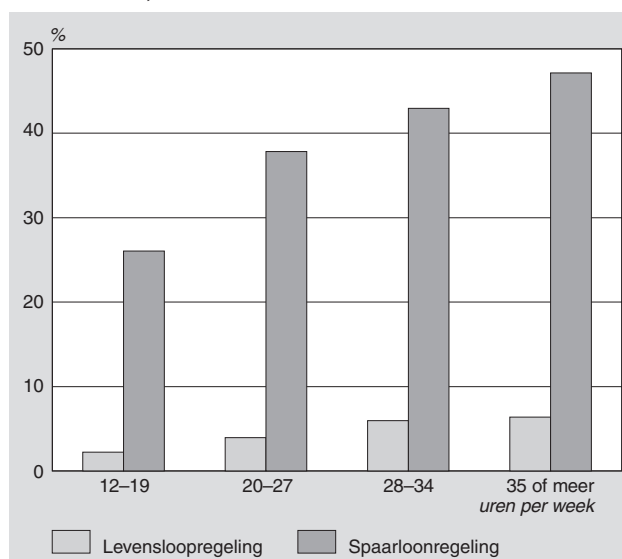
vensloopregeling. Van de spaarloonregeling wordt nog veel meer gebruik gemaakt. Bijna 47 procent van de werknemers met een vast dienstverband deed dit. De werknemers in de overige dienstverbanden maken bijna geen gebruik van beide regelingen. Het zijn over het algemeen werknemers met een flexibel dienstverband, want zelfstandigen kunnen geen gebruik maken van de levensloopregeling.

7. Deelname aan de levensloop- en de spaarloonregeling naar arbeidsrelatie, 2006



Ook de arbeidsduur speelt een rol. Fulltimers nemen vaker deel aan de levensloopregeling dan parttimers. Van de werknemers die meer dan 35 uur per week werken, nam in 2006 ruim 6 procent deel aan de levensloopregeling. Voor werknemers die minder dan 35 uur per week werken lag de deelname lager. Bij de kleine baantjes van 12-19 uur was het zelfs maar 2 procent. De spaarloonregeling wordt veel meer gebruikt. Van de werknemers die 35 uur of meer per week werken maakte 47 procent gebruik van de spaarloonregeling.

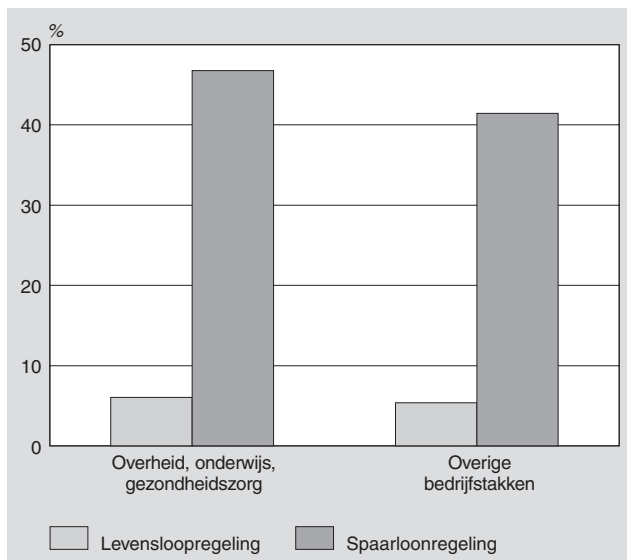
8. Deelname aan de levensloop- en de spaarloonregeling naar arbeidsduur, 2006



Met betrekking tot de levensloopregeling neemt de overheid een speciale positie in. De overheid heeft de levensloopregeling ontwikkeld en de verwachting is daarom dat zij het gebruik bij haar medewerkers stimuleert. Om hier iets over te kunnen zeggen zijn de takken overheid, onderwijs en gezondheidszorg samen vergeleken met de overige bedrijfstakken.

De deelname aan de levensloopregeling blijkt bij de overheid inderdaad iets hoger te liggen dan bij de overige bedrijfstakken, namelijk respectievelijk 6 en 5 procent. Ook de spaarloonregeling is bij de overheid populairder. Binnen de overheid neemt bijna 47 procent deel. Voor de overige bedrijfstakken is dit 41 procent.

9. Deelname aan de levensloop- en de spaarloonregeling naar bedrijfstak, 2006



Technische toelichting

Alle gegevens over de levensloopregeling in dit artikel zijn afkomstig uit de Enquête beroepsbevolking (EBB). De EBB is een steekproefonderzoek onder personen die in Nederland wonen, met uitzondering van personen in inrichtingen, instellingen en tehuizen (institutionele bevolking). Voor de EBB wordt elk jaar een steekproef getrokken van ongeveer 1 procent van de Nederlandse bevolking. In 2006 is op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor het eerst de module Levensloop toegevoegd aan de EBB. De module Levensloop is bedoeld om de deelname aan de levensloopregeling en tevens de spaarloonregeling te monitoren.

De vragen in de module Levensloop worden gesteld aan alle werknemers die ten minste twaalf uur per week werken en hebben betrekking op de eerste werkkring. Allereerst wordt gevraagd of men dit jaar een bedrag inlegt in de levensloopregeling. Als hierop bevestigend wordt geantwoord, volgen de vragen of men in voorgaande jaren wel eens ingelegd heeft in de spaarloonregeling en waarvoor men spaart met de levensloopregeling. Aan werknemers die aangeven niet mee te doen aan de levensloopregeling wordt gevraagd of men inlegt in de spaarloonregeling.

Literatuur

Weltens, W. en Planting, J. (2005) *Sparen met spaarloonregeling loopt terug*. Webmagazine, CBS, 28 februari 2005.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), www.levensloopregeling.szw.nl.