

Leven of laten leven?

Sinds enkele jaren kennen we in Nederland de levensloopregeling. Hiermee kun je belastingvriendelijk sparen voor bijvoorbeeld ouderschapsverlof, een sabbatical, zorgverlof, studieverlof of vervroegd pensioen. Een regeling voor leven, het klinkt zo mooi levenslustig, maar een zachte dood dreigt. Want er doen nauwelijks mensen aan mee en degenen die er wel aan meedoen, gebruiken hem vooral als aanvulling op hun vervroegd pensioen. Iets waar hij oorspronkelijk niet voor bedoeld was. Op dinsdagmiddag 22 april werd er over dit onderwerp een seminar in de De Burcht gehouden om te bekijken hoe en of we de levensloopgedachte weer kunnen 'reanimeren'.

Om aan duidelijkheid niets te wensen over te laten, startte arbeidsmarkteconoom Michiel Evers van het Ministerie van Economische Zaken de middag met een heldere introductie over de ins en outs van de levensloopregeling. "Op 1 januari 2006 is de regeling ingevoerd, met de bedoeling om werknemers in staat te laten stellen om in dienstverband onbetaald verlof op te nemen, voor zorg, scholing of een sabbatical. Later is daar het vroegpensioen bij gekomen, wat gold als compensatie voor het afschaffen van de VUT. Je mag het gespaarde saldo uiterlijk op je 65^{ste} verjaardag opnemen, waardoor je het niet kunt inzetten als een aanvulling op je pensioen." Zoals gezegd doen er echter maar weinig mensen aan mee: in 2006 184.000 mensen en in 2007 200.000. Volgens Evers weet waarschijnlijk niet iedereen zeker of hij of zij eraan meedoet, want uit een enquête van het CBS bleek dat er 344.000 mensen in 2006 zouden meedoen. Bovendien blijkt uit cijfers dat de grootste groep mensen meedoet om eerder te stoppen met werken, terwijl de regeling daar dus niet voor bedoeld was. Evers: "Weinig mensen doen mee vanwege de oorspronkelijke doelen. En als je bij de overheid werkt en je wilt ouderschapsverlof, dan móet je feitelijk meedoen. Het lijkt een niet erg groot succes tot nu toe."

Volgens Evers heeft het echter vanuit economisch perspectief wel zin om de regeling voort te zetten. "Het spreiden van geld over je leven heeft een meerwaarde. Op sommige momenten verdien je veel, op andere momenten weinig. En de regeling kan een deel van wat de overheid nu doet overnemen, namelijk die taken herverdelen over het leven van één persoon. Het huidige coalitiebeleid wil de regeling nu ook laten gelden om andere periodes te overbruggen, zoals het starten van eigen bedrijf, de periode tussen twee banen, of de overgang naar deeltijdwerk. Daarnaast kijkt men of de regeling niet geïntegreerd moet worden met de spaarloonregeling, en of ze hem moeten openstellen voor zzp'ers."

Over dat herverdelen over het leven van één persoon, hield sectorbestuurder Jan Willem Dieten van Abvakabo FNV een betoog. Bij veel zaken kun je volgens hem de vraag stellen of iets een individueel belang is of een maatschappelijk. Dieten: "Zijn kinderen een privé-hobby of onze toekomst? Is een opleiding investeren in je carrière of in de kenniseconomie? Geldt voor terminale zorg: de één geluk, de

ander pech? En zijn afnemende krachten alleen maar jouw probleem?” Dieten stelde deze vragen omdat hij vindt dat de huidige levensloopregeling erg veel onder de noemer ‘individuele probleem: spaar er zelf maar voor’ plaatst, en te weinig van het maatschappelijk belang uitgaat. Hij vindt dat de regeling niet te veel moet doorschieten naar individuele arrangementen, maar meer een mix van gedeelde zorg van samenleving, werkgever en werknemer moet worden. “Als je de verzorging van terminale relaties op je neemt, moet je niet ook nog gestraft worden met minder vakantie en pas later met pensioen. Dit soort zorgverlof betaal je dus niet uit je levensloop, maar moet collectief gefinancierd worden.” Dieten stelde voor om onder meer met een kredietfaciliteit de regeling aantrekkelijker te maken. “Krediet voor als je het nodig hebt en consumeren als je het nodig hebt.”

Na de pauze kreeg de middag een andere wending. De praktijk kwam wat meer aan bod. Marlies Pomp van het Ministerie van Binnenlandse Zaken, vertelde wat over ‘de ambtenaar van de toekomst’. Ze heeft onderzoek gedaan naar levensfasebewust personeelsbeleid onder 9500 overheidswerknemers. Daaruit bleek dat starters vooral opleidings- en doorgroeimogelijkheden willen, en ouderen vooral flexibele werktijden, en mogelijkheden om thuis en in deeltijd te werken. “Mannen willen meer doorgroeimogelijkheden en vrouwen meer deeltijd. Maar die verschillen waren niet zo groot.” Volgens Pomp is er weinig behoefte aan de levensloopregeling. Zij stelde voor om met een andere bril naar de toekomst te kijken. “Iedere generatie brengt in iedere levensfase vernieuwingen in een organisatie teweeg, door de daarbijbehorende organisatierol op haar eigen kenmerkende manier in te vullen. Die is anders dan de invulling van vorige generaties. De jongste generatie wil een coach, de ouderen willen coachen. Ouderen willen graag thuiswerken, jongeren weten hen goed te bereiken wanneer ze thuis zijn. Denk vooruit, jongeren zoeken leuk, zinvol werk.”

Als laatste spreker van de middag kwam Brigitte Schouten, arbeidspsycholoog bij het NPI (Instituut voor Organisatieontwikkeling) aan bod. Zij vertelde kort wat ‘ondernemen in de levensloop’ betekent, een methode om mensen die onder andere bij haar met loopbaan- en levensvragen kwamen, een eindje verder te helpen. “We zoeken naar de verbinding tussen heden, verleden en toekomst. We proberen met behulp van oefeningen de rode draad, die door elke loopbaan loopt, naar boven te halen. Als je vanuit de levensloop kijkt: wat is wanneer belangrijk. En als je naar het individu kijkt, dan kijk je naar individuele thema’s.” Schouten zette vervolgens de aanwezigen aan het werk. In groepjes van twee moest men de rollen van loopbaanbegeleider en cliënt op zich nemen. Het doel was te achterhalen waar men zeven jaar geleden stond, waar men nu stond en waar men over zeven jaar dacht te staan. Al was de tijd daarvoor wat kort, toch kregen de aanwezigen wel enig inzicht in de methode.

Aan het slot van het seminar konden de aanwezigen hun kritische noten en vragen aan de vier sprekers voorleggen. De belangrijkste discussie die daaruit volgde ging over het ‘conflict’ tussen het collectief en individueel aanpakken van de levensloopregeling. Een journaliste zei: “Wat mij stoort is dat het collectief moet, én met beleid, én een HRM-functionaris. Wat ik mis is de eigen verantwoordelijkheid. Pomp: “De jongste generatie neemt die ook gewoon, die zijn niet echt geïnteresseerd in een levensloopregeling.” Evers: “Zelf regelen kan natuurlijk wel degelijk. De levensloop is niet verplicht. Je kunt ook zelf sparen.

Maar je zou kunnen gehinderd worden door de belasting. De overheid neemt juist hindernissen weg met de levensloopregeling.” En ook Dieten vindt de focus op het individuele juist te beperkt: “Het is smeerolie voor de maatschappij. Het individueel alles zelf oplossen heeft z’n grenzen. Ook ‘het is jouw probleem’ en andere hoeven daar niet verantwoordelijk voor te zijn. Ik heb geen kinderen, maar betaal met plezier mee aan de kinderopvang.”

Maar de journaliste liet zich niet met een kluitje het riet in sturen: “We bouwen verplicht pensioen op en min of meer verplicht schulden op om huizen te kopen. Als de overheid nou iets wil doen, moeten ze ervoor zorgen dat het opeten van je huis op latere leeftijd makkelijker wordt. We zijn aan het banksparen, maar nu alleen voor je pensioen. Biedt daar dan nog wat mogelijkheden zodat ik er ook verlot mee kan betalen. Dan heb ik de vakbond niet nodig.” Schouten leek wel wat in die opmerkingen te zien. “Ja, wie is je klant en wat wil hij. We zitten natuurlijk in een tijd dat we niet meer willen dat alles zo voor ons geregeld wordt.” En Dieten ontkende dat de vakbond per se nodig is voor de levensloopregeling. “We zijn echt niet zo enthousiast nu. Ik denk dat het verstandig is om de regeling te flexibiliseren, om deze bijvoorbeeld te integreren in de pensioenregeling.”