

## **Een EER voor de Levensloopregeling**

Saskia Keuzenkamp (red)  
Koen Breedveld  
Stella Hoff  
Ans Oudejans (BMO)  
Wil Portegijs  
Arjan Soede  
Jean Marie Wildeboer Schut

Onderzoek in opdracht van het  
ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid en uitgevoerd door  
het Sociaal en Cultureel Planbureau



## *Inhoud*

Voorwoord	3	
Samenvatting	4	
1	Onderzoek naar emancipatie-effecten van de Levensloopregeling	8
1.1	Achtergrond van het project	8
1.2	Onderzoeksvraag	8
1.3	Onderzoeksopzet en bronnen	9
1.4	Leeswijzer	9
2	De Levensloopregeling nader beschouwd	10
2.1	Beknpte voorgeschiedenis	10
2.2	De Levensloopregeling in hoofdlijnen	11
2.3	Relatie tot de Wet arbeid en zorg	14
3	Veronderstellingen onder de loep	15
3.1	Reconstructie van de beleidstheorie	15
3.2	Soms te druk, soms tijd over	16
3.2.1	Tijdsbesteding en tijdsdruk	16
3.2.2	Verlofdagen en ‘verlofstuwmeren’	20
3.2.3	Conclusies	21
3.3	Verlof als oplossing voor combinatiedrukke	21
3.3.1	Wie hebben wanneer behoefte aan verlof?	22
3.3.2	Wie maken gebruik van welke verlofregelingen?	24
3.3.3	De betekenis van verlof voor het oplossen van de combinatiedruk	28
3.3.4	Verwachtingen voor de toekomst	29
3.4	Te vroeg stoppen met werken	29
3.4.1	Trends in arbeidsdeelname	29
3.4.2	Stoppen met werken	34
3.5	Financiële mogelijkheden	38
3.5.1	Ruimte om te sparen	38
3.5.2	Spaargedrag	41
3.5.3	Financiële betekenis van de Levensloopregeling	45
3.5.4	Tot slot	47
3.6	Meer keuzevrijheid gewenst	48
3.6.1	Draagvlak voor meer keuzevrijheid?	49
3.6.2	Achterliggende motieven	50
3.6.3	Conclusies	51
3.7	Werkgeversreactie op verlofaanvraag	52
3.7.1	Verlofregelingen in CAO’s	52
3.7.2	Gedrag van werkgevers	53
3.7.3	Conclusies	54
4	Verwacht gebruik van de Levensloopregeling	56
4.1	Preambule	56
4.2	Potentiële doelgroep van de regeling	58
4.2.1	Wie kunnen geld inleggen in de levensloopspaarpot?	58

4.2.2	Wie kunnen tijd sparen?	59
4.2.3	Conclusie	59
4.3	Verwachtingen voor het gebruik van de Levensloopregeling	59
4.3.1	Ouderschapsverlof	60
4.3.2	Langdurend zorgverlof	61
4.3.3	Educatief verlof of loopbaanonderbreking	63
4.3.4	Prepensioen	64
4.4	Conclusie	65
5	Emancipatie-effecten	68
5.1	Ontwikkelingen zonder invoering van de Levensloopregeling	68
5.2	De effecten van de Levensloopregeling op de bestaande sekseverhoudingen	69
5.2.1	Effecten op de arbeidsdeelname van vrouwen	69
5.2.2	Effecten op de economische zelfstandigheid van vrouwen	70
5.2.3	Effecten op de zorgparticipatie van mannen	70
5.2.4	Verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid op huishoudensniveau	71
5.3	Emancipatiedoelen niet naderbij gebracht	71
	Summary	73
	Literatuur	77
	Bijlage A Gebruikte databestanden	80

## *Voorwoord*

Het afgelopen jaar is er veel te doen geweest over de invoering van een Levensloopregeling en de afschaffing van fiscale faciliteiten voor vervroegde uittredings- en prepensioenregelingen. Kabinet en sociale partners overlegden gedurende enkele maanden over de invulling daarvan, waarbij de discussie uiteindelijk vooral ging over de VUT- en prepensioenregelingen en het al dan niet handhaven van het collectieve karakter van deze regelingen. De finale van de besprekingen vond plaats tijdens het Voorjaarsoverleg van 2004. De onderhandelingen leidden niet tot overeenstemming. Het kabinet heeft daarop besloten terug te vallen op de maatregelen zoals die aanvankelijk in het Belastingplan 2004 en het wetsvoorstel Levensloopregeling waren opgenomen en een nieuw wetsvoorstel voor te bereiden, waarin rekening wordt gehouden met een deel van de door politieke partijen en sociale partners geuite bezwaren.

In de discussie hebben mogelijke verschillen in de gevolgen van de Levensloopregeling voor vrouwen en mannen relatief weinig aandacht gekregen. Toch is het, gezien de verschillen in positie op de arbeidsmarkt en in de verdeling van arbeid en zorg tussen vrouwen en mannen, zeer goed mogelijk dat die er zullen zijn. Het Sociaal en Cultureel Planbureau was dan ook graag bereid om op verzoek van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een Emancipatie-effectrapportage op de Levensloopregeling uit te voeren.

Aan dit project, dat in zeer korte tijd moest worden uitgevoerd, is door een team van SCP-medewerkers uit verschillende onderzoeksgroepen gewerkt. Extra versterking werd geboden door drs. Ans Oudejans, van Bureau Meesters en Oudejans. Wij zijn haar erkentelijk voor haar medewerking bij het totstandbrengen van dit rapport. Ook wil ik mede namens de onderzoekers dr. Hanne Groenendijk van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid danken voor haar consciëntieuze begeleiding van het project.

Prof. dr. Paul Schnabel  
directeur SCP

## *Samenvatting*

### *Vraagstelling*

Op verzoek van minister De Geus van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft het Sociaal en Cultureel Planbureau een Emancipatie-effectrapportage uitgevoerd om de emancipatie-effecten van de voorgestelde Levensloopregeling in beeld te brengen. Concreet is gevraagd wat de Levensloopregeling zal betekenen voor: de arbeidsparticipatie en economische zelfstandigheid van vrouwen, de zorgparticipatie van mannen en de verhouding tussen vrouwen en mannen wat betreft de verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid op huishoudensniveau.<sup>1</sup> Omdat de regeling uitsluitend bedoeld is voor werknemers, zijn zelfstandigen buiten beschouwing gelaten.

### *Aanpak*

Het onderzoek moest worden uitgevoerd in de periode half mei – half juli 2004. Op grond van literatuur en analyse van beschikbare data zijn de veronderstellingen waarop de Levensloopregeling is gebaseerd beoordeeld op hun houdbaarheid. Nagegaan is wat dit betekent voor het te verwachten gebruik van de regeling. Met name is onderzocht welke mogelijkheden de regeling biedt voor (financiering van) ouderschapsverlof, langdurend zorgverlof en prepensioen. Ook is onderzocht wat de regeling zal kunnen betekenen voor verschillende categorieën werknemers: vrouwen en mannen, werknemers in verschillende levensfasen, met verschillend opleidings- en inkomensniveau en verschillende etniciteit.

### *Verwacht gebruik van de Levensloopregeling in het algemeen*

Het is niet mogelijk om harde uitspraken te doen over het te verwachten gebruik. Dat neemt niet weg dat de in dit rapport gepresenteerde gegevens wel voldoende grond bieden voor het doen van plausibele uitspraken. Allereerst een aantal algemene opmerkingen:

- Het financiële voordeel van gebruik van de Levensloopregeling is gering. Met name bij sparen voor verlof voor kortere perioden, zoals drie maanden ouderschapsverlof, is er nauwelijks financieel voordeel te behalen. De Spaarloonregeling, die naast de Levensloopregeling blijft bestaan, is in financieel opzicht een belangrijke concurrent, temeer daar jaarlijks slechts in één van beide mag worden ingelegd.
- Met het vervallen van de fiscale facilitatie van prepensioenregelingen krijgen werknemers enige financiële ruimte, die zij zouden kunnen benutten om deel te nemen aan de Levensloopregeling. Hoe groot de vrijval van prepensioenpremies zal zijn verschilt per sector en werknemer.
- In 2001 rapporteerden de meeste huishoudens desgevraagd wel wat geld over te hebben. Dit zal momenteel vermoedelijk voor minder huishoudens gelden, gezien de gedaalde koopkracht. Dat mensen geld over hebben wil echter nog niet zeggen dat verwacht mag worden dat zij die financiële ruimte zullen gebruiken om te sparen voor later verlof of prepensioen.
- Gezien het huidige financiële en tijdsbudget van verschillende categorieën werknemers, zullen met name de hogere inkomensgroepen, mannen, ouderen en paren zonder thuiswonende kinderen potentiële gebruikers van de regeling zijn.

---

<sup>1</sup> De opdrachtgever had ook gevraagd effecten op de korte en lange termijn te benoemen. Gezien de vele onzekerheden ten aanzien van het gebruik van de Levensloopregeling is dit echter onverantwoord, en daarom achterwege gelaten.

- Het sparen van geld wordt wettelijk beter geregeld dan het sparen van tijd. Voor het eerste dient immers een aparte spaarrekening te worden geopend, waarover alleen de werknemer kan beschikken. Eventueel gespaarde tijd gaat verloren bij een faillissement van de werkgever. Wat er gebeurt met het tijdtegoed wanneer een werknemer van baan verandert, hangt af van afspraken daarover tussen werkgever en werknemer. De Levenslooptregeling regelt hierover niets. De huidige inzet van werkgevers en kabinet om de gemiddelde werkweek te verlengen (en adv af te schaffen) zal overigens de mogelijkheden om tijd te sparen in de praktijk sterk inperken.

#### *Verwacht gebruik voor financiering van ouderschapverlof*

Gemiddeld genomen werken vrouwen negen à tien jaar voordat zij hun eerste kind krijgen. Alleen bij Turkse en Marokkaanse vrouwen is die periode veel korter. Op zichzelf is er dus voldoende tijd om te kunnen sparen voor de financiering van ouderschapsverlof. Aangezien jongeren aan het begin van hun loopbaan hun inkomen echter eerder voor andere (korte termijn) doelen zullen willen gebruiken, is het niet realistisch te verwachten dat veel van hen via de Levenslooptregeling zullen gaan sparen voor later verlof (of prepensioen). De wetenschap dat de Levenslooptregeling een extra korting biedt bij ouderschapsverlof (dit geldt alleen de eerste vier jaar na invoering van de regeling) zou jonge werknemers – vrouwen én mannen – die zich voorbereiden op gezinsvorming tot sparen kunnen verleiden en het gebruik van de Levenslooptregeling een impuls kunnen geven.

#### *Verwacht gebruik voor financiering van langdurend zorgverlof*

In het algemeen blijkt het voorgenomen gebruik van verloftregelingen het grootst te zijn bij degenen die in de nabije toekomst verlof nodig denken te hebben. Men kan echter meestal niet voorzien of en wanneer ouders, partner of andere naasten (intensieve) mantelzorg nodig zullen hebben. Het is dan ook de vraag of mensen bewust zullen gaan sparen om eventueel later langdurend zorgverlof te kunnen financieren. Degenen die echter via de Levenslooptregeling gespaard hebben (zoals gezegd vermoedelijk vooral hogere inkomensgroepen, mannen, ouderen en paren zonder kinderen) zullen dit budget wellicht wel voor dit doel aanwenden als zich een situatie voordoet waarin men mantelzorg moet verlenen.

#### *Verwacht gebruik voor financiering van prepensioen*

De wens om eerder dan op 65-jarige leeftijd met pensioen te gaan leeft breed onder de werkende bevolking. Vooral wat later in de loopbaan (ongeveer vanaf het zesenvestigste jaar) neemt de waardering voor investeren in prepensioen toe. Voor zover werknemers daar financiële ruimte voor hebben, zullen zij dan ook waarschijnlijk via de Levenslooptregeling gaan sparen. Werknemers met een laag inkomen (relatief veel allochtonen en vrouwen) hebben minder mogelijkheden. Ook degenen die ouderschapsverlof, maar met name degenen die verlof voor mantelzorg hebben genomen (relatief vaak vrouwen) en daarvoor hun tegoed uit de levensloopspaarpot gebruikten, staan wat betreft de mogelijkheden om te sparen voor prepensioen op achterstand.

#### *Algemene conclusie over verwacht gebruik*

Vrouwen zullen de Levenslooptregeling vaker gebruiken voor de financiering van ouderschaps- en/of zorgverlof, mannen vaker voor prepensioen. Hogere inkomens zullen de regeling vaker gebruiken dan lagere inkomens, waarbij met name Turkse en Marokkaanse huishoudens in het nadeel lijken te zijn. Alleenstaande ouders hebben wel behoefte aan verlof, maar hebben in het algemeen te weinig ruimte in tijd of geld om te sparen. Paren zonder kinderen en alleenstaanden hebben meer financiële armslag dan paren met kinderen en zullen de regeling daarom eerder gebruiken voor de financiering van zorgverlof of prepensioen.

### *Emancipatie-effecten*

Gelet op de verwachtingen voor het gebruik van de Levensloopregeling zijn de volgende emancipatie-effecten te voorzien.

- Wat de arbeidsparticipatie van vrouwen betreft valt niet te verwachten dat vrouwen dankzij de Levensloopregeling meer uren zullen gaan werken. Hooguit zullen zij met een tegoed van de Levensloopregeling deeltijdverlof financieren en zo de structurele overgang naar deeltijdwerk enige tijd uitstellen. Mogelijk zal een vrij bescheiden groep vrouwen dankzij de mogelijkheid om het ouderschapsverlof te financieren niet stoppen met werken na de komst van kinderen. Zeker de tijdelijke ouderschapsverlofkorting zal daartoe bij kunnen dragen. Ook zal er mogelijk een zeer bescheiden effect van de Levensloopregeling zijn in de zin dat er wat minder vrouwen stoppen met werken vanwege het verlenen van langdurende mantelzorg. Vooral degenen die niet hebben kunnen sparen via de Levensloopregeling (lagere inkomensgroepen en degenen die (veel) zorgverlof hebben gefinancierd via de Levensloopregeling) zullen veelal tot hun pensioen (het kabinet gaat uit van 65 jaar) moeten doorwerken. Als de arbeidsdeelname van oudere vrouwen de komende jaren toeneemt, zal dat echter vooral een gevolg van andere factoren zijn (autonome groei en afschaffing van fiscaal aantrekkelijke uittrederegelingen).
- Aangezien de effecten op de arbeidsdeelname van vrouwen bescheiden zullen zijn, geldt dat ook voor de effecten op hun economische zelfstandigheid. Die zal nauwelijks toenemen als gevolg van de Levensloopregeling.
- De zorgparticipatie van mannen zal niet (blijvend) door de Levensloopregeling worden vergroot. De tijdelijke ouderschapsverlofkorting zal vermoedelijk een impuls geven aan het gebruik van ouderschapsverlof door mannen. Vooral het onbetaalde karakter daarvan is immers voor hen nu een belemmering dit verlof op te nemen. Mogelijk zullen mannen de Levensloopregeling ook (indien zij al hebben gespaard) gebruiken voor financiering van langdurend zorgverlof, in het geval dat zij worden geconfronteerd met een langdurend zieke naaste. In beide gevallen is het effect op de tijd die mannen in hun werkende leven aan zorgtaken spenderen echter tijdelijk.
- Gelet op het voorgaande valt niet te verwachten dat de Levensloopregeling tot gevolg heeft dat betaalde en onbetaalde arbeid tussen vrouwen en mannen binnen huishoudens blijvend meer gelijk wordt verdeeld.

### *Tot besluit*

In het algemeen zullen gebruikers van de Levensloopregeling vooral te vinden zijn onder hogere inkomensgroepen, mannen, ouderen en paren zonder kinderen. Het gebruik van de Levensloopregeling voor de financiering van zorgverlof (zorg voor kinderen of mantelzorg) zal vermoedelijk bescheiden zijn. Het financiële voordeel is dan meestal gering. Het zullen naar verwachting met name vrouwen en onder hen de hogere inkomensgroepen zijn die de Levensloopregeling daarvoor zullen inzetten. De tijdelijke ouderschapsverlofkorting kan echter een impuls geven aan het gebruik van de Levensloopregeling en opname van ouderschapsverlof door met name mannen. Indien het kabinet het gebruik van ouderschapsverlof wil ondersteunen en de zorgparticipatie van mannen wil stimuleren, verdient deze korting een structureel karakter.

Het gebruik van de regeling voor prepensioen zal waarschijnlijk duidelijk hoger zijn. De wens om voor het vijftenzestigste jaar te stoppen met werken leeft immers sterk onder werknemers en vanwege de relatief lange periode waar het om zal gaan (1,5 tot 2,1 jaar) biedt sparen via de Levensloopregeling een groter financieel voordeel. Ook hier zullen in elk geval de hogere inkomens van de maatregel kunnen profiteren en zijn mannen en vrouwen die de regeling niet hebben gebruikt voor het financieren van zorgverlof in het voordeel.

De betekenis van de Levensloopregeling is al met al groter voor mogelijkheden van vervroegde pensionering (met name van hogere inkomensgroepen) dan voor het combineren van arbeid en zorg. De emancipatiedoelen van het kabinet worden door de maatregel nauwelijks naderbij gebracht.



# 1 *Onderzoek naar emancipatie-effecten van de Levensloopregeling*

## 1.1 *Achtergrond van het project*

Het kabinet is van plan om op 1 januari 2006 een nieuw fiscaal raamwerk in te voeren voor de behandeling van vervroegde uittreding (VUT) en prepensioen. Tegelijkertijd wordt ook een fiscaal ondersteunde Levensloopregeling geïntroduceerd. De Levensloopregeling is bedoeld om werknemers te faciliteren bij het financieren van langere periodes van onbetaald verlof. De Levensloopregeling biedt werknemers geen nieuwe verlofrechten, maar voorziet in een voorziening om geld en/of tijd te sparen om periodes van verlof te financieren. Het gaat daarbij vooral om langere verlofperiodes. Zo zal de regeling gebruikt kunnen worden om het (meestal onbetaalde) ouderschapsverlof te financieren. In het geval van langdurend zorgverlof is geen sprake van een recht en dat ontstaat ook niet met deze regeling. Indien een werkgever het toestaat, zal een werknemer echter wel onbetaald verlof kunnen nemen. Via de Levensloopregeling kunnen individuele werknemers dan zelf sparen om in hun inkomen te voorzien. Op educatief verlof bestaat evenmin een recht, maar met de Levensloopregeling kan men wel sparen om dit eventueel te kunnen financieren. Tot slot is de regeling uitdrukkelijk ook bedoeld om te kunnen sparen voor financiering van prepensioen.

## 1.2 *Onderzoeksvraag*

Het kabinet streeft ernaar emancipatiedoelstellingen te integreren in het reguliere beleid (TK 2000/2001a). Een van de instrumenten die daarbij kunnen worden ingezet is de Emancipatie-effectrapportage. Met behulp van dit instrument kan voorgenomen beleid worden getoetst op de mogelijke emancipatie-effecten. In reactie op een verzoek van Kamerlid Tonkens heeft minister De Geus van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) de kamer op 11 maart 2004 toegezegd een Emancipatie-effectrapportage (EER) op de Levensloopregeling te zullen laten uitvoeren, zodra de contouren van de regeling duidelijk zouden zijn. Dat was het geval op 19 mei, na het mislukken van het Voorjaarsoverleg. Het SCP is toen op verzoek van de minister direct begonnen met het uitvoeren van het project.

In de *Startnotitie onderzoek Emancipatie-Effectrapportage (EER) Levensloopregeling* (SZW 2004) is aangegeven welke onderzoeksvraag met de EER beantwoord moet worden:

Wat zijn, mede gelet op onderzoeksbevindingen van relevante empirische studies ter zake, naar verwachting de emancipatie-effecten van de voorgestelde Levensloopregeling voor mannen en vrouwen?<sup>2</sup>

Emancipatie-effecten die in elk geval belicht moeten worden zijn volgens de *Startnotitie*: effecten voor de arbeidsparticipatie en economische zelfstandigheid van vrouwen, de zorgparticipatie van mannen en de verhouding tussen vrouwen en mannen wat betreft de verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid op huishoudensniveau.

De Levensloopregeling maakt deel uit van een breder fiscaal raamwerk voor de behandeling van VUT en prepensioen. Het accent in dit project ligt op de Levensloopregeling zelf, maar de effecten daarvan zullen mede worden gezien in het licht van de dan nog resterende mogelijkheden om te sparen voor prepensioen. Het bestaan daarvan zal immers de aard en omvang van de Levensloopregeling mede bepalen.

---

<sup>2</sup> In de oorspronkelijke opdracht is ook verzocht om effecten op de korte en op de lange termijn aan te geven. Tijdens het project is hier vanaf gezien omdat het doen van houdbare uitspraken over de langere termijn niet verantwoord is.

De regeling is uitsluitend bedoeld voor werknemers. Zelfstandigen worden dus uitgesloten en blijven in dit onderzoek daarom verder buiten beschouwing.

### *1.3 Onderzoeksopzet en bronnen*

De te hanteren onderzoeksmethode is met de opdracht voorgeschreven en behelst het uitvoeren van een Emancipatie-effectrapportage. Deze methode is ontwikkeld door Verloo en Roggeband om na te gaan wat de gevolgen zijn van algemene beleidsvoorstellen op de positie van vrouwen (Verloo en Roggeband 1994). De methode is inmiddels diverse keren toegepast en op grond van de ervaringen is in 2001 een enigszins herziene handleiding uitgegeven (Van de Graaf et al. 2001). Momenteel wordt de methode in opdracht van het ministerie van SZW nog verder verfijnd, onder meer om beter rekening te kunnen houden met de etnische diversiteit in de samenleving en de evaluatie nauwer te verbinden aan (emancipatie)beleidsdoelen. Deze vernieuwde methodiek<sup>3</sup> fungeerde ook bij dit onderzoek als richtlijn.

Gezien de korte tijd waarin het project afgerond zou moeten worden (twee maanden) zijn niet alle stappen uit de methode toegepast.<sup>4</sup> De werkwijze in dit project was als volgt:

- analyse van het beleidsvoornemen en afbakening van het onderzoeksterrein;
- reconstructie en beoordeling van de belangrijkste veronderstellingen die ten grondslag liggen aan het beleidsvoornemen;
- analyse van het te verwachten gebruik van de Levensloopregeling door verschillende categorieën werknemers;
- analyse en beoordeling van de effecten van dit gebruik op de arbeidsdeelname en economische zelfstandigheid van vrouwen, de zorgparticipatie van mannen en de verhouding tussen mannen en vrouwen wat betreft de verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid op huishoudensniveau.

Om het onderzoek te kunnen uitvoeren is gebruikgemaakt van literatuur en reeds beschikbare data. Er is dus geen nieuw materiaal verzameld. Voor een toelichting op de belangrijkste gebruikte databronnen wordt verwezen naar bijlage A.

### *1.4 Leeswijzer*

In hoofdstuk 2 wordt de Levensloopregeling nader toegelicht en wordt aangegeven hoe deze zich verhoudt tot ander overheidsbeleid.

Hoofdstuk 3 bevat allereerst een weergave van de centrale veronderstellingen die ten grondslag liggen aan de Levensloopregeling. Het grootste deel van het hoofdstuk behelst vervolgens een empirische analyse van de juistheid van die veronderstellingen. Dit hoofdstuk bevat ook het materiaal op grond waarvan uitspraken gedaan zullen worden over het gebruik van de Levensloopregeling en over de emancipatie-effecten.

In hoofdstuk 4 wordt het te verwachten gebruik geschetst. Omdat de argumentatie daarbij niet gemist kan worden, is sprake van enige overlap met hoofdstuk 3.

Hoofdstuk 5 ten slotte gaat over de emancipatie-effecten en biedt daarmee het antwoord op de centrale onderzoeksvraag.

---

<sup>3</sup> Publicatie is in voorbereiding en wordt in opdracht van SZW geschreven door Bureau Meesters en Oudejans.

<sup>4</sup> Met name het formuleren van beleidsalternatieven is achterwege gelaten.

## 2 *De Levensloopregeling nader beschouwd*

### 2.1 *Beknopte voorgeschiedenis*

In het beleid van de afgelopen jaren heeft het levensloopperspectief veel aandacht gekregen. Zo bevat het *Meerjarenbeleidsplan Emancipatie* (2000) een beschouwing over de vraag in hoeverre het huidige sociale zekerheidsstelsel en het pensioenstelsel voldoende rekening houden met veranderde levenslopen. Deze stelsels zijn tot stand gekomen in een tijd waarin de standaardlevensloop voor mannen bestond uit: leren, werken en pensioen en die voor vrouwen: leren, eventueel een korte tijd werken, zorgen (hetgeen later soms gecombineerd werd met een klein pensioen of weduwenpensioen). Tegenwoordig is deze volgorde niet meer de standaard en is er veel variëteit ontstaan. Steeds vaker worden verschillende taken – leren, werken, zorgen – gecombineerd. Het kabinet kondigde daarom aan haar standpunt te zullen bepalen over de vraag in hoeverre het sociale stelsel ‘levensloopbestendig’ is (TK 2000/2001b).

In januari 2002 ontving de Kamer van staatssecretaris Verstand van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de *Verkenning Levensloop*, waarin behalve het sociale stelsel ook de terreinen onderwijs, wonen en zorg en gezondheid aandacht kregen (SZW 2002). Deze *Verkenning* bevatte overigens geen nieuwe beleidsvoornemens, maar alleen ‘bouwstenen voor toekomstig beleid’ (aanbiedingsbrief). In het *Strategisch Akkoord* van het kabinet Balkenende I is vervolgens een concrete aanzet gegeven voor een Levensloopregeling, destijds aangeduid met de term ‘verlofknip’. Het zou hierbij gaan om een individuele Spaarregeling ten behoeve van de financiering van onbetaald verlof. Dit zou door de overheid worden ondersteund in de vorm van een bonus wanneer het spaartegoed zou worden opgenomen voor onbetaald verlof. Naar aanleiding van discussie in de Kamer en de uitkomsten van het Najaarsoverleg 2002 is besloten van deze verlofknip af te zien.

In het *Hoofdpijnenakkoord 2003* is opnieuw een voornemen tot een Levensloopregeling opgenomen. Anders dan de eerdere plannen zou de regeling nu fiscaal worden vormgegeven. Op 18 september 2003 is het voorstel voor de Levensloopregeling bij de Kamer ingediend (TK 2003/2004a) met de bedoeling om deze per 1 januari 2004 in te laten gaan. Naar aanleiding van het op 14 oktober 2003 bereikte Sociaal Akkoord heeft het kabinet echter besloten het wetsvoorstel aan te houden, dit in afwachting van nader overleg tussen het kabinet en de sociale partners over de invulling van het gehele stelsel van fiscale facilitering voor VUT/prepensioen en levensloop. Op 3 mei 2004 heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid echter aan de Kamer laten weten dat geen overeenstemming kon worden bereikt en dat naar zijn mening het kabinet ‘geen andere mogelijkheid rest dan haar eigen verantwoordelijkheid te nemen’ (TK 2003/2004b). Rekening houdend met een aantal kritiekpunten van politieke partijen en sociale partners heeft de minister de hoofdlijnen bekend gemaakt, die de basis vormen voor een nieuw uit te werken wetsvoorstel (zie paragraaf 2.2). Hoewel er vanuit de sociale partners op is aangedrongen hen nog enige tijd te geven om alsnog tot overeenstemming te komen, gaat de minister vooralsnog voort op de weg die met de brief van 3 mei is ingeslagen. De hoofdlijnen uit zijn brief vormen het uitgangspunt van deze Emancipatie-effectrapportage.

## 2.2 De Levensloopregeling in hoofdlijnen

Omdat hierover soms misverstanden dreigen te ontstaan benadrukken we hier nogmaals dat de Levensloopregeling geen nieuwe verlofrechten introduceert. Het betreft uitsluitend een voorziening voor werknemers om zelf perioden van onbetaald verlof te financieren. Wat zijn nu de belangrijkste onderdelen van de regeling?

### 1. Invoering individuele Spaarregeling, met recht op deelname voor alle werknemers

Er wordt een individuele regeling ingevoerd die werknemers de mogelijkheid biedt om een inkomensvoorziening op te bouwen voor een periode van (gedeeltelijk) onbetaald verlof. Over de opbouw van het tegoed wordt geen loonbelasting geheven. Dit wordt uitgesteld tot het moment van opname. Dit is de zogenaamde omkeerregel.<sup>5</sup> Ook wordt over het opgebouwde tegoed geen vermogensbelasting geheven (box 3). Over de inleg zijn wel premies werknemersverzekeringen verschuldigd.<sup>6</sup>

De Levensloopregeling is gebaseerd op de huidige Verlofspaarregeling, die op zal gaan in de Levensloopregeling. Deelname aan de huidige Verlofspaarregeling is beperkt tot werknemers van wie de werkgever deze regeling aanbiedt aan minimaal driekwart van het personeel. Recente gegevens over hoeveel werknemers in die situatie verkeren zijn niet beschikbaar (het laatste onderzoek van de Arbeidsinspectie hierover betreft de situatie in 1999, toen de Verlofspaarregeling nog niet bestond).

### 2. Sparen kan in geld of tijd (jaarlijks max. 12% van het brutojaarinkomen)

Bij geldsparen wordt een bedrag van het brutoloon ingehouden, dat op een speciale spaarrekening van de werknemer wordt gestort of als premie voor een 'levensloopverzekering' van de werknemer wordt overgemaakt. Er mag maximaal voor anderhalf jaar maal het bruto jaarsalaris worden gespaard, waarbij het tegoed (na gebruik) hervulbaar is.

Bij tijdsparen spaart de werknemer bijvoorbeeld extra gewerkte uren, vakantie- of adv-dagen op. De werknemer mag maximaal anderhalf jaar verlof opsparen. Na gebruik mag het tegoed weer tot het maximum worden aangevuld.

Het sparen in geld is in de beleidsstukken momenteel beter uitgewerkt dan het sparen in tijd. Bij geldsparen wordt het geld beheerd door banken en verzekeraars, waardoor de werknemer de rekening kan aanhouden bij faillissement van de werkgever of verandering van baan. Voor het sparen van tijd is geen 'beveiliging' ingebouwd. De werkgever zal in het personeelsdossier bij moeten houden hoeveel tijd is gespaard. Er is niet vastgelegd wat met het tegoed gebeurt bij faillissement of verandering van baan. Onduidelijk is bijvoorbeeld of het tegoed kan worden afgekocht indien het niet voor de financiering van verlof wordt gebruikt.

---

<sup>5</sup> De zogenaamde omkeerregel houdt in dat er pas belasting betaald hoeft te worden over het tegoed als er geld uit het tegoed wordt opgenomen. Men kan de inleg van het belastbaar inkomen aftrekken. Pas later wordt dus de uitkering belast. Bij pensioenen is deze omkeerregel meestal gunstig, omdat de belasting die men normaliter zou moeten betalen hoog is omdat men op dat moment in een hoog tarief valt. Na het vijftiende jaar heeft men in het algemeen geen inkomen uit arbeid meer, waardoor de uitkeringen gemiddeld onder een lager belastingtarief vallen.

<sup>6</sup> Als gevolg van een amendement op het wetsvoorstel Walvis (TK 2003/2004c) wordt het inkomensdeel van het verlofsparen en het toekomstige levensloopsparen onderdeel van de grondslag voor de berekening van de uitkering. Daarmee is een eventueel verschil in uitkeringshoogte tussen degenen die via deze regelingen sparen en zij die dat niet doen ongedaan gemaakt.

**Rekenvoorbeelden** (bij 12% sparen, gebaseerd op een rente van 4% die jaarlijks over het spaartegoed wordt ontvangen en een gemiddelde jaarlijkse loonstijging in combinatie met een gemiddelde carrièreontwikkeling van 2,7%).

- Na twee jaar kan twaalf weken verlof worden gefinancierd tegen 100% van het salaris.
- Wie tijdens het verlof genoeg neemt met 70% van het salaris kan na twee jaar sparen 18 weken verlof financieren.
- Na zes jaar sparen kan 37 weken verlof worden gefinancierd tegen 100% van het salaris of 52 weken tegen 70% van het salaris.
- Om 150% van het salaris te sparen (= het maximum) heeft een werknemer 12,5 jaar nodig.
- Tegen 70% van het salaris kan een werknemer dan 2,1 jaar verlof financieren.

Bron: TK 2003/2004a

### *3. Inzetbaar voor alle vormen van verlof en voorafgaand aan het pensioen*

Het opgebouwde verlofgoed mag op ieder moment in de levensloop worden ingezet en kan (na instemming van de werkgever) worden ingezet voor elke vorm van verlof (langdurend zorgverlof, sabbatical, verlof voor stervensbegeleiding, ouderschapsverlof, educatief verlof). Ook is het mogelijk om 2,1 jaar direct voorafgaand aan pensionering verlof te nemen tegen 70% van het laatstverdiende inkomen. Het verlof kan alleen met toestemming van de werkgever worden opgenomen, behalve voor het ouderschapsverlof waarvoor immers een wettelijk recht bestaat.

### *4. Levensloopregeling wordt gelijkwaardige keuzemogelijkheid naast het spaarloon*

De bestaande Spaarloonregeling blijft bestaan. Een werknemer kan in de toekomst jaarlijks kiezen tussen storten in de Spaarloonregeling of opbouwen binnen de Levensloopregeling. Daarbij kan hij dat jaarlijks afwisselen. Hij kan dus zowel een Spaarloonregeling hebben als tijd of geld hebben gespaard via de Levensloopregeling. Hoewel het dus niet mogelijk zal zijn om in één jaar in te leggen in beide regelingen, is het wel mogelijk om in één jaar uit beide regelingen op te nemen.

Er zijn belangrijke verschillen tussen de Spaarloonregeling en de Levensloopregeling. Bij de Spaarloonregeling is sprake van belastingvrijstelling, terwijl de belastingheffing bij de Levensloopregeling slechts wordt uitgesteld. Een tweede verschil is dat het maximaal te sparen bedrag in geval van de Spaarloonregeling veel lager is (max. 613 euro in 2004) dan bij de Levensloopregeling (max. 12% van het salaris). Een derde verschil is dat bij de Spaarloonregeling een werknemer na vier jaar vrij is in de bestemming van de opgenomen gelden (bijvoorbeeld voor financiering van een huis, vakantie, maar ook bijvoorbeeld voor financiering van verlof). Bij de Levensloopregeling is het geld uitsluitend bestemd voor financiering van verlof of prepensioen.<sup>7</sup> Tot slot is deelname aan de Levensloopregeling een wettelijk recht, terwijl deelname aan een Spaarloonregeling afhankelijk is van de vraag of de werkgever deze regeling aanbiedt.

---

<sup>7</sup> Indien het tegoed niet is opgenomen bij pensionering, wordt het ineens uitgekeerd of kan het worden toegevoegd aan het pensioen.

### *5. Afschaffing afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof*

In 2001 is de afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof ingevoerd (Staatsblad 2000, 569). Werkgevers kunnen een afdrachtvermindering loonbelasting en premie volksverzekeringen toepassen ter hoogte van 50% van het doorbetaalde loon. Voorwaarde daarbij is dat het loon tijdens het ouderschapsverlof ten minste 70% van het voor de werknemer geldende wettelijke minimumloon bedraagt. De afdrachtvermindering bedraagt maximaal 70% van het voor de betreffende werknemer geldende wettelijke minimumloon. Als voorwaarde geldt bovendien nog dat de loondoorbetaling is vastgelegd in de CAO of dat de loondoorbetaling geldt voor ten minste driekwart van de werknemers van de betreffende werkgever. Overigens is niet bekend hoeveel werkgevers en werknemers van deze regeling profiteren.

Deze regeling wordt afgeschaft. Het argument van het kabinet daarbij is dat werknemers dankzij de invoering van de Levensloopregeling voortaan zelf een inkomensvoorziening kunnen opbouwen.

### *6. Invoering van (tijdelijke) 'ouderschapsverlofkorting'*

Omdat werknemers bij invoering van de Levensloopregeling nog niet hebben kunnen sparen wordt een heffingskorting ingevoerd. Een werknemer die in een kalenderjaar deelneemt aan de Levensloopregeling en die gebruikmaakt van zijn recht op ouderschapsverlof, kan aanspraak doen gelden op de ouderschapsverlofkorting van 50% van het wettelijk minimumloon per werkdag opgenomen ouderschapsverlof. Het betreft een tijdelijke maatregel. In de (oude) *Memorie van Toelichting* wordt, uitgaande van invoering van de Levensloopregeling per 1 januari 2004<sup>8</sup>, als einddatum 31 december 2007 genoemd (TK 2003/2004a). Dit is het moment waarop volgens het kabinet werknemers zelf voldoende hebben kunnen sparen. Deze overgangsregeling zal overigens in dit onderzoek grotendeels buiten beschouwing blijven.

### *7. Afschaffing Financieringsregeling loopbaanonderbreking*

Op 1 oktober 1998 is de Wet financiering loopbaanonderbreking in werking getreden. Deze wet is later ondergebracht in de Wet arbeid en zorg en heet sindsdien Financieringsregeling loopbaanonderbreking. Het doel ervan is een financiële stimulering van langdurend verlof voor zorg en educatie. Het gaat dus niet om een recht op verlof, maar uitsluitend om een financiële bijdrage (max. 490 euro bruto per maand) voor een periode van minimaal twee en maximaal zes maanden. Er moet wel aan een aantal voorwaarden zijn voldaan (zoals alleen verlof voor zorg of educatie en de werkgever moet een uitkeringsgerechtigde, arbeidsgehandicapte of herintreder als vervanger in dienst nemen, tenzij het om zorg voor een terminale zieke gaat).

### *8. Geen invoering van Financieringsregeling langdurend zorgverlof*

Het kabinet Kok 2 heeft op 5 juli 2002 een wetsvoorstel ingediend dat een wettelijk recht op onbetaald zorgverlof zou moeten bieden van maximaal zes maal de wekelijkse arbeidsduur per jaar (TK 2001/2002c). Dit recht zou gelden voor werknemers die hulp bieden aan een stervende partner, kind en ouder, of aan een kind met een levensbedreigende ziekte. Later is de kring van hulpbehoevenden die recht geven op verlof uitgebreid tot een levensbedreigend zieke partner, kind en ouder (TK 2003/2004d). Het recht op onbetaald verlof zou worden gekoppeld aan een recht op een verhoogde tegemoetkoming volgens de Financieringsregeling loopbaanonderbreking. Met de nu voorgenumen invoering van de Levensloopregeling heeft het kabinet aangegeven de Financieringsregeling loopbaanonderbreking geheel te laten vervallen. De voornemens voor de invoering van het wettelijk recht op onbetaald zorgverlof blijven echter wel gehandhaafd.

---

<sup>8</sup> Het nieuwe wetsvoorstel gaat uit van invoering per 1 januari 2006. De tijdelijke ouderschapsverlofkorting zal volgens dit wetsvoorstel per 1 januari 2010 worden afgeschaft.

### *9. Afschaffing fiscale facilitatie VUT- en prepensioenregelingen*

Met het oog op het vergroten van de arbeidsparticipatie worden de huidige fiscale prikkels voor vervroegd stoppen met werken weggenomen. De fiscale facilitatie van VUT en prepensioen komen te vervallen. De omkeerregel zal niet langer van toepassing zijn voor het kapitaalgedekte deel van prepensioenregelingen; voor het VUT- en omslaggefinancierde deel van prepensioenregelingen worden voortaan werknemerspremies, werkgeversbijdrage en uitkeringen belast.

De bestaande mogelijkheid om (onder bepaalde voorwaarden) de inleg voor een lijfrentepolis af te trekken van de belasting blijft overigens wel bestaan. In beginsel kunnen lijfrentepremies nog slechts afgetrokken worden indien er sprake is van een pensioentekort. De maximale aftrek is per jaar onder andere afhankelijk van het inkomen en de toename van de pensioenaanspraak.

### *10. Overgangsregeling*

Het kabinet stelt voor de afschaffing van fiscale facilitatie van VUT en prepensioen een overgangsmaatregel voor. Voor het omslaggefinancierde deel geldt dat tot 1 januari 2011 slechts de helft van werknemerspremies en werkgeversbijdragen wordt belast, daarna worden ze volledig belast. Voor het kapitaalgedekte deel van de regelingen geldt voor werknemers die na 31 december 2005 60 jaar of ouder zijn dat het huidige regime wordt gehandhaafd. In de Emancipatie-effectrapportage worden de overgangsregelingen overigens buiten beschouwing gelaten.

### *11. Fiscaal toegestane 'spilleeftijd' wordt verhoogd naar 65 jaar*

Uitgangspunt wordt dat mensen met 65 jaar met pensioen gaan. Indien men eerder met pensioen wil, wordt dat fiscaal alleen gefaciliteerd via de Levensloopregeling. Personen die al op jonge leeftijd zijn begonnen met werken kunnen overigens al voor hun vijftenzestigste met pensioen, omdat het mogelijk blijft een ouderdomspensioen op te bouwen tot 100% van het loon. Dit pensioen mag eerder worden opgenomen, mits actuariael herrekend. Afhankelijk van het gewenste uitkeringsniveau en de opbouw in het verleden blijft het dus mogelijk om eerder uit te treden.

## *2.3 Relatie tot de Wet arbeid en zorg*

Op 1 december 2001 is de Wet arbeid en zorg in werking getreden. Deze wet heeft bestaande verlofregelingen (ouderschapsverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, calamiteiten- en ander kort verzuimverlof en financiering van loopbaanonderbreking) met enkele nieuwe verlofregelingen gebundeld en uitgebreid. Nieuw zijn het recht op kortdurend zorgverlof, het recht op kraamverlof voor de partner van een bevallen vrouw en de bepalingen over het recht op verlof in verband met adoptie en pleegzorg.

De verlofrechten uit de Wet arbeid en zorg blijven bestaan, alleen de Financieringsregeling loopbaanonderbreking uit de Wet arbeid en zorg zal worden afgeschaft. Deze werd overigens nauwelijks gebruikt (157 gebruikers in 2001, 132 in 2002 en 248 in 2003 (TK 2003/2004e)). De invoering van de Levensloopregeling heeft wat de Wet arbeid en zorg betreft verder vooral betekenis voor het ouderschapsverlof. Werknemers hebben momenteel recht op een verlof van dertien maal de gebruikelijke arbeidsduur per week voor ieder kind onder de 8 jaar. Dit verlof is onbetaald, hoewel in sommige CAO's een – meestal gedeeltelijke – betaling is geregeld. De andere verlofsoorten die onder de Wet arbeid en zorg vallen worden wel (gedeeltelijk) betaald.

### 3 *Veronderstellingen onder de loep*

#### 3.1 *Reconstructie van de beleidstheorie*

In de methodiek van de Emancipatie-effectrapportage is het reconstrueren van de veronderstellingen een van de uit te voeren stappen. Binnen het geheel van veronderstellingen – ook wel aangeduid met de term ‘beleidstheorie’ – kunnen weer verschillende soorten worden onderscheiden. Sommige veronderstellingen hebben betrekking op de aard van het probleem (probleemdefinitie), sommige op de causale relaties (welke oorzaken liggen ten grondslag aan het probleem en wat zijn de oplossingen) en sommige op finale relaties (welke middelen zullen ertoe bijdragen dat het doel wordt bereikt). Het onderscheid tussen deze typen veronderstellingen is overigens niet altijd erg helder.

In de stukken van het kabinet over de Levensloopregeling (LLR) (met name TK 2003/2004a) en in de uitspraken die door het kabinet zijn gedaan tijdens de behandeling van de voorstellen (bijvoorbeeld in de Kamer) is een groot aantal veronderstellingen te onderscheiden. Het voert in het kader van dit project te ver om een volledig overzicht van de veronderstellingen te presenteren en de ‘totale’ beleidstheorie te reconstrueren. Wij hebben ons beperkt tot de meest centrale veronderstellingen en daarbinnen tot diegene die op het eerste gezicht een mogelijke relatie met sekse hebben. Veronderstellingen over de wijze waarop het levenslooperspectief het best verwerkt kan worden in het sociale stelsel blijven in dit onderzoek buiten beschouwing.<sup>9</sup>

Hierna onderscheiden wij twee clusters van veronderstellingen. Het eerste cluster heeft met name betrekking op de fundamentele uitgangspunten van de Levensloopregeling (wat betreft probleemdefinitie, causale en finale relaties). Daarnaast is een tweede cluster onderscheiden, met veronderstellingen over de effecten die het kabinet van invoering van de Levensloopregeling verwacht.

#### *Probleemdefinitie, causale en finale relaties*

1. Werknemers hebben het in sommige fasen van hun leven te druk (‘spitsuur van het leven’), terwijl zij in andere periodes tijd zouden kunnen sparen.
2. In drukke periodes hebben werknemers behoefte aan verlof.
3. Werknemers stoppen te vroeg met werken, hetzij vanwege zorgtaken (door drukte in het spitsuur van het leven), hetzij vanwege aantrekkelijke financiële regelingen voor VUT/prepensioen.
4. Mensen kunnen een deel van hun inkomen opzij zetten om te sparen voor later verlof.
5. Mensen hebben behoefte aan meer keuzevrijheid wat betreft de inzet van verlof in de tijd.
6. Werknemers zijn in staat hun toekomstige verlofbehoeft in te schatten en de voor- en nadelen van gebruik van de regeling te overzien.
7. Werkgevers zijn bereid om de wensen van werknemers voor verlof op verschillende momenten van de levensloop te honoreren.

#### *Verwachte effecten van de regeling*

1. Het combineren van taken wordt in het algemeen gemakkelijker en met name het spitsuur van het leven wordt minder hectisch.
2. De arbeidsparticipatie zal toenemen, minder mensen zullen stoppen met werken vanwege zorgtaken en mensen zullen langer doorwerken alvorens zij met pensioen gaan.

---

<sup>9</sup> Zie hiervoor onder andere: Leijnse et al. 2002, Bovenberg 2003.



In de rest van dit hoofdstuk zullen de veronderstellingen uit het eerste cluster terugkeren. Er wordt op basis van onderzoek nagegaan of en in welke mate zij houdbaar zijn. In hoofdstuk 4, waar het te verwachten gebruik centraal staat, komt de eerste veronderstelling uit het tweede cluster terug. De laatste twee veronderstellingen keren terug in hoofdstuk 5 bij het bespreken van de emancipatie-effecten van de Levensloopregeling.

### *3.2 Soms te druk, soms tijd over*

Misschien wel de meest centrale veronderstelling die ten grondslag ligt aan de Levensloopregeling is dat mensen het in sommige periodes van hun leven te druk hebben (met name in het ‘spitsuur van het leven’), terwijl zij in andere periodes tijd zouden kunnen sparen. In deze paragraaf schetsen we allereerst welke ontwikkelingen in het tijdsbudget zich in de afgelopen decennia hebben voorgedaan. Vervolgens wordt gezien welke bevolkingsgroepen het in welke levensfase (te) druk hebben en wat voor trends daarin zichtbaar zijn. Zicht op de mogelijkheden van verschillende groepen om tijd te sparen kan worden ontleend aan het voorkomen van zogenaamde verlofstuwmeren. Dit komt ter sprake in paragraaf 3.2.2.

#### *3.2.1 Tijdsbesteding en tijdsdruk*

##### *Ontwikkelingen in de tijd*

De tijdsbesteding van mannen en vrouwen is in de afgelopen decennia flink veranderd. Mensen hebben het over het algemeen drukker gekregen. De totale tijd die men (bevolking van 12 jaar en ouder) gemiddeld per week aan verplichtingen kwijt was – dat wil zeggen aan betaald werk, zorg en huishouden en onderwijs tezamen – steeg van 40,6 uur in 1975 naar 43,9 uur in 2000 (Breedveld en Van den Broek 2003). Deze toename is volledig toe te schrijven aan een toename van de hoeveelheid tijd die is besteed aan betaald werk. De tijd besteed aan educatie is wat afgenomen.

Zoals tabel 3.1 laat zien is de toename van arbeidstijd het grootst bij vrouwen. De tijd die men besteedde aan onbetaalde arbeid is bij vrouwen flink afgenomen en bij mannen gestegen (maar niet in gelijke mate). Over het geheel gezien wordt er in 2000 wat minder tijd in onbetaalde arbeid gestoken dan in 1975. Deze algemene trends zijn ook terug te vinden wanneer we kijken naar de verschillende levensfasen waarin mensen verkeren (zie Portegijs et al. 2002).

Tabel 3.1 Tijdsbesteding aan betaalde en onbetaalde arbeid door personen van 25 jaar en ouder naar geslacht, 1975-2000 (in uren per week)

	1975	1980	1985	1990	1995	2000
<i>vrouwen</i>						
onbetaalde arbeid, waarvan:	42,6	44,4	43,3	39,1	37,7	35,5
- huishoudelijk werk	30,6	30,2	28,8	26,1	25,3	23,9
- zorg voor kinderen en andere huisgenoten	4,6	5,2	4,7	5,0	5,1	5,0
- doe-het-zelfwerkzaamheden	5,7	7,1	7,5	5,6	5,0	4,6
- informele hulp	0,9	1,0	1,1	1,2	1,1	1,1
- vrijwilligerswerk	0,8	0,9	1,1	1,1	1,2	0,9
betaalde arbeid	3,9	4,4	5,9	7,7	9,3	12
<i>mannen</i>						
onbetaalde arbeid, waarvan:	17,4	18,5	20,4	19,7	21,2	20
- huishoudelijk werk	8,5	8,8	10,3	10	11,2	11,4
- zorg voor kinderen en andere huisgenoten	1,9	1,9	1,8	1,9	1,9	2,1
- doe-het-zelfwerkzaamheden	4,9	5,5	5,6	5,2	5,2	4,3
- informele hulp	0,7	0,7	1,2	0,9	1,2	0,9
- vrijwilligerswerk	1,5	1,6	1,5	1,8	1,7	1,4
betaalde arbeid	27,3	25,6	25,1	27,3	28,6	29,8

Bron: SCP (TBO'75-'00)

De gegevens van het Tijdsbestedingsonderzoek hebben overigens alleen betrekking op de autochtone bevolking. Vergelijkbare gegevens over de tijdsbesteding van etnische minderheden zijn er niet. In het laatste grote onderzoek onder de vier klassieke minderheidsgroepen (SPVA 2002) zijn weliswaar enkele vragen opgenomen die een indruk moeten bieden van de mate waarin men arbeid met zorg combineert, maar hier is een zeer ruime indeling gehanteerd. Iedereen die vindt dat hij of zij zorgtaken verricht, ongeacht het aantal uren, is hier als taakcombineerder opgevat (voor betaald werk geldt twaalf uur als ondergrens). Volgens deze werkwijze is bijvoorbeeld 59% van de Turkse vrouwen taakcombineerder en 38% van de Turkse mannen en 46% van de Marokkaanse vrouwen versus 26% van de Marokkaanse mannen (Gijsberts en Merens 2004). Vergelijkbare gegevens over de autochtone referentiegroep waren niet beschikbaar.

#### *Objectieve tijdsdruk*

Tabel 3.2 biedt een overzicht van wat men de 'objectieve tijdsdruk' zou kunnen noemen – hier geoperationaliseerd als de tijd die men besteedt aan diverse verplichtingen – van werkende mannen en vrouwen in verschillende levensfasen. Te zien is dat de objectieve tijdsdruk van werkende mannen in alle levensfasen hoger is dan die van werkende vrouwen. Het betaalde werk slokt zowel bij mannen als vrouwen het grootste deel van de tijd besteed aan verplichtingen op, gevolgd door de tijd voor huishouden en de zorg voor het gezin. Vrijwilligerswerk en mantelzorg nemen een marginale positie in wanneer alle werkenden in ogenschouw worden genomen. De tijd besteed aan educatie is eveneens slechts bescheiden, met uitzondering van de 18-24-jarigen, waaronder nog een (groot) aantal studerende te vinden is.

Tabel 3.2 Tijdsbesteding aan verplichtingen<sup>a</sup> in uren per week (incl. reistijd), werkenden<sup>b</sup> van 18-60 jaar naar levensfase en sekse, 2000

	verplichtingen	arbeid	educatie	huishouden en zorg	vrijwilligerswerk en mantelzorg
mannen	56,2	42,0	2,4	10,6	1,1
18-24-jarigen	55,3	35,4	12,6	7,1	0,1
25-44-jarige alleenstaanden	55,6	43,4	1,4	9,9	0,9
25-44-jarige samenw. zonder kinderen	56,7	44,7	2,4	8,6	1,0
25-44-jarige ouders <sup>c</sup>	61,6	44,5	1,3	14,9	0,8
45-59-jarigen	52,5	41,2	0,6	8,8	1,8
vrouwen	52,9	27,7	2,8	21,6	0,9
18-24-jarigen	48,6	28,7	10,1	9,6	0,2
25-44-jarige alleenstaanden	52,6	36,3	2,9	12,4	0,9
25-44-jarige samenw. zonder kinderen	52,6	34,1	1,3	16,6	0,6
25-44-jarige ouders <sup>c</sup>	58,0	23,4	1,0	32,5	1,1
45-59-jarigen	49,7	25,9	1,3	21,2	1,2

a Arbeid, educatie, huishouden en zorg, vrijwilligerswerk en mantelzorg.

b Minimaal 8 uur.

c Inclusief eenoudergezinnen.

Bron: SCP (TBO 2000)

Tabel 3.2 laat duidelijk zien dat vrouwen en mannen van 25-44 jaar die zorg dragen voor thuiswonende kinderen het het drukst hebben. Deze periode wordt meestal bedoeld als men het heeft over het spitsuur van het leven. Bij de 45-plussers (mannen en vrouwen) is de objectieve tijdsdruk het laagst, maar ook vrouwen van 18-24 blijken een relatief lage objectieve tijdsdruk te hebben. Men zou op grond van deze bevindingen wellicht kunnen stellen dat in deze levensfasen de mogelijkheden om tijd te sparen in principe het grootst zijn.

Hoewel tabel 3.2 een redelijk beeld geeft van de tijdsdruk van mensen in het zogenaamde spitsuur van het leven, verdwijnt de tijdsdruk die het gevolg is van het verlenen van informele hulp hier wat uit beeld. Aangezien de Levensloopregeling juist ook bedoeld is voor eventuele financiering van langdurig zorgverlof, verdienen de mantelzorgers hier nog afzonderlijk aandacht.

Mantelzorg is hulp die wordt geboden aan familieleden of goede bekenden die vanwege gezondheidsredenen hulp nodig hebben. Wie verrichten mantelzorg? Onderzoek van Timmermans (2003) laat zien dat mantelzorgers vaker vrouw zijn dan man (60% tegen 40%), zij minder vaak tussen de 18 en 34 jaar oud zijn en juist vaak tussen de 45 en 55 (maar ook nog vaak tussen de 55 en 65 jaar). Alleenstaanden verrichten relatief weinig mantelzorg. Ouders met kinderen zijn oververtegenwoordigd (45% van de mantelzorgers, terwijl hun aandeel in de populatie slechts 37% bedraagt). Voor degenen onder hen die werken (is niet uitgesplitst) is dus nog in sterkere mate sprake van spitsuurperikelen.

Mantelzorgers zijn gemiddeld achttien uur per week bezig met deze hulp gedurende acht maanden. Onder de groep mantelzorgers van 45 jaar en ouder komt het vaker voor dat de mantelzorg een periode van meer dan drie maanden bestrijkt (dit geldt voor meer dan acht op de tien oudere mantelzorgers vergeleken met minder dan zes op de tien jongere). Werkende mantelzorgers verstrekken korter mantelzorg, en voor minder uren, dan niet-werkende mantelzorgers. (Timmermans 2003: 49-55).

### *Subjectieve tijdsdruk*

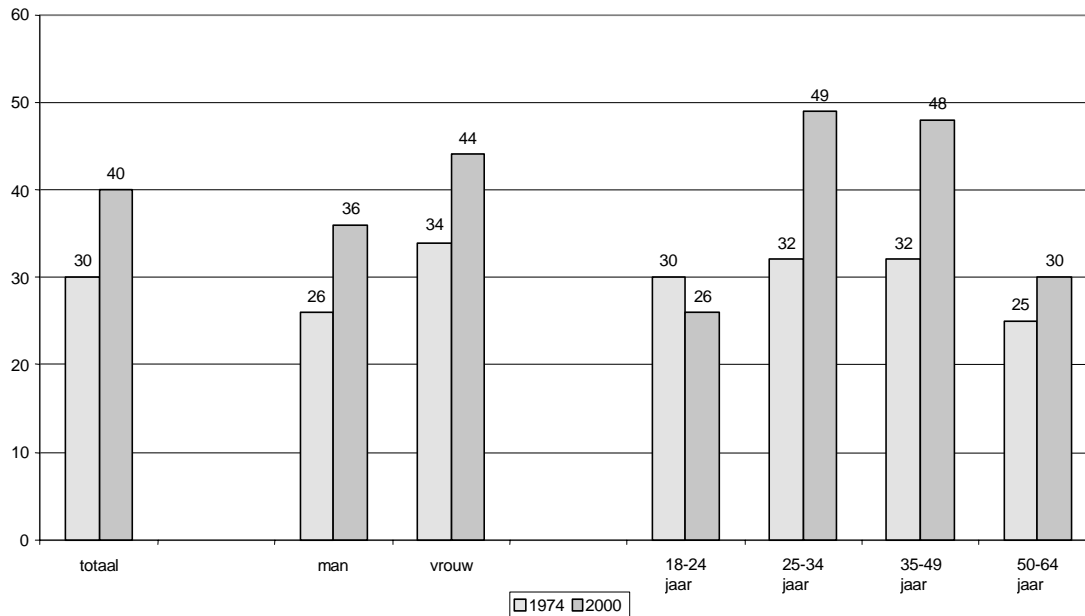
Ondanks dat mannen in 2000 dus iets drukker bezet waren dan vrouwen, rapporteerden vrouwen in 2000 wel meer subjectieve tijdsdruk dan mannen, namelijk 50% van de vrouwen tegen 43% bij de mannen (Breedveld en Van den Broek 2001). Ook uit ander onderzoek komt naar voren dat er naar verhouding meer vrouwen zijn dan mannen die klagen over gevoelens van tijdsdruk, gejaagdheid, of stress (zie recent: Houtman et al. 2004; Breedveld en Van den Broek 2004).

De achtergrond voor dit seksegebonden verschil is meerledig. Ten eerste zijn de arbeidsomstandigheden van vrouwen gemiddeld ongunstiger dan van mannen. Mannen kennen meer autonomie in hun werk dan vrouwen, een belangrijke factor in het voorkomen van klachten over werkdruk. Daar komt bij dat mannen bij dezelfde werkzaamheden doorgaans meer verdienen dan vrouwen, en dat het carrièrepad van de veelal nog voltijd werkende man met minder hobbels is bezaaid dan dat van zijn deeltijdwerkende, zorgende partner. Vrouwen moeten hun dagindeling doorgaans meer afstemmen op de school en kinderopvang van hun kinderen. Om culturele en economische factoren is het dan ook gemakkelijker voor de man om bevrediging te putten uit zijn werk dan voor de vrouw. Een andere mogelijke verklarende factor is nog dat vrouwen over het algemeen opener zijn over hun gevoelsleven dan mannen, en om die reden eerder geneigd om uiting te geven aan wat hen dwars zit dan mannen.

Klachten over werk- of tijdsdruk zijn in de afgelopen jaren toegenomen, zo laat figuur 3.1 zien. Klaagde in 1974 nog 30% van de 18-64 jarigen over 'gejaagdheid', in 2000 was dat aandeel opgelopen tot 40%. Vooral in leeftijdsgroepen 25-34 jaar en 35-49 jaar was er sprake van een duidelijke toename van het aandeel personen dat zich 'gejaagd' voelde in de vrije tijd.

Figuur 3.1 Mate van gejaagdheid in de vrije tijd, bevolking van 18 tot 65 jaar jaar, 1974 en 2000

% dat zich vaak/soms gejaagd voelt



Bron: CBS (LSO 1974)/SCP (TBO 2000)

De afgelopen jaren is er veel te doen geweest rondom de thema's tijdgebrek, 'burnout' en 'psychische vermoeidheid'. Het beschikbare onderzoek laat nog de nodige ruimte voor discussie over wat nou de meest bepalende factoren zijn in het psychisch vermoeid raken (zie Evenblij 2004; Breedveld en Van den Broek 2004 voor overzichten). Duidelijk is echter wel dat de groep die daadwerkelijk 'burnout' raakt, betrekkelijk klein is. Veelal betreft het hier een groep waar een combinatie van persoonlijkheidskenmerken (perfectionisme, aanleg tot zwaarmoedigheid) en ongunstige arbeidsomstandigheden (hoge werkdruk, weinig waardering, weinig ondersteuning en weinig regelmogelijkheid; RMO 2002) tot een situatie leiden waarin de betrokkene er niet meer in slaagt om een balans te vinden tussen inzet en resultaat, en om die reden psychisch arbeidsongeschikt wordt.

### 3.2.2 Verlofdagen en 'verlofstuwmeren'

Om inzicht te verkrijgen in de vraag wie (in elk geval) tijd zouden kunnen sparen kan gekeken worden naar wie meer verlofdagen hebben dan ze opnemen. Men kan weliswaar zeggen dat ook degenen die nu wel hun verlofdagen opmaken tijd zouden kunnen sparen (bijvoorbeeld door korter met vakantie te gaan), maar mensen met verlofstuwmeren kunnen in elk geval tijd sparen.

Volgens het Burgerlijk Wetboek heeft iedere voltijd werkende werknemer recht op minimaal twintig vakantiedagen per jaar. In CAO's worden vaak aanvullende afspraken hierover gemaakt. Recent onderzoek naar het aantal vakantiedagen is helaas niet beschikbaar. Onderzoek hiernaar van de Arbeidsinspectie dateert van 1999 en heeft betrekking op gegevens van CAO's in 1997 (Spijckerman 1999). Daaruit blijkt dat de meeste CAO's een basisvakantie van 24 of 25 dagen per jaar kennen. Op grond van leeftijd en het aantal dienstjaren komen hier veelal een of meer dagen bij.

Uit onderzoek van MuConsult (2002) blijkt dat bijna de helft (47%) van de werknemers daarnaast recht heeft op adv-dagen. Werknemers die relatief vaak over adv-dagen beschikken

zijn: mannen (58%), werknemers van 45 jaar en ouder (54%), werknemers met een vast contract (55%), werknemers met een fulltime dienstverband (64%) en werknemers in de industrie en bouwnijverheid (70%). Deze adv-dagen kunnen door een kleine meerderheid (60%) vrij worden opgenomen. Een derde moet dit doen volgens een tevoren vastgesteld rooster (bijvoorbeeld eens in de twee maanden).

Of men alle verlof- en adv-dagen opneemt, kan uiteraard van allerlei factoren afhangen. Bijvoorbeeld de drukte op het werk, vakanties van collega's, de partner en kindervakanties zullen hierop van invloed zijn. De hoeveelheid verlofdagen en de (on)mogelijkheid om deze op te nemen kunnen leiden tot het ontstaan van een zogenaamd verlofstuwmeer.

Uit onderzoek op basis van de Loonwijzer 2001 (onder ruim 13,5 duizend werknemers) blijkt dat 29% van de werknemers meer verlofdagen heeft dan ze kan opnemen (Korteweg et al. 2003). Ander onderzoek wijst echter op een aanzienlijk hoger percentage; zes à zeven op de tien werknemers gaven aan verlofdagen van het voorgaande jaar over te hebben. (MuConsult 2002; Korteweg et al. 2003: 64). Korteweg en zijn collega's schrijven dit verschil in uitkomst toe aan een andere wijze van vraagstelling dan die in de Loonwijzer is gehanteerd. Gemiddeld hadden de respondenten 8,9 dagen over van het vorige jaar (Korteweg et al. 2003).

Het overhouden van verlofdagen komt het meest voor in nutsbedrijven en de bouw (40%) en het minst in de zakelijke dienstverlening (22%). Ook in de detailhandel en het openbaar bestuur hebben relatief veel werknemers verlofdagen over (35%). Mannen hebben vaker een verlofoverschot dan vrouwen (respectievelijk 32% en 24%) en leidinggevenden vaker dan niet-leidinggevenden (40% resp. 24%). Verder blijkt dat vooral werknemers in bedrijven met een korte standaardwerkweek (tussen de 36 en 39 uur) verlofdagen over hebben. Vooral vrouwen met jonge kinderen houden meestal geen verlofdagen over, terwijl mannen met een jongste thuiswonend kind van ten minste 13 jaar of met uitwonende kinderen relatief vaak verlofdagen overhouden (Korteweg et al. 2003). Het onderzoek van MuConsult (onder 1000 werknemers, via het zogenaamde FNV-Publiekspanel) laat vergelijkbare uitkomsten zien wat betreft verschillen tussen categorieën werknemers.

### 3.2.3 Conclusies

Kort samengevat vallen de volgende conclusies te trekken:

- Mannen besteden in alle levensfasen meer tijd aan verplichtingen dan vrouwen, maar vrouwen ervaren een hogere subjectieve tijdsdruk.
- Wat de verschillende levensfasen betreft zijn de 25-44-jarigen met kinderen de meeste uren kwijt aan de zogenaamde verplichte tijd (mannen 62 en vrouwen 58 uur per week). Gegevens over gevoelens van gejaagdheid laten zien dat 25-49-jarigen zich ook het vaakst (ongeveer in de helft van de gevallen) gejaagd voelen.
- Mantelzorgers zijn vaak vrouw. Vooral 45-55-jarigen verlenen vaak informele hulp, maar ook 55-65-jarigen doen dit veel. Ouders met kinderen zijn eveneens oververtegenwoordigd onder de mantelzorgers (vergeleken met hun aandeel in de bevolking).
- Iets meer dan één op de drie werknemers heeft verlofdagen over. Degenen die vaak verlofdagen over hebben zijn: mannen, leidinggevenden en werknemers in bedrijven met een korte standaardwerkweek. Vrouwen met jonge kinderen maken meestal al hun verlofdagen op.

### 3.3 Verlof als oplossing voor combinatiedrukke

Een andere centrale veronderstelling is dat werknemers in drukke periodes behoefte hebben aan verlof. De Levensloopregeling (LLR) is daarbij met name bedoeld voor het financieren van periodes van langer durend verlof, zoals ouderschapsverlof of verlof voor de verzorging

van een langdurend zieke naaste. Maar ook een sabbatical (voor welk doel dan ook) kan hiermee worden gefinancierd. In deze paragraaf bezien we de volgende vragen:

- Wie hebben wanneer behoefte aan langerdurend verlof?
- Wie maken gebruik van welke verlofvormen (ouderschapsverlof, langdurend zorgverlof, loopbaanonderbreking)?
- Wat is de betekenis van verlof (vergeleken met andere opties) voor het oplossen van combinatiedruk?
- Wat valt te verwachten voor het gebruik van verlof in de toekomst (zonder LLR)?

Paragraaf 3.3 mondt uit in een conclusie over de mate waarin verlofregelingen een oplossing bieden voor combinatiedrukke.

### 3.3.1 *Wie hebben wanneer behoefte aan verlof?*

In het najaar van 2002 is een enquête gehouden over de behoefte aan en het gebruik van diverse regelingen voor het combineren van arbeid en zorg onder werknemers (zie Van Luijn en Keuzenkamp 2004). Op basis van dit databestand (getiteld *Regelingen Arbeid en Zorg 2002*) is het mogelijk zicht te verschaffen op de vraag in welke levensfasen mensen behoefte hebben aan verschillende vormen van verlof. Relevant zijn vooral de gegevens over langdurend zorgverlof, loopbaanonderbreking en verlofsparen. Aan ouderschapsverlof is uiteraard vooral behoefte in de fase dat men jonge kinderen heeft, dus dat vergt hier geen nadere analyse.

In tabel 3.3 is te lezen in welke levensfasen men de meeste behoefte heeft aan respectievelijk verlof voor de verzorging van een langdurend zieke of stervende naaste, loopbaanonderbreking of aan verlofsparen.

Tabel 3.3 Behoefte aan verschillende verlofregelingen naar levensfase en leeftijd, werknemers 20 tot 60 jaar, 2001 en 2002 (in procenten)

levensfase	langdurend zorgverlof		loopbaanonderbreking		verlofsparen	
	mannen	vrouwen	mannen	vrouwen	mannen	vrouwen
20-24-jarigen	0	2	9	25	4	21
25-44-jarige alleenstaanden	3	7	16	16	21	28
25-44-jarige samenw. zonder kinderen	3	8	12	17	17	17
25-44-jarige samenw. met kinderen	3	6	12	22	18	12
25-44-jarige alleenstaande ouders	.	7	.	38	.	40
45-59-jarigen	5	8	9	12	15	14
<b>totaal</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>18</b>

Leesvoorbeeld: Van alle mannelijke werknemers van 20 tot 60 jaar had in een periode van 2 jaar 4% behoefte aan verlof voor een langdurend zieke of stervende naaste.

. = gegevens ontbreken.

Bron: SCP (Regelingen Arbeid en Zorg 2002)

Tabel 3.3 biedt geen eenduidig beeld. Het is bijvoorbeeld niet zo dat in de fase die wel het 'spitsuur van het leven' wordt genoemd de behoefte aan verlof over het algemeen het grootst is. De behoefte aan langdurend verlof is vrijwel gelijk gedurende de verschillende

levensfasen, met uitzondering van de eerste. Vrouwen hebben er in alle levensfasen vaker behoefte aan dan mannen. Uit onderzoek naar de belangstelling voor langdurig zorgverlof (Timmermans et al. 2001) blijkt overigens dat deze bij personen jonger dan 35 jaar en personen van 55 jaar en ouder lager is dan bij de andere leeftijdsgroepen en dat er weliswaar een verschil is tussen vrouwen en mannen (vrouwen hebben wat meer belangstelling), maar dat dit verschil niet significant is. Ook bleken verschillen tussen huishoudensvormen en inkomenscategorieën niet significant.

Loopbaanonderbreking wordt door mannen het meest gewenst tussen hun vijfentwintigste en vierenveertigste jaar. Bij vrouwen zijn de percentages echter ook hoog op jongere leeftijd. De hoogste score wordt bij de alleenstaande moeders aangetroffen. Kijkend naar de motieven die bij de behoefte aan loopbaanonderbreking een rol spelen, blijkt eveneens sprake te zijn van verschillen tussen de seksen. Bij mannen is 'reizen' het meest voorkomende motief; 40% van de mannen met behoefte aan loopbaanonderbreking noemt dit. Meest genoemd door vrouwen is 'de zorg voor kinderen' (24%, met reizen als goede tweede: 20%). Studie als grond voor de behoefte aan loopbaanonderbreking speelt bij 19% van de mannen een rol en bij 15% van de vrouwen. (Van Luijn en Keuzenkamp 2004: 131).

De behoefte aan verlofsparen is het grootst bij alleenstaande moeders, op enige afstand gevolgd door de 25-44-jarige alleenstaande vrouwen en (in nog wat mindere mate) dito mannen. Uit het onderzoek van Van Luijn en Keuzenkamp (2004) bleek overigens dat het belangrijkste doel voor verlofsparen niet zozeer het anticiperen op latere zorgtaken is, maar de wens later een lange vakantie te kunnen genieten.

Het onderzoek leert verder dat de lagere inkomensgroepen meer behoefte hebben aan langdurend zorgverlof, loopbaanonderbreking en verlofsparen.

Onderzoek van Korteweg en anderen (2003) biedt informatie over de waardering van verlofsparen vergeleken met andere arbeidsvoorwaarden. Dit is direct en indirect gemeten. In de eerste plaats is aan de respondenten *direct* gevraagd verschillende arbeidsvoorwaarden te waarderen. De eerste vier plaatsen worden ingenomen door voorwaarden die een hoger salaris tot gevolg hebben: 1) volledige vergoeding van pensioenpremie, 2) idem van ziektekostenpremie, 3) idem van WAO-gatverzekering, 4) hoger salaris. Gelet op verschillen in waardering gedurende de levensloop blijkt dat in de eerste levensloofase (in dit onderzoek: jonger dan 31 jaar zonder thuiswonende kinderen onder de 13 jaar) salaris het belangrijkste is, in alle latere fasen de pensioenpremie. Op de vijfde plaats staat de baas die een pc voor thuis betaalt, dan volgt op zes 'een kortere werkweek' en op zeven 'meer verlofdagen dan nu'. Vervolgens komen de drie voorgestelde opties voor verlofsparen: 8) de mogelijkheid verlof te sparen voor vervroegd pensioen, 9) idem voor langdurig verlof en 10) idem voor zorgverlof. Onderaan de rij staan volledige vergoeding van kinderopvangkosten (11), een werkgever die de fiets betaalt (12) en een werkgever die een OV-jaarkaart betaalt (13). Uit de *indirecte meting* (via vignettenanalyse) blijkt vergeleken met de directe meting een meer positieve waardering van verlofsparen. De toepassing van verlofsparen voor zorgverlof is daarbij minder populair (bij vrouwen meer dan bij mannen) dan die voor langdurig verlof en pensioen (de laatste twee scores gelijk). Voor de mogelijkheid per jaar tien dagen verlof te sparen met als doel vervroegd pensioen of langdurig verlof is de gemiddelde werknemer bereid 4% van het nettoloon in te leveren. Dit effect is qua grootte ongeveer gelijk aan de salarisvermindering die men er voor over heeft om vier uur minder te gaan werken. De betalingsbereidheid voor verlofsparen is bij vrouwen hoger dan bij mannen. Bij de 'oudste' levensloofase (in dit onderzoek: mensen van 46 jaar en ouder) is de waardering voor vervroegd pensioen hoger dan in de andere levensfasen.



Een positieve waardering van verlofsparen blijkt verder ook uit onderzoek van Hoff en Vrooman (2002). In dit onderzoek (zie hierover ook § 3.6) is aan werkenden in loondienst onder meer gevraagd of zij gebruik zouden maken van verlofsparen (hier omschreven als het opsparen van vakantie- en adv-dagen, die later kunnen worden opgenomen). Bijna 60% zou dat doen.

Wat ouderschapsverlof betreft blijkt dat vrouwen en mannen hier evenveel behoefte aan hebben. Hoger opgeleiden hebben meer behoefte aan ouderschapsverlof dan lager opgeleiden, maar dit wordt niet weerspiegeld in een vergelijkbaar verschil tussen inkomensgroepen. Lage én hoge inkomensgroepen hebben wat meer behoefte aan ouderschapsverlof dan de middengroep. (Van Luijn en Keuzenkamp 2004)

Indicaties over de behoefte aan (later) verlof en met name aan een levensloopregeling kunnen ten slotte nog worden ontleend aan peilingen onder personen van 18 tot 35 jaar. Hoewel ongeveer twee derde van de jongeren zich bewust bezighoudt met het plannen van hun toekomst – hoger opgeleiden meer dan lager opgeleiden – betreft dat vooral onderwerpen waar zij op dat moment mee te maken hebben (opleiding, zorg voor kinderen, het zoeken van een baan of wisselen van baan en carrièreplanning). Onderwerpen die op dat moment minder actueel zijn, zoals het regelen van een pensioen en de zorg voor een zieke partner of familielid, houden hen veel minder bezig (Van der Veen 2004). Gevraagd naar de houding ten aanzien van de voorgenomen Levensloopregeling blijkt overigens dat de meerderheid van de jongeren daar positief tegenover staat, waarbij geen verschillen bestaan tussen mannen en vrouwen, en ook niet tussen verschillende leeftijdsgroepen en opleidingsniveaus (Van der Veen 2004).

Over het geheel bezien kunnen we concluderen dat de behoefte aan verlof(regelingen) niet geconcentreerd is in één bepaalde levensfase, bijvoorbeeld de fase met jonge kinderen. Wel is het zo dat onder de jongeren de minste behoefte bestaat aan langdurend zorgverlof. Aan loopbaanonderbreking en verlofsparen hebben jonge mannen eveneens weinig behoefte, jonge vrouwen juist wat meer. Overigens blijkt dat bij de meer generieke regelingen zoals verlofsparen en loopbaanonderbreking niet zozeer de drukte vanwege het combineren van taken *op dat moment* de drijfveer is die aan de behoefte ten grondslag ligt. Alleen vrouwen noemen immers de zorg voor kinderen als belangrijkste motief. Vaker gaat het om de wens later een langere vakantie te kunnen nemen en te kunnen reizen.

### 3.3.2 *Wie maken gebruik van welke verlofregelingen?*

Aan de hand van de gegevens uit de al eerder genoemde enquête naar behoefte aan en gebruik van verlofregelingen is het wederom mogelijk te bezien in welke levensfasen die regelingen worden gebruikt. Het gebruik van verlof(regelingen) onder werknemers in een periode van twee jaar is vrij bescheiden te noemen (tabel 3.4). Ook zijn de verschillen in gebruik tussen de levensfasen over het geheel bezien niet erg groot. De enige echte uitschieter betreft 25-44-jarige samenwonende moeders, die relatief vaak hun loopbaan hebben onderbroken voor langer dan twee maanden (17%). Verder maken vrouwen jonger dan 25 relatief veel gebruik van loopbaanonderbreking en sparen 25-44-jarige alleenstaanden het meest voor later verlof. Bezien we de tabel vanuit het perspectief van de verschillende regelingen dan valt nog op dat het verlofsparen over het geheel genomen het meest wordt gebruikt, hoewel vrouwen nog iets vaker hun loopbaan hebben onderbroken. Dat laatste betekent overigens geenszins dat deze vrouwen gebruik hebben gemaakt van de Financieringsregeling loopbaanonderbreking. Deze wordt namelijk vrijwel niet gebruikt: in 2001 ging het om 157 gebruikers, in 2002 om 132 en in 2003 om 248 gebruikers (TK 2003/2004e). De onbekendheid met deze regeling en de lage

financiële vergoeding lijken hiervoor de belangrijkste verklaringen te zijn. Bovendien geven werkgevers vaak geen toestemming omdat zij geen vervanging kunnen regelen (Van der Aa et al. 2000).

Tabel 3.4 Gebruik<sup>a</sup> van verschillende verlof(regelingen) naar levensfase en leeftijd, werknemers 20 tot 60 jaar, 2001 en 2002 (in procenten)

levensfase	langdurend zorgverlof		loopbaanonderbreking		verlofsparen	
	mannen	vrouwen	mannen	vrouwen	mannen	vrouwen
20-24-jarigen	0	2	0	10	4	6
25-44-jarige alleenstaanden	3	3	3	1	10	9
25-44-jarige samenw. zonder kinderen	0	6	1	4	7	6
25-44-jarige samenw. met kinderen	2	3	3	17	6	4
25-44-jarige alleenstaande ouders	.	5	.	5	.	8
45-59-jarigen	4	5	2	3	6	5
<b>totaal</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>6</b>

a De term gebruik is hier ruim opgevat. Het gaat niet altijd om het gebruik van de officiële verlofregelingen, maar om het gebruik van een of andere vorm van verlof of regeling.  
 . = gegevens ontbreken.

Bron: SCP (Regelingen Arbeid en Zorg 2002)

Bij de drijfveren die ten grondslag liggen aan de behoefte aan verlof(regelingen) bleek dat dit lang niet altijd is omwille van zorg of educatie. Nadere analyse van de motieven voor het gebruik van loopbaanonderbreking en verlofsparen leert dat loopbaanonderbrekers dit het meest doen om voor kinderen te zorgen (31%). Reizen is door 10% van de gebruikers als reden genoemd. Bij verlofsparen is echter het langer vakantie kunnen nemen het meest genoemde doel van de gebruikers (66% noemt dit), gevolgd door later meer tijd hebben voor hobby's (25%) en daarna pas (door 17%) door het later betaald verlof op kunnen nemen voor de zorg voor kinderen. Studie wordt door 14% genoemd. Personen die hun loopbaan hebben onderbroken noemden dit in 4% van de gevallen als motief dat een rol speelde (Van Luijn en Keuzenkamp 2004).

Terugkomend op de vraag wie gebruikmaken van verlof bleek uit het onderzoek van Van Luijn en Keuzenkamp verder nog dat hogere inkomens meer gebruik maken van de mogelijkheid voor verlofsparen en dat de middengroep meer kiest voor loopbaanonderbreking.

#### *Verlofsparen*

Over het gebruik van verlofsparen is ook uit ander onderzoek informatie voorhanden (Korteweg et al. 2003). In dit onderzoek is gebruikgemaakt van verschillende enquêtes: de Loonwijzer 2002 en de enquête Differentiatie Arbeidsvoorwaarden 2002. Uit de eerstgenoemde enquête komt naar voren dat 1,3% van de werknemers gebruikmaakt van een regeling voor verlofsparen. Interessant in het kader van deze Emancipatie-effectrapportage is

vooral de vergelijking met het gebruik van de Spaarloonregeling. Niet minder dan bijna 50% blijkt daar gebruik van te maken.

De belangrijkste verklarende factor voor het gebruik van verlofsparen is de omvang van de standaardwerkweek in het bedrijf. Werknemers in bedrijven met een 36- of 37-urige werkweek hebben een aanzienlijk hogere kans op deelname dan werknemers in een bedrijf met een 40-urige werkweek. Ook werknemers in een bedrijf met een 38- of 39-urige werkweek hebben een grotere kans (Korteweg et al. 2003: 31). In het rapport wordt hier geen verklaring voor gegeven, maar het is waarschijnlijk dat voltijd werkenden in deze bedrijven toch vaak 40 uur per week werken en de teveel gewerkte uren later als verlof opnemen.

Daarnaast blijkt de omvang van de werkweek een rol te spelen. Personen met een werkweek van 20-29 uur hebben een significant kleinere kans om deel te nemen dan werknemers met een 40-urige werkweek. Voor de deeltijders zal gelden dat dit vooral vrouwen zijn, die gekozen hebben voor een structureel kortere werkweek (vooral vanwege zorgtaken). Zij zullen meestal geen verlofdagen over hebben, omdat zij deze nodig hebben voor hun zorgtaken.

Niet alle regelingen worden door werkgevers aangeboden, dus is het ook van belang om te kijken naar het gebruikscijfer indien de regeling wordt aangeboden. De enquête Differentiatie arbeidsvoorwaarden 2002 biedt het volgende overzicht. Duidelijk is dat de Spaarloonregeling het meest wordt gebruikt en de Verlofspaarregeling het minst.

Gebruik van arbeidsvoorwaarden indien door de werkgever aangeboden:

- 81% Spaarloonregeling;
- 67% flexibele indeling werkweek;
- 58% thuis-/telewerk;
- 57% fiets/pc privé;
- 19% dagen verkopen;
- 14% kinderopvang;
- 12% dagen kopen;
- 11% Verlofspaarregeling.

Bron: Korteweg et al. 2003: 84

Voor een beter inzicht in het mogelijk gebruik van verlofsparen dan wel een levensloopregeling is ten slotte ook nog onderzoek onder medewerkers van een universiteit en onderzoek onder leden van FNV Bondgenoten<sup>10</sup> interessant (Hillebrink et al. 2004a, Hillebrink et al. 2004b). Hierin ging de aandacht uit naar het gebruik van à la Carte regelingen in CAO's, hier gedefinieerd als regelingen die ten minste twee ruilmogelijkheden bevatten en waarin men zowel tijd mag kopen als verkopen. Deze onderzoeken leren dat iets minder dan de helft van de werknemers gebruik maakt van à la Carte regelingen, hetgeen overigens volgens de auteurs vermoedelijk een overschatting is (geïnteresseerden en gebruikers zullen de enquête vaker hebben ingevuld). Hoogopgeleiden en mensen met hoge inkomens maken er meer gebruik van. Sekse en leeftijd maken geen verschil voor het gebruik. Wat de levensfase betreft zijn het vooral mensen die zorgen voor 4-11-jarigen, die relatief vaak gebruikmaken van à la Carte regelingen. De lengte van de werkweek blijkt er niet toe te doen.

De meest gebruikte bron bij uitruil van arbeidsvoorwaarden is verlof, gevolgd door salaris. Mannen kiezen vaker verlof als bron dan vrouwen (respectievelijk 32% en 17%). Mensen met kinderen onder de 4 jaar zetten vaker salaris als bron in (Hillebrink et al. 2004b). Blijkbaar zetten zij hun verlofdagen eerder in voor gezinstaken.

<sup>10</sup> FNV Bondgenoten is een vereniging van werknemers en uitkeringsgerechtigden in de industrie, diensten, vervoer en voeding.

De meest populaire bestemming onder de leden van FNV Bondgenoten (Hillebrink et al. 2004b) is computerapparatuur, gevolgd door verlof. Onderverdeeld naar de bron van de uitruil blijkt dat bij degenen die salaris als bron opvoerden, extra verlof het meest gekozen doel was (58%). Bij degenen die verlof als bron opvoerden, was dat computerapparatuur. Degenen die voor extra verlof kozen bestemden dat overigens in meerderheid (59%) voor extra vakantie (hetgeen overigens ook in verband met de kinderen kan zijn); 23% bestemde het voor opvang van onvoorziene zaken zoals een ziek kind. De meest populaire bestemming onder de universiteitsmedewerkers (Hillebrink et al. 2004a) is reiskostenvergoeding, gevolgd door computerapparatuur; later verlof is bij hen nauwelijks in trek.

#### *Ouderschapsverlof*

De informatievoorziening over het gebruik van ouderschapsverlof is al eerder op gang gekomen, dit vooral dankzij het feit dat destijds in de wet was vastgelegd dat deze iedere drie jaar geëvalueerd zal worden. Daardoor is inmiddels al genoegzaam bekend dat vrouwen meer gebruik maken van ouderschapsverlof, evenals hoger opgeleiden en mensen met hogere inkomens (zie o.a. Grootsholte et al. 2000; Van Luijn en Keuzenkamp 2004). Ook werknemers binnen de overheid maken relatief veel gebruik van ouderschapsverlof, hetgeen ongetwijfeld te maken heeft met het feit dat het verlof hier betaald is. Werknemers in de landbouw, industrie, bouw, handel, horeca, en de transport- en communicatiesector nemen het minst ouderschapsverlof op. De banken, het verzekeringswezen, de zakelijke dienstverlening en de overige dienstverlening vormen de middengroep. Het ouderschapsverlof wordt door vrouwen meestal opgenomen in aansluiting op het bevallingsverlof (82%). Mannen nemen het meestal (62%) later op. (Grootsholte et al. 2000)

#### *Langdurend verlof ten behoeve van educatie*

Specifieke gegevens over het gebruik van educatief verlof (in Nederland) zijn niet beschikbaar. Wel is bekend dat ongeveer 40% van de werknemers in 1999 een vorm van interne of externe bedrijfsopleiding volgde, hetgeen een stijging betekende ten opzichte van 1986 toen het om ongeveer 20% ging. Onbekend is echter of men hiervoor verlof op heeft genomen of dat men de opleiding binnen werktijd volgde. Oudere werknemers (hier opgevat als 40-plussers) volgen minder vaak bedrijfsopleidingen dan jongere, met name als ze laag zijn opgeleid (Onstenk 2003). Overigens betoogt Onstenk dat onderzoek laat zien dat *learning on the job* van groter belang is voor iemands *employability* dan het volgen van specifieke scholing.

Over het geheel genomen kunnen we concluderen dat vrouwen wat meer gebruik maken van verlof dan mannen. Voor de laatsten geldt bovendien dat het gebruik in belangrijke mate afhangt van de vraag of dit betaald is. Ook blijken personen in de jongste levensfase nog het minst gebruik te maken van de regelingen (m.u.v. verlofsparen). Het gebruik van langdurend zorgverlof vertoont een wat wisselend beeld over de levensloop, maar geeft geen grote verschillen te zien. Het sparen van geld (Spaarloonregeling) is bovendien veel gangbaarder dan verlofsparen. Dit heeft vermoedelijk deels te maken met het feit dat dit al langer bestaat, maar het is ook fiscaal veel voordeliger. Verlofsparen wordt verhoudingsgewijs veel gebruikt door mannen, mensen met een standaardweek die korter is dan 40 uur en voltijders. Opvallend is voorts nog dat, kijkend naar de bronnen die men inzet bij à la Carte regelingen, mannen vaker verlofdagen inzetten dan vrouwen. Het doel van de inzet was veelal financiering van een computer.

### 3.3.3 De betekenis van verlof voor het oplossen van de combinatie druk

Verlofregelingen bieden een tijdelijke oplossing voor combinatie druk. Veel mensen, vooral vrouwen, kiezen in beginsel een meer structurele oplossing voor het probleem van tijdsdruk c.q. het combineren van arbeid en zorg, namelijk het werken in deeltijd. Dat neemt echter niet weg dat verlofregelingen voor incidentele situaties een oplossing kunnen bieden. Van belang is dan vervolgens om te bezien wie al dan niet gebruik maken van de beschikbare verlofregelingen en – indien men er geen gebruik van maakt – waarom men dat niet doet.

In het onderzoek naar de behoefte aan en het gebruik van regelingen voor het combineren van arbeid en zorg is nagegaan wat de redenen zijn die de respondenten geven ter verklaring van het feit dat zij geen gebruik maken van verlof(regelingen) terwijl zij daar wel behoefte aan hadden (Van Luijn en Keuzenkamp 2004). Bij langdurend zieken werd het tekort aan vrije dagen het meest genoemd (34%). Aangezien een wettelijk recht op langdurend zorgverlof (nog) niet bestaat, zal men vooral uit het eigen budget aan vakantie- en adv-dagen hebben moeten putten. Ook werkgerelateerde redenen werden veel genoemd (het werk liet het niet toe, collega's moeten het overnemen). Bij 9% van de respondenten had de partner verlof opgenomen. Bij loopbaanonderbreking was het verlies aan inkomen verreweg de belangrijkste reden waarom degenen die daar wel behoefte aan hadden dit toch niet hebben gedaan (door 61% genoemd). Daarna blijken opnieuw allerlei aspecten van de werksituatie het vaakst van belang te zijn. Verlofsparen werd niet gebruikt omdat de regeling nog niet bestond, zo gaf 44% te kennen. Een vrij grote groep was er niet mee bekend (26%). Voor 23% speelde het feit dat het niet binnen de cultuur van het bedrijf past een rol.

Redenen van niet-gebruik van ouderschapsverlof zijn vaker onderzocht. In het onderzoek van Grootsholte et al. (2000) werden financiële redenen het meest genoemd: 27% van de rechthebbenden die geen ouderschapsverlof hebben opgenomen zegt dat het financieel niet haalbaar is en nog eens 7% wil niet in inkomen achteruit gaan. Andere argumenten zijn onder meer: er was voldoende kinderopvang aanwezig (7%), 'ik ben in deeltijd gaan werken' (6%) en 'het kan niet in mijn functie' (eveneens 6%). 4% gaf als doorslaggevende reden dat de partner is gestopt met werken/geen werk heeft. In het onderzoek van Van Luijn en Keuzenkamp (2004) was het aandeel dat financiële verklaringen gaf nog hoger: 43% wilde er niet in inkomen op achteruit gaan en 39% gaf aan dat het financieel niet haalbaar was (de percentages kunnen niet worden opgeteld, want men mocht meerdere antwoorden geven). Bij 20% was het feit dat de partner gestopt is met werken of geen werk heeft een reden om geen ouderschapsverlof op te nemen. Een deel van de respondenten werkte zelf al in deeltijd (8% noemde dit) of is dat gaan doen (8%).

Hoe belangrijk financiële motieven zijn voor niet-gebruik van ouderschapsverlof blijkt nog uit onderzoek naar potentieel gebruik onder andere condities. Een kwart van degenen die geen ouderschapsverlof hebben genomen zou bij een betaling van 90% van het sociaal minimum volgens eigen zeggen dat zeker hebben gedaan. Indien de vergoeding 70% van het loon zou bedragen zegt een kleine 40% er dan gebruik van te maken. Maar ruim een derde is ook bij vrijwel volledige betaling niet geïnteresseerd in ouderschapsverlof (Grootsholte et al. 2000).

Een belangrijke vraag is ten slotte nog in hoeverre de verlofregelingen mensen ervan weerhouden om te stoppen met werken. Uit het onderzoek van Grootsholte blijkt dat een op de tien werkende ouders zou zijn gestopt met werken indien er geen wettelijke ouderschapsverlofregeling zou zijn geweest. Bovendien blijkt dat een op de vijf personen die ouderschapsverlof hebben genomen serieus heeft overwogen om te stoppen met werken (vrouwen vaker dan mannen). Gelet op het feit dat het om een tijdelijke oplossing gaat, mag geconcludeerd worden dat het recht op ouderschapsverlof een belangrijke bijdrage levert aan het voorkomen van uitstroom (van met name vrouwen) uit de arbeidsmarkt.

### 3.3.4 *Verwachtingen voor de toekomst*

Met het toenemen van het aantal taakcombineerders valt te verwachten dat de behoefte aan verlof onder de bevolking toe zal nemen. Dit zou zijn weerslag kunnen vinden in de gebruikspersentages van verschillende verlofregelingen. Veel empirische onderbouwing voor de verwachte trend wat betreft het gebruik van de regelingen is er echter niet. Alleen voor ouderschapsverlof en tot op zekere hoogte loopbaanonderbreking zijn trendgegevens voorhanden. Gegevens over het gebruik van ouderschapsverlof duiden niet op veel groei tot nu toe, hoewel men dat gezien de sterke toename van het aantal tweeverdieners wel zou verwachten. Zo blijkt uit de *Evaluatie van de Wet op het ouderschapsverlof* (Grootscholte et al. 2000) dat de gebruikscijfers in 1999 en 1993 ongeveer gelijk waren. Het gebruik is absoluut gezien weliswaar toegenomen, maar dat komt vooral door een stijging van het aantal rechthebbenden (door wijziging van de wet kregen ook deeltijders en ouders met kinderen van 4-8 jaar recht op ouderschapsverlof).

De gegevens voor het gebruik van de Financieringsregeling loopbaanonderbreking laten vooral zien dat het gebruik steeds zeer beperkt is geweest.

### 3.4 *Te vroeg stoppen met werken*

Een belangrijke veronderstelling – of preciezer gezegd definitie van het probleem – uit de beleidsvoornemens rond levensloop en prepensioen is dat mensen nu te vroeg stoppen met werken. De aandacht is daarbij vooral gericht op de uittrekking in verband met prepensioen. Het kabinet wil bereiken dat mensen langer doorwerken. Uittrekking in verband met arbeidsongeschiktheid en werkloosheid wil het kabinet weliswaar ook terugdringen, maar daar richt de Levensloopregeling zich niet op. Het stoppen met werken vanwege de zorg voor kinderen is daarentegen weer wel iets wat raakt aan de Levensloopregeling. Deze maatregel is immers mede ingegeven vanuit het streven de combinatie van arbeid en zorg te vergemakkelijken. Hoewel dat wel niet heel uitdrukkelijk wordt beweerd hoopt het kabinet dat deze bouwsteen van het arbeid- en zorgbeleid mede bijdraagt tot grotere arbeidsdeelname van vrouwen.

Deze paragraaf is niet zozeer gericht op het toetsen van het uitgangspunt dat mensen te vroeg stoppen met werken, want wat is ‘te vroeg’? Veeleer vervult deze paragraaf de functie van achtergrondinformatie om in hoofdstuk 4 het gebruik van de Levensloopregeling te kunnen bezien en in hoofdstuk 5 na te gaan wat uiteindelijk de emancipatie-effecten van de Levensloopregeling zullen zijn. In deze paragraaf worden de volgende vragen beantwoord:

- Welke trends doen zich voor in de arbeidsdeelname en wat voor verschillen bestaan er tussen diverse categorieën werknemers?
- Op welke leeftijd stopt men met werken en wat zijn de determinanten hiervan? En in aanvulling hierop: onder welke condities zal men langer blijven werken?

#### 3.4.1 *Trends in arbeidsdeelname*

##### *Groeiende arbeidsparticipatie<sup>11</sup> in alle leeftijdsgroepen*

De arbeidsparticipatie van mannen, maar met name die van vrouwen is in de afgelopen jaren duidelijk gestegen (tabel 3.5). In deze periode was er sprake van een relatief sterke economische groei. Vooral vrouwen blijken daarvan geprofiteerd te hebben.

In het bijzonder de arbeidsdeelname van vrouwen van 45-54 jaar is aanzienlijk toegenomen, namelijk van 33% in 1990 naar 61% in 2003, hetgeen bijna een verdubbeling is. Het gevolg

---

<sup>11</sup> Bij de cijfers over arbeidsparticipatie is, tenzij anders staat aangegeven, uitgegaan van de CBS-definitie. Dit betekent dat alleen personen die twaalf uur of meer per week werken hierbij worden meegenomen.

hiervan is dat het verschil in arbeidsdeelname vergeleken met mannen in deze leeftijdsgroep ongeveer gehalveerd is. Dezelfde trend is ook bij de leeftijdscategorieën 25-34 en 35-44 te zien. Ook daar is het verschil in participatie sinds 1990 ongeveer gehalveerd. Bij de oudere vrouwen (55-64 jaar) geldt dat de participatie eveneens gestegen is (overigens ook bij de mannen), maar het verschil met mannen is nog altijd aanzienlijk.

Tabel 3.5 Nettoarbeidsparticipatie van personen van 15-64 jaar naar leeftijd (in procenten)

	mannen			vrouwen			verschil in participatie m/v (in procentpunten)		
	1990	1995	2003	1990	1995	2003	1990	1995	2003
totaal	71	72	75	39	44	55	32	28	20
15-24 jaar	43	40	45	41	37	40	2	3	5
25-34 jaar	88	86	89	53	61	73	35	25	16
35-44 jaar	90	90	91	43	50	66	47	40	25
45-54 jaar	82	85	88	33	42	61	49	43	27
55-64 jaar	42	39	53	11	13	24	31	26	29

Bron: CBS (Enquête beroepsbevolking), overgenomen uit Emancipatiemonitor 2004 (Portegijs et al. : te verschijnen)

De arbeidsdeelname van ouderen (55-64 jaar) lag in 1993 op een historisch dieptepunt van 24%. In 2003 had 39% van de ouderen een betaalde baan van ten minste twaalf uur per week (TK 2003/2004f). Een verklaring voor de gestegen arbeidsdeelname van ouderen (naast de gunstige conjunctuur) is dat tot het begin van de jaren negentig er een beleid gevoerd werd om ouderen versneld met pensioen te sturen via redelijk riante VUT-regelingen. Hierdoor daalde de arbeidsparticipatie van mannen in die periode. In de tweede helft van de jaren negentig is men begonnen de VUT-regelingen om te zetten naar prepensioenregelingen. Bij VUT-regelingen is men eigenlijk dief van de eigen portemonnee wanneer men daar geen gebruik van maakt (bij prepensioenregelingen spaart men zelf voor vervroegde uittreding). Met afschaffing van de VUT-regelingen worden ouderen gestimuleerd om langer door te blijven werken.

Tabel 3.6 biedt een nog wat verdere onderverdeling van de arbeidsdeelname van de oudere helft van de beroepsbevolking. Duidelijk te zien is dat boven de 60 jaar relatief weinig mannen en vrouwen actief zijn op de arbeidsmarkt. Voor de vrouwen van die leeftijdsgroep speelt uiteraard ook het feit dat zij vaak al veel eerder gestopt zijn met werken vanwege de zorg voor kinderen.

Tabel 3.6 Werkzame beroepsbevolking naar leeftijd en sekse, 1993-2003 (in procenten)

	1993	2000	2003
<i>vrouwen</i>			
45-49 jaar	44	58	67
50-54 jaar	32	47	54
55-59 jaar	18	31	34
60-64 jaar	4	7	11
totaal 55-64 jaar	11	20	24
totaal 15-64 jaar	42	52	55
<i>mannen</i>			
45-49 jaar	88	90	90
50-54 jaar	79	85	86
55-59 jaar	57	67	72
60-64 jaar	18	24	27
totaal 55-64 jaar	38	47	53
totaal 15-64 jaar	71	77	75

Bron: CBS (Enquête beroepsbevolking), aangehaald TK 2003/2004f

*Toegenomen arbeidsdeelname van etnische minderheden*

Ook de arbeidsdeelname van allochtone vrouwen en mannen is in de afgelopen jaren toegenomen (tabel 3.7). Wel doen zich grote verschillen voor tussen vrouwen uit diverse etnische groeperingen. Turkse en Marokkaanse vrouwen werken minder vaak betaald dan Nederlandse en Antilliaanse vrouwen, die weer minder vaak betaald werken dan Surinaamse vrouwen (Gijsberts en Merens 2004). Bij alle vrouwen (dus ook bij de autochtone) is er overigens een opleidingseffect. Hoe hoger de opleiding, des te hoger de arbeidsdeelname.



Tabel 3.7 Nettoarbeidsparticipatie naar etnische groep en geslacht, 1994-2002 (in procenten)

	1994	1998	2002
Turken			
vrouwen	18	22	26
mannen	49	57	59
Marokkanen			
vrouwen	12	17	26
mannen	41	52	59
Surinamers			
vrouwen	45	58	56
mannen	60	74	67
Antillianen			
vrouwen	46	49	50
mannen	63	76	64
autochtonen			
vrouwen	43	50	56
mannen	73	78	79

Bron: ISEO (SPVA '94); ISEO/SCP (SPVA'98); ISEO/SCP (SPVA'02) gewogen gegevens; CBS (EBB'02)

#### *Toename van deeltijdwerken*

Zoals bekend werken vrouwen veel vaker in deeltijd dan mannen. In 2003 had 66% van de werkzame vrouwelijke beroepsbevolking een baan van 12-34 uur per week, bij de mannen bedroeg dit percentage 14% (Portegijs et al. 2004).

Tabel 3.8 laat een overzicht zien van de gemiddelde arbeidsduur van mannen en vrouwen in verschillende levensfasen (alleen werkenden zijn meegenomen, inclusief degenen die minder dan twaalf uur per week werken). Wanneer gekeken wordt naar de levensfasen van een man in 1992, dan blijkt er een opmerkelijk stabiel patroon aanwezig te zijn. Zij werken vrijwel altijd gemiddeld rond de 40 uur per week – alleen mannen van 15-24 jaar hebben een kortere gemiddelde arbeidsduur, hetgeen zal samenhangen met het feit dat het hier vaak studerende betreft die een bijbaan hebben. Met name door overwerken en de arbeidstijden van zelfstandigen komt het zelfs voor dat er gemiddeld meer dan 40 uur per week gewerkt wordt. Duidelijk blijkt dat de komst van kinderen niet van invloed is op de arbeidsduur van mannen. Sterker nog: samenlevende mannen tussen de 25 en 44 jaar met kinderen werken een uur meer dan mannen zonder kinderen. In dit arbeidspatroon van mannen is sinds 1992 nauwelijks iets veranderd. Alleen bij jongeren en ouderen is de gemiddelde arbeidsduur duidelijk korter geworden. Bij ouderen is dit een gevolg van de ruimere mogelijkheid om met deeltijdpensioen te gaan. Bij jongeren heeft dit te maken met het feit dat meer studenten werken, maar dit vaak kleine banen zijn. Toch geldt ook in 2002 dat het hebben van kinderen geen invloed heeft op de arbeidsduur van mannen tussen de 25 en 44 jaar.

Tabel 3.8 Gemiddelde arbeidsduur van alle werkende<sup>a</sup> vrouwen en mannen naar levensfase, 1992 en 2002

	mannen		vrouwen	
	1992	2002	1992	2002
20-24-jarigen	34	31	31	31
25-44 -jarige inwonenden	41	39	37	36
25-44-jarige alleenstaanden	39	38	35	35
25-44-jarige samenw. zonder kinderen	40	40	33	33
25-44-jarige samenw. met kinderen	41	40	20	21
25-44-jarige alleenstaande ouders	.	.	25	27
45-59-jarigen	41	40	24	25
60-64-jarigen	38	33	18	18

a ledereen die ten minste 1 uur per week werkt.

. = te weinig waarnemingen.

Bron: CBS (Enquête beroepsbevolking) SCP-bewerking

Bij vrouwen heeft de komst van kinderen wel grote invloed op hun arbeidsdeelname. In alle levensfasen is de gemiddelde arbeidsduur van vrouwen korter dan die van mannen. Dit verschil is met name groot als er kinderen zijn. De gemiddelde werkweek van samenwonende vrouwen met kinderen is 21 uur per week in 2002. Alleenstaande moeders hebben een hogere gemiddelde arbeidsduur (27 uur per week). Als er geen kinderen zijn, is de werkweek van vrouwen het langst. Opvallend is dat in deze cijfers weinig is veranderd sinds 1992. Het gemiddeld aantal arbeidsuren van vrouwen is in tien jaar tijd nauwelijks toegenomen. Onder de oppervlakte zijn er echter wel veranderingen. In 2003 verlaat 10% van de werkende vrouwen na de komst van hun eerste kind de arbeidsmarkt (tabel 3.9). Dit aandeel is in vijf jaar tijd behoorlijk afgenomen. Meer vrouwen kiezen nu voor het doorwerken, maar met een geringer aantal arbeidsuren. Overigens mag niet geconcludeerd worden dat de vrouwen die hun arbeidsuren niet veranderen, fulltime zijn blijven werken. Zij kunnen al voor de geboorte van hun eerste kind in deeltijd hebben gewerkt.

Tabel 3.9 Verandering arbeidspatroon van werkende ouders na geboorte eerste kind (in procenten)

	1997	2000	2003
<i>vrouwen</i>			
gestopt met werken	25	16	10
blijven werken, minder uren	44	53	56
blijven werken, gelijk of meer uren	32	32	34
<i>mannen</i>			
gestopt met werken of minder gaan werken	10	13	13
blijven werken, gelijk of meer uren	90	87	87

Bron: CBS (Enquête beroepsbevolking)

Bovengenoemde ontwikkelingen hebben ertoe geleid dat de verschillen in arbeidsparticipatie tussen vrouwen met en zonder kinderen kleiner zijn geworden. In 1990 namen moeders met (kleine) kinderen veel minder vaak deel aan de arbeidsmarkt dan vrouwen zonder kinderen. In 2003 schommelt de arbeidsparticipatie, ongeacht de gezinssituatie, rond de 60%.

Uitzondering op deze regel zijn alleenstaande moeders met een kind jonger dan 5 jaar, die beduidend minder vaak deelnemen aan de arbeidsmarkt (tabel 3.10).

Tabel 3.10 Netto arbeidsparticipatie van personen van 15-64 jaar naar positie in het huishouden en leeftijd jongste kind (in procenten)

	vrouwen				mannen			
	1990	1995	2000	2003	1990	1995	2000	2003
eenpersoonshuishouden	51	51	58	57	61	63	70	69
ouder zonder partner met minderjarige kinderen	28	36	46	55	65	63	81	77
w.v. jongste kind 0-5 jaar	18	28	31	39	.	75	89	76
jongste kind 6-11 jaar	27	34	53	58	.	61	89	81
jongste kind 12-17 jaar	37	46	55	68	67	62	75	76
ouder zonder partner met alleen meerderjarige kinderen	29	39	50	55	62	64	76	72
lid van paar zonder kinderen	51	54	57	58	73	73	77	76
lid van paar met minderjarige kinderen	31	40	54	60	90	90	93	92
w.v. jongste kind 0-5 jaar	27	39	55	60	92	91	94	93
jongste kind 6-11 jaar	33	39	52	60	91	91	92	92
jongste kind 12-17 jaar	37	45	57	63	87	90	92	91
lid van paar met alleen meerderjarige kinderen	27	32	42	50	75	76	82	82
totaal	39	44	52	55	71	72	77	75

. = gegevens ontbreken.

Bron: CBS (Enquête beroepsbevolking)

Allochtone vrouwen die werken hebben net als autochtone vrouwen vaak een deeltijdbaan. Vooral Turkse en Marokkaanse vrouwen werken relatief vaak minder dan twintig uur per week, terwijl Surinaamse vrouwen het minst een kleinere deeltijdbaan hebben. Antilliaanse en autochtone vrouwen zijn in dit opzicht vergelijkbaar (Gijsberts en Merens 2004).

Ook het opleidingsniveau is van invloed op de arbeidsduur. Binnen de werkzame beroepsbevolking hebben vrouwen met een hbo- of wetenschappelijke opleiding relatief vaak een baan van 35 uur of meer per week. Laagopgeleide werkende vrouwen hebben juist relatief vaak een kleine baan van 12-19 uur per week.

### 3.4.2 Stoppen met werken

#### *Uittrede of vermindering van arbeidsuren bij de komst van kinderen*

Werkende vrouwen hebben over het algemeen weinig veranderingswensen ten aanzien van hun arbeidsduur (tabel 3.11). In totaal zouden zij ongeveer anderhalf uur per week minder willen werken. Vooral jonge en hoogopgeleide vrouwen en vrouwen zonder kinderen (die de langste werkweek hebben) willen hun arbeidsduur wat verkorten.

Mannen willen hun arbeidsduur gemiddeld met bijna vijf uur inkorten. Net als bij de vrouwen zijn het degenen met de langste werkweek die de grootste reductie wensen (de jongste leeftijdsgroep en mannen met een jongste kind onder de 6 jaar.

Tabel 3.11 Werkelijke en gewenste arbeidsuren per week door alle werkenden<sup>a</sup>, van 20-65-jarigen naar leeftijd, opleidingsniveau en gezinsfase, 2004 (in uren per week)

	vrouwen		mannen	
	werkelijk	gewenst	werkelijk	gewenst
totaal	25,8	24,4	36,8	32,0
<i>leeftijd</i>				
20-34 jaar	29,1	26,8	38,7	32,5
35-49 jaar	24,5	23,6	37,8	33,4
50-65 jaar	24,0	23,2	34,7	31,3
<i>opleidingsniveau</i>				
laag	20,9	20,2	37,3	32,9
middelbaar	23,0	22,2	37,2	31,9
hoog	30,4	28,4	36,1	31,6
<i>gezinsfase</i>				
geen kind(eren)	29,9	27,7	35,5	31,1
jongste kind 0-5 jaar	19,0	18,3	38,8	33,2
jongste kind 6-11 jaar	20,1	20,4	37,9	33,3
jongste kind 12 jaar of ouder	23,0	22,6	37,8	32,8

a Ten minste één uur per week werkzaam.

Bron: SCP (Emop 2004)

Bij de vraag naar het gewenste aantal arbeidsuren zijn de vrouwen uitgegaan van de huidige situatie. Als vrouwen wordt gevraagd onder welke voorwaarden zij meer willen participeren, dan blijkt dat slechts 17% van de vrouwen onder geen enkele voorwaarde (meer uren) zou willen werken. Met name zouden vrouwen meer uren willen werken als zij de arbeidstijden beter op het privé-leven zouden kunnen afstemmen en als zij vrij kunnen nemen bij ziekte van een kind of ander familielid. Duidelijk is dat vooral moeders met jonge kinderen deze voorwaarden verbinden aan een ruimere deelname aan de arbeidsmarkt (tabel 3.12).

Tabel 3.12 Voorwaarden waaronder niet- en deeltijd werkende vrouwen (meer uren) buitenshuis gaan werken, 2004 (in procenten)

	<b>vrouwen met kind ≤ 12 jaar</b>	<b>totaal vrouwen</b>
als ik de tijden waarop ik werk goed/beter kan afstemmen op mijn privé-leven	41	22
als ik vrij kan nemen bij ziekte van een kind of familielid	39	16
als het financieel gezien een aanzienlijke vooruitgang zou betekenen	36	22
als het financieel gezien nodig zou zijn	33	25
als ik zeker ben dat thuis alles verloopt zoals ik het wil (zorg voor de kinderen/huishoudelijk werk)	33	15
als ik een baan kan vinden met het door mij gewenste aantal arbeidsuren	27	17
als ik leuk(er) werk kan gaan doen	26	20
als ik (een deel van de) huishoudelijke taken uit kan besteden aan een huishoudelijke hulp	23	13
als mijn partner minder gaat werken	19	9
als ik vaak/vaker thuis kan werken	19	11
als ik een baan kan vinden dicht(er) bij huis	14	10
als ik kinderopvang kan krijgen die aansluit op mijn wensen	12	5
als mijn partner meer tijd gaat besteden aan huishoudelijke taken	10	7
als mijn partner meer tijd gaat besteden aan de zorg voor de kinderen	9	3
als ik (een deel van de) zorg voor hulpbehoevende vrienden of familie uit kan besteden	1	1
onder geen enkele voorwaarde	16	17

Meerdere antwoorden mogelijk.

Bron: SCP (Emop 2004)

Een belangrijk punt is ook de zeggenschap van werknemers over hun werktijden. Roosters die zijn afgestemd op schooltijden en vakanties van de kinderen blijken een belangrijke rol te spelen bij het verlichten van de combinatiedruk en beslissingen van vrouwen over (de omvang van) hun arbeidsdeelname. Zo bleek uit een experiment in het kader van de Stimuleringsmaatregel Dagindeling dat door de introductie van zogenoemde moedercontracten<sup>12</sup> vrouwen die anders niet zouden willen werken, daartoe nu wel bereid waren (Keuzenkamp et al. 2003). De zeggenschap over arbeidstijden is echter niet gelijk verdeeld over werknemers. Zo beschikken hoger opgeleiden vaker over zeggenschap dan lager opgeleiden, werknemers in de marktsector vaker dan die binnen de overheid en mannen vaker dan vrouwen (Breedveld 2004).

#### *Uittrekking voorafgaand aan het pensioen*

De gemiddelde uittreedleeftijd (voorafgaand aan het pensioen) is gestegen van 59,5 jaar in 1993 tot 61,2 jaar in 2002. De uittreedleeftijd van mannen en vrouwen verschilt wel iets, maar niet substantieel. Cijfers over de periode 1992-2003 laten zien dat het verschil nooit groter was dan driekwart jaar (in het begin van de jaren negentig), maar meestal minder dan een half

<sup>12</sup> De werktijden zijn daarbij aangepast aan de schooltijden van de kinderen. Dit betekent bijvoorbeeld: vrij op woensdagmiddag en tijdens de schoolvakanties en werktijden tussen de 9.15 en 14.45 uur.

jaar bedraagt (TK 2003/2004f: 37). Overigens blijkt dat de gemiddelde uittreedleeftijd in 2003 is gedaald, bij mannen sterker dan bij vrouwen. Onderzoek van Fouarge et al. (2004) wijst uit dat ambtenaren het vroegst met pensioen gaan. Zij vonden geen verschil naar opleidingsniveau.

Kijkend naar verschillen tussen etnische groeperingen blijkt dat autochtone mannen van 55-64 jaar vergeleken met alle andere groepen het vaakst al met (pre)pensioen zijn (22%). Meer dan de helft van de Turkse en Marokkaanse mannen in deze groep is arbeidsongeschikt en ze zijn in vergelijking met anderen vaak werkloos. Slechts 7% respectievelijk 4% van de Turkse en Marokkaanse mannen is met VUT of (pre)pensioen. Bij de vrouwen lopen de percentages (vervroegd) gepensioneerd onder de 55-64-jarigen minder uiteen en variëren ze van 7% (bij Turkse vrouwen) en 9% (bij Marokkaanse en autochtone vrouwen) tot 10% (bij Surinamers en Antillianen) (Schellingerhout 2004).

In het kabinetsstandpunt *Bevordering arbeidsdeelname oudere werknemers* (TK 2003/2004f) worden de volgende oorzaken van de lage arbeidsdeelname en vroege uittreding van oudere werknemers genoemd:

1. Financieel gunstige uittreedroutes. Uit onderzoek blijkt dat VUT, WW en WAO als communicerende vaten fungeren. Zodra beperkende maatregelen worden genomen ten aanzien van de ene route, neemt uittrede via andere routes toe.
2. Verhouding loonkosten – productiviteit. Werkgevers zijn van mening dat sprake is van hogere loonkosten bij ouderen, hetgeen niet vergezeld zou gaan van een hogere productiviteit.
3. Aanpassingsmogelijkheden voor werknemers worden onvoldoende benut (bijv. deeltijdpensioen, ander werk, verandering arbeidsduur).
4. Beeldvorming en bewustwording. Onvoldoende bewustzijn van noodzaak tot hogere arbeidsdeelname van ouderen in de samenleving. Negatieve beeldvorming over oudere werknemers.

Ook Theeuwes (2004) wijst op het belang van financiële prikkels. Naast het punt van de communicerende vaten van de verschillende uittrederoutes wijst hij op het effect van de *replacement rate*. Hiermee doelt hij op het verschil tussen het inkomen dat men verdient als men blijft werken en de uitkering die men krijgt als men stopt. Volgens Theeuwes zijn financiële prikkels en een verslechterende gezondheid de belangrijkste determinanten van de vervroegde uittreding van ouderen. Hij noemt verder nog de invloed van arbeidsomstandigheden en van persoonlijke omstandigheden, maar de effecten van deze beiden zijn volgens hem niet groot.

Het streven van het kabinet om mensen langer te laten werken druist zeer in tegen de wens van de meerderheid van de werkenden. Onderzoek van Henkes en Van Solinge (2003) laat zien dat onder werknemers boven de 50 jaar een sterke voorkeur leeft om vervroegd te stoppen met werken: 82% wil niet doorwerken tot 65 jaar, 12% weet het nog niet en slechts 6% is van plan wel door te werken tot 65 jaar. Zij wijzen er bovendien op dat het niet zo is dat jongere werknemers wat dit betreft andere ideeën hebben dan werknemers die al dichterbij hun pensioen staan. De plannen van werknemers zijn stabiel in de tijd, bijna driekwart zegt dat hun ideeën over uittreding al jarenlang hetzelfde zijn (Henkes en Van Solinge 2003: 26). Slechts 4% van de ondervraagde werknemers zegt nog na het vijftenzestigste jaar door te willen werken. Dit geldt wat meer (6%) voor personen in hogere functies dan voor degenen in lagere functies.

De gemiddelde leeftijd waarop men denkt te stoppen varieert in de onderzochte bedrijven tussen de 58,4 jaar en de 61,3 jaar (onderzocht zijn: RABO, Unilever, IBM, VendexKBB en de rijksoverheid). Bij de rijksoverheid was deze leeftijd het hoogst, bij IBM het laagst. Vrouwen willen gemiddeld twee jaar eerder stoppen dan mannen, gehuwde vrouwen willen het vroegst stoppen (59,4 jaar). Dit zal vermoedelijk samenhangen met het feit dat vrouwen over het algemeen jonger zijn dan hun mannelijke partner en zij hun tijdstip van pensionering op dat van hun partner willen afstemmen. Uit de cijfers over de feitelijke uittredeleeftijd die hiervoor werden aangehaald blijkt echter dat het in elk geval vooralsnog niet zo is dat vrouwen in de praktijk ook twee jaar eerder vervroegd met pensioen gaan.

Rest nog de vraag onder welke voorwaarden ouderen *willen* blijven werken? Het wegnemen van financiële *incentives*, zoals afschaffing van VUT-regelingen en prepensioen zullen er in elk geval toe leiden dat het moeilijker wordt om eerder te stoppen met werken, maar daarnaast zijn nog andere aspecten van belang die werknemers langer voor de arbeidsmarkt kunnen behouden. Theeuwes (2004) pleit voor een gevarieerd palet van mogelijkheden, zoals deeltijdpensionering en baan- en functiewisseling, waarbij rekening gehouden moet worden met grote individuele verschillen tussen oudere werknemers. Henkes en Van Solinge (2003) pleiten er bovendien voor te zorgen dat ouderen voldoende uitdaging in hun werk houden en voor het blijven investeren in scholing.

### 3.5 Financiële mogelijkheden

Een belangrijke veronderstelling van de Levensloopregeling is dat mensen een deel van hun inkomen opzij kunnen zetten om te sparen voor de financiering van verlof voor zorg, educatie en prepensioen. In deze paragraaf bezien we wie in principe wanneer geld opzij zou kunnen zetten voor later verlof/prepensioen en in hoeverre het gemakkelijker wordt gemaakt om langdurend verlof te financieren en daarmee om langere periodes van verlof op te nemen.

#### 3.5.1 Ruimte om te sparen

Het beantwoorden van de vraag in hoeverre werknemers in staat zijn om deel te nemen aan de Levensloopregeling is niet eenvoudig. De financiële ruimte die huishoudens daarvoor hebben, hangt in belangrijke mate af van de kosten voor hun levensonderhoud en hun bestedingspatroon. Daarbij spelen preferenties (gewenste levensstandaard) uiteraard een belangrijke rol.

Met de invoering van de Levensloopregeling komen de premies die men nu betaalt voor VUT en prepensioen te vervallen. Hoeveel financiële ruimte men daardoor extra krijgt, verschilt per sector en werknemer (precieze gegevens hierover zijn niet beschikbaar). Deze ruimte zou men kunnen gebruiken om te sparen via de Levensloopregeling. De hierna volgende gegevens zijn echter gebaseerd op de huidige situatie.

Tabel 3.13 geeft inzicht in de gemiddelde hoogte van het huishoudensinkomen van huishoudens met ten minste één werkende in de verschillende levensfasen. Daarnaast is aangegeven hoe de verschillende groepen hun financiële situatie ervaren. Gekeken is welk percentage van de groepen 'een beetje geld over heeft' en welke groep relatief 'veel geld overhoudt'. Het inkomen van de meerpersoonshuishoudens is in deze tabel gestandaardiseerd zodat het vergelijkbaar gemaakt is met het (welvaarts)niveau van een eenpersoonshuishouden.

Tabel: 3.13 Inkomenssituatie van huishoudens met minimaal één werkende (in euro's per jaar)

levensfase hoofd van het huishouden	besteedbaar huishoudensinkomen (gestandaardiseerd) in 2000	oordeel over het inkomen in 2001	
		houdt een beetje geld over	houdt veel geld over
alle huishoudens met een werkende	18.300	54%	20%
20-24-jarigen	10.400	45%	15%
25-44-jarige alleenstaanden	17.700	55%	18%
25-44-jarige samenw. zonder thuiswonende kinderen	21.700	46%	39%
25-44-jarige samenw. met thuiswonende kinderen	16.100	57%	14%
25-44-jarige alleenstaande ouders	12.600	37%	5%
45-59-jarige alleenstaanden	19.300	50%	20%
45-59-jarige samenw. zonder kinderen	23.300	59%	25%
45-59-jarige samenw. met kinderen	18.200	57%	15%
45-59-jarige alleenstaande ouders	15.200	44%	5%
60-64-jarigen	17.200	51%	9%

Bron: CBS (SEP 2001) SCP-bewerking

Uit tabel 3.13 blijkt dat in zijn algemeenheid een kleine meerderheid van de huishoudens (54%) een beetje kan sparen. Ongeveer 20% van de huishoudens geeft in 2001 aan dat zij redelijk veel geld over houden. Qua financieel budget blijken huishoudens in het algemeen wel iets te kunnen sparen, maar de bestedingsruimte is daarbij meestal niet groot. Deze bestedingsruimte is in de jaren na 2001 echter verminderd. Zo is in 2003 de reële koopkracht van een modale werknemer met 1,4% gedaald. De verwachting van het Centraal Planbureau (CPB) is dat deze koopkracht in 2004 en 2005 verder zal dalen met 0,25% respectievelijk 1,25%. (<http://www.cpb.nl/nl/econ/nlinfo.html>)

Wanneer gekeken wordt naar de specifieke groepen dan blijkt dat het gemiddelde inkomen van de jongere huishoudens (hoofd van het huishouden tussen de 20 en 25 jaar) relatief laag is. Veelal zijn dit studenten en jongeren met een relatief kleine baan. Hun inkomen is gemiddeld 10.400 euro. Uit hun oordeel blijkt dat ongeveer 45% een beetje geld overhoudt en 15% veel geld zegt over te houden. Ten opzichte van de andere groepen is dit relatief en absoluut weinig.

Na deze levensfase begint het inkomen te stijgen. In de periode van 25 tot 44 jaar krijgt men veelal een vaste baan en maakt men in veel gevallen enkele carrièresprongen (dit laatste geldt echter lang niet voor iedereen en in elk beroep). De stijging van het besteedbare inkomen is sterk afhankelijk van de huishoudenssituatie.



Bij werkende alleenstaanden was het gemiddelde besteedbare inkomen 17.700 euro in 2000. Meer dan de helft van de alleenstaanden houdt een beetje over en 18% zegt veel geld over te houden.

Wanneer men samenwoont en geen kinderen heeft, dan is men qua inkomen relatief het beste af. Gemiddeld was voor de paren zonder kinderen in de leeftijdscategorie van 25 tot 44 jaar het gestandaardiseerde besteedbare inkomen 21.700 euro. Deze groep kan diverse kosten delen en vaak hebben de partners allebei een inkomen. Zij ervaren hun financiële positie ook als gunstig. Ongeveer 39% geeft aan veel geld over te houden, terwijl bijna de helft aangeeft een beetje geld over te houden.

Als er kinderen zijn, dan wordt de financiële situatie duidelijk minder gunstig. De kosten voor de kinderen zorgen voor een verlaging van het gestandaardiseerde besteedbare inkomen. Daarnaast gaan vrouwen in het algemeen na de komst van het eerste kind minder werken. Het gevolg is dat bij deze groep het inkomen lager is dan bij alleenstaanden of bij paren met kinderen. Dit lagere inkomen komt ook terug in het oordeel dat mensen geven over hun inkomenssituatie. Slechts 14% van de gezinnen met kinderen geeft aan veel geld over te houden, terwijl 57% een beetje geld overhoudt.

Met name de eenoudergezinnen hebben een laag besteedbaar inkomen. De alleenstaande ouders moeten de zorg voor kinderen combineren met hun werk. Deze groep, meest vrouwen, werkt vaker in deeltijd dan alleenstaanden en (mannen uit) tweeoudergezinnen. Het gevolg is dat hun inkomen met 12.600 euro tot de laagste behoort van alle onderzochte groepen. De mogelijkheid om te sparen is voor deze groep dan ook beperkt. Slechts 5% van deze groep zegt veel geld over te houden en 37% houdt een beetje over. Dit betekent dat 58% net kan rondkomen of tekort heeft. Waarschijnlijk zal juist deze groep niet of nauwelijks geld kunnen sparen via de Levensloopregeling.

Voor de leeftijdsgroep van 45-59 jaar is te zien dat de besteedbare inkomens in het algemeen duidelijk hoger liggen dan bij de jongere generaties.<sup>13</sup> In deze periode heeft men in het algemeen nog een salarisstijging en soms ook een carrièrestijging doorgemaakt, waardoor het inkomen hoger ligt. Het is opmerkelijk dat deze hogere inkomens zich niet vertalen in betere oordelen over de inkomenssituatie. Sterker nog: paren zonder kinderen geven aan dat zij moeilijker rondkomen van hun geld dan paren zonder kinderen van 25 tot 44 jaar. 25% van deze groep geeft aan dat zij duidelijk geld overhouden, terwijl dit percentage bij de jongere groep nog 39% was. Deze groep heeft blijkbaar meer financiële verplichtingen (wellicht vanwege niet meer thuiswonende studerende kinderen) waardoor zij hun positie als minder riant ervaren.

Wanneer gekeken wordt naar de inkomens van de verschillende (niet-westerse) allochtone groepen in Nederland, dan blijkt dat deze in alle situaties gemiddeld een lager inkomen hebben dan de autochtone bevolking (tabel 3.14). De Surinaamse huishoudens hebben gemiddeld de hoogste inkomens van de vier gedefinieerde allochtone groepen. De Marokkaanse huishoudens hebben de meeste achterstand qua inkomen.

---

<sup>13</sup> Wel past hier de kanttekening dat het inkomen bij paren tussen de 25 en 44 jaar vaker door twee personen verdiend wordt dan bij de 45- tot 59-jarigen. Aangezien de arbeidsparticipatie van vrouwen boven de 45 jaar in de komende jaren zal stijgen, zal in de toekomst het verschil in gemiddeld inkomen tussen deze twee groepen waarschijnlijk iets kleiner worden.

Tabel 3.14 Gemiddeld gestandaardiseerd inkomen van huishoudens (2000, in euro's per jaar)

<b>levensfase hoofd van het huishouden</b>	<b>autochtonen</b>	<b>Surinamers</b>	<b>Antillianen</b>	<b>Turken</b>	<b>Marokkanen</b>
totaal	18.500	15.500	14.600	13.900	12.900
waarvan hoofd van huishouden actief	19.800	17.400	16.700	15.600	14.900
naar huishoudenssituatie					
eenpersoonshuishouden	15.900	13.900	13.600	13.000	12.600
meerpersoonshuishouden zonder kinderen	21.100	19.900	19.400	15.600	15.700
meerpersoonshuishouden met kinderen	16.500	14.500	13.000	13.600	12.100

Bron: Regionaal Inkomensonderzoek, CBS (2003)

Het lagere inkomen heeft ook tot gevolg dat de allochtonen moeilijker kunnen rondkomen. Het Nibud (2004) heeft in een enquête onder Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen en een autochtone referentiegroep gevraagd in hoeverre men moeilijk of makkelijk kan rondkomen. Van de autochtonen gaf 62% aan dat zij (zeer) makkelijk konden rondkomen. Bij de groep Surinamers/Antillianen is dit percentage echter 37%. Van de Turken en Marokkanen kan slechts 19% respectievelijk 29% (zeer) gemakkelijk rondkomen. Een belangrijke verklaring is dat veel Turkse en Marokkaanse vrouwen niet op de arbeidsmarkt participeren. Daarnaast is de arbeidsmarktpositie van Turken en Marokkanen ook aanmerkelijk zwakker, zodat hun arbeidsinkomen ook lager is. Ook zijn Turkse en Marokkaanse gezinnen gemiddeld groter dan die van autochtonen en besteden zij een deel van hun maandbudget (resp. 1,5% en 1,3%) aan familie in het moederland (bij Surinamers en Antillianen is dit 0,9% van het maandbudget) (Nibud 2004).

De verwachting is echter dat deze inkomensachterstand langzaam ingelopen zal worden. Zo zal de daling van het kindertal bij met name Turkse en Marokkaanse gezinnen een positief effect hebben op het besteedbare inkomen. Net als de verwachte toename van de arbeidsparticipatie van met name Marokkaanse en – zij het in mindere mate – Turkse vrouwen. Over de hele linie lopen allochtonen ook hun onderwijsachterstand langzaam in. Op zich draagt de stijging van het opleidingsniveau van met name de tweede generatie op termijn ook bij aan een verbetering van de inkomenspositie van deze groepen. Wel is er tegelijkertijd een factor die deze verbetering van de inkomenspositie vertraagt: de huwelijksmigranten zijn nog steeds laag opgeleid.

### 3.5.2 Spaargedrag

Enig zicht op de mogelijkheden om te sparen kan ontleend worden aan gegevens over het gebruik van de Spaarloonregeling. Wanneer men gebruikmaakt van deze regeling, betekent dit dat er enige bestedingsruimte is om mee te doen met de regeling. Daarbij moet wel aangetekend worden dat het spaarloonbedrag aanmerkelijk lager is dan het bedrag dat ingelegd zal mogen worden in de Levensloopregeling. Iemand die in 2001 het maximumbedrag van 787 euro inlegde in de Spaarloonregeling bij een modaal inkomen van 27.000 euro bruto, besteedde daarmee 3% van zijn bruto inkomen. Bij de Levensloopregeling mag men tot 12% van het inkomen inleggen. Dat is bijna vier keer zoveel. Bij de lagere inkomens zullen deze bedragen dichter bij elkaar liggen. Bij de hogere inkomens zal het volledig gebruik van de Levensloopregeling een aanmerkelijk groter beslag op het inkomen

leggen dan het spaarloonbedrag. Tabel 3.15 geeft het gebruik aan van de Spaarloonregeling naar de verschillende levensfasen en naar het huishoudelijk inkomen.

Tabel 3.15 Deelname Spaarloonregeling onder werknemers van 20-64 jaar, 2001 (percentage werknemers)

<b>levensfase werknemer</b>	<b>mannen</b>	<b>vrouwen</b>
alle werknemers	63	46
20-24-jarigen	18	23
25-44-jarige inwonenden	37	24
25-44-jarige alleenstaanden	53	56
25-44-jarige samenw. zonder kinderen	67	59
25-44-jarige samenw. met kinderen	71	48
25-44-alleenstaande ouders	-	35
45-59-jarige alleenstaanden	63	59
45-59-jarige samenw. zonder kinderen	65	52
45-59-jarige samenw. met kinderen	73	39
45-59-jarige alleenstaande ouders	-	38
60-64-jarigen	48	36
Naar gestandaardiseerd besteedbaar huishoudensinkomen		
1e kwartiel	44	29
2e kwartiel	62	44
3e kwartiel	69	52
4e kwartiel	72	63

- : te weinig waarnemingen

Bron: CBS (SEP 2001) SCP-bewerking

Allereerst valt op dat vrouwen in het algemeen minder gebruikmaken van de Spaarloonregeling dan mannen. Bij de mannen doet bijna twee derde mee met de regeling (63%), bij de vrouwen is dit minder dan de helft (46%). Gegevens uit het zogenoemde Loonwijzer-project duiden erop dat het gebruik van spaarloon samenhangt met verschillen in uurloon, de omvang van de arbeidsduur, de sector en de bedrijfsgrootte (Tijdens 2002). Of de verschillen tussen mannen en vrouwen daaraan kunnen worden toegeschreven is echter niet onderzocht.

Daarnaast valt in tabel 3.15 op dat met name jongeren van 20 tot 24 jaar weinig gebruikmaken van de Spaarloonregeling. Deze groep heeft in het algemeen relatief kleine banen en kan relatief moeilijk rondkomen. Men kan zich ook afvragen in hoeverre deze groep bekend zal

zijn met de regeling. Bij deze groep maken de vrouwen meer gebruik van de Spaarloonregeling dan de mannen.

Wanneer op basis van het huishoudensinkomen gekeken wordt, dan blijkt dat mensen met hogere inkomens gemiddeld vaker van de Spaarloonregeling gebruikmaken dan mensen met lagere inkomens. Allereerst kunnen hogere inkomens het spaarloonbedrag gemakkelijker tijdelijk missen en daarnaast is voor de hogere inkomens het belastingvoordeel gemiddeld hoger doordat zij in een hogere schijf vallen. Duidelijk blijkt ook dat vrouwen in het algemeen minder vaak van de regeling gebruikmaken. Dit komt wellicht omdat hun persoonlijk inkomen in het algemeen lager is, waardoor zij minder snel geneigd zullen zijn om van de Spaarloonregeling gebruik te maken.

In een studie van het Nibud (2004) is ingegaan op het spaargedrag van de verschillende bevolkingscategorieën. Zo blijkt dat Turkse en Marokkaanse gezinnen veel minder vaak sparen (circa 30% van de huishoudens) dan Antillianen, Surinamers en autochtonen (circa 50% van de huishoudens). Dit resultaat hangt duidelijk samen met de verschillen in inkomen van de diverse groepen.

Gegevens over vermogens van mensen (het huis buiten beschouwing latend) kunnen eveneens wat zicht bieden op het animo en mogelijke financiële ruimte van mensen om deel te nemen aan de Levensloopregeling. Overigens moet daarbij worden bedacht dat vermogens soms tot stand zullen zijn gekomen door een erfenis en dus niet per definitie betekenen dat men financiële ruimte heeft om uit het salaris te sparen. Bovendien zullen veel mensen enig (beperkt) vermogen hebben, als een soort algemene reserve en voor het doen van grote uitgaven. Dit geld is dus niet beschikbaar voor inleg in de Levensloopregeling.

Gemiddeld had een Nederlands huishouden in 2000 een vermogen van 48.000 euro (tabel 3.16). In deze categorie zitten echter ook gepensioneerden en zelfstandigen, die in het algemeen hogere vermogens hebben dan werkenden. Zo is te zien dat een huishouden met loon als belangrijkste inkomensbron in 2000 gemiddeld een vermogen van 31.000 euro had. Hieruit mag echter niet geconcludeerd worden dat men in het algemeen vermogend genoeg is om een jaar verlof te financieren. Op basis van de percentielindeling blijkt namelijk dat de verdeling erg scheef is. Van alle huishoudens met loon als belangrijkste inkomensbron heeft de helft een financieel vermogen dat onder de 7000 euro ligt.

Tabel 3.16 Financieel vermogen<sup>a</sup> van huishoudens, in euro's (2000)

	<b>gemiddeld vermogen</b>	<b>10e percentiel</b>	<b>25e percentiel</b>	<b>50e percentiel</b>	<b>75e percentiel</b>	<b>90e percentiel</b>
alle huishoudens	48.000	1.000	2.000	7.000	25.000	75.000
- waarvan met loon als belangrijkste inkomensbron	31.000	1.000	2.000	7.000	21.000	54.000
naar huishoudenssituatie <sup>b</sup>						
alleenstaande ouder	12.000	0	1.000	2.000	6.000	18.000
alleenstaande	33.000	0	1.000	4.000	16.000	55.000
paar met kinderen	40.000	1.000	2.000	8.000	24.000	61.000
paar zonder kinderen	65.000	1.000	3.000	12.000	35.000	103.000
naar leeftijd hoofd huishouden <sup>b</sup>						
leeftijd jonger dan 25 jaar	10.000	0	1.000	2.000	6.000	13.000
leeftijd 25-34 jaar	16.000	0	1.000	4.000	13.000	32.000
leeftijd 35-44 jaar	37.000	1.000	2.000	7.000	22.000	59.000
leeftijd 45-54 jaar	58.000	1.000	3.000	10.000	30.000	84.000
leeftijd 55-64 jaar	73.000	1.000	3.000	13.000	40.000	115.000
leeftijd 65-74 jaar	69.000	1.000	4.000	13.000	45.000	130.000
leeftijd 75 jaar of ouder	85.000	1.000	4.000	12.000	44.000	143.000

a Het financiële vermogen is de som van banktegoeden, obligaties en aandelen. In dit vermogen is het vermogen van het eigen huis, huisraad, auto, et cetera niet meegenomen.

b Dit is inclusief zelfstandigen, uitkeringsgerechtigden en gepensioneerden.

Bron: CBS, StatLine

Net zoals bij het inkomen is het hebben van kinderen een belangrijke factor voor het vermogen. Zo hebben paren zonder kinderen en alleenstaanden duidelijk een hoger vermogen dan paren met kinderen respectievelijk eenoudergezinnen. Wat opvalt is dat het vermogen van paren zonder kinderen tweemaal zo groot is als dat van alleenstaanden. Het vermogen van een eenoudergezin is echter nog niet een derde van het gemiddelde vermogen van een paar met kinderen. Dit geeft aan dat eenoudergezinnen het relatief moeilijk hebben om een vermogen op te bouwen. Wanneer gekeken wordt naar paren met kinderen dan valt op dat het vermogen bij de helft van de huishoudens onder de 8000 euro ligt.

Duidelijk is ten slotte ook dat het vermogen van huishoudens met de leeftijd stijgt, hetgeen een weerslag kan zijn van spaargedrag in het verleden. De financiële armslag van oudere werkenden zal dan ook doorgaans wat groter zijn en ouderen zullen vermoedelijk beter in staat zijn om geld te sparen via de Levensloopregeling.

Op grond van deze gegevens valt te concluderen dat – voor zover vermogens een indicator zijn voor het animo om te sparen – het voor de meerderheid van de huishoudens niet makkelijk zal zijn om geld vrij te maken dat in de Levensloopregeling geïnvesteerd kan worden. Met name paren zonder kinderen en de wat oudere werknemers zullen daartoe in staat zijn.

### 3.5.3 Financiële betekenis van de Levensloopregeling

De kosten van het opnemen van langdurig verlof of eerder uittreden kunnen aanmerkelijk oplopen. Tijdens die periode wordt er immers niet gewerkt en is er in principe geen inkomen. Met de Levensloopregeling wordt aan werknemers een spaarfaciliteit aangeboden waardoor zij gemakkelijker met verlof zouden kunnen gaan en waarmee zij later vervroegde uittreding kunnen financieren. Een belangrijke vraag is nu in hoeverre het inderdaad gemakkelijker wordt gemaakt om langerdurend verlof te financieren en daarmee om langere periodes van verlof op te nemen.

In een onderzoeksmemorandum heeft het CPB bekeken wat de netto financiële gevolgen zijn van het opnemen van verlof en wat het voordeel van de Levensloopregeling hierin is (Jongen 2003). Daarbij is uitgegaan van sparen in geld. Het sparen in tijd, zoals ook mogelijk in de Levensloopregeling, is niet onderzocht. Gekeken is wat de toegevoegde financiële waarde van de Levensloopregeling is ten opzichte van bestaande fiscale mogelijkheden<sup>14</sup> voor een werknemer die een half jaar dan wel een heel jaar verlof wil opnemen. Vergeleken met de meest gebruikelijke periode van langdurend verlof (drie maanden, zijnde de wettelijke periode van ouderschapsverlof) is een half jaar tot een jaar overigens wel lang.

Om de financiële voordelen van het gebruik van de Levensloopregeling te berekenen is bezien wat de Levensloopregeling qua financieel voordeel toevoegt aan het gebruik van de zogenaamde Middelingregeling.<sup>15</sup> Met deze regeling kunnen belastingplichtigen met zeer onregelmatige inkomens (zelfstandigen maar ook werknemers) hun inkomens over drie opeenvolgende jaren ‘middelen’ zodat niet in het ene jaar een toptarief betaald hoeft te worden terwijl een jaar later verlies geleden wordt. Men moet per tijdvak van drie jaar middelen, waarbij een belastingplichtige zelf zijn tijdvakken mag bepalen. Als iemand in jaar 3 een nul-inkomen (bijvoorbeeld vanwege verlof) heeft, dan zou hij kunnen middelen over de jaren 1, 2 en 3, maar ook over 2, 3, en 4 en de jaren 3, 4 en 5. Deze Middelingregeling kan in principe ook gebruikt worden om nadelige inkomensgevolgen van onbetaald verlof te compenseren. Overigens moet wel worden opgemerkt dat de regeling relatief onbekend is. Het gebruik ervan zal (zeer) beperkt zijn en daarmee is het ‘stapeleffect’ van de Levensloopregeling vooral theoretisch. Het effect van de eerste ‘bouwsteen’ (= gebruik van de Middelingregeling) zal in werkelijkheid dus veelal ontbreken. Ten slotte is het de vraag in hoeverre dit voor veel mensen praktisch uitvoerbaar zal zijn. Toepassing van de Middelingregeling vindt altijd achteraf plaats, hetgeen betekent dat men het verlof dus moet ‘voorfinancieren’. Velen zullen – als het gaat om financiering van een half jaar tot een jaar verlof – daartoe niet in staat zijn, maar ook praktisch vergt het de nodige vaardigheid in omgang met belastingheffing. De exercitie van het CPB gaat in feite uit van een model van de mens als *homo economicus*, die zijn situatie volledig overziet, alle regelingen kent en daarbij calculerend (vooral op basis van financiële argumenten) keuzes maakt.

Dit gezegd hebbende is het desalniettemin interessant om na te gaan in hoeverre de Levensloopregeling extra financiële voordelen biedt bovenop gebruik van de Middelingregeling. Daarbij heeft het CPB verschillende huishoudenstypen en verschillende varianten van verlofopname onderzocht. In het kader van deze Emancipatie-effectrapportage worden alleen enkele voorbeelden van tweeverdienershuishoudens gepresenteerd.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> Helaas is niet onderzocht wat het absolute voordeel van de Levensloopregeling is, maar alleen wat gebruik van de regeling nog toe kan voegen.

<sup>15</sup> De regelingen zijn dus gestapeld. Eerst is gekeken wat de optimale inzet van de Middelingregeling en spreiding van het verlof over twee jaar oplevert. Daarna is berekend wat gebruik van de Levensloopregeling nog aan extra voordeel kan toevoegen.

<sup>16</sup> Uit de analyses van het CPB blijkt overigens dat het aantal verdieners en het hebben van kinderen voor de hoogte van het financiële voordeel minder belangrijk zijn.

Een half jaar verlof voor een van de partners in een gezin met twee modale inkomens zal in eerste instantie 8730 euro kosten (tabel 3.17). Indien het verlof gespreid is over twee kalenderjaren kan men momenteel via de Middelingregeling al 600 euro besparen. Gebruikmaking van de Levensloopregeling voegt voor deze persoon niets toe. De verklaring voor het feit dat deze persoon per saldo weinig voordeel van de Levensloopregeling heeft is tweërlei. Het voordeel van de omkeerregel kan volledig gerealiseerd worden door de Middelingregeling en het voordeel van de Spaarloonregeling raakt men kwijt. In totaal wordt bij deze persoon 7% van het initiële inkomensverlies gecompenseerd door de Middelingregeling. Dit percentage is lager wanneer iemand binnen één kalenderjaar verlof opneemt. Er kan dan namelijk minder optimaal van de Middelingregeling gebruikgemaakt worden. De Levensloopregeling geeft in dat geval een klein voordeel van 200 euro. Uiteindelijk is het totale financiële voordeel kleiner in het tweede voorbeeld: 4% van de aanvankelijke inkomensderving wordt via de beide regelingen gecompenseerd. Wanneer een jaar verlof opgenomen wordt, zijn de initiële kosten logischerwijs ongeveer twee keer zo hoog als wanneer een half jaar wordt opgenomen. Wel wordt het effect van het middelen relatief groter en is het financiële voordeel van de Levensloopregeling ook hoger. Al met al blijven de kosten van verlof nog steeds relatief hoog. Duidelijk is dat enkele jaren gespaard zal moeten worden voordat dit bedrag beschikbaar zal zijn.

Tabel 3.17 Inkomenseffecten bij tweeverdieners met kinderen

	<b>initieel inkomensverlies door verlof</b>	<b>voordeel Middelingsregeling</b>	<b>extra voordeel Levensloopregeling</b>	<b>totaal inkomensverlies</b>	<b>totale compensatie (%)</b>
beiden modaal inkomen - halfjaar in twee kalenderjaren	-8.730	600	0	-8.130	7
- halfjaar in een kalenderjaar	-8.730	170	200	-8.360	4
- jaar in twee kalenderjaren	-19.350	2.240	400	-16.710	14
- jaar in een kalenderjaar	-19.350	1.120	880	-17.350	10
beiden twee keer modaal inkomen - halfjaar in twee kalenderjaren	-16.040	2.340	0	-13.700	15
- halfjaar in een kalenderjaar	-16.040	1.230	380	-14.430	10
- jaar in twee kalenderjaren	-36.230	6.590	760	-28.880	20
- jaar in een kalenderjaar	-36.230	2.810	3.810	-29.610	18

Bron: CPB (2003)

Uit de voorbeelden in tabel 3.17 blijkt verder dat in een gezin waarin beide partners twee keer modaal verdienen, het totale voordeel steeds relatief groter is dan in gezinnen waar beide partners een modaal inkomen hebben. Door het opnemen van verlof verplaatsen zij meer geld van een hogere belastingtariefschijf naar een lagere belastingtariefschijf. Daarnaast blijkt uit de voorbeelden dat de Levensloopregeling vaak weinig financiële voordelen biedt omdat een groot gedeelte van de omkeerregel al via de Middelingregeling gerealiseerd kan worden en men door het gebruik van de Levensloopregeling het voordeel van de Spaarloonregeling kwijt raakt. In die specifieke situaties dat de Middelingregeling niet optimaal toegepast kan worden (bijvoorbeeld bij een jaar verlof binnen een kalenderjaar), geeft de Levensloopregeling een duidelijk voordeel.

Om een duidelijk financieel voordeel van de Levensloopregeling te hebben, moet men dus een relatief lange periode verlof opnemen. Dit betekent dat verlof voor kortere perioden (bijvoorbeeld drie maanden ouderschaps- of zorgverlof) nauwelijks financieel voordeel oplevert omdat de omkeerregel weinig effect heeft.

Zoals gezegd moet bij deze analyse wel worden beseft dat de Middelingregeling relatief onbekend is. Daardoor zullen op dit moment weinig mensen deze regeling in hun overwegingen meenemen bij het opnemen van onbetaald verlof. Daarnaast zullen werknemers die via de Middelingregeling hun voordeel willen financieren financieel in staat moeten zijn om het belastingvoordeel voor te financieren. In het meest ongunstige geval moet dit gedurende drie jaar. De verwachting is dat de Levensloopregeling aanmerkelijk bekender zal worden dan de Middelingregeling en het financiële voordeel daarvan meer zal aanspreken. Dit betekent dat het voordeel van de Levensloopregeling zonder toepassing van de Middelingregeling wellicht relevanter is om iets te kunnen zeggen over het verwachte gebruik. Hierover zijn echter geen berekeningen beschikbaar. Het voordeel van de Levensloopregeling kan echter nooit groter zijn dan de som van de Middelingregeling en de Levensloopregeling zoals berekend in tabel 3.17. In de meest ideale situatie kan dus maximaal 20% van het inkomensverlies gecompenseerd worden door de Levensloopregeling. Voor lagere inkomens en mensen die korter dan een jaar verlof opnemen is dit percentage lager. Het financiële voordeel is dan beperkter. Wanneer iemand carrière gemaakt heeft, kan de omkeerregel in theorie zelfs negatief uitpakken. Het bedrag dat wordt opgenomen uit de levensloopspaarpot wordt dan tegen een hoger tarief belast, dan waarvoor er eerder belastingvrijstelling is gegeven.

#### 3.5.4 *Tot slot*

Met de Levensloopregeling wordt aan de werknemers een spaarfaciliteit aangeboden waardoor zij gemakkelijker met verlof zouden kunnen gaan. Wanneer strikt financieel-economisch geredeneerd zou worden, is het de vraag of deze faciliteit nu daadwerkelijk het opnemen van verlof zoveel aantrekkelijker maakt. Mensen kunnen nu al via een normale spaarrekening sparen (zij het dat dit niet fiscaal ondersteund wordt) en indien men voldoende financiële armslag heeft in principe onbetaald verlof opnemen. Daarnaast kan via de Middelingregeling al gebruikgemaakt worden van de omkeerregel. De toegevoegde waarde van de Levensloopregeling is in veel gevallen niet groot. Met name doordat niet meer aan de Spaarloonregeling meegedaan kan worden, is de Levensloopregeling financieel gezien niet heel aantrekkelijk (de eerste biedt immers een duidelijk belastingvoordeel). Dit geldt vooral voor mensen met lage inkomens (inclusief vrouwen in deeltijd) en mensen die een relatief korte periode verlof (bijvoorbeeld drie maanden ouderschapsverlof) willen opnemen.



Het grootste deel van het inkomensverlies zal in de loop van de jaren door de werknemer zelf bij elkaar gespaard moeten worden. In 2000, het jaar waarin het in Nederland economisch zeer goed ging, gaf 20% van de huishoudens aan ruim geld over te houden. Meer dan de helft van de huishoudens hield een beetje geld over. De overige huishoudens kunnen precies rondkomen of hebben een duidelijk tekort. Wanneer daarbij gekeken wordt naar de huidige vermogens, dan blijkt dat de meeste huishoudens niet veel geld hebben gespaard en het niet erg in de rede ligt te verwachten dat zij dat wel zullen gaan doen voor later verlot. In het algemeen kan daarom gesteld worden dat, gezien vanuit financiële overwegingen, het gebruik van de regeling beperkt zal blijven. Daarbij moet wel worden opgemerkt dat door het afschaffen van de fiscale facilitering van VUT en prepensioen premies zullen vrijvallen. Dit geld (waarvan onduidelijk is hoeveel dit zal zijn) zou men in principe voor de Levensloopregeling kunnen gaan gebruiken.

Er zijn echter enkele groepen waarvoor de financiële situatie minder een belemmering zal zijn voor deelname aan de regeling. Allereerst zijn dat de hogere inkomens die meer financiële armslag hebben. Vaak zijn dit de paren zonder kinderen. Zij hebben niet de (hoge) kosten van kinderen en werken vaak gemiddeld meer uren per week (zie §3.4). Omdat veel mensen eerder dan op hun vijftenzestigste willen stoppen met werken, oudere werknemers later in hun loopbaan meer financiële armslag hebben en het pensioen dan begint te naderen, valt te verwachten dat zij zodra dat financieel mogelijk is aan de Levensloopregeling zullen deelnemen.

Daarnaast zijn er ook groepen die het aanmerkelijk moeilijker zullen hebben om voor verlot te sparen. Uit de statistieken blijkt dat de eenoudergezinnen (meest vrouwen) gemiddeld minder verdienen en ook minder goed kunnen rondkomen. Hun vermogen is dan ook duidelijk lager. Ook de jongeren verdienen in het algemeen minder. Veelal zullen zij het geld dat zij sparen eerst willen gebruiken voor een huis. Hierdoor wordt hun vrije financieel vermogen duidelijk lager. Een laatste groep zijn de allochtonen. Hun inkomen is duidelijk lager dan dat van autochtonen, waardoor de mogelijkheden om mee te doen aan de Levensloopregeling beperkter zijn.

### *3.6 Meer keuzevrijheid gewenst*

Twee veronderstellingen die aan de levensloopregeling ten grondslag liggen, hebben betrekking op het begrip keuzevrijheid. Niet alleen wordt ervan uitgegaan dat de moderne burger behoefte heeft aan meer keuzevrijheid op het gebied van verlot, maar ook dat hij in staat is te overzien of hij in de toekomst gebruik zou willen maken van de Levensloopregeling en wat daarvan de voor- en nadelen zijn. In hoeverre deze veronderstellingen op grond van onderzoek kunnen worden onderbouwd, komt in deze paragraaf aan de orde.

Gegevens over het draagvlak voor en voorgenomen gebruik van regelingen die ten dienste staan van keuzes in de individuele levensloop, zijn onder meer te vinden in een studie die het SCP eind 2001 heeft verricht onder een steekproef van de Nederlandse bevolking van 18 jaar en ouder (Hoff en Vrooman 2002). Aan dit onderzoek hebben bijna 2000 leden van het zogenoemde Centerpanel, dat onder beheer staat van Bureau Centerdata, deelgenomen. Zij kregen een aantal scenario's voorgelegd waarin hun telkens een concrete keuzemogelijkheid werd aangeboden. Voor elk scenario dienden de respondenten aan te geven of zij voorstander waren van deze keuzemogelijkheid, op welke motieven die mening was gebaseerd en of zij zelf van de genoemde keuzemogelijkheid gebruik zouden maken.

### 3.6.1 Draagvlak voor meer keuzevrijheid?

Twee van de scenario's hadden betrekking op keuzes in de individuele levensloop. In het eerste geval ging het om de introductie van een aanvullende verzekering voor (alle soorten) betaald verlof, tegen een premie van 2% van het nettoloon. Het tweede scenario betrof de invoering van een geïntegreerde sociale verzekering, waarin regelingen voor werkloosheid, arbeidsongeschiktheid, pensioen en dergelijke worden samengevoegd. Daarbij kan iedereen zelf bepalen hoeveel uitkeringsrechten worden opgebouwd en waaraan die vervolgens worden besteed. Het benutten van de opgebouwde reserve voor (zorg)verlof werd in dit scenario nadrukkelijk genoemd als een van de bestedingsmogelijkheden. In aanvulling op de twee scenario's is gevraagd naar de opvatting van de respondenten over de – in veel bedrijfstakken reeds bestaande – mogelijkheid tot verlofsparen (hier omschreven als het opsparen van vakantie- en adv-dagen, die later kunnen worden opgenomen) en het 'kopen' van verlofdagen. Tabel 3.18 laat zien hoeveel procent van zowel de totale groep respondenten als degenen onder hen die in loondienst werken, voorstander is van de genoemde individuele keuzemogelijkheden.

Tabel 3.18 Voorstanders, totaal en onder werkenden in loondienst, van keuzemogelijkheden in verband met verlof en levensloop (in procenten)

	<b>voorstanders, totaal<sup>a</sup></b>	<b>voorstanders, werkenden in loondienst</b>
verlofsparen	69,8	72,9
kopen van verlofdagen	47,2	49,3
verzekering betaald verlof, tegen premie 2% van nettoloon	42,5	43,4
geïntegreerde sociale verzekering	19,4	22,9

a Inclusief zelfstandig ondernemers, uitkeringsontvangers, niet-participerenden en gepensioneerden.

Bron: SCP (Enquête keuzevrijheid 2001)

Het verlofsparen kan op de meeste steun rekenen, vooral onder de werkenden in loondienst. Bijna driekwart van de werknemers geeft aan voorstander te zijn van de mogelijkheid om vakantie- en adv-dagen op te sparen teneinde later betaald verlof te kunnen opnemen. De overige drie regelingen worden aanmerkelijk minder vaak onderschreven. Zowel van de totale responsgroep als van de werknemers betoont iets minder dan de helft zich een voorstander van het kopen van verlofdagen. De mogelijkheid om een verzekering voor betaald verlof af te sluiten is nog wat minder in trek: circa 43% spreekt zich uit voor een dergelijke regeling. Tot slot is nog geen kwart voorstander van een geïntegreerde regeling, waarin men geheel zelf bepaalt hoeveel en voor welk doel men reserve opbouwt.

Voor de werkenden in loondienst is nagegaan of de opvattingen over de diverse regelingen gerelateerd zijn aan een aantal achtergrondkenmerken van de respondenten. Naast het geslacht, de leeftijd en het opleidingsniveau gaat het daarbij om de samenstelling van het huishouden en het netto huishoudensinkomen. Het laatstgenoemde kenmerk blijkt voor geen van de vier regelingen verschil uit te maken. Dat geldt wel voor de leeftijd: oudere werknemers (50-64 jaar) zijn significant minder vaak voorstander van de vier regelingen dan – met name – jongeren tot 35 jaar. Daarnaast is in het geval van de betaald-verlofverzekering het geslacht en de samenstelling van het huishouden van belang. Bij vrouwen is deze verzekering meer in trek dan bij mannen, terwijl alleenstaanden en alleenstaande ouders met minderjarige kinderen hem vaker onderschrijven dan paren (al dan niet met kinderen) of

gezinnen met uitsluitend meerderjarige kinderen. De mogelijkheid om verlofdagen te kopen wordt eveneens door alleenstaanden en eenoudergezinnen met minderjarige kinderen verwelkomd. Met name de gezinnen met uitsluitend meerderjarige kinderen denken aanzienlijk minder gunstig over deze regeling. Overigens maakt in dit geval ook het opleidingsniveau verschil uit, waarbij het aandeel voorstanders van het kopen van verlofdagen groeit naarmate er sprake is van een hoger opleidingsniveau.

### 3.6.2 Achterliggende motieven

Aan zowel de voor- als tegenstanders onder de werkenden in loondienst is gevraagd naar de achterliggende motieven voor hun standpunt ten aanzien van de voorgestelde regeling. Beide groepen konden daartoe kiezen uit dertien argumenten, waarbij de motieven voor de voorstanders zoveel mogelijk tegengesteld waren geformuleerd aan die voor de tegenstanders. Vier van de motieven waren persoonlijk van aard en hadden betrekking op achtereenvolgens de eigen behoefte aan de regeling, de financiële gevolgen ervan voor zichzelf, de moeite die het zou kosten om uit te zoeken of de voorgestelde keuzemogelijkheid zin heeft voor hen, en de perceptie dat men zelf tegen redelijke voorwaarden gebruik kan maken van de regeling. De overige motieven hadden een meer principiële karakter en betroffen onder meer het solidariteitsbeginsel, de economische effecten van de regeling en het risico op onderverzekering. Voor de beantwoording van de vraag in hoeverre burgers behoefte hebben aan meer keuzevrijheid op het gebied van verlof zijn vooral de vier persoonlijke argumenten van belang (zie tabel 3.19).

Tabel 3.19 Motieven van voor- en tegenstanders van de keuzemogelijkheden voor verlof en levensloop, werkenden in loondienst (in procenten)

	voorstanders		tegenstanders	
	verzekering betaald verlof	geïntegreerde regeling	verzekering betaald verlof	geïntegreerde regeling
<i>persoonlijke motieven:</i>				
zelf behoefte aan regeling	18,9	16,3	37,4	23,7
zelf kunnen gebruiken tegen redelijke voorwaarden	28,4	27,2	10,2	10,2
zelf goedkoper uit uitzoeken nut kost weinig moeite	11,5	23,9	13,2	16,9
	7,1	7,2	6,3	12,0
<i>persoonlijke motieven:</i>				
zelf geen behoefte aan regeling				
zelf niet kunnen gebruiken tegen redelijke voorwaarden				
zelf duurder uit uitzoeken nut kost veel moeite				

Bron: SCP (Enquête keuzevrijheid 2001)

Opmerkelijk is dat het argument met betrekking tot de persoonlijke behoefte aan de voorgestelde regelingen vooral wordt aangevoerd door tegenstanders van die regelingen. Tegenover bijna 40% van de tegenstanders van een betaald-verlofverzekering dat meldt daar geen behoefte aan te hebben, staat slechts 19% van de voorstanders dat er wel behoefte aan heeft. In mindere mate geldt hetzelfde voor de geïntegreerde sociale verzekering: van de tegenstanders geeft bijna een kwart aan hier geen behoefte aan te hebben, terwijl van de voorstanders net 16% zegt er wel behoefte aan te hebben. Voor de voorstanders van beide regelingen is met name het vooruitzicht dat zij er zelf tegen redelijke voorwaarden gebruik van zullen kunnen maken, een belangrijk achterliggend motief.

Voor het motief ‘persoonlijk (geen) behoefte aan de regeling’ is opnieuw nagegaan of er een samenhang is met enkele achtergrondkenmerken van de respondent. Bij de voorstanders van de betaald-verlofverzekering blijkt geen van de kenmerken verschil uit te maken. Bij de tegenstanders is de leeftijd van belang: van de 50-plussers stelt ruim de helft (55%) dat zij geen behoefte hebben aan de regeling, terwijl dit aandeel bij de jongeren tot 35 jaar en de 35-49-jarigen respectievelijk 25% en 35% bedraagt.

Ten aanzien van de geïntegreerde verzekering ontstaat een iets ander beeld. Onder de voorstanders maken de 35-49-jarigen en de 50-64-jarigen beduidend vaker – in ruim 20% van de gevallen – melding van een persoonlijke behoefte aan een dergelijk systeem dan de jongeren tot 35 jaar (6%). Eenzelfde verschil is te vinden tussen de opleidingsniveaus: terwijl van de middelbaar- en hoogopgeleiden circa 20% aangeeft behoefte te hebben aan de regeling, bedraagt dit aandeel onder de laagopgeleiden slechts 4%. Bij de tegenstanders is de leeftijd eveneens van belang, waarbij – tegengesteld aan de trend die bij de voorstanders is waargenomen – vooral degenen van 50 jaar en ouder relatief vaak zeggen geen behoefte aan een geïntegreerde verzekering te hebben. Kennelijk ligt aan de aanwezigheid van een persoonlijke behoefte bij de voorstanders een andere gedachtegang ten grondslag dan aan de afwezigheid van zo’n behoefte bij de tegenstanders. Ook het geslacht maakt bij de tegenstanders verschil uit: mannen geven vaker dan vrouwen aan geen behoefte aan de regeling te hebben (27% respectievelijk 18%).

#### *De CAO à la Carte*

Een ander recent onderzoek waarmee de behoefte aan keuzevrijheid in de arbeidsvoorwaarden in kaart is gebracht, is dat van Hillebrink et al. (2004b). In de herfst van 2003 is onder ruim 1300 werknemers die lid zijn van de vakbond FNV Bondgenoten een enquête gehouden over de zogenoemde CAO à la Carte. Allereerst werd gevraagd naar de mening over het bestaan van keuzemogelijkheden in CAO’s. De respondenten kregen daartoe acht uitspraken voorgelegd, waarvan er vier de positieve kanten van keuzemogelijkheden benadrukten, en de vier andere een negatieve toon hadden. Gezien de inhoud van de uitspraken, zijn zij ten dele vergelijkbaar met de achterliggende motieven uit het onderzoek van Hoff en Vrooman (2002). Uit de gegevens blijkt dat ruim tweederde deel van de respondenten meent dat het goed is dat mensen de arbeidsvoorwaarden kunnen kiezen die bij hun situatie passen. Daarnaast vindt bijna 40% dat het bestaan van keuzemogelijkheden bij een moderne organisatie hoort, terwijl 36% stelt dat het ‘interessante mogelijkheden biedt’. Tegelijkertijd geeft circa 10% aan dat keuzemogelijkheden ingewikkeld zijn, en meent bijna 7% dat het de solidariteit aantast. Het aandeel respondenten dat aangeeft er geen behoefte aan te hebben, bedraagt minder dan 5%. Bij de interpretatie van deze bevindingen dient te worden bedacht dat het om zeer algemene uitspraken gaat, die weinig hoeven te betekenen voor de wijze waarop men uiteindelijk zelf met keuzemogelijkheden omgaat. Eerder lijkt hier een algemeen oordeel over het ‘schaarse goed’ keuzevrijheid te zijn gemeten. De conclusie van Hillebrink et al. (2004b: 9) dat er veel draagvlak is voor keuzemogelijkheden in arbeidsvoorwaarden, lijkt dan ook enigszins overtrokken.

De mening over het bestaan van keuzemogelijkheden in de arbeidsvoorwaarden blijkt gerelateerd te zijn aan de leeftijd. Degenen van 45 jaar en ouder, vooral de 55-plussers, zien er minder voordelen en meer nadelen in dan respondenten jonger dan 45 jaar.

#### *3.6.3 Conclusies*

Zoals in de inleiding van deze paragraaf is beschreven, wordt door het kabinet verondersteld dat de moderne burger behoefte heeft aan meer keuzevrijheid op het gebied van verlof. De bovenstaande onderzoeksbevindingen wijzen erop dat er veel voorstanders zijn van

verlofregelingen (verlofsparen, het kopen van verlofdagen en een verzekering voor betaald verlof). Aanwijzingen dat dit gepaard zou moeten gaan met meer keuzevrijheid, zijn er echter nauwelijks. Het draagvlak voor regelingen waarin een bepaalde keuzemogelijkheid wordt aangeboden is eerder toe te schrijven aan rationele kortetermijnafwegingen dan aan een persoonlijke behoefte aan meer keuzevrijheid. Zo laten Hoff en Vrooman (2002) zien dat het draagvlak en voorgenomen gebruik van verlofregelingen het grootst zijn onder werknemers die op het moment van de enquête of in de nabije toekomst feitelijk te maken (zullen) hebben met een situatie waarin zij arbeid- en zorgtaken moeten combineren.

### *3.7 Werkgeversreactie op verlofaanvraag*

Een belangrijke vraag in verband met de werkzaamheid van de Levensloopregeling is of werkgevers bereid zullen zijn om verzoeken om langerdurend verlof met gebruik van opgebouwde verloftegoeden te honoreren. Zij zijn daartoe (met uitzondering van ouderschapsverlof) niet verplicht. De werkgeversorganisatie VNO-NCW vindt dat de Nederlandse werknemer te weinig werkt en al veel te veel verlofuren heeft (VNO-NCW 2004). Meer dan de helft van de werkgevers is van mening dat de wettelijke verlofmogelijkheden de continuïteit in hun bedrijf in gevaar brengen (Remery et al. 2002). Ook wijzen zij op coördinatie- en managementproblemen in verband met deeltijdwerk. De werkgeversorganisatie VNO-NCW (zie hun site) is dan ook niet gelukkig met de Wet aanpassing arbeidsduur (Waa), die werkgevers verplicht in te stemmen met verzoeken tot uitbreiding of inkrimping van de arbeidsduur, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen of dienstbelangen zich hiertegen verzetten. Ook zijn zij tegen het wetsvoorstel dat een wettelijk recht op langdurend, onbetaald verlof zou bieden voor werknemers met een levensbedreigend zieke partner, kind of ouder. In de Levensloopregeling kunnen zij zich beter vinden, aangezien hierbij geen nieuwe verlofrechten worden toegekend en de werkgever verzoeken tot opname van gespaard verlof op zich kan weigeren. Zullen werkgevers desondanks meewerken aan verlofverzoeken? En zullen zij dit in gelijke mate doen voor vrouwen en mannen? Dat zijn de vragen die in deze paragraaf centraal staan.

Om deze vragen te beantwoorden kijken we allereerst naar verlofbepalingen in CAO's. Dit geeft een indruk van de mate waarin werkgevers in onderhandelingen bereid zijn gebleken bestaande verlofregelingen uit te breiden. Vervolgens bezien we concreet werkgeversgedrag bij de huidige verlofregelingen en bij verzoeken tot meer structurele aanpassing van de arbeidsduur in het kader van de Waa. We maken daarbij een onderscheid naar de mate waarin werknemers recht hebben op verlof.

#### *3.7.1 Verlofregelingen in CAO's*

De Arbeidsinspectie doet regelmatig onderzoek naar de mate waarin in CAO's bepalingen zijn opgenomen over arbeid en zorg. Het gaat om regelingen die verder gaan dan de al bestaande wettelijke bepalingen (Schaeps et al. 2002). Wat betreft verlofregelingen constateren ze een duidelijke vooruitgang in de jaren 1998 en 2000. Het aantal CAO's met betaald adoptieverlof en zorgverlof is flink toegenomen. Een heel sterke stijging is te zien in het aantal CAO's waarin loopbaanonderbreking wordt geregeld (van 18% in 1998 naar 35% in 2000). Dit kan gezien worden als een indicatie dat werkgevers in toenemende mate het belang onderkennen van verlofregelingen. Hierbij past echter wel de kanttekening dat dit onderzoek mogelijk een wat gedateerd beeld schetst. Deze CAO's zijn immers gesloten gedurende de hoogconjunctuur, waarin sprake was van krapte op de arbeidsmarkt. Momenteel staan in de onderhandelingen hele andere issues centraal (loon, prepensioen), dus kan het

goed zijn dat een meting op dit moment een wat minder rooskleurig beeld laat zien van de kwaliteit van verlofregelingen in de CAO's.

### 3.7.2 Gedrag van werkgevers

#### *Werkgevers en een wettelijk recht op verlof*

Werknemers hebben een wettelijk recht op ouderschapsverlof en op kortdurend zorgverlof. Van het recht op ouderschapsverlof maakt één op de vijf rechthebbenden gebruik, mannen in geringere mate dan vrouwen. Het merendeel van de verlofgangers zegt dat hun werkgever positief heeft gereageerd op hun voornemen verlof op te nemen (Grootscholte et al. 2000) en van degenen die afzien van ouderschapsverlof noemt slechts een enkeling een negatieve reactie van de werkgever als één van de redenen (Van Luijn en Keuzenkamp 2004). Wel steekt het een deel van de werkgevers dat het verlof niet aantoonbaar gericht hoeft te zijn op zorgtaken (Grootscholte et al. 2000).

#### *Werkgevers en een recht op verlof onder voorwaarden*

Sinds de invoering van de Wet arbeid en zorg hebben werknemers recht op maximaal tien dagen kortdurend zorgverlof per jaar. Van de rechthebbenden neemt het grootste deel inderdaad verlof op. Werknemers die afzagen van hun recht op verlof deden dit zelden vanwege een eventueel negatieve reactie (weigeren kan niet) van de werkgever (Van Luijn en Keuzenkamp 2004).

Werknemers hebben sinds de invoering van de Wet aanpassing arbeidsduur (Waa) het recht hun arbeidsduur te verminderen of te vermeerderen, tenzij de werkgever kan aantonen dat het bedrijfsbelang of dienstbelang dit niet toestaat. Hetzelfde geldt voor het recht op verlof voor kortdurend zieken. Uit een evaluatie van de Waa blijkt dat driekwart van de ingediende verzoeken tot vermindering van de arbeidsduur door werkgevers geheel of deels is ingewilligd (MuConsult 2003).<sup>17</sup> Van het recht op verlof voor kortdurend zieken wordt weinig gebruikgemaakt, maar een negatieve houding van de werkgever wordt zelden genoemd als reden om geen verlof op te nemen (Van Luijn en Keuzenkamp 2004).

Dit positieve beeld wordt enigszins gecorrigeerd als we kijken naar de grote groep werknemers die wel minder uren zouden willen werken, maar daartoe geen verzoek hebben ingediend bij hun werkgever.<sup>18</sup> Een kwart van hen deed dat (mede) niet omdat zij vrezden dat hun werkgever toch niet in zal stemmen (MuConsult 2003). Uit ander onderzoek komt ook een dempende invloed van werkgevers naar voren (Fouarge en Baaijens 2003). Van de werknemers met de behoefte hun arbeidsduur te verminderen, verwacht 73% van de mannen en 45% van de vrouwen dat deze wens niet binnen een jaar zal worden gerealiseerd. De meeste (71% van de mannen en 64% van de vrouwen) geven als reden dat de werkgever of de baan dat niet zal toelaten.

#### *Werkgevers en verlof zonder recht*

Ten slotte is er de Financieringsregeling loopbaanonderbreking (zie hoofdstuk 2) die de werknemer geen recht geeft op verlof. Het gaat om een regeling waarmee een tegemoetkoming voor onbetaald verlof voor zorg of educatie kan worden verkregen. Van deze regeling wordt zelden gebruikgemaakt, maar een eventueel negatieve reactie van de werkgever is voor minder dan 10% van de niet-gebruikers een van de redenen om van het gebruik af te zien (Van Luijn en Keuzenkamp 2004).

---

<sup>17</sup> 62% werd geheel ingewilligd, 11% deels.

<sup>18</sup> De helft van degenen die hun arbeidsuren zouden willen verminderen, dient geen verzoek in (MuConsult 2003).

Voor de invoering van de Waa waren aanpassingen van de arbeidsduur geheel afhankelijk van de instemming van de werkgever. Verzoeken tot aanpassing van de arbeidsduur werden voor de Waa voor het grootste deel gehonoreerd, slechts iets minder vaak dan onder de Waa (Boelens 1997). Overigens bleken de verzoeken om arbeidsduurvermindering van mannen minder vaak te zijn gehonoreerd dan die van vrouwen (resp. 60% en 74% in 1996).

Een kwestie die overigens in dit verband nog aandacht verdient, is hoe werkgevers om zullen gaan met verschillen tussen hun personeel, wat betreft degenen die wel hebben gespaard voor financiering van onbetaald verlof en zij die dat niet hebben gedaan. In de huidige situatie blijken werkgevers hun werknemers soms toch betaald verlof te geven (hoewel zij daartoe wettelijk niet gehouden zijn). Maar wat gebeurt er straks? Zullen de werkgevers degenen die niet hebben gespaard dat betaalde verlof niet meer gunnen? Dit zou immers niet rechtvaardig zijn ten opzichte van degenen die daar zelf voor hebben gespaard.

#### *Werkgevers en vervroegde pensionering*

De door de overheid en werkgeversorganisaties gevoelde noodzaak om oudere werknemers langer in dienst te houden, wordt in de praktijk door werkgevers nog nauwelijks gevoeld, zo blijkt uit onderzoek (Visser en Henkes 2002; De Koning 2003; Gelderblom et al. 2003; Henkens en Solinge 2003). Men ziet de beslissing over het einde van de loopbaan als een privé-beslissing en ook als de werkgever de werknemer graag wil houden, laat hij zich sterk leiden door de wensen van de werknemer. De werkgevers schatten dat 80% van de werknemers uitzien naar hun pensionering en zien ook weinig werkinhoudelijke redenen om hen daarvan af te houden (Henkens en Solinge 2003).<sup>19</sup> De onderzoeken geven weinig aanleiding te veronderstellen dat werkgevers ouderen straks massaal zullen aanmoedigen om het moment van pensionering nog wat uit te stellen. Er is dus geen reden te veronderstellen dat werkgevers niet zullen meewerken als een oudere werknemer zijn gespaard verlof wil gebruiken om sneller te stoppen met werken. Bij reorganisatie en krimp is bovendien wellicht eerder het omgekeerde te verwachten; dat werkgevers de werknemer zullen stimuleren eventueel gespaard verlof op te nemen.

#### *3.7.3 Conclusies*

Ondanks het feit dat werkgevers niet zo enthousiast zijn over de naar hun zin te ruime mogelijkheden om verlof op te nemen of in deeltijd te werken, blijken ze in de praktijk toch meestal positief te reageren op verzoeken van werknemers. Dit is ook zo bij regelingen waar geen recht op verlof bestaat. Dit blijkt uit onderzoek onder werknemers. Uit het enige onderzoek onder werkgevers blijkt dat zij over het algemeen geneigd zijn in te stemmen met verlofverzoeken omdat tegenover de nadelen (discontinuïteit van de werkzaamheden) een belangrijk voordeel staat: grotere tevredenheid onder het personeel (Remery et al. 2002). Ten aanzien van verlofsparen voor prepensioen zijn er vanuit de werkgever helemaal geen problemen te verwachten. Mogelijk dat uitsluitend verlof voor andere redenen dan zorg of vroegtijdige pensionering op minder medewerking van de werkgevers kan rekenen. Verder is gebleken dat de vrouwelijke werknemer op meer bereidwilligheid van de werkgever mag rekenen dan haar mannelijke collega. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat zij veelal in sectoren werkzaam zijn waar verlof/deeltijdwerk ingeburgerd zijn (Smulders en de Feyter 2001; De Lange et al. 1995; Baaijens en Schippers 2003). Een andere verklaring is dat werkgevers eerder in zullen stemmen met een verzoek van een werknemer als zij een

---

<sup>19</sup> Het onderzoek van Gelderblom et al. (2003) geeft hen daarin gelijk. Bedrijven met een hoog aandeel oudere werknemers scoren relatief slecht op productiviteit en hebben gemiddeld hogere loonkosten.

'institutionele druk' ervaren om dat te doen. Het zorgen voor kinderen, door moeders, is een maatschappelijk vanzelfsprekende praktijk die werkgevers moeilijk kunnen negeren. In geen van de onderzoeken over werkgeversgedrag bij verlofaanvragen wordt een onderscheid gemaakt naar de herkomst van de verlofaanvrager. Wel blijken allochtone vrouwen even vaak als autochtone vrouwen in sectoren werkzaam waar het werken in deeltijd veel voorkomt (horeca, het openbaar bestuur, onderwijs, gezondheid en welzijn). Alleen de Turkse vrouwen werken iets minder vaak in deze sectoren (krap de helft, tegenover twee derde van de andere groepen). Zij zouden mogelijk iets meer moeite kunnen ondervinden om verzoeken tot verlof door hun werkgever gehonoreerd te krijgen.



## 4 *Verwacht gebruik van de Levensloopregeling*

Wat zijn nu de implicaties van de bevindingen uit hoofdstuk 3 voor het te verwachten gebruik van de Levensloopregeling? Alvorens in te gaan op het te verwachten gebruik is het echter goed eerst nog een aantal algemene opmerkingen te maken die een rol spelen bij het doen van uitspraken (§ 4.1). Vervolgens vatten we kort samen wie (gezien de bevindingen uit hoofdstuk 3) in principe in staat kunnen worden geacht te kunnen sparen (§ 4.2). Of anders geformuleerd: wie zullen in de praktijk de potentiële gebruikers van de Levensloopregeling zijn? Daarna komt het verwachte gebruik voor verschillende doelen aan bod (financiering van het gebruik voor: ouderschapsverlof, langdurend zorgverlof, educatief verlof en prepensioen) (§ 4.3).

### 4.1 *Preambule*

#### *Kunnen, willen en doen*

Hoe werknemers zich zullen gaan gedragen is moeilijk te voorspellen. Ervaringen met de verlofspaarregeling zijn nog te pril om te kunnen bepalen hoe groot het gebruik van de (vervangende) Levensloopregeling zal zijn. Op basis van de literatuur valt te verwachten dat er een vrij grote belangstelling voor de Levensloopregeling zal zijn, maar dat wil nog niet zeggen dat mensen hier ook daadwerkelijk gebruik van zullen (willen) maken. Mensen kunnen immers kiezen tussen veel bestemmingen als zij een deel van hun salaris voor een ander doel kunnen bestemmen. Een belangrijke concurrent is de Spaarloonregeling die blijft bestaan en het feit dat men (per jaar) moet kiezen waarin in te leggen. De Spaarloonregeling is in elk geval op dit moment erg populair en fiscaal voordeliger dan de huidige Verlofspaarregeling en de toekomstige Levensloopregeling. Bij de eerste is immers sprake van afstel van belastingheffing, terwijl bij verlofsparen en de Levensloopregeling de belastingheffing slechts wordt uitgesteld. Wat weer voor de Levensloopregeling kan spreken is het gegeven dat jaarlijks grotere bedragen gespaard kunnen worden. Maar een tegenargument is dat mensen vooral op de korte termijn lijken te plannen en de Spaarloonregeling wat dat betreft overzichtelijker is.

Een andere kwestie betreft de financiële gevolgen van het sparen via de Levensloopregeling. Zoals in hoofdstuk 2 is uitgelegd is het de vraag of het uitstel van belastingbetaling bij sparen onder de Levensloopregeling altijd gunstig is. Omdat het inkomen voor de meeste spaarders aan het begin van hun spaarperiode lager is dan op het moment dat verlof wordt opgenomen, hoeft er niet altijd sprake te zijn van belastingvoordeel. Soms zal bovendien het tegendeel het geval zijn en wordt er meer belasting betaald dan men zou hebben gedaan als het gespaarde bedrag direct al was belast. Dit geldt met name als iemand veel carrière gemaakt heeft en daarnaast slechts een korte periode (bijvoorbeeld een maand) verlof opneemt. Het bedrag dat wordt opgenomen uit de levensloopspaarpot kan dan tegen een hoger tarief belast worden, dan waarvoor er eerder belastingvrijstelling is gegeven. Voorzover werknemers dit overzien, kan deze onzekerheid bij de beslissing tot sparen een negatieve rol spelen.

De financiële gevolgen kunnen ook de pensioenopbouw betreffen. Indien in pensioenreglementen of via CAO's niet wordt geregeld dat de pensioenopbouw doorgaat tijdens de periode van onbetaald verlof, zal dit kunnen leiden tot het ontstaan van een pensioengat (hoe langer de duur van het onbetaalde verlof, des te groter het gat). Overigens blijkt uit onderzoek uit 2000 dat voor ruim driekwart van de deelnemers aan de honderd grootste pensioenfondsen in het pensioenreglement of in de CAO bepalingen zijn opgenomen over de mogelijkheid tot voortzetting van de pensioenopbouw ten tijde van onbetaald verlof (Hornstra et al. 2000).

Wat in elk geval wel duidelijk is, is dat gebruikmaking van de Levensloopregeling vereist dat mensen kunnen overzien wat de voor- en nadelen hiervan zijn, mede vergeleken met andere opties. Hoger opgeleiden zullen daartoe waarschijnlijk beter geëquipeerd zijn dan lager opgeleiden en zijn dan ook in het voordeel. Dat wil overigens niet per definitie zeggen dat zij ook meer gebruik zullen maken van de regeling. Zoals in paragraaf 3.6.1 is beschreven verschillen hoog- en laagopgeleiden niet in hun opvattingen over een aantal keuzemogelijkheden rond verlof en levensloop.

Jongere werknemers zullen vaak in het begin van hun arbeidsloopbaan eerder voor andere zaken willen sparen dan die waar de Levensloopregeling voor bedoeld is, zoals de koop en inrichting van een huis, het maken van verre reizen en de viering van een eventuele bruiloft. Nu kan men tegenwerpen dat dat dan hun eigen keuze is – hetgeen uiteraard waar is – maar duidelijk is wel dat dit negatief zal uitwerken op de kans van deelname aan de Levensloopregeling door jongeren.

#### *Besluitvorming binnen huishoudens*

Een volgend algemeen punt is de vraag hoe de besluitvorming over deelname aan de Levensloopregeling zal verlopen. De Levensloopregeling op zich is een individuele regeling, waarin men een deel van het eigen salaris of van de eigen tijd spaart. Beslissingen over de besteding van het inkomen vinden voor een meerderheid van de samenwonenden echter op huishoudensniveau plaats (Nibud 2004). Dit geldt tevens voor beslissingen over wie wanneer hoeveel werkt en/of verlof neemt. In de huidige situatie is het over het geheel bezien zo dat mannen meer betaald werken, een hoger inkomen hebben en meer sparen. Vrouwen verrichten meer zorgtaken en nemen vaker verlof op vanwege zorgtaken. Het ligt niet voor de hand om aan te nemen dat in de komende jaren het proces van besluitvorming over deze gedragingen binnen huishoudens zal veranderen.

Het valt op dit moment niet goed te voorspellen hoe werkende partners de verschillende aspecten die een rol spelen bij de keuze voor het al dan niet deelnemen aan de Levensloopregeling laten meewegen. Het zou wel eens zo kunnen zijn dat voor mannen de financiële overwegingen (het levert weinig voordeel) hen er vaker toe doen besluiten om niet deel te nemen, zeker zolang het pensioen nog niet in zicht komt. Bij vrouwen daarentegen zou het wel eens zo kunnen zijn dat zij meer anticiperen op latere zorgtaken en zij vanuit de wens arbeid en zorg te kunnen blijven combineren het creëren van een potje belangrijker vinden dan het punt dat dit financieel niet veel voordeel biedt.

#### *Banken en verzekeraars*

Een onbekende factor wat betreft het in de toekomst te verwachten gebruik van de Levensloopregeling is de houding van banken en verzekeraars. Indien zij de Levensloopregeling aangrijpen om een nieuw product te introduceren, dan kan het gebruik van de regeling toenemen. Hoe dit product er uit zal gaan zien is echter onzeker en om die reden blijft dit aspect verder buiten beschouwing.

#### *Geldsparen versus tijdsparen*

Tot slot brengen we in herinnering dat het voor het bestuderen van het te verwachten gebruik van de Levensloopregeling van belang is onderscheid te maken tussen het sparen in geld en in tijd. Werkgevers zijn verplicht om het sparen van een deel van het salaris toe te staan. De voorwaarden waaronder het gespaarde geld wordt beheerd zijn in de huidige Levensloopregeling veel eenduidiger geregeld dan het sparen van tijd. Voor het eerstgenoemde wordt immers een aparte spaarrekening geopend, waarover alleen de werknemer kan beschikken. Dat maakt de situatie voor de werknemer vrij helder. Bij sparen

in tijd biedt het beleidsvoornemen minder zekerheden. Het enige wat duidelijk is, is dat een gespaarde dag nu gelijk staat aan een verlofdag later.<sup>20</sup> Als een bedrijf failliet gaat valt het tijdtegoed in de failliete boedel en verdampt het daarmee voor de werknemer. Bij verandering van baan gelden evenmin rechten op het consumeren van het tegoed of om dit eventueel in geld te laten uitkeren. Als over het sparen in tijd geen collectieve afspraken worden gemaakt, zullen werknemers hierover individueel moeten onderhandelen met hun werkgever. De onzekerheid wat betreft het tijdsparen zal waarschijnlijk een remmende werking hebben op het gebruik van het tijdsparen. Daar komt nog bij dat met name onder druk van werkgevers de gemiddelde werkweek weer 40 uur dreigt te worden en dat zij het aantal verlofdagen willen beperken (VNO-NCW 2004). Het tijdsparen wordt dan weliswaar door het kabinet via de Levensloopregeling mogelijk gemaakt, maar tegelijkertijd worden de in te zetten tijdbronnen (vakantie- en adv-dagen) onder druk van de werkgevers verminderd.

#### 4.2 *Potentiële doelgroep van de regeling*

In hoofdstuk 3 zijn de belangrijkste veronderstellingen die ten grondslag liggen aan de Levensloopregeling onderzocht. Daarmee is impliciet ook aangegeven wie in de praktijk daadwerkelijk gebruik zullen *kunnen* maken van de regeling. Hier volgt een beknopte samenvatting van de bevindingen, waarmee in feite een tussenstap wordt gemaakt naar het beantwoorden van de vraag wie dat waarschijnlijk ook gaan doen.

##### 4.2.1 *Wie kunnen geld inleggen in de levensloopspaarpot?*

Om te kunnen sparen is het nodig dat een huishouden geld voor dat doel kan uittrekken. In hoofdstuk 3 is nagegaan welke huishoudens voldoende financiële ruimte zouden kunnen hebben. Het is logisch dat voor de hogere inkomensgroepen de mogelijkheden wat dit betreft het grootst zijn. Vaak gaat het hier om paren zonder kinderen. Zij hebben niet de kosten te dragen die met het hebben van kinderen gepaard gaan en kunnen meer werken. Ook is duidelijk geworden dat ouderen in de loop der jaren meer vermogen hebben opgebouwd. Daartegenover staan groepen die financieel minder draagkrachtig zijn en het aanmerkelijk moeilijker zullen hebben om te sparen voor het financieren van later verlof. Eenoudergezinnen verdienen minder, kunnen minder goed rondkomen en hebben weinig vermogen. Ook jongeren verdienen nog relatief weinig. Bovendien zullen zij hun geld eerder willen gebruiken voor een huis, dan voor eventueel later verlof (als zij al bezig zouden zijn met toekomstig ouderschap). Daarnaast hebben tot slot allochtonen vaak een relatief laag inkomen, en zijn daardoor hun mogelijkheden om deel te nemen aan de Levensloopregeling meer beperkt.

Tegelijkertijd wordt met de invoering van de Levensloopregeling de fiscale facilitering van prepensioenregelingen afgeschaft, waarmee de premies voor deze (verplichte) prepensioenregelingen vrijvallen. Daardoor ontstaat er financiële ruimte, die werknemers in principe zouden kunnen benutten om deel te nemen aan de Levensloopregeling. Hoe groot deze vrijval van prepensioenpremies zal zijn, verschilt per bedrijfstak en per werknemer.

Het is echter ook duidelijk geworden dat de Levensloopregeling werknemers uit financieel-economische overwegingen over het algemeen genomen niet veel oplevert. Vooral voor mensen met lage inkomens en voor het opnemen van relatief bescheiden verlofperiodes (korter dan een half jaar) is de toegevoegde waarde van de Levensloopregeling gering.

---

<sup>20</sup> De eventuele stijging in waarde van een dag in de toekomst komt voor rekening van de werkgever (conform de uitvoeringsregeling verlofsparen).

#### 4.2.2 *Wie kunnen tijd sparen?*

Tijdsparen kan een alternatief of een aanvulling zijn voor mensen met een lager inkomen die geen taakcombineerder zijn. Hoofdstuk 3 heeft laten zien dat bepaalde groepen vaker verlofdagen overhouden dan andere. Gemiddeld houden werknemers 8,9 verlofdagen per jaar over, die zij in principe voor later verlof in het kader van de Levensloopregeling zouden kunnen opsparen. Mannen, leidinggevenden, en werknemers in bedrijven met een standaardwerkweek van minder dan 40 uur hebben vaker vrije dagen over dan vrouwen (vooral met jonge kinderen), niet-leidinggevenden, en werknemers in bedrijven met een standaardwerkweek van 40 uur. Het overhouden van verlof wordt duidelijk mede bepaald door de hoeveelheid verlofdagen die iemand heeft. Eenzelfde beeld zagen we bij de gebruikers van de verlofspaarregeling. Hierbij bleek bovendien nog dat voltijders er meer gebruik van maken dan deeltijders.

De mogelijkheid om tijd te sparen wordt ten principale geregeld via de Levensloopregeling, de condities hiervoor zijn zoals gezegd wettelijk minder strak geregeld dan in geval van geldsparen. De werknemer zal veel zelf moeten regelen. Hierbij speelt de (verwachting van de werknemer over de) opstelling van de werkgever een belangrijke rol. Voor jongeren geldt bovendien dat zij relatief vaak van baan wisselen en het opsparen van tijd met het oog op later verlof (voor zorgtaken) geen realistische optie is.

#### 4.2.3 *Conclusie*

Het inleggen van geld in de 'levensloopspaarpot' wordt gemakkelijker naarmate het inkomen stijgt en is voor jongeren het moeilijkst, terwijl werknemers eigenlijk direct aan het begin van hun arbeidsloopbaan zouden moeten gaan sparen om voldoende spaartegoed op te bouwen om ouderschapsverlof te kunnen financieren. Jongeren hebben ook nog niet zo'n duidelijk beeld van hun toekomst. Ze hebben nog niet altijd een vaste partner en vaak nog geen kinderen of een concrete kindervens. Het ligt niet erg voor de hand dat zij in groten getale de beslissing nemen om direct voor bijvoorbeeld ouderschapsverlof te sparen. De kans is groot dat zij pas belangstelling hebben voor de regeling en gaan inleggen als ze concrete plannen hebben voor kinderen (als het gaat om ouderschapsverlof).

Hoe ruimer werknemers in hun tijd en geld zitten, hoe groter hun mogelijkheden om deel te nemen aan de Levensloopregeling. De financiële ruimte voor werknemers om aan de regeling deel te nemen zal groter worden als gevolg van het vervallen van betaling van (verplichte) prepensioenpremies. Maar er zal concurrentie zijn met 'gewoon' sparen, sparen via een lijfrente bij onvoldoende pensioenopbouw of via de Spaarloonregeling. Van de Spaarloonregeling of het sparen voor pensioen wordt nu door velen onder andere gebruik gemaakt omdat het een belastingvoordeel oplevert. Dit geldt niet voor de Levensloopregeling.

Hoewel de Levensloopregeling in principe is bedoeld voor alle werknemers, kunnen we concluderen dat gelet op hun huidige financiële en tijdsbudget met name de hogere inkomensgroepen, mannen, ouderen en paren zonder thuiswonende kinderen onder de werknemers de daadwerkelijke doelgroep van de regeling zullen zijn. Aangezien de Levensloopregeling in belangrijke mate bedoeld is om taakcombineerders te ondersteunen, en dit vooral paren (en onder hen met name vrouwen) met kinderen zijn, is dit een bedenkelijk gegeven.

#### 4.3 *Verwachtingen voor het gebruik van de Levensloopregeling*

Omdat de voorziening voor meerdere doelen gebruikt kan worden, zullen we deze doelen ook afzonderlijk bezien. Achtereenvolgens gaan we in op gebruik voor ouderschapsverlof,

langdurend zorgverlof, educatief verlof en prepensioen. Daarbij worden steeds enkele voorbeelden gegeven van potentiële gebruikers.

#### 4.3.1 Ouderschapsverlof

De huidige regeling voor ouderschapsverlof biedt werknemers een wettelijk recht op onbetaald verlof voor ieder kind onder de 8 jaar gedurende een periode van in totaal dertien keer de duur van de arbeidsweek. In aanvulling hierop biedt de Levensloopregeling dus een financieringsmogelijkheid voor dit verlof. Sommige werknemers (met name binnen een groot deel van de overheid) hebben recht op een (gedeeltelijke) betaling van het ouderschapsverlof. Voor hen voegt de Levensloopregeling dus weinig toe, hooguit in de zin van een mogelijke aanvulling op de huidige vergoeding. Daarbij gaan we er wel van uit dat de arbeidsvoorwaarden in dit opzicht gelijk zullen blijven.

Om te bepalen in hoeverre mensen gebruik zullen maken van de Levensloopregeling, is van belang te bezien hoe lang de periode is waarin zij kunnen sparen voor ouderschapsverlof. Door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) verstrekte gegevens uit het *Onderzoek Gezinsvorming 2003* wijzen uit dat vrouwen gemiddeld 9 à 10 jaar werken voordat zij hun eerste kind krijgen. Deze periode is bij laagopgeleiden iets langer (9,7 jaar) dan bij middelbaar en hoger opgeleiden (respectievelijk 9,4 en 8,9 jaar). Aangezien mannen binnen paren gemiddeld twee jaar ouder zijn dan hun partner, zullen zij langer hebben kunnen werken (en sparen). Van belang is nog wel om op te merken dat vrouwen uit etnische minderheden op veel jongere leeftijd hun eerst kind krijgen, vooral Turkse en (in mindere mate) Marokkaanse vrouwen (CBS 2001). Zij zullen dus minder tijd hebben om voor financiering van ouderschapsverlof te kunnen sparen.

Zoals uit paragraaf 3.3 bleek geven mannen en vrouwen even vaak aan behoefte te hebben aan ouderschapsverlof. Wel is er een verschil naar inkomen. De middengroep heeft iets minder vaak behoefte aan deze verlofvorm dan de lage en hoge inkomensgroepen. Bovendien heeft een grote groep ouders geen behoefte aan ouderschapsverlof als er goede kinderopvang voorhanden is, als de partner thuis is of als men in deeltijd werkt.

Financiële draagkracht blijkt een belangrijke rol te spelen bij het al dan niet opnemen van het huidige ouderschapsverlof. De gevonden cijfers verschillen, maar tussen de 27% en de 39% geeft aan dat het financieel niet haalbaar is om het ouderschapsverlof op te nemen. Er is een samenhang tussen het gebruik van ouderschapsverlof en het inkomen. Mensen met een hoger inkomen maken vaker gebruik van de regeling. Een deel van de huishoudens vindt het niet erg om inkomen in te leveren voor ouderschapsverlof, of in elk geval niet zo erg dat zij het verlof niet opnemen. Een kwart van degenen die nu geen ouderschapsverlof hebben opgenomen, zou dat wel hebben gedaan als zij 90% van het sociaal minimum zouden ontvangen. Daarnaast is er een vrij grote groep die er niet in inkomen op achteruit wil gaan en die daarom nu geen ouderschapsverlof opneemt.

Vooraf vrouwen, hoger opgeleiden en mensen met hogere inkomens zijn degenen die daadwerkelijk gebruik maken van de huidige (veelal dus onbetaalde) ouderschapsverlofregeling.

Om ouderschapsverlof te kunnen financieren zullen mensen voordat zij kinderen hebben moeten gaan sparen. Voor autochtone vrouwen en mannen die voor het eerst ouder worden, is de periode voorafgaand aan het krijgen van het eerste kind daartoe doorgaans lang genoeg. Dat geldt echter niet voor allochtonen (en met name niet voor Turken en Marokkanen). De kans is bovendien groot dat een aanzienlijk deel van de jongeren in het begin van hun arbeidsloopbaan niet direct aan de Levensloopregeling zal gaan deelnemen of hooguit in zeer

beperkte mate, omdat zij hun (relatief schaarse) inkomen voor andere (meer korte termijn) doelen willen gebruiken. Ook blijkt uit onderzoek (zie § 3.3) dat zij slechts een beperkt deel van hun inkomen overhebben voor zorgverlof. Het valt dus nog zeer te bezien in hoeverre de Levensloopregeling voor dit doel gebruikt gaat worden.

Een alternatief voor het sparen van geld zou het sparen van tijd kunnen zijn. In hoeverre jonge werknemers verlofdagen overhouden is echter niet bekend, maar wel weten we dat zij over minder reguliere vakantiedagen en adv-dagen beschikken (zie § 3.2.2). Een nadeel van tijdsparen is bovendien dat het niet snel gaat. Om drie maanden verlof bij elkaar te sparen moet men immers ook drie maanden aan verlofdagen opsparen. Aangezien jongere werknemers relatief weinig verlofdagen overhouden, zou dat voor de meesten een vrij langdurige aangelegenheid worden. Een nadeel is bovendien dat eventuele gespaarde verlofdagen vermoedelijk niet meegenomen zullen kunnen worden naar een andere werkgever. Vooral jongeren veranderen in het begin van hun loopbaan relatief frequent van baan. Voor hen lijkt het tijdsparen in vergelijking met andere groepen daarom geen goed alternatief te zijn.

Ouderschapsverlof biedt een tijdelijke oplossing voor het combineren van arbeid en zorg. Vaak wordt (daarnaast) gekozen voor een structurele oplossing doordat vrouwen in deeltijd gaan werken. Onder de Levensloopregeling kan tot op zekere hoogte gespaard worden voor langdurend deeltijdverlof, bijvoorbeeld van één dag per week. Om geen risico's te lopen voor de opgebouwde rechten in het kader van de sociale zekerheid is dit hooguit voor een periode van anderhalf jaar<sup>21</sup> aanbevelenswaardig, waarmee de Levensloopregeling slechts een tijdelijke oplossing zou bieden. Wel zou men zo het structurele effect van het verminderen van de arbeidsduur enige tijd kunnen uitstellen.

Waarschijnlijk blijft een ouderschapsverlof van enige substantiële omvang dat via de Levensloopregeling kan worden opgenomen het makkelijkst te realiseren door huishoudens met voldoende financiële armslag. Ze kunnen voorafgaand aan het ouderschap makkelijker sparen en kunnen zich eenvoudiger een tijdelijke teruggang in inkomen permitteren. Huishoudens met een laag inkomen hebben wel behoefte aan ouderschapsverlof, maar zij zullen niet of weinig substantieel gebruik kunnen maken van de mogelijkheid om te sparen voor financiering van het ouderschapsverlof. Voorzover er gebruik van wordt gemaakt binnen het huishouden zullen het vooral vrouwen zijn die dit verlof opnemen.

Eén aspect van de Levensloopregeling verdient hier echter nog aandacht. Zoals in hoofdstuk 2 werd aangegeven wordt gedurende vier jaar een ouderschapskorting ingevoerd. Gezien het effect van betaling van ouderschapsverlof op het gebruik daarvan (met name door mannen) valt te verwachten dat de Levensloopregeling hierdoor een impuls zal krijgen en het gebruik van ouderschapsverlof zal toenemen.

#### 4.3.2 Langdurend zorgverlof

Voor het opnemen van langdurend zorgverlof bestaat nog geen recht (zie ook hoofdstuk 2). De Levensloopregeling voorziet daar evenmin in, maar biedt wel de mogelijkheid om een eventueel langdurend zorgverlof te financieren via de levensloopspaarpot.

Mantelzorg wordt iets vaker door vrouwen dan door mannen verleend en varieert van nog geen uur in de week tot meer dan zeventien uur in de week. Lang niet in alle gevallen zal het

---

<sup>21</sup> In de Wet onbetaald verlof en sociale zekerheid is geregeld dat voor een periode van maximaal anderhalf jaar opgebouwde rechten in de sociale zekerheid worden gerespecteerd.

verlenen van mantelzorg ook tot een behoefte aan verlof leiden. Dit zal vooral voorkomen bij de meer intensieve zorg.

De grootste belasting door mantelzorg, afgaand op het aantal mensen dat zorg geeft en het aantal mensen dat intensieve zorg<sup>22</sup> geeft, ligt na de 45 jaar. Toch wordt zo'n 40% van de verleende mantelzorg verleend door mensen jonger dan 45 jaar. Mantelzorg in de brede zin van het woord wordt deels gegeven in de periode dat een deel van de huishoudens nog de zorg voor kinderen heeft. De meeste intensieve mantelzorg lijkt echter te vallen in de levensfase waarin of eventueel thuiswonende kinderen al wat ouder zijn of de kinderen al relatief zelfstandig zijn.

De meeste mensen die behoefte hebben aan langdurend betaald zorgverlof vallen in de leeftijdscategorie tussen de 35 en de 55 jaar (Timmermans 2001: 123). Vrouwen en mannen verschillen niet significant in hun behoefte aan betaald zorgverlof. Allochtonen geven op een eerder tijdstip in hun loopbaan deze zorg aan hun ouders, maar krijgen ook eerder kinderen. In dat opzicht zal de periode die huishoudens hebben om te sparen niet verschillen tussen allochtonen en autochtonen.

Alleenstaande ouders of samenwonenden die voor kinderen zorgen of hebben gezorgd, hebben tijd gehad om te sparen als ze de financiering via de Levensloopregeling niet hebben gebruikt voor het opnemen van ouderschapsverlof. Ze zullen het wel van het sparen in geld moeten hebben. Sparen in tijd lijkt voor deze groep geen alternatief, omdat zij lange tijd taakcombineerder zijn geweest en waarschijnlijk al hun verlofdagen nodig hadden. Hebben deze huishoudens wel ouderschapsverlof gefinancierd vanuit de levensloopspaarpot, dan is de kans reëel dat de periode tussen het ouderschapsverlof en de behoefte aan langdurend zorgverlof vrij kort is om een verlof van een substantiële omvang op te bouwen. De inkomenspositie van een huishouden wordt dan wederom belangrijk. Hoe hoger het inkomen, des te meer mogelijkheden deze huishoudens hebben gehad om te sparen via de Levensloopregeling.

Vrouwen zullen wellicht vaker dan mannen te maken krijgen met de behoefte aan financiering van zowel ouderschaps- als zorgverlof. Dat komt allereerst doordat vrouwen vaker ouderschapsverlof opnemen dan mannen. Dit verlof nemen zij nu weliswaar veelal onbetaald, maar het valt niet uit te sluiten dat zodra de mogelijkheid bestaat om hiervoor hun levensloopspaarpot aan te spreken, zij dat zullen doen. Daarnaast verlenen vrouwen wat vaker dan mannen intensieve mantelzorg. Het is de vraag of zij in staat zijn om (voldoende) voor zorgverlof te sparen. Daarbij bestaat het risico dat vrouwen met kinderen een spaarachterstand krijgen als ze in deeltijd gaan werken om betaald werk en de zorg voor kinderen te combineren. Als de vrouwen, wanneer de kinderen wat ouder zijn, weer meer uren gaan werken en dan zorgverlof zouden willen opnemen, dan is het spaartegoed relatief laag in verhouding met het inkomen dat zij op dat moment verdienen.

Het is de vraag of huishoudens bewust vooraf de keuze gaan maken om te sparen voor langdurend zorgverlof. Niemand kan voorzien of en wanneer ouders veel of weinig hulp nodig zullen hebben. Dit geldt nog sterker voor intensieve mantelhulp aan anderen, zoals partners of kinderen. Het 'mantelzorgrisico' is dan ook van een heel andere orde dan het 'ouderschapsrisico'. Ouderschap is immers in de meeste gevallen bewust voorzien en tot op zekere hoogte gepland.

In het algemeen gesproken blijkt het draagvlak voor en voorgenomen gebruik van verlofregelingen het grootst te zijn bij diegenen die in de nabije toekomst het verlof nodig denken te hebben. In het kader van de Levensloopregeling lijkt het dan ook meer

---

<sup>22</sup> Zorg die langer dan drie maanden en meer dan acht uur per week wordt gegeven.

waarschijnlijk dat huishoudens die wat ruimer in de tijd en/of de financiële middelen zitten, gaan sparen voor verlof met als doel een wat langere vakantie, een opleiding of prepensioen. Dit neemt echter niet weg dat het opgebouwde tegoed vervolgens uiteindelijk toch kan worden aangewend voor zorgverlof.

Voor huishoudens met een lager inkomen zonder kinderen of voor huishoudens met kinderen, die geen gebruik hebben gemaakt van de Levenslooptegeregeling om ouderschapsverlof te financieren, lijken er meer mogelijkheden te zijn om zorgverlof te financieren. Sparen in tijd lijkt voor degenen zonder kinderen ook nog een alternatief (tenzij de gemiddelde werkweek weer tot 40 uur wordt verlengd, zie §4.1). Huishoudens met een hoger inkomen, en zeker degenen die geen ouderschapsverlof hebben opgenomen, hebben zeker voldoende mogelijkheden om een tegoed voor zorgverlof op te bouwen.

Voor huishoudens met kinderen met een wat lager inkomen is het deelnemen aan de Levenslooptegeregeling voor de financiering van zorgverlof, gezien hun beperkte mogelijkheden om te sparen, nauwelijks bereikbaar.

De kans is groot dat een groep die veel intensieve mantelzorg geeft – vrouwen van boven de 45 – als ze ook voor kinderen hebben gezorgd, geen of niet voldoende spaartegoed voor een zorgverlof hebben opgebouwd.<sup>23</sup> Indien mannen aan de Levenslooptegeregeling deelnemen, zouden zij indien zij mantelzorg verlenen wellicht gebruikmaken van hun tegoed. Het valt echter niet uit te sluiten dat zij dat niet doen, omdat zij hun tegoed willen reserveren voor prepensioen.

#### *4.3.3 Educatief verlof of loopbaanonderbreking*

Voor educatief verlof bestaat momenteel geen specifieke verlofregeling. Wel kan (nu nog) de Financieringsregeling loopbaanonderbreking (uit de Wet arbeid en zorg, zie hoofdstuk 2) worden gebruikt voor een financiële tegemoetkoming bij verlof voor educatie. Met het invoeren van de Levenslooptegeregeling vervalt die regeling en dient de levensloopspaarpot hiervoor te worden gebruikt.

Vrouwen blijken in alle levensfasen vaker behoefte aan loopbaanonderbreking te hebben dan mannen. Bij mannen is de behoefte het grootst in de leeftijdsgroep van 25 tot 44 jaar. Zo'n 40% van de mannen die behoefte aan verlof hebben, wil dan gaan reizen, terwijl 19% een opleiding wil volgen. Vrouwen tussen de 20 en de 24 jaar en alleenstaande vrouwen met kinderen hebben het vaakst behoefte aan loopbaanonderbreking. De zorg voor kinderen wordt door 24% van de vrouwen als motief opgegeven en is daarmee de meest genoemde reden. Zo'n 20% van de vrouwen wil tijdens het verlof gaan reizen, terwijl 15% een studie wil gaan volgen.

Uit de gegevens die voorhanden zijn, kan niet worden afgeleid in welke periode mensen kiezen voor een loopbaanonderbreking die niet wordt ingegeven door de zorg voor kinderen. Voor mensen die voor kinderen zorgen, zal de behoefte daaraan mogelijk wat later vallen dan voor mensen zonder kinderen. Het tegelijkertijd combineren van arbeid, zorg en scholing is immers wel erg veel gevraagd. Gezien het verwachte gebruik van ouderschapsverlof door vrouwen met kinderen bestaat de kans dat vrouwen zonder kinderen en mannen vaker gebruik zullen maken van de Levenslooptegeregeling om educatief verlof te financieren.

---

<sup>23</sup> Hangt sterk af van de duur en de omvang van de zorg per week en de mate waarin vrouwen hebben gewerkt (grote of kleine deeltijd baan) en gespaard.



#### 4.3.4 *Prepensioen*

Het is de bedoeling dat via de Levensloopregeling fiscaal gefacilieerd gespaard kan worden voor vervroegd pensioen. Via de Levensloopregeling kan men met 63,5 jaar met prepensioen gaan met behoud van 100% van het laatstverdiende loon (indien men voldoende heeft gespaard uiteraard). Indien men met minder inkomen genoegen neemt kan deze periode oplopen tot 2,1 jaar op basis van 70% van het laatstverdiende loon. Het niet-gebruikte deel van het levensloopspaartegoed wordt bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd ineens uitgekeerd. Dit bedrag wordt dan belast als loon uit een vroegere dienstbetrekking of kan bij een pensioentekort worden toegevoegd aan het pensioen.

De mogelijkheid om in het arbeidsvoorwaardenpakket per jaar tien dagen per jaar voor vervroegd pensioen te sparen laat de waardering voor het arbeidsvoorwaardenpakket toenemen met circa 20% (Korteweg et al 2003). Men is bereid daar 4% van het nettosalaris voor in te leveren. Hierbij moet worden opgemerkt dat met het sparen van tien dagen per jaar pas na 25 jaar één jaar verlof is opgespaard. Dus hoewel de Levensloopregeling voor dit doel wel op een redelijke waardering zal kunnen rekenen, is niet met zekerheid te zeggen of individuele werknemers gedurende de arbeidsloopbaan zoveel inkomen zullen inleveren dat zij veel eerder met pensioen kunnen gaan.<sup>24</sup> Voor personen met een hoger inkomen zal dat eerder een optie zijn dan voor degenen met een lager inkomen.

Boven de 46 jaar neemt de waardering overigens veel sterker toe dan bij mensen onder de 46 met kinderen. Vanaf die leeftijd valt daarom pas te verwachten dat men de Levensloopregeling zal gaan gebruiken met als bedoeling te sparen voor vervroegd pensioen. De periode om te sparen voor vervroegd pensioen is dan inmiddels nog zo'n zeventien jaar.

Het valt overigens niet uit te sluiten dat met het verdwijnen van alternatieven voor vervroegde uittreding het animo en de financiële armslag om aan de regeling deel te gaan nemen toeneemt.

Het is waarschijnlijk dat de meeste werknemers, voorzover zij op de arbeidsmarkt blijven participeren, enige tijd hebben kunnen sparen voor vervroegde uittreding. Dit geldt voor mannen meer dan voor vrouwen, voor hoogopgeleiden meer dan voor laagopgeleiden en voor autochtonen meer dan voor allochtonen.

Bovendien hebben de meeste mensen aan het einde van hun loopbaan minder 'verplichte' bezigheden dan in de middenfase en is het inkomen relatief ruim, zodat er wat meer mogelijkheden zijn om te sparen. Degenen die al een keer verlof hebben gefinancierd zijn wel in het nadeel. Dit zal vooral voor vrouwen gelden, die bovendien nog vanwege het werken in deeltijd minder tijd en geld hebben om een spaartegoed op te bouwen. Hoe later het verlof wordt opgenomen, des te sterker deze mensen in het nadeel zullen zijn. Om het volledige bedrag in geld te sparen moet in totaal gedurende twaalf jaar het maximale spaarbedrag worden ingelegd: een werknemer zal dan ook vanaf 51,5 jaar maximaal moeten sparen om anderhalf jaar eerder volledig doorbetaald met pensioen te kunnen. Degenen die na die tijd nog verlof hebben opgenomen kunnen niet onder dezelfde voorwaarden gebruikmaken van prepensioen.

Een deel van de intensieve mantelzorg die wordt gegeven valt nog na het vijftigste jaar, maar wel vaak voor het vijfenvijftigste. Hoe later dit zorgverlof valt, des te minder tijd resteert om te sparen voor prepensioen. Vrouwen zouden hiervan meer nadeel kunnen ondervinden dan mannen, omdat zij wat vaker mantelzorg verlenen en mogelijk verlof voor mantelzorg zullen financieren en daarom minder tijd overhouden om voor het prepensioen te sparen.

---

<sup>24</sup> Nu doen werknemers dit overigens wel, maar is het collectief geregeld en dus verplicht.

#### 4.4 Conclusie

Het gebruik van de Levensloopregeling wordt bepaald door verschillende aspecten die een rol zullen spelen bij de beslissing om te gaan sparen en bij de daadwerkelijke financiering van onbetaald verlof. Het gaat om de volgende zaken:

##### *Sparen*

- het financiële gevolg van sparen via de Levensloopregeling;
- de concurrentiekracht van alternatieve toepassingen van tijd of geld ten opzichte van het sparen van geld of tijd onder de Levensloopregeling;
- de financiële gevolgen van het afschaffen van de fiscale facilitering van VUT en prepensioen;
- het al dan niet blijven bestaan van adv-dagen als mogelijke bron voor tijdsparen (in het kader van herinvoering van de gemiddelde werkweek van 40 uur);
- de mogelijkheid vooruit te zien en het lang van te voren anticiperen op de toekomst. Om de levensloopspaarpot volledig te vullen en anderhalf jaar verlof te kunnen nemen tegen 100% van het salaris moet men ten minste twaalf jaar van te voren met sparen beginnen.

##### *Opnemen*

- de periode dat een werknemer of een huishouden heeft gespaard;
- de behoefte aan een bepaalde vorm van verlof, de benodigde duur en het benodigde inkomen;
- de behoefte aan (gedeeltelijke) financiering daarvan;
- de toestemming van de werkgever (met uitzondering van de drie maanden ouderschapsverlof).

Geld en verlof kunnen direct worden gebruikt of worden opgespaard. Het is duidelijk dat de hoogte van het inkomen deels de spaarmogelijkheden bepaalt; daarnaast gaat het om individuele keuzes over de aanwending van tijd en geld. Bij de beslissing tot sparen is sparen voor verlof in het kader van de Levensloopregeling slechts één van de opties. Het voordeel van het sparen onder de Levensloopregeling ten opzichte van een eigen spaarrekening, de belastingvrije spaarloonregeling of de belastingvrije aanschaf van een computer is niet evident. Aan het begin van de loopbaan zal de concurrentie met sparen voor reizen of voor een eigen huis groot zijn.

Waarom zouden werknemers kiezen voor de Levensloopregeling? Het is voor werknemers waarschijnlijk lastig om na te gaan of en wat de financiële voordelen zijn ten opzichte van een eigen spaarrekening. Zoals uit hoofdstuk 3 is gebleken zijn deze voordelen in elk geval bescheiden. Wel is duidelijk dat men bij een eigen spaarrekening de volledige vrijheid heeft over de aanwending van een spaartegoed. Als werknemers overwegen om te gaan sparen dan is de kans groot dat het belastingvoordeel nu in het beslissingsproces zwaarder telt dan de belasting die later moet worden afgedragen. Bij sparen in tijd speelt dit echter niet; wel kent sparen in tijd meer onzekerheden (er is minder wettelijk geregeld) dan het sparen in geld. Het valt ook niet uit te sluiten dat het besluitvormingsproces over deelname aan de Levensloopregeling voor mannen en vrouwen anders uitpakt. Het is niet ondenkbaar dat voor mannen de geringe financiële voordelen aanleiding vormen om niet direct deel te nemen, maar hooguit pas op wat latere leeftijd als het pensioen in zicht begint te komen. Vrouwen die veelal vanuit een combinatiebiografie redeneren, waarin het combineren van arbeid en zorg centraal staat, zullen wellicht het gevoel een potje achter de hand te hebben laten prevaleren.

Het is goed denkbaar dat zij ondanks de geringe (en voor hen zelfs vaak ontbrekende) financiële voordelen wel aan de regeling deel zullen nemen.

Naarmate de middelen om te sparen beperkter zijn, zullen mensen er eerder voor kiezen om het geld dat ze verdienen direct te besteden. Dit geldt in versterkte mate voor jongeren, die vaker dan anderen voor het heden kiezen. Dit kan vooral nadelig uitwerken voor het ouderschapsverlof, zeker als de overgangsregeling na 2007 vervalt. Mensen zullen naar verwachting (te) laat gaan sparen voor het ouderschapsverlof; dit geldt zeker bij huishoudens met een laag inkomen (die minder makkelijk het maximale bedrag kunnen sparen). Als de Levensloopregeling al gebruikt wordt zullen daarom vooral huishoudens met een hoger inkomen (en binnen het huishouden de vrouw) de gebruikers daarvan zijn als het om ouderschapsverlof gaat.

Voor zorgverlof, educatief verlof en zeker voor prepensioen kunnen werknemers langer sparen dan voor ouderschapsverlof. Dat maakt het opnemen van verlof voor deze doelen voor meer groepen op zich beter bereikbaar. Doordat er langer gespaard kan worden, is het niet nodig om het maximale bedrag in te leggen en is het makkelijker om in tijd een verlof van substantiële omvang op te bouwen. Wel is het zo dat vrouwen die in de tijd dat ze voor de kinderen zorgden in deeltijd hebben gewerkt, een relatieve spaarachterstand hebben als ze ten tijde van het zorgverlof weer meer uren werken. Het zal deze vrouwen meer moeite kosten om de benodigde tijd of voldoende geld bij elkaar te sparen. Ze zullen waarschijnlijk een inkomensachteruitgang moeten accepteren als ze verlof opnemen.

Werknemers die vaker dan één keer verlof zouden willen financieren moeten veel ruimte hebben om te sparen. De kans dat vrouwen dat kunnen doen is groter dan de kans dat mannen dat kunnen doen. Onder de huidige regeling zijn het vrouwen die vaker ouderschapsverlof opnemen en zijn het vrouwen die wat vaker langdurig zorg verlenen. Voorwaarde is dat de vrouw of het huishouden waartoe zij behoort voldoende financiële armslag heeft om te sparen.

De inkomenspositie van het huishouden en de tijd die tussen de perioden ligt waarin behoefte is aan verlof zullen de mogelijkheden bepalen om verschillende keren in het leven verlof te financieren. Gezien de levensloop zal het financieren van ouderschapsverlof zich makkelijker laten combineren met het financieren van prepensioen dan met het financieren van zorgverlof, omdat mantelzorg veelal wat later wordt verleend. Ook zorgverlof en prepensioen kunnen soms net te dicht op elkaar liggen om überhaupt het volledige verlof van anderhalf jaar bij elkaar te sparen.

Met uitzondering van een ouderschapsverlof dat niet langer dan drie maanden duurt, bestaat er overigens geen recht om langerdurend verlof op te nemen. De werkgever moet toestemming geven voor het opnemen van verlof. Er zijn aanwijzingen dat voor een deel van de werknemers een verwachte afwijzing er bij voorbaat toe leidt dat zij geen verzoek zullen indienen. Toch blijkt uit onderzoek naar het gebruik van de huidige verlofregelingen dat een meerderheid van de werkgevers meestal wel instemt met verlof, zeker als een werknemer al langere tijd binnen het bedrijf werkt. Gaat het om prepensioen dan zijn er geen redenen om te verwachten dat werkgevers een dergelijk verzoek niet zouden inwilligen.

Alle overwegingen die hiervoor de revue passeerden, kunnen een rol spelen bij de beslissing van werknemers om gebruik te maken van de Levensloopregeling. Voorzover die beslissing positief uitvalt kunnen we verwachten dat vrouwen de regeling vaker zullen gebruiken voor de financiering van ouderschaps- en/of zorgverlof, en mannen vaker voor educatief verlof of

prepensioen. Verder zullen huishoudens met een hoog inkomen de regeling vaker gebruiken dan huishoudens met een laag inkomen, waarbij met name de Turkse en Marokkaanse huishoudens in het nadeel lijken te zijn. Alleenstaande ouders hebben wel behoefte aan verlof, maar hebben in het algemeen te weinig ruimte in tijd of geld om te sparen. Paren zonder kinderen en alleenstaanden hebben meer financiële mogelijkheden dan paren met kinderen en zullen de regeling daarom eerder gebruiken voor zorgverlof, educatief verlof of prepensioen. Hoeveel werknemers naar verwachting van de regeling gebruik zullen gaan maken is echter niet te zeggen.

## 5 *Emancipatie-effecten*

Na de analyse van de veronderstellingen die ten grondslag liggen aan de Levensloopregeling en de studie van het te verwachten gebruik ervan, volgt in dit hoofdstuk de uiteindelijke beantwoording van de centrale vraagstelling van deze Emancipatie-effectrapportage. Wat zijn naar verwachting de emancipatie-effecten van de voorgestelde Levensloopregeling voor mannen en vrouwen? Daarbij zal op verzoek van de opdrachtgever met name worden gekeken naar de gevolgen voor de arbeidsdeelname en economische zelfstandigheid van vrouwen, de zorgparticipatie van mannen en de verhouding tussen vrouwen en mannen wat betreft de verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid op huishoudensniveau. Conform de methodiek van de Emancipatie-effectrapportage vergelijken we deze effecten met ontwikkelingen op de genoemde terreinen, zonder dat de Levensloopregeling zou zijn ingevoerd. Vervolgens beoordelen we deze effecten aan de hand van de emancipatiedoelen die in het overheidsbeleid zijn opgenomen.

### *5.1 Ontwikkelingen zonder invoering van de Levensloopregeling*

Hoe zullen de arbeidsparticipatie en economische zelfstandigheid van vrouwen, de zorgparticipatie van mannen en de taakverdeling tussen partners zich ontwikkelen indien de Levensloopregeling niet wordt ingevoerd? Zoals in hoofdstuk 3 is beschreven zijn de tijdsbestedingspatronen van vrouwen en mannen de afgelopen decennia drastisch veranderd. De tijd die vrouwen aan betaalde arbeid besteden is toegenomen en het aantal uren dat zij aan onbetaalde arbeid besteden is gedaald. De meerderheid van de vrouwen werkt in deeltijd en de omvang van de arbeidsduur van vrouwen is in tien jaar tijd nauwelijks toegenomen. Met de groei van de arbeidsdeelname van vrouwen is het aandeel vrouwen dat economisch zelfstandig is toegenomen.

Hoewel de hoogconjunctuur (die zeker heeft bijgedragen aan de groei van de arbeidsdeelname van vrouwen) al weer enige tijd voorbij is, mag worden verwacht dat de arbeidsparticipatie van vrouwen ook in de komende jaren nog wel zal blijven toenemen. Enerzijds komt dat doordat de jongere generaties vrouwen vaker actief zullen blijven op de arbeidsmarkt, ook als zij voor kinderen zorgen. Daardoor zal ook de arbeidsdeelname onder oudere vrouwen stijgen. Anderzijds speelt mee dat de arbeidsparticipatie van de tweede generatie Turkse en Marokkaanse vrouwen hoger is dan die van de eerste generatie. Of het voor herintreedsters mogelijk zal blijven weer aan de slag te komen is wat meer de vraag.

Ook in de toekomst zullen naar verwachting de meeste vrouwen in deeltijd blijven werken. Deeltijdwerk is en blijft voor vrouwen de meest gehanteerde strategie om arbeid en zorg te combineren. Overigens kan de recente inzet van werkgevers om de gemiddelde werkweek weer 40 uur te laten zijn vrouwen opnieuw in een lastig parket manoeuvreren. Voor taakcombineerders en met name de vrouwen onder hen, vormen de beschikbare vakantie- en adv-dagen immers een soort buffer om arbeid en zorg te kunnen combineren.

Tegelijkertijd met de groei van het aantal buitenshuis werkende vrouwen zal vermoedelijk de daling van de tijd die vrouwen aan onbetaalde arbeid besteden zich doorzetten. Vooral aan huishoudelijk werk zullen zij minder tijd spenderen.

Mannen besteden tegenwoordig eveneens iets meer tijd aan betaalde arbeid (hetgeen toe te schrijven is aan de stijging van het aandeel werkende mannen), maar zij zijn ook meer onbetaalde arbeid gaan verrichten. Hoeveel tijd allochtone mannen aan onbetaalde arbeid besteden is onbekend. Het is echter de vraag of de genoemde trends bij de mannen zich de komende jaren zullen doorzetten. De groei van de arbeidsdeelname van mannen zal sterk afhangen van de ontwikkeling van de economie. Wat betreft de onbetaalde arbeid vertoont het

beeld vanaf 1990 wat schommelingen, hetgeen een indicatie kan zijn van een stagnatie in de groei van de zorgparticipatie van mannen.

De verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid zal gezien bovenstaande verwachtingen in de toekomst wat gelijkjer worden, vooral vanwege de groeiende arbeidsparticipatie van vrouwen en de afname van de tijd die vrouwen aan onbetaalde arbeid besteden.

## 5.2 *De effecten van de Levensloopregeling op de bestaande sekseverhoudingen*

### 5.2.1 *Effecten op de arbeidsdeelname van vrouwen*

Allereerst is het van belang nogmaals te benadrukken dat het niet mogelijk is met zekerheid te zeggen hoeveel vrouwen de Levensloopregeling zullen gaan gebruiken. Zoals we hebben betoogd zal er waarschijnlijk wel een groep vrouwen zijn die dat zal doen, zij het dat dit waarschijnlijk vooral degenen met een wat hoger inkomen zullen zijn. Om een antwoord te geven op de vraag in hoeverre dit gevolgen zal hebben voor hun arbeidsdeelname, moet onderscheid worden gemaakt tussen mogelijke groei van arbeidsparticipatie van vrouwen doordat minder vrouwen stoppen met werken vanwege zorgtaken, en mogelijke groei doordat zij meer uren blijven werken c.q. minder vaak in deeltijd gaan werken.

De Levensloopregeling biedt een oplossing voor knelpunten van 'tijdelijke' aard bij het combineren van taken. Mensen kunnen door het opnemen van verlof (dat zij financieren via de levensloopspaarpot) tijdelijk de druk van de ketel halen of een incidentele, wat langer durende belasting opvangen. In beginsel kiezen vrouwen echter primair voor een structurele manier waarop zij arbeid en zorg kunnen combineren, namelijk het werken in deeltijd. Het is zeer de vraag of dit zal verminderen als gevolg van invoering van de Levensloopregeling. In principe kan overigens ook de Levensloopregeling worden gebruikt om deeltijd te gaan werken en zo (bij voldoende spaartegoed) enige tijd<sup>25</sup> als semi-structurele oplossing worden ingezet. Daarmee kunnen de grote nadelen van een overgang naar deeltijdwerk (inkomensachteruitgang en verlaging van de opbouw van sociale zekerheidsrechten en pensioen) enige tijd worden uitgesteld.

Voor vermindering van deeltijdwerk c.q. groei van de arbeidsduur van vrouwen zal de Levensloopregeling vermoedelijk dus geen effect hebben. Hoe ligt dat met het voorkomen van uittreding vanwege zorgtaken? Allereerst bezien we de relatie tussen gebruik van de Levensloopregeling voor de financiering van ouderschapsverlof en arbeidsdeelname. Uit de evaluatie van de Wet op het ouderschapsverlof in 2000 is gebleken dat een klein deel van de vrouwen die dit verlof hebben opgenomen (10%) zou zijn gestopt wanneer het recht op ouderschapsverlof niet had bestaan. Tegelijkertijd blijken financiële redenen een belangrijke verklaring te zijn voor het niet-gebruik van dit verlof en zou het gebruik bij betaling van het verlof hoger zijn (zie § 3.2). In hoofdstuk 4 gaven we aan te verwachten dat het gebruik van de Levensloopregeling voor ouderschapsverlof vermoedelijk bescheiden zal zijn, omdat men nog onvoldoende zal (kunnen) sparen via de regeling. Ervan uitgaand dat er toch wel enig gebruik op zal treden, zou men misschien mogen verwachten dat dit voor een bescheiden deel van die groep betekent dat zij daardoor niet zullen stoppen met werken. Zoals de formulering wel duidelijk maakt, zal het effect – als dat er al is – vermoedelijk erg klein zijn. De tijdelijke ouderschapsverlofkorting die met de Levensloopregeling voor vier jaar wordt ingevoerd zal echter tot een vergroting van het gebruik van ouderschapsverlof kunnen leiden.

Vervolgens bezien we situaties waarin vrouwen langdurige zorg verlenen. Van belang om hierbij op te merken is dat er met de nieuwe regeling geen recht op verlof komt. Van de

---

<sup>25</sup> Hooguit anderhalf jaar, anders komt de opbouw van sociale zekerheidsrechten in het geding.

mensen die gedurende langere tijd zorg hebben verleend, is 6% minder gaan werken en is 9% tijdelijk gestopt met werken. De overgrote meerderheid geeft aan dat dit niet nodig was geweest indien ze betaald zorgverlof op hadden kunnen nemen (Timmermans 2001). Men mag echter niet direct aannemen dat invoering van de Levensloopregeling het effect zal hebben dat men niet stopt of minder gaat werken. Nog even afgezien van de vraag of mensen uiteindelijk ook dat zouden doen wat zij zeiden, heeft men bij de Levensloopregeling immers eerst zelf moeten sparen om betaald verlof te kunnen nemen. Ervan uitgaand dat een deel dat heeft gedaan, zal er mogelijk een (zeer bescheiden) effect zijn in de zin dat nog wat minder vrouwen stoppen met werken vanwege het verlenen van langdurende zorg.

Tot slot: wat is het effect op de arbeidsdeelname van oudere vrouwen. Gezien de te verwachten autonome groei van de arbeidsdeelname van juist deze groep vrouwen en afschaffing van fiscaal aantrekkelijke uitrederegelingen valt aan te nemen dat de arbeidsdeelname van oudere vrouwen zal toenemen. Indien zij nog hebben kunnen sparen in de levensloopspaarpot, kunnen zij vervolgens enige tijd voor hun vijftenzestigste stoppen met werken. Hoeveel eerder zal sterk afhangen van hoeveel men (nog/weer) in de spaarpot heeft en met wat voor inkomen men genoeg zal nemen. Aangezien partners hun uittreding vermoedelijk op elkaar zullen afstemmen en de mannelijke partner gemiddeld twee jaar ouder is dan zijn echtgenote, zullen vrouwen dan twee jaar eerder met pensioen moeten gaan. Stel dat de man voldoende heeft gespaard en 2,1 jaar lang genoeg zou nemen met 70% van het inkomen, dan kan hij op zijn drieënzestigste met pensioen. De vrouw is dan 61 jaar en zal op dat moment naar alle waarschijnlijkheid nog niet voldoende hebben kunnen sparen – zeker niet als ze haar spaarpot ook heeft gebruikt voor ouderschapsverlof en voor mantelzorg. Hooguit voor de meer draagkrachtigen zal het een optie zijn, maar het is de vraag of die deze regeling nodig hebben om vervroegde pensionering te kunnen financieren. Voor de lagere inkomensgroepen kan de regeling betekenen dat binnen huishoudens mannen eerder met pensioen kunnen gaan dan hun vrouwelijke partner. Overigens is dat in de huidige regelingen niet anders, maar momenteel is het percentage laagopgeleide werkende oudere vrouwen erg laag en zal deze situatie zich niet vaak voordoen.

### *5.2.2 Effecten op de economische zelfstandigheid van vrouwen*

Aangezien de effecten op de arbeidsdeelname van vrouwen waarschijnlijk zeer bescheiden zullen zijn, geldt dat ook voor de effecten op hun economische zelfstandigheid. Die zal als gevolg van de Levensloopregeling nauwelijks toenemen.

### *5.2.3 Effecten op de zorgparticipatie van mannen*

Vervolgens komen we op de vraag of mannen dankzij de Levensloopregeling meer ouderschapsverlof en meer zorgverlof zullen nemen en of het gebruik van die tijdelijke verlofvormen mogelijk ook op de langere termijn invloed op hun zorgparticipatie zal hebben. Wederom bezien we allereerst het ouderschapsverlof.

Zoals in hoofdstuk 4 aan de orde kwam is het de vraag of veel mensen in het begin van hun arbeidsloopbaan al zullen sparen via de Levensloopregeling. Aangenomen dat dit voor een bescheiden groep (vermoedelijk vooral hoger opgeleide) mannen het geval zal zijn, is het mogelijk dat zij wat vaker dan nu ouderschapsverlof op zullen nemen. Bij mannen is immers het onbetaalde karakter van de huidige regeling een grote belemmering voor opname. Het sparen via de Levensloopregeling betreft weliswaar een sigaar uit eigen doos, maar in elk geval is het verlof dan niet meer onbetaald. Overigens is het waarschijnlijk dat de tijdelijke ouderschapsverlofkorting tot gevolg zal hebben dat mannen (zolang die maatregel van kracht is) meer van dit verlof gebruik zullen maken.

Ouderschapsverlof blijkt geen blijvende invloed te hebben op de deelname van mannen aan onbetaald werk en de verdeling van huishoudelijke en kinderverzorgingstaken tussen mannen en vrouwen (Grootscholte 2000). Financiering van ouderschapsverlof via de Levensloopregeling zal daarin geen verandering brengen.

Vervolgens bezien we het langdurend zorgverlof. Het is goed denkbaar dat een deel van de mannen (met name degenen met een hoog inkomen) enige tijd heeft gespaard via de Levensloopregeling. Indien zij worden geconfronteerd met een langdurend zieke naaste, verlenen zij ook nu al meestal informele hulp. Uit het onderzoek naar de invloed van invoering van betaald zorgverlof (Timmermans 2001) blijkt dat mannen dan wat vaker zullen helpen. Stel dat die mannen hun gespaarde tegoed in de levensloopspaarpot aanspreken voor dit doel, dan zal de zorgparticipatie van mannen in die periode wat toenemen. Het is echter aannemelijk dat dit meestal tijdelijk zal zijn.

#### *5.2.4 Verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid op huishoudensniveau*

Zoals uit het voorafgaande duidelijk is geworden zullen de effecten op de arbeidsdeelname van vrouwen en op de zorgparticipatie van mannen (zo die er al zijn) waarschijnlijk bescheiden zijn. Het ligt dan ook niet voor de hand te verwachten dat de Levensloopregeling ertoe zal leiden dat betaalde en onbetaalde arbeid binnen huishoudens meer gelijk wordt verdeeld. Zo de regeling al wordt gebruikt, zou men met meer recht kunnen stellen dat deze de huidige rolverdeling eerder bestendigt dan doorbreekt. Vrouwen – die in de huidige situatie meer zorgen dan mannen – zullen dat immers mogelijk nog wat meer doen, in zoverre zij dankzij hun levensloopspaarpot vaker verlof zullen financieren en opnemen. De tijdelijke ouderschapsverlofkorting kan een (kortdurende) grotere gelijkheid in de arbeidsdeling tussen partners teweeg brengen. Indien die regeling afloopt, zal dit mogelijke effect echter weer vervallen.

Voorafgaand aan het pensioen zullen mannen vermoedelijk vaker en meer hebben kunnen sparen voor prepensioen dan vrouwen, hetgeen ertoe kan leiden dat mannen eerder met pensioen (kunnen) gaan dan vrouwen. Aan het eind van het arbeidzaam bestaan van het paar, zou dan in de slotfase nog even sprake kunnen zijn van rolomkering, temeer omdat vrouwen in paarrelaties gemiddeld jonger zijn.

#### *5.3 Emancipatiedoelen niet naderbij gebracht*

De laatste stap in een Emancipatie-effectrapportage (EER) is het evalueren van de effecten van het beleidsvoornemen. Binnen de EER is daarvoor een toetsingskader ontwikkeld, dat enerzijds bestaat uit beoordeling aan de hand van een aantal algemene criteria (gelijkheid, pluriformiteit, autonomie en sociale verantwoordelijkheid en zorg) en anderzijds confrontatie met emancipatiedoelstellingen en gelijke behandelingswetgeving. Gelet op het marginale karakter van de uitkomsten zoals die hiervoor zijn geschetst, is het erop loslaten van het hele toetsingskader dat voor dit doel in de EER is ontwikkeld wat veel van het goede.

Korthedshalve halen we hier alleen de meest relevante emancipatiedoelen aan.

In het *Meerjarenbeleidsplan Emancipatie* (TK 2001/2002b) is op het terrein ‘Arbeid, Zorg en Inkomen’ als beleidsdoel geformuleerd: het bereiken van een duurzame situatie waarin zoveel mogelijk mensen gedurende hun levensloop een economisch zelfstandig bestaan met zorgverantwoordelijkheid kunnen combineren. Daarbij gelden voor 2010 bovendien de volgende concrete streefcijfers:

- nettoarbeidsparticipatie van vrouwen: 65%;
- percentage vrouwen dat economisch zelfstandig is: > 60%;



- aandeel van mannen in de (onbetaalde) zorg: 40%;
- aandeel vrouwen in het totale inkomen uit arbeid: 35%.

Het moge duidelijk zijn dat de Levensloopregeling aan deze doelen niet of nauwelijks een bijdrage zal leveren. De arbeidsdeelname van vrouwen en hun economische zelfstandigheid zal zonder invoering van de Levensloopregeling vermoedelijk nog blijven toenemen. De invoering van de Levensloopregeling zal daar weinig aan toevoegen. Vrouwen zullen hun arbeidsduur hierdoor niet aanpassen en hooguit een zeer bescheiden percentage vrouwen zal niet stoppen met werken vanwege zorgtaken. Het aandeel van mannen in de zorg lijkt te stagneren. De Levensloopregeling zal dit hooguit in zeer bescheiden mate doen veranderen, waarbij moet worden opgemerkt dat zolang de ouderschapsverlofkorting bestaat, mannen vermoedelijk vaker ouderschapsverlof zullen nemen en daarmee hun aandeel in de zorg (tijdelijk) zullen vergroten. Binnen huishoudens zal de huidige en in de toekomst dominante taakverdeling conform het anderhalfverdienersmodel eerder worden bestendig en dan doorbroken.

Indien het kabinet met deze maatregelen mede beoogt de doelen van het emancipatiebeleid naderbij te brengen, dan is een meer substantiële invulling van de maatregel nodig. Vooral het financieel aantrekkelijker maken van het gebruik van de Levensloopregeling zal daarbij zoden aan de dijk zetten. De tijdelijke ouderschapsverlofkorting verdient een permanente status, maar gezien het maatschappelijke belang van mantelzorg zou een dergelijke korting ook hier op zijn plaats zijn.

Voor het faciliteren van prepensioen zal de maatregel voor sommige groepen werknemers aantrekkelijk kunnen zijn. Maar voor het combineren van arbeid en zorg is de betekenis ervan te verwaarlozen.

## Summary

### *Research assignment*

At the request of the Dutch Minister of Social Affairs and Employment, Aart Jan de Geus, the Social and Cultural Planning Office (SCP) compiled an 'Emancipation Impact Report' in order to assess the emancipation effects of the proposed Life-course Savings Scheme (*Levensloopregeling*). In concrete terms, SCP was asked to assess the impact of the Scheme on the labour market participation and economic independence of women, the participation of men in care tasks and the division of paid employment and unpaid household work between men and women.<sup>26</sup> Since the Scheme is aimed only at employees, the self-employed were left out of consideration.

### *Approach*

The study had to be carried out between mid-May and mid-July 2004. The plausibility of the assumptions on which the Life-course Savings Scheme is based was assessed on the basis of a literature study and analysis of available data, and an assessment was made of what this means for the anticipated use of the Scheme. In particular, the scope offered by the Scheme for (the funding of) parental leave, long-term care leave and pre-pension arrangements was investigated. The potential impact of the Scheme was also examined for different categories of employees: men and women, employees in different phases of life, with varying educational and income levels and of varying ethnicity.

### *Anticipated use of the Life-course Savings Scheme in general*

It is not possible to make firm statements about the anticipated use of the Scheme.

Nonetheless, the data presented in this report do offer a sufficient basis for making a number of plausible statements. First, a few general comments can be made:

- The financial benefit offered by the Life-course Savings Scheme is slight. When saving up for leave for shorter periods, in particular, for example three months' parental leave, there are virtually no financial benefits. The Employee Savings Scheme (*Spaarloonregeling*), which will remain in existence alongside the Life-course Savings Scheme, is an important financial competitor, especially as employees will only be permitted to save into one of the two schemes each year.
- The ending of the tax breaks for pre-pension arrangements will mean that employees could channel the resultant saving in premiums into the Life-course Savings Scheme. The amount released in pre-pension premiums will vary from sector to sector and from employee to employee.
- In 2001 the majority of Dutch households stated when interviewed that they had some money left over after meeting necessary expenses. Today, the fall in purchasing power means this probably applies to fewer households. However, even where people have money left over this does not necessarily mean they will use it in order to save for later leave or pre-pension arrangements.
- Given the present financial and time budgets of different categories of employees, the higher income groups, men, older workers and couples without children living at home will be the main potential users of the Scheme.

---

<sup>26</sup> The assignment also included a request to assess the effects in the short and long term. Owing to the many uncertainties regarding the use of the Life-course Savings Scheme, however, it was impossible to make such an assessment with any accuracy, and this was therefore not carried out.

- A better provision is made for saving money than for saving up time. For the first time, a separate savings account will have to be opened to which only the employee has access. Any time saved up will be lost if the employer goes bankrupt. What happens to accrued time credits in case of a job change will depend on the arrangements made between the employer and employee. The Life-course Savings Scheme makes no provision whatsoever for this. In recent statements the government and employers plead for an extension of the average working week, but in practice this will greatly restrict the ability to save up time.

#### *Expected use for funding parental leave*

On average, women work for nine or ten years before having their first child; Turkish and Moroccan women are the only group for whom this period is much shorter. As such, therefore, there is sufficient time for people to save up to fund parental leave. However, as young people at the start of their careers tend to prefer to use their income for other (short-term) purposes, it is not realistic to expect many of them to save for later leave (or pre-pension) via the Life-course Savings Scheme. The knowledge that the Scheme offers an additional allowance for parental leave (this applies only during the first four years after the introduction of the Scheme) could encourage younger employees - men and women - who are preparing to start a family to start saving and could boost the use of the Scheme.

#### *Expected use for funding long-term care leave*

Generally speaking, leave savings schemes are most likely to be used by those who believe they will need to take leave in the near future. However, it is often impossible to foresee whether and when parents, partners or other close family will require (intensive) informal care. It is therefore questionable whether people will deliberately start saving to fund future long-term care leave which they may or may not need. On the other hand, those who have already saved via the Life-course Savings Scheme (as stated earlier, probably mainly higher income groups, men, older persons and couples without children) may well use this budget for this purpose if a situation occurs in which they have to provide informal care.

#### *Expected use for funding pre-pension arrangements*

The wish to retire before the age of 65 is widely held among the working population. In particular people in the later stages of their career (from around age 46) increasingly see the benefits of investing in pre-pension arrangements. To the extent that employees have the financial scope to do so, they are therefore likely to save via the Life-course Savings Scheme. Employees on a low income (a relatively high proportion of ethnic minorities and women) have less scope to do this. Similarly, people who have taken parental leave and especially people who have taken leave to provide informal care (relatively frequently women) and who have therefore used up their credits from the Life-course Savings Scheme, will be at a disadvantage when it comes to opportunities to save for a pre-pension.

#### *General conclusion with regard to expected use*

Women will use the Life-course Savings Scheme more often to fund parental and/or care leave, while men will more frequently use it to fund pre-pension arrangements. People on higher incomes will use the Scheme more often than those on lower incomes, with Turkish and Moroccan households appearing to be at a particular disadvantage here. Single parents have a need for leave, but generally have too little time or money to save up for it. Couples without children and single persons have more financial scope than couples with children and are therefore more likely to use Scheme to fund care leave or pre-pension arrangements.

### *Emancipation effects*

Given the expectations regarding the use of the Life-course Savings Scheme, the following emancipation effects may be expected.

- As regards labour market participation, the Life-course Savings Scheme is unlikely to increase women's working hours. At most they will use any credits built up in the Scheme to fund part-time leave and thus postpone the structural transition to part-time working. A fairly modest group of women may use the facility to fund parental leave to enable them to carry on working after having children. The temporary parental leave allowance will undoubtedly contribute to this. The Scheme may also have a very modest effect in slightly reducing the number of women giving up work in order to provide long-term informal care. In particular those who have not been able to save via the Life-course Savings Scheme (low-income groups and people who have funded (a lot of) care leave via the Scheme) will generally have to continue working until the state retirement age (based on 65 years). If the labour market participation rate of older women increases in the years ahead, however, this will mainly be a consequence of other factors (autonomous growth and the abolition of fiscally attractive exit schemes).
- As the effect on the labour market participation of women will be modest, the effect on their economic independence will also be slight. The Life-course Savings Scheme will lead to virtually no increase in that independence.
- The participation by men in care tasks will not be (permanently) increased by the Life-course Savings Scheme. The temporary parental leave allowance is however likely to boost the take-up of parental leave by men, since the present unpaid nature of this leave is the main obstacle to its take-up by men. It may be that men will also use the Scheme to fund long-term care leave (provided they have saved up for this) if they are confronted with a close family member with a long-term illness. In both cases, however, the effect on the proportion of their working time that men devote to care tasks will be a temporary one.
- In view of the foregoing it is unlikely that the Life-course Savings Scheme will result in a lasting more equal distribution of paid and unpaid work between men and women who share households.

### *Conclusion*

In general, the main users of the Life-course Savings Scheme will be employees on higher incomes, men, older people and couples without children. Use of the Scheme to fund care leave (caring for children or providing informal care) is likely to be modest. The financial benefit is generally small, and it is likely to be mainly women in the higher income groups who will use the Scheme for this purpose. The temporary parental leave allowance could however boost the use of the Scheme and increase the take-up of parental leave by men in particular. If the government wishes to support the take-up of parental leave and promote the participation by men in care tasks, this allowance needs to be given a structural character.

Take-up of the Scheme for funding pre-pension arrangements is likely to be significantly higher. The wish among employees to stop work before age 65 is strong and the relatively long period involved (1.5-2.1 years) means that saving via the Life-course Savings Scheme offers a greater financial benefit. Here again, it will be largely the higher income groups who are able to benefit from the measure, and men and women who have not used the Scheme to fund care leave will have an advantage.

All in all, the Life-course Savings Scheme is more important for the possibilities it offers for funding pre-pension arrangements (particularly for the higher income groups) than for

combining work and care. The Scheme does virtually nothing to bring closer the government's emancipation objectives.

## Literatuur

- Van der Aa, R., J. Gravesteyn en T. Hu (2000). *Vrij baan voor zorg en educatie. Eerste evaluatie van de Wet financiering loopbaanonderbreking*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Baaijens, C. en J.J. Schippers (2003). *The unfulfilled preference for working fewer hours in the Netherlands* (paper presented at the ESPE conference 13-15 June 2003 New York).
- Boelens, A. (1997). 'Meer en minder uren willen werken'. In: *Sociaal-Economische Maandstatistiek* (14) 5, p. 26-28.
- Bovenberg, L. (2003). 'Levensloop en sparen: investeren in nieuwe zekerheid'. In: *Sociale wetenschappen* (46) 4, p. 63-85.
- Breedveld, K. (2004). 'De zin en onzin van zeggenschap'. In: *Praktijkboek Bedrijfs- en Werktijden* (Deel 1, Sectie A, Onderdeel 2, Nummer 3). Den Haag: Reed Business Information.
- Breedveld, K. en A. van den Broek (red.) (2003). *Trends in de tijd. Een schets van recente ontwikkelingen in tijdsbesteding en tijdsordering*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Breedveld, K. en A. van den Broek (2004). *De veeleisende samenleving. De sociaal-culturele context van psychische vermoeidheid* (herziene versie). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- CBS (2001). *Allochtonen in Nederland*. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Evenblij, M. (2004). *Een balans uit het evenwicht. Resultaten van het PVA onderzoeksprogramma*. Den Haag/Houten: NWO / Bohn Stafleu Van Loghum.
- Fouarge, D. en F. Baaijens (2003). *Veranderende arbeidstijden: Slagen werknemers er in hun voorkeuren te realiseren?* Tilburg: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.
- Fouarge, D., T. Schils en B. Huynen (2004). *To retire or continue working? An analysis of the early retirement behaviour of Dutch workers*. Tilburg/Voorburg: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek/Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Gelderblom, A., J. de Koning en H. Kroes (2003). *Leeftijdssamenstelling en bedrijfsprestaties*. Tilburg: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.
- Gijsberts, M. en A. Merens (red.) (2004). *Emancipatie in estafette. De positie van vrouwen uit etnische minderheden*. Den Haag/Rotterdam: Sociaal en Cultureel Planbureau/Instituut voor Sociologisch-Economisch Onderzoek.
- Van de Graaf, H. et al. (2001). *Handleiding Emancipatie-effectrapportage*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Grootscholte, M., J.A. Bouwmeester en P. de Klaver (2000). *Evaluatie Wet op het ouderschapsverlof. Onderzoek onder rechthebbenden en werkgevers. Eindrapport*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Henkes, K. en H. van Solinge (2003). *Het eindspel. Werknemers, hun partners en leidinggevend over uitreden uit het arbeidsproces*. Assen: Van Gorcum.
- Hillebrink, C. et al. (2004a). 'Het gebruik van een meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden'. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* (20) 1, p. 47-60.
- Hillebrink, C., J. Schippers en J. van Stigt (2004b). *Keuzes in arbeidsvoorwaarden. Een onderzoek onder leden van FNV Bondgenoten naar CAO à la Carte*. Amsterdam: FNV Bondgenoten.

- Hoff, S. en C. Vrooman (2002). *Zelfbepaalde zekerheden. Individuele keuzevrijheid in de sociale verzekeringen: draagvlak, benutting en determinanten*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Hornstra, E., M. Engelen en C. van der Werf (2000). *Verlof en pensioenen. Risicodekking en pensioenopbouw tijdens onbetaald verlof*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Jongen, E. (2003). *Individueel financieel voordeel Levensloopregeling*. Den Haag: Centraal Planbureau. (Onderzoeksmemorandum 85, 29 december 2003).
- Keuzenkamp, S. et al. (2003). *Beter voor de dag. Evaluatie van de stimuleringsmaatregel Dagindeling*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- De Koning, J. et al. (2003). *Meer vrouwen en ouderen aan het werk: wat zijn de randvoorwaarden voor werkgevers? Eindrapport*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Korteweg, J.A.C., K.G. Tijdens en J.M. de Winter (2003). *Keuzemogelijkheden in CAO's. Wat is het de werknemer waard? (OSA Publicatie A202)*. Tilburg: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.
- De Lange, W.A.M., M.H. van Eijk en J.E.E. Ng-A-Tham (1995). *Bij de tijd: besluitvorming over werktijden en arbeidspatronen*. Den Haag: Vuga.
- Leijnse, F. et al. (2002). *Anders denken over zekerheid. Levenslopen, risico en verantwoordelijkheid*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Van Luijn, H. en S. Keuzenkamp (2004). *Werkt verlof? Het gebruik van regelingen voor verlof en aanpassing van de arbeidsduur*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- MuConsult (2002). *Vakantie en verlof. De (on)mogelijkheden geregeld*. Amersfoort: MuConsult.
- MuConsult (2003). *Onderzoek ten behoeve van evaluatie Waa en Woa*. Amersfoort: MuConsult.
- Nibud (2004). *De inkomsten, uitgaven en het financieel beheer van allochtone huishoudens*. Utrecht: Nationaal Instituut voor Budgetvoorlichting.
- Onstenk, J. (2003). 'Levensloop en leren op de werkplek'. In: *Sociale Wetenschappen* (46) 4, p. 42-62.
- Portegijs, W., A. Boelens en S. Keuzenkamp (2002). *Emancipatiemonitor 2002*. Den Haag/Voorburg: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Portegijs, W. et al. (nog te verschijnen). *Emancipatiemonitor 2004*. Den Haag/Voorburg: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Remery, C., J. Schippers en A. van Doorne-Huiskes (2002). *Zorg als arbeidsmarktgegeven: werkgevers aan zet*. Tilburg: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.
- Schaeps, M., P.W. Feenstra en C. Klaassen (2002). *Arbeid en zorg in CAO's 2000*. Den Haag: Arbeidsinspectie.
- Schellingerhout, R. (2004). *Cijferrapport allochtone ouderen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Smulders, P. en M. de Feyter (2001). 'Gewenste arbeidsduur. Deeltijdbeleid van bedrijven en beïnvloedende factoren'. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* (17) 2, p. 119-136.
- Spijkerman, R. (1999). *Verlofvormen in CAO's*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid / Arbeidsinspectie.
- Staatsblad (2000). *Wet van 14 december 2000 tot wijziging van belastingwetten c.a.* (Belastingplan 2001). Staatsblad jaargang 2000, 569.
- SZW 2002. *Verkenning Levensloop. Beleidsopties voor leren, werken, zorgen en wonen*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Theewes, J.J.M (2004). 'Tegen de storm in'. In: *ESB-dossier Levensloopbeleid* (893) 4427, 26 februari 2004, p. D22-D24.

- Tijdens, K. (2002). 'Het belang van de spaarloonregeling'. In: *Zeggenschap/Tijdschrift over arbeidsverhoudingen* (13) 4, p. 57.
- Timmermans, J. et al. (red.) (2001). *Vrij om te helpen. Verkenning langdurig betaald zorgverlof*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Timmermans, J.M. (red.) (2003). *Mantelzorg. Over de hulp van en aan mantelzorgers*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- TK (2000/2001a). *Kabinetsstandpunt gender mainstreaming*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2000/2001, nr. 15.
- TK (2000/2001b). *Meerjarenbeleidsplan Emancipatie*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2000/2001, 27061, nr. 3.
- TK (2001/2002c). *Wijziging Wet arbeid en zorg in verband met het totstandbrengen van een recht op langdurend zorgverlof. Voorstel van wet*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2001/2002, 28467. nrs. 1-2.
- TK (2003/2004a). *Wijziging van de Wet inkomstenbelasting 2001, de Wet op de loonbelasting 1964 en enkele sociale zekerheidswetten c.a. (Levensloopregeling)*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2003/2004, 29208, nrs. 1-3.
- TK (2003/2004b). *Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (3 mei 2004)*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2003/2004, 29208 en 29210, nr. 99.
- TK (2003/2004c). *Wijziging van de Coördinatiewet Sociale Verzekering en andere wetten in verband met een administratieve lastenverlichting inzake de vaststelling van het premieloon en het uitkeringsloon (Wet administratieve lastenverlichting en vereenvoudiging in socialeverzekeringswetten). Amendement van de leden Omtzigt en Noorman-den Uyl*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2003/2004, 28219, nr. 19.
- TK (2003/2004d). *Wijziging Wet arbeid en zorg in verband met het totstandbrengen van een recht op langdurend zorgverlof*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2003/2004, 28467, nr. 4.
- TK (2003/2004e). *Jaarverslagen over het jaar 2003. Jaarverslag van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2003/2004, 29540, nr. 32.
- TK (2003/2004f). *Bevordering arbeidsdeelname oudere werknemers*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2003/2004, 27046, nr. 5.
- Van der Veen, M.T. (2004). 'Levenshoop'. In: *Economisch Statistische Berichten* (89) 4427, 26 februari 2004, p. D12-D13.
- Verloo, M. en C. Roggeband (1994). *Emancipatie-effectrapportage: theoretisch kader, methodiek en voorbeeldrapportages*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Visser, P. en K. Henkes (2002). 'Oudere werknemers: Beeldvorming en stereotypering'. In: *Demos* (18) 8, p. 61-64.
- VNO-NCW (2004). *Nederland moet actiever. Werk(en) in de kenniseconomie 2010*. Den Haag: VNO-NCW.



## *Bijlage A Gebruikte databestanden*

### *Emancipatieopinions (EMOP)*

Voor de Emancipatiemonitor is in aanvulling op het onderzoek Culturele veranderingen in Nederland (CV) een onderzoek naar emancipatieopinions gehouden. Hierbij zijn vragen gesteld naar opvattingen over de verdeling tussen betaalde en onbetaalde arbeid, kinderopvang, inkomen, politieke en maatschappelijke besluitvorming en seksuele intimidatie en mishandeling.

Doelpopulatie	bevolking van Nederland van 16 jaar en ouder
Soort onderzoek	enquête
Steekproefeenheid	persoon
Entiteiten	personen
Steekproefkader	CentERpanel
Steekproefmethode	panel
Verzamelmethode	computergestuurde vragenlijst
Oprachtgever	Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)
Uitvoerder veldwerk	CentERdata
Frequentie	tweejaarlijks vanaf 2000
Weging	naar geslacht en opleidingsniveau

### EMOP2004

Veldwerkperiode	maart 2004 (week 13)
Steekproefomvang	2878 personen
Respons	1807 personen (63%)

### *Enquête beroepsbevolking (EBB)*

In de Enquête beroepsbevolking worden sinds 1987 gegevens verzameld ten behoeve van de beschrijving van personen naar hun positie op de arbeidsmarkt. De EBB bevat demografische en arbeidsmarktkenmerken, waaronder één variabele die de aggregatie tot een huishouden mogelijk maakt. De demografische kenmerken hebben betrekking op alle leden van het huishouden. De vragen naar positie op de arbeidsmarkt worden alleen gesteld aan personen van 15 jaar of ouder.

Met ingang van oktober 1999 is de EBB een roterend panelonderzoek geworden en is de vragenlijst gewijzigd.

Doelpopulatie	bevolking van Nederland van 15 jaar en ouder, zelfstandig wonend
Soort onderzoek	enquête
Steekproefeenheid	adres
Entiteiten	personen en huishoudens
Steekproefkader	geografisch basisregister
Steekproefmethode	gestratificeerde tweetrapssteekproef: gemeenten, adressen; stratificatie naar gemeente
Verzamelmethode	computerondersteunde mondelinge vragenlijst (CAPI); sinds 1999 in vijf peilingen met tussenpozen van drie maanden: eerste peiling via CAPI, vervolopeilingen telefonisch (CATI)
Oprachtgever	Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)
Uitvoerder veldwerk	Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)
Frequentie	continu, sinds 1987

Weging naar leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, stedelijkheid  
Berichtgevers proxi-interview door ander lid van het huishouden mogelijk

EBB'90  
Steekproefomvang circa 104.000 adressen  
Respons circa 63.000 huishoudens (61%); 112.000 personen

EBB'93  
Steekproefomvang circa 109.000 adressen  
Respons circa 60.000 huishoudens (55%); 89.678 personen

EBB'95  
Steekproefomvang circa 129.000 adressen; netto circa 116.000 adressen  
Respons circa 70.000 huishoudens (60%); 99.137 personen

EBB'00  
Steekproefomvang circa 119.000 adressen; netto circa 87.000 adressen  
Respons circa 49.000 huishoudens (56%); 87.659 personen

EBB'02  
Steekproefomvang circa 123.000 adressen; netto circa 81.000 adressen  
Respons circa 47.000 huishoudens (58%); circa 92.000 personen

#### *Enquête keuzevrijheid (KSV 2001)*

De enquête over individuele keuzevrijheid in de sociale verzekeringen is gehouden ten behoeve van een verkennend onderzoek naar de mate waarin er onder de Nederlandse bevolking draagvlak bestaat voor de introductie van meer keuzevrijheid in de sociale verzekeringen, en naar de factoren die van invloed zijn op dit draagvlak.

Doelpopulatie bevolking van Nederland van 18 jaar en ouder  
Soort onderzoek enquête  
Steekproefeenheid persoon  
Entiteiten personen  
Steekproefkader CentERpanel  
Steekproefmethode panel  
Verzamelmethode computergestuurde vragenlijst; deze is in twee delen gesplitst en in twee weekenden aan de panelleden voorgelegd  
Opdrachtgever Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)  
Uitvoerder veldwerk CentERdata  
Frequentie eenmalig  
Veldwerkperiode oktober 2001  
Steekproefomvang 2546 personen  
Respons 2204 personen (87%)

#### *Inkomenspanel Onderzoek (IPO)*

Het Inkomenspanel Onderzoek wordt gehouden om een beeld te kunnen schetsen van de samenstelling en verdeling van inkomens van personen en huishoudens in Nederland.

Doelpopulatie bevolking van Nederland in particuliere huishoudens  
Soort onderzoek administratief  
Steekproefeenheid persoon

Entiteiten	personen en particuliere huishoudens
Steekproefmethode	panelonderzoek; het panel wordt jaarlijks aangevuld met een steekproef van 0,61% uit immigranten en 0-jarigen
Verzamelmethode	gegevens verstrekt door de Belastingdienst
Frequentie	doorlopend
Weging	naar geslacht, leeftijdsklasse, regio, huishoudensgrootte en leeftijdsklasse van het hoofd
Steekproefomvang	circa 75.000 'kernpersonen', aangevuld met hun huishoudensleden, in totaal ongeveer 210.000 personen
Respons	administratieve non-respons is circa 1% van de geselecteerde kernpersonen
Berichtgevers	ministerie van Financiën (Belastingdienst), ministerie van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer (individuele huursubsidie) en Informatie Beheer Groep (studiefinanciering)
Oprachtgever	Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)
Uitvoerder veldwerk	Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)

#### *Leefsituatie van de Nederlandse bevolking (LSO)*

Doel van dit onderzoek is een breed overzicht te verkrijgen van objectieve en subjectieve kenmerken van de leefsituatie van de Nederlandse bevolking. Naast gegevens over achtergrondkenmerken komt informatie beschikbaar over de woonsituatie, het milieu, de kwaliteit van de arbeid, de besteding van de vrije tijd, maatschappelijke participatie, gezondheidsbeleving, medische consumptie, welzijn, sociale relaties en tevredenheid met leefsituatieaspecten. Aanvankelijk werd het onderzoek driejaarlijks gehouden onder de Nederlandse bevolking van 18 jaar en ouder. Vanaf 1989 is dit een doorlopend onderzoek geworden (DLO), met een gewijzigde vraagstelling. In 1997 is het DLO opgegaan in POLS, het Permanent Onderzoek Leefsituatie.

Doelpopulatie	bevolking van Nederland van 18 jaar en ouder
Soort onderzoek	enquête
Steekproefeenheid	persoon
Entiteiten	personen
Steekproefkader	gemeentelijke bevolkingsregisters/PTT-afgiftepuntenbestand
Steekproefmethode	tweetrapssteekproef: gemeenten, personen
Verzamelmethode	mondelinge vragenlijst
Oprachtgever	Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)
Uitvoerder veldwerk	In 1974 NSS Marktonderzoek, daarna Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)
Frequentie	driejaarlijks, van 1974 tot en met 1986

#### *LSO'74*

Veldwerkperiode	mei 1974
Steekproefomvang	6666 personen
Respons	4806 personen (72%)

#### *Regelingen Arbeid en Zorg (RAZ 2000)*

In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid inventariseert het Sociaal en Cultureel Planbureau de behoefte aan en het gebruik van verschillende regelingen en arrangementen voor de combinatie van arbeid en zorg en worden eventuele knelpunten

hierbij gesignaleerd. Hiertoe is een steekproefonderzoek gehouden naar het gebruik van verschillende regelingen, onder meer calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof, ouderschapsverlof, kraamverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptieverlof, langdurend zorgverlof, palliatief verlof, verlofsparen en werken in deeltijd.

Doelpopulatie	personen van 20 tot en met 61 jaar die potentieel recht hebben op verlofregelingen
Soort onderzoek	enquête
Steekproefeenheid	persoon
Entiteiten	personen
Steekproefkader	opsporingsenquête: personen in GfK-panels van 20 tot en met 61 jaar die potentieel recht hebben op verlofregelingen, één persoon per huishouden; hoofdonderzoek: resultaat opsporingsenquête
Steekproefmethode	selectie uit de opsporingsenquête van personen uit de relevante deelpopulaties
Verzamelmethode	opsporingsenquête: per post verzonden schriftelijke vragenlijst, deels in combinatie met ander onderzoek; hoofdonderzoek: per post verzonden schriftelijke vragenlijst
Verslagperiode	voorafgaande twee jaren (2000-2002)
Oprachtgever	Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)
Uitvoerder veldwerk	GfK PanelServices
Frequentie	eenmalig
Weging	opsporingsenquête: naar werksituatie, geslacht, leeftijd, opleiding, regio, aanwezigheid kinderen en stedelijkheidsgraad; hoofdonderzoek: conform opsporingsenquête
Veldwerkperiode	opsporingsenquête: september-oktober 2002; hoofdonderzoek: november 2002
Steekproefomvang	opsporingsenquête: 8475 personen; hoofdonderzoek: 3676 personen
Respons	opsporingsenquête: 6618 personen (78%), waarvan 5187 personen uit de doelgroep; hoofdonderzoek: 3100 personen (84%)

#### *Regionaal Inkomensonderzoek (RIO)*

Het Regionaal Inkomensonderzoek schetst een beeld van de regionale samenstelling en verdeling van inkomens van personen en huishoudens in Nederland (gemeenten, wijken en buurten).

Doelpopulatie	bevolking van Nederland in particuliere huishoudens
Soort onderzoek	administratief
Steekproefeenheid	persoon
Verzamelmethode	gegevens verstrekt door de Belastingdienst
Netto steekproef	bij gemeenten met 5000 inwoners of meer 32% van alle personen van 15 jaar of ouder, bij gemeenten met minder dan 5000 inwoners 16% van alle personen van 15 jaar of ouder; in beide gevallen aangevuld met de huishoudensleden van deze kernpersonen
Respons	administratieve non-respons is circa 1% van de geselecteerde kernpersonen
Berichtgevers	ministerie van Financiën (Belastingdienst), ministerie van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer (individuele huursubsidie) en Informatie Beheer Groep (studiefinanciering)

Weging	naar adrestype, burgerlijke staat, geslacht en leeftijdsklasse
Frequentie	doorlopend
Opdrachtgever	Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)
Uitvoerder veldwerk	Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)

#### *Sociaal-economisch panelonderzoek (SEP)*

In 1984 is het Centraal Bureau voor de Statistiek gestart met het Sociaal-economisch panelonderzoek (SEP). Doel van het onderzoek is een samenhangend beeld te geven van de sociaal-economische situatie van huishoudens en personen, met name van veranderingen daarin. Daartoe worden circa 5000 huishoudens in de tijd gevolgd. Met tussenpozen worden alle huishoudensleden van 16 jaar of ouder ondervraagd over onderwerpen die betrekking hebben op de sociaal-economische situatie van het huishouden en van de personen zelf. Afhankelijk van de aard van het onderwerp worden vragen gesteld aan een persoon uit het huishouden (bij voorkeur het hoofd) of aan alle tot het huishouden behorende personen van 16 jaar en ouder. Van alle personen, dus ook van die onder de 16 jaar, worden de belangrijkste persoonsgegevens voor het onderzoek verzameld. In het SEP zijn gegevens opgenomen over demografische kenmerken, opleiding, arbeidssituatie, inkomen, wonen, consumptie, bezit, schuld en welvaartsbeleving.

Doelpopulatie	bevolking van Nederland van 16 jaar en ouder, zelfstandig wonend
Soort onderzoek	enquête
Steekproefeenheid	adres
Entiteiten	personen en huishoudens
Steekproefkader	PTT-afgiftepuntenbestand
Steekproefmethode	tweetrapssteekproef: gemeenten, adressen
Verzamelmethode	mondelinge vragenlijst, vanaf 1991 computerondersteund (CAPI)
Steekproefomvang	tot april 1986 circa 4000 huishoudens en na april 1986 circa 5000 huishoudens
Respons	oorspronkelijke respons circa 50%, afgenomen tot circa 30%; jaarlijkse uitval circa 5%
Opdrachtgever	Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)
Uitvoerder veldwerk	Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)
Frequentie	jaarlijks, tot 1990 tweemaal per jaar
Weging	naar gemeentegrootte, leeftijd, geslacht en burgerlijke staat
Berichtgever	de vragen op huishoudensniveau zijn aan één persoon in het huishouden, bij voorkeur het hoofd, gesteld
Verslagperiode	de uitgebreide inkomensvragen hebben betrekking op het voorafgaande kalenderjaar

#### SEP 2001

Respons	12.080 personen; 4851 huishoudens
---------	-----------------------------------

#### *Sociale positie en voorzieningengebruik allochtonen (SPVA)*

Het onderzoek naar de sociale positie en het voorzieningengebruik van allochtonen is opgezet om de positie van de vier grootste minderheidsgroeperingen, Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen, regelmatig in kaart te brengen. Het wordt in de eerste plaats gebruikt om te onderzoeken in welke mate personen uit de minderheden naar evenredigheid participeren in de maatschappelijke kerninstituten onderwijs en arbeidsmarkt.

Doelpopulatie	allochtone bevolkingsgroepen in Nederland: Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen
Soort onderzoek	enquête
Steekproefeenheid	huishouden
Entiteiten	huishoudens en personen
Steekproefkader	gemeentelijke bevolkingsregisters
Steekproefmethode	tweetrapssteekproef: gemeenten, huishoudens
Verzamelmethode	mondelijke vragenlijst
Oprichtgever	Instituut voor Sociologisch-Economisch Onderzoek (ISEO); vanaf 1998 Instituut voor Sociologisch-Economisch Onderzoek (ISEO) en Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)
Frequentie	onregelmatig sinds 1988
Weging	Omdat het SPVA-bestand van 2002 niet volledig representatief was voor een aantal belangrijke achtergrondkenmerken (jongeren zijn er bijvoorbeeld in ondervertegenwoordigd, terwijl tweede-generatiejongeren juist weer zijn oververtegenwoordigd), is in dit bestand een weging toegepast. De weegfactor is geconstrueerd op basis van een poststratificatie van de variabelen leeftijd, geslacht en generatie.
Berichtgevers	hoofd huishouden voor de algemene vragenlijst; overige leden van het huishouden ouder dan 12 jaar krijgen een verkorte vragenlijst

SPVA'94	
Veldwerkperiode	voorjaar 1994
Uitvoerder veldwerk	het Amsterdamse bureau Dienst Onderzoek en Statistiek (O+S)
Aantallen	4096 huishoudens; 8304 personen
Respons	circa 60%

SPVA'98	
Veldwerkperiode	eerste helft 1998
Uitvoerder veldwerk	Bureau Veldkamp
Aantallen	7553 huishoudens; 14.483 personen
Respons	variërend van 48% tot 61%

SPVA'02	
Veldwerkperiode	februari 2002 - april 2003
Uitvoerder veldwerk	Bureau Veldkamp
Aantallen	4199 huishoudens; 8321 personen
Respons	variërend van 44% tot 52%

#### *Tijdbestedingsonderzoek (TBO)*

Het Tijdbestedingsonderzoek is een vijfjaarlijks onderzoek onder de Nederlandse bevolking. Het onderzoek bevat naast achtergrondvragen algemene vragen over tijdsbesteding. Bovendien wordt de respondent gevraagd om gedurende één week in een dagboek per kwartier bij te houden aan welke activiteiten dat kwartier besteed is.

Doelpopulatie	bevolking van Nederland van 12 jaar en ouder
Soort onderzoek	enquête
Steekproefeenheid	persoon
Entiteiten	personen

Steekproefkader	PTT-afgiftepuntenbestand
Steekproefmethode	drietrapssteekproef: gemeente, adres, persoon; stratificatie naar gemeente
Verzamelmethode	mondelijke vragenlijst; in 2000 computerondersteund (CAPI); dagboek
Opdrachtgever	Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) en anderen
Uitvoerder veldwerk	Intomart
Frequentie	vijfjaarlijks, sinds 1975
Weging	naar leeftijd, geslacht, urbanisatiegraad/stedelijkheid, plaats in het gezin (tot 2000), gezinssituatie (2000) en werkzaamheid/inkomensbron
TBO'75	
Veldwerkperiode	oktober 1975
Verslagperiode	dagboek: 5-11 oktober en 12-18 oktober 1975
Respons	1309 personen (76%)
TBO'80	
Veldwerkperiode	oktober 1980 - november 1980
Verslagperiode	dagboek: 5-11 oktober en 12-18 oktober 1980
Respons	2730 personen (54%)
TBO'85	
Veldwerkperiode	oktober 1985 - november 1985
Verslagperiode	dagboek: 29 september - 5 oktober en 6-12 oktober 1985
Respons	3263 personen (54%)
TBO'90	
Veldwerkperiode	oktober 1990 - november 1990
Verslagperiode	dagboek: 30 september - 6 oktober en 7-13 oktober 1990
Respons	3415 personen (49%) (3158 volledige cases en 257 onvolledige cases)
TBO'95	
Veldwerkperiode	oktober 1995 - november 1995
Verslagperiode	dagboek: 1-7 oktober en 8-14 oktober 1995
Respons	3227 personen (18%)
TBO2000	
Veldwerkperiode	oktober 2000 - november 2000
Verslagperiode	dagboek: 1-7 oktober, 8-14 oktober en 29 oktober - 4 november 2000
Respons	1813 personen (25%)