

# Evaluatie Levensloopregeling

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

## Samenvatting

De levensloopregeling is op 1 januari 2006 ingevoerd en werkt anno 2009 ruim drie jaar. Aanleiding tot deze evaluatie is de toezegging van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan het parlement de levensloopregeling 3 jaar na inwerkingtreding te evalueren.

De evaluatie heeft de volgende doelstelling: evalueren wat de effecten zijn van de levensloopregeling in relatie tot de doelstelling van de levensloopregeling. De evaluatie is uitgevoerd door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Daarnaast zijn het Ministerie van Financiën en het Ministerie van Economische Zaken bij de evaluatie betrokken. Prof. dr. Melinda Mills, prof. dr. Gerrit Antonides en prof. dr. Maarten Lindeboom borgden de wetenschappelijke kwaliteit van de evaluatie. Hoewel zij vraagtekens stellen bij de mogelijkheid om na 3 jaar al te evalueren, constateren ze dat de evaluatie een gedegen stuk werk is.

Het traject dat leidde tot de levensloopregeling besloeg meerdere kabinetsperioden en is als dynamisch te kenschetsen. Bij de inwerkingtreding van de levensloopregeling was de doelstelling het mogelijk maken van een juist evenwicht tussen verschillende taken en ervoor te zorgen dat tijd en inkomen beter in evenwicht kunnen zijn over de verschillende levensfasen. Subdoelstellingen zijn het verminderen van de druk in het spitsuur van het leven en het faciliteren van vervroegde uittreding. De beschikbare analysedata over het feitelijk gebruik van de regeling zijn nog te beperkt om uitspraken te kunnen doen over de mate waarin de levensloopregeling drie jaar na inwerkingtreding bijdraagt aan de oorspronkelijke doelstellingen. Wel is een beeld te schetsen van spaarmotieven en kenmerken van de deelnemers.

Aan de levensloopregeling namen in 2008 270.000 mensen deel. Vooralsnog is er sprake van een beperkte stijging van het aantal deelnemers over de jaren. Meer dan de helft van de deelnemers geeft aan de tegoeden in de levensloopregeling te willen gaan gebruiken om eerder te stoppen met werken. Bijna een vijfde van de deelnemers weet nog niet waarvoor ze de regeling wil gaan inzetten. De rest geeft aan de regeling om andere redenen te willen gaan gebruiken zoals ouderschapsverlof of een sabbatical. Zowel mannen als vrouwen sparen vooral op latere leeftijd in de levensloopregeling. Van alle deelnemers geven vrouwen evenwel vaker aan te sparen voor ouderschapsverlof dan mannen.

In absolute cijfers nemen hogere inkomens, mannen, mensen met een hogere opleiding, oudere werknemers en werknemers uit de overheid en het onderwijs vaker deel aan de levensloopregeling. Opmerkelijk is hierbij dat de hogere deelname van mannen verklaard kan worden doordat zij vaker een hoger inkomen en opleiding hebben. Als wordt gekeken naar een man en vrouw met dezelfde opleiding en inkomen dan blijkt dat de vrouw vaker deelneemt aan de levensloopregeling.

Het gebruik van de levensloopregeling heeft niet geleid tot de vooraf geraamde effecten. Mogelijke verklaringen voor de verschillen zijn achtereenvolgens uitstelgedrag van mensen in combinatie met de standaardoptie dat mensen deelnemen aan spaarloon of helemaal niet deelnemen aan overheidsspaarvoorzieningen, de inzet van de vrijkomende prepensioen/Vutpremies voor aanvulling van het pensioen, beperkte financiële ruimte, beperkt financieel voordeel van de levensloopregeling, een beperkt vertrouwen in de werkgever alsmede de gepercipieerde onzekerheid over de continuïteit van de levensloopregeling door de voortdurende discussies over de regeling.

Concluderend kan worden gesteld dat de levensloopregeling een behoefte vervult bij specifieke groepen. De levensloopregeling heeft evenwel geen invulling kunnen geven aan de hooggespannen verwachtingen vooraf.

De wetenschappelijke begeleiders geven naar aanleiding van het evaluatierapport aan dat de levensloopregeling containerbeleid is geworden en het de vraag is of de doelstelling 'vermindering van de druk in het spitsuur van het leven' realistisch was.

## Inhoudsopgave

Inhoudsopgave .....	3
Lijst van figuren .....	4
1. Inleiding .....	5
2. Wat zijn de doelstellingen van de levensloopregeling?.....	7
2.1 Traject voorafgaand aan invoering van de levensloopregeling.....	7
2.2 Doelstellingen en kenmerken levensloopregeling.....	8
2.3 Verwachting effecten van de levensloopregeling.....	10
3. Wat zijn de effecten van de levensloopregeling? .....	11
3.1 Deelname en kosten levensloopregeling.....	11
3.2 Kenmerken van de deelnemerspopulatie.....	16
4. Effecten in relatie tot doelstelling levensloopregeling .....	24
5. Inzichten wetenschappelijke begeleidingscommissie .....	26
5.1 Introductie wetenschappelijke begeleidingscommissie .....	26
5.2 Inzichten van de wetenschappelijke begeleidingscommissie.....	26
Bijlage 1. Proces totstandkoming levensloopregeling.....	29
Bijlage 2: Individueel voordeel levensloopregeling ten opzichte van spaarloon .....	35
Bijlage 3. Resultaten logistische regressie .....	36

## Lijst van figuren

<i>Figuur 1. Hoofd- en subdoelen van de levensloopregeling</i> .....	8
<i>Tabel 1. Verwacht gebruik bij inwerkingtreding levensloopregeling</i> .....	10
<i>Tabel 2. Raming en realisatie levensloopdeelname. (personen x 1000)</i> .....	11
<i>Tabel 3. Spaarmotief deelnemers levensloopregeling (2008).</i> .....	13
<i>Tabel 4. Inleg per deelnemer per jaar (x € 1,-)</i> .....	13
<i>Tabel 5. Ontwikkeling levenslooptegoeden (x € 1 mln).</i> .....	14
<i>Grafiek 1. Ontwikkeling levensloopsaldo op levenslooptegoeden (excl. verzekeringsproducten).</i> .....	15
<i>Tabel 6. Fiscale uitgaven levensloopregeling (x € 1 mln).</i> .....	16
<i>Tabel 7. Fiscale uitgaven levensloopregeling per deelnemer en per ingelegde euro.</i> .....	16
<i>Grafiek 2. Deelname levensloopregeling in 2008 naar leeftijd (% werknemers).</i> .....	17
<i>Grafiek 3. Deelname levensloopregeling in 2008 naar leeftijd (% werknemers)</i> .....	18
<i>Grafiek 4. Deelname levensloopregeling naar bedrijfstak (% werknemers).</i> .....	19
<i>Grafiek 5. Deelname levensloopregeling naar inkomensklasse (% werknemers).</i> .....	20
<i>Tabel 8. Deelname levensloopregeling naar leeftijd en geslacht (% werknemers).</i> .....	21
<i>Tabel 9. Deelname levensloopregeling naar arbeidsduur en geslacht (% werknemers).</i> .....	21
<i>Figuur 2. Hoofd- en subdoelen van de levensloopregeling.</i> .....	24

## 1. Inleiding

Voor u ligt de evaluatie van de levensloopregeling. De levensloopregeling is op 1 januari 2006 ingevoerd en werkt anno 2009 ruim drie jaar. De aanleiding voor de evaluatie van de levensloopregeling is dat de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het parlement bij de behandeling van het wetsvoorstel in 2004 heeft toegezegd de regeling na drie jaar te evalueren.

### *Doel- en vraagstelling*

Een evaluatie gaat in op de vraag of het beoogde is bereikt. Hoofdstuk 2 van deze evaluatie laat zien dat wat de levensloopregeling beoogde niet eenduidig is, en zeker niet kwantitatief geëxpliciteerd. Vandaar dat deze evaluatie de volgende doelstelling heeft;

### **Evaluëren wat de effecten zijn van de levensloopregeling in relatie tot de doelstelling van de levensloopregeling.**

In het eerste deel van deze evaluatie wordt op de formeel juridisch beoogde effecten van de levensloopregeling ingegaan, waarbij tevens een breder beeld van de context van de totstandkoming van de levensloopregeling wordt gegeven. De eerste drie onderzoeksvragen die in de evaluatie van de levensloopregeling beantwoord worden zijn hierom;

1. Hoe ziet het traject dat tot de levensloopregeling leidde er uit?
2. Wat waren de formeel juridisch beoogde effecten van de levensloopregeling bij de instelling van de regeling?
3. Wat waren de formeel gebruikte aannames van de levensloopregeling?

Het tweede deel van de evaluatie behandelt wat de effecten zijn van de levensloopregeling. Daar passen de volgende vragen bij;

4. Wat zijn de effecten van de levensloopregeling?
5. Wat zijn kenmerken van deelnemers aan de levensloopregeling?
  - a. Man / vrouw;
  - b. hogere / lagere inkomens;
  - c. oud / jong;
  - d. per bedrijfstak;
  - e. met betrekking tot de Vut / prepensioen uitkering;
  - f. naar grootteklasse bedrijf;
  - g. voor de verschillen in opleiding.

Het derde deel van de evaluatie vergelijkt de eerste twee delen. De volgende onderzoeksvraag staat hiermee centraal:

6. Wat zijn de effecten van de levensloopregeling in relatie tot de doelstelling van de levensloopregeling?

### *Aanpak*

Dit onderzoek richt zich op de levensloopregeling. Andere regelingen als de VUT, prepensioen, verlofregeling en spaarloon komen zijdelings ter sprake, maar zijn niet onderwerp van deze evaluatie. De evaluatie bekijkt, in verband met de beschikbaarheid van data, de effecten van de regeling over de tijdsperiode 2006-2008. De evaluatie kijkt terug; de kabinetsreactie naar aanleiding van deze evaluatie gaat in op de toekomst.

Deze evaluatie is uitgevoerd door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Daarnaast zijn het Ministerie van Financiën en het Ministerie van Economische Zaken bij de evaluatie betrokken. Drie wetenschappers met deskundigheid op het gebied van de levensloopregeling begeleidden de evaluatie van deze regeling om de wetenschappelijke kwaliteit van de evaluatie te borgen. Hun wetenschappelijke inzichten zijn in deze evaluatie opgenomen.

In hoofdstuk 2 wordt ingegaan op wat is beoogd met de levensloopregeling. Ingegaan wordt op het traject dat leidde tot de levensloopregeling en op de doelstellingen, kenmerken en verwachtingen bij de start van de levensloopregeling. In hoofdstuk 3 staat centraal wat is bereikt met de levensloopregeling. In dit hoofdstuk komen de deelname en kosten van de regeling aan bod, evenals de karakteristieken van de deelnemerspopulatie. Hoofdstuk 4 vergelijkt de resultaten, en laat zien in hoeverre is bereikt wat is beoogd. Hoofdstuk 5 toont de inzichten van de wetenschappers met deskundigheid op het gebied van de levensloopregeling.

## 2. Wat zijn de doelstellingen van de levensloopregeling?

In dit eerste deel van de resultaten wordt het eerste beschrijvende facet van de evaluatie, dus wat de doelstellingen zijn van de levensloopregeling, behandeld. In paragraaf 2.1 wordt ingegaan op het traject dat leidde tot de levensloopregeling. In paragraaf 2.2 komt de vraag wat formeel juridisch is beoogd met de levensloopregeling aan bod, terwijl paragraaf 2.3 een overzicht geeft van de formeel voorspelde effecten van de invoering van de levensloopregeling.

### 2.1 Traject voorafgaand aan invoering van de levensloopregeling

In deze paragraaf wordt in antwoord op de eerste onderzoeksvraag het traject dat leidde tot de levensloopregeling weergegeven. Dit traject eindigde met de instelling van de levensloopregeling per 1 januari 2006.

#### *Traject tot instelling van de levensloopregeling in 2006*

Het traject dat leidde tot de totstandkoming van de levensloopregeling kenmerkt zich door verschillende (parlementaire) wijzigingen in de opzet en in de doelstelling van de levensloopregeling. In bijlage 1 is een uitgebreide beschrijving van dit traject opgenomen. Hier worden de volgende markante momenten genoemd:

- De totstandkoming van de 'Verkenning van de Levensloop'. Doelstelling van de regeling is het combineren van activiteiten in de verschillende levensfasen in combinatie met keuzevrijheid over de levensloop (2002, kabinet Kok II<sup>1</sup>).
- Het vormgeven van de levensloopregeling als een fiscale regeling op basis van de omkeerregel (motie Verhagen, 2002<sup>2</sup>).
- De spaarloonregeling handhaven naast de levensloopregeling (2003, Kabinet Balkenende II<sup>3</sup>).
- Het financieel gelijkwaardiger maken van de levensloopregeling aan de spaarloonregeling en de mogelijkheid bieden om een hoger levenslooptegoed op te bouwen zodat de levensloopregeling een alternatief vormt voor het vervallen van fiscale facilitairen prepensioenen behoeve van vervroegde uittreding (2004<sup>4</sup>, kabinet Balkenende II).
- De totstandkoming van de wet Vut/prepensioenen/levensloop. De doelstelling van de levensloopregeling uit de memorie van toelichting is 'het mogelijk maken van een juist evenwicht tussen taken en ervoor zorgen dat tijd en inkomen beter in evenwicht kunnen zijn met de verschillende levensfasen' (kabinet Balkenende II<sup>5</sup>).

#### *Traject levensloopregeling na 2006*

Ook na de instelling van de levensloopregeling in 2006 zijn er verschillende voorstellen gedaan voor een andere vormgeving en doelstelling van de levensloopregeling. In bijlage 1 wordt hier meer uitgebreid bij stilgestaan. Belangrijke onderdelen van de voorgestelde wijzigingen zijn onder meer de mogelijkheid om de levensloopregeling ook in te zetten voor een overbruggingsperiode tussen banen en om de regeling open te stellen voor zelfstandigen. Het kabinet Balkenende IV constateerde in november 2008 evenwel dat realisatie van de kabinetsvoornemens zou leiden tot een regeling die volgens het kabinet niet op een verantwoorde wijze kan worden uitgevoerd. Het kabinet Balkenende IV constateerde eveneens dat 'momenteel, met uitzondering van de loskoppeling van het recht op ouderschapsverlofkorting van deelname aan de levensloopregeling, geen

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2001/02, 28000 XV, nr. 36

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2002. *Verkenning Levensloop; beleidsopties voor leren, werken, zorgen en wonen*. Albani; Den Haag

<sup>2</sup> Kamerstukken II 2002/03, Tweede Kamer, 28 600, nr. 13

<sup>3</sup> CDA, D66 en VVD, 2003. *Hoofdlijnenakkoord*. CDA, D66 en VVD; Den Haag

<sup>4</sup> Kamerstukken II 2004/05, 29 760, nr. 11

<sup>5</sup> Kamerstukken II 2003/04, 29 760, nr. 3, blz. 14

wijzigingen in de doelgroep en de gebruiksmogelijkheden van de levensloopregeling dienen te worden aangebracht.<sup>6</sup>

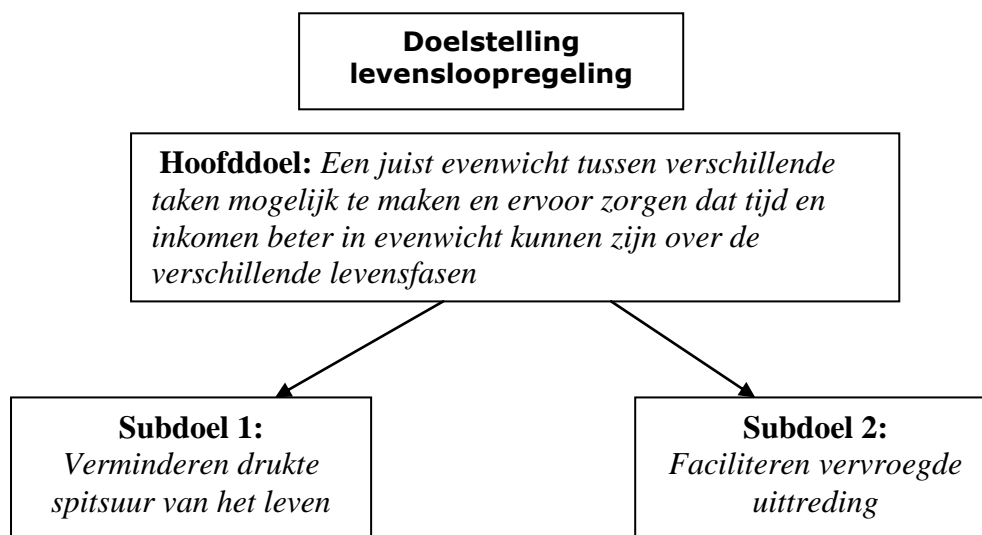
Uit bovenstaande beschrijving ontstaat een dynamisch beeld van de totstandkoming van de levensloopregeling; een totstandkoming waarbij meerdere kabinetten en verschillende maatschappelijke partijen zijn betrokken. Hieronder wordt ingegaan op de doelstellingen van de levensloopregeling.

## 2.2 Doelstellingen en kenmerken levensloopregeling

Deze paragraaf geeft aan wat de doelstellingen van de levensloopregeling zijn. Daarnaast worden de hoofdpunten uit de regeling zoals deze uiteindelijk vorm heeft gekregen getoond.

Uit de wetsgeschiedenis (zie paragraaf 2.1) blijkt dat er door het kabinet Balkenende II op het moment van instellen van de levensloopregeling één doelstelling voor de regeling geformuleerd is. Dit is: 'een juist evenwicht tussen verschillende taken mogelijk te maken en ervoor te zorgen dat tijd en inkomen beter in evenwicht kunnen zijn met de verschillende levensfasen.'. Het is mogelijk deze doelstelling verder te preciseren door het traject waarmee gekomen is tot de levensloopregeling nader te analyseren. Het voortraject (zie 2.1) verder analyserend blijkt dat de genoemde doelstelling voortkomt uit het idee dat mensen in vooral de gezinsfase moeite hebben met het combineren van taken. Bovenstaande doelstelling van de levensloopregeling is dus mede geformuleerd om uiting te geven aan de wens de drukte in het spitsuur van het leven te verminderen. Dit wordt in het debat met de Eerste Kamer op 15 februari 2005<sup>7</sup> ook door Minister de Geus aangegeven.

Daarnaast is er in 2004 besloten de regeling uit te breiden, ten behoeve van het (verder-) mogelijk maken van het eerder uittreden door de participanten aan de levensloopregeling. Het is hiermee duidelijk dat de levensloopregeling ook tot doel heeft vervroegde uittreding te faciliteren. In figuur 1 is de samenhang tussen de verschillende doelstellingen aangegeven.



Figuur 1. Hoofd- en subdoelen van de levensloopregeling

<sup>6</sup> Kamerstukken II 2008/09, 26447, nr. 42, blz. 14

<sup>7</sup> Handelingen I 2008/09, nr. 15, blz. 715

Om bovenstaande doelen te bereiken, heeft de regeling uiteindelijk de volgende kenmerken gekregen:

#### *Rechten en plichten*

- Werknemers hebben een recht op deelname aan de levensloopregeling
- Werknemers dienen met hun werkgever te overleggen over het moment van opname van de levensloopregeling. Werkgevers mogen hun inleg echter niet afhankelijk maken van een door hen gewenst moment van opname.
- Tegoed kan worden gebruikt voor elke vorm van verlof (dus ook voorafgaand aan pensioen) en is hervulbaar.
- Er kan alleen in geld gespaard worden. (Ook kunnen verlofdagen worden verkocht. Die worden dan omgezet in geld, wat vervolgens gespaard kan worden).

#### *Opbouw*

- Maximaal te sparen percentage is 12% van het bruto jaarinkomen per jaar.
- In totaal mag 210% van het bruto jaarsalaris (goed voor de financiering van 3 jaar fulltime verlof tegen 70% van het laatstverdiende loon) worden gespaard.
- In geval van een werkgeversbijdrage moet deze bijdrage ook beschikbaar zijn voor overige werknemers van de werkgever die niet deelnemen aan een levensloopregeling.

#### *Belastingvoordelen*

- Er wordt uit het brutoloon gespaard; loonheffing wordt uitgesteld tot het moment van opname (toepassing omkeerregel). Over inleg zijn wel werknemerspremies verschuldigd.
- Bij opname van tegoed voor de financiering van verlof geldt bij de start van de regeling een levensloopverlofkorting van maximaal €183 per spaarjaar. (Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd; de maximale korting ligt anno 2009 op €195)
- Het in de levensloopregeling opgebouwde saldo wordt niet betrokken in de heffing van box 3 (vermogensrendementsheffing) en wordt bij een aanvraag voor een wet-werk-en-bijstandsuitkering niet betrokken in de vermogenstoets.

#### *Relatie met andere regelingen*

- Een ouderschapsverlofkorting ter hoogte van 50% bruto WML per opgenomen verlofdag voor wie deelneemt aan de levensloopregeling en gebruik maakt van wettelijk recht op ouderschapsverlof (*per 1 januari 2009 niet meer via de levensloopregeling vormgegeven*).
- Naast de levensloopregeling blijft de spaarloonregeling in de huidige vorm bestaan. De werknemer kan jaarlijks kiezen tussen deelnemen aan de spaarloonregeling of de levensloopregeling.

#### *Overgangsregelingen*

- Voor werknemers die op 1 januari 2005 ten minste 50 jaar maar nog geen 55 jaar zijn, geldt een ruimere stortingsmogelijkheid. Zij mogen meer dan 12% van hun bruto jaarloon sparen. Voor hen geldt wel het maximaal tegoed van 210% bruto jaarloon.
- Men mag afgekochte prepensioenrechten zonder belastingheffing doorstorten in de levensloopregeling. Voor deze doorstorting geldt in dat jaar niet het maximum van 12% van het bruto jaarloon. Het maximum van het totaal tegoed van 210% bruto jaarloon blijft wel gelden.

#### *Aanbieders levensloopproducten*

- Banken en verzekeraars kunnen een levensloopproduct aanbieden. Er kan uit brutoloon gestort worden op een levenslooprekening of een verzekeringspremie worden betaald.

### 2.3 Verwachte effecten van de levensloopregeling

Deze paragraaf gaat in op de aannames die gedaan zijn bij de totstandkoming van de levensloopregeling (rond 2005). In de verschillende kamerdebatten in aanloop tot de totstandkoming van de levensloopregeling is er slechts kort gesproken over de verwachte deelname en andere effecten van de levensloopregeling. Er werd weliswaar zorg uitgesproken over de verwachte effecten op het gebied van bijvoorbeeld de emancipatie, maar concrete cijfers zijn niet genoemd. Uitzondering zijn de brede verwachtingen voor de totale deelname aan de levensloopregeling. Naar aanleiding van een toezegging voor de Eerste Kamer zijn deze aannames gepubliceerd.<sup>8</sup> In tabel 1 staan de in 2005 ingeschatte gevolgen van de levensloopregeling. De verwachte structurele kosten van de levensloopregeling waren overigens lager dan de kosten in de eerste jaren als gevolg van de werking van de omkeerregel bij de inleg en opname van levenslooptegoeden.

Tabel 1. Verwacht gebruik bij inwerkingtreding levensloopregeling

	2006	2007	2008	2009	Structureel
Inleg per persoon jaar (x € 1,-)	1 066	1 066	1 066	1 066	1066
Verwacht aantal deelnemers (x 1 mln)	1,9	2,3	2,7	3,0	3,0
Verwachte kosten levensloopregeling* (x € 1 mld)	0,8	0,9	1,0	1,1	0,8
Verwachte kosten per deelnemer (x € 1,-)	400	395	385	370	280
Verwachte kosten per euro inleg (x € 1,-)	0,40	0,37	0,35	0,35	0,25

\* Het betreft hier de fiscale uitgaven aan de levensloopregeling. Het totale verwachte budgettaire effect van de invoering van de levensloopregeling was lager vanwege de anticumulatie met de spaarloonregeling en het vervallen van de verlofspaarregeling.

<sup>8</sup> Kamerstukken II 2004/05, 29 760, nr. 37, blz. 10

### 3. Wat zijn de effecten van de levensloopregeling?

In dit hoofdstuk wordt aan de hand van het gebruik van de levensloopregeling in de periode 2006 – 2008 getracht om een beeld te schetsen van de effecten van de levensloopregeling. Voor de analyse wordt gebruik gemaakt van gegevens van het CBS (Statistiek Bedrijfssparen en Enquête Beroepsbevolking) en van De Nederlandsche Bank.

Dit hoofdstuk behandelt in paragraaf 3.1 eerst de deelname aan de levensloopregeling en het bijkomende budgettaire beslag van het Rijk. Hiermee wordt invulling gegeven aan de onderzoeksvraag naar de gevolgen van de levensloopregeling wat betreft effectiviteit en kostenefficiëntie. Vervolgens wordt in paragraaf 3.2 een meer gedetailleerde beschrijving van de karakteristieken van deelnemers aan de levensloopregeling gegeven. Aan de hand van een regressieanalyse wordt daarbij getracht een antwoord te geven op de vraag welke factoren bepalend zijn voor het wel of niet deelnemen aan de levensloopregeling. Dit geeft invulling aan de onderzoeksvraag naar de karakteristieken van de deelnemers aan de levensloopregeling.

#### 3.1 Deelname en kosten levensloopregeling

In deze paragraaf wordt ingegaan op de deelname aan en de bijdrage van het Rijk aan de levensloopregeling. Daarmee wordt de vierde onderzoeksvraag beantwoord. Hiervoor wordt eerst geschetst wat het gebruik van de levensloopregeling is; hoeveel mensen doen mee en wat zijn de motieven voor gebruik? Vervolgens wordt ingegaan op de (gemiddelde) inleg in levenslooprekeningen en de opgebouwde tegoeden van deelnemers. Daarna wordt de bijdrage van het Rijk aan de levensloopregeling behandeld.

##### *Gebruik van de levensloopregeling*

Het aantal deelnemers aan de levensloopregeling in 2006, het eerste jaar van de regeling, wordt geraamd op 230 duizend.<sup>9</sup> De raming voor 2007 komt uit op 259 duizend deelnemers, wat erop wijst dat een beperkte groei van het aantal deelnemers heeft plaatsgevonden. Een raming voor 2008 komt uit op 270 duizend deelnemers.

Tabel 2. Raming en realisatie levensloopdeelname. (personen x 1000)

	2006	2007	2008
Verwachte deelname bij inwerkingtreding	1 900	2 300	2 700
Feitelijke deelname levensloopregeling	230	259	270
Feitelijke deelname spaarloonregeling	2 474	2 352	2 196

Bron: ramingen SZW/Financiën, CBS Levensloopmonitor EBB

Uit tabel 2 blijkt dat raming en realisatie van de deelname fors van elkaar verschillen. Ter illustratie is ook de deelname aan de (concurrerende) spaarloonregeling in de tabel opgenomen. De feitelijke deelname aan de levensloopregeling bedraagt circa 10% van de vooraf geraamde deelname. Voor dit verschil zijn een aantal voorstelbare verklaringen. De vermoedelijk belangrijkste verklaring ligt in het feit dat in de oorspronkelijke raming is verondersteld dat een groot deel van de inleg in VUT- en prepensioenregelingen na de afschaffing van de fiscale faciliëring van deze regelingen zou worden ingelegd in de levensloopregeling om alsnog voor vervroegde uittreding te kunnen sparen. Deze gelden zijn echter uiteindelijk grotendeels (naar schatting 70%) ingezet voor opbouw van hoger ouderdomspensioen.<sup>10</sup> De noodzaak en de financiële ruimte voor deelname aan de levensloopregeling werd hierdoor aanzienlijk ingeperkt.

<sup>9</sup> De CBS-raming van de feitelijke deelname aan de levensloopregeling is begin 2009 herzien. In deze evaluatie wordt gebruik gemaakt van deze, meest actuele, raming van het CBS.

<sup>10</sup> Centraal Planbureau, 2006. *Centraal economisch Plan 2006*. Centraal Planbureau; Den Haag.

Ook kan uitstelgedrag in combinatie met de standaardopties 'niet-deelname' en 'deelname aan spaarloon' een verklaring zijn van de gevonden verschillen in verwachtingen en daadwerkelijke resultaten. Bij de levensloopregeling moeten werknemers actief kiezen voor deelname. De standaardoptie is dat men ofwel aan spaarloon deelneemt, óf noch aan de levensloop, noch aan de spaarloonregeling deelneemt. Mensen die niets doen, hebben derhalve geen levensloopregeling. Van Rooij en Teppa<sup>11</sup> hebben onder andere voor de levensloopregeling onderzocht welke persoonskenmerken bepalen of men wel of niet kiest voor de standaardoptie. Ten aanzien van de levensloopregeling concluderen zij dat uitstelgedrag een belangrijke reden is dat werknemers kiezen voor de standaardoptie om niet deel te nemen. Dat impliceert dat de relatief geringe deelname aan de levensloopregeling niet komt omdat werknemers ervoor kiezen om níet deel te nemen, maar simpelweg omdat zij de keuze om wél deel te nemen steeds uitstellen. Verder constateren Van Rooij en Teppa dat werknemers die personen in hun omgeving kennen die deelnemen aan de levensloopregeling juist eerder geneigd zijn om actief te kiezen voor deelname aan de regeling.

Daarnaast is van tevoren verondersteld dat het merendeel van de deelnemers aan de spaarloonregeling zou overstappen naar de levensloopregeling, omdat het individuele financiële voordeel in de levensloopregeling hoger kan uitvallen dan in de spaarloonregeling. In de praktijk blijkt het financiële voordeel van levensloop ten opzichte van spaarloon echter vaak beperkt<sup>12</sup> (zie ook bijlage 2) en is de spaarloonregeling eenvoudiger en flexibeler qua bestedingsmogelijkheden. Het aantal werknemers dat de spaarloonregeling heeft ingeruild voor de levensloopregeling is in absolute zin dan ook beperkt. Aansluitende vraag is of mensen financiële ruimte zien om te sparen. In het licht van het punt dat vooral hogere inkomensgroepen gebruik maken van de regeling (zie ook paragraaf 2.5), is ook dit een mogelijke oorzaak.

Een volgende mogelijke oorzaak van de lager dan verwachte deelname is dat het begrip van de regeling onder mensen beperkt zou kunnen zijn. Voorstelbaar is dat wanneer de regeling als complex wordt ervaren en er onduidelijkheid bestaat over de doelstelling van de regeling dit kan leiden tot het afzien van deelname.<sup>13</sup> Het is hierbij mogelijk dat ook de naam 'levensloop', waarin geen specifiek doel zit besloten, hieraan bijdraagt. In aansluiting op de mogelijk als complex ervaren regeling is ook de vraag hoe deze complexiteit zich verhoudt tot de uitvoeringspraktijk van belang.

Verder kan er alleen in overleg met de werkgever verlof opgenomen worden. In sommige sectoren kan het vertrouwen in de werkgever dusdanig beperkt zijn dat daarom niet wordt deelgenomen aan de levensloopregeling. Mogelijkerwijs is dit eveneens een reden voor de hogere deelname in sectoren als de overheid en het onderwijs (zie 2.5).

Ten slotte is ook de voortdurende discussie over de voortdurende van de regeling een mogelijke reden waarom mensen niet deelnemen aan de levensloopregeling. Werknemers kunnen het risico ervaren dat de politiek gedurende de spaarperiode van de levensloopregeling, die vele jaren kan duren, beperkingen zal aanbrengen.

Naast het totale gebruik van de regeling is het ook van belang om te kijken naar de reden waarom werknemers deelnemen aan de levensloopregeling. Tabel 3 geeft de verdeling van de deelnemerspopulatie naar spaarmotief weer:

---

<sup>11</sup> Van Rooij en Teppa, 2008. *Choice or no Choice: What Explains the Attractiveness of Default Options*. Netspar Discussion Paper 11/08 – 32

<sup>12</sup> o.a.; Goudswaard en Caminada, 2006. Het profijt van levensloop. In: *Economisch Statistische Berichten*, blz. 598-600

<sup>13</sup> O.a.; Kooreman en Prast, 2007. *What Does Behavioral Economics Mean for Policy? Challenges to Savings and Health Policies in the Netherlands*. Blz. 32. Netspar; Tilburg.

Tabel 3. Spaarmotief deelnemers levensloopregeling (2008).

Spaarmotief	% deelnemers levensloop
Om eerder te kunnen stoppen met werken	51,5 %
Weet nog niet precies	19,6 %
Ouderschapsverlof	10,0 %
Sabbatical	8,9 %
Ander verlof	7,8 %
Zorgverlof voor zieke naaste	1,1 %
Verlof voor studie	0,7 %
Onbekend	0,7 %
Verlof voor vrijwilligerswerk	0 %
<i>totaal</i>	<i>100 %</i>

Bron: CBS Levensloopmonitor EBB

Het belangrijkste motief voor deelname aan de levensloopregeling is, dat men spaart om eerder te kunnen stoppen met werken. Ruim de helft van de deelnemers noemt dit spaarmotief als belangrijkste reden om deel te nemen. Circa 20% van de deelnemers heeft nog geen duidelijk spaardoel. Het is niet ondenkbaar dat een groot deel van deze categorie het opgebouwde levenslooptegoed uiteindelijk alsnog zal gebruiken voor vervroegde uittreding. Tevens is voorstelbaar dat deze deelnemers het instrument levensloop zien als fiscaal instrument.<sup>14</sup>

Het voorgenomen gebruik van de levensloopregeling voor tussentijds verlof is aanzienlijk beperkter dan het voorgenomen gebruik voor het eerder stoppen met werken; circa 30% van de deelnemerspopulatie geeft tussentijds verlof als spaardoel op. Op grond hiervan kan geconcludeerd worden dat de levensloopregeling tot nu toe vooral betekenis heeft als spaarregeling voor het faciliteren van vervroegde uittreding.

In deze evaluatie is niet expliciet gekeken naar motieven van werknemers om níet deel te nemen, omdat hierover geen CBS-gegevens beschikbaar zijn. Onderzoek van het Verbond van Verzekeraars<sup>15</sup> laat echter zien dat concurrentie van de spaarloonregeling de belangrijkste reden is voor werknemers om niet deel te nemen aan de levensloopregeling. Andere belangrijke redenen die genoemd worden zijn een gebrek aan vertrouwen in het voortbestaan van de regeling, danwel een gebrek aan geld om in te kunnen leggen. Ook blijkt uit dit onderzoek dat een aanzienlijk deel van de onderzochte werknemers eenvoudigweg geen behoefte heeft aan de regeling.

#### *Inleg, opname en tegoed*

Hierboven is gekeken naar het aantal deelnemers aan de levensloopregeling. Hier wordt ingegaan op de mate waarin deze deelnemers gebruik maken van de spaarmogelijkheid die de levensloopregeling biedt. De belangrijkste maatstaf hiervoor is de inleg in de regeling.

Tabel 4 geeft de gerealiseerde inleg per deelnemer per jaar weer, afgezet tegen de van tevoren verwachte inleg.

Tabel 4. Inleg per deelnemer per jaar (x € 1,-)

	2006	2007	2008
Verwachte inleg per persoon jaar	1 066	1 066	1 066
Gerealiseerde inleg per persoon per jaar	3 965	3 243	2 900

Bron: ramingen SZW/Financiën

Het blijkt dat de inleg per persoon aanmerkelijk hoger is dan van tevoren is ingeschat. Weliswaar is er sinds de start van de regeling sprake van een daling van de gemiddelde inleg, maar de inleg was in 2008 nog steeds bijna drie keer zo hoog als verwacht.

<sup>14</sup> Het gebruik van de levensloopregeling op deze wijze kan voor bijvoorbeeld een directeur-grotaandeelhouder aantrekkelijk zijn.

<sup>15</sup> Verbond van Verzekeraars, 2006. *Je geld of je leven(sloop)!?* Artmark; Rijswijk.

Verklaring zou kunnen zijn dat dit verband houdt met het type deelnemer. Hogere inkomensgroepen maken relatief vaak gebruik van de regeling. Verklaring kan zijn dat bij hogere inkomens het absoluut te sparen bedrag hoger ligt. Andere mogelijke verklaring is dat het doel waarvoor gespaard wordt voornamelijk vervroegde uittreding is. Het ligt meer voor de hand een hoog bedrag te sparen voor dit doel, dan voor bijvoorbeeld een sabbatical.

Tabel 5 geeft aan hoe de totale inleg in de levensloopregeling zich sinds de start heeft ontwikkeld. De bedragen hebben betrekking op de inleg bij zowel banken als verzekeraars. Van het totale tegoed per ultimo 2008 stond circa 70% op (bank-) rekeningen. De rest van het tegoed zat in verzekeringsproducten en beleggingsrekeningen.

*Tabel 5. Ontwikkeling levenslooptegoeden (x € 1 mln).*

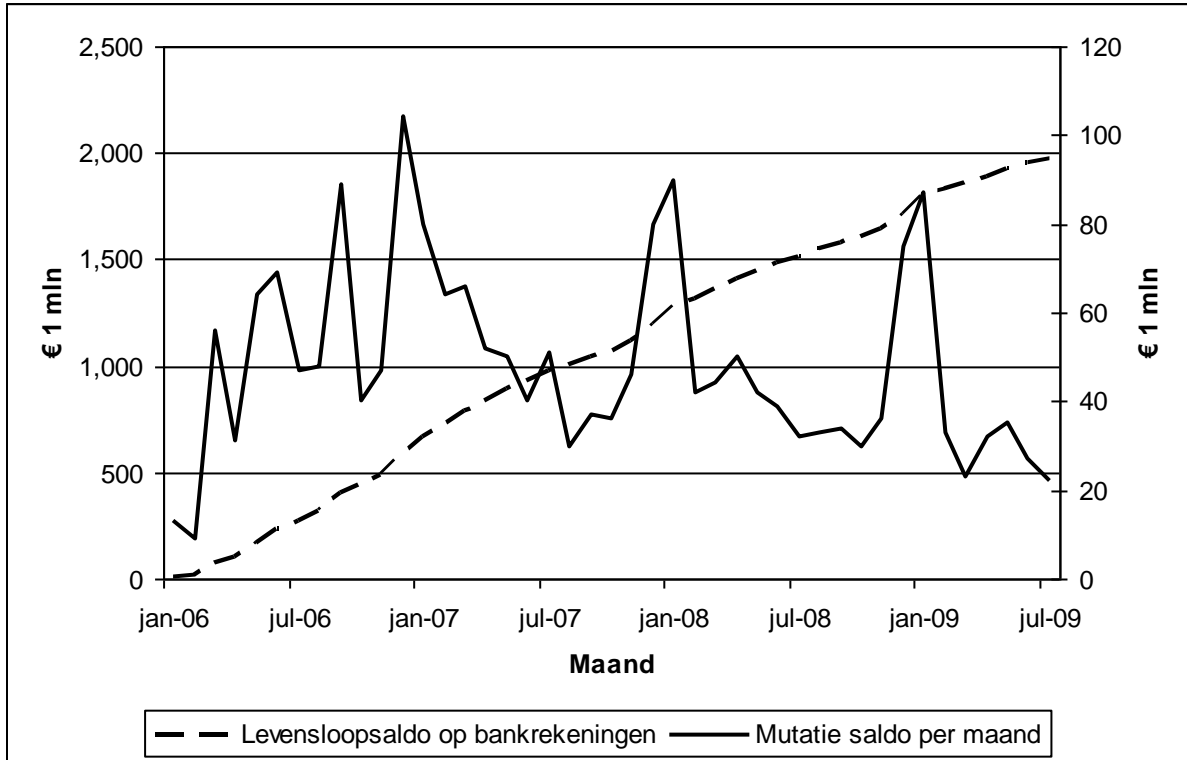
	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
Inleg	912	840	783
Tegoed	944	1774	2490
Opname	0	53	113

Bron: CBS Statistiek Bedrijfssparen

Ultimo 2008 bedroeg het totale, nog niet opgenomen levenslooptegoed circa € 2,5 miljard, oftewel gemiddeld ruim € 9200,- per deelnemer. Ter vergelijking: het totale tegoed op spaarloonrekeningen bedroeg ultimo 2008 circa € 3,5 miljard, oftewel bijna € 1600,- per deelnemer.

Grafiek 1 toont de maandelijkse ontwikkeling van het levenslooptegoed op deposito's bij banken sinds de start van de regeling. Tegoeden in verzekeringsproducten (kapitaalverzekeringen) zijn hier niet opgenomen. De verticale as aan de linkerkant van de grafiek heeft betrekking op het totale levenslooptegoed, de verticale as aan de rechterkant heeft betrekking op de groei van het levenslooptegoed per maand.

Grafiek 1. Ontwikkeling levensloopsaldo op levensloopteekeningen (excl. verzekeringsproducten).



Bron: DNB, bewerking SZW<sup>16</sup>

In het eerste jaar waarin mensen kunnen storten in de levensloopregeling, 2006, vertoonde de inleg van maand tot maand een zeer grillig patroon. De meest voor de hand liggende oorzaak hiervan is, dat werknemers op verschillende momenten in het jaar in de nieuwe regeling zijn ingestapt. Vanaf medio 2007 neemt de grilligheid in het inlegpatroon af. Ook is te zien dat de groei van het aantal deelnemers in 2007 en 2008 aanzienlijk lager is dan de groei van het aantal deelnemers in het eerste jaar.

Wat verder opvalt in de grafiek zijn de pieken aan het eind en begin van het jaar. Dat impliceert dat veel werknemers incidentele inkomenscomponenten, zoals een eindejaarsuitkering, gebruiken voor inleg in de levensloopregeling. Het kan ook betekenen dat werknemers de levensloopregeling gebruiken om aan het einde van het (belasting)jaar een deel van het vermogen fiscaal gunstig weg te zetten.

#### *Totale kosten van de levensloopregeling*

De levensloopregeling is een fiscaal gefacilieerde spaarmogelijkheid. De kosten van de levensloopregeling vloeien voort uit de belastingderving door deze fiscale faciliteiten. Het gaat daarbij om de derving als gevolg van de omkeerregel, de vrijstelling van het levenslooptegoed van vermogensrendementsheffing en de levensloopverlofkorting.

Hoe hoog de kosten van de fiscale faciliteiten precies zijn is niet bekend. Dit komt omdat de kosten van de omkeerregel en vrijstelling van vermogensrendementbelasting niet exact bekend zijn. De derving in de inkomstenbelasting wordt niet gemonitord. De kosten van de derving in de vermogensrendementbelasting zijn daarnaast ook afhankelijk van het overige vermogen van levensloopteekeningdeelnemers. De kosten van de levensloopregeling in tabel 6 betreft derhalve ramingen, zoals die de afgelopen jaren ten behoeve van de Rijksbegroting zijn gemaakt.

<sup>16</sup> De Nederlandse Bank, 2009. *Bijdrage van Nederland aan monetaire aggregaten in het eurogebied*. Tabel T5.4 Kolom 10, vanaf 2006. Internet. Geraadpleegd najaar 2009. Url: <http://statistics.dnb.nl/index.cgi?lang=nl&todo=Bankbedr>

Tabel 6. Fiscale uitgaven levensloopregeling (x € 1 mln).

	2006	2007	2008
Spaarfaciliteit (omkeerregel en vrijstelling box 3)	406	347	344
Levensloopverlofkorting	1	3	4
Ouderschapsverlofkorting	12	18	28
Totaal	419	368	376

Bron: SZW-begroting, artikel 43

Uit tabel 6 blijkt dat de kosten van de levensloopregeling nu nog voornamelijk voortvloeien uit de opbouw van vermogen in de levensloopregeling. De kosten die samenhangen met levenslooptekeningen, in het bijzonder de levensloopverlofkorting, zijn nog relatief laag.

Tabel 7 geeft een overzicht van de fiscale uitgaven per deelnemer in de afgelopen jaren. De uitgaven waren in 2006 gemiddeld aanzienlijk hoger dan in de jaren daarna. Dit komt omdat de groei van het totale levenslooptegoed in 2006 aanzienlijk hoger was dan in de jaren daarna.

Tabel 7. Fiscale uitgaven levensloopregeling per deelnemer en per ingelegde euro.

	2006	2007	2008
Belasting en premiederving (x € 1 mln)	419	368	376
Belasting en premiederving per deelnemer (x € 1,-)	1822	1420	1393
Belasting en premiederving per euro inleg (x € 1,-)	0,46	0,44	0,48

Bron: SZW-begroting, artikel 43

De fiscale uitgaven per euro inleg in de tabel geven een indicatie van de relatieve "subsidie" van de overheid op levensloopte sparen. Daarbij dient wel in aanmerking te worden genomen dat er op dit moment nog vooral ingelegd wordt in de levensloopregeling en er nog weinig tegoed wordt opgenomen. De hoogte van de subsidie wordt daarom op dit moment vooral bepaald door het marginale belastingtarief waartegen werknemers inleggen in de levensloopregeling. Naarmate de opname van levenslooptegoeden voor verlof toeneemt, zullen ook de fiscale uitgaven per euro inleg gaan dalen, omdat over het opgenomen tegoed inkomstenbelasting betaald wordt. In vergelijking met de verwachte kosten in tabel 1 (zie paragraaf 2.3) blijkt de belasting en premiederving per euro inleg hoger uit te vallen. Dit komt door de bovengemiddelde deelname van werknemers met een inkomen in de hoogste belastingschijf.

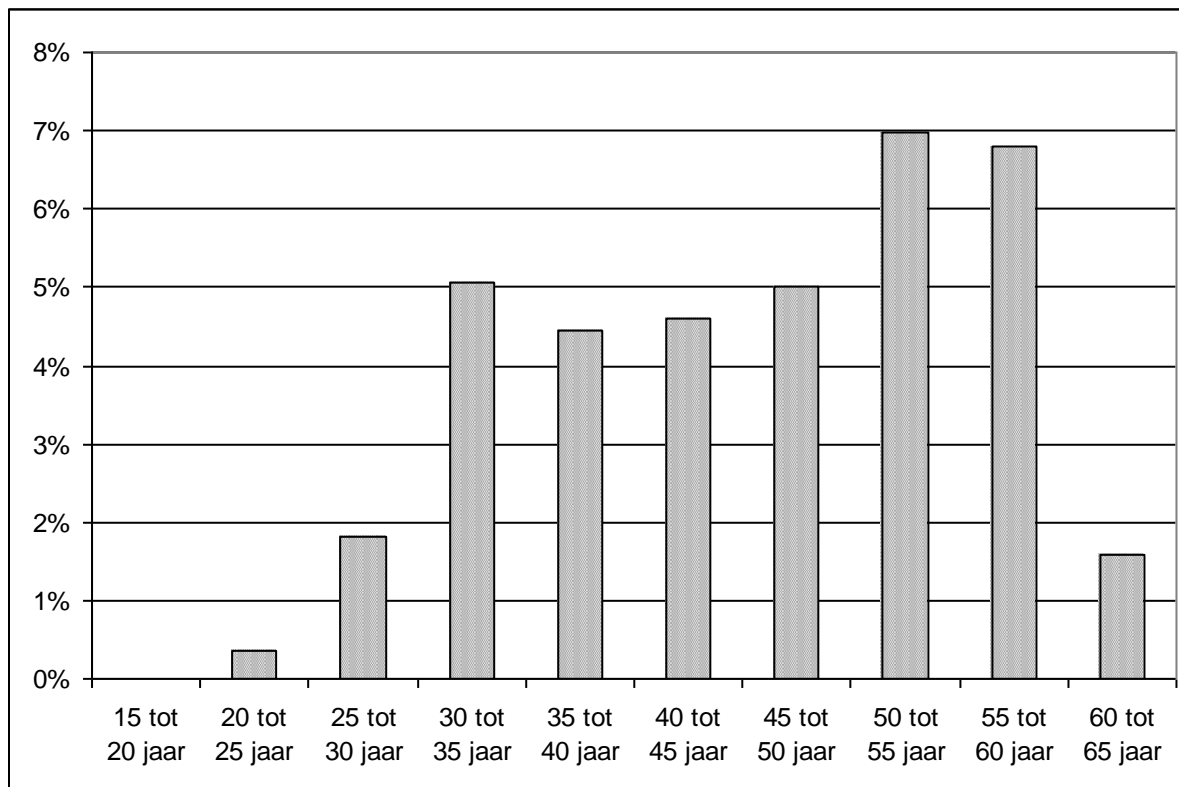
### 3.2 Kenmerken van de deelnemerspopulatie

In paragraaf 3.1 is een algemeen beeld geschetst van de deelname aan de levensloopregeling. In deze paragraaf wordt ingegaan op de achtergrondkenmerken van werknemers die deelnemen aan de regeling. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van CBS-gegevens over de kenmerken van de deelnemerspopulatie in 2008. In verband met een herziening door het CBS begin 2009 van de raming van het aantal deelnemers aan de levensloopregeling zijn de beschikbare gegevens over eerdere jaren niet zondermeer representatief. Ontwikkelingen in (achtergrondkenmerken van) de deelnemerspopulatie kunnen daarom niet worden meegenomen. Gezien de beperkte groei van de deelname sinds 2006 lijkt dit echter niet bezwaarlijk.

In 2008 namen circa 270 duizend werknemers deel aan de levensloopregeling. Dit komt overeen met ruim 4% van het totaal aantal werknemers. Mannen en vrouwen maken ongeveer even vaak gebruik van de regeling. De levensloopregeling wordt vooral gebruikt door werknemers met een vast dienstverband en een middelgrote of grote deeltijdbaan (meer dan 20 uur per week) of een voltijdbaan.

Zoals uit grafiek 2 blijkt is het deelnamepercentage beneden de 30 jaar klein. In de leeftijdscategorie 30-35 jaar is daarentegen een kleine piek in het gebruik te zien. Dit komt overeen met een verwachte deelname aan de levensloopregeling in het spitsuur van het leven. Daarnaast was in 2008 deelname aan de levensloopregeling nog een voorwaarde om in aanmerking te komen voor de fiscale ouderschapsverlofkorting. Ook dit heeft een positief effect op de deelname in de leeftijdscategorie 30-35 jaar.

Grafiek 2. Deelname levensloopregeling in 2008 naar leeftijd (% werknemers).



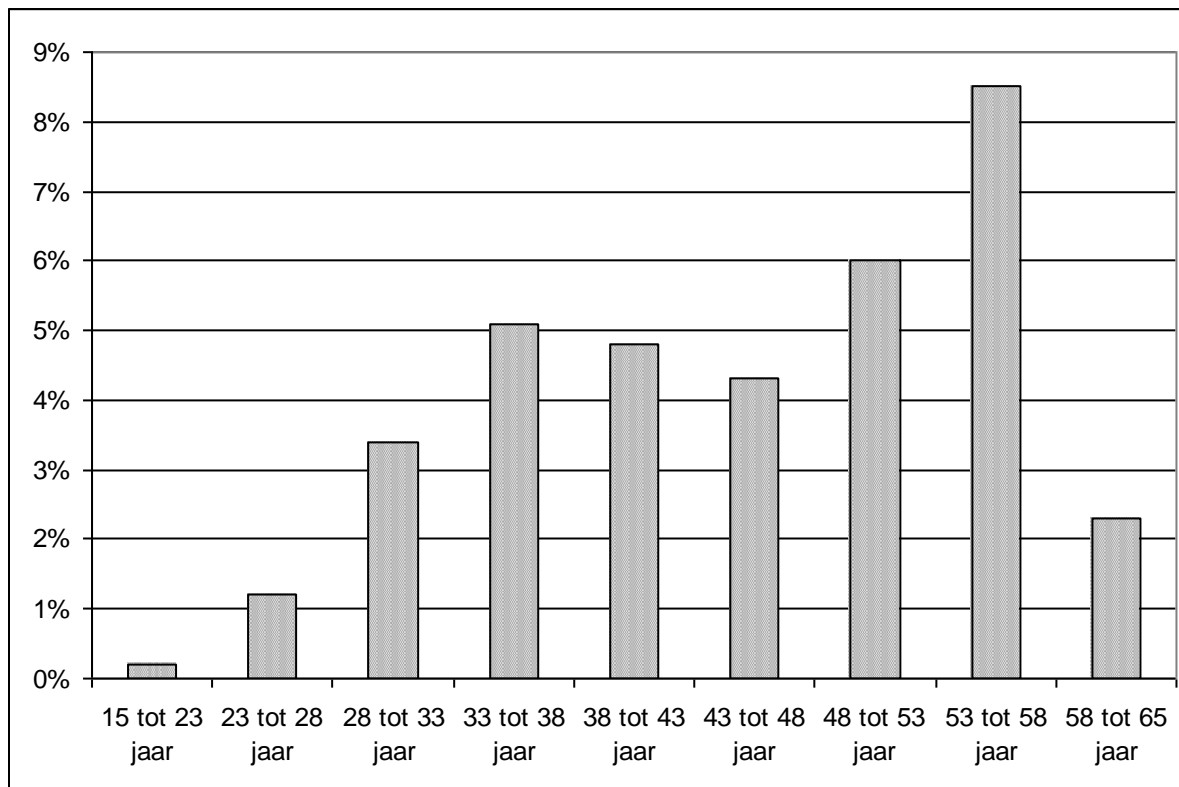
Bron: CBS Levensloopmonitor EBB, bewerking SZW

Het zwaartepunt in het gebruik ligt bij de leeftijdscategorie van 50-60 jaar. Het percentage van de werknemers in deze leeftijdscategorie dat deelneemt aan de levensloopregeling bedraagt circa 7%. Voor dit verschil in deelname zijn diverse verklaringen denkbaar. Zo is het vrij besteedbaar inkomen van oudere werknemers in het algemeen hoger dan dat van jongeren.

Specifiek voor de groep 50- tot 60-jarigen speelt verder mee dat de levensloopregeling voor deze groep nadrukkelijk is neergezet als een alternatief voor de afgeschafte VUT-regelingen. In dat kader is bij de invoering van de levensloopregeling besloten dat voor werknemers die op 1 januari 2005 ouder dan 50 en jonger dan 55 jaar waren de maximering van de jaarlijkse inleg op 12% van het loon niet geldt, zodat zij versneld een levenslooptegoed op kunnen bouwen om vervroegd uit te treden. Inderdaad blijkt dat de deelname in deze groep met 8,5% in 2008 nog aanzienlijk hoger is dan in andere leeftijdscategorieën (zie grafiek 3).

In grafiek 3 is een iets andere indeling voor de leeftijdscategorieën gekozen. De leeftijdscategorie 53 tot 58 jaar voor de deelnemers in 2008 omvat ongeveer dezelfde personen als de leeftijdscategorie 50 tot 55 jaar in 2005. Het effect van de overgangsmaatregel in de levensloopregeling voor deze categorie komt in grafiek 3 dan ook expliciet naar voren.

Grafiek 3. Deelname levensloopregeling in 2008 naar leeftijd (% werknemers)



Bron: CBS Levensloopmonitor EBB, bewerking SZW

Ook de deelname naar opleidingsniveau verschilt sterk. Werknemers met alleen lager onderwijs nemen nauwelijks deel aan de levensloopregeling. Het deelnamepercentage onder deze groep bedraagt slechts 1%. Hoger opgeleiden nemen daarentegen met 8% aanzienlijk vaker deel aan de levensloopregeling. Voor een deel kan dit ook weer samenhangen met de omvang van het vrij besteedbaar inkomen, waardoor hoger opgeleide werknemers in het algemeen ook meer mogelijkheden hebben om deel te nemen. Het is daarnaast ook denkbaar dat de complexiteit van de levensloopregeling voor hoger opgeleiden een minder grote barrière is voor deelname.

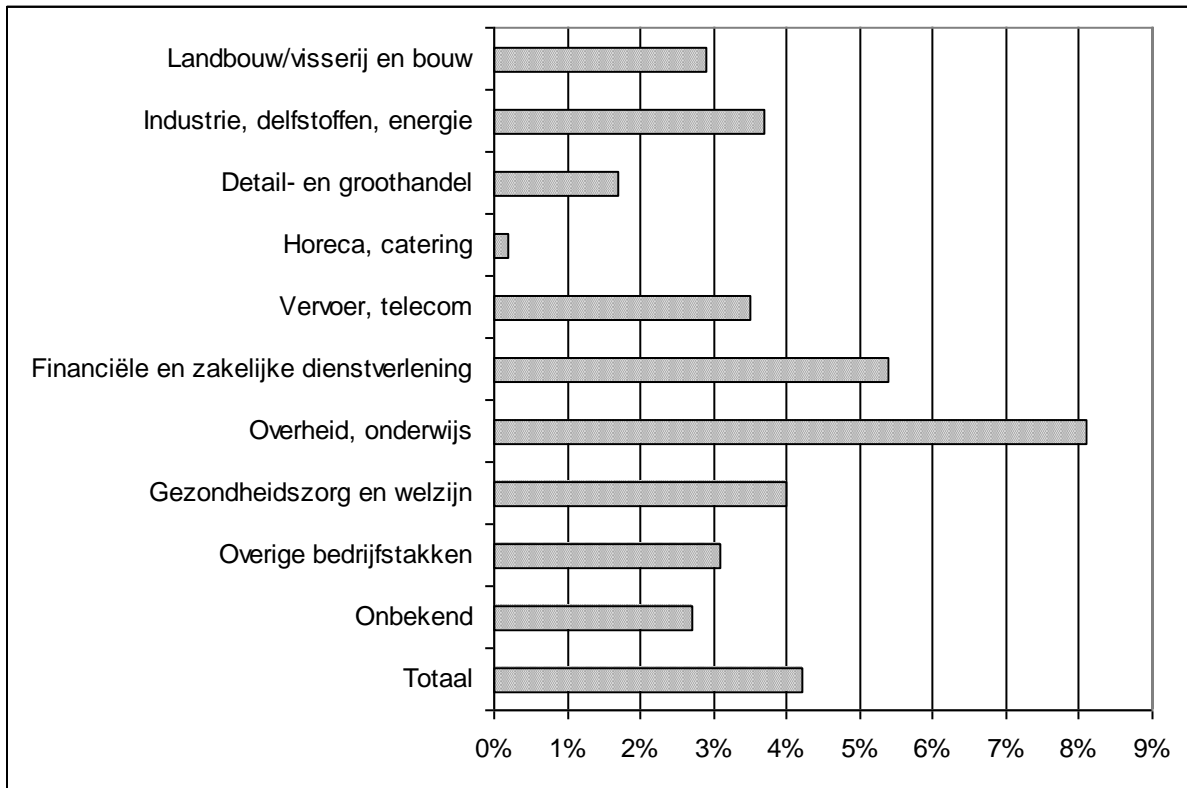
Behalve naar leeftijd en opleidingsniveau bestaan ook grote verschillen in de deelname naar etniciteit. Onder niet-westerse allochtonen is het deelnamepercentage met circa 1% klein. Onder westerse allochtonen en autochtonen is de deelname met respectievelijk 4% en 5% hoger.

Ook de deelname naar bedrijfstak vertoont aanzienlijke verschillen. De deelname is het hoogst bij de overheid en in het onderwijs, gevolgd door de financiële en zakelijke dienstverlening. In de horeca is de deelname het laagst. In hoeverre deze verschillen veroorzaakt worden door verschillen tussen werknemers in de verschillende bedrijfstakken danwel verschillen tussen de bedrijfstakken zelf is op voorhand niet duidelijk. Mogelijke verklaring is evenwel dat overheid en onderwijs worden ervaren als meer betrouwbare werkgevers. Andere mogelijke verklaringen zijn het verschil in voorlichting over de levensloopregeling in de verschillende bedrijfstakken en de financiële bijdrage van diverse werkgevers aan de levensloopregeling, doordat hierover op CAO-niveau of bedrijfsniveau afspraken over zijn gemaakt. Naar percentage werknemers bezien komt de bijdrage van werkgevers evenwel vooral voor in de sectoren bouwnijverheid en overige dienstverlening.<sup>17</sup> In 25 akkoorden is de levensloopregeling betrokken bij afspraken over een meerkeuzesysteem in arbeidsvoorwaarden. In totaal in

<sup>17</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2008. *Najaarsrapportage CAO-afspraken 2008*. SZW; Den Haag.

45 akkoorden (van toepassing op 46% van de werknemers) is afgesproken dat de werkgever een financiële bijdrage aan de regeling zal leveren, maar de bijdrage is vaak beperkt; deze loopt uiteen van 0,3% tot 3,5%.

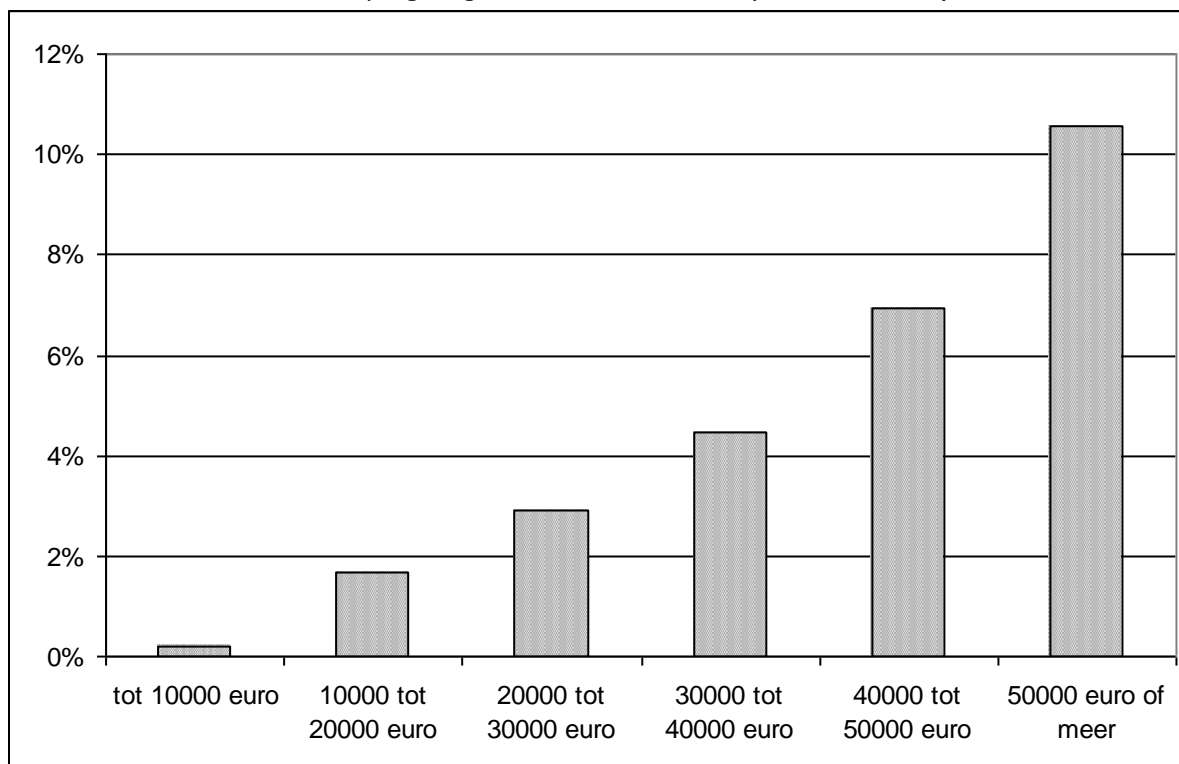
Grafiek 4. Deelname levensloopregeling naar bedrijfstak (% werknemers).



Bron: CBS Levensloopmonitor EBB, bewerking SZW.

Bij een aantal achtergrondkenmerken zij opgemerkt dat de waargenomen verschillen in deelname deels verklaard kunnen worden uit achterliggende inkomensverschillen. Als laatste kenmerk wordt daarom gekeken naar de verschillen in deelname tussen de verschillende inkomensklassen van werknemers.

Grafiek 5. Deelname levensloopregeling naar inkomensklasse (% werknemers).



Bron: CBS Levensloopmonitor EBB

Het gemiddeld persoonlijk inkomen van actieven in 2007 bedroeg circa € 32.000,-<sup>18</sup> De inkomensverdeling van deelnemers aan de levensloopregeling wijkt sterk af van de inkomensverdeling van de totale werknemerspopulatie. Uit bovenstaande figuur blijkt dat de deelname aan de levensloopregeling sterk stijgt met het inkomen. Dat heeft twee oorzaken; werknemers met een hoog inkomen hebben doorgaans meer ruimte in hun inkomen om te sparen. Daarnaast is het financiële voordeel van levensloopsparen voor deze groep in potentie hoger, omdat zij vrijstelling krijgen van levenslooptegoed voor de vermogensrendementbelasting.

Behalve naar achtergrondkenmerken op zichzelf is het voor het inzicht in het gebruik van de regeling ook van belang om na te gaan of er verschillen in deelname bestaan naar combinaties van achtergrondkenmerken. In onderstaande tabellen wordt specifiek ingegaan op de verschillen in deelname naar geslacht enerzijds en leeftijd en arbeidsduur anderzijds.

Zowel bij mannen als bij vrouwen ligt het zwaartepunt van de deelname bij de oudere leeftijdscategorieën. De verschillen in deelname per leeftijdscategorie zijn bij mannen echter aanmerkelijk groter dan bij vrouwen. Een mogelijke verklaring hiervoor is, dat vrouwen minder vaak dan mannen van plan zijn om de levensloopregeling voor vervroegde uittreding te gebruiken, en vaker aangeven het gespaarde tegoed te willen gebruiken voor tussentijds verlof. Andere verklaring is dat mannen later kinderen krijgen dan vrouwen, en dus ook later beginnen met sparen.

<sup>18</sup> Centraal Bureau voor de Statistiek. *Statline*. Geraadpleegd op internet, najaar 2009. [www.statline.nl](http://www.statline.nl)

Tabel 8. Deelname levensloopregeling naar leeftijd en geslacht (% werknemers).

Leeftijd	Mannen	Vrouwen
15 tot 25 jaar	0,4	0,1
25 tot 35 jaar	3,0	4,0
35 tot 45 jaar	4,5	4,6
45 tot 55 jaar	6,5	5,1
55 tot 65 jaar	6,1	4,3

Bron: CBS Levensloopmonitor EBB, bewerking SZW.

Ook bij de deelname naar arbeidsduur zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen relatief groot. Vrouwen met kleinere deeltijdbanen (tot 28 uur) nemen aanmerkelijk vaker deel aan de levensloopregeling dan mannen met een kleine deeltijdbaan. Mogelijk ligt hier een verband met een hogere voorkeur van vrouwen voor vrije tijd<sup>19</sup>. Mogelijk is ook dat voorheen deelname aan de levensloopregeling verplicht was om in aanmerking te komen voor ouderschapsverlofkorting (tot januari 2009); denkbaar is dat dit vooral door vrouwen een belangrijke reden was om deel te nemen.

Tabel 9. Deelname levensloopregeling naar arbeidsduur en geslacht (% werknemers).

Arbeidsduur	Mannen	Vrouwen
12 tot 20 uur	0,7	2,1
20 tot 28 uur	2,0	3,9
28 tot 35 uur	4,1	5,5
35 uur of meer	4,7	4,1

Bron: CBS Levensloopmonitor EBB, bewerking SZW

Tot slot wordt in deze paragraaf ingegaan op de vraag welke achtergrondkenmerken bepalend zijn voor de keuze om deel te nemen aan de levensloopregeling. Hiervoor is gebruik gemaakt van een logistische regressieanalyse. De resultaten van de regressieanalyse geven inzicht in de vraag welke combinatie van factoren van invloed is op de deelname aan de levensloopregeling, en wat de invloed van de afzonderlijke factoren is. Om na te kunnen gaan of hierin verschillen bestaan tussen mannen en vrouwen is de regressieanalyse uitgevoerd voor alle werknemers en voor mannen en vrouwen afzonderlijk. De gedetailleerde resultaten van deze analyse en een technische toelichting zijn opgenomen in bijlage 3.

Uit de analyse blijkt dat geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, huishoudenssamenstelling en inkomen van werknemers een onderscheidende invloed hebben op de levensloopdeelname. Dit geldt ook voor de bedrijfstak en de omvang van het bedrijf waarin men werkzaam is en voor het aantal uren dat men werkt. Al deze variabelen zijn van significante invloed op deelname aan de levensloopregeling.

In het eerste deel van deze paragraaf bleek al dat er grote verschillen zijn in deelnamegraad tussen verschillende categorieën werknemers. Uit de regressieanalyse blijkt dat vrouwen relatief vaker deelnemen aan de levensloopregeling dan mannen. Dit lijkt in tegenspraak met de cijfers over de totale deelname, die onder de vrouwelijke werknemers op 4,0 procent ligt en onder mannelijke werknemers op 4,4 procent. De resultaten uit de regressie dienen echter zo geïnterpreteerd te worden, dat vrouwen vaker deelnemen dan mannen als de overige achtergrondkenmerken gelijk zijn.

De regressieanalyse bevestigt de piek in de deelname bij de hogere leeftijdsklassen, die ook al bleek uit grafiek 2 en 3. Ook gecorrigeerd voor overige achtergrondkenmerken blijkt de kans op deelname aan de levensloopregeling in de categorie 53 tot 58 jaar fors hoger dan in andere leeftijdsklassen. Dit geldt zowel voor mannen als voor vrouwen.

<sup>19</sup> O.a.; Sociaal Cultureel Planbureau, 2008. *Nederland Deeltijdland*. SCP; Den Haag. Vrije tijd is in deze publicatie ingevuld als tijd die niet besteed wordt aan betaalde arbeid.

Verder valt op dat vrouwen in de leeftijdscategorie 28 t/m 32 jaar een hoger dan gemiddelde kans hebben om deel te nemen aan de levensloopregeling, terwijl die kans voor mannen in dezelfde leeftijdscategorie nog lager dan gemiddeld is. Dit resultaat impliceert dat de deelname aan de levensloopregeling mogelijk samenhangt met het krijgen van kinderen, en met de koppeling van de ouderschapsverlofkorting aan de levensloopregeling.

In tegenstelling tot de resultaten in tabel 9, die een positief verband tussen arbeidsduur en levensloopdeelname suggereren, blijkt uit de regressieanalyse dat het effect van arbeidsduur op de levensloopdeelname negatief is als rekening gehouden wordt met andere kenmerken. Dat impliceert dat werknemers met een grotere wekelijkse arbeidsduur weliswaar vaker deelnemen aan de levensloopregeling, maar dat de reden daarvoor niet ligt in de omvang van de arbeidsduur. Andere factoren die samenhangen met de arbeidsduur, zoals het inkomen, spelen een grotere rol.

De deelname aan de levensloopregeling is groter onder personen die in grotere organisaties werken. De levensloopregeling is een nieuwe voorziening. Het is heel goed denkbaar dat grote organisaties beter op de hoogte zijn van deze regeling en medewerkers stimuleren tot deelname. Werkgevers kunnen ook zelf een percentage van het salaris inleggen voor hun werknemers. Anderzijds speelt vermoedelijk ook een rol dat bij grote bedrijven meer mogelijkheden bestaan voor het opnemen van verlof waarvoor het levenslooptegoed uiteindelijk wordt opgebouwd.

Wat verder opvalt is, dat ook de bedrijfstak waarin men werkzaam is van invloed is op de deelname aan de levensloopregeling. Dat impliceert dat sectorgericht beleid met betrekking tot het stimuleren van de levensloopregeling inderdaad leidt tot een hogere deelname.

Het beeld dat personen die werkzaam zijn bij de overheid, in het onderwijs of in de financiële en zakelijke dienstverlening vaker geneigd zijn om deel te nemen aan de levensloopregeling wordt bevestigd. In vergelijking met grafiek 4 blijkt overigens dat de invloed van de bedrijfstak waar men werkzaam is op de levensloopdeelname anders is dan de deelname per sector doet vermoeden. Zo is de totale deelname in de sector gezondheidszorg en welzijn hoger dan in de sectoren landbouw/visserij en bouw, maar is de zuivere invloed van de sector zelf op de levensloopdeelname juist lager.

Verder blijkt dat ook de huishoudenssamenstelling van invloed is op de deelname aan de levensloopregeling. Werknemers die onderdeel zijn van een (ouder)paar hebben een aanzienlijk grotere kans om deel te nemen aan de levensloopregeling dan alleenstaanden. Enerzijds kan dit verklaard worden door de behoefte aan vrije tijd in het "spitsuur van het leven", anderzijds is een mogelijke verklaring echter ook dat werknemers eerder geneigd zijn om deel te nemen als hun partner deelneemt.

Om de interpretatie van de resultaten van de regressieanalyse nog wat beter te kunnen duiden wordt tot slot van enkele fictieve werknemers de kans op deelname aan de levensloopregeling berekend.

*Voorbeeld 1:* een 57-jarige gehuwde man (zonder inwonende kinderen) met een afgeronde opleiding op hbo-niveau, voor 32 uur per week werkzaam in een middelgrote financiële instelling voor een inkomen van 40.000 euro. Voor deze persoon is de kans op deelname aan de levensloopregeling 10,3 procent.

*Voorbeeld 2:* een 31-jarige alleenstaande vrouw met een afgeronde universitaire opleiding, voor 36 uur per week werkzaam bij een grote overheidsorganisatie voor een inkomen van 50.000 euro. Voor deze persoon is de kans op deelname aan de levensloopregeling 10,8 procent.

*Voorbeeld 3:* een 45-jarige gehuwde man (met inwonende kinderen) met een afgeronde opleiding op vmbo-niveau, voor 24 uur per week werkzaam in een klein bedrijf in de bouwsector voor een inkomen van 20.000 euro. Voor deze persoon is de kans op deelname aan de levensloopregeling 1,4 procent.

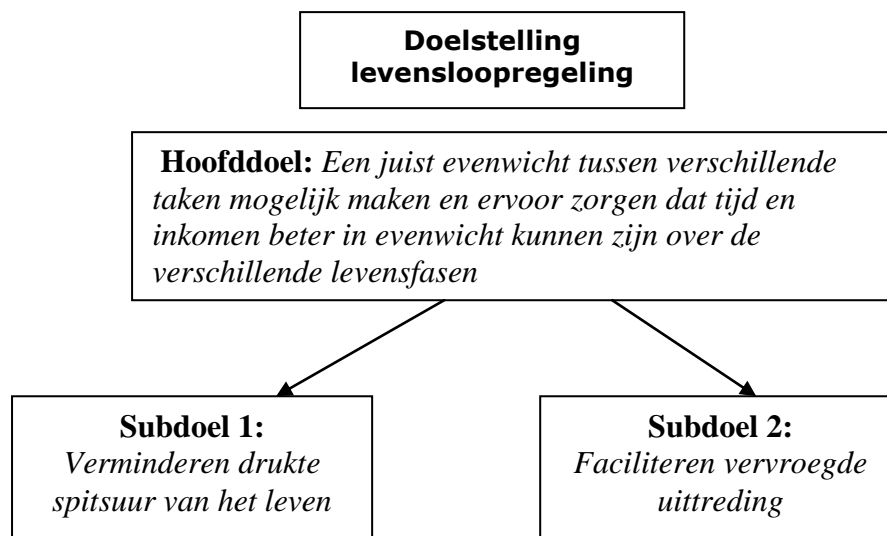
Uit deze rekenvoorbeelden blijkt in de eerste plaats dat er vrij grote verschillen tussen individuele werknemers kunnen zijn in de kans op deelname aan de levensloopregeling. De individuele kans op deelname is voor bepaalde werknemers aanzienlijk hoger dan de gemiddelde deelname aan de levensloopregeling doet vermoeden. De kans dat iemand deelneemt aan de levensloopregeling is dan ook niet willekeurig, maar gerelateerd aan achtergrondkenmerken van de werknemer en de daaruit voortvloeiende voorkeuren.

Daarnaast geven de voorbeelden aan dat het met name werkgerelateerde kenmerken lijken te zijn die de individuele kans op deelname bepalen. Vooral de invloed van het (arbeids-)inkomen lijkt groot. Dat impliceert dat de levensloopregeling in de praktijk toch vooral geschikt is voor de werknemers die het zich financieel kunnen veroorloven om tijdelijk een (groot) deel van hun inkomen opzij te leggen.

## 4. Effecten in relatie tot doelstelling levensloopregeling

In dit concluderende hoofdstuk wordt geschetst wat de effecten van de levensloopregeling in relatie tot de doelstellingen van de levensloopregeling zijn.

De eerste onderzoeksvragen van deze evaluatie gaan over de beoogde effecten van de levensloopregeling, waarbij tevens een breder beeld van de context van de totstandkoming van de levensloopregeling is gegeven. Conclusie is dat het traject dat leidde tot de levensloopregeling meerdere kabinetperiodes beslaat en als dynamisch te kenschetsen is. Figuur 2 geeft daarbij weer wat de bij de inwerkingtreding van de levensloopregeling beoogde doelstelling van de levensloopregeling is.



Figuur 2. Hoofd- en subdoelen van de levensloopregeling.

Een verwacht effect van de levensloopregeling bij de inwerkingtreding was dat in 2008 2,7 miljoen mensen deel zouden nemen aan de regeling. De kosten van de levensloopregelingen zouden oplopen tot circa 1,0 miljard in 2008. Per ingelegde euro door een deelnemer zou de overheid structureel gemiddeld 25 eurocent bijleggen.

Het tweede deel van deze evaluatie ging over de vraag wat de effecten zijn van de levensloopregeling. De beschikbare analysedata over het feitelijk gebruik van de regeling zijn te beperkt om uitspraken te kunnen doen over de mate waarin de levensloopregeling, drie jaar na inwerkingtreding, bijdraagt aan de oorspronkelijke doelstellingen. Wel is een beeld te schetsen van spaarmotieven en kenmerken van de deelnemers.

Aan de levensloopregeling namen in 2008 270.000 mensen deel. Vooralsnog is er sprake van een beperkte stijging van het aantal deelnemers over de jaren; in 2006 namen 230.000 mensen deel. Per ingelegde euro door een deelnemer legt de overheid anno 2008 gemiddeld 48 eurocent bij. Structureel zal dit bedrag minder worden door nog te innen inkomstenbelastingen over het op te nemen levenslooptegoed. Het aangegeven spaarmotief is vooral het doel eerder te kunnen stoppen met werken; 51,5% van de mensen geeft dit aan. 10% van de deelnemers geeft aan de regeling te willen gaan gebruiken voor de doelstelling ouderschapsverlof, 8,9 procent voor een sabbatical. Veel mensen (19,6%) weten echter nog niet waarvoor ze de regeling gaan gebruiken. De rest gebruikt de regeling om andere redenen. Zowel bij mannen als bij vrouwen ligt het zwaartepunt van de deelname bij de oudere leeftijdscategorieën. Vrouwen geven

evenwel vaker aan te sparen voor ouderschapsverlof dan mannen. Mannen sparen vaker dan vrouwen voor vervroegde uittreding.

In absolute cijfers nemen hogere inkomens, mannen, mensen met een hogere opleiding, oudere werknemers en werknemers uit de overheid en het onderwijs vaker deel aan de levensloopregeling. Analyses laten zien dat hogere inkomens, vrouwen, mensen met een hogere opleiding, oudere werknemers en werknemers uit de overheid en het onderwijs gecorrigeerd voor andere invloeden een grotere kans hebben deel te nemen aan de regeling. Opmerkelijk hierbij is dat in absolute cijfers meer mannen deelnemen, terwijl de kans groter is dat vrouwen deelnemen. Verklaring hiervan is dat mannen gemiddeld een hogere opleiding en inkomen hebben. Als wordt gekeken naar een man en een vrouw in een vergelijkbare situatie (onder meer dezelfde opleiding en inkomen) dan zal de vrouw vaker deelnemen aan de levensloopregeling.

De laatste onderzoeksvraag uit de inleiding beslaat de relatie tussen de effecten en de doelstellingen. Het antwoord op deze vraag volgt uit de synthese van de eerste twee delen. Concluderend kan worden gesteld dat de levensloopregeling een behoefte vervult bij specifieke groepen. De levensloopregeling heeft evenwel geen invulling kunnen geven aan de verwachtingen bij inwerkingtreding. Mogelijke verklaringen voor de verschillen zijn achtereenvolgens uitstelgedrag van mensen al dan niet in combinatie met de standaardoptie dat mensen deelnemen aan spaarloon of helemaal niet deelnemen aan overheidsspaarvoorzieningen, de inzet van de vrijkomende prepensioen/Vutpremie voor aanvulling van het pensioen, beperkt financieel voordeel van de levensloopregeling, een beperkt vertrouwen in de werkgever, alsmede de gepercipieerde onzekerheid over de continuïteit van de levensloopregeling door de voortdurende discussies over de regeling.

## **5. Inzichten wetenschappelijke begeleidingscommissie**

Drie wetenschappers met deskundigheid op het gebied van de levensloopregeling begeleidden de evaluatie van de levensloopregeling om de wetenschappelijke kwaliteit van de evaluatie te borgen. In dit hoofdstuk worden de inzichten van deze commissie beschreven. Hieronder wordt eerst een korte beschrijving van de commissieleden gegeven. Daarna staat hun commentaar weergegeven.

### **5.1 Introductie wetenschappelijke begeleidingscommissie**

Prof. Dr. Gerrit Antonides is hoogleraar economie van consumenten en huishoudens aan de Wageningen Universiteit. Hij is tevens fellow van de Mansholt Graduate School en editor van het Journal of Economic Psychology. Zijn onderzoek richt zich voornamelijk op de psychologie van de economie en op consumentengedrag en gedragseconomie.

Prof. Dr. Maarten Lindeboom is hoogleraar algemene economie aan de Vrije Universiteit, fellow van het Tinbergen Instituut en Netspar-themaleider van het onderzoeksproject "Health and income, work and care across the life cycle II". Zijn onderzoek richt zich voornamelijk op pensioenen, arbeidseconomie en gezondheidseconomie.

Prof. Dr. Melinda Mills is hoogleraar sociologie van de levensloop aan de Rijksuniversiteit Groningen. Ze is Rosalind-Franklin fellow en editor van 'International Sociology'. Haar onderzoek richt zich voornamelijk op levensloop, arbeidsmarkttransities en mobiliteit, en onderzoeksmethodologie.

### **5.2 Inzichten van de wetenschappelijke begeleidingscommissie**

De commissie constateert dat het onderliggende rapport een gedegen stuk werk is dat, voor zover zij kunnen beoordelen, gebruik heeft gemaakt van alle beschikbare kwalitatieve en kwantitatieve gegevens omtrent het gebruik van de levensloopregeling.

Op voorhand zijn geen concrete doelstellingen voor de levensloopregeling geformuleerd. Mede hierdoor konden de kosten en baten van de regeling niet worden geëvalueerd, en kon eveneens niet worden bepaald of bepaalde streefcijfers zijn behaald. Dit roept de vraag op in hoeverre uit de voorliggende evaluatieuitkomst kan worden gedestilleerd of is bereikt wat er is beoogd. Wel zijn bepaalde prognoses gemaakt omtrent het verwachte gebruik. Over de gehele linie genomen loopt het feitelijk gebruik achter bij de verwachtingen en wordt de regeling voornamelijk gebruikt ter financiering van vervroegde uittreding. Dit is slechts een van de subdoelen en het andere subdoel, *het verminderen van de drukte in de spitsuur van het leven*, blijkt in veel mindere mate als reden voor deelname te worden aangevoerd. De commissie constateert met betrekking tot dit punt het volgende:

#### **Is het mogelijk om zo'n jonge regeling volledig te evalueren na drie jaar?**

Een nieuwe regeling heeft ten eerste tijd nodig om bekend te worden bij de bevolking. De levensloopregeling is vrij complex, mede doordat deze enkele uitzonderingen kent (overgangsregelingen, relatie met andere regelingen) en voor meerdere doeleinden kan worden ingezet. Men moet de moeite willen opbrengen om zich te verdiepen in de regeling, terwijl we weten dat de Nederlander wars is van het regelen van financiële zaken. Ook laat de Nederlander liever de zaken bij het oude (inertie, ook wel status quo neiging genoemd), vooral wanneer men voor deelname aan de levensloopregeling af moet zien van de spaarloonregeling. Pas wanneer we zien dat anderen wel aan de regeling meedoen, is men bereid deelname te overwegen en stellen mensen die in

principe positief zijn en willen deelnemen beslissingen vaak uit (Van Rooij en Teppa, 2008).

Ten tweede blijkt dat het overgrote deel van de deelnemers de regeling gebruikt voor vervroegde uittreding en blijkt dat de deelname aan de regeling substantieel hoger is voor groepen werknemers die onder de zogenaamde overgangsregelingen vallen (werknemers die op 1 januari 2005 50 jaar zijn, maar nog geen 55, zie ook de Grip ea, 2009). De verhoging van de AOW-leeftijd en het verder afschaffen van vervroegde uittredingsmogelijkheden voor jongere cohorten zou er toe kunnen leiden dat op termijn de deelname van die cohorten aan de regeling sterk kan toenemen.

### **De doelstelling en de vormgeving van de doelstelling zijn breed en de levensloopregeling is een 'containerbeleid geworden' zonder een duidelijke identiteit.**

Zoals uitgebreid voorgelegd in de beschrijving van het traject, adresseert de levensloopregeling een regenboog van doelgroepen en doelen, van mensen in het spitsuur van het leven, scholingsverlof, tot mensen die vervroegd met pensioen willen gaan. Er waren ook voorstellen om de regeling in te zetten voor een overbruggingsperiode tussen banen, om deeltijdarbeid te ondersteunen, scholingskosten en het open te stellen voor zelfstandigen. Bij het streven om zo veel verschillende doeleinden en groepen te bereiken heeft de levensloopregeling geen duidelijke en eenvoudige identiteit opgebouwd. Het constant inbrengen van meer variatie in de gebruiksmogelijkheden kan ook de doodsteek zijn voor de identiteit en dus gebruik van de regeling. Het is derhalve een 'containerbeleid' geworden en het is zeer goed mogelijk dat veel mensen het brede begrip 'levensloop' niet goed begrijpen.

### **Het kopen van tijd door geld te sparen is een psychologisch moeilijk te begrijpen constructie.**

In de gedragseconomie is het verschijnsel van mentale boekhouding onderzocht, waaruit blijkt dat mensen ertoe neigen verschillende 'posten' te scheiden. Zo wordt kinderbijslag gereserveerd voor uitgaven aan kinderen, consumeert men in overgrote mate uit de lopende rekening, in mindere mate uit spaarrekeningen, en nauwelijks uit de oudedagsvoorziening. Het lijkt geheel plausibel dat mensen 'posten' van geld en tijd willen scheiden. Sparen voor een hogere pensioenuitkering valt dan in het ene account, het sparen van vakantiedagen voor langduriger verlof in een andere account. Sparen van geld voor tijd pas niet natuurlijk in dit beeld, en kan hebben bijgedragen tot psychologische onaanvaardbaarheid van geld sparen voor verlof. Een alternatief, bijv. pensioentijd 'lenen' voor zorg- of ouderverlof zou mogelijk wel onder dezelfde 'post' worden ondergebracht.

### **Was de oorspronkelijke doelstelling van het brengen van evenwicht in tijd en inkomen in het spitsuur van het leven realistisch?**

In de aanloop naar en discussie rondom het Kabinet Kok II en het Kabinet Balkenende II is gesproken over groeiende keuzevrijheid in het combineren in verschillende levensfasen. Echter, 'keuzevrijheid' refereert aan een luxe situatie voor hogeropgeleiden en hogere inkomens, en wordt sterk bepaald door sociaal-economische omstandigheden. Het is dus geen wonder dat slechts 1% van de werknemers met alleen lager onderwijs deelneemt, en dat de deelnemers voornamelijk oudere hoogopgeleide mannen zijn.

Daar komt ook bij dat het wegnemen van geld en tijd in de duurste en meeste tijdsroevende carrière- en gezinsfase van de levensloop niet vanzelfsprekend is. Is het nodig (of überhaupt mogelijk) om geld en betaald werk te verminderen en een sabbatical te nemen in het spitsuur van het leven?

Mensen in het spitsuur van het leven proberen juist een gezin te stichten. Dit geldt met name voor vrouwen. In Nederland zorgt men daarnaast vaak primair voor de kinderen doordat vrouwen in deeltijd werken. In vergelijking met andere Europese landen hebben Nederlanders vanwege deeltijdwerk van vrouwen dus al ruim meer tijd in het spitsuur

van het leven. Maar ook wegens het primaire al minder goed verdienende deeltijdwerk van vrouwen is er geen ruimte voor minder inkomen van haar of de kostwinner. Met dit anderhalfverdienersmodel is het juist belangrijk dat de kostwinner blijft werken om het economisch vol te houden. In dit systeem is het dus een logisch gevolg dat meer vrouwen in het spitsuur van het leven de regeling gebruiken (25-35). Maar het blijkt evenzeer dat zij weinig keuze hadden wegens de verplichting deel te nemen aan de levensloopregeling, om in aanmerking te komen voor ouderschapsverlofkorting (zie ook het rapport).

Een groep werknemers gebruikt het spitsuur van het leven juist om carrière te maken en ze vragen dus niet om verlof, er is immers geen tijd voor een sabbatical. Werkgevers zullen daarnaast juist graag deze in de regel bovenproductieve mensen op de werkvloer willen houden. Op langere termijn is dit (wellicht) geen verstandige strategie van de werkgever, maar het zal duidelijk zijn dat het beleid gericht op dit soort problemen zal moeten focussen wil men het gebruik onder deze groep werknemers vergroten.

## Bijlage 1. Proces totstandkoming levensloopregeling

In deze bijlage staat het proces in aanloop naar en vanaf de totstandkoming van de levensloopregeling uitgebreid beschreven.

Op de volgende bladzijden worden de ontwikkeling van de totstandkoming van de levensloopregeling chronologisch weergegeven.

### 2.1.1 Kabinet Kok II

Het kabinet Kok II kondigde in het Meerjarenbeleidsplan Emancipatie 2001-2010<sup>20</sup> aan een verkenning Levensloop voor te bereiden op het terrein van het sociale stelsel en pensioenen.

Mede op grond van de motie Schimmel/Bussemaker (2001)<sup>21</sup> is deze verkenning verbreed tot een integrale verkenning. Deze integrale verkenning werd in januari 2002 gepresenteerd, en is de eerste beleidsverkenning met als specifiek onderwerp de levensloop.<sup>22</sup>

Achtergrond van de verkenning is een op dat moment toenemende maatschappelijke aandacht voor het fenomeen levensloop. Rapporten van onder meer de SER, politieke partijen, de Nederlandse Gezinsraad en de WRR geven aanleiding om levensloopbeleid te gaan verkennen. Doel van de *Verkenning Levensloop, beleidsopties voor leren, werken, zorgen en wonen* was bouwstenen te bieden voor toekomstig beleid. De beleidsverkenning beschrijft een breed spectrum aan onderwerpen gerelateerd aan de levensloop van mensen. De verkenning analyseert dat er een 'destandaardisering van de levensloop' plaatsvindt; mensen bepalen zelf hoe zij invulling geven aan werken, leven, zorgen en wonen. Daarnaast zijn er naast de traditionele levensfasen jeugd, werkend (man)/zorgend (vrouw) en ouderdom de fasen jongvolwassenheid en actieve ouderdom bijgekomen. Ook is volgens de *Verkenning* te zien dat elke fase niet meer op een identieke manier door iedereen wordt ingevuld. Collectieve belangen die gediend zijn bij beleid dat zich met de levensloop bemoeit zijn volgens de *Verkenning* een grotere arbeidsparticipatie, meer ruimte voor onbetaalde zorg, ontwikkeling van talenten van burgers en een grotere zeggenschap van burgers over hun eigen leven en daarmee een hogere kwaliteit van de samenleving. Voor het beleid worden, gezien de belangen en de analyse van trends, uitdagingen gezien in de vergroting van de keuzevrijheid, het mogelijk maken van combinaties van activiteiten in verschillende levensfasen en het mogelijk maken van transities.

De levensloopregeling zoals deze nu bestaat wordt als idee geïntroduceerd in de uitwerking van de uitdagingen '*combineren van activiteiten in verschillende levensfasen*' en '*keuzevrijheid*.' De *Verkenning Levensloop* geeft aan dat een regeling voor individueel sparen binnen collectieve kaders in het sociale stelsel mogelijk moet zijn en bijdraagt aan de invulling van beide uitdagingen. Keuzevrijheid bij de invulling van het sparen vindt het kabinet een belangrijk criterium bij de invulling van een regeling. Collectieve betrokkenheid ligt in de rede omdat verlof ook maatschappelijke baten met zich meebrengt en ook voor lagere inkomens toegankelijk moet zijn. Individueel sparen wordt wenselijk gevonden om het risico op *moral hazard* te verkleinen; collectieve regelingen lokken overmatig gebruik uit omdat de kosten op het collectief kunnen worden afgewenteld.

De *Verkenning* zag benutting van het Witteveenkader voor de aanvullende pensioenen als een interessante optie om meer ruimte voor verloffinanciering te creëren.

---

<sup>20</sup> Kamerstukken II 2000/01, 27061, nr. 3, p 38.

<sup>21</sup> Kamerstukken II 2000/01, 27411, nr. 11.

<sup>22</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2002. *Verkenning Levensloop; beleidsopties voor leren, werken, zorgen en wonen*. Albani; Den Haag.

### 2.1.2 Kabinet Balkenende I

Het kabinet Balkenende I spreekt in haar strategisch akkoord van juli 2002<sup>23</sup> af de arbeidsparticipatie te verhogen, omdat dit economisch nodig en sociaal gewenst is. De introductie van een levensloopfaciliteit kon volgens het toenmalige kabinet zowel aan de (blijvende) inzetbaarheid van vrouwen als van die van ouderen in het arbeidsproces een belangrijke bijdrage leveren, evenals aan een verhoging van de arbeidsproductiviteitsontwikkeling. De arbeidsproductiviteit zou bijvoorbeeld bevorderd worden doordat mensen door op enig moment extra verlof op te kunnen nemen, minder snel vatbaar zijn voor een burn-out.

Bevordering van de arbeidsparticipatie vergt volgens Balkenende I vooral het verbeteren van de mogelijkheden om werk en zorg te combineren en werk aan te kunnen passen aan de levensfase waarin men verkeert. De analyse is dat de behoeften van mensen per levensfase kunnen wisselen en dat dit gefaciliteerd dient te worden. Het kabinet wil werknemers meer mogelijkheid geven werk en zorg te combineren door het introduceren van een levensloopregeling binnen het Witteveen kader.<sup>24</sup>

De *Basisregeling levensloop* (ook wel de *verlofknip*) is de beleidswijziging die in het najaar van 2002 naar aanleiding van de *Verkenning Levensloop* en het Strategisch Akkoord door het kabinet Balkenende I is voorgesteld. De *Basisregeling levensloop* zou worden opgenomen in de wet Arbeid en Zorg. De regeling hield onder meer in dat wanneer iemand deelneemt aan de regeling, zij dan jaarlijks 600 euro zou kunnen sparen uit het nettoloon. De overheid geeft vervolgens bij opname in de vorm van verlof een bonus van 30% over het gespaarde bedrag.<sup>25</sup> De *Basisregeling levensloop* zou enkele bestaande regelingen vervangen: de spaarloonregeling, de financiële tegemoetkoming voor langer durend verlof (de financieringsregeling loopbaanonderbreking in de Wet arbeid en zorg) en de afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof.

De regeling zou er volgens de bij het belastingplan 2002 ingediende *Sociale Nota* mede toe bijdragen dat mensen arbeid en zorg flexibeler over de levensloop en het gezin kunnen spreiden, waardoor in het bijzonder de arbeidsparticipatie van vrouwen wordt vergroot.<sup>26</sup> Het kabinet Balkenende I geeft aan dit in een breder kader, waarin ook pensioenen aan bod komen, uit te gaan werken.

Bedoeling van het kabinet Balkenende I was de *Basisregeling levensloop* begin 2003 in te voeren. Tijdens de Algemene Beschouwingen in september 2002 werd er echter door de Tweede Kamer middels de vrijwel Kamerbreed (allen behalve ChristenUnie en Leefbaar Nederland) aangenomen motie Verhagen c.s. verzocht om de levensloopregeling fiscaal vorm te geven.<sup>27</sup> Als reden voor de motie werd aangegeven dat de Kamer van mening is dat de levensloopregeling mensen daadwerkelijk in staat moet stellen te variëren in de combinatie van werk en ander activiteiten. Daarom zou de levensloopregeling via de omkeerregeling fiscaal aftrekbaar moeten worden gemaakt. Deze motie kwam mede tot stand naar aanleiding van het rapport van het CDA 'de druk van de ketel'.<sup>28</sup> Het kabinet gaf naar aanleiding van het debat in de Tweede Kamer tijdens de Algemene Beschouwingen aan het belangrijk te vinden burgers meer ruimte te geven hun verantwoordelijkheid te nemen. De levensloopregeling zou daar volgens Balkenende I aan bijdragen. Daarbij was het kabinet van mening dat de levensloopregeling de arbeidsproductiviteit zou verhogen en mensen beter in staat zou stellen werk en andere activiteiten te combineren.

In het najaar kaderde het kabinet Balkenende I de nieuwe opzet van de levensloopregeling verder in. Het kabinet gaf in een brief aan de Tweede Kamer van oktober 2002 aan dat de regeling in ieder geval transparant en eenvoudig moet zijn, de

<sup>23</sup> Kamerstukken II 2001/02, 28375, nr. 5, blz. 18-19

<sup>24</sup> Zie ook; Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2002. *Bouwstenennota financiering langer durend verlof*. SZW; Den Haag

<sup>25</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2002. *Levensloopregeling*. SZW; Den Haag

<sup>26</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2003. *Sociale Nota 2003*. Blz. 10, 18-19. SZW; Den Haag

<sup>27</sup> Kamerstukken II 2002/03, 28 600, nr. 13

<sup>28</sup> Wetenschappelijk instituut CDA, 2001. *Druk van de ketel*. CDA; Den Haag

arbeidsparticipatie moet bevorderen, structureel 400 miljoen moet gaan kosten, de administratieve lasten moet beperken en er helderheid moet zijn tussen de relatie levensloopbeleid en pensioenbeleid.<sup>29</sup> In november 2002 sprak het kabinet met de sociale partners over de levensloopregeling af om daar verder over te praten in 2003. Kabinet en sociale partners spraken af om door overleg in 2003 per 1 januari 2004 een nieuwe regeling tot stand te brengen.<sup>30</sup> Het inmiddels demissionaire Balkenende I geeft in december 2002 aan het parlement aan dat het in de rede ligt om met de fiscalisering van de levensloopregeling de regeling te zien als een uitbreiding van de bestaande verlofspaarregeling. Daarmee ligt de invoering van de *Basisregeling levensloop* als zelfstandige regeling 'niet meer in de rede'. Het wetsvoorstel is hiermee in de bestaande vorm van tafel. Concreet zegt het kabinet toe te onderzoeken hoe op de korte termijn de profijtelijkheid van de verlofspaarregeling, zeker voor lagere inkomens, verbeterd kan worden, de toegankelijkheid van het spaarsysteem kan worden verbeterd, en de overdraagbaarheid van het gespaarde tegoed naar andere werkgevers kan worden geborgd. Daarnaast wordt bekeken of het mogelijk is 'rood te staan' in het spaartegoed.<sup>31</sup>

### 2.1.3 Kabinet Balkenende II. Aanloop

Een volgende wijziging van het levensloopbeleid kwam voort uit het hoofdlijnenakkoord van het kabinet Balkenende II uit mei 2003.<sup>32</sup> In dat akkoord werd afgesproken de spaarloonregeling te handhaven naast de invoering van de levensloopregeling. Dit in tegenstelling tot het eerdere plan de spaarloonregeling bij de invoering van de levensloopregeling te laten vervallen. Doel van de regeling was volgens het kabinet ruimere mogelijkheden om werk en inkomen voor andere doelen (zoals zorg en scholing) over de hele levensloop te spreiden.

Het kabinet Balkenende II zond vervolgens in september 2003 naar aanleiding van het hoofdlijnenakkoord, de motie Verhagen en de kabinetsreactie van Balkenende I een voorstel voor een fiscale vormgeving van de levensloopregeling aan de Tweede Kamer. De beoogde datum van ingang van deze regeling was 1 januari 2004. Officieel heet het voorstel *Wijziging van de Wet inkomstenbelasting 2001, Wet op de loonbelasting 1964 en enkele sociale zekerheidswetten c.a. (levensloopregeling)*.<sup>33</sup>

De Memorie van Toelichting van de regeling geeft als doel van de regeling; 'het mogelijk maken van een juist evenwicht tussen verschillende taken en ervoor zorgen dat tijd en inkomen op de juiste moment beschikbaar zijn'. De analyse van Balkenende II is dat mensen vooral in de gezinsfase problemen hebben met het combineren van taken. Uitgangspunt is dat de mogelijkheden voor individuele werknemers om naar eigen behoefte te variëren in de combinatie van werk en andere activiteiten worden verruimd. Het kabinet verwacht dat de toegankelijkheid van langer durend verlof in het algemeen zal verbeteren.<sup>34</sup>

De regeling bevat verschillende wijzigingen ten opzichte van het voorstel voor de *Basisregeling levensloop* uit 2002. De belangrijkste is dat werknemers in de nieuwe regeling sparen uit het brutoloon; de loonheffing wordt uitgesteld tot de opname van het levenslooptegoed. Het maximumpercentage te sparen salaris wordt verhoogd van 10 tot 12% van het bruto jaarinkomen. Werknemers kunnen daardoor volgens Balkenende II sneller sparen dan in de verlofspaarregeling. Wie het tegoed gebruikt voor de financiering van (onbetaald) ouderschapsverlof krijgt een fiscale tegemoetkoming in de vorm van een heffingskorting ter hoogte van 50% van het bruto wettelijk minimumloon (WML) per opgenomen verlofdag. Over inleg en opname van de levenslooprekening zijn geen werknemerspremies verschuldigd. Rood staan wordt niet mogelijk, maar het overdragen van de spaartegoeden van werkgever naar werkgever wél door de invoering van een

<sup>29</sup> Tweede Kamer 2002/03, 28 600, nr. 43

<sup>30</sup> Tweede Kamer 2002/03, 28 600 XV, nr. 9

<sup>31</sup> Tweede Kamer 2002/03, 28 600 XV, nr. 44

<sup>32</sup> CDA, D66 en VVD, 2003. *Hoofdlijnenakkoord*. CDA, D66, VVD; Den Haag

<sup>33</sup> Tweede Kamer 2003/04, 29 208, nrs. 1-2

<sup>34</sup> Tweede Kamer 2003/04, 29 208, nr. 3

wettelijk recht op deelname aan de levensloopregeling. De opname is echter geen recht, maar moet in overleg met de werkgever gebeuren.

#### *2.1.4 Kabinet Balkenende II- deel 2. Levensloopregeling en Vut/Prepensioen*

Het kabinet Balkenende II stelde tijdens de algemene beschouwingen van 2003 (gelijktijdig met de nieuwe versie van de levensloopregeling) voor om de vervroegde uittredings- (Vut) en prepensioenregelingen te versoberen. Als reden hiervoor werd de verslechterde economische situatie gegeven.<sup>35</sup> Dit stuitte op grote weerstand bij de vakbonden. Besloten werd tot het in samenhang bezien van de levensloopregeling, de Vut en het Prepensioen. Dit zorgde voor het onmogelijk worden van de invoering van de levensloopregeling per januari 2004. In het najaarsakkoord 2003 is door Balkenende II met de sociale partners afgesproken om de in het Belastingplan 2004 opgenomen maatregelen ten aanzien van de beëindiging van de fiscale faciëring van Vut/prepensioen en de invoering van een levensloopregeling aan te houden.<sup>36</sup> Afspraak was om voor april 2004 in de StvdA tot overeenstemming te komen over deze onderwerpen. Uiteindelijk wisten het kabinet en de werkgeversorganisaties tijdens het voorjaarsoverleg op 18 mei 2004 tot een akkoord te komen, maar de werknemersorganisaties zagen daar niets in.<sup>37</sup> De FNV leden stemden hierna tegen het akkoord.<sup>38</sup> Balkenende II besloot hierna haar eigen verantwoordelijkheid te nemen en zelf invulling te geven aan de levensloopregeling. In september stuurde het kabinet hierom de *Wijziging van de Wet op de loonbelasting 1964, de Wet inkomstenbelasting 2001, de Wet op de vennootschapsbelasting 1969, de Wet arbeid en zorg en van enige andere wetten (Wet aanpassing fiscale behandeling Vut/prepensioen en introductie levensloopregeling)* naar de Tweede Kamer.<sup>39</sup>

In de memorie van toelichting geeft Balkenende II aan dat in het Hoofdlijnenakkoord de afspraak is opgenomen de arbeidsparticipatie van ouderen te stimuleren door de fiscale faciliteiten voor vervroegde uittredings- en prepensioenregelingen af te schaffen. Daarnaast is in het Hoofdlijnenakkoord afgesproken meer ruimte te bieden voor levensloopgericht beleid. De redenen voor het combineren van beide voorstellen liggen in de beleidsmatige en budgettaire samenhang tussen de voorstellen voor de levensloopregeling en VUT/prepensioen. In verband met de vertraging door de pogingen tot onderhandelingen met de vakbond, laat het kabinet het onderdeel van de wet dat zich uitsprekt over de levensloopregeling ingaan op 1 januari 2006.

Balkenende II signaleert in de MvT een toenemende behoefte aan mogelijkheden om werk en tijd voor andere doelen te combineren en meer over de levensloop te spreiden. De levensloopregeling wordt volgens het kabinet ingevoerd om het vinden van een juist evenwicht tussen verschillende taken mogelijk te maken en ervoor te zorgen dat tijd en inkomen beter in evenwicht kunnen zijn met de verschillende levensfasen. Balkenende II verwacht dat de toegankelijkheid van langer durend verlof door de regeling in het algemeen zal verbeteren. Bovendien past de levensloopregeling in het beleid waarin individuele verantwoordelijkheden centraal staan.<sup>40</sup>

Vergeleken met de eerdere versies van de levensloopregeling is een extra stortingsmogelijkheid opgenomen voor mensen die 1 januari 2005 tussen de 50 en 57 jaar zijn. Dit als overgangsrecht. Mensen ouder dan 57 blijven overigens gebruik kunnen maken van de VUT/prepensioenregelingen. Daarnaast vervalt het jaarlijkse stortingsmaximum van 12% voor werknemers die afgekochte prepensioenrechten willen doorstorten op de levensloopregeling. Ook hierbij blijft echter het absolute maximum van anderhalf jaarsalaris (150%) op de levenslooprekening gehandhaafd, en blijft de eis dat

<sup>35</sup> Kamerstukken II 2003/04, 29200, nrs. 1-2, blz. 53

<sup>36</sup> Stichting van de Arbeid, 2003. *Najaarsakkoord 2003*. StvdA; Den Haag

<sup>37</sup> Sociaal Economische Raad, 2004. Het voorjaarsoverleg 2004 duurt bijna zes uur en eindigt na middernacht, zonder resultaat. Internet. Laatst geraadpleegd najaar 2009. Url: <http://www.ser.nl/nl/Publicaties/Overzicht%20SER%20Bulletin/2004/juni%202004/03.aspx>

<sup>38</sup> Federatie Nederlandse Vakbeweging, 2004. *FNV-leden verwerpen massaal eindbod kabinet*. Internet. Laatst geraadpleegd najaar 2009. Url: [http://www.fnv.nl/defnv/actueel/nieuws2004/fnv-leden\\_verwerpen\\_massaal\\_eindbod\\_kabinet.asp](http://www.fnv.nl/defnv/actueel/nieuws2004/fnv-leden_verwerpen_massaal_eindbod_kabinet.asp)

<sup>39</sup> Kamerstukken II 2003/04, 29 760, nr. 2

<sup>40</sup> Kamerstukken II 2003/04, 29 760, nr. 3

werknemers na hun 55<sup>ste</sup> alleen in deeltijd gebruik mogen maken van de levensloopregeling. De motie Verhagen heeft tot effect dat de overgangsregeling van Vut/prepensioen voor mensen die op 1 januari 2005 55 jaar zijn gaat gelden. Extra stortingsmogelijkheden wordt daardoor beperkt tot de groep die op 1 januari 2005 tussen de 50 en 55 jaar is.<sup>41</sup>

Op 3 oktober 2004 leidden de vastgelopen onderhandelingen tot de museumpleindemonstraties, waarna de bonden en het kabinet opnieuw om de tafel gingen zitten. Dit gaf aanleiding tot een nieuw sociaal akkoord in november 2004.<sup>42</sup> Gevolg van de akkoorden was een verruiming van de levensloopregeling ten koste van de geleidelijke afschaffing van Vut en prepensioen. Belangrijkste onderdeel is dat de levensloopregeling beter gebruikt kan worden om eerder uit te treden.

De toelichting bij de nota van wijziging op het al door Balkenende II bij de Tweede Kamer ingediende wetsvoorstel geeft enkele punten die gebruik van de regeling voor vervroegde uittreding faciliteren. De deeltijdeis voor verlof voorafgaand aan pensioen is vervallen en een levensloopverlofkorting (€183,- per gespaard jaar) is toegevoegd. Verder werd het absolute maximum van anderhalf jaarsalaris (150%) verhoogd tot 210%.<sup>43</sup>

Naast deze drie punten was Balkenende II van oordeel dat er sterkere waarborgen voor de keuzevrijheid van werknemers voor het opnamemoment van het levensloopbudget zijn ingebouwd. Verder is expliciet bepaald dat werkgeversbijdragen aan de levensloopregeling in dezelfde mate moeten worden toegekend aan alle andere werknemers van die werkgever die, afgezien van het feit of al dan niet aan wordt deelgenomen aan een levensloopregeling, voor het overige in dezelfde omstandigheden verkeren. Dit vermindert volgens Balkenende II de ongelijkheid tussen werknemers en de stimulans tot vervroegde uittreding.

### *Balkenende III en IV*

Uiteraard zijn er na januari 2006 ook ontwikkelingen geweest. De SER adviseert in 2006<sup>44</sup> dat er meer variatie moest komen in de gebruiksmogelijkheden van de levensloopregeling; deze moet mensen gaan helpen bij het realiseren van arbeidsmarkttransities gedurende hun leven, in het bijzonder voor scholings- en zorgverlof. In het Coalitieakkoord van het kabinet Balkenende IV<sup>45</sup> uit februari 2007 zijn vervolgens voornemens opgenomen om de gebruiksmogelijkheden van de huidige levensloopregeling te verbreden, onder andere om de periode tussen twee banen te overbruggen, om de overgang naar deeltijdarbeid financieel te ondersteunen, om te kunnen fungeren als financieringsbron van scholingskosten en om de regeling open te stellen voor zelfstandigen. In de beginperiode van het kabinet is de uitvoerbaarheid hiervan onderzocht. Tegelijkertijd is er ook op andere podia aandacht besteed aan de levensloopregeling. Zo beschreef de Stichting van de Arbeid (StvdA) in april 2008 in een discussienota<sup>46</sup> de mogelijkheid en wenselijkheid voor modernisering van de levensloop. Daarin signaleert de StvdA dat de regeling onder werknemers niet erg populair is en geeft zij enkele richtingen aan, waaronder verruiming van de bestedingsmogelijkheden, openstelling voor ondernemers en vereenvoudiging van de regeling. Vervolgens doet de commissie arbeidsparticipatie ('commissie Bakker') in juni 2008 voorstellen voor verhoging van de arbeidsparticipatie, waarin ook de levensloopregeling wordt betrokken; de regeling zou ook na 65 jaar ingezet moeten mogen worden, en daarnaast omgevormd moeten worden tot een breder 'werkbudget'.<sup>47</sup> In uitwerking op de kabinetsvoornemens én in reactie op het advies van de commissie Bakker, is in de "beleidsverkenning

<sup>41</sup> Kamerstukken II 2004/05, 29 760, nr. 8

<sup>42</sup> Stichting van de Arbeid, 2004. *Najaarsoverleg 5 november 2004*. StvdA; Den Haag.

<sup>43</sup> Kamerstukken II 2004/05, 29 760, nr. 11

<sup>44</sup> Sociaal- Economische Raad, 2006. *Welvaartsgroei door en voor iedereen. Advies over het sociaal-economische beleid op de middellange termijn*. blz. 19, 21, 57-63, SER, Den Haag.

<sup>45</sup> CDA, PvdA, Christenunie, 2007. *Coalitieakkoord tussen de kamerfracties van CDA, PvdA en ChristenUnie. 7 februari 2007*. Blz. 25. Ministerie van Algemene Zaken; Den Haag

<sup>46</sup> Stichting van de Arbeid, 2008. *Discussienota Modernisering Regelingen Levensloop en Spaarloon*. StvdA; Den Haag.

<sup>47</sup> Commissie arbeidsparticipatie, 2008. *Naar een toekomst die werkt*. Commissie arbeidsparticipatie; Den Haag.

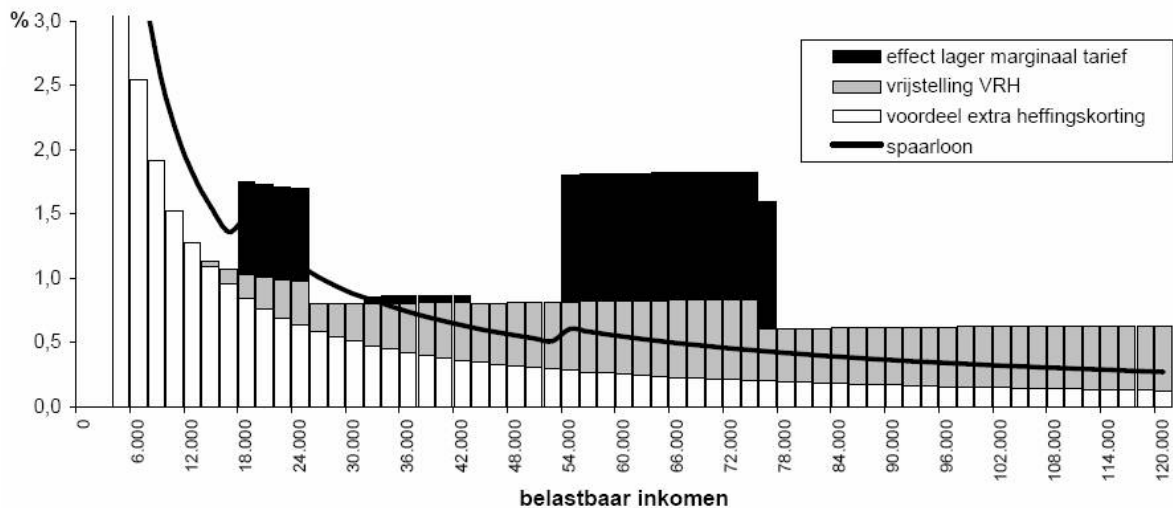
modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden"<sup>48</sup> uit november 2008 aangegeven dat realisatie van de kabinetsvoornemens zou leiden tot een regeling die volgens het kabinet niet op een verantwoorde wijze kan worden uitgevoerd. Het kabinet geeft in deze notitie eveneens aan dat 'momenteel, met uitzondering van de loskoppeling van het recht op ouderschapsverlofkorting van deelname aan de levensloopregeling, geen wijzigingen in de doelgroep en de gebruiksmogelijkheden van de levensloopregeling dienen te worden aangebracht.' Het belangrijkste punt was dat de overheidsbijdrage aan de levensloopregeling vanuit de loon- en inkomstenbelasting geregeld zou moeten worden. Daarmee zou ook de toetsing aan de voorwaarden van de regeling bij de belastingdienst komen te liggen, iets wat niet mogelijk is binnen de uitvoeringssystematiek. Dergelijke wijzigingen zouden daarmee ook in de weg staan aan de beoogde, noodzakelijke vereenvoudigingen in de fiscale regelingen.

---

<sup>48</sup> Kamerstukken II 2008/09, 26447, nr. 42, blz. 6, 14

## Bijlage 2: Individueel voordeel levensloopregeling ten opzichte van spaarloon

Onderstaande grafiek biedt inzicht in het budgettaire effect van de levensloopregeling ten opzichte van het spaarloon.<sup>49</sup> Duidelijk wordt dat het, behoudens de inkomensgroep tussen 18.000 en 24.000 euro die in een lager belastingtarief vallen, pas bij een inkomen van ongeveer 33.000 euro per jaar rendabel wordt te kiezen voor de levensloopregeling. Het bruto modaal inkomen is volgens het CPB<sup>50</sup> 32.500.



<sup>49</sup> o.a.; Goudswaard en Caminada, 2006. Het profijt van levensloop. In: *Economisch Statistische Berichten*, blz. 598-600

<sup>50</sup> Centraal Planbureau, 2009. *Uitgebreide kerngegevens: meest recente ramingen 2007-2010*. Op internet. Url: <http://www.cpb.nl/nl/prognoses/nlinfo.html>

### **Bijlage 3. Resultaten logistische regressie**

De kans op deelname aan de levensloopregeling is geschat door middel van een logistisch regressiemodel. Een dergelijk model is speciaal geschikt voor het verklaren van een 0-1 variabele (in dit geval het al dan niet deelnemen aan de levensloopregeling) uit een aantal verklarende factoren. In het model zijn acht verklarende variabelen opgenomen: geslacht, leeftijdscategorie, leefvorm, opleidingsniveau, arbeidsduur, bedrijfstak, bedrijfsomvang en persoonlijk inkomen.

De logistische regressie is gebaseerd op gegevens van het Inkomens Panelonderzoek (IPO). Dit is een steekproef van de werkende beroepsbevolking. Het totaal aantal waarnemingen bedraagt 47.485, waarvan er 41.929 bruikbaar waren voor de uitgevoerde analyse. Statistiekgevallen waarbij één of meer verklarende variabelen ontbreken zijn niet meegenomen. Vanwege de grote omvang van het analysebestand zijn alle gepresenteerde resultaten statistisch significant.

Binnen de werkende beroepsbevolking bevinden zich personen met een zeer laag persoonlijk inkomen. Om al te grote uitschieters te voorkomen is in de logistische regressie het persoonlijk inkomen gecensureerd op 2000 en 200.000 euro.

De variabelen geslacht, leeftijdscategorie, leefvorm en bedrijfstak zijn nominaal categorisch. Om deze in de regressie te kunnen inpassen zijn zogeheten dummyvariabelen gecreëerd. Er is geen specifieke referentiecategorie gebruikt. In plaats daarvan is uit gegaan van de afwijking ten opzichte van het gemiddelde van alle categorieën. Een positieve coëfficiënt voor bijvoorbeeld een bepaalde bedrijfstak duidt er op dat de geschatte kans op deelname aan de levensloopregeling voor personen binnen die bedrijfstak groter is dan de ongewogen gemiddelde kans op deelname van alle bedrijfstakken.

Tot slot is de regressie uitgevoerd voor de populatie als geheel en voor mannen en vrouwen afzonderlijk. Dit is gedaan om te kunnen nagaan of dezelfde achtergrondkenmerken een verschillend effect hebben op de deelname van mannen en vrouwen aan de levensloopregeling. Een dergelijk verschil kan duiden op verschillen in motief voor deelname aan de levensloopregeling.

Tabel 3.1: Resultaten logistische regressie, totale populatie

Variabele	type		mannen en vrouwen	
			coëfficiënt	significantie
Constante			-14.3917	***
Geslacht	categorisch	0 = man	-0.1631	
		1 = vrouw	0.1631	
Leeftijd	categorisch	1 = 15 t/m 22 jaar	-1.0873	***
		2 = 23 t/m 27 jaar	-0.5333	
		3 = 28 t/m 32 jaar	0.0787	
		4 = 33 t/m 37 jaar	0.3460	
		5 = 38 t/m 42 jaar	0.2848	
		6 = 43 t/m 47 jaar	0.1870	
		7 = 48 t/m 52 jaar	0.5019	
		8 = 53 t/m 57 jaar	0.8327	
		9 = 58 t/m 64 jaar	-0.6106	
		Leefvorm	categorisch	1 = eenpersoonshuishouden
2 = eenoudergezin	-0.5937			
3 = lid van ouderpaar	0.3561			
4 = lid van paar	0.3626			
5 = overig	-0.0095			
Opleidingsniveau	integer	1 = Basisonderwijs	0.3288	***
		2 = vmbo		
		3 = mbo/havo/vwo		
		4 = hbo		
		5 = wo		
Arbeidsduur	integer	uren	-0.0101	***
Bedrijfstak	categorisch	1 = Landbouw/visserij en bouw	0.3292	***
		2 = Industrie, delfstoffen	0.1578	
		3 = Detail- en groothandel	-0.2311	
		4 = Horeca, catering	-1.6248	
		5 = Vervoer, telecom	0.2043	
		6 = Financiële en zakelijke dienstverlening	0.3248	
		7 = Overheid, onderwijs	0.5722	
		8 = Gezondheidszorg en welzijn	0.1470	
		9 = Overige bedrijfstakken	0.1206	
Bedrijfsomvang	scalair	0 = klein bedrijf (minder dan 10 werknemers)	0.2246	***
		1 = middelgroot bedrijf (10 tot 100 werknemers)		
		2 = groot bedrijf (100 of meer werknemers)		
Inkomen	scalair	Logaritme	0.8897	***
R <sup>2</sup> (Nagelkerke)			0.134	

\*\*\* = significant op 0,05 procent ( $p$ -waarde tot 0,0005)

Tabel 3.2: Resultaten logistische regressie, deelpopulatie mannelijke werknemers

Variabele	type		mannen	
			coëfficiënt	significantie
Constante			-14.9383	***
Geslacht	categorisch	0 = man	n.v.t.	
		1 = vrouw	n.v.t.	
Leeftijd	categorisch	1 = 15 t/m 22 jaar	-0.5988	***
		2 = 23 t/m 27 jaar	-0.5879	
		3 = 28 t/m 32 jaar	-0.1567	
		4 = 33 t/m 37 jaar	0.2778	
		5 = 38 t/m 42 jaar	0.2049	
		6 = 43 t/m 47 jaar	0.1804	
		7 = 48 t/m 52 jaar	0.4736	
		8 = 53 t/m 57 jaar	0.7922	
		9 = 58 t/m 64 jaar	-0.5855	
		Leefvorm	categorisch	1 = eenpersoonshuishouden
2 = eenoudergezin	-0.3255			
3 = lid van ouderpaar	0.2796			
4 = lid van paar	0.4398			
5 = overig	-0.1615			
Opleidingsniveau	integer	1 = Basisonderwijs	0.2874	***
		2 = vmbo		
		3 = mbo/havo/vwo		
		4 = hbo		
		5 = wo		
Arbeidsduur	integer	uren	-0.0124	***
Bedrijfstak	categorisch	1 = Landbouw/visserij en bouw	0.3525	***
		2 = Industrie, delfstoffen	0.1942	
		3 = Detail- en groothandel	-0.2173	
		4 = Horeca, catering	-1.4186	
		5 = Vervoer, telecom	0.2044	
		6 = Financiële en zakelijke dienstverlening	0.4905	
		7 = Overheid, onderwijs	0.7154	
		8 = Gezondheidszorg en welzijn	-0.0441	
		9 = Overige bedrijfstakken	-0.2770	
Bedrijfsomvang	scalair	0 = klein bedrijf (minder dan 10 werknemers)	0.1669	***
		1 = middelgroot bedrijf (10 tot 100 werknemers)		
		2 = groot bedrijf (100 of meer werknemers)		
Inkomen	scalair	Logaritme	0.9625	***
R <sup>2</sup> (Nagelkerke)			0.144	

\*\*\* = significant op 0,05 procent ( $p$ -waarde tot 0,0005)

Tabel 3.3: Resultaten logistische regressie, deelpopulatie vrouwelijke werknemers

Variabele	type		vrouwen	
			coëfficiënt	significantie
Constante			-13.8539	***
Geslacht	categorisch	0 = man 1 = vrouw	n.v.t. n.v.t.	
Leeftijd	integer	1 = 15 t/m 22 jaar 2 = 23 t/m 27 jaar 3 = 28 t/m 32 jaar 4 = 33 t/m 37 jaar 5 = 38 t/m 42 jaar 6 = 43 t/m 47 jaar 7 = 48 t/m 52 jaar 8 = 53 t/m 57 jaar 9 = 58 t/m 64 jaar	-1.8921 -0.4013 0.3420 0.4941 0.4465 0.2712 0.6175 0.9423 -0.8203	***
Leefvorm	categorisch	1 = eenpersoonshuishouden 2 = eenoudergezin 3 = lid van ouderpaar 4 = lid van paar 5 = overig	-0.0125 -0.7219 0.4151 0.2363 0.0830	***
Opleidingsniveau	integer	1 = Basisonderwijs 2 = vmbo 3 = mbo/havo/vwo 4 = hbo 5 = wo	0.3784	***
Arbeidsduur	integer	uren	-0.0051	***
Bedrijfstak	categorisch	1 = Landbouw/visserij en bouw 2 = Industrie, delfstoffen 3 = Detail- en groothandel 4 = Horeca, catering 5 = Vervoer, telecom 6 = Financiële en zakelijke dienstverlening 7 = Overheid, onderwijs 8 = Gezondheidszorg en welzijn 9 = Overige bedrijfstakken	0.3803 0.1976 -0.2055 -1.8003 0.2943 0.1077 0.4313 0.1648 0.4297	***
Bedrijfsomvang	scalair	0 = klein bedrijf (minder dan 10 werknemers) 1 = middelgroot bedrijf (10 tot 100 werknemers) 2 = groot bedrijf (100 of meer werknemers)	0.2795	***
Inkomen	scalair	Logaritme	0.7994	***
R <sup>2</sup> (Nagelkerke)			0.128	

\*\*\* = significant op 0,05 procent ( $p$ -waarde tot 0,0005)