

Verplicht sparen voor verlof

Het levenslopperspectief omzetten in succesvol beleid lukt niet als je de regelingen vrijwillig maakt. Dat is de afgelopen jaren wel gebleken.

Anja Eleveld en Susanne Heeger-Hertter stellen voor een spaarwet in te voeren die mensen verplicht tot het sparen voor verlof.

ANJA ELEVELD & SUSANNE HEEGER-HERTTER

In het denken over de beleidsmatige vernieuwing van de sociale zekerheid heeft de term levensloop zijn glans verloren. Inspireerde het 'levenslopperspectief' rond de eeuwwisseling politici van uiteenlopende partijen nog tot het ontwikkelen van nieuwe ideeën over de inrichting van de sociale zekerheid, tegenwoordig kleeft aan het woord het predicaat mislukking. Dit komt doordat er maar weinig gebruik is gemaakt van de opgetuigde levenslooppregelingen, en doordat een groot deel van de deelnemers deze aangewend heeft voor een doel waarvoor ze aanvankelijk niet bedoeld was, namelijk de financiering van het prepensioen. Het hoeft dus niet te verbazen dat deze term niet meer terugkomt in de regeling die in 2013 de levenslooppregeling en de spaarloonregeling zal vervangen, de 'vitaliteitsregeling'.¹ Het denken over de sociale zekerheid aan de hand van de levensloop van mensen is echter nog steeds zinvol. In dit

Over de auteurs Anja Eleveld (Universiteit Leiden) en Susanne Heeger-Hertter (Universiteit Utrecht) doen beiden promotieonderzoek naar hervormingen in de sociale zekerheid. Daarnaast is Anja Eleveld werkzaam als beleidsmedewerker bij VluchtelingenWerk Nederland en Susanne Heeger-Hertter als docent sociaal recht aan de Universiteit Utrecht.

Noten zie pagina 99

artikel willen we laten zien op welke wijze dit wel degelijk omgezet zou kunnen worden in een werkbare institutionele regeling.

PERSPECTIEVEN

Met de term levensloop kun je veel kanten uit. Het is maar net waar je de nadruk op legt: op de noodzaak tot eigen verantwoordelijkheid van werknemers voor hun inkomen en scholing, op de zorgtaken die mensen hebben naast hun betaalde baan, op vrouwenemancipatie, op de vergrijzing of op iets anders. Ook tien jaar geleden — de periode dat het levenslopperspectief nog brede politieke steun kreeg — wisselde de invalshoek sterk. Uit analyse van teksten uit die periode zijn minimaal vijf denkframes te destilleren — die overigens gemeen hebben dat daarin steeds het uitgangspunt van individuele keuzevrijheid in de sociale zekerheid wordt omarmd. Hierna geven we een korte samenvatting van elk van deze frames, de problemen die hierbij bestaan met het systeem van sociale zekerheid en de plaats die het levenslopperspectief daarin krijgt.²

1. *Het gezinslevenframe.* Vanuit dit gezichtspunt voldoet het systeem van sociale zekerheid niet omdat het geen antwoord biedt op de problemen van mensen met (kleine) kinde-

ren; een fase in het leven die nog steeds in de meeste individuele levenslopen een prominente plaats inneemt. In de gezinsfase is het inkomen relatief laag, terwijl de uitgaven hoog zijn. Er zou een herverdeling moeten plaatsvinden van tijd en geld over de levensloop die ten goede komt aan de fase van het ouderschap. Het levensloopperspectief gaat in dit verhaal over het inkomensgat dat ontstaat in de fase van het ouderschap.

Met het begrip levensloop kun je alle kanten uit; het is maar net waar je de nadruk op legt

2. *Het diversiteitsframe.* Problematisch aan de huidige socialezekerheidsinstituten is vanuit dit perspectief dat deze nog steeds zijn gebaseerd op de standaard levensloop van de man: leren, fulltime werken, pensioen. Maar levenslopen, vooral die van vrouwen, zijn meer divers geworden. Er moet meer aandacht komen voor de kwaliteit van het leven en de kwaliteit van de betaalde arbeid. De instituten van sociale zekerheid dienen ook (beter) te anticiperen op de diverse activiteiten die mensen gedurende verschillende periodes in hun leven willen ontplooiën. Het levensloopperspectief biedt in dit verhaal een perspectief op (en huldigt) de diverse levenslopen van met name vrouwen, waarin niet alleen een leven lang werken een rol speelt, maar ook andere waarden, zoals de kwaliteit van het leven en de wens om te zorgen voor kinderen en naasten.

3. *Het emancipatieframe.* Sociale zekerheidsinstituten spelen onvoldoende in op zowel de krapte op de arbeidsmarkt als de toenemende ontevredenheid over de omvang van het aantal arbeidsuren bij zowel vrouwen (te weinig) als mannen (te veel). De socialezekerheidsinstituten moeten worden gebaseerd op 'transitionele arbeidsmarkten' die verlofarrangementen faciliteren voor zowel vrouwen als mannen,

zodat individuen na een periode van zorg daadwerkelijk terugkeren naar de arbeidsmarkt. Het levensloopperspectief biedt in dit verhaal een perspectief op de 'transities' die vrouwen en mannen maken tussen het domein van betaalde arbeid en het zorgdomein.

4. *Het menselijk kapitaalframe.* In het socialezekerheidssysteem worden investeringen in het menselijk kapitaal (scholing) nauwelijks gestimuleerd, terwijl het menselijk kapitaal in feite de sleutel is tot de gewenste hogere arbeidsmarktparticipatie. Een systeem van sociale zekerheid dat beter is afgestemd op investeringen in menselijk kapitaal ziet op een betere spreiding van scholing, betaalde arbeid en zorgtijd over een levensloop. Het levensloopperspectief biedt in dit verhaal een perspectief op de investeringen en afschrijvingen van het menselijk kapitaal gedurende een levensloop.

5. *Het nieuwe risico's frame.* Het socialezekerheidssysteem is nog steeds gebaseerd op het idee van externe risico's. In de huidige levensloop kan echter niet meer gezegd worden dat risico's, zoals werkloosheid, ons alleen maar 'overkomen'. Interne risico's (risico's die we zelf in de hand hebben) zijn in belang toegenomen. Onvoldoende 'employability' en het krijgen van kinderen worden steeds meer beschouwd als interne risico's voor het niet deelnemen aan de betaalde arbeid. In de moderne samenleving dient daarom het systeem van sociale zekerheid, meer dan nu het geval is, te worden gebaseerd op individuele verantwoordelijkheid. Dit betekent een omslag van 'nazorg' naar 'voorzorg'. Het levensloopperspectief is in dit verhaal een perspectief op de levensloop als een individueel product waarin mensen hun eigen risicoafwegingen maken.

In de verschillende denkframes staan dus nogal uiteenlopende waarden op de voorgrond. Zo wordt binnen het levensloopperspectief van het 'gezinslevenframe' en het 'diversiteitsframe' vooral gehecht aan 'tijd voor familieleven', 'tijd om zelf te zorgen voor de familie en naasten' en 'vrije tijd'. Het 'menselijk kapitaal frame' en het

'nieuwe risico's frame' benadrukken daarentegen eerder de noodzaak om ons socialezekerheidsstelsel om te vormen tot een efficiënt systeem dat is gericht op 'voorzorg' en 'investeringen in het menselijk kapitaal'. Het is het model van de ondernemingssamenleving. Het emancipatieframe neemt een tussenpositie in: aan de hand van het levenslooperspectief worden de (gewenste) tijd voor zorg aan naasten en de participatie op de arbeidsmarkt voorgesteld als transities tussen twee domeinen.

In de levensloopregeling die uiteindelijk werd ingevoerd in 2006 is deze spanning tussen de verschillende invullingen van het levenslooperspectief opgelost door vooral te kiezen voor de invalshoek van een efficiënter systeem van sociale zekerheid met optimale keuzevrijheid en eigen verantwoordelijkheid. Het idee was dat de levensloopregeling op termijn de arbeidsmarkt-

De meeste mensen sparen niet uit zichzelf voor de financiering van toekomstig noodzakelijk verlof

participatie zou bevorderen, omdat de regeling werknemers aanmoedigt zelf te sparen voor verlof dat ze nodig hebben voor tijdelijke zorgtaken, om zich bij te scholen, of om uit te blazen (sabbatical). Uiteindelijk zou men hierdoor langer kunnen meedraaien op de arbeidsmarkt, was het idee. De levensloopregeling symboliseerde de gewenste omslag naar een systeem dat gericht is op het voorkomen van het intreden van risico's.

De levensloopregeling belichaamt hiermee ook een verandering in het denken binnen de grootste regeringspartij van die tijd, het CDA. Terwijl in CDA-kringen het levenslooperspectief aanvankelijk werd gebruikt om te verwijzen naar de verminderde kwaliteit van het leven als gevolg van het gemis aan tijd voor familie en vrije tijd, werd een paar jaar later het levenslooperspectief juist ingezet ter verhoging van de arbeidsparticipatie.³ Het draaide niet meer zozeer

om ontspanning en de intrinsieke waarde van zorgtijd en familieleven, maar om een efficiënt systeem van sociale zekerheid dat mensen aanspoort en in de gelegenheid stelt om een zo groot mogelijk deel van het leven tegen betaling te werken. Ontspanning en vrije tijd staan in deze betekenis uitsluitend ten dienste van een optimale verrichting van betaalde arbeid.

SPAARWET OM KNELPUNTEN IN DE LEVENSLLOOP TE VERLICHTEN

De discrepantie tussen het breed gedragen levensloopdenken rond 2000 en de manier waarop de uiteindelijke levensloopregeling enkele jaren daarna vorm kreeg, daagt ons uit tot het formuleren van een alternatieve levensloopvoorziening die, meer dan de oude levensloopregeling, tegemoet komt aan de rijkheid van het denken over de levensloop. Een dergelijke voorziening moet onzes inziens niet alleen in het teken staan van een hogere arbeidsparticipatie, maar bijvoorbeeld ook zien op de waarden die ontleend worden aan het hebben van een kwalitatief goed leven en een zorgzame samenleving. Dit betekent dat er meer aandacht is voor de kwaliteit van het werk, dat mensen ook meer tijd en energie hebben voor relatievorming, voor kinderen, vrienden en familie. En dat er meer ruimte is voor vrijetijdsbesteding en persoonlijke ontwikkeling, zonder dat dit meteen ten dienste staat van een verhoging van de arbeidsparticipatie.

Ons voorstel biedt tevens een alternatief voor de vrijblijvendheid die kenmerkend was voor de levensloopregeling. De meeste mensen zullen immers niet vanuit zichzelf gaan sparen voor de financiering van toekomstig noodzakelijk verlof; een dergelijke langetermijnplanning is veelal te veel gevraagd.⁴ Een alternatief socialezekerheidsinstrument, gebaseerd op het denken over de levensloop, dient hier rekening mee te houden.

Wat ons voor ogen staat is een spaarwet waarin een spaarplicht is opgenomen.⁵ Met een spaarplicht wordt ondervangen dat het spaar-goed eenvoudigweg te gering is voor de finan-

ciering van verlof. Het idee van een spaarplicht in de sociale zekerheid is niet nieuw.⁶ In het afgelopen decennium zijn hier meerdere voorstellen voor gedaan. Deze zoeken hoofdzakelijk aansluiting bij de bestaande werkloosheidsverzekering. Enkele van deze voorstellen zijn in het licht van levensloopdenken zeer interessant, omdat ze het spaartegoed niet beperken tot de financiering van werkloosheidsuitkeringen maar expliciet de mogelijkheid noemen om er verlof mee te betalen. Dat sparen kan in verschillende vormen worden gegoten: je kunt volledig sparen, waarbij alle uitkeringen (dus ww-uitkeringen en uitkeringen bij verlof) uit spaargelden worden betaald.⁷ Maar er kan ook sequentieel gespaard worden; de financiering van de uitkeringen vindt dan plaats zowel via collectieve premies (dit betreft ww-uitkeringen gedurende de eerste zes maanden werkloosheid) als via individueel sparen (ww-uitkeringen en verlof).⁸ En er zijn ook 'additionele' spaartypes, waarbij de huidige financiering van de ww-uitkering (grotendeels) intact blijft en de ww wordt uitgebreid met een nieuwe voorziening voor verlof in de vorm van een verplicht spaarelement.⁹

96 De door ons voorgestelde spaarwet bestaat in principe naast het bestaande systeem van sociale zekerheid en valt derhalve onder het additionele type. Het spaartegoed kan aangewend worden voor de financiering van verlof ten behoeve van scholing, (mantel)zorg en het starten van een bestaan als zelfstandig ondernemer. De individuele spaarrekening wordt gevuld door de werknemer, de werkgever en de overheid (via de omkeerregeling). Werknemers worden verplicht een deel van hun inkomen te sparen op een persoonlijke spaarrekening. De hoogte van de inleg van de werkgever wordt gekoppeld aan de inleg van de werknemer en kan onder meer bekostigd worden uit bijdragen die nu ten gunste van sectorfondsen¹⁰ komen. Een deel van deze bijdragen zou geïndividualiseerd kunnen worden en kunnen worden omgezet in de persoonlijke spaarrekening van werknemers.¹¹ Andere mogelijke financieringsbronnen zijn de

ontslagvergoedingen, mocht men overwegen om deze te beperken tot die situaties waarin het dienstverband op onredelijke gronden is beëindigd, zoals de Commissie Arbeidsparticipatie voorstelt.¹² Door de bedragen die zo vrijkomen om te zetten in een loonsverhoging, wordt de spaarcapaciteit van alle werknemers, ongeacht het karakter van het dienstverband, vergroot.

Wat betreft de hoogte van het te sparen bedrag (de werknemers- en werkgeversinleg) stellen we voor aansluiting te zoeken bij het voorstel van de Commissie Arbeidsparticipatie: een half maandsalaris per kalenderjaar. In de tabel op pagina 97 is voor drie inkomenscategorieën te zien wat deze doorlopende spaarplicht na een verschillend aantal maanden

Verplicht werknemers ertoe om een half maandsalaris per jaar te sparen

dienstverband oplevert. Na ongeveer vier jaar sparen kunnen werknemer drie maanden verlof financieren (het spaartegoed komt dan overeen met drie maanden loon). Als de werknemers nog wat langer doorsparen, kunnen zij na een spaarperiode van zeven jaar een half jaar met betaald verlof.

Het grote voordeel van deze regeling is dat niet alleen werknemers met een vast dienstverband (de insiders) een dergelijk spaartegoed opbouwen; ook de werknemers die in tijdelijke dienst of als uitzend- en oproepkracht werkzaam zijn (de outsiders) vallen onder de spaarwet. Omdat zelfstandigen zonder personeel in beginsel niet tot de 'personele werkingsfeer' van het arbeidsrecht behoren, zullen zij wel buiten de spaarwet vallen.¹³

Wat de spaarduur betreft, zijn twee opties denkbaar: de stortingsplicht kan gekoppeld worden aan het bestaan van een dienstverband of de stortingsplicht kan eindigen nadat een bepaald plafond in de spaarrekening is bereikt. Het

instellen van een spaarplafond is wenselijk om te voorkomen dat er te veel gespaard wordt en heeft als bijkomend effect dat voor de werkgevers oudere werknemers in de regel goedkoper zullen zijn dan jongere werknemers; de oudere werknemers zullen immers vaak hun spaarplafond al bereikt hebben. Een overschot aan het einde van de arbeidscarrière kan doorgestort worden in de individuele pensioenverzekering of kan aan het einde van de loopbaan in één keer worden uitgekeerd; bij beide opties geldt dat dit gebeurt na aftrek van de niet geheven belastingheffing. Het werkgeversdeel kan worden teruggestort in een kredietfonds. Hiermee wordt voorkomen dat de spaarwet een verkapt pensioenvoorziening wordt.

De spaarwet moet duidelijk onderscheiden worden van een individuele (spaar)bankrekening. De spaarwet is nauw gerelateerd aan het collectieve systeem van sociale zekerheid. Dit komt in twee opzichten tot uitdrukking, ten eerste in het feit dat de spaarplicht niet slechts rust op de werknemer maar dat zijn spaartegoed wordt aangevuld door de werkgever en

de overheid (fiscale facilitering) en ten tweede in het krediet- en solidariteitsfonds (waarover later meer). De doelen waarvoor de tegoeden kunnen worden opgenomen moeten daarom ook nauw gerelateerd zijn aan collectieve doelen — ze moeten in maatschappelijk opzicht relevant zijn.

We stellen voor om het uwv te belasten met de uitvoering van de spaarwet. Deze instantie zou de aanvragen voor opname van het verloftegoed kunnen toetsen op het doel van het verlof. Het uwv is niet onbekend met deze taak. Ook in het kader van de uitvoering van de ww beoordeelt zij activiteiten op de terreinen scholing, zorg en startend ondernemerschap. De beoordeling vindt plaats aan de hand van objectieve criteria. Wat *scholing* betreft, zou het moeten gaan om bij-, her- of omscholing die tot een erkend certificaat leidt. Dit maakt dat scholing niet vrijblijvend is. Bij de controle op (mantel)zorg moet vastgesteld worden dat het gaat om de zorg voor kinderen of naasten die in een nauwe (familie)betrekking staan tot de aanvrager, eventueel aangevuld met een verklaring

Tabel Spaartegoed na x-aantal maanden. Bedragen in euro's.

Maanden	Minimumloon	Modaal inkomen	Maximum dagloon
3	178	345	517
6	358	692	1.037
12	722	1.394	2.090
24	1.480	2.857	4.285
36	2.275	4.393	6.588
60	3.984	7.693	11.536
120	9.016	17.412	26.110
240	23.107	44.625	66.917
480	76.071	146.907	220.296

Bij de berekeningen is uitgegaan van een rente van 3%. Dit bedrag is het gemiddelde van de rentepercentages van de afgelopen jaren (bron: CBS). De indexatie is vastgesteld op 2%. Volgens het CBS lag de indexatie van de lonen de afgelopen jaren voor de meeste sectoren tussen 0,5 en 2,5%; 2% lijkt een redelijke aanname. (De berekening is gemaakt door S.A. Flierman.)

Anja Eleveld & Susanne Heeger-Hertter *Verplicht sparen voor verlof*

van een (keurings)arts. Het opnemen van het spaartegoed ten behoeve van gefinancierd verlof voor het starten van een bestaan als zelfstandige dient gepaard te gaan met het indienen van een ondernemingsplan. Kiezen voor dit toetsingsmechanisme verhindert onder andere dat het tegoed wordt opgenomen voor consumptieve doeleinden.¹⁴

AANVULLENDE VOORZIENINGEN

We gaven al aan dat in onze ogen een levensloopvoorziening ook aandacht moet hebben voor de intrinsieke waarde van zorg. We stellen daarom voor om voor de financiering van noodzakelijk zorgverlof aanvullende voorzieningen te creëren, waarvan we hier een aantal noemen.¹⁵ Om te voorkomen dat werknemers die ervoor kiezen om zelf de zorg voor hun zieke naaste te dragen hiervoor onvoldoende financieringsmogelijkheden hebben, willen we een krediet- en solidariteitsfonds in het leven roepen. Het kredietfonds dient ter ondersteuning van werknemers met een ontoereikend saldo van inkomen. Een krediet bedraagt maximaal 70% van het loon (maar ten minste het wettelijk minimumloon) gedurende maximaal zes maanden. Krediet schulden moeten worden afgelost. Mocht de betrokkene echter niet tot terugbetaling van de krediet schuld in staat zijn, dan wordt deze uiteindelijk kwijtgescholden.¹⁶ Het solidariteitsfonds fungeert dan als vangnet. Dit fonds wordt onder meer gevuld door de teruggestorte werkgeverspremies.

98 Via deze constructie kan indirect een herverdeling plaatsvinden van werknemers met zorgverplichtingen naar werknemers die deze verplichtingen niet hebben. Omdat de gemeenschap garant staat in geval de werknemer niet in staat is tot aflossing van de krediet schuld, bestaat de kredietfaciliteit niet voor elk zorgverlof, maar slechts voor dat type waarvoor de Wet arbeid en zorg een wettelijk verlofrecht heeft geregeld. Concreet gaat het daarbij om verlofrechten voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte of bij levensbedreigende ziekte van

een persoon tot wie de werknemer, kort gezegd, in een bijzondere relatie staat. De kredietregeling kan eventueel nog uitgebreid worden ten behoeve van de financiering van een in tijd gelimiteerd ouderschapsverlof. In dat geval kan een werknemer ook bij een ontoereikend spaarsaldo ouderschapsverlof financieren.¹⁷

De spaarwet wordt geflankeerd door een recht op verlof. Voorwaarde blijft wel dat de werkgever instemming moet verlenen, maar deze instemming mag alleen betrekking hebben op het onbetaalde verlof en niet op de reden van het verlof. Aangesloten zou kunnen worden bij het Belgische tijdskredietensysteem waarin het recht op verlof is gerelateerd aan een aantal aanvullende voorwaarden, zoals de omvang van het bedrijf en het aantal werknemers dat tegelijkertijd aanspraak op verlof mag maken.¹⁸

De spaarwet moet nauw gerelateerd zijn aan het collectieve systeem van sociale zekerheid

Werknemers kunnen het tegoed opnemen, uiteraard na goedkeuring van het uwv, gedurende de periode van het onbetaalde verlof. De hoogte van de opname bedraagt maximaal het laatstverdiende loon, de duur is afhankelijk van het saldo op de spaarrekening en de met de werkgever overeengekomen duur van het verlof. Bij onvoldoende spaartegoed is geen verloffinanciering mogelijk, tenzij er sprake is van verlof voor noodzakelijke zorg. In dat geval komt het kredietfonds in beeld.

Bij voldoende saldo op de spaarrekening is opname ook mogelijk als niet langer sprake is van een werkgever. Toegang tot het saldo hebben dus ook werklozen en zij die maatschappelijk gezien dezelfde positie innemen als werknemers maar in juridisch-technisch opzicht geen arbeidsovereenkomst hebben, bijvoorbeeld zzp'ers. Deze categorieën hebben echter geen toegang tot het kredietfonds. Om

— in geval van werkloosheid — een samenloop van uitkeringen te voorkomen, wordt conform de systematiek van de ww het recht op de ww-uitkering opgeschort voor de duur waarin de spaarrekening wordt aangesproken, tot maximaal zes maanden.¹⁹

LEVENSLIJDEN

Met de door ons voorgestelde spaarwet hebben we beoogd een institutionele uitwerking te geven aan het levenslooppdenken zoals dit rond de eeuwwisseling breed werd gesteund. Door de vrijwilligheid die ten grondslag ligt aan de levensloopregeling te vervangen door een spaarplicht willen we het bereik en daarmee de succeschansen van een levensloopvoorziening vergroten.

Zoals we hierboven aangaven, brengt de doelstelling om tegemoet te komen aan de verschillende invalshoeken in het levenslooppdenken ook spanningen met zich mee. Juist in de institutionele vormgeving van een nieuwe regeling kunnen deze spanningen of zelfs tegenstrijdigheden aan het licht komen. Zo wordt bijvoorbeeld — geredeneerd vanuit het ‘menselijk kapitaal frame’ of het ‘nieuwe risico’s frame’ — een pleidooi voor collectieve voorzieningen ten behoeve van de financiering van zorgtijd en de kosten van kinderen verworpen als inefficiënte financiering van ‘interne’ risico’s. De door ons voorgestelde spaarwet ziet op extra voorzieningen ten behoeve van de zorg voor naasten die binnen het ‘nieuwe risico frame’ alleen onmogelijk verdedigd zouden kunnen worden.

Toch komt de spaarwet niet geheel tegemoet aan alle facetten van het levenslooppdenken. Zo moet de zorgende werknemer inleveren op de financiële mogelijkheden voor scholing of de overstap tot zelfstandig ondernemerschap, vergeleken met zijn of haar niet-zorgende medeburger, ondanks de extra voorzieningen die in de spaarwet zijn ingebouwd. Daarnaast beperkt de wet de keuzevrijheid tot slechts drie verlofdoelen en hebben zelfstandig werkenden, bijstandsgerechtigden en andere groepen geen toegang tot het kredietfonds.

Wij zijn daarom van mening dat naast de spaarwet één of meer aanvullende regelingen noodzakelijk zijn. Hoe die er precies uit zouden moeten zien, is een politieke keuze, maar zij zullen zich naar onze mening ergens moeten bevinden tussen een beperkt collectief gefinancierd arbeidsverlof dat kan worden opgenomen ten behoeve van langdurig zieke kinderen en naasten en een volledige financiering van vrije tijd door middel van een in tijd gelimiteerd recht op een basisinkomen, ter hoogte van het bruto minimumloon gedurende 36 maanden, zoals is voorgesteld door de politiek filosoof Stuart White.²⁰ Burgers hebben in het geval van het basisinkomen zelf de beslissingsbevoegdheid wanneer en waarom ze hun recht op de maandelijks uitkering te gelde willen maken. Een dergelijk systeem zou onder andere gefinancierd kunnen worden door een hogere belasting op erfenissen. Politieke steun voor dit laatste systeem zal echter, hoe interessant ook, niet snel worden gevonden.

Noten

1 De vitaliteitsregeling is een nieuwe, fiscaal gefaciliteerde spaarfaciliteit. Deelname is vrijwillig. Deelnemers aan de regeling kunnen in totaal maximaal € 20.000 (bruto) sparen, het maximale jaarlijkse spaarbedrag ligt bij € 5000 (bruto). Ten aanzien van de bestedingsdoe-

len kent de regeling nauwelijks beperkingen. Een deelnemer bepaalt zelf waarvoor en wanneer hij spaargeld opneemt. Zo kan de spaarregeling worden gebruikt als aanvulling op het inkomen bij inkomensdaling door bijvoorbeeld zorgverlof en deeltijdpensioen, maar ze kan ook voor andere doelen worden gebruikt, zoals studiekosten.

Met het bereiken van de 62-jarige leeftijd wordt de opname beperkt tot maximaal € 10.000 per jaar. Dit om het gebruik van het tegoed voor prepensioen te ontmoedigen. Het kabinet verwacht dat circa één miljoen werkenden aan de regeling zullen deelnemen.

2 Zie A. Eleveld, ‘Christians, Feminists, Liberals, Socialists, Wor-

Anja Eleveld & Susanne Heeger-Hertter *Verplicht sparen voor verlof*

kers and Employers: the Emergence of an Unusual Discourse Coalition'. Te verschijnen in: T2PP team (eds.), *From Text to Political Positions: Converging Evidence from Qualitative and Quantitative Approaches to Party Positioning*, 2012.

- 3 De verandering in het levensloopdenken bij het CDA blijkt bijvoorbeeld uit een vergelijking van de betekenis van het levensloopsperspectief in aan de ene kant J.P. Balkenende, 'Groen over paars. Over de heroriëntatie van het CDA', in F. Becker et al. (ed.), *Zeven jaar paars. Het tweeëntwintigste jaarboek voor het Democratisch Socialisme*, De Arbeiderspers/De Wiardi Beckman Stichting, Amsterdam, 2001, pp. 229-260 en Wetenschappelijk instituut voor het CDA *De druk van de ketel*, Den Haag, 2001; en aan de andere kant J.P. Balkenende, *Op eigen kracht; van verzorgingsstaat naar participatiemaatschappij*, Bilderbergconferentie van de Stichting NCW, Oosterbeek 22 januari 2005 en Wetenschappelijk instituut voor het CDA, *Zekerheid op maat. Van nazorg naar voorzorg in de sociale zekerheid*, Den Haag, 2004.
- 4 Zie A.L. Bovenberg, 'The life-course perspective and social policies. An overview of the issues', *CESifo Economic Studies* 54 (4), 2008, pp. 593-641. H. Nijboer, 'De zachte hand in de sociale zekerheid', *se-D* 2009/3, 2009, pp. 45-51; R.H. Thaler en C. R. Sunstein, *Nudge. Improving decisions about health, wealth and happiness*, Londen, Penguin books, 2009.
- 5 S. Heeger-Hertter, *Sparen voor levensloop*, paper gepresenteerd tijdens een seminar in het kader van het wetenschappelijke

onderzoeksprogramma 'Levensloop, sociale zekerheid en arbeidsmarkt' van de Stichting Instituut Gak, Den Haag, 12 november 2010.

- 6 Zie hierover ook het overzicht dat is gegeven in: K.P. Goudswaard en H. Nijboer, 'Sociale zekerheid: van verzekeren naar sparen', in: C.A. de Kam en A.P. Ros (red.), *Jaarboek Overheidsfinanciën 2008*, Sdu, Den Haag, 2008, pp. 39-57.
- 7 Een voorbeeld van dit spaartype zien we in de spaar-ww zoals Den Butter en Kock hem hebben beschreven. A.C. den Butter en U. Kock, 'Sparen in plaats van verzekeren', *Serie Research Memoranda*, Faculteit der Economische Wetenschappen en Econometrie, VU, Amsterdam, 2000.
- 8 Een voorbeeld van dit spaartype heeft Van Ours geschetst in het voorstel voor een Levensloop-ww. J. van Ours, 'ww in de eenentwintigste eeuw', *Tijdschrift voor Politieke Economie*, 2003, jaargang 25 (1), pp. 108-132.
- 9 Een voorbeeld van dit spaartype treffen we aan in het voorstel van Hermans en Pennings voor, wat ook zij een 'Levensloop-ww' noemen. K.H. Hermans en F.J.L. Pennings, 'Problemen en mogelijkheden van een Levensloop-ww', *SMA* november/december 2006, nr. 11/12, pp. 486-493. Het additionele spaartype zien we tevens in het Advies van de Commissie Arbeidsparticipatie. Hier wordt een Werkbudget met Werkverzekering voorgesteld, de laatste ter vervanging van de ww. Commissie Arbeidsparticipatie, *Naar een toekomst die werkt. Advies Commissie Arbeidsparticipatie*, Den Haag, ministerie van szw, 2008.
- 10 De term 'sectorfondsen' is een verzamelnaam voor verschillende fondsen. We komen deze term voor het eerst tegen in het rapport van Ecorys 'Hoe werken sectorfondsen?', te vinden als bijlage bij de *Kamerstukken II*, 30 370, 2007-2008, nr. 30. Sectorfondsen zijn stichtingen die onder meer tot doel hebben goed opgeleid personeel in de sectorale arbeidsmarkt te verkrijgen en te behouden. Aan hun basis liggen verschillende fondsen, zoals de o-e-o-fondsen voor scholing van werkenden, opleidingsfondsen voor beroepsopleiding en sociale fondsen voor een breder beleidsterrein. Het bestuur van de fondsen ligt in handen van de sociale partners.
- 11 Met het individualiseren van collectieve regelingen wordt bereikt dat de regeling ook binnen het bereik van die werknemers komt, die hier thans nauwelijks recht op hebben.
- 12 Voor zover ontslagvergoedingen als rechtsgrond hebben het belonen van trouwe dienst en het aan de werknemer toekennen van bedrijfsresultaten, is het best voorstelbaar om deze vergoeding al tijdens het dienstverband uit te keren. Een andere rechtsgrond voor het toekennen van ontslagvergoedingen wordt gezien in de zorgplicht die op de werkgever rust na beëindiging van het dienstverband. Vooral wanneer de werknemer niet meteen ander werk vindt, openbaart zich diens economische afhankelijkheid van de werkgever, ook als er op dat moment recht is op een werkloosheidsuitkering. (De ww dekt immers niet de volledige inkomensschade.) Als de werknemer dankzij de spaarwet een grotere kans heeft op het verkrijgen van ander werk

waardoor een periode tussen twee banen kort kan worden gehouden, dan verliest de post-contractuele zorgplicht van de werkgever aan belang. Dit zou het omzetten van ontslagvergoedingen in een bijdrage ten behoeve van een spaarwet kunnen rechtvaardigen. Daarnaast wordt het huidige systeem van ontslagvergoedingen verweten dat het aspecten bevat die onrechtvaardig zijn. Onrechtvaardig is bijvoorbeeld dat werknemers in flexibele contracten geen ontslagvergoeding opbouwen, ook al hebben ze jarenlang betaalde arbeid verricht en zodoende hun steentje bijgedragen aan omzet en winst, terwijl werknemers in vaste dienst voor elk gewerkt jaar meer vergoeding opbouwen. Over ontslagvergoedingen zie ook C.J. Loonstra, 'De rechtsgrond(en) van ontslagvergoedingen', in: *ArbeidsRecht. Maandblad voor de praktijk*, Kluwer 2001, 43 en A.

van Zanten-Baris, *De grondslagen van de ontslagvergoeding*, Kluwer, Deventer, 2009.

- 13 Het is echter voorstelbaar dat er van de Spaarwet een 'reflexwerking' uitgaat in de richting van zelfstandigen: als alle mensen in loondienst sparen voor investeringen tijdens de levensloop, wordt dit wellicht ook voor hen een meer logische keuze.
- 14 De scherpe toetsing heeft als nadeel dat de uitvoering vrij complex is; het brengt het streven naar meer eenvoud in de wetgeving niet dichterbij.
- 15 Voor een invulling van het begrip 'noodzakelijke zorg' sluiten we aan bij de Wet arbeid en zorg.
- 16 In de kredietregeling en de kwijtscheldingsregeling zit dus het sociale element van de spaarwet.
- 17 Er bestaat nu wel recht op ouderschapsverlof, echter zonder financiering (artikel 7:2 lid 1 Wet arbeid en zorg). Sommige cao's voorzien in een gedeeltelijke financiering van het ouderschapsverlof,
- 18 Zie hierover A. Eleveld, 'Botsende Denkcategorieën en de Teloorgang van de Levensloopregeling', *Tijdschrift voor Recht en Arbeid* 3 (2), 2011, p. 5-11.
- 19 Het recht op uitkering eindigt afhankelijk van de mate waarin de werknemer activiteiten op andere terreinen verricht en herleeft na beëindiging van de activiteiten. F. Driouchi, *Inkomensbescherming bij zorgverantwoordelijkheid*, Den Haag, Boom Juridische uitgevers, 2004, p. 163.
- 20 White, S. (2003), *The Civic Minimum*, Oxford: University Press. Voor de relatie met de levensloopregeling, zie A. Eleveld, 'Arbeidsplicht, rechtvaardigheid en de grondslagen van het socialezekerheidsrecht' te verschijnen in *Rechtsfilosofie & Rechtstheorie* 2012-1.