

Jolande Sap

Directeur Expertisecentrum Leef tijd



Voorzorg in het levensloopbeleid

Goed levensloopbeleid is per definitie voorzorgbeleid. We moeten toe naar een betere benutting van menselijk talent in alle levensfasen. Burgers van alle leeftijden moeten hun leven meer naar eigen voorkeuren kunnen inrichten. We zullen kritisch moeten kijken naar de geldstroom richting sociale arrangementen in ondernemingen. Het grootste deel gaat nu nog naar seniorenregelingen voor werknemers boven de 55 jaar. Heel weinig geld wordt naar verhouding besteed aan de middengroepen en aan de jongeren. De Wet Gelijke Behandeling stimuleert en dwingt tot discussie over verandering. We gaan van traditioneel ouderenbeleid (ontziebeleid) naar een preventief levensloopbeleid voor mensen van alle leeftijden.

Voorzorg in het levensloopbeleid is het thema van mijn bijdrage. Mijn perspectief wijkt wat af van dat van voorgaande sprekers. Ik zit zelf in de drukke middenfase van het leven en moet alles tegelijk kunnen combineren. Met verwondering constateer ik al jaren dat er geen goede voorzieningen zijn voor mensen in de drukke piektijd, terwijl er wel riantere regelingen zijn voor mensen in de veel rustiger seniorfase.

Ik ben vele jaren actief geweest in het landelijke beleid met het doel de condities voor de drukke middenfase te verbeteren. Vanuit het emancipatiebeleid was destijds nauwelijks meer vooruitgang te boeken. Maar geïnspireerd door een advies van de Sociaal Economische Raad ontdekten we *levensloop* als een interessant nieuw beleidsperspectief. Het bleek vruchtbaar om verbanden te leggen tussen de verschillende levensfasen. De problematiek van de middenfase kan worden verbonden aan die van de jeugdfase en van de seniorfase. In de kern gaat het om een beweging weg van het traditionele ontziebeleid voor oude-

De toegenomen behoefte aan keuzevrijheid, de toegenomen combinaties en transitieën maken dat leeftijd en leeftijdsonderscheid steeds meer een obstakel in de levensloop zijn geworden.

ren naar investeren in alle levensfasen. Ik ga in mijn bijdrage eerst in op de analyse en de theorie rond de levensloop en vervolgens op de praktijk van het overheidsbeleid en de praktijk van het bedrijfsbeleid. En ik geef graag wat ideeën voor verdere discussie en verandering.

Wij hebben prachtige analyses en theorieën over levensloop in Nederland. De afgelopen vijf jaar is er ontzettend veel gebeurd op dit vlak, vanuit allerlei verschillende

organisaties. De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid publiceerde begin 2001 over levenslopen in verandering. De Verkenning Levensloop van het tweede paarse kabinet verscheen begin 2002 en rond diezelfde tijd verschenen diverse analyses van politieke partijen en van de Sociaal-Economische Raad. We weten inmiddels echt wel goed hoe het zit met de levensloop, het is een enorme hype geworden. Zelf was ik destijds projectleider voor de Verkenning Levensloop van Paars II. Rond de zomer van 2001 ben ik begonnen door op internet te zoeken naar de begrippen levensloop en levensloopbestendigheid. Toen kreeg ik ongeveer 5 hits. En die leidden zo ongeveer allemaal naar Humanitas in Rotterdam, waar het concept van de levensloopbestendige woningen was ontwikkeld. Gisteravond als laatste voorbereiding voor deze lezing vond ik 1,3 miljoen hits. Van 5 naar 1,3 miljoen in vijf jaar tijd. De hype is niet zonder risico's, want waar gaat het over?

Nederland mag zich zonder meer voorloper noemen in Europa wat de analyse betreft. Ons land heeft ook succes gehad bij het Europees agenderen van levensloopbeleid, want 'lifecourse policies' staan intussen op de Europese werkgelegenheidsagenda. Daar zullen we de komende jaren zeker meer van horen. Miljarden hits liggen in het verschiet. De analyse begint vanuit de constatering dat er steeds meer diversiteit in de levensloop is gekomen in de afgelopen decennia. Steeds meer burgers hebben afscheid genomen van het traditionele kostwinnerspatroon waarin de man de kost verdiende en

De aantrekkelijkheid voor langdurig verlof in de levensloopregeling is een minder geslaagde component. We mogen vrezen dat de levensloopregeling toch weer in hoge mate gebruikt gaat worden voor het prepensioen.

de vrouw thuis de kinderen en het huis verzorgde. Hier is wel een nuance op zijn plaats, dit geldt vooral voor hoger opgeleiden. Bij lager opgeleiden komt het kostwinnerspatroon nog vaak voor. Wat een knelend probleem kan zijn, want er is veelal een verband met armoede in de lagere inkomensgroepen.

Wat betekent het afscheid van het kostwinnerspatroon en de toegenomen diversiteit voor het overheidsbeleid? Dat hebben we ons destijds bij de verkenning afge-

vraagd. Betekent het dat je geen ankerpunten meer hebt voor je beleid? Dat je moet streven naar het zoveel mogelijk faciliteren van keuzevrijheid? Of dat je op zoek moet naar nieuwe patronen? En zijn er nieuwe patronen zichtbaar? Wij hebben destijds gezien dat er wel degelijk nieuwe patronen zichtbaar worden in diversiteit en één ervan is dat burgers over het algemeen meer zelf willen sturen. Dat is een onuitwisbare trend in de hele samenleving. Burgers willen gewoon meer keuzevrijheid. Daar is de laatste maanden een verhit debat over ontstaan, over keuzevrijheid en keuzedwang. Ik denk dat burgers voor de dingen die er echt toe doen graag keuzevrijheid willen. Dat is nu te merken bij de mogelijkheid om over te stappen in de zorgverzekering. Een verrassend groot deel van de burgers maakte er gebruik van. Maar burgers staan natuurlijk niet te

wachten op duizend en één keuzes over mobieltjes of over ringtones. Waar het er echt toe doet, tijd, voorzieningen, overheidsbeleid, daar wil de burger zeker meer keuzevrijheid. Er is een tweede patroon: de burger combineert ook steeds vaker en maakt steeds vaker transities mee in zijn leven. Vroeger maakten mensen, mannen en vrouwen, hooguit twee transities mee. Twee arbeidsmarkt gerelateerde transities: vanuit de schoolbanken naar het werk en vanuit het werk naar het pensioen voor de man of vanuit het werk naar het huwelijk voor de vrouw. Nu maken mensen veel meer transities mee. Studenten en scholieren werken al tijdens de studie, dat is al vaak een transitie. Mensen beginnen meestal voltijds te werken. Wanneer ze een gezin stichten gaan ze tijdelijk in deeltijd werken, of tijdelijk uittreden, ze komen weer terug op de arbeidsmarkt. Ze gaan vaak, als ze wat rijper zijn, een tijdje freelancen of als zelfstandige werken. Lukt dat niet moeten ze weer terug naar de arbeidsmarkt, dus het aantal transities kan al heel snel oplopen tot een stuk of vijf in plaats van twee.

Laten we collectieve middelen toch vooral inzetten voor maatschappelijk nuttige doelen. Laten we de levensloopregeling vooral voor scholing en zorg verbeteren. En laten we de regeling toegankelijk maken voor lagere inkomensgroepen.

De toegenomen behoefte aan keuzevrijheid, de toegenomen combinaties en transities maken dat leeftijd en leeftijdsonderscheid steeds meer een obstakel in de levensloop zijn geworden. Vroeger waren leeftijd en leeftijdsonderscheid echte steunpilaren in de levensloop. Leeftijdsgrenzen in het onderwijs en de leeftijdsgrens in de AOW spoorden gewoon met hoe mensen hun leven leidden. Maar door de toegenomen diversiteit spoot het steeds minder. Het pleidooi van de heer Wijffels voor het opheffen van de leeftijdsgrens in de onderwijsfinanciering is mij daarom uit het hart gegrepen. Op heel veel terreinen zullen we heel kritisch moeten kijken of we een leeftijdsgrens nog wel nodig vinden. Zelfs bij de AOW. Verhogen van de AOW-leeftijd lijkt nog een brug te ver, maar dat kan veranderen.

De AARP, de grootste NGO in de wereld met 36 miljoen leden, die de belangen van Amerikaanse senioren vertegenwoordigt, heeft een onderzoek gedaan naar de pensioensituatie in tien landen, waaronder Nederland en Amerika, Canada en Japan. Zij hebben de burgers in die landen ook gevraagd welke maatregelen men acceptabel vindt. Heel verrassend vond ik de uitkomst dat de Nederlandse burgers het verhogen van de pensioenleeftijd het meest acceptabel vonden van alle onderzochte landen. 41 procent van de Nederlandse burgers zei: dat vinden we aanvaardbaar. Gemiddeld in de landen was het 33 procent. Op de onderzoeksmethodiek zal best wat af te dingen zijn, maar het is een signaal.

De vraag is of we er zijn met een verhoging van de AOW-leeftijd. Moeten we ons niet ook de veel fundamentele vraag stellen of wij die aan de leeftijd gekoppelde voorziening überhaupt nog wel willen. Moeten we niet veel meer nadenken over een goede basisbescherming voor mensen die geen andere bronnen hebben om op terug te vallen. Het is misschien een radicale gedachte, maar waarom hebben wij deze basisvoorziening alleen voor 65-plussers? Waarom voor geen enkele andere leeftijdsgroep. Wat is daarvoor de steekhoudende reden in de toekomst? Misschien nemen we wel afscheid van de AOW als inkomensvoorziening en gaan we toe naar maatwerk voor iedereen, ook voor ouderen.

De beleidsuitdagingen zijn veelzijdig. In de Verkenning Levensloop hebben we naar analogie van een inleiding van heer Schnabel bij andere verkenningen van het Kabinet drie begrippen geselecteerd: de drie O's van de levensloop. De eerste belangrijke uitdaging is de Overbelasting in de drukke middenfase van het leven. Onderzoek naar de tijdsbesteding van de Nederlandse burgers laat zien dat over de jaren heen vooral paren met jonge kinderen zware werkweken hebben. Met werkweek bedoel ik dan de totale belasting van betaald en onbetaald werk. Bij een huishouden met een kind onder de vijf besteden zowel de man als de vrouw daaraan ruim zestig uur per week, terwijl bij alle andere categorieën die tijdsbesteding fors lager ligt. Als er géén kind in het huishouden is, dan is het maar 45 uur per week. De enorme piekbelasting in de middenfase is echt een probleem. Tegelijk zien we in de patronen van tijdsbesteding een enorme Onderbenutting in de seniorfase. Dat is de tweede O. Zowel voor als na 65 jaar. En een derde O vormt de sleutel om tot een goede oplossing te komen: namelijk Onderhoud van menselijk kapitaal in alle levensfasen. We komen er echt niet meer met de initiële opleiding. We praten al jarenlang over levenslang leren, zonder tot actieve stimulering op grote schaal over te gaan. Dus weg met die leeftijds grenzen in de onderwijsfinanciering en toe naar een bedrijfsbeleid waarin ook concreet geïnvesteerd wordt in scholing voor alle leeftijdsgroepen.

Het leggen van een relatie tussen de diverse problematiek in de verschillende levensfasen is een belangrijke sleutel om jongere generaties te betrekken bij de beleidsuitdagingen waar de vergrijzing ons voor stelt. Het is niet zo raar dat de huidige jongeren niet warm lopen voor solidariteit met ouderen en ook gewoon op tijd met prepensioen willen. Ze vragen zich af: "what's in it for me?" In de middenfase is er eigenlijk nog steeds geen begin van een oplossing. We hebben de mond vol over kinderopvang, maar wat we doen is zo ontzettend mondjesmaat. We hebben met elkaar een systeem gecreëerd, waarin mensen zodanig veel energie moeten persen in die drukke middenfase dat ze vervolgens zo gauw als het kan weg willen uit het systeem. Dwang helpt hier niet, we zullen mensen meer moeten verleiden door in de eerdere levensfasen de noodzakelijke voorwaarden te scheppen: volop mogelijkheden om werken, leren en zorgen te combineren en af te wisselen.

Vorig jaar hebben wij een lijstje prioriteiten voor levensloopbeleid samengesteld ter

gelegenheid van ons tienjarig bestaan als Expertisecentrum Leef tijd. Tijdens een lustrumviering hebben we stemmingen gehouden over wat men nu echt belangrijk vindt. Wat vooral ook blijkt is hoe breed de wensen uitwaaiëren. Misschien moeten we niet zozeer van levensloopbeleid spreken, maar van een levensloop perspectief op het

Prioriteiten voor levensloopbeleid	
Werken	Keuzemogelijkheden lager opgeleiden
Leren	Recht op startkwalificatie ongeacht leeftijd
Wonen	Toegankelijke buurten en woningen
Zorgen	Ondersteuning mantelzorgers
Consumeren	Verbod op leeftijdsdiscriminatie

beleid. Zo'n perspectief kan op alle beleidsterreinen worden toegepast: werken, wonen, leren, zorgen, consumeren. We moeten er echter voor waken dat een levensloop perspectief uitloopt in elitair beleid, dat vooral voor hoogopgeleiden aantrekkelijk is. We moeten heel goed kijken hoe juist de lagere sociaal economische groepen van zo'n beleid kunnen profiteren.

De weg van de theorie en de bedachte beleidsprioriteiten naar de praktijk vraagt om actieve betrokkenheid van veel spelers in het veld. Te beginnen met de overheid. Kijken we naar de praktijk van het overheidsbeleid, dan valt op dat levensloop wordt ingeperkt tot het beleidsterrein van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Men is nog heel selectief bezig is. De brede analyses zijn er, we hebben het licht gezien, maar de overheid scherm t zich af, zet een donkere bril op en laat het licht maar heel mondjesmaat doordringen in het beleid.

Wat ligt er dan wel aan concrete overheidsinitiatieven. Allereerst natuurlijk de levensloopregeling, dat zal weinigen zijn ontgaan. We hebben vrijwel allemaal met die regeling te maken, als werkend burger of als werkgever. In de tijd van mijn intensieve betrokkenheid bij de voorbereiding van de levensloopregeling groeide als oorspronkelijke inzet achter die regeling het doel om burgers zelf meer zeggenschap te geven over hun tijdsbesteding gedurende de levensloop. Dat tegen de achtergrond dat burgers gedwongen zijn om heel veel geld opzij te zetten voor de oude dag en voor prepensioen en vroegtijdige uittreding. Daardoor is er nauwelijks ruimte om te sparen voor verlof eerder in de levensloop, voor 'tussentijdse uittreding'. De levensloopregeling die we nu kennen als resultaat van de inspanningen is geanalyseerd door het Centraal Plan Bureau. De regeling blijkt voornamelijk aantrekkelijk voor langdurige opname van verlof en voor ouderschapsverlof. Dat laatste is een duidelijk winstpunt. We hebben nu voor het eerst iets concreets voor ouderschapsverlof gecreëerd in dit land. Mensen kunnen met enige vergoeding drie maanden verlof nemen rond de geboorte of gedurende acht jaar na de geboorte van het kind. De aantrekkelijkheid voor langdurig verlof is naar mijn mening een minder geslaagde component. We mogen vrezen dat de levensloopregeling toch weer in hoge mate gebruikt gaat worden voor prepensioen. Dat zal

voor veel mensen de meest interessante optie zijn. Concluderend moet je vaststellen dat we een enorme beleidsoperatie hebben gehad, met als enig winstpuntje, dat mensen niet meer verplicht maar vrijwillig wat geld opzij kunnen leggen, met precies hetzelfde resultaat: wij faciliteren vooral het prepensioen en nog steeds niet het tussentijdse verlof.

Het is zuur dat de overheid bedrijven een Wet Gelijke Behandeling oplegt, die behoorlijk veel overhoop haalt in de bedrijven, en zichzelf een mildere norm oplegt. Niet bepaald een voorbeeld.

De heer Wijffels noemde enkele belangrijke verbetermogelijkheden, zoals de ondersteuning van allerlei transitie in de levensloopregeling. De transitie naar zelfstandig ondernemerschap is een voorbeeld en mensen moeten ook tijdelijke inkomensdalingen kunnen opvangen. We zullen daarnaast maatschappelijk wenselijke vormen van verlof beter moeten faciliteren in de levensloopregeling. De overheid heeft er tot nu

toe nadrukkelijk voor gekozen zich op dat punt afzijdig te houden. De regeling ondersteunt op deze manier, het ouderschapsverlof uitgezonderd, bijna alle soorten van verlof in gelijke mate. In mijn ogen is dat flauwekul. Waarom moeten wij faciliteren dat iemand een half jaar piano gaat spelen. Of een half jaar op wereldreis gaat. Wat is daar het achterliggende maatschappelijke doel? Laten we collectieve middelen toch vooral inzetten voor maatschappelijk nuttige doelen. Ik pleit ervoor om de regeling vooral voor scholing en zorg te verbeteren. En laten we de regeling toegankelijk maken voor lagere inkomensgroepen. Met een zeer bescheiden heffingskorting trek je mensen met lagere inkomens echt niet over de streep. Leg er een bodem in die de toegankelijkheid voor iedereen vergroot en creëer een reële werkgeversbijdrage. De huidige werkgeversbijdrage in de levensloopregeling komt ook ten goede aan de mensen die niet kiezen voor de levensloopregeling. Die vormt dus als het ware een onderdeel van de jaarlijkse loonsverhoging (de bekende sigaar uit eigen doos voor de werknemer). Een reële werkgeversbijdrage zou het voor mensen veel interessanter kunnen maken om mee te doen.

Een tweede belangrijk onderdeel van het overheidsbeleid raakt aan de levensloop, maar wordt vaak niet benoemd als levensloopbeleid. Dat is de Wet Gelijke Behandeling op Grond van Leeftijd bij de Arbeid. De wet bestaat sinds mei 2004 en kan een katalysator van gewicht vormen. De wet verbiedt alle vormen van leeftijdsonderscheid bij arbeid. Van vacature tot ontslag en alles wat daartussen ligt. Hij kent uitzonderingen. De eerste uitzondering is dat de overheid heeft veilig gesteld, dat ze zelf niet altijd aan die wet hoeft te voldoen. Wettelijk arbeidsmarktbeleid, dat is gericht op het bevorderen van de arbeidsparticipatie van bepaalde leeftijdsgroepen, valt erbuiten. Het is zuur dat de overheid bedrijven een wet oplegt, die behoorlijk veel overhoop haalt in de bedrijven, en zichzelf een mildere norm oplegt. Niet bepaald een goed voorbeeld.

Een tweede uitzondering is het ontslag bij AOW leeftijd. Zulk ontslag mag ook. Er staat uitdrukkelijk in de wet AOW leeftijd en niet 65 jaar, waarmee wordt vooruitgelopen op eventuele toekomstige wijzigingen in de AOW leeftijd. Een derde uitzondering is de objectieve rechtvaardiging. Die komt er kortweg op neer dat je geen leeftijds onderscheid mag maken, tenzij je een goed verhaal hebt. En dat heb je alleen als je doel legitiem is en als het maken van leeftijds onderscheid daarvoor noodzakelijk en passend is. Maar wie bepaalt of je een goed verhaal hebt? Daarbij zijn in eerste instantie de partijen aan zet die verantwoordelijk zijn voor de betreffende regeling, maar als een belanghebbende het er niet mee eens is, kan die naar de Commissie Gelijke Behandeling. Deze Commissie toetst de hele gelijke behandelingswetgeving in Nederland en geeft zo de voorzet voor de jurisprudentie door rechters. Rechters hoeven de uitspraken van de Commissie niet te volgen, maar blijken dat in de praktijk vaak wel te doen. Inmiddels heeft de Commissie Gelijke Behandeling over kwesties rond leeftijd ruim honderd oordelen uitgebracht. Dat is zeer veel meer dan werd verwacht. Per maand komen er ongeveer tien oordelen bij. Het overgrote deel gaat over werving, selectie en aanstelling. Dat kunnen bijvoorbeeld klachten zijn van mensen over leeftijdsgrenzen in vacatures of over behandeling door het uitzendbureau. Een uitzendbureau wilde bijvoorbeeld niet bemiddelen, omdat de werkgever een jonger iemand zocht. Andere zaken gaan over pensioenregelingen, reorganisaties of arbeidsvoorwaarden. Bij arbeidsvoorwaarden is het een breed palet, vaak betreft het leeftijdsvakantiedagen en senioren regelingen. Weer een ander deel van klachten betreffen toegang tot scholing en het vrije beroep.

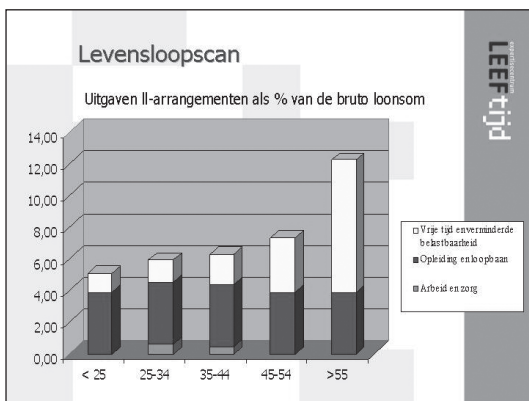
Thema	Aantal
Werving, selectie en aanstelling	46
Pensioenregelingen	17
Reorganisatie	6
Arbeidsvoorwaarden	16
Toegang tot scholing	8
Vrije beroep	4
Totaal	97

Het totaal van de oordelen van de Commissie laat zien dat er zeer kritisch geoordeeld wordt over leeftijdsbepalingen in regelingen. Een werkgever moet een kwalitatief en kwantitatief goed onderbouwd verhaal hebben. Hij moet kunnen aantonen dat het leeftijds onderscheid in een regeling een zwaarwegend bedrijfsbelang of bedrijfsdoel dient. En bovendien moet hij aantonen dat het middel noodzakelijk is om het doel te bereiken en passend. Dat wil zeggen dat er geen ander middel te verzinnen is, waarmee je dat doel ook kan bereiken en dat minder onderscheid maakt. Van de Commissie mag het vaak niet. Advertenties waarin een werkgever bijvoorbeeld een voorkeur uitdrukt, gezien de samenstelling van het team, voor iemand van twintig tot dertig, mogen over het algemeen niet. In ieder geval mag het niet als een toelichting op die voorkeur in de advertentie ontbreekt. Een leeftijdsgrens moet altijd gemotiveerd worden.

Ook indirecte verwijzingen: "u komt terecht in een team met jonge dynamische mensen" mogen niet. Men mag niet 'voorsturen' op leeftijd.

Het is niet zo dat de Commissie Gelijke Behandeling star oordeelt. De oordelen van de commissie zijn goed afgewogen. De commissie vindt het belangrijk dat de wet vooroordelen doorbreekt die aan leeftijd gekoppeld zijn. Over dat jong dynamisch zou zijn, dat oud minder flexibel en minder dynamisch zou zijn. Dat leidt tot aardige nuance in de oordelen: je mag wel zeggen: "u komt terecht in een jong dynamisch team". Dat mag wel, want het is een vooroordeel om te denken dat een jong dynamisch team uit jonge mensen bestaat. Maar een verwijzing naar jonge dynamische mensen is te direct op de persoon gericht. En dat mag dan niet. Hogere wijsheid, maar belangrijk.

Dan nu van de praktijk van het overheidsbeleid naar de praktijk van het bedrijfsbeleid. Heel veel woorden, heel veel symposia, zijn de laatste jaren gewijd aan leeftijdsbewust personeelsbeleid. De Nederlandse Vereniging voor Personeelsfunctionarissen heeft er mooie enquêtes over gehouden en prachtige documenten over geschreven. Maar de daden blijven voorsnog sterk achter bij de woorden. Levensloophbewust personeelsbeleid blijft vaak een term om traditioneel ouderenbeleid te verkopen. Doorgaans heeft het nog de vorm van ontziebeleid voor ouderen, waarvan het risico is dat het strijdig kan zijn met de wet. Net zo erg vind ik dat bedrijven zichzelf en hun werknemers enorm tekort doen als ze alleen ontziebeleid voor ouderen voeren.



Samen met de Nederlandse Gezinsraad werken wij aan een dagindingsproject waarin het gaat om levensloophbewust tijdsbeleid in bedrijven. We trachten de geldstromen in kaart te brengen die gemeoid zijn met levensloopharrangementen in het personeelsbeleid. Daarbij onderscheiden we drie hoofdcategorieën. Eerste categorie is opleiding en loopbaan, de tweede categorie is arbeid en zorg en een derde categorie is vrije tijd en verminderde belastbaarheid.

Onder vrije tijd en verminderde belastbaarheid vallen leeftijdsvakantiedagen, seniorenverlof en prepensioenregelingen. In het diagram hierboven zien we de resultaten van een bepaald bedrijf. We zien dat de geldmiddelen ontzettend scheef verdeeld worden over de verschillende leeftijdsgroepen. Het geld gaat vooral naar seniorenregelingen voor werknemers boven de 55 jaar. Heel weinig geld wordt besteed aan de middengroepen en aan de jongeren. Het komt er in feite op neer dat bedrijven hun geld in het kader van levensloopharrangementen vooral uitgeven om ervoor te zorgen dat de ouderen maar niet teveel in hun bedrijf zijn. Ga maar lekker

naar huis, neem een halve dag per week vrij of geniet van extra vakantiedagen per jaar.

Het beeld wat daar vanuit gaat is funest. De boodschap die wordt uitgestraald is: "we hebben u niet nodig". Dat is nog het positiefste wat je eraan kan verbinden. "U bent ons tot last" is ook een boodschap die je eraan kunt verbinden. Gegeven deze cijfers is het niet zo raar dat heel veel ouderen weinig interesse hebben om langer door te werken. Ik wil wel nog aangeven, dat deze gegevens geen landelijk representatief beeld vormen. Hier gaat het om een bedrijf met een relatief hoog aandeel vrouwen, met een vrij gemiddelde leeftijdssamenstelling van het personeelsbestand, met een goede kinderopvang regeling en met een relatief beperkt seniorenbeleid. Landelijk zou het beeld dus nog veel schever kunnen zijn. De scan die is ontwikkeld, en die op onze website beschikbaar komt, zal hopelijk nog in veel bedrijven herhaald worden, waarmee het inzicht zal groeien waar het geld heen gaat. Een opmerkelijke uitkomst van onze scan is ook dat bedrijven dit dus niet weten. Ze weten misschien nog wel net hoeveel geld er in totaal omgaat in scholing, in kinderopvang enzovoort. Maar waar het qua leeftijdscohorten terecht komt, daarover heeft men over het algemeen geen idee en het vereist nog een enorme inspanning om dat te achterhalen.

Goed levensloopbeleid is per definitie voorzorgbeleid.... Het besef dat bedrijven door het traditionele ontziebeleid voor hoge kostenposten kunnen komen te staan vormt een katalysator voor de discussie in bedrijven.

Goed levensloopbeleid is per definitie voorzorgbeleid. Zorg dat de voorwaarden worden gecreëerd in de eerdere levensfasen, dat mensen op een goede manier werken, zorgen en leren kunnen combineren, zodat zij ook in staat zijn om langer en gezond te blijven werken. Goed levensloopbeleid hebben we in Nederland in hoge mate in theorie al voorhanden. Nu nog de praktijk. Belangrijke kansen liggen er in de vergrijzing, die binnen het bedrijfsbeleid een katalysator zal worden. Heel veel bedrijven vergrijzen op dit moment in een snel tempo. Elk jaar gaat de gemiddelde leeftijd van hun personeelsbestand met meer dan een jaar omhoog. Het besef dat ze door het traditionele ontziebeleid voor hoge kostenposten kunnen komen te staan vormt een katalysator voor de discussie in bedrijven.

Naast vergrijzing biedt ook de Wet Gelijke Behandeling op Grond van Leeftijd een kans om tot beter levensloopbeleid te komen. Wetgeving op zich haalt mensen natuurlijk nooit over de streep, het is een randvoorwaarde. De wet stimuleert en dwingt tot discussie over verandering van traditioneel ouderenbeleid naar een preventief levensloopbeleid voor mensen van alle leeftijden. Dat is winst voor het bedrijf, voor de personen in kwestie en de samenleving als geheel. Het zou niet eerlijk zijn om naast die kansen niet ook de bedreigingen te noemen. De belangrijkste bedreiging is dat de standaard levensloop een uiterst hardnekkige norm blijkt te zijn. Dat blijkt onder meer uit

berekeningen die al jarenlang vanuit het emancipatiebeleid gemaakt worden, van investeringen in kostwinnersvoorzieningen versus modernere leefpatronen. De laatste berekening voor het meerjaren beleidsplan emancipatie dateert van 2000 en liet zien dat voor kostwinnersvoorzieningen 19,5 miljard gulden werd uitgetrokken en voor combinatievoorzieningen 2,5 miljard gulden. De Inspectie der Rijksfinanciën wilde destijds niet dat dit in de nota zou worden opgenomen. Pas na een hevige discussie tot op het hoogste ambtelijke niveau, mocht het in een voetnoot komen. De scheefheid in de geldstroom in een voetnoot. Over fouten in de incentives gesproken.

Er zijn twee belangrijke dilemma's bij de verdere vormgeving van levensloopbeleid. Het eerste dilemma betreft de afweging tussen keuzevrijheid en solidariteit.

In de discussie over de levensloopregeling wordt keuzevrijheid als essentie gezien en niet zozeer de mogelijkheid van combinaties en transities. Het dominante pleidooi voor de keuzevrijheid betekende het onderspit voor de verplichtstelling van de deelname aan de levensloopregeling of een verplichte bijdrage om de toegankelijkheid voor lagere inkomensgroepen te financieren. Maar om wiens keuzevrijheid gaat het dan eigenlijk? Kunnen we de keuzevrijheid van allen wel regelen zonder nieuwe vormen van solidariteit met elkaar af te spreken. Ik denk dat we toe moeten naar nieuwe vormen van solidariteit, met als basis een zo goed mogelijke toerusting van individuen om hun eigen levensloop te managen. We ontkomen er dan niet aan om waar dat nodig is collectieve bodems neer te leggen.

Een tweede dilemma betreft diversiteit en normering. Opmerkelijk is dat in het debat over de levensloop de meerwaarde van diversiteit zelden wordt bevraagd. Het devies lijkt om individuele keuzes van mensen zoveel mogelijk in gelijke mate te honoreren, ongeacht de effecten daarvan. Maar zijn alle keuzes het wel waard om ondersteund te worden. Of willen we vooral keuzes van mensen ondersteunen die ook een maatschappelijk doel dienen en niet alleen het individuele doel van de betreffende persoon. Ik wil ervoor pleiten de levensloop regeling verder uit te bouwen voor met name maatschappelijk nuttige vormen van tijdsbesteding zoals scholing en verlof voor de zorg van kinderen.

De komende jaren moeten we met de dilemma's aan de slag. Dat is voor een heel groot deel aan de politiek en de sociale partners. Op bedrijfsniveau en op landelijk beleidsniveau mogen we veel discussie tegemoet zien. Als we daaruit komen en grotere stappen weten te zetten dan kunnen burgers van alle leeftijden hun leven meer naar eigen voorkeuren inrichten en kunnen wij als samenleving een grote winst incasseren. Van

De standaard levensloop blijkt een uiterst hardnekkige norm te zijn.... Volgens de laatste berekeningen (2000) werd voor kostwinnersvoorzieningen 19,5 miljard gulden uitgetrokken en voor combinatievoorzieningen 2,5 miljard gulden.

het verspillen van veel talenten gaan we naar het werkelijk benutten van menselijke talenten in alle levensfasen.

Drs. J.C.M. Sap is directeur van het Expertisecentrum Leeftijd. Zij is econoom en heeft diverse functies vervuld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, waaronder hoofd van de afdeling Loon en Inkomensvraagstukken. Jolande Sap was de drijvende kracht achter de interdepartementale Verkenningen Levensloop.

Discussie

Een deelnemer dankt voor het boeiende betoog en signaleert dat verspilling op vele plaatsen aan de orde is, waaronder ook de gemeenteraadsverkiezingen. Het lijkt er op dat zestig-plussers nauwelijks nog kans hebben op een lijst te staan. In het noorden gaat het iets beter, maar hoe meer je naar centraal en westelijk komt kun je dat vergeten. Het menselijk kapitaal van vroegtijdig gepensioneerde mensen, die bereid zijn een rol te vervullen, vindt weinig weerklank bij de politiek. De heer **Knipscheer** vraagt of een levensloopbeleid ook inspeelt op zestig-plussers. Mevrouw **Sap** zegt dat het Expertisecentrum veel doet om de arbeidsmarktchansen van werkende en niet-werkende 45-plussers te vergroten. En om ouderen maatschappelijk actief te houden, maar op deze Jan Brouwer Conferentie gaat het om de relatie tussen de problematiek in de verschillende levenssferen. De uitdaging van vergrijzing en langer leven vraagt niet alleen om een antwoord op de situatie van de huidige generatie zestig-plussers, maar vraagt vooral ook nadenken over hoe je voorkomt dat er in de toekomst weer zo'n nieuwe generatie gaat ontstaan. Het gaat erom door voorzorg te voorkomen dat mensen te vroeg opbranden. Niet alleen hoger opgeleide mensen zoals degenen die deze conferentie bezoeken, want die willen over het algemeen wel door, maar een zeer grote middengroep en de lagere inkomensgroepen. Mensen die vaak al veertig, vijfenveertig jaar gewerkt hebben rond hun 60ste jaar. We moeten in de toekomst voor de nieuwe generaties een betere balans creëren in de inzet van tijd en middelen over de hele levensloop.

Dagvoorzitter **Schnabel** zegt dat een en ander voor veel mensen ook voelt als levensloop regeling. De biologische dynamiek speelt tevens een rol, het tijdbestedingsonderzoek van het SCP geeft dat aan. Ook om biologische redenen is het lastig om leefpatronen te veranderen. De dagindeling van mensen ligt heel erg vast, ondanks alle pogingen daar ook flexibiliteit in te brengen. En in de levensloop zitten dingen die alleen maar in een bepaalde periode kunnen. Kinderen krijgen, gezinnen opbouwen, daar zitten begrenzingen. De behoefte aan vrijheid en aan keuzes wordt steeds weer afgeremd door zulke simpele biologische gegevens, waaraan wij niet kunnen ontsnappen.