

# TNO *Special*

TNO Special is de halfjaarlijkse bijlage die TNO Kwaliteit van Leven verzorgt voor ARBO.

Deze keer heeft de TNO Special als thema: Beroepsbevolking 2005. Steeds minder werkkenden moeten het geld verdienen voor een steeds groeiende groep. Hoe is dat op een verantwoorde manier te organiseren?

TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid



**Demografie van de Nederlandse beroepsbevolking**

**Een intergeneratieel contract?**

**Hoe blijft de beroepsbevolking anno 2105 (er)bij?**

***Beroepsbevolking  
2005***



Vraag de **gratis demo** aan!

# Inzicht in de risico's van uw bedrijf

## In 5 stappen een RI&E en/of Plan van Aanpak:

1. uw gegevens invoeren;
2. relevante vragenlijsten selecteren;
3. vragen beantwoorden;
4. knelpunten beoordelen op risico, maatregelen, planning en verantwoordelijken bepalen;
5. de Quickscan RI&E genereert uw RI&E en/of Plan van Aanpak.

Voorbeelden van vragenlijsten: arbo- en verzuimbeleid, gevaarlijke stoffen, werkplekinrichting.

De cd-rom Quickscan RI&E is een uitstekend middel om een eerste indruk te krijgen van de risico's binnen uw bedrijf. Ook kunt u uw bestaande RI&E ermee aanvullen. Ideaal voor leden van VGWM-commissies, arbocoördinatoren en P&O'ers met de verantwoordelijkheid voor arbo.

Vraag nu de gratis demo aan via [hrm@kluwer.nl](mailto:hrm@kluwer.nl), via de shop op [www.kluwer.nl/arbo](http://www.kluwer.nl/arbo) of stuur de onderstaande antwoordbon in.

## ANTWOORDBON

BESTEL MET DEZE BON OF VIA [WWW.KLUWER.NL/ARBO](http://WWW.KLUWER.NL/ARBO)

Ja,

stuur mij de **gratis demo**  
Quickscan RI&E

NAAM ORGANISATIE \_\_\_\_\_  
TER ATTENTIE VAN \_\_\_\_\_ M / V  
FUNCTIE \_\_\_\_\_  
ADRES \_\_\_\_\_  
POSTCODE/PLAATS \_\_\_\_\_  
TELEFOON \_\_\_\_\_  
E-MAIL ZAKELIJK \_\_\_\_\_  
DATUM \_\_\_\_\_  
HANDTEKENING \_\_\_\_\_

Kluwer legt uw gegevens vast voor de uitvoering van de (abonnements-)overeenkomst. Uw gegevens kunnen door Kluwer, of zorgvuldig geselecteerde derden, worden gebruikt om u te informeren over relevante producten en diensten. Indien u hier bezwaar tegen heeft, kunt u contact met ons opnemen.

Stuur of fax deze bon naar Kluwer, antwoordnummer 10156, 2400 VB Alphen aan den Rijn. Faxnummer (0172) 422 856.

# Beroepsbevolking 2005

Het thema van deze TNO-Special lijkt arbitrair: wat zou de beroepsbevolking in 2005 afwijken van die in 2002, 2004 of 2006? Het zijn echter allemaal foto's, tijdpnames, en het is aan ons allen om de veranderingen te bespeuren die zich langzaam voltrekken: zoek de verschillen! Dát er zaken aan het veranderen zijn, valt moeilijk te ontkennen. Om te beginnen verandert de samenstelling van de Nederlandse beroepsbevolking. Over de hele linie wordt die ouder, de vergrijzing is in volle gang, hetgeen consequenties heeft voor de toekomstige verdeling van werkenden en niet-werkenden. Naast de leeftijd-opbouw verschuift de verdeling van werk. De digitale technologie is onstuitbaar in opmars en vraagt om snelle aanpassingen in de bedrijfsvoering. Het gevolg: aan de ene kant is er een tekort ontstaan aan jonge, hogeropgeleide werknemers die deze processen goed beheersen, en aan de andere kant groeit het overschot aan oudere, lageropgeleide werknemers, die overbodig worden omdat de nieuwe apparatuur en software hun taken overnemen. Of omdat ze het verandertempo van hun werkzaamheden niet kunnen bijhouden.

Daar komt nog bij dat de overheid haar traditionele taken met betrekking tot opleiding, zorg en sociale zekerheid steeds meer teruggeeft aan de beroepsbevolking - de individuele werkgever en werknemer. Zij moeten die verantwoordelijkheid gaan invullen, voor zichzelf en voor hen die van hun inkomen afhankelijk zijn. Nu zijn dat vaak alleen nog hun eigen gezinnen, maar het is ook denkbaar dat in de toekomst de zorg voor de ouders weer bij de kinderen komt te liggen. Zij worden gehouden aan een intergenerationeel contract. De verzekeraars zien reikhalzend uit naar dat moment, want zij kunnen tegenover al deze behoeften prima hun product- en dienstenaanbod stellen. Kortom, een foto van de beroepsbevolking 2005 levert een bewogen plaatje op...

Nico Louwrier  
Hoofdredacteur



**TNO** Special

## Inhoud

Betaling én vervanging van vergrijzende arbeidspopulatie worden een probleem	4
<b>Demografie van de Nederlandse beroepsbevolking</b>	
Geen tijd voor de kinderen, geen geld voor ouderen	10
<b>Een intergenerationeel contract?</b>	
CV wordt 'competentie-portfolio'	14
<b>Hoe blijft de beroepsbevolking anno 2005 (er)bij?</b>	
'Voor werkgever en werknemer wordt het er niet eenvoudiger op'	19
<b>Beroepsverzekering van gezondheidszorg en sociale zekerheid</b>	
Levensloop van de beroepsbevolking in een rollenspel	23
<b>Sjake en de nieuwe sociale zekerheid</b>	

**TNO** Special

### Colofon

Aan deze Special werkten mee vanuit  
TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid:  
Nico Louwrier, Monique van Blijswijk, Ton Korver,  
Sonja Nossent, Tammo ter Hark, Jos Sanders,  
Aukje Smit en Bruno Fermin.

En verder:  
Angèle Steentjes, Walter Baardemans (teksten)  
Michel Wielick, Erik van der Burgt (fotografie)

Prepress: Verheul en De Geus Communicatie bv  
Drukkerij: Den Haag Offset

TNO Arbeid  
Postbus 718  
2130 AS Hoofddorp  
tel: (023) 554 93 93

Nederlands  
**uitgeversverbond**  
Groep uitgevers voor  
vak en wetenschap

**KLUWER** 

## Betaling én vervanging van vergrijzende arbeidspopulatie worden een probleem



# Demografie van de Nederlandse beroepsbevolking

Op dit moment behoort de Nederlandse beroepsbevolking nog tot de jongste in de Europese Unie, maar de komende decennia zal de veroudering in Nederland het snelst gaan. De sterke toename van het aantal 65-plussers begint 2010, wanneer de grote naoorlogse geboortecohorten de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Ondanks een procentueel hogere arbeidsparticipatie van vrouwen, ouderen en (tweede generatie) allochtonen. In dit artikel worden de demografische ontwikkelingen op een rij gezet, zonder oordeel en zonder oplossingen. Die worden verkend in de rest van deze bijlage.

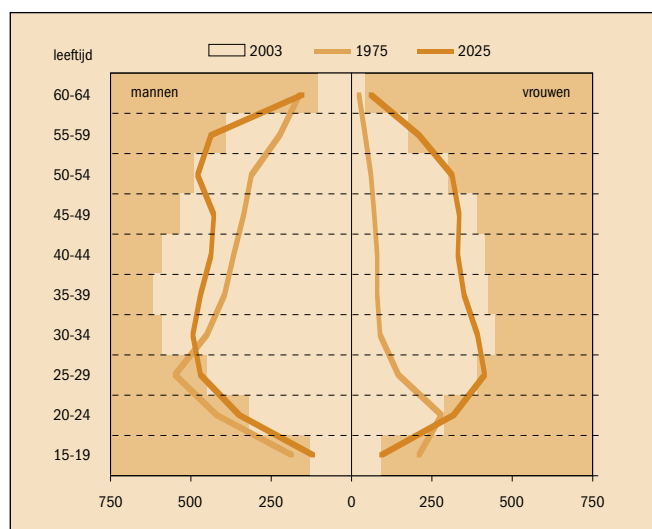
*Peter Ekamper,  
Nederlands Interdisciplinair  
Demografisch Instituut (NIDI)*

Sinds het midden van de jaren negentig van de vorige eeuw is door de economische groei de werkgelegenheid in Nederland sterk toegenomen. Het arbeidsvolume groeide in de periode 1994-2002 van 5,6 tot 6,5 miljoen arbeidsjaren. De werkgelegenheid steeg in dezelfde periode van 7,0 tot 8,3 miljoen werkzame personen. Door de achteruitgang van de Nederlandse economie liep de werkgelegenheid na 2002 terug. Hoewel de huidige economische opleving vertraagd doorwerkt op de arbeidsmarkt, lijkt er in 2005 sprake van enig herstel.

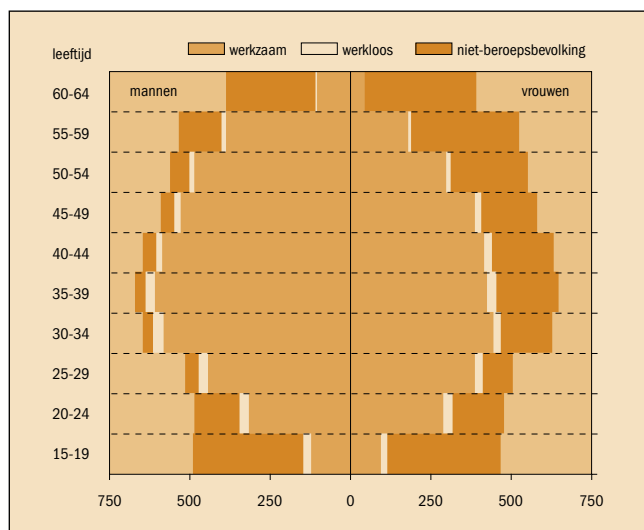
Op de langere termijn zullen de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt worden gedomineerd door de vergrijzing: de komende decennia wordt Europa geconfronteerd met een onvermijdelijke veroudering van de bevolking. Zo zal over 25 jaar in de landen van de Europese Unie het aandeel van de bevolking van 65 jaar en ouder met 50 procent zijn toegenomen, en over 50 jaar zelfs met 100 procent. Ook de potentiële beroepsbevolking (de bevolking in de leeftijdsgroep 15-64 jaar) zal verouderen. De veroudering van de Nederlandse bevolking is eigenlijk eind jaren zestig al begonnen. In de jaren vijftig en zestig werd de Nederlandse bevolking nog gekenmerkt door snelle bevolkingsgroei en een jonge bevolking. Vooral de daling van het geboortecijfer heeft sterk aan de veroudering bijgedragen.

### Samenstelling van de arbeidsmarkt

De veroudering van de beroepsbevolking is duidelijk zichtbaar in de veranderende leeftijds piramide van de werkzame beroepsbevolking (figuur 1). In 1975 behoorde het grootste deel van de werkzame mannen tot de leeftijdsgroep 25-29 jaar; voor vrouwen was dit 20-24 jaar. De huidige samenstelling van de werkzame beroepsbevolking laat zien dat vooral het aantal werkzame personen vanaf leeftijd 30 sterk is toegenomen. Als we veronderstellen dat de leeftijdsspecifieke arbeidsdeelname in de toekomst op het huidige niveau blijft, zien we dat de dertigers van nu over



Figuur 1. De werkzame beroepsbevolking in Nederland naar geslacht en leeftijd in 1975, 2003 en 2025 (Bron: eigen berekeningen op basis van CBS-gegevens.)



Figuur 2. De potentiële beroepsbevolking van Nederland naar arbeidspositie, geslacht en leeftijd in 2003 (Bron: CBS)

twintig jaar nog steeds prominent aanwezig zullen zijn, dan als vijftigers. Die veronderstelling is vrij bescheiden: we mogen verwachten dat het toekomstige niveau van arbeidsdeelname hoger zal zijn dan nu door het toegenomen opleidingsniveau (hoger opgeleiden participeren meer dan lager opgeleiden), de toegenomen arbeidsdeelname van vrouwen en de te verwachten stijging van de arbeidsdeelname van ouderen. De veroudering van de werkzame beroepsbevolking zal daardoor nog sterker zijn. De potentiële beroepsbevolking kan worden ingedeeld in drie groepen: de werkzame beroepsbevolking, de werkloze beroepsbevolking en de niet-beroepsbevolking. In figuur 2 is de huidige samenstelling van de Nederlandse beroepsbevolking in deze drie groepen weergegeven. De figuur laat zien dat er ruwweg drie groepen zijn waar relatief veel mensen tot de niet-beroepsbevolking behoren: jongeren (zij volgen meestal nog onderwijs), ouderen (vaak uitgetreden via vervroegde uittredingsregelingen) en vrouwen (een gemiddeld veel lagere arbeidsdeelname dan mannen).

### Ouderen

Met betrekking tot de arbeidsdeelname heeft een aantal tegenstelde ontwikkelingen plaatsgevonden. Voor het mannelijke deel van de beroepsbevolking werd het effect van de demografische veroudering aanvankelijk (meer dan) gecompenseerd door de verminderde arbeidsdeelname van ouderen. Terwijl de leeftijd waarop werknemers de arbeidsmarkt betreden in de loop van een halve eeuw steeds hoger is geworden, is de leeftijd waarop mannelijke werknemers het arbeidsproces verlaten voor lange tijd juist gedaald. De arbeidsdeelname van mannen in de leeftijdsgroep 50-64 is dan ook lange tijd steeds lager geworden (zie tabel 1). Vooral in de economisch ongunstige jaren tachtig werd in grote mate gebruik gemaakt van arbeidsongeschiktheids-, wachtgeld- en vervroegde uittredingsregelingen om ouderen voortijdig de arbeidsmarkt te laten verlaten.

	leeftijd	1971	1975	1981	1985	1990	1995	2000	2003
Mannen	50-54	93	89	85	84	85	85	87	89
	55-59	87	79	72	69	70	60	69	75
	60-64	74	60	43	33	27	18	25	28
Vrouwen	50-54	21	17	26	30	40	40	49	56
	55-59	18	14	18	19	28	22	32	36
	60-64	12	7	8	7	9	5	8	11

Tabel 1. Arbeidsdeelname (%) in Nederland naar geslacht en leeftijdsgroep, 1971-2003 (Bron: CBS)

Inmiddels lijken de inspanningen van de overheid om de trend naar almaar vroeger uittreden te keren echter vruchten af te werpen: de arbeidsdeelname van ouderen is sinds 1995 weer toegenomen. Daalde bijvoorbeeld de arbeidsdeelname van mannen in de leeftijdscategorie 55 tot en met 59 jaar tussen 1971 en 1995 van 87 naar 60 procent, in 2003 is de participatie gestegen tot 75 procent. Door de toenemende krapte op de arbeidsmarkt mag worden verondersteld dat bedrijven minder ouderen laten vertrekken via werkloosheidsregelingen en dat werkgevers meer bereid zullen zijn aanpassingen door te voeren die uitval door arbeidsongeschiktheid helpen voorkomen. Ook de omvorming van omslaggefinancierde vervroegde uittredingsregelingen (VUT) naar flexibele (pre)pensioenregelingen kan uittreding ontmoedigen. Immers, via die nieuwe regelingen kunnen de werknemers van de toekomst weliswaar vervroegd uittreden, maar tegen een veel hogere prijs dan die tot dusver gold bij vervroegde uittredingsregelingen.

### Vrouwen

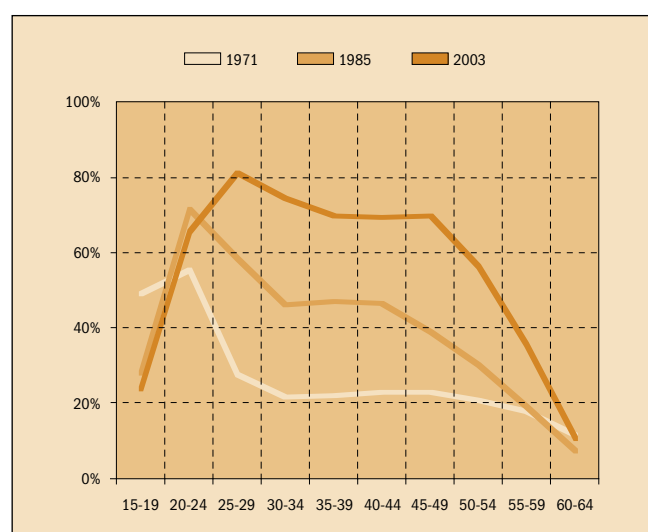
De arbeidsdeelname van vrouwen is de afgelopen decennia sterk gestegen (zie figuur 3). In 1971 nam de arbeidsdeelname vanaf leeftijdsgroep 25-29 jaar sterk af, omdat vrouwen vaak stopten met werken als er kinderen kwamen. Hoewel in 1985 nog steeds een daling vanaf die leeftijdsgroep te zien is, ligt de arbeidsdeelname tussen de leeftijden 25 en 55 op een veel hoger niveau dan in 1971. Anno 2003 is nog steeds een kleine (kinder)dip te zien, maar wederom is het niveau gestegen ten opzichte van 1985. De geboorte van kinderen is tegenwoordig steeds minder een aanleiding om te stoppen met werken. In 2003 bleef negentig procent van de moeders na de geboorte van hun eerste kind doorwerken. In 1997 was dat nog driekwart.

Deze stijging van de arbeidsdeelname weerspiegelt dus vooral een cohorteffect: jongere cohorten vrouwen blijven ook bij stijgende leeftijd actief op de arbeidsmarkt. Voor het vrouwelijke deel van de beroepsbevolking werd de veroudering echter juist versterkt door die toegenomen arbeidsdeelname. De gemiddelde leeftijd van werkende vrouwen is daardoor sinds 1960 alleen maar gestegen.

De toegenomen arbeidsdeelname van vrouwen komt vrijwel volledig door een toename van deeltijdwerk. Slechts een derde van de vrouwen werkte in 2003 in een voltijd baan. Van mannen werkte daarentegen 86 procent voltijds. De twintigers onder de vrouwen werken het meest in voltijd banen (ruim de helft). Vanaf leeftijd 30, meestal vanwege het krijgen van het eerste kind, gaan vrouwen meer in deeltijd werken. Van de dertigers werkt nog maar een kwart voltijds.

### Immigratie en allochtonen

In de discussie rond de toekomstige veroudering van de bevolking in het algemeen en van de arbeidsmarkt in het bijzonder speelt immigratie een opvallende rol. Hierbij zijn twee elementen van belang: het effect van immigratie op de veroudering van de bevolking als zodanig en de rol van immigratie bij het oplossen van mogelijke toekomstige tekorten op de arbeidsmarkt. Hoewel immigratie een remmende werking heeft op de veroudering van de bevolking omdat immigranten gemiddeld jonger zijn dan de aanwezige bevolking, geldt dat op de langere termijn niet zonder



Figuur 3. Arbeidsdeelname van Nederlandse vrouwen naar leeftijd in 1971, 1985 en 2003 (Bron: CBS)

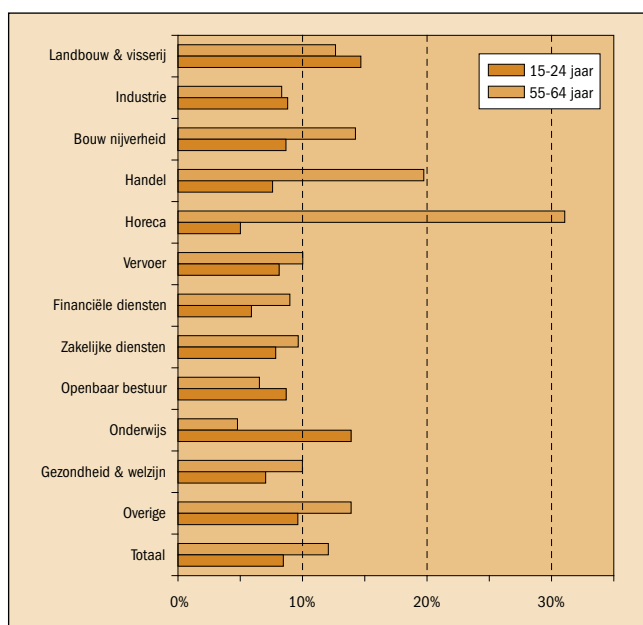
		allochtonen			
		autochtonen	totaal	westers	niet-westers
Mannen	1995	78	69	74	63
	2000	80	71	77	65
	2003	81	72	78	67
Vrouwen	1995	50	45	51	38
	2000	56	48	55	41
	2003	60	52	58	46

Tabel 2. Arbeidsdeelname (%) naar geslacht, herkomstgroepering en jaar, Nederland (Bron: CBS)

meer. De al aanwezige bevolking blijft verouderen, terwijl de immigranten op termijn zelf ook aan de veroudering bijdragen; zij worden zelf immers ook steeds ouder.

Het aantal niet-Nederlandse immigranten steeg in het recente verleden van 67 duizend in 1995 tot 95 duizend in 2001, om vervolgens weer terug te lopen naar 74 duizend in 2003. Het aandeel daarvan dat voor werk naar Nederland kwam, is in diezelfde periode gestegen van 15% in 1995 tot 23% in 2003. Verreweg de meeste immigranten kwamen echter vanwege andere motieven: asiel, gezinshereniging en gezinsvorming. Er bestaat overigens een groot verschil met immigranten uit EU-landen (en andere westerse landen): zo kwam in 2003 bijna 60% van de bijna 17 duizend immigranten uit andere EU-landen naar Nederland vanwege werk. Ook in de arbeidsdeelnamecijfers van allochtonen zijn deze verschillen terug te zien (zie tabel 2). Immigratie lijkt daarmee nauwelijks een oplossing voor toekomstige knelpunten op de arbeidsmarkt: het grootste deel van de migranten komt vanwege andere dan arbeidsmotieven naar Nederland en daar waar sprake is van arbeidsmotieven voor immigratie, komt men uit landen die in de toekomst met dezelfde bevolkingsveroudering te kampen krijgen.

In de afgelopen jaren is de arbeidsdeelname van zowel allochtonen als autochtonen toegenomen. Hoewel de verschillen tussen allochtonen en autochtonen iets zijn afgenomen, bleef de arbeidsdeelname van allochtonen lager. Vooral de arbeidsparticipatie van niet-westerse allochtonen is veel lager dan die van autochtonen. Dit geldt voor de eerste generatie op alle opleidingsniveaus. De arbeidsparticipatie van de tweede generatie allochtonen is iets hoger dan die van de eerste generatie. Maken we bovendien onderscheid naar opleidingsniveau, dan blijkt dat de tweede generatie allochtonen het op de arbeidsmarkt bij een overeenkomstig opleidingsniveau ongeveer even goed doet als autochtonen. De tweede generatie bestaat vrijwel geheel uit jonge mensen, die veelal nog onderwijs volgen. Hun onderwijsniveau zal daarom toenemen. De tweede generatie allochtonen zal het waarschijnlijk beter doen op de Nederlandse arbeidsmarkt dan de eerste generatie, omdat hun opleiding beter aansluit bij de behoeften van de Nederlandse arbeidsmarkt.



Figuur 4. Percentage van de werkenden in de leeftijdsgroep 15-24 en 55-64 jaar per economische activiteit (bedrijfstak) in Nederland in 2002 (Bron: CBS)

### Economische activiteit

In het voorafgaande kwam de samenstelling van de totale Nederlandse arbeidsmarkt naar leeftijd aan de orde. Dit totaalbeeld is echter niet representatief voor de diverse bedrijfstakken. Afhankelijk van de soort economische activiteit lopen bijvoorbeeld de eisen ten aanzien van opleidingsniveau, soort opleiding en hoeveelheid ervaring van werknemers tussen bedrijven en organisaties ver uiteen. Binnen de arbeidsmarkt bestaan dan ook grote verschillen tussen bedrijfstakken.

Het aandeel jongeren en ouderen per bedrijfstak geeft een indicatie van de verschillen in de leeftijdsopbouw tussen bedrijfstakken. In figuur 4 is voor 2002 respectievelijk het percentage werkenden in de leeftijdsgroep 15-24 en 55-64 jaar naast elkaar gezet. Het blijkt dat alle bedrijfstakken te maken hebben met een toename van het aandeel oudere werknemers. Vooral in de landbouw en in het onderwijs werken naar verhouding veel meer

Wetgeving is niet altijd even gemakkelijk te doorgronden. Maar u heeft er als P&O'er, medewerker op het gebied van HR, advocaat of arbeidsdeskundige wel elke dag mee te maken. Voor de toepassing van wetten en regelingen in de dagelijkse praktijk ontwikkelde Kluwer de Praktijkgidsen. Een serie van acht gidsen, die u op duidelijke en overzichtelijk wijze door de wetgeving loodsen.

# De Praktijkgidsen van Kluwer

Complexe HR wet- en regelgeving praktisch vertaald, toegelicht en verklaard

De 8  
Praktijk-  
gidsen  
van  
Kluwer  
op  
een rij



## Praktijkgids Arbeidsrecht

Een compleet overzicht van het gehele arbeidsrecht, vanaf het aangaan van de arbeidsovereenkomst tot en met het beëindigen ervan. De invalshoek is steeds de dagelijkse personeelspraktijk.



## Praktijkgids Sociale Zekerheid

Alle regelingen op het gebied van sociale zekerheid bij elkaar, helder toegelicht en geplaatst in de context van de relatie tussen werkgever, werknemer en uitvoeringsorgaan.



## Praktijkgids Personeel & Fiscaal

Toont en verduidelijkt alle fiscale regels op het gebied van de loonheffing die voor personeelsfunctionarissen - en personeel - van belang zijn.



## Praktijkgids Pensioenen

Een uitgave met alle mogelijkheden voor de uitvoering van pensioenregelingen in de arbeidsverhouding. Met de personeelspraktijk en het oplossen van dagelijkse pensioenvraagstukken als rode draad!



## Praktijkgids Arbeids- omstandigheden

Een duidelijke en overzichtelijke uiteenzetting van de arbeidsomstandighedenwet- en regelgeving. Met tips en voorbeelden die aan de dagelijkse praktijk en rechterlijke uitspraken zijn ontleend.



## Praktijkgids Ziekte en Reïntegratie

Een compleet overzicht van alles waar werkgevers op dat terrein mee te maken krijgen: ziekteverzuim, reïntegratiebeleid, arbeidsongeschiktheid en beheersing van verzuim. Gericht op dagelijks gebruik in de praktijk.



## Praktijkgids Ondernemings- raden

Alle rechten en bevoegdheden van de OR worden duidelijk beschreven vanuit de OR-praktijk. Met praktijkvoorbeelden en jurisprudentie.



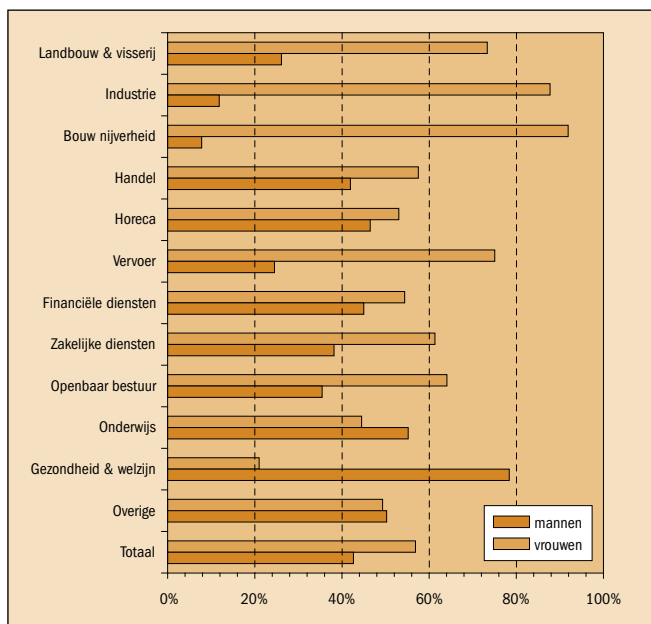
## Praktijkgids Werken in het Buitenland

Ons land is een kennis-economie en heeft een internationale handelsgeest. Dit boek is samengesteld voor de P&O functionaris die te maken heeft met werknemers in het buitenland. Voorbeelden van onderwerpen zijn o.a.:

voorbereiding, werving en selectie van kandidaten, werk- en verblijfsvergunningen, medische aspecten, financiële consequenties.

De Praktijkgidsen van Kluwer. Bestel ze nu op [www.praktijkgids.nl](http://www.praktijkgids.nl)





Figuur 5. Percentage werkzame mannen en vrouwen per economische activiteit (bedrijfstak) in Nederland in 2002 (Bron: CBS)

ouderen dan gemiddeld: respectievelijk 15 en 14 procent van de werkenden behoort in die bedrijfstakken tot de leeftijdsgroep 55-64 jaar. Voor het onderwijs geldt bovendien dat het percentage ouderen de afgelopen 5 jaar sterk is gestegen, met 45%. Ook het openbaar bestuur heeft de afgelopen jaren al te maken gehad met een forse vergrijzing. Was in 1995 nog 6 procent van het personeel in die bedrijfstak 55 jaar of ouder, in 2002 is dit percentage gestegen tot 9 procent. De horeca en in mindere mate de (groot- en detail)handel combineren daarentegen een hoog percentage jongeren met een laag percentage ouderen. In de horeca is ongeveer 30 procent van de werkenden jonger dan 25 en minder dan 5 procent 55 jaar of ouder (zie figuur 4).

Binnen de bedrijfstakken springen bepaalde bedrijfsklassen er uit. In warenhuizen en supermarkten is het aandeel 55-plussers minder dan 3%, terwijl bijna 40% van de werknemers jonger dan 25 jaar is. Binnen het onderwijs valt vooral het voorgezet onderwijs op, met een nog hoger aandeel 55-plussers dan de totale onderwijssector.

Ook naar geslacht bestaan er grote verschillen tussen de bedrijfstakken (zie figuur 5). Vooral de industrie en de bouw worden nog steeds gedomineerd door mannen. In de gezondheids- en welzijnzorg is het aandeel vrouwen daarentegen erg hoog. Ook in het onderwijs zijn meer vrouwen dan mannen werkzaam.

### Consequenties van vergrijzing

De belangrijkste toekomstige ontwikkeling voor de arbeidsmarkt is de vergrijzing van de samenleving. De komende decennia wordt Europa geconfronteerd met een onvermijdelijke veroudering van de (beroeps)bevolking. Op dit moment behoort de Nederlandse beroepsbevolking nog tot de jongste in de Euro-

Hier is ruimte voor een streamer hier is ruimte voor een streamer hier is ruimte voor een streamer

pese Unie, maar de komende decennia zal de veroudering in Nederland het snelst gaan. De sterke toename van het aantal 65-plussers zal echter pas beginnen rond 2010 wanneer de grote naoorlogse geboortecohorten de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Tot die periode zal de veroudering vooral consequenties hebben voor de arbeidsmarkt. Bij ongewijzigd uitstroombesluit neemt het aantal niet-actieven in de potentiële beroepsbevolking (arbeidsongeschikten, vervroegd gepensioneerd) sterk toe. Dit kan op gespannen voet komen te staan met de bereidheid van jongere werknemers om premies voor de niet-actieve ouderen af te dragen. Op het niveau van bedrijven en organisaties speelt dit probleem echter nauwelijks een rol; de kosten die het gevolg zijn van inactiviteit worden immers maar gedeeltelijk door het individueel bedrijf betaald. De kosten kunnen ten dele worden afgewenteld op de maatschappij als geheel of, zoals vaak in het geval van de oude vervroegde uittreddingsregelingen, op alle werknemers in een sector.

Een aspect dat wel grote consequenties kan hebben voor het functioneren van organisaties is de toekomstige vervangingsvraag. Bedrijfstakken met veel werknemers van 50 jaar en ouder zien in een periode van 10 jaar niet alleen een belangrijk deel van hun personeel, en de daarin besloten kennis, vertrekken. Zij moeten ook in staat zijn deze ouderen te vervangen door gekwalificeerd nieuw personeel.

In deze bijdrage is gebruik gemaakt van de meest recente beschikbare cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en het Centraal Planbureau (CPB).

## Gebruikte definities

- *Arbeidsdeelname*: het aandeel van de (werkzame en werkloze) beroepsbevolking in de totale bevolking (meestal van 15-64 jaar)
- *Werkzame beroepsbevolking*: iedereen die tenminste 12 uur per week werkt (werknemers, zelfstandigen en meewerkende gezinsleden)
- *Werkloze beroepsbevolking*: iedereen zonder werk (of met werk van minder dan 12 uur per week) die minstens 12 uur per week wil werken, daarvoor direct beschikbaar is en bovendien actief zoekt naar werk

**We studeren meer, werken korter en leven langer. Hoe betalen we straks nog de zorg voor elkaar? De boodschap sijpelt langzaam binnen: iedereen moet langer blijven werken. Maar dat alleen blijkt niet voldoende. De hoogleraren Arij Lans Bovenberg (Universiteit van Tilburg) en Janneke Plantenga (Universiteit van Utrecht) discussiëren onder leiding van Ton Korver van TNO Kwaliteit van Leven over intergenerationeel contract, verzorgingsstaat en levensloopregeling. Plantenga: 'De smeerolie is dat een deel van de zorg wordt uitbesteed.' Bovenberg: 'We moeten arbeid flexibeler en geleidelijker over de levensloop verspreiden.'**

*Walter Baardemans, journalist*

Geen tijd voor de kinderen, geen geld voor ouderen

## Een intergenerationeel contract?

**H**alverwege het gesprek vatten Bovenberg en Plantenga zelf hun discussie tot dusver samen.

*Bovenberg:* 'Jij legt vanuit de overheid een sterke link tussen faciliteiten voor kinderen en arbeidsparticipatie van vrouwen. Ik bind het aan het kind en zoek het meer in flexibele arbeidsorganisaties.'

*Plantenga:* 'Ja, maar dat levert volgens mij op termijn te weinig op. Ook vanuit het perspectief van vrouwen.'

*Bovenberg:* 'De oorzaak van de combinatiestress bij vrouwen ligt vooral bij mannen. We moeten het voor mannen aantrekkelijker maken om meer zorgverantwoordelijkheden op zich te nemen. Daarom hecht ik zo aan de levensloopgedachte. Om ervoor te zorgen dat mensen wat meer in hun kinderen kunnen investeren. Ik zoek het inderdaad minder in de uitbesteding van zorg.'

*Plantenga:* 'Met alleen jouw receptuur redden we het niet.'

*Bovenberg:* 'Het is misschien een gevaarlijke strategie. Als mannen niet over de brug komen, hebben we een probleem. Daarom moeten we daar alles op inzetten.'

*Plantenga:* 'Ik heb geen enkel middel om mannen over de streep te halen. En wat als vrouwen geen partner hebben?'

*Bovenberg:* 'Voor alleenstaande ouders moeten er faciliteiten zijn.'

*Plantenga:* 'Voor alleenstaande ouders is er dan weer wel kinderopvang. Dat vind ik nou weer miezemuizen. Ook dan klinkt kinderopvang weer als een second best arrangement.'

*Bovenberg:* 'Ook bij alleenstaande ouders zou ik zeggen: doe meer vanuit lumpsum. Geef mensen daarmee keuzevrijheid en stuur niet teveel vanuit de overheid.'

## Intergenerationeel contract

In een zaaltje boven het Tilburgse stadscafé 'Meesters' laten Bovenberg en Plantenga samen met gespreksleider Korver hun licht schijnen over de toekomst van de sociale zekerheid. Meer specifiek luidt het discussiethema: verzorgingsstaat versus intergenerationeel contract. Hoogleraar economie Lans Bovenberg van de Universiteit van Tilburg wordt internationaal beschouwd als specialist op dit terrein. Hij werd vorig jaar onderscheiden met de Spinozaprijs van de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek. Het prijzengeld besteedde hij aan de oprichting van het nieuwe onderzoeksnetwerk Netspar (Network for Studies in Pensions, Aging and Retirement), een prestigieus kenniscentrum op sociaal-wetenschappelijk terrein met internationale uitstraling.

Econoom Janneke Plantenga is als senior docent/onderzoeker verbonden aan de Utrecht School of Economics van de Universiteit van Utrecht. Daarnaast is Plantenga bijzonder hoogleraar sociaal-economische aspecten van kinderopvang aan de Rijksuniversiteit Groningen. Gespreksleider Ton Korver, in het dagelijks leven onderzoeker en adviseur levensloopbeleid bij TNO Arbeid, schetst vooraf de huidige ontwikkelingen die, zoals hij zegt, op zijn minst in discussie zijn: het aantal gewerkte jaren moet omhoog, het aantal gewerkte uren moet omhoog en ouderen moeten meebetalen aan de kosten van de vergrijzing; ook de ouderen moeten zich houden aan het 'intergenerationeel contract'. Korver: 'Wat is dat intergenerationeel contract en vanwaar het pleidooi om ons daar allemaal aan te houden?'

*Bovenberg:* 'Het intergenerationeel contract is de stilzwijgende afspraak tussen generaties waarbij elke generatie de volgende opvoedt, waarna zijzelf aan het einde van het leven wordt onderhouden door de generatie die zij heeft helpen opvoeden. Zo zorgt elke generatie twee keer: een keer voor de volgende generatie en een keer voor de vorige generatie. Ook wordt elke generatie twee keer verzorgd, eerst als kind en later als hoogbejaarde. Het is economisch bijzonder efficiënt. Het is een uitruil tussen verschillende generaties. Ik vind het waardevol om dat te behouden, maar wel op een nieuwe manier. De zorg voor kinderen ligt traditioneel vooral op de schouders van vrouwen. Die taakverdeling moet veranderen.'

Bovenberg beschouwt het intergene-

rationeel contract niet strijdig met de verzorgingsstaat. *Bovenberg:* 'Vroeger bestond het intergenerationeel contract in familieverbanden, op microniveau. De verzorgingsstaat geeft op macroniveau vorm aan het intergenerationeel contract: het basisonderwijs is een investering in de jongere generatie waaraan iedereen bijdraagt en tegelijk profiteren ouderen via het publieke systeem van de AOW en gezondheidszorg.'

## Zorggat

Volgens Plantenga regelt de verzorgingsstaat vooral de financiële overdracht tussen generaties. Maar naast een geldcomponent onderscheidt zij een tijdcomponent. Vrouwen zijn beter opgeleid en kiezen vaker dan vroeger voor een carrière. Voor kinderen krijgen is amper tijd, terwijl het hele omslagsysteem gebaseerd is op kinderen als menselijk kapitaal.

*Plantenga:* 'Tijd is naar mijn gevoel het meest knellende element. De kinderloosheid onder hoogopgeleiden vrouwen is twintig procent. De vraag is: investeer je als vrouw nog in zorg? Krijg je nog kinderen? Het tijdprobleem van vrouwen is niet zozeer "nemen ze wel deel aan de arbeidsmarkt?" – hogere opgeleiden vrou-

## "Betalen aan vergrijzing: ook solidariteit nodig binnen oudere generatie"

wen doen dat wel en laten dat niet meer los – maar veel meer "participeren ze nog in de zorg?". Als dat niet in balans komt, krijgen we óf een zorggat óf een participatiegat. Er wordt veel gesproken over het participatiegat als meest acute economische probleem, maar mij lijkt dat zorggat minstens zo acuut.'

*Bovenberg:* 'Het zorggat moet zeker verminderen. Daarom vind ik het belangrijk dat mensen langer door kunnen gaan met werken. We studeren tegenwoordig langer, gaan eerder met pensioen en leven langer. Er ligt daardoor een grote carrièredruk in dezelfde periode dat je biologisch bepaald kinderen opvoedt. Dat zie ik als de belangrijkste reden dat mannen minder zorg op zich nemen: het betekent een enorme breuk in hun carrière. De waarde van hun menselijk kapitaal wordt aan-

zienlijk aangetast. Er moet minder carrièredruk liggen op die fase die gewoon zorgintensief is, namelijk de levensfase waarin je verantwoordelijk bent voor zorg voor kinderen tussen nul en vier jaar.'

## Deeltijd

*Plantenga:* 'Het is niet alleen een uitruil tussen mannen en vrouwen. Er moet ook ruimte zijn voor het uitbesteden van zorg. Ik vind het vreemd dat niemand in het kader van de levensloopregeling de deeltijdaanstelling van vrouwen ter discussie stelt. Vrouwen vormen een enorm arbeidspotentieel. Maar dan moeten er wel mogelijkheden zijn voor het uitbesteden van zorgtaken. We moeten vrouwen niet opdelen met het idee dat je een slechte moeder bent als je je kind tussen 0 en 4 jaar meer dan drie dagen naar kinderopvang brengt. Het wordt nog altijd gezien als second best arrangement. "Zoals het theezakje thuis trekt, trekt het nergens", zei Melkert eens. En tussen vier en twaalf jaar is kinderopvang in Nederland over het algemeen nog steeds een slecht product. *Bovenberg:* 'Nederland is wel een voorbeeld voor andere landen als het gaat om deeltijdwerk. Dat maakt de combinatie van arbeid en zorg een stuk beter mogelijk.'

*Plantenga:* 'Maar niet in de verdeling van deeltijdwerk. Van de mannen tussen 20 en 40 jaar werkt maar zo'n vijf procent deeltijd. Het komt bijna zonder uitzondering voor rekening van vrouwen. Van de vrouwen met kinderen werkt bijna negentig procent in deeltijd. Ik vind echt dat er meer uren gewerkt moeten worden, met name door vrouwen. En misschien inderdaad minder door mannen. Maar de smeerolie is dat een deel van zorg wordt uitbesteed. Als de totale zorg voor kinderen niet minder wordt, zal ook de gelijke verdeling binnenshuis niet plaatsvinden.'

## Duur

*Bovenberg:* 'Schooltijden hebben voor mij hogere prioriteit dan kinderopvang. Omdat dat voor laagbetaalden ontzettend belangrijk is. Het is lastig werken als je kind tussen de middag en om drie uur 's middags naar huis wordt gestuurd. Schooltijden zijn echt onderbelicht. Voor laaggeschoolden is kinderopvang ook niet heel efficiënt, want erg duur ten opzichte van wat deze vrouwen op de markt kunnen verdienen. Ik kies er liever voor om faciliteiten aan kinderen te binden, zodat mensen zelf de keuze kunnen maken om

drie jaar voor hun kinderen te zorgen. Je kunt je beter direct richten op de kinderen.'

*Plantenga:* 'Achtduizend euro voor de geboorte van een kind, zoals jij onlangs voorstelde, is een valkuil voor laagopgeleiden vrouwen. Ik ben huiverig als je zo'n lumpsumachtige constructie koppelt aan kinderen, maar niet aan de arbeidsparticipatie van vrouwen. Laagopgeleide vrouwen kiezen dan zo'n arrangement voor twee of drie jaar. Terwijl hoger opgeleiden gebruik maken van kinderopvang en blijven werken. Omdat de keuze voor zorg uiteenloopt, ontstaat er een groter verschil in human capital. Laagopgeleiden trekken zich dan terug uit de arbeidsmarkt en keren steeds moeilijker terug. Dat is een valkuil. Mijn angst met lumpsum is dat laaggeschoolden vrouwen nooit meer op de arbeidsmarkt terugkeren.'

*Bovenberg:* 'Ik heb er niet zoveel zorgen over als laagopgeleiden vrouwen er drie jaar tussenuit gaan. Die keuzevrijheid moet er zijn. Voor laaggeschoolde vrouwen is een voortdurende band met de arbeidsmarkt minder belangrijk dan voor hoger geschoolde vrouwen.'

*Plantenga:* 'Je vindt eigenlijk gewoon dat het minder duur moet zijn om kinderen te krijgen.'

*Bovenberg:* 'Ik maak me inderdaad zorgen over het aantal kinderen. Kinderen krijgen wordt steeds duurder, zowel in gemiste kansen als in de benodigde investeringen in geld en tijd. Een kenniseconomie vraagt dat we veel in kinderen investeren. In onze huidige arbeidsmarktarrangementen zijn kinderen gewoon erg duur. Maar ons hele omslagstelsel is gebaseerd op kinderen, op kapitaal. Daarom zijn jonge ouders zo belangrijk.'

*Plantenga:* 'Ik ben het erg eens met de stelling dat er meer ruimte moet komen voor jonge ouders. Maar ook hier is mijn stelling: houd de relatie met de arbeidsmarkt in stand. Ik pleit dus vooral voor verlof. Wij hebben internationaal gezien echt een minimale regeling: drie maanden onbetaald ouderschapsverlof. Binnen de nieuwe levensloopregeling wordt dat dan betaald, maar vijftig procent van het minimumloon is nog steeds niet erg uitbundig. En na de periode van verlof – die wat mij betreft dus best iets langer mag zijn – moet je de kinderopvang toegankelijker maken. Ik heb gepleit voor een drie-pijlermodel in de kinderopvang. Een collectief arrangement voor kinderopvang voor twee dagen per week, voor iedereen toegankelijk. Als je meer uren nodig hebt



Arij Lans Bovenberg (Universiteit van Tilburg)

omdat je werkt, zou dat via de werkgever kunnen lopen. Bijvoorbeeld voor lengte van de arbeidsduur. Heb je nog meer nodig, neem je nog meer af. Dat is de derde pijler.'

*Bovenberg:* 'Voor mij is het en/en'. 'Maar heel belangrijk vind ik het verminderen van de carrièredruk. Dat weerhoudt mannen van het op zich nemen van meer zorgtaken. Je moet arbeidsorganisaties zo inrichten dat mensen hun arbeid veel flexibeler over hun leven kunnen verdelen, zonder hun carrière op het spel te zetten. Het faciliteren van arbeid en zorg is voor mij niet alleen de kinderopvang, maar heeft consequenties voor de hele levensloop. De keuze voor kinderen schaadt nu te veel de rest van een carrière. Daar moeten we vanaf. Dat is de grote uitdaging.'

### Scholing

De kinderen naar de opvang of thuis en als ouder(s) langer blijven werken. Maar hoe creëer je flexibiliteit? Hoe zorg je dat mensen in een langer werkzaam leven inzetbaar blijven en kunnen leren, werken en zorgen? En staan de beschikbare regelingen feitelijk wel voor iedereen open, of zijn deze minder toegankelijk voor laaggeschoolden dan hoogopgeleiden, vraagt gespreksleider Ton Korver zich af.

*Bovenberg:* 'Laaggeschoolden hebben sowieso een groter probleem. In de moderne kenniseconomie is minder vraag naar hun vaardigheden. Het klinkt heel naar, maar voor elke werkgever - niet maatschappelijk - is het gewoon efficiënter om te investeren in leren door hogeschool-

den. Leren kent enorme schaalvoordelen. Scholing is rendabeler voor wie op jonge leeftijd heeft geleerd te leren. Daarom is de eerste fase van het leven zo belangrijk: dat mensen leren om te kunnen leren. Dan wordt het goud van de kenniseconomie gedolven. De eerste vier levensjaren zijn cruciaal. Daarin wordt zoveel gevormd. Om de inzetbaarheid van laaggeschoolden op peil te houden, zie ik vooral een taak weggelegd voor werkgevers en de vakbeweging. Dat moet op de praktijk van werkvloer gebeuren. Goed werkgeverschap wordt in de toekomst een issue. Dat gaat dan niet alleen gaat over arbeid en zorg, maar ook over scholing. En werknemers doen er denk ik goed aan om rond hun 45e jaar met de werkgever om tafel te gaan om te bekijken hoe zij nog minstens twintig jaar hun talenten optimaal kunnen benutten en ontwikkelen. Ik denk ook dat mensen meerdere carrières gaan krijgen. In die zin is het levensloopdebat zeker belangrijk voor laaggeschoolden: hoe blijf je op latere leeftijd op een plezierige manier aan het werk?'

*Plantenga:* 'Het debat wel, maar niet zo zeer de huidige levensloopregeling.'

*Bovenberg:* 'Laaggeschoolden beginnen eerder met werken en kunnen daarom best wat sparen voor ze kinderen krijgen. Maar je moet zeker niet alles van die ene regeling verwachten. De overheid maakt de toegang tot de WAO, WW, VUT en prepensioen moeilijker. De sociale partners moeten daardoor zuiniger worden op menselijk kapitaal. In die zin wordt



Janneke Plantenga (Universiteit van Utrecht)

levensloopbewust beleid, ook binnen het HRM-management, een item. Een kernaspect van het levensloopdenken is dat je je beter voorbereidt op de volgende fase in je leven. Dat geldt heel sterk voor laaggeschoolden. De vakbeweging moet dat op cao-niveau oppakken. Dat gebeurt nog te weinig. De toekomst van de vakbeweging is erbij gebaat als zij meehelpt bij het beheren en koesteren van menselijk kapitaal en zich niet alleen inspant voor het vervroegd afschrijven van talenten van mensen via allerlei vervroegde uittredingsregelingen, maar ook meer betekent voor jongere mensen die in zichzelf en hun kinderen willen investeren. Richting de vergrijsde leden staan de bonden voor een dilemma, maar de leiders zelf zien de noodzaak wel degelijk in dat men meer moet gaan inspelen op de wensen en zorgen van jongeren.

Ik vind het ook heel goed dat het kabinet nu regelingen dichtschroeft die sociale partners aanmoedigen om menselijk kapitaal vervroegd af te schrijven. Met het oog op de vergrijzing moeten we veel zuiniger worden op mensen. En er ligt een enorme uitdaging om de arbeidsorganisatie zodanig in te richten dat ook ouderen zich op hun gemak voelen. Dat vergt flexibiliteit. Meer deeltijdwerk kan daarin een zegen zijn. Mensen moeten bijvoorbeeld straks de mogelijkheid hebben om met deelpensioenen te gaan en na hun vijftigste iets heel anders te gaan doen.'

*Plantenga:* 'Het zou ook schelen als oudere

vrouwen langer werken. Dat percentage is nu heel laag. Daar ligt een heel groot arbeidspotentieel. In het huidige debat wordt veel nadruk gelegd op dat mensen vroegtijdig de arbeidsmarkt verlaten. Maar voor vrouwen is het ook belangrijk dat herintreding makkelijker wordt. Dat debat wordt weinig gevoerd. Daar zit buitengewoon weinig ambitie in. Je moet de mogelijkheid hebben er een tijdje tussen uit te gaan en daarna weer terug te keren. Ook als oudere.'

### Weerbaar

Het intergenerationeel contract is gebaseerd op nationale solidariteit, waarbij de staat in meer of mindere mate actief is. In hoeverre is het realistisch om in een steeds opener economie te vertrouwen op die solidariteit?

*Bovenberg:* 'Daarin hebben de verschillende landen nog voldoende eigen invloed. Ik vind paniekverhalen over vergrijzing ook overbodig. Ik zie eerder de kansen: er is veel talent in huis, zowel bij vrouwen als bij ouderen, en zeker bij oudere vrouwen. Er moeten wel dingen veranderen. De overheid moet een zeker minimumniveau bieden in de verschillende fasen van een levensloop. Daarnaast heb je het middenveld en het individu. Mensen moeten weerbaarder worden. Zij moeten ervoor zorgen dat zij inzetbaar blijven, ook als sommige werkgelegenheid naar het buitenland vertrekt. China is nu een geweldige succes en dat wilden we ook heel lang: miljarden mensen delen in de welvaart.'

Het vereist wel dat we hier in Nederland andere dingen gaan doen. Het levensloopmodel is erop gericht dat mensen voldoende in zichzelf blijven investeren en zelf wat meer verantwoordelijkheid nemen voor hun inzetbaarheid.' [zie ook het artikel "Hoe blijft de werknemer anno 2005 (er)bij?", elders in deze bijlage; red.] De maatschappelijke verschillen tussen laag- en hooggeschoolden zullen ook van invloed zijn op het einde van carrières, meent Bovenberg. Sommige ouderen zullen een sterkere positie hebben dan anderen, voorspelt hij.

*Bovenberg:* 'Hoe organiseer je overgang van activiteit naar inactiviteit in een samenleving waarin oudere werknemers heel heterogeen zijn? Ook daar is straks flexibiliteit nodig. En als het gaat om meebetalen aan de vergrijzing, moet er meer solidariteit komen binnen de oudere generatie zelf. Mensen met een goed pensioen moeten gewoon meer meebetalen aan bijvoorbeeld de AOW. Maar dat ligt nog heel gevoelig en ouderen zijn electoraal een heel belangrijke groep.'

### Symbool

En de levensloopregeling? *Plantenga:* 'Het wordt teveel als de grote vernieuwing van de sociale zekerheid gelabeld. De regeling is te beperkt. Er moeten meer dingen gebeuren om de problemen die hier staan op te lossen.'

*Bovenberg:* 'Het levensloopdenken is veel belangrijker dan de regeling.'

*Plantenga:* Ja, precies. Het levensloopdenken is een heel ander verhaal. Veel breder. De feitelijke regeling is buitengewoon beperkt.'

*Bovenberg:* 'Het is wel een heel goede stap.'

*Plantenga:* 'Het is belangrijk, maar nog maar een onderdeel van een breder pakket dat we nog moeten vormgeven.'

*Bovenberg:* 'Ja, het gaat uiteindelijk om een andere cultuur, waarin mensen bewuster met hun levensloop omgaan en meer kunnen investeren in zichzelf en in hun kinderen. Juist daarom is de levensloopregeling belangrijk. Mensen gaan nadenken over de volgende fase in hun werkzame leven. Er worden misschien teveel dingen verwacht van de regeling, maar het kan een belangrijke katalysator zijn voor een nieuwe manier van denken over carrière, personeelsbeleid, inzetbaarheid, arbeid en zorg, en sociale zekerheid. Het is een belangrijk symbool.'

*Plantenga:* 'Absoluut. Maar het is geen panacee'.



CV wordt 'competentie-portfolio'

# Hoe blijft de beroepsbevolking anno 2005 (er)bij?

**Hoe behouden werknemers hun waarde in de snel veranderende bedrijfseconomie? Wim van den Brink (Corus, voorheen Hoogovens), Ruud Duvekot (Kenniscentrum EVC) en Joost van Genabeek (TNO Kwaliteit van Leven) over competentieontwikkeling aan de boven- en onderkant van de arbeidsmarkt. En over de bruikbaarheid van de Erkenning van Verworven Competenties (EVC).**

*Nico Louwrier, redactie*

**E**erst een voorstelronde. Joost van Genabeek houdt zich bij TNO Kwaliteit van Leven ('voorheen: TNO Arbeid') bezig met beleidsonderzoek rond sociale zekerheid, arbeidsparticipatie en activerend arbeidsmarktbeleid. Momenteel is hij bezig met een scenariostudie over de toekomst van de arbeidsmarkt: hoe moet de overheid inspelen op het groeiende tekort aan hoog opgeleiden en het gelijktijdig groeiende overschot aan laag opgeleide werzoekenden? Van Genabeek: 'Deels is het een zaak van de overheid zelf; via opleiding en onderwijs. Deels is het ook zaak voor de werkgevers zelf om hierop in te spelen.'

Wim van den Brink is manager van de elektrotechnische en de zorgtechnische vakgroep van het Corus Training Centre. Daarnaast is hij leider van een aantal opleidingsprojecten die zich met name richten op werknemers onder lbo-niveau. Verder werkt hij mee aan een project rond competentiegericht leren, dat wordt ingevoerd vanaf najaar 2005.

Van den Brink: 'Officieel neemt Corus tegenwoordig geen werknemers onder lbo-niveau meer aan, maar in het verleden zijn er wel veel binnengehaald, onder het motto: 'Kom bij Hoogovens, wij leren je het vak'. Deze mensen zijn aangenomen om te werken, daar is niet in geïnvesteerd. Met de recente invoering van een aantal verplichte opleidingsprogramma's, onder andere rond veiligheid & milieu, is voor deze mensen een aantal problemen naar voren gekomen.'

Zijn buurman Ruud Duvekot licht toe: 'Voltooid lbo geldt in Nederland als startkwalificatieniveau. Daaronder ben je eigenlijk niks. Volgens het CBS waren er 7,5 miljoen werkenden in 2003, waarvan 2 miljoen zonder startkwalificatie: circa 20% van de beroepsbevolking.' Duvekot is coördinator van het Kenniscentrum EVC, wat staat voor Erkenning Verworven Competenties. In het kort komt EVC neer op drie stappen: eerst het samenstellen van een persoonlijk portfolio van aanwezige competenties. In stap twee - de erkenningfase - wordt het portfolio gewaardeerd via een formeel of informeel assessment. Dan is er de derde stap: op grond van het herkennen en erkennen van je competenties kijken of van de 'foto' een 'film' is te maken: hoe inzetbaar is de werknemer, hoe inzetbaar blijft hij of zij, en ten slotte, welke steun of begeleiding is daarbij gewenst?

Het Kenniscentrum EVC werkt er in opdracht van de overheid aan om de EVC-systematiek (o.a. competentie management en matching van werzoekenden en arbeidsmarkt vraag) te verankeren in het sectorale personeels- en opleidingsbeleid. Dit jaar startte het Kenniscentrum een vervolgproject, het Expertisecentrum EVC. Een van de activiteiten binnen dit Expertisecentrum is het opzetten van een 'open source' van EVC-diensten voor de burger: gratis en qua kennis laagdrempelige voorzieningen, portfolio-methodieken, self-assessments, advisering, toegang tot financieringsbronnen en dergelijke.



Wim van den Brink (Corus)

Duvekot: 'EVC richt zich met name op de onderkant van de arbeidsmarkt. Kenniseconomisch gezien is het hard nodig dat we de inzetbaarheid van mensen, binnen het eigen bedrijf of daarbuiten, zoveel mogelijk transparant maken via enige vorm van diplomering. EVC is onder meer bedoeld om de Regionale Opleidingscentra (ROC's) een goede start te geven met hun insteek en vrijstellingenbeleid: op die manier kunnen mensen die bijvoorbeeld ooit een NIMA-cursus of een sectorale vakcursus hebben gedaan, die kwalificaties meenemen in hun 'profiel'. EVC houdt rekening met alle leerprocessen van een individu, dus ook met non-formele leerprocessen. Daarmee past het in de lijn van het activerend 'leven-lang-leren'beleid.'

### Commitment

Van den Brink plaatst direct een kanttekening. 'Voor lager opgeleiden is het EVC-instrumentarium minder geschikt. Het werkt vooral voor het middensegment, en daar wordt het vooral gebruikt om salarisgroepverhoging te legitimeren.'

Duvekot: Het instrument is breder bedoeld, maar we zitten nu in de opstartfase. Zo'n loongolfje is vooral een startprobleem; dat zal zich waarschijnlijk stabiliseren. Bovendien, van de metaal weten we dat op CAO-niveau is vastgesteld dat de loonkosten omhoog gaan op het moment dat iemand een hogere kwalificatie verwerft. Maar dat geldt niet voor alle sectoren.'

Van den Brink maakt zich verder zorgen over het te verwachten

commitment bij de managers. 'Die willen toch rendement zien van hun investering. Niet alleen in het doorlopen van het EVC-traject zelf, maar ook als daaruit blijkt dat hetzelfde personeel opeens duurder wordt. Dat gaat een probleem worden! Bij Corus zijn we erg slecht in centrale regelgeving. De individuele manager zegt gewoon: "dit is mijn toko en ik bepaal wat er gebeurt". Een voorbeeld: jaren terug is er in een CAO-overleg afgesproken dat er in de komende CAO-periode vijf procent meer opleidingskosten zouden worden gegeneerd. De individuele manager zegt dan: "Wat vijf procent meer? Tien procent minder!" Logisch, hij moet het verdienen, en hij moet het betalen! Het zijn overigens niet zozeer de opleidingskosten die de manager voelt drukken, als wel de uren die de werknemer niet aanwezig is op de werkvloer, de verzuimkosten.'

Duvekot: 'Het effect van op certificering gerichte EVC-procedures kan ook zijn dat je erachter komt, dat je voor een bepaald certificaat géén aanvullende scholing hoeft te hebben. Je voorkomt onnodige scholing en daarmee verlaag je juist je kosten. Bovendien maak je met een portfolio ook zichtbaar op wat voor manier iemand het beste leert en waar loopbaan kansen zich voordoen.'

### Bovenkant arbeidsmarkt

Tot nu toe gaat de discussie over de situatie onder aan de arbeidsmarkt. Maar de stelling: 'Een schoorsteen die rookt aan de bovenkant, trekt ook aan de onderkant' doet vermoeden dat ook langs die weg winst te behalen is: meer werkgelegenheid voor hbo'ers maakt doorstroming van mbo'ers naar boven mogelijk, wat ook weer leidt tot doorstroming van lbo'ers naar mbo-functies.

Van Genabeek: 'De discussies van de laatste tijd over de kenniseconomie komen voort uit een bredere economische discussie. Die ging over de toenemende eis, in de industrie maar ook in de brede commerciële economie, om hoge kwalificaties. Die eisen groeiden zo sterk, dat zij niet langer werden gecompenseerd door het aantal afgestudeerden. Vanaf midden jaren negentig ontstaat vervolgens in Nederland een stagnatie in de uitstroom van HBO-opleidingen en universiteiten. Dat heeft inmiddels geleid tot tekorten in het aanbod van hoger opgeleid personeel. Uit prognoses voor de komende twintig jaar blijkt dat dat proces eigenlijk alleen nog maar versterkt zal worden. Het is een dubbel probleem. Werkgevers klagen dat er te weinig technici (wiskundigen voor informatica, chemici) van de opleidingen komen. Dat komt enerzijds omdat de universiteiten te weinig aantrekkingskracht hebben: het zijn dure opleidingen waar continu op werd bezuinigd. Anderzijds kampen veel van de technische vakken met een imago-probleem dat al in het stadium van de vooropleiding en het imago van dat soort vakken. Dat imago kan worden opgevijzeld door de kwaliteit van die opleidingen te verbeteren. Je ziet dat nu al plaatsvinden bij de technische opleidingen die het curriculum hebben uitgebreid van vier naar vijf jaar: daar is een instroomvergroting aan de gang. Die twee zaken hebben dus met elkaar te maken.'

### Aannemen én belonen op competentie

Van den Brink vraagt zich af of bedrijfsleiders zich bij het aannemen van nieuwe werknemers niet teveel blindstaren op het opleidingsniveau: 'Ze vragen vaak een hoog niveau voor werk dat

met een lager niveau ook zou kunnen.' Van Genabeek: 'Dat heeft te maken met het feit dat die bedrijven zelf worden geconfronteerd met grootschalige reorganisaties. Het blijkt in de praktijk gewoon makkelijker om hoger opgeleide mensen te herplaatsen, vanwege hun grotere flexibiliteit.'

Maar niet alleen de bedrijfsleiders stellen hoge eisen; ook (jonge) werknemers hebben tegenwoordig behoorlijk wat noten op hun zang. Van den Brink: 'Een HBO'er of academe heeft een andere mentaliteit dan een aantal jaren terug; ze zijn veel meer gericht op scores. De 'oude' beroepsbevolking herkent zich daar niet in. Bij Corus zijn er mensen die door de jaren heen van LBO – naar HBO – niveau zijn gegroeid. Dat waren collega's, je zag ze groeien. Later kregen wij een hele jonge generatie HBO'ers en academen binnen met een heel andere mentaliteit: 'als je nu met een HRM-manager praat die zijn target moet halen ten koste van mensen. Dan vraag je je wel eens af: hoe hebben we die kunnen aannemen?' Duvekot: 'We hebben het dan ook niet over de behoefte aan mensen met "hoge" diploma's, maar over mensen die flexibel inzetbaar zijn op hoge functie niveaus. Neem bijvoorbeeld managementfuncties. Iedereen heeft het idee, dat dat minimaal HBO-niveau is, maar er is geen officiële opleiding 'manager in het bedrijfsleven, de non-profit of de publieke sector'. Het gaat om leiderschapsvaardigheden. En die vind je ook bij een teamleider van Corus, die ongeschoold is maar wel een heel groot team aanstuurt. Als hij een fout maakt, heeft Corus een miljoenenverlies. Leiderschap heeft weinig met een specifieke opleiding te maken, maar des te meer met competentie. Het competentieverhaal wat met EVC opgekomen is, stelt je in staat te sturen op waar iemand sterk in is; dat hoeft niet altijd 'gestaafd' te zijn met een diploma van een brede, afgeronde en traditionele opleiding.' 'En dat is precies wat EVC beoogt', vervolgt Duvekot, 'eerst het maatwerk voor het individu en via het maatwerk de stimulans zoeken voor dat individu om in zichzelf te willen investeren. Maatwerk impliceert niet alleen inhoud, maar ook leervorm en -omgeving. Dus als iemand naast werken tegelijkertijd kan leren, dan kun je dat in een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) vormgeven. Daar hoeft iemand niet voor naar de schoolbanken; er zijn een boel andere leeromgevingen. Haak bijvoorbeeld in op een hobby: als je vindt dat iemand ICT-skills moet hebben voor een bepaalde functie, gebruik dan zijn of haar penningmeesterschap van de schaakclub. Als iemand thuis al achter de PC zit, kun je hem scholen in het gebruik van allerhande softwareprogramma's, zo dat zijn kansen op de arbeidsmarkt toenemen. EVC leidt dus niet zozeer tot specifieke sectorgebonden diploma's, als wel tot brede inzetbaarheid. Bijna elke functie bestaat voor 70 tot 80 % uit generieke competenties als sociale en ICT-vaardigheden, persoonlijke eigenschappen (leider of teamspeler) en dergelijke.'

Duvekot vervolgt: 'Andersom helpt EVC ook organisaties om op beleidsniveau veranderende behoeftes aan specifieke competenties in te vullen. Sturen op competentie is in principe makkelijker dan sturen op diploma's. EVC kwam op in een overspannen arbeidsmarkt om niet-traditionele wervingsgroepen zichtbaar te maken voor werkgevers met een personeelstekort. Op dit moment is EVC juist de reallocatie van mensen. Deze mensen kunnen

gemakkelijker aan werk geholpen worden met een competentiegericht portfolio, dat waar mogelijk ook formeel is vastgelegd in certificaten, deelcertificaten, diploma's.

Van de Brink: En niet alleen competentiegericht aannemen, maar ook meer competentiegericht belonen. Dan is plaatje rond. Nu nog is het zo dat een bedrijf beloont naar 'niveau': een HBO'er, of die nu goed of slecht presteert, zit op hetzelfde basissalaris. Vraagt dit om radicale veranderingen in het huidige HR-beleid? Van den Brink: Ik denk dat er oorlog komt als je écht competentiegericht gaat belonen. Een aantal jaren geleden is het bonusstelsel ingevoerd. Iemand moet dan aantoonbaar meer presteren dan een collega om voor een bonus in aanmerking te komen. Ik heb functie- en beoordelingsgesprekken gevoerd, maar waar het dan over tijdens het gesprek is "wat krijg ik erbij" of "waarom krijg ik die bonus niet?" Als je competentiegericht gaat belonen, dan ga je die discussie ook krijgen. Ik denk ook dat je een verandering in de verhouding werkgever-werknemer krijgt.'

### Het ROC-drama

Van de werkvloer gaan we nu naar de opleidingen. Regionale Opleidingscentra (ROC's) spelen een belangrijke rol in het klaarstomen van veel jonge mensen voor hun eerste baan. ROC's moeten dus, in termen van competentie-ontwikkeling, bij uitstek weten welke behoefte in het bedrijfsleven speelt. Van den Brink heeft er een hard hoofd in: 'De ROC's gaan die slag missen omdat ze niet weten hoe de bedrijven denken of wat ze willen.' Van Genabeek: 'Het wordt een vraagprobleem. Bedrijven als Corus zijn aanbodgericht, en hebben daarom een vrij grote vertegenwoordiging van ouder personeel. Maar de meeste bedrijven zijn puur vraaggericht. Je krijgt op een gegeven moment dus een mismatch. In die zin kun je ROC's zeker verwijten dat ze onvoldoende kijken naar de werkgevers.'

Zou het helpen als we voor dat deel van de opleidingsmarkt het gehele schoolse leren afschaffen?

Van den Brink denkt van niet, 'Maar ze moeten weten waar ze mee bezig zijn. Voorbeeld: iemand met niveau 4 komt binnen met een behoorlijk verwachtingspatroon: eigen kamer, laptop enzovoort. De scholen hebben jarenlang gezegd dat het bedrijfsleven op ze zit te wachten, terwijl het bedrijf vindt dat ze eerst moeten leren werken. En het bedrijf bepaalt; daar gaat het fout. Van Genabeek heeft een verklaring voor de 'misleiding' van leerlingen: 'Leraren doen dit om de leerlingen te motiveren, omdat er anders teveel uitval plaatsvindt. Nederland scoort erg hoog met aantal mensen dat vroegtijdig de school verlaat. Daar zit ook een probleem.'

Duvekot ziet mogelijkheden om het leren bij ROC's minder schools te maken. "Als ROC kun je ze techniek leren door een werkplaats in te laten richten, maar ook techniek bijbrengen door hen bij een voetbalvereniging de technische man te laten ondersteunen. Ook in ziekenhuizen zijn technici nodig. Er zit druk op dualisering, alles moet tegenwoordig werken en leren combineren. Feitelijk gaat op het VMBO nog om kinderen, waarbij serieuze begeleiding nodig is omdat je die niet verantwoordelijk kunt





Joost van Genabeek (TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid)

maken voor serieuze arbeidsprocessen. In simulaties kun je die verantwoordelijkheid echter flink stimuleren. In een portfolio ga je daarop sturen. Ik zie wat dat betreft positieve resultaten uit het VMBO en bij ROC's.'

Van den Brink is sceptisch: 'We zijn alleen bezig om het de leerlingen naar hun zin te maken.' Zou je leerlingen niet mogen dwingen bepaalde competenties te verwerven als die voorzien in een behoefte bij het bedrijfsleven, bijvoorbeeld via een verplichte opleidingskeuze?

Van Genabeek: Het lijkt me niet dat bedrijven zitten te wachten op mensen die gedwongen naar hen toe zijn gestuurd. Die zijn vaak niet gemotiveerd genoeg. Een goede koppeling tussen prikkels en sancties werkt naar mijn idee beter. Een perspectief geven, maar ook druk op de ketel houden; die verhouding is niet altijd goed in Nederland.

Hij vervolgt: 'Jeugdigen die "dropout" dreigen te worden krijgen nu vaak een uitkering via de Sociale Dienst. Mijn voorkeur gaat echter uit naar de "work first"-benadering die in bepaalde gemeenten al langzaam tot ontwikkeling komt: de schoolverlater geen uitkering geven maar eerst een baan laten zoeken. Meestal gaat het dan om werk dat niet leuk is, zodat de schoolverlater er vaker voor kiest naar de opleiding terug te keren.'

Een tweede voordeel is dat solidariteit met de arbeidsmarkt beter is te 'kweken' bij mensen die werken dan bij mensen met een uitkering. Van Genabeek: 'We moeten streven naar een "werkende"

sociale zekerheid in plaats van een "uitkerende" sociale zekerheid. Er is werk genoeg; denk bijvoorbeeld aan de grote behoefte aan dienstverlenende functies in verband met de vergrijzing in Nederland. Deze functies zijn vaak economisch niet rendabel te maken. Neem crèches: een werknemer kan maximaal vijf tot zes kinderen hebben, dat aantal kun je niet opvoeren. Het gaat in veel gevallen om de soorten werk die geen grote productie- of prijsstijging zullen ondergaan. En als je ziet welke productie- en prijsstijgingen in de industrie worden bereikt, dan begrijp je dat de dienstverlenende instellingen het algemene loonniveau niet kunnen bijhouden. Daar zou de overheid kunnen compenseren, bijvoorbeeld met subsidies of bijlagen of eventueel met een aangepast belastingstelsel. Daar moeten we slim mee omgaan, dus mensen niet meer in uitkeringsituatie dwingen, maar primair laten werken. We moeten voor een werkaanbod blijven zorgen, ook als dat werk economisch niet rendeert; dan krijg je een ander stelsel.

### Van collectieve naar individuele verantwoordelijkheid

V.d.Brink: 'Ik vraag me wel eens af: willen jongeren nog wel investeren in bedrijven? Vroeger nam je genoeg met een minimale vergoeding; nu komt iemand die nog niets heeft gepresenteerd, die nog moet leren, met een salariseis waar je "u" tegen zegt.' Van Genabeek: 'Dat is het probleem van de armoedeval. Het is niet lonend om te werken, en dat is te danken aan het huidige sociale-zekerheidstelsel. Het moet echt een prikkel worden om te gaan werken. Dat betekent ook versoepeling van het ontslagrecht en dergelijke. We ervaren veel zaken nu nog erg als verworven rechten, maar om de situatie in Nederland te verbeteren, moeten we het allemaal meenemen.'

Duvekot: Essentieel is dat er een verschuiving moet plaatsvinden van collectief georganiseerde verantwoordelijkheden naar individueel georganiseerde verantwoordelijkheden. Dat is wat ik met het EVC-verhaal bedoel: géén nieuwe vorm van koesteren, maar een vorm van 'empowerment'. Duidelijk aangeven: dit is jouw verantwoordelijkheid, dit zijn jouw rechten en plichten. Hier kan je je niet meer verschuilen achter collectieve verworvenheden. De verschuiving van collectief naar individueel past ook in de tijdgeest. Het motto is zelfstandig leren, zelfstandig werken en zovoorts. Employability gaat over werk krijgen en houden, dat is je eigen verantwoordelijkheid.

Van Genabeek: "Op dit moment is het evenwicht tussen prikkel-sancties en incentives nog niet optimaal. Het huidige kabinet legt sterk de nadruk op sanctiebeleid en naar mijn mening te weinig op perspectieven. Nu is het nodig om te investeren in meer vormen van reïntegratie, brede invoering van de EVC-methodiek en ook aan verbetering van de scholingsmogelijkheden. Maar daar is geen geld voor. Je weet dan bij voorbaat dat het niet succesvol gaat worden. En puur sanctiebeleid werkt ook niet; beide kanten moeten continu aanwezig zijn.

Duvekot haakt daarop in: "Dat staat ook in het Actieplan 'Leven lang leren'. Dat beoogt de juiste incentives te vinden en beschrijft de rol van het individuele werknemer en andere stakeholders zoals de sociale partners en de overheid. Ook EVC komt in het

Actieplan terug, met name de rol ervan om ongeschoolden naar een startkwalificatieniveau te brengen. Het staat er allemaal in. De vraag is of in dat actieprogramma iemand als Rutte in staat is om boven op het sanctiekabinet ook een incentive-lijn in te weven.' Van Genabeek: Als je naar de situatie over tien jaar kijkt, dan is die problematiek zó groot! Daar moeten middelen voor beschikbaar komen. Het aantal mensen zonder startkwalificatie moet omlaag. En ook de "trekkende schoorsteen" moet gestimuleerd worden, dus mensen die nu op MBO-niveau zitten moeten worden doorgetrokken naar HBO-niveau.'

### Beroepsbevolking 2020

Tot besluit werpt het gezelschap nog een blik in de toekomst. We kiezen daarvoor het jaar 2020. Eerst legt onderzoeker Van Genabeek uit hoe je scenariostudies kunt gebruiken om ontwikkelingen op de langere termijn in te schatten. 'Bij scenariostudies onderscheid je trends; waar het om demografische trends gaat, kun je ervan uitgaan dat die wel uitkomen. Huidige trends zijn enerzijds vergrijzing en uitstoot van te laag gekwalificeerde werknemers. En aan de andere kant stellen industrieën en commerciële bedrijfsleven steeds meer eisen aan de opleidingsgraad, kwalificaties en ervaring van werknemers. Als je die trends bij elkaar optelt, krijg je een jonge arbeidsmarkt en een groot residu. Een steeds kleinere groep moet het verdienen. Om die trend te doorbreken, moeten meer mensen zich productief maken. Dat is het grote doel: hoge arbeidsparticipatie en meer productiviteit. Daar zijn beleidsopties voor. Ten eerste: de doorstroming in het onderwijs verbeteren; ten tweede: competenties transparant maken en gericht werken aan verbetering ervan. En ten slotte moet je "work first"-achtige oplossingen vinden voor de groep die overblijft. Bijvoorbeeld dienstverlenende functies, gefinancierd via het collectief. Maar deze financiering moet wel worden gecompenseerd door vermindering van het aantal uitkeringen. Het is niet meer zo dat we te weinig werk hebben, zoals in de jaren 80. Die situaties zullen we niet meer kennen.'

En hoe gaat het in 2020 met Corus? V.d.Brink: We zullen een gebrek krijgen aan vakmensen, niet alleen bij Corus, maar op alle gebieden. Met name het laten instromen van de vakmensen die bewust hebben gekozen voor techniek gaat ons parten spelen. Uitspraken als 'techniek is vies, techniek is uit', die breken ons op. Duvekot is het met hem eens. 'Die ontwikkeling wordt nog versterkt door de snelle verandering aan de technologiekant. Arbeidsprocessen kunnen nog veel rationeler en kwalitatief hoger door verdere investeringen in software en machines. Van Genabeek: En als je kijkt naar de instroom in het onderwijs, dan is met name in de technische vakken een enorme achterstand. De instroom naar technische opleidingen moet dus worden gestimuleerd; dit kan bijvoorbeeld door verbetering van de kwaliteit van deze opleidingen.'

Van den Brink vult aan. 'Ook moeten we imago-programma's ontwikkelen om jonge mensen bewuster te laten kiezen voor een technische richting. Laten zien dat vakmanschap een eerbaar beroep is met doorgroeimogelijkheden. Niemand kiest meer spontaan voor techniek. Werkgevers uit de technische branche



Ruud Duvekot (Kenniscentrum EVC)

moeten zich dus meer profileren, bijvoorbeeld naar het vmbo of naar ROC's.'

Van Genabeek is het daarmee eens. 'Kijken naar wat de persoon kan, is puur aanbodgericht. Er moet ook gekeken worden naar de marktbehoefte.' Duvekot: 'Niet aankomen met arbeidsprognoses, maar de vraag stellen: wat hebben we als samenleving nodig? En dat kun je vervolgens handen en voeten geven, vooral op regionaal niveau. Dan zit je dichterbij de potentiële werkkracht. En andersom moeten al die mensen die lokaal met een uitkering 'op de reservebank' zitten, zichtbaar blijven. Bijvoorbeeld door actief te zijn met maatschappelijke dienstverlening of vrijwilligerswerk. Op het moment dat zich betaald werk aandient, kunnen zij de overstap maken. Dat betekent overigens wel een enorme omslag in de huidige wetgeving en CAO's: een totaal nieuw poldermodel. In 2020 zal veel meer worden gestuurd op individuele rechten en plichten.

Duvekot: Dit vraagt om een ketenbenadering: meer lokaal overleg tussen arbeidsmarkt en onderwijs, maar ook met gemeentes, CWI's enzovoorts. Het individu moet daarin ook veel zelf doen; de een met wat meer hulp dan de ander.

Hij besluit: 'Eigenlijk vraagt deze tijd om een bestuurder met visie die naar de toekomst kijkt in plaats van alleen maar op de tent te passen. Een man als Hans Weijers; die opviel door zijn kijk op employabilitybeleid, waarop de huidige overheid nog steeds voortborduurde. Een autoriteit op zijn gebied.'

‘Voor werkgever en werknemer wordt het er niet eenvoudiger op’

# Beroepsverzekering van gezondheidszorg en sociale zekerheid

**Het kabinet gaat de (financiële) verantwoordelijkheid voor gezondheid en bestaanszekerheid meer bij de werkgever en werknemer neerleggen. Enerzijds door verder te gaan met het privatiseren van het huidige ‘zorg en zekerheid’-stelsel en anderzijds door het beperken van de toegang voor regelingen als de WAO. Verzekeraars en dienstverleners spelen dankbaar in op de ontstane behoefte aan aanvullende producten en diensten om gezondheid en inkomen van de beroepsbevolking veilig te stellen. Zij komen daarbij steeds meer in elkaars vaarwater, wat het voor werkgever en werknemer alleen maar moeilijker maakt ‘het juiste pakket’ te kiezen.**

*Dick van Putten en Cees Wevers,  
beide senior onderzoeker/adviseur  
TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid*

**H**et huidige stelsel van sociale zekerheid en gezondheidszorg drukt zwaar op de collectieve middelen in Nederland. Voor de overheid een belangrijke drijfveer om ingrijpende herzieningen door te voeren. Zij streeft daarbij verschillende doelen na: ten eerste de beide stelsels betaalbaar en bereikbaar te houden, daarnaast de verantwoordelijkheden en uitvoering te decentraliseren en ten derde vraagsturing te stimuleren. Tot slot zoekt de overheid ook naar mogelijkheden om beide stelsels beter op elkaar te laten aansluiten door privatisering en marktwerking. Zo wil zij de verantwoor-

delijkheid voor het behoud van een goede gezondheid en bestaanszekerheid meer bij de individuele burger neerleggen. Maar aangezien deze risico's ongelijk verdeeld zijn, zal een publieke vangnet- of solidariteitsregeling moeten blijven bestaan die voor iedereen toegankelijk is. Kortom, privatiseren met publieke randvoorwaarden.

## Verschuiving van verantwoordelijkheden

Sinds begin jaren negentig is een veelheid aan wet- en regelgeving rond sociale zekerheid ontwikkeld. De bedoeling was om werkgevers met financiële prikkels

hun verantwoordelijkheden te laten nemen en te zorgen voor reductie van verzuim en WAO-intrede. De loondoorbetalingverplichting bij verzuim werd stapsgewijs opgevoerd van 2/6 weken, via één jaar tot nu twee jaar. Ook de reïntegratieverplichtingen van de werkgever werden aanzienlijk verzwaard; ondermeer met de verplichting een arbodienstverlener in te schakelen. Binnenkort zal deze verplichting overigens veranderen in het inschakelen van deskundigen, waaronder in ieder geval de bedrijfsarts. Verder schrijft de Wet verbetering poortwachter redelijk precies voor hoe werkgever en werknemer,



ondersteund door deskundigen, het proces van reïntegratie dienen in te richten. Ook hier is een sanctie voorhanden: indien het UWV – als poortwachter van de WAO - van mening is dat onvoldoende reïntegratieinspanningen zijn verricht, dreigt weigering van een WAO-uitkering voor de werknemer en dus verlenging van de loondoorbetalingplicht voor de werkgever. De verantwoordelijkheid geldt zowel voor terugkeer binnen het eigen bedrijf als voor reïntegratie bij andere werkgevers. De belangrijkste subsidies voor ondersteuning van dit laatste traject zijn overigens inmiddels al weer afgeschaft. De PEMBA-boetes voor WAO-instroom bereiken momenteel het maximale effect. Ook werknemers voelen door toenemende financiële prikkels de druk van de eigen verantwoordelijkheid voor verzuimreductie oplopen. De belangrijkste prikkel is dat het salaris over de eerste twee jaar verzuim in totaal niet meer zal bedragen dan 170%. De eerste CAO-afspraken over de invulling hiervan (100% eerste jaar en 70% tweede jaar, of een andere verdeling

met minder dan 100% in het eerste jaar?) worden op korte termijn gemaakt.

### Nieuwe WAO ligt op koers

Het aantal werknemers dat een uitkering krijgt, zal zeer gering zijn in vergelijking met de huidige situatie. De meeste werknemers zullen in de categorie 'minder dan 80% arbeidsongeschiktheid' komen; daarmee vallen zij onder de Wet gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA). Bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% wordt hun dienstverband gewoon voortgezet, al dan niet met aanpassingen. Onduidelijk is overigens nog wie in die nieuwe situatie de loon- en eventuele reïntegratiekosten betaalt van werknemers die minder dan 80% arbeidsongeschikt zijn: de werkgever zelf (eigen risico) of een verzekeraar (UWV of een private inkomensverzekeraar)? Bij de reeds gestarte herkeuringen van WAO'ers is sprake van een even spannend traject: wie betaalt de loon- en reïntegratiekosten, als er al arbeid voorhanden is, van de naar schatting 110.000 werknemers bij wie het arbeidsongeschiktheids-

percentage wordt verlaagd en die dus voor (een deel van) hun inkomen weer zijn aangewezen op arbeid? CWI en gemeenten zullen geïnteresseerd toekijken. Is er geen aanvullende arbeid, dan zal de druk op de WW en vervolgens bijstand aanzienlijk toenemen. Helemaal aan het eind van deze rit zullen de gemeenten voor de taak staan een bijstandsuitkering te verstrekken en een reïntegratietraject naar (reguliere) arbeid te financieren.

### Einde nog niet in zicht

Mogelijk komt er ook een garantieregeling voor beroepsziekten die een uitkering verstrekt aan werknemers die ten gevolge van een beroepsziekte (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn. Met een dergelijk (verplicht te verzekeren?) risico kunnen werkgevers de aansprakelijkheid voor de financiële gevolgen van beroepsziekten afdekken, danwel voorkomen dat werknemers met hun inkomen onder een bepaald minimum zakken. Verder zijn er stemmen die voorstellen om de werkgever te verplichten het loon niet twee maar maximaal vijf jaar door te betalen. Is er na die periode nog steeds geen sprake is van hervatting, dan is de werknemer direct gekwalificeerd voor de WAO en hoeft er geen beoordelings- of keuringsinstantie aan te pas te komen. Tot slot liggen er voorstellen om veranderingen door te voeren in de WW. In het kort komen deze voorstellen neer op vermindering van duur en hoogte van de uitkering, met eventueel ontzien van uitkeringen voor jongeren. Bij al deze wijzigingen zijn het vooral de inkomensverzekeraars die werkgevers en werknemers aanbieden om de risico's af te dekken van loondoorbetaling bij verzuim respectievelijk verlies van inkomen bij arbeidsongeschiktheid. Uiteindelijk zal alleen een beperkt aantal werknemers WAO-instromers een uitkering uit publiek-collectieve gelden ontvangen. Wat betreft de WGA is het afwachten hoeveel werkgevers ervoor kiezen het risico van partiële arbeidsongeschiktheid te verzekeren bij het UWV.

### Basisverzekering

Zoals gezegd, wordt behalve voor de sociale zekerheid ook voor de gezondheidszorg een ingrijpende stelselherziening voor-

bereid. Per 1 januari 2006 wil de overheid een basisverzekering tegen ziektekosten invoeren voor alle Nederlanders. Naast het basispakket -waarschijnlijk een minimaal ziekenfondspakket- voor iedereen, zullen zorgverzekeraars gaan concurreren met aanvullende, collectieve en pluspakketten. Het onderscheid tussen ziekenfonds- of particulier verzekerd verdwijnt daarmee, net als de collectieve ziektekostenverzekeringen die alleen gericht zijn op werk-

## “Zorgverzekeraar en inkomensverzekeraar worden directe concurrenten”

nemers boven de ziekenfondsgrens. Verder zijn er ingrijpende veranderingen gaande in de Algemene wet bijzondere ziektekosten (AWBZ). De behandeling van psychische aandoeningen en klachten zal overgaan van het publieke domein (AWBZ) naar het private domein van de zorgverzekeringen. Dat betekent ook dat het eenvoudiger wordt om vormen van somatische en psychische zorg gecombineerd aan te bieden. Langdurige niet-ambulante zorg blijft vergoed worden vanuit de nieuwe AWBZ.

### Verzekeraar wordt zorgregisseur

Het meest belangrijke element van de wijzigingen in het gezondheidszorgstelsel is ongetwijfeld het feit dat zorgverzekeraars steeds meer de regie krijgen in de zorg. En daarmee hun onderlinge concurrentie. Weliswaar zijn zorgverzekeraars verplicht om iedereen te accepteren voor het basispakket. Maar dat geldt niet voor de overige zorg, en dat zal nog heel wat zijn bij een minimaal ingevuld basispakket. In dat geval kan de zorgverzekeraar wel degelijk een keuze maken wie zij accepteert, en tegen welke voorwaarden. Ondanks het voortbestaan van zogenoemde ‘vereveningsregelingen’ die zorgverzekeraars met onevenredig veel WAO’ers of 65-plussers in hun beheer financieel compenseren, zal er een jacht ontstaan op de relatief gezonde werkende beroepsbevolking.

Bovendien wil de gemiddelde zorgverzekeraar graag premiekorting geven in ruil voor de mogelijkheid ook andere verzekeringsproducten te verkopen.

Verder geldt dat zorgverzekeraars niet langer een contracterplicht hebben. Zij kunnen naar eigen keuze huisartsen, ziekenhuizen, maar ook bijvoorbeeld bedrijfsartsen contracteren. Of uitsluiten indien deze niet voldoen aan de eventuele eisen die de zorgverzekeraars (namens hun verzekerden) gaan stellen. Nu al zijn er verzekeraars die met zogenaamde ‘preferred providers’ werken: behandelkosten worden volledig vergoed indien gebruik wordt gemaakt van bepaalde klinieken of hulpverleners, en slechts gedeeltelijk indien de verzekerde ervoor kiest de zorg elders te halen.

Ook opvallend is de huidige trend van zorgverzekeraars om zogenaamde verzuimproducten op te nemen in hun dienstverlening. Een voorbeeld hiervan is de mogelijkheid een loonkostenverzekering af te sluiten en casemanagement te organiseren (coördinatie en begeleiding van zorgverlening en reïntegratieactiviteiten vanaf de eerste verzuimdag door een casemanager). Daarmee gaan zij de directe concurrentie aan met inkomensverzekeraars.

De overheid heeft ingesteld dat de omvang van de premiekorting voor het basispakket bij collectieve contracten maar relatief beperkt mag zijn en dat diezelfde korting ook aangeboden moet worden aan – in omvang vergelijkbare – collectieven. De te geven korting is dus gerelateerd aan de omvang van het collectief en niet aan zijn (gezondheids)risico. Deze maatregelen moeten een te scherpe risicoselectie voorkomen. Dan bestaat immers het gevaar dat verzekerden die niet onder een collectief contract vallen, opdraaien voor de korting die aan de collectiefleden wordt gegund. De zorgverzekeraars zijn het er overigens nog niet over eens of het door deze beperkende voorwaarden nog wel interessant is om collectieve contracten af te sluiten. Dit hangt af van de mogelijkheden om te concurreren op zaken als service, zorgkwaliteit, inhoud en kosten van het aanvullende ‘vrije’ pakket en de mogelijkheden voor koppeling aan andere verzekeringsproducten.

### Veel onzekerheid, weinig zekerheid

De onduidelijkheid over de veranderingen in de sociale zekerheid en het gezondheidszorgstelsel is merkbaar aan de indrukwekkende stroom artikelen die in de afgelopen tijd verschenen in vakbladen, dagbladen en op internet. Zo bracht de NRC op 20 november 2004 in een omvangrijk katern de ontwikkelingen en veranderingen in kaart, inclusief een beschrijving van alle zorgverzekeraars, hun producten en hun prijzen. Ook de Consumentenbond publiceerde recentelijk een vergelijkend overzicht van inhoud en prijs van zorgpakketten. En in een katern over de ontwikkelingen in de sociale zekerheid constateerde het Financieel Dagblad op 24 juni 2004 onder andere dat veel partijen geen informatie willen geven over bijvoorbeeld omzetcijfers, of zich op de vlakte houden. De conclusie luidt nog steeds ‘voor de klant, de premiebetalende werkgever en werknemer, wordt het er niet eenvoudiger op. In theorie wordt hun meer keuzevrijheid in het vooruitzicht gesteld, maar in de praktijk krijgen zij een karrenvracht aan dilemma’s’. Recentere artikelen in vakbladen geven een aardige kijk op beleidsontwikkelingen bij, en standpunten van, werknemersorganisaties (FNV), werkgeversorganisaties (VNO-NCW), grote verzekeraars (Delta Lloyd, Interpolis) en arbodiensten (Arbo Unie). Ook daaruit spreekt overigens meer onzekerheid dan zekerheid over de ontwikkelingen op het terrein van sociale zekerheid. Een zoektocht op internet, met trefwoorden als ziekteverzuim en collectieve ziektekostenverzekering, helpt de werknemer of werkgever die meer houdt vast zoekt op verzekeringsgebied al evenmin. Het wemelt van de pakketten: meer of minder ‘combi’, meer of minder ‘royal’, meer of minder ‘plus’, meer of minder ‘extra’ of toch maar gewoon ‘standaard’, zij het met of zonder ‘ster’. Onvermijdelijk dus dat er inmiddels alweer een markt van intermediairs is ontstaan, die namens werkgever of werknemer het beste en goedkoopste zorgpakket samenstellen op basis van vergelijking tussen de aanbiedingen van afzonderlijke verzekeraars. Zo zijn vakbond, consumentenbond en ‘onafhankelijke’ intermediairs er allemaal op gericht te helpen bij de persoonlijke of

collectieve keuze van 'de beste verzekeraar voor jou' en, na invoering van basisgegevens, 'het beste pakket voor jou'.

### Wat is wijsheid voor de werkgever?

Vanaf 1 januari 2006 geldt een nieuwe regelgeving: geen financiële kortingen voor werkgevers bij een collectief contract voor de basisverzekering. Hun bijdrage staat vast op 50% van de kosten en -doorn in het oog van werkgevers- ook bij toekomstige kostenstijgingen in de zorg, blijft die bijdrage 50%. Zoals boven aangegeven, is de korting op het basispakket in omvang beperkt en alleen gerelateerd aan de omvang van het collectief.

Toch kan het collectief contract voor werkgevers (en werknemers) interessant zijn. Werkgevers krijgen nu de mogelijkheid om voor alle werknemers een samenhangend pakket verzekeringen af te sluiten, waarin naast zorg ook loondoorbetaling bij ziekte en reïntegratie zijn ondergebracht. Zoals de memorie van toelichting bij de Zorgverzekeringswet het stelt: 'de werkgever kan bij de keuze van de verzekeraar dan selecteren op adequate dienstverlening bij ziekteverzuim, bijvoorbeeld in geval van arbeidsrelevante aandoeningen'. Naast activiteiten om wachtlijsten te ondervangen kan het dan bijvoorbeeld gaan om specifieke aandacht voor functioneel herstel en terugkeer naar werk.

Er kan zorg gevraagd worden die aansluit bij beschikbare 'evidence' en consensus voor de multidisciplinaire aanpak van rugklachten, rsi-klachten, werkstress-gerelateerde aandoeningen, of ziekenhuiszorg waarbij de relatie met arbeid en functioneel herstel specifiek aandachtspunt is. Het gaat dus om zowel de inhoud als de organisatie van de zorg; het maakt het bijvoorbeeld mogelijk om alle aanvullende diagnostiek op één ochtend te plannen.

De wetgever stelt echter inhoudelijke beperkingen aan dergelijke specifieke collectieve contracten. De zorg in het basispakket mag ook weer niet zo specifiek op één collectief zijn toegesneden dat het andere collectieven van dezelfde omvang, met dezelfde korting, feitelijk onmogelijk wordt gemaakt zo'n contract af te sluiten. Voor het aanvullende pakket gelden dergelijke inperkingen (beperkte korting, niet

al te specifiek) niet. Daarnaast kunnen werkgevers via het aanvullend pakket aantrekkelijke verzekeringen afsluiten voor de werknemers (en hun gezinnen) bovenop het basispakket. Deze aanvullende verzekeringen kunnen als aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde fungeren, al naar gelang de mate waarin de werkgever meebetaalt aan de premie.

De zorgverzekeraars spelen inmiddels al merkbaar in op deze nieuwe mogelijkheden. In vergelijking met enkele jaren geleden richten zij zich steeds meer op verzuim en reïntegratie en worden daarmee in toenemende mate concurrenten van de inkomensverzekeraars. Zorgverzekeraars hebben er blijkbaar voor gekozen de markt op te gaan met collectieve contracten voor bedrijven en inderdaad in te spelen op integrale dienstverlening (verzuim, reïntegratie, gezondheidzorg) aan bedrijven. Mogelijk is het een service om bestaande klanten te behouden, maar ook kan het tot doel hebben om de opbrengsten van gezondheidzorg-activiteiten in termen van reductie van verzuimkosten zelf (namens de klant) te incasseren en deze niet bij de inkomensverzekeraar terecht te laten komen. Zorgverzekeraars worden daarmee steeds interessantere gesprekpartners voor bedrijven. Ook branches oriënteren zich op de mogelijkheden een eigen verzekeraar zonder winstoogmerk op te richten en via die ingang zeer gericht zorg aan te bieden die binnen de branche gewenst is door werkgevers en werknemers, hoewel die dan wat betreft het basispakket echter weer niet te specifiek mag zijn. Het veelgenoemde voorbeeld is de landbouw, waarbij bijna 100% van de bedrijven zich vrijwillig heeft aangesloten.

### Wat is wijsheid voor de werknemer?

Werknemers moeten bedenken dat zij niet verplicht zijn deel te nemen aan een collectief contract tussen bedrijf en verzekeraar. Ook andere dan bedrijfscollectieven kunnen ontstaan, bijvoorbeeld tussen een zorgverzekeraar en de leden van een vakbond of van een patiëntenvereniging. Ook kan een vakbond bij CAO-onderhandelingen op bedrijfstakniveau aantrekkelijke voorwaarden over tegemoetkoming in de ziektekosten bedingen. In dat geval is een

een collectief contract mogelijk minder interessant voor individuele werknemers. Verder is het goed te bedenken dat op dit moment veel zorgpakketten elkaar niet zoveel ontlopen qua inhoud en prijs. Ze zijn nog sterk bepaald door het (curatieve) gezondheidszorgaanbod, aangevuld met een vleugje preventie/leefstijl, alternatieve behandelwijzen en 'niet-noodzakelijke' medische zorg. De arbeidsrelevantie component hierin is nog zeer beperkt en staat open voor aanvullingen, bijv. door collectieve contracten op bedrijfs-/brancheniveau. Een tweede belangrijke overweging is dat het verzuim de afgelopen jaren fors is gedaald. Het is de vraag of een pakket voor

## Kies niet zomaar een pakket, maar zet eerst de eigen behoeften op 'n "rij"

verzuimaanpak dat effectief is om verzuim van 10% naar 6% terug te brengen, ook effectief is voor verzuimreductie van 4% naar 3%. De vraag doet zich voor wat er nog te halen valt. Misschien is het tijd om over te stappen op op alternatieven om een relatief laag verzuim nog verder omlaag te krijgen, of de productiviteit omhoog. Activiteiten die zich meer richten op behoud van gezondheid, verhogen van de fitheid, inzetbaarheid en sfeer op het werk. Kortom, een nieuwe koers in gezondheidsbeleid, personeelsbeleid en scholing. Wat betreft de ontwikkelingen rond verzuim en WAO ten slotte is het bijzonder moeilijk in te schatten wat nu voor bedrijven de beste keuze is: eigen risico verzekeren via UWV of via een private verzekeraar. Er is nog te veel onbekend over de details van de uitvoering in de dagelijkse praktijk. Een belangrijke algemene tip voor zowel werkgever als werknemer is in ieder geval: kies niet zomaar een pakket uit het ruime aanbod, maar zet eerst de eigen behoeften op een rij. Een scan van de kenmerken van het bedrijf en het verzuimen gezondheidsbeleid is van belang om te bepalen welk maatwerk moet worden geleverd en welke risico's moeten worden verzekerd.

**Bezuinigingsmaatregel na bezuinigingsmaatregel treft de sociale zekerheid. Van kroonjuweel van onze beschaving is zij verworpen tot een lastige kostenpost. Ten onrechte, vinden verschillende maatschappelijke organisaties.**

**Ze ontwierpen een raamwerk voor een nieuwe stelsel voor de sociale zekerheid. Uitgangspunt hierbij is: duidelijk zijn over hetgeen het individu van de maatschappij kan verwachten en de maatschappij van het individu. TNO Kwaliteit van Leven besloot dit nieuwe stelsel aan een praktijktoets te onderwerpen. Centraal stond hierbij de vraag: wat zijn de kansen en gevolgen van dit nieuwe stelsel voor Sjakie, een vmbo-leerling autotechniek die uitgroeit tot een succesvolle ondernemer.**

*Angèle Steentjes, journalist  
m.m.v. Sonja Nossent en Tammo ter Hark<sup>1</sup>*

## Levensloop van de beroepsbevolking in een rollenspel

# Sjakie en de nieuwe sociale zekerheid

**S**jakie is in 2015 nog maar een jaar verwijderd van zijn eindexamen van de kaderleerweg autotechniek. Inmiddels is het nieuwe sociale zekerheidsstelsel (zie kader) ruim drie jaar van kracht. Met welke keuzen, mogelijkheden en onmogelijkheden krijgt Sjakie gedurende zijn leven te maken? Deze case wordt belicht in een rondetafelgesprek. Vier 'testers' met verschillende achtergronden buigen zich over het geval Sjakie<sup>2</sup>. Het onderwijs wordt vertegenwoordigd door Mathieu van Deventer, opleidingsmanager motorvoertuigtechniek van het ROC in Amsterdam. UWV is aanwezig in de persoon van account-

manager Donald Heckscher. Vonny Souisa is P&O-manager bij Mercedes-dealer StergamPordon; zij vertegenwoordigt de bedrijven in de autobranche. Voor de verzekeringsbedrijven voert in dit gesprek Jan van der Vlist het woord. Van der Vlist is werkzaam bij Bovemij, een verzekeringsmaatschappij die actief is in de mobiliteitsbranche. Het nieuwe stelsel van sociale zekerheid wordt toegelicht door Ton Heerts van de Vakcentrale FNV en Ronald de Leij van de Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN). Beiden hebben op persoonlijke titel meegewerkt aan het raamwerk voor het nieuwe sociale-zekerheidsstelsel.

<sup>1</sup> Beiden werkzaam als senior adviseur bij TNO Kwaliteit van Leven.

<sup>2</sup> In het interview wordt Sjakie gespeeld door acteur Jelle Kuiper van *Arboriginals*.

### Vormingsfase

In de eerste gespreksronde wordt bekeken wat de consequentie is van het nieuwe stelsel voor de jonge Sjakie. Een van de kenmerken van het nieuwe stelsel is de indeling van de levensloop in drie fasen: de vormings-, de productieve en de postactieve fase. In de vormingsfase heeft een jongere recht op een scholingsfonds tot aan het bachelor-niveau (een driejarige hbo- of universitaire opleiding). Een eventueel overschot kan worden meegenomen naar de levensloopregeling van de productieve fase. Iemand kan ook besluiten langer te studeren, maar dat betekent dat hij of zij 'rood komt te staan' op de levensloopregeling. Sjakie is 15 jaar en verwacht volgend jaar zijn eindexamen te behalen. Hij twijfelt over wat hij daarna gaat doen. Hij wil aan de ene kant werken en geld verdienen, aan de andere kant wil hij doorleren omdat hij ooit een eigen Citroën-bedrijf wil opzetten. Hij legt zijn twijfels voor aan zijn decaan Mathieu van Deventer (ROC). 'Je zegt dat je wilt sleutelen en ook ondernemer wilt worden. Als je het laatste wilt, dan kan het eerste niet. Ga je nog vier jaar naar school, dan kun je instromen als bedrijfsleider. Dat is een vrij kansrijke weg naar het ondernemerschap. Ook is eventueel een optie om vier dagen te werken en een dag te studeren. Op deze manier zou je wellicht ook kunnen doorgroeien van monteur naar ondernemer.'

Ronald de Leij (AWVN) vindt dat Sjakie moet doorleren zolang hij goede cijfers haalt. 'De maatschappij stelt: als het goed gaat op school kun je wat ons betreft doorleren. Wij betalen jouw opleiding tot en met de bachelor. Je kunt ook een deel van dit scholingsfonds bewaren en op latere leeftijd nog gaan studeren. Sjakie is in dit stelsel zelf beheerder van zijn scholingsfonds en kan zelf bepalen wanneer hij wil studeren en wanneer werken.'

Sjakie vraagt zich echter wel af of langer doorleren niet betekent dat hij pas later

## Hoofdkenmerken nieuwe stelsel sociale zekerheid<sup>3</sup>

### Het stelsel onderkent drie fasen in de levensloop van burgers:

- vormingsfase, productieve fase en postactieve fase
- tijdens de vormings- en postactieve fase garandeert de overheid een basisvoorziening voor iedere burger: recht op scholing en ondersteuning van ouders, respectievelijk basispensioen (AOW)
- tijdens de productieve fase voorziet de overheid in een basis inkomensverzekering en basis investeringsrekening; de levensloopregeling.

### Het stelsel biedt burgers bescherming én investering:

- bescherming tegen sociale risico's van ziekte, arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en ouderdom
- investering in duurzame arbeidsparticipatie door mensen in staat te stellen te wisselen van baan of beroep, tussen werknemerschap en zelfstandigheid en tussen werken en zorgen.

### Het stelsel kent gedeelde verantwoordelijkheden:

- de overheid is verantwoordelijk voor een publieke basisvoorziening bestaande uit een inkomensdeel en een 'investeringscomponent' ook wel levensloopregeling genoemd.
- de burgers, individueel of groepsgewijs, zijn verantwoordelijk voor voorzieningen boven het basisniveau. Die kunnen zij realiseren via regelingen per bedrijf of per bedrijfstak.

## Aandachtspunten

### Individueel niveau:

- Op jonge leeftijd moet in grote lijnen de levensloop worden geschetst. De vraag is echter: is alles voorspelbaar? Onduidelijk is wat er gebeurt als je die levensloop niet goed inschat.
- Van de burger wordt veel discipline geëist. Hij moet zorgvuldig omgaan met zijn scholingsbudget en consequent geld storten op zijn levensloopregeling.
- Er moet vroeg met het sparen voor een pensioen worden begonnen.
- Geen verschil meer tussen de sociale zekerheid van een zelfstandige en een werknemer.
- Een burger kan zijn eigen budget beheren op het gebied van scholing, werkloosheid en arbeidsongeschiktheid.

### Maatschappelijke niveau:

- Iedereen krijgt een gelijke behandeling wat betreft scholing en de basisinkomensvoorziening voor werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en het bereiken van de leeftijd van 65 jaar.
- De overheid investeert via het scholingsfonds in de opleiding van de bevolking.
- Burgers moeten goed voorgelicht worden over hun verantwoordelijkheden. Jongeren moeten al op school vertrouwd worden gemaakt met 'levensloopdenken'.
- De overheid geeft het individu duidelijkheid over hetgeen iemand van de samenleving kan verwachten. Ook geeft ze scherper aan wat de samenleving van een individu verlangt.
- Door alleen een basisvoorziening te verzorgen wordt het blijven werken gestimuleerd.

<sup>3</sup> Een artikel over dit nieuwe stelsel is verschenen in de Volkskrant van 22 oktober 2004 (p. 13) onder de titel 'Vernieuw de sociale zekerheid'.



met pensioen kan. De Leij (AWVN): ‘De regel rond het pensioen is in dit stelsel heel simpel: iedereen die 65 is, krijgt AOW. Ongeacht of je wel of niet gewerkt hebt. Vind je dat bedrag te laag, dan moet je

## “Nu al wat regelen voor je pensioen? Ga ‘oldtimers’ verzamelen”

in de productieve fase zelf sparen. Het is niet meer zo dat je vroeger met pensioen kan gaan als je eerder begint met werken. Wel kun je eerder stoppen met werken als je in de productieve fase meer spaart. En dan is de vraag of je meer kan sparen als je doorleert of als je eerder begint met werken. Die rekensom moet je zelf maken.’ Van Deventer (ROC) heeft nog een ‘pensioentip’ voor Sjakie: “Wil je echt nu al wat regelen voor je pensioen, ga dan oldtimers sparen. Sleutelend daaraan kun je een aardig kapitaaltje vergaren.’

### Productieve fase

Sjakie is ondanks alle adviezen om door te leren toch op zestienjarige leeftijd gaan werken. Na twee jaar besluit hij terug te keren naar school en na vier jaar rondt hij zijn mbo-opleiding voor autotechnicus af. Aangezien het studeren hem makkelijk afging, overweegt hij om verder te gaan met een driejarige hbo-studie. Alleen, vraagt Sjakie zich af, heeft hij daarvoor nog geld in zijn scholingsfonds? En wat zijn de gevolgen van doorleren voor de opbouw van zijn levensloopregeling? Sjakie is lid van de vakbond en klopt daar aan met zijn vragen. Ton Heerts (FNV) heeft een duidelijk advies voor Sjakie: ‘Ga werken en volg een deeltijdstudie. Jouw scholingsfonds is niet meer toereikend om nog drie jaar fulltime te kunnen studeren. Doe je het toch, dan kom je rood

te staan op je levensloopregeling en dat moet je dan later compenseren. Ik zou wel nu doorzetten met de studie. Als je straks een gezin hebt, is de combinatie studeren en werken in praktisch en financieel opzicht veel zwaarder.’

Van Deventer (ROC) verbaast zich dat voor een mbo’er het scholingsfonds niet toereikend is om door te stromen naar het hbo. ‘Het was in principe bij iedereen gevuld tot het bachelorniveau.’ De Leij beaamt dat het nieuwe stelsel hier een onvolkomenheid lijkt te vertonen. ‘Onze voorstellen zijn in eerste plaats bedoeld om stof tot nadenken te geven. Allerlei verschillende opties hebben we nog niet helemaal doorgerekend. De leidende gedachte achter het scholingsfonds is: ongeacht waar je wieg staat, jij krijgt van de maatschappij een bepaald budget mee om in je scholing te voorzien.’

Jan van der Vlist (Bovemij) bespeurt nóg een nadeel van het scholingsfonds. ‘Degenen die gaan studeren, gebruiken het budget helemaal op. Doen ze dat niet, dan blijft er geld over waar ze niets aan hebben.’ Heerts is het daar niet helemaal mee eens: ‘Stel dat je ontslagen wordt of iets anders wilt gaan doen. Het restant in het scholingsfonds kun je dan gebruiken voor (om)scholing. Ook schoolverlaters zonder diploma kunnen hiermee later alsnog hun opleiding af maken. Onge-schoolden redden het vaak wel tot ze midden twintig zijn en dan komen ze er achter dat ze met een diploma toch verder komen. Ze kunnen dan alsnog hun keuze bijstellen.’ Het overschot van het scholingsfonds kan overigens niet voor andere doelen worden ingezet. Heerts: ‘We willen veiligstellen dat dit bedrag inderdaad voor scholing wordt gebruikt. In het nieuwe stelsel kunnen mensen hun scholingsfonds naar eigen inzicht gebruiken, zowel in hun jeugd als later in hun leven. Ons uiteindelijke doel is hiermee te bewerkstellingen dat ze in zichzelf inves-

teren en minder een beroep op de sociale voorzieningen hoeven te doen.’

### Zorg en werk

Sjakie besluit in deeltijd te gaan studeren. Vanwege de ziekte van een van zijn ouders rondt hij pas in 2024 zijn hbo-studie af. Ondertussen heeft hij Sharon ontmoet en voordat zij gaan samenwonen, besluiten ze eerst een half jaar te gaan reizen. Na terugkomst vinden hij en Sharon al snel werk. Na vijf jaar komen er kinderen. Als de jongste in 2036 naar de basisschool gaat, willen Sharon en Sjakie de taken slim verdelen. Ieder voldoende tijd voor werk en zorg, en tegelijkertijd niet teveel inboeten op de levensloopregeling. Hoe stel je echter de juiste mix samen? Sjakie besluit zich te wenden tot zijn P&O-manager. Vonny Souisa (StergamPordon) vindt het lastig om Sjakie een ‘kant en klaar recept’ te geven. ‘Je hebt verlof opgenomen om je ouders te verzorgen en daarna ben je er een half jaar uit geweest. Je hebt daardoor weinig overschot op je levensloopregeling en evenmin heb je veel kunnen sparen voor je pensioen.’ Souisa zegt Sjakie toe om te gaan informeren bij de overkoepelende werkgeversorganisaties wat precies de opties zijn. De Leij (AWVN) is er vrij duidelijk over: ‘Minder werken is minder verdienen en minder inkomensruimte. Overigens zou ik stoppen met werken, omdat de kinderopvang te duur is, zeker niet aanraden. Als je meer verdient dan de kinderopvang kost, kun je toch je pensioen en je levensloopregeling opbouwen.’ Heerts (FNV) vindt dat een typisch werkgeveradvies: ‘Een bedrijf kan ook redeneren: wil ik investeren in Sjakie? Zo ja, kan ik dan een oplossing verzorgen voor het opvangprobleem dat hij heeft met zijn kinderen?’ Donald Hekscher (UWV) vraagt zich af of het voor een bedrijf niet mogelijk is een potje te maken voor kinderopvang of andere onvoorziene omstandigheden. ‘Het lijkt me dat op bedrijfstakniveau hiervoor wel een collectieve regeling gemaakt kan worden. Hieruit kan een bedrijf dan zorgverlof,



Mathieu van Deventer (ROC)



Ronald de Leij (AWVN)



Vonny Souisa (StergamPordon)

kinderopvang of ander verlof betalen.’ De Leij (AWVN) vindt zelf dat kinderopvang een maatschappelijke voorziening moet worden, net als onderwijs. ‘Met onze voorstellen voor de sociale zekerheid proberen we de relatie tussen individu en samenleving te herdefiniëren. Wat kan jij van de samenleving verwachten? En wat kan de samenleving van jou verwachten? Wil de maatschappij dat mensen meer werken maar is de kinderopvang een hindernis, dan moeten we er gezamenlijk voor zorgen dat er een goede en betaalbare opvang komt.’ Van der Vlist (Bovemij) wil Sjakie tot slot op nog één ding wijzen. ‘Als jullie minder gaan werken om een betere balans tussen zorg en werk te krijgen, kun je minder sparen voor je pensioen. Dat betekent waarschijnlijk dat je niet voor je 65e kunt stoppen met werken.’

### Nieuwe start

Helaas gaat het in de loop van 2036 minder goed met het bedrijf waar Sjakie werkt. Hij wordt ontslagen en besluit met twee collega's een eigen bedrijf te beginnen. Ze kunnen tijdelijk terugvallen op een basisuitkering. Hiermee kunnen ze in hun levensonderhoud voorzien en een aanvullende opleiding bekostigen. Het betekent wel dat er minder voor het pensioen wordt gespaard. De moeite loont echter, want in 2037 opent Sjakie met zijn collega's hun eigen bedrijf.

Hekscher (UWV): ‘Iemand wordt werkloos en dan blijkt het scholingspotje op te zijn. Wat dan?’ Volgens De Leij (AWVN)

heeft Sjakie door zijn opleidingen meer kansen op de arbeidsmarkt. ‘Ontslagen worden is geen probleem als je snel weer aan de slag kan. In het nieuwe stelsel is het uitgangspunt: we laten je als samenleving niet vallen maar je moet er wel voor zorgen dat je zo snel mogelijk weer aan de slag komt. Sjakie krijgt een basisuitkering. Bij de berekening hiervan wordt wel gekeken naar hetgeen iemand gespaard heeft en wat hij had kunnen sparen.’ Met dit idee heeft Van der Vlist (Bovemij) toch wat moeite. ‘Medewerkers met de betere banen kunnen méér sparen dan de lager betaalden. Dit nieuwe stelsel benadeelt zo de lager betaalden.’ De Leij (AWVN) vindt die kritiek niet helemaal terecht. ‘De hogere inkomens vallen verder terug en zullen hun spaargeld meer nodig hebben. Overigens spaar je nu ook voor een WW-uitkering maar weet je nooit zeker waar je uiteindelijk recht op hebt. Als het kabinet besluit de werkloosheidsuitkering te korten of te verlagen dan kun je daar weinig aan doen. Ook al heb je daarvoor veel premie betaald. Spaar je zelf dan heb je wel zekerheid over het bedrag dat je uiteindelijk krijgt. Dat is veel duidelijker. Op het gebied van sociale zekerheid wordt een werknemer in ons stelsel een zelfstandig ondernemer.’

### Postactieve fase

Gelukig gaat het Sjakie en zijn bedrijf voor de wind. Als hij zestig wordt, besluiten hij en Sharon dat ze graag de komende drie jaar het werken willen

afbouwen om meer te gaan reizen en zich in te zetten voor vrijwilligerswerk. Alleen is de vraag: hebben ze voldoende gespaard om met vervroegd pensioen te gaan? Sjakie besluit bij Van der Vlist (Bovemij) te informeren wat zijn mogelijkheden zijn. Van der Vlist: ‘De vraag is: wat wil je? Helemaal stoppen? Of nog deels door blijven gaan? Cruciaal hierbij is of iemand eventueel jouw bedrijf wil overnemen. Je moet bekijken of dat bedrag, samen met hetgeen jullie gespaard hebben, voldoende is om met vervroegd met pensioen te gaan. En misschien heb je toentertijd goed naar je decaan geluisterd en inderdaad een verzameling oldtimers aangelegd. Verkoop je die nu, dan moet stoppen met werken haalbaar zijn.’

### Evaluatie

Na het doorlopen van de case zijn de ‘testers’ redelijk positief over het nieuwe stelsel. Hekscher (UWV): ‘De basis is mooi. Het dwingt je na te denken over hoe een levensloop in elkaar zit. De voorzieningen zijn echter minimaal. Bovendien is onduidelijk hoe lang de overheid die basisuitkering garandeert. Ik verwacht dat, als dit stelsel zou worden ingevoerd, binnen de bedrijfstakingen ook collectieve regelingen zullen komen. Wat me erg aanspreekt, is dat er weer eens serieus nagedacht wordt over de toekomst van de sociale zekerheid op niveau van werkgevers en werknemers. Dat is te lang achterwege gebleven. Op dit moment heeft de overheid helemaal de macht gegrepen in de



Donald Hekscher (UWV)



Jan van der Vlist (Bovemij)



Ton Heerts (FNV)

sociale zekerheid. Een ander pluspunt van dit nieuwe stelsel vind ik dat werknemers en werkgevers de zeggenschap over hun eigen gespaarde gelden weer terugkrijgen.'

Het grote voordeel van het nieuwe stelsel vindt Souisa (StergamPordon) dat mensen zich bewust worden van budgetten. 'Ze realiseren zich vaak te weinig wat de kosten en opbrengsten zijn van zoiets als scholing. Toch lijkt het mij ook raadzaam om een vorm van collectieve regeling op bedrijfstakniveau in te stellen, waarop kan worden teruggevallen als het scholingsfonds leeg is of als iemand arbeidsongeschikt wordt. Tevens bekruip me de gedachte: wie gaat al die 'potjes' registreren? Dat lijkt me een omvangrijke administratieve klus.'

Ook Van Deventer (ROC) vindt het stimuleren van kostenbewustzijn een van de sterke kanten van dit systeem. 'In het huidige stelsel hebben de mensen geen idee hoeveel een opleiding of een behandeling in het ziekenhuis kost. Wel vind ik dat er nu erg veel open einden zijn in dit nieuwe stelsel die nog goed doordacht moeten worden. Daarnaast heb ik toch enige twijfels over het instellen van een individueel budget. Zelf heb ik ervaring met het persoonsgebonden budget (PGB) voor gehandicapten. De grondgedachte is goed, alleen is de praktijk dat je je door een hele papierberg heen moet worstelen om uiteindelijk hiervoor in aanmerking te komen.'

Van der Vlist (Bovemij) vindt het positief dat het stelsel mensen dwingt om over

hun situatie na te denken. 'Iedereen wordt een ondernemer van zijn eigen leven. Ik vind positief dat het onderscheid in zekerheid tussen zelfstandigen en werknemers verdwijnt. Alleen is het mij niet helemaal duidelijk wanneer je wat en op welke wijze moet gaan regelen. Wel begrijp ik dat een 25-jarige zich al moet gaan bezighouden met zijn pensioen. Ik vraag me af of ze daar op die leeftijd zin in hebben.'

Volgens de 'meedenkers' over het nieuwe stelsel - Heerts (FNV) en De Leij (AWVN) - was het belangrijkste doel van het raamwerk om weer een debat op gang te krijgen over de sociale zekerheid. Heerts: 'Wij willen dat de vraag wordt gesteld: waar begint de maatschappelijke verantwoordelijkheid en waar houdt die op? En: wat hebben we over voor onze medemens? Daarnaast staat in het nieuwe stelsel ook de persoonlijke ontwikkeling centraal. Met het geld dat je opzij zet, kun je meer sturing aan je eigen leven geven. Alleen worstel ik als vakbondsbestuurder er wel mee welke rol de CAO in dit nieuwe stelsel kan spelen.'

De Leij vindt dat de afgelopen jaren te weinig is nagedacht over het doel van de sociale zekerheid. Het gevolg daarvan was dat de sociale zekerheid voor oneigenlijke zaken werd gebruikt. 'In de bouw kwam het voor dat als het ging vriezen de werknemers in de WW belandden. Dat was wel een erg makkelijke oplossing. Steeds meer bouwbedrijven zetten zich in om andere - niet aan het weer gerelateerde - activitei-

ten in die periode te ontwikkelen.'

Een ander nadeel van de huidige sociale zekerheid is de onzekerheid die het stelsel nu kenmerkt. De Leij: 'Als je invalide wordt, weten zelfs de deskundigen niet wat precies je inkomen zal worden. Persoonlijk vind ik dat een schandalige situatie. In het nieuwe stelsel beheer je zelf jouw "potje" en weet je dat wel.' De Leij voegt eraan toe dat hij het prettig vond het nieuwe stelsel toe te lichten aan de hand van een praktijkvoorbeeld. 'Anders loop je de kans dat je gaat "zweven".' Ook Heerts is positief over het gebruik van de case: 'Je komt zo toch weer punten tegen om verder over na te denken.'

Zowel 'testers' als 'meedenkers' concluderen dat het nieuwe stelsel op zich waardevol is. Een goede communicatie is hierbij echter óók van belang. Vooral naar jongeren toe aangezien die zelden met hun (verre) toekomst bezig zijn. 'Er zou al veel gewonnen zijn als je jongeren duidelijk kunt maken dat ze diverse keuzemogelijkheden hebben, ook later nog,' aldus Van Deventer (ROC). Wordt het nieuwe sociale-zekerheidstelsel ingevoerd, dan zal er al in het onderwijs begonnen moeten worden om burgers inzicht te geven in hun keuzen in het stelsel tijdens hun levensloop.

En hoe kijkt Sjakie terug op de case? Die voelt zich door het nieuwe stelsel goed geholpen: 'Het maakt zaken duidelijk en dat hielp mij om keuzen in mijn leven te maken.'



# AI-bladen.nl, online arbo-informatie



Er is nu één website met een compleet pakket aan arbo-informatie: AI-bladen.nl. Makkelijk doorzoekbaar en voorzien van vele illustraties.

Op AI-bladen.nl vindt u:

- praktijkinformatie uit de *Arbo-Informatiebladen* en *Arbothemacahiers*
- de *Nationale MAC-lijst*
- arboret- en -regelgeving inclusief toelichtingen door vakdeskundigen

AI-BLADEN.nl

Interesse in een proefabonnement?  
Kijk voor meer informatie op [www.sdu.nl/arbo](http://www.sdu.nl/arbo).

Bestel via  
[www.sdu.nl/arbo](http://www.sdu.nl/arbo)  
of bel (070) 378 98 80

de snelste link naar uw vakgebied

**Sdu** UITGEVERS