

→ Om de kwaliteit van de samenleving te verbeteren, zijn keuzes nodig. 'De politiek moet niet de tijd tussen de vingers laten doorglijpen, vast als zij soms zit tussen de noodzaak van verandering en de wens tot het behoud van het bestaande en een gebrek aan visie voor wat er in de plaats kan komen.' Deze passage uit Nieuwe wegen, vaste waarden (1995) is erg actueel. Er is een visie nodig op de toekomst van onze samenleving die aansluit bij maatschappelijke veranderingen. Beleid dat goed was in het verleden kan in nieuwe omstandigheden averechts uitpakken. Dat vraagt om een politiek met visie en lef; een politiek die niet de veilige haven van de automatiseren zoekt.

Want het gevaar te blijven steken in automatiseren is groot, zeker in een periode van nieuwe rijkdom. Wie vooruit ziet, realiseert zich dat de economische bloei ook spanningen oproept. De marktsector is via lastenverlichting en minder regels aanzienlijk versterkt. De winsten maken het mogelijk werknemers veel extra's te bieden. Daarbuiten is dat veel minder goed mogelijk. Gebrek aan personeel in het onderwijs, de zorg, de politie, het openbaar bestuur kan de dienstverlening in gevaar brengen. Dat is veel te laat onderkend. Wachten is het resultaat:

wachtlijsten in de zorg, leerlingen die te maken krijgen met ongediplomeerde leerkrachten, met grote klassen, met uitvallende uren, gezinsvoogden die nauwelijks een paar uur in de maand aan hun pupillen kunnen besteden.

Ook werknemers staan onder druk. Het is een ware kunst om werken, zorgen, leren en opvoeden met elkaar in balans te brengen. Nodig is daarom een vereenvoudiging van het combineren van deze taken. Dat vraagt om een arbeidsmarkt die positieve bindingen met het werk genereert en ruimte maakt voor overgangen van werken, leren en zorgen.

De christen-democratie wil de mens centraal stellen, in zijn zorg voor en solidariteit met anderen. Daarom moet er ruimte zijn voor maatschappelijke organisaties: ondernemende instellingen ook al zijn zij niet op winst uit. Daarom moet er ruimte zijn om idealen in de praktijk te brengen, in al hun verscheidenheid. Wetten, regelgeving en beleid moeten daarbij niet in de weg zitten. Het initiatief moet daarom worden verlegd van de overheid naar de burger en zijn of haar organisaties.

Het wachten moe

De druk van de ketel

NAAR EEN LEVENSLLOOPSTELSEL
VOOR DUURZAME ARBEIDSDEEL-
NAME, EN TIJD EN GELD VOOR
SCHOLING, ZORG EN PRIVE



WETENSCHAPPELIJK
INSTITUUT
VOOR HET CDA

Publikatie van het Wetenschappelijk Instituut voor het CDA.
Het Instituut heeft ten doel het (doen) verrichten van wetenschappelijke arbeid ten behoeve van het CDA op basis van de grondslag van het CDA en in aansluiting op het Program van Uitgangspunten. Het Instituut geeft gedocumenteerde adviezen over hoofdlijnen van het beleid, hetzij op eigen initiatief, hetzij op verzoek vanuit het CDA en/of van de leden van het CDA in vertegenwoordigende lichamen.



Wetenschappelijk Instituut voor het CDA
Dr Kuiperstraat 5, 2514 BA 's-Gravenhage
Tel. 070-3424874
Fax 070-3926004
E-mail wi@bureau.cda.nl
Internet <http://www.cda.nl/wetenschappelijkinstituut>

Ontwerp: Bertine Colsen

ISBN 90-74493-21-1
2001 Wetenschappelijk Instituut voor het CDA

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	7
Samenvatting	7
1. Inleiding	14
2 Generaties en levensfasen	16
2.1 Inleiding	17
2.2 Levensloopbenadering	18
2.3 Winnaars en verliezers in de moderne levensloop	22
2.4 Enkele conclusies	25
3 Christen-democratische benadering	27
4 Werk op maat voor de generaties?	34
4.1 Inleiding	35
4.2 Naar een transitionele arbeidsmarkt	35
4.3 Van kostwinner naar individu	39
4.4 Sociale zekerheid in de twintigste eeuw	44
4.5 De kenniseconomie en de gevolgen voor de arbeidsmarkt	48
4.6 Welke alternatieven dienen zich aan?	50
4.7 Conclusie	52
5 Opleiding, scholing, jeugd en jongvolwassenheid	53
5.1 Jeugd en jongvolwassenheid: nog steeds in het teken van opleiding	54
5.2 Enkele kenmerken van de jeugd en jongvolwassenheid	54
5.3 De school en vervolgopleiding	55
5.4 Een leven lang leren: employability en scholing	56
5.5 Conclusies en knelpunten	59
6 De gezinsfase en “de ouderschapsval”	60
6.1 Het gezin in de moderne levensloop	61
6.2 Inomensdal en zorgpiek	62
6.3 Gezinsfase onder druk	64
7 Senioren: een nieuwe fase	65
7.1 Kenmerken van senioren	66
7.2 Flexibele arbeidsdeelname en pensionering	68
7.3 Conclusies en knelpunten	69

8 Spreiding van lasten en inkomen over de levensloop	70
8.1 Inleiding en hoofdlijnen van de voorstellen	71
8.2 Uitgangspunten van het voorstel	72
8.3 De levensloopverzekering binnen het levensloopstelsel	74
8.4 Studie en scholing	77
8.5 Ouderschapsverlof, zorgverlof en zwangerschaps- en bevallingsverlof	79
8.6 Langerdurend mantelzorgverlof en andere vormen van verlof	80
8.7 De levensloopverzekering op een rij	80
9 De kosten voor kinderen	83
9.1 Kinderkosten	84
9.2 Kinderbijslag en kinderkorting	85
9.3 Nieuwe benadering: aanvullend op kinderbijslag	86
9.4. Inkomenseffecten en effecten op gezinsdal: een illustratie	88
Noten	91
Geraadpleegde bronnen	101

VOORWOORD

Circa twee jaar geleden is het Wetenschappelijk Instituut voor het CDA gestart met een serie publicaties onder de titel Het wachten moe. Deze metafoor bracht de paradoxale situatie tot uitdrukking dat een periode van ongekend aanhoudende groei gepaard is gegaan met verschraling van maatschappelijke en publieke voorzieningen. Wachten diende als metafoor voor wachtlijsten in de zorg, files op de wegen en in het openbaar vervoer, in het onderwijs, bij de jeugdhulpverlening etc.

Het was om die reden dat het WI in zijn publicaties pleitte voor een macro-economisch beleid dat zich meer rekenschap geeft van zijn maatschappelijke gevolgen. Met lastenverlichting is niets mis, maar als zij via het aanwakkeren van bestedingen leidt tot meer inflatie, een krappe arbeidsmarkt, loonopdrijving en relatief minder wervingskracht voor personeel in de zorg, in het onderwijs etc. dan bij bedrijven, ontstaan er al snel te veel onevenwichtigheden.

Om die reden is door het WI aandacht gevraagd voor een beleid dat meer rekening hield met deze effecten, hetzij door lasten niet algemeen maar gericht te verlagen (om op die manier voor de kwetsbare groepen iets extra's te doen), hetzij door lastenverlichting gepaard te laten gaan met een flankerend arbeidsmarktbeleid en het liefst door een combinatie van beide.

In dit rapport staan de gerichte lastenverlichting (voor ouders met jonge kinderen) en delen van het arbeidsmarktbeleid (gericht op het vereenvoudigen van combinaties van werken, zorgen en opvoeden, werken en leren) centraal. Er worden verreichende voorstellen gedaan: voorstellen die anticiperen op een arbeidsmarkt die om maatwerk, positieve bindingen met het werk en ruimte voor overgangen van werken, leren en zorgen vraagt. Voorstellen die het waard zijn nader te worden verkend, te worden bediscussieerd en bestudeerd, juist omdat zij tegemoetkomen aan de fundamentele noodzaak om werken, leren en zorgen in balans te brengen. Dat is nodig om macro-economische redenen. Maar niet minder omwille van sociale samenhang, omwille van een samenleving waarin kinderen de aandacht mogen opeisen en waarin zorg en opvoeding worden gewaardeerd.

Het bestuur van het Wetenschappelijk Instituut is de leden van de klankbordgroep drs. E.J. van Asselt, prof. dr. A.L. Bovenberg, G. Dolsma,

drs. M. Kastelein, K.Tuinstra, drs. G.R. Peetoom, prof. mr. D. Pessers,
prof. dr. B. de Vries en de adviserende leden prof. mr. dr. J.P.
Balkenende, drs. L.H.J.M. Dankers, ir. C.M.P.S. Eurlings, drs. J.S.J. Hillen
en mr. Y.E.M.A. Timmerman-Buck, erkentelijk voor hun bijdrage aan dit
rapport. Drs. P. Cuyvers en dr. A. Klink tekenen als auteurs voor deze
publicatie.

Mr. R.J. Hoekstra

Dr. A. Klink

Samenvatting

De moderne levensloop...

De levensloop van mensen is de afgelopen decennia veranderd. De gezinsfase is korter geworden en tegelijkertijd onder druk komen te staan. Er is sprake van een gezinsdal en een zorgpiek. Ervoor en erna zijn nieuwe fasen gekomen, de junior- en seniorfase, waarin mensen als paar zonder kinderen samenwonen. De opleiding is langer geworden. Het deel van de levensloop dat mannen aan arbeid besteden, is afgenomen, terwijl de arbeidsdeelname van vrouwen juist is toegenomen. Meer activiteiten worden gecombineerd in de verschillende levensfasen.

De 'modernisering' van de relatie- en gezinsverhoudingen heeft de keuzemogelijkheden voor het individu vergroot. Desalniettemin is het belang dat mensen aan hun relaties en aan het gezin hechten niet verminderd. Ook is de voorspelbaarheid van levenslopen in vergelijking met vroeger veel minder afgenomen dan in het algemeen wordt gedacht. Er zijn weliswaar meer fasen dan vroeger en er is meer ruimte voor eigen keuzes van mensen. Maar toch volgt ruim driekwart van hen een standaardpatroon, waarin achtereenvolgens de perioden van kind en jongere (in opleiding), jonge paren, gezinnen, oudere paren en bejaarden zijn te onderscheiden.

...en een kennisintensieve economie...

Ons land heeft met een tekort aan arbeidskrachten te maken, terwijl er een grote groep van mensen is die in beginsel betaald zouden kunnen (en willen) werken. Er zijn kennelijk aansluitingsproblemen tussen vraag en aanbod van werk; aansluitingsproblemen die niet per afzonderlijk bedrijf kunnen worden opgepakt. Deze aansluitingsproblemen hebben te maken met de nieuwe dynamiek van de arbeidsmarkt in de kennissamenleving en met de nieuwe levensloop waarin mensen veel zaken moeten combineren. De nieuwe levensloop in de kenniseconomie veroorzaakt werkdruk en onzekerheid. Er is daarom een vernieuwd arbeidsmarktbeleid nodig, dat aansluit bij het concept van een transitionele arbeidsmarkt waarin rekening wordt gehouden met transities in de levensloop tussen zorgen, leren, opvoeden en privéleven. De innovaties in de kenniseconomie volgen elkaar in een rap tempo op. Alleen wederkerend onderwijs kan aan de behoefte aan kennis tegemoetkomen. De noodzaak om mensen positief betrokken te houden bij de arbeidsmarkt tekent zich inmiddels duidelijk af. Dat vereist dat de baan uitdagend blijft, dat in kerncompetenties van mensen is geïnvesteerd en dat scholing bereikbaar is voor werknemers, ook als zij ouder zijn geworden.

...vragen om nieuwe arrangementen, om tijd en inkomen te spreiden over de levensloop

Mensen hebben nu onvoldoende mogelijkheden tot diversiteit in arbeidsdeelname gedurende de levensloop, zonder al te grote breuken in inkomen en loopbaanperspectief. De standaardlevensloop van leren, betaald werken en pensioen, gekoppeld aan het kostwinnerschap is in toenemende mate aan het verdwijnen. De begrensde tijd die mensen tijdens een dag, week, maand of jaar ter beschikking staat, zal per fase in de levensloop op een andere manier verdeeld worden over betaald werken, opvoeden, zorgen, leren en ontspannen. Om die herijking van balansen goed te laten verlopen en ervoor te zorgen dat tijd en inkomen beschikbaar zijn tijdens perioden van deeltijdwerk of verlof zijn nieuwe arrangementen nodig.

Het gezinsdal

De gezinsfase is een spilperiode in de levensloop. Het is ook de fase waarin de koopkracht het laagst is en de tijdsdruk het grootst. Juist omdat mensen de zorg voor kinderen niet geheel willen uitbesteden, ontstaat het dilemma tussen het verwerven van inkomen om de koopkracht enigszins op peil te houden en het creëren van voldoende tijd om zorg en aandacht aan de kinderen te besteden. Daarnaast is het zo dat de zorg gemiddeld genomen meestal door de moeders verleend wordt en het inkomen door de vaders verdiend wordt. De wensen van veel ouders liggen echter anders. De meeste ouders zouden arbeid en zorg beter willen verdelen.

Het levensloopstelsel

In dit rapport wordt een voorstel besproken voor een aanvulling op het stelsel van sociale zekerheid dat tegemoetkomt aan de knelpunten in de moderne levensloop. Combinatie van meer activiteiten in een levensfase, de vrijheid van mensen om eigen keuzes en afwegingen te maken in hun leven en een vermindering van de druk die nu op de gezins- en seniorenfase ligt, zijn de uitgangspunten. Het levensloopstelsel – het geheel aan inkomensverzekeringen vanaf 18 jaar – en met name de levensloopverzekering daarbinnen beogen een vereenvoudiging van de huidige versnippering van arbeidsvoorwaardelijke regelingen.

De levensloopverzekering biedt mensen tussen de 18 en 65 jaar de mogelijkheid om gemakkelijker verschillende activiteiten te combineren gedu-

rende de levensloop. Studie op latere leeftijd of het zorgen voor kinderen betekenen niet langer een onoverkomelijke inkomensachteruitgang. De gezinsperiode – waarin sprake is van een inkomensdal en een zorgpiek – wordt zo ontlast. Werkenden die in hun loopbaan een nieuwe stap willen of moeten zetten, kunnen de daarvoor benodigde studie ook daadwerkelijk gaan volgen. Zo ontstaat een systeem dat flexibiliteit in spreiding over de levensloop kent. Werkgevers en werknemers bepalen zelf de inhoud en omvang van de levensloopverzekering in het arbeidsvoorwaardenoverleg. Verlofspaarregelingen, Vut-regelingen, ADV-dagen, piekuren, verlenging van de bedrijfstijd, niet opgenomen vakantiedagen en loonruimte zijn elementen die de financiering van de levensloopverzekering kunnen vormen. De overheid faciliteert een en ander fiscaal.

Levensloopverzekering nader uitgewerkt

De levensloopverzekering biedt een uitkering tijdens verlof op basis van de beschikbare premie. De premie is vergelijkbaar met de procentuele premie in de pensioenregeling of de tegenwaarde ervan uit tijdsparen. Bij voorkeur wordt de levensloopverzekering in combinatie met de pensioenverzekering uitgevoerd. Het eerder opnemen van ouderschapsverlof voordat men voldoende kapitaal heeft opgebouwd komt zo binnen bereik. In dat geval – namelijk wanneer het ouderschapsverlof tot een tijdelijk negatief saldo in de levensloopverzekering leidt – kan de reservewaarde van de pensioenverzekering met de levensloopverzekering worden verbonden. Spreiding van lasten van uitgesteld loon over de levensloop komt zo binnen bereik van iedereen.

In dit rapport wordt niet gekozen voor een algemene (volks)verzekering voor verlof, die als basis zou kunnen dienen voor de levensloopverzekering. Een van de redenen is dat de diversiteit aan verlofvormen niet onder één algemene volksverzekering gebracht kan worden. Voor verschillende vormen van verlof wordt op een andere wijze een ‘basis’ gelegd. Gezinnen met kinderen tot twaalf jaar ontvangen een ouderschapskorting van f 100,- (45 euro) per maand – ter vervanging van de huidige combinatiekorting van f 25,- (11 euro) per maand per werkende ouder – die als basis kan dienen voor de levensloopverzekering. Het ouderschapsverlof wordt uitgebreid van 3 maanden naar 4,5 maand (geldt voor elk van de ouders) in aanvulling op de Wet Arbeid en Zorg.

Ten aanzien van scholing na het dertigste levensjaar worden verschillende opties uitgewerkt voor tegemoetkoming in de kosten van levensonderhoud

en onderwijs. Door algemene invoering van het persoonsgebonden budget in de AWBZ voor langdurige zorg kan de zorgvrager uit dit budget een tegemoetkoming aan de mantelzorger financieren

Maximeren van de kosten voor kinderen

De huidige versnippering van regelingen die een tegemoetkoming in de kosten van kinderen geven, schieten tekort. Zij veroorzaken armoedevallen en komen onvoldoende tegemoet aan het gezinsdal. Het CDA is voorstander van gerichte inkomensondersteuning die rechtvaardig uitwerkt. Het bieden van een goede uitgangspositie aan kinderen veronderstelt een goede financiële positie van het gezin. Opvoeders moeten hun eigen opvoedingskeuzen kunnen maken. Daarom wordt een stroomlijning van de bestaande regeling uitgewerkt. Dit leidt tot een substantiële verhoging van de kinderbijslag waarin ook rekening wordt gehouden met de woonlasten en ziektekostenpremie's. Tevens worden de kosten van kinderen, kinderopvang en studiekosten van kinderen gemaximeerd aan een vast percentage van het huishoudinkomen. Daarom wordt een inkomensafhankelijke kinderkorting voorgesteld. Dat wil zeggen dat gezinnen met een inkomen tot de maximumpremiegrens in de Ziekenfondswet een vaste kinderkorting ontvangen. Daarboven wordt de kinderkorting afgebouwd met 10% van het huishoudinkomen. Deze voorstellen leiden tot een gerichte verbetering van de inkomenspositie van huishoudens met kinderen.

1. Inleiding

In dit rapport worden voorstellen in de sfeer van sociale zekerheid en scholing ontwikkeld vanuit het perspectief van de (moderne) levensloop van mensen. In het tweede hoofdstuk wordt de moderne levensloop beschreven aan de hand van een analyse van actuele demografische en sociale ontwikkelingen. Daarbij staan met name de gezinsfase en de positie van oudere werknemers op de arbeidsmarkt centraal. In het derde hoofdstuk wordt een schets gegeven van de sociaal-theoretische benadering die christen-democraten hanteren bij maatschappelijke orderingsvragen, zoals die onder meer in dit rapport aan de orde zijn. In het vierde hoofdstuk geeft het rapport de noodzaak aan van een arbeidsmarkt-, scholings- en sociale zekerheidsbeleid dat meer aansluit bij de moderne levensloop. Aangegeven wordt dat de op zichzelf gerechtvaardigde omslag van een bestel dat zich sterk richtte op de kostwinner (met vrouw en kinderen) naar een overheidsbeleid dat uitgaat van de afzonderlijke persoon stevig aanvulling verdient. Anders komen gezinnen teveel in de knel. Daarnaast gaat dit hoofdstuk in op de noodzaak van een leven lang leren. In de drie daaropvolgende hoofdstukken komen de huidige knelpunten voor respectievelijk de levensfasen jeugd/jongeren, gezin/ouderschap en senioren aan bod.

Betoogd zal worden dat de gezinsfase onder druk staat. Er is zowel sprake van een inkomensdal als van een zorgpiek. In de daaropvolgende fase van de 'senioren' zijn er andere vraagstukken. Veelal is het hier tamelijk moeilijk om nog de 'wissels' om te zetten, terwijl mensen dat soms wel zouden willen om een positieve binding met de arbeidsmarkt te behouden. Er is vaak veel tijd, kennis en inzet geïnvesteerd in de baan die men heeft, maar ondertussen verouderen de opgedane kennis en vaardigheden snel. In een flexibele en dynamische economie en arbeidsmarkt kan de vertrouwde baan als een fuik gaan werken, namelijk als er te weinig mogelijkheden zijn voor bij- en omscholing om noodzakelijke wissels om te zetten in de arbeidsmarkt. Elk van deze fasen kent (toenemende) structurele spanningen die opgelost kunnen worden als er meer overdracht tussen fasen in de levensloop kan plaatsvinden.

Vervolgens presenteren wij in hoofdstuk 8 voorstellen voor een levensloopstelsel dat bijdraagt aan het oplossen van spanningsvelden en knelpunten. Centraal in het stelsel staat de mogelijkheid van spreiding van lasten en inkomen over de hele levensloop via de in te voeren levensloopverzekering. Het is een stelsel dat mensen zelf in staat stelt keuzen te maken, om activiteiten te combineren die uit een oogpunt van persoonlijke ontwikkeling, van zorg voor anderen en van een positieve binding aan de arbeidsmarkt noodzakelijk zijn. In hoofdstuk 9 gaat het rapport in op het financiële beleid rond kinderen.

2. Generaties en levensfasen

2.1. Inleiding

Meer generaties en meer differentiatie in levensloop...

Iedere generatie is tegelijk een 'volgende' en een 'voorgaande' generatie; zij staat tussen de generatie(s) waaruit zij is voortgekomen en de generatie(s) die zij weer heeft voortgebracht.

Het is niet eens nodig om lang in de geschiedenis terug te gaan voor een situatie wordt aangetroffen waarin mensen maar net drie generaties meemaakten. Toen de huidige pensioenleeftijd ingevoerd werd, haalde slechts een minderheid van de bevolking de leeftijd van 65 jaar: sinds 1900 is de gemiddelde leeftijd van mannen met 23 en van vrouwen met 27 jaar gestegen. Er is in feite vrijwel een hele fase bijgekomen: boven de oudere generatie is voor velen nog een oudste generatie gekomen. De verhoudingen tussen generaties worden daarmee logischerwijs ingewikkelder.

Als een mensenleven langer duurt, ligt het voor de hand dat de levensloop van individuen ook meer differentiatie gaat vertonen: er komt eenvoudigweg meer tijd en dus ruimte voor verschillende keuzen. Mensen leven dan ook anders: meer tijd om jong te zijn, meer tijd voor opleiding, meer tijd voor persoonlijke ontplooiing.

... door onder andere toegenomen welvaart...

Wie spreekt over de grote culturele veranderingen van de afgelopen jaren vergeet vaak dat die zonder de toegenomen welvaart en levensverwachting veel moeilijker tot stand waren gekomen. De generaties uit de jaren zestig maakten bijvoorbeeld gebruik van een 'economische vrijstelling': zij hoefden pas veel later in hun eigen levensonderhoud bij te dragen als hun ouders. Dit is zo gebleven. Ondertussen zijn velen van de nieuwe generaties ouderen vrij bemiddeld en welvarend (zij hebben in de regel een goed aanvullend pensioen). De toegenomen welvaart is op verschillende manieren van invloed op de moderne levensloop¹.

...en culturele veranderingen...

Ontzuiling, emancipatie en individualisering zijn met elkaar samenhangende ontwikkelingen die – hoewel er veel over te zeggen is – in elk geval tot gevolg hebben gehad dat meer nadruk is komen te liggen op het eigen levensontwerp met de daarbij behorende keuzes. Mensen hechten wel degelijk aan met instituties verbonden waarden en normen, maar waar mogelijk vooral uit vrije keuze. Vanuit die keuze speelt ook onderlinge verbondenheid nog steeds een grote rol; ook in het verkeer tussen generaties. De generaties zelf hebben te maken gekregen met fors veranderde leefpatronen. Dat

heeft ook geleid tot verschuivingen in de solidariteit tussen generaties.

In dit hoofdstuk wordt de veranderde levensloop van mensen geanalyseerd. Allereerst zal in algemene termen worden beschreven wat de moderne levensloop van mensen gaandeweg is gaan inhouden. Vervolgens zal geanalyseerd worden hoe de draagkracht en draaglast – met name in termen van koopkrachtverdeling van financiële lasten en tijd – in de verschillende levensfasen gewijzigd is.

2.2. Levensloopbenadering

De levensloop centraal in plaats van momentopnamen

‘Het aantal echtscheidingen is explosief gestegen, evenals het aantal eenpersoonshuishoudens. Minder dan een-derde van de huishoudens is nog een gezin, driekwart van de jongste generaties woont samen, de geboorte van het eerste kind wordt steeds langer uitgesteld, het geboortecijfer ligt op 1,6 kinderen per vrouw.’

De stelling en cijfers zijn op zichzelf correct. Toch leveren zij al snel een vertekend beeld op van de huidige samenleving. Daar zijn verschillende redenen voor², maar de belangrijkste daarvan is dat ze zijn gebaseerd op momentopnamen. Het leven van mensen laat zich niet begrijpen door op een bepaald moment mensen in een categorie in te delen, maar wel door te kijken wat zij doen over een langere periode: de levensloop.

De traditionele levensloop

In de ‘traditionele levensloop’, die in de jaren vijftig en zestig door vrijwel alle burgers van Nederland werd gevolgd, was sprake van drie fasen: eerst groeide men op als kind binnen een gezin, daarna vormde men een eigen gezin en tegen de tijd dat de kinderen weer uit huis gingen, kwam de pensioengerechtigde leeftijd in zicht.

In de traditionele levensloop trouwden paren na een verlovingstijd meestal rechtstreeks ‘vanuit’ het ouderlijk huis, en niet zelden – wegens gebrek aan woonruimte – zelfs ‘in’ huis. Het eerste kind werd vaak binnen een jaar van het huwelijk geboren. Het gezin was zowel materieel als psychologisch de ‘poort tot volwassenheid’: economische zelfstandigheid en seksueel verkeer waren gekoppeld aan de verantwoordelijkheden van het ouderschap.

De moderne levensloop

In de ‘moderne levensloop’ – die inmiddels ook redelijk standaard is geworden, zoals uit het onderstaande zal blijken – zijn deze drie fasen nog steeds aanwezig. Maar er zijn fasen bijgekomen, zowel voor als na de gezinsfase. Tussen de tijd doorgebracht in het gezin van herkomst en de tijd van het

stichten van een eigen gezin is sprake van een nieuwe fase: jongvolwassenen verlaten zelfstandig het ouderlijke huis en gaan vaak een periode alleen of samen met een partner wonen alvorens zichzelf kinderen krijgen. De economische en seksuele zelfstandigheid van jongeren begint overigens zelfs al eerder: gemiddeld gaan jongeren rond hun 22e uit huis en de grote meerderheid van hen heeft dan al een eigen inkomen en een partner.

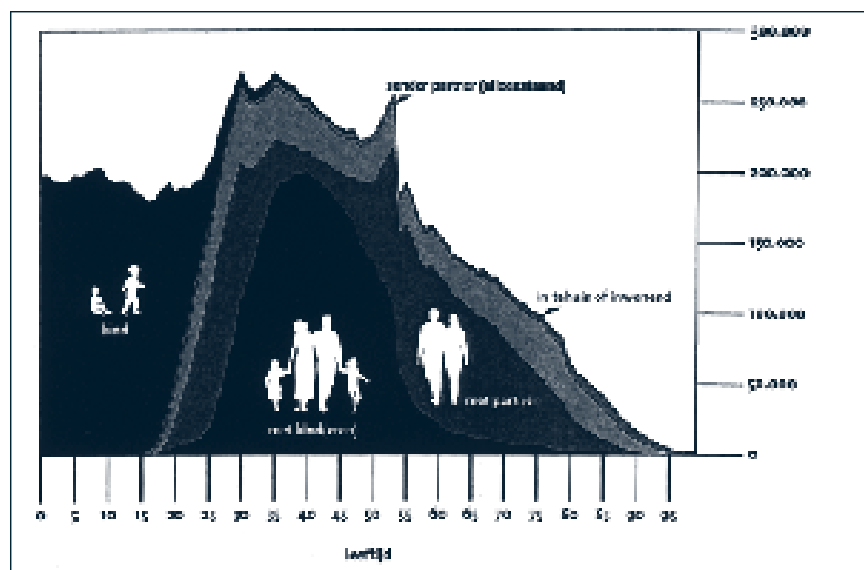
Een nieuwe fase van junioren

De nieuwe fase van de junioren zou het relationele ‘speelkwartier’ van de moderne samenleving genoemd kunnen worden. Een speelkwartier dat overigens wel degelijk de grimmigheid en intensiteit van het vroegere en huidige schoolplein heeft. De bedoeling is uiterst serieus: het zoeken van een partner voor het leven. Dat gebeurt (nog steeds) in een proces met een geleidelijke toename van ernst: van het ‘gaan met elkaar’ dat op de basisschool al begint, via de verkeringen in het middelbaar onderwijs tot het samenwonen van de twintigers en jonge dertigers. Uiteindelijk wordt er wel degelijk getrouwd en een gezin gesticht door de overgrote meerderheid van de burgers.

Huwelijk en ouderschap

Het huwelijk heeft steeds meer de betekenis gekregen van de zowel formele als psychologische bekrachtiging van een relatie tussen twee al samenwonnende partners. Bovendien is er een duidelijke samenhang tussen huwelijk en ouderschap: ongeveer twee-derde van de aanstaande ouders trouwt voor zij kinderen krijgen, ongeveer een-derde kort daarna. (Het aantal ouders dat ongehuwd blijft samenwonen of gebruik maakt van partnerregistratie is wel gegroeid, maar blijft beneden de tien procent van de paren³.)

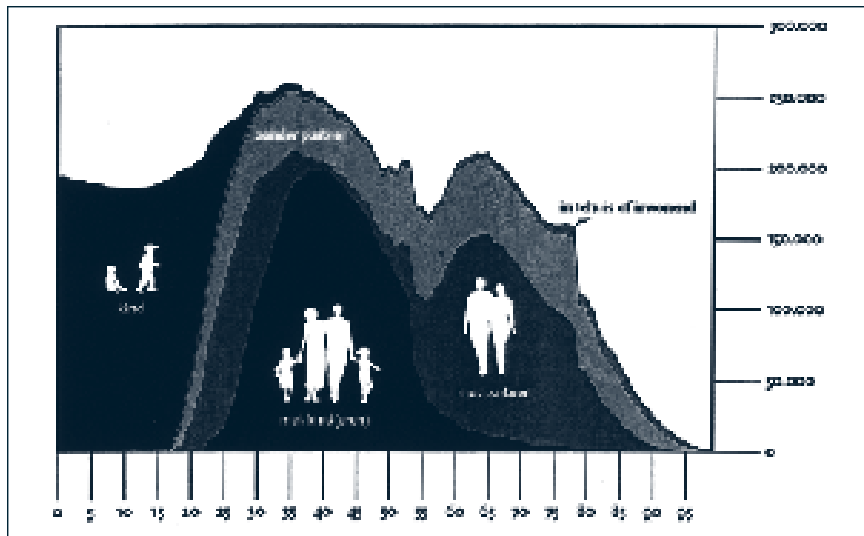
Naarmate de levensloop vordert, worden relaties stabiel: van de samenwonnende paren gaat ongeveer de helft uit elkaar, van de gehuwden een kwart en van de ouders maakt slechts een van de acht paren een echtscheiding of ontbinding van de relatie mee.⁴ De fase van het ouderschap – die ook wel de ‘echte gezinsfase’ zou kunnen worden genoemd – is daarmee nog steeds een zeer stabiele en een zeer dominante periode in de levensloop. Tussen het 30e en 55e levensjaar leeft de grote meerderheid van de (volwassen) bevolking als gehuwd paar met kinderen. De kans dat een kind tot het al genoemde 22e levensjaar bij de eigen ouders blijft wonen, is ongeveer 85 procent. In figuur 1 is de dominantie van deze groep van gezinnen in het centrale deel van de levensloop duidelijk zichtbaar.



Figuur 1 Levensfasen in beeld, personen 2000 (overgenomen uit: Nederlandse Gezinsraad, 'Beeld en werkelijkheid', Den Haag, 2001)

De nieuwe fase van senioren

Vervolgens is een tweede nieuwe fase te zien, die met name ontstaan is door de langere levensduur van de bevolking en de sterk verbeterde gezondheid gedurende die levensduur. Als de kinderen 'uit huis zijn' – of in het proces van geleidelijke verzelfstandiging – leeft de meerderheid van de bevolking als paar zonder kinderen. Dit type huishouden is explosief gegroeid. De grote groep van oudere paren, waarvoor hier verder de term senioren zal worden gebruikt, gaat geleidelijk over in de groep van ouderen. Het onderscheid is hier niet exact te leggen bij de pensioenleeftijd; het heeft veel meer te maken met de leefsituatie en de fysieke capaciteiten. Van de 75-jarigen bijvoorbeeld woont de grote meerderheid nog samen als paar en pas na het 80e levensjaar gaan de alleenstaande ouderen – meestal vrouwen – qua aantal domineren.



(Hier Figuur 2 Levensfasen in beeld, prognose 2025 (overgenomen uit: Nederlandse Gezinsraad, 'Beeld en werkelijkheid', Den Haag 2001)

In figuur 2 is te zien dat met name de groep oudere paren in de toekomst sterk zal groeien. De babyboomers zien namelijk geleidelijk hun kinderen uit huis vertrekken. Ook hier valt te zien dat er duidelijk sprake is van stevig verankerde gedragspatronen, die in feite het gedrag van velen die in een zelfde levensfase verkeren, domineren. Eigenlijk is alleen in de fase van de twintigers echt sprake van behoorlijke diversiteit van leefsituaties.

Alleenstaanden

In de bovenstaande levensloopfiguren is ook te zien dat het 'alleen staan' zich vooral concentreert bij de junioren en de ouderen. Alleenstaanden vormen ongeveer een-derde van de huishoudens, maar een veel kleiner percentage van het totale aantal personen. In de groep gezinshuishoudens woont nog steeds de meerderheid van de bevolking: 9 van de 16 miljoen mensen.

De moderne levensloop: binnen de standaardlevensloop diversiteit
 Het onderscheid tussen de fasen is vloeiend qua leeftijden. Het bestaan van een modern standaardpatroon vertoont echter wel degelijk een enorme variëteit van individuele levenslopen. Om te beginnen doorloopt lang niet elk individu alle fasen. Er is een belangrijke categorie mensen die het traditionele model handhaaft. Er is ook een zeer substantiële groep van mannen en vrouwen die kinderloos blijft (ongeveer 20 procent van de jongste generaties, waarvan de helft onvrijwillig kinderloos is). En tenslotte zijn er grote verschillen op de snijvlakken van de fasen in de levensloop: het moment waarop van fase wordt gewisseld. In de levenslopen van de bevolking in de 20e eeuw blijkt dat met name het verschil in opleiding doorslaggevend is

voor de fasering⁵. Naarmate mannen en vrouwen hoger zijn opgeleid, gaan ze eerder uit huis. Ook stellen zij het krijgen van kinderen langer uit.

Samengevat is er dus sprake van een duidelijk toegenomen verscheidenheid in leefpatronen en levenslopen, maar tegelijkertijd is er ook sprake van een nieuw standaardpatroon, dat door de grote meerderheid van de bevolking wordt doorlopen, zij het met variabele aanvangs- en doorlooptijden. In dit standaardpatroon vormt de fase van gezin of ouderschap nog steeds de stabiele kern, maar die fase wordt voorafgegaan en gevolgd door wat een 'junior- en een seniorfase' genoemd kan worden. Qua inhoud en karakter valt te spreken van een soort aanloop en uitloop: respectievelijk náár en vån het gezin. De verlengde aanloop begint voor jongeren vaak al rond het 15e of 16e levensjaar en loopt door tot de geboorte van het eerste kind (voor vrouwen gemiddeld 29, voor mannen vaak boven het 30e levensjaar). De gezinsfase zelf is korter geworden, en loopt globaal van het 30e tot het 55e levensjaar. In de juniorfase wordt toegewerkt naar de latere gezinsvorming en in de seniorfase is uiteraard het contact met de kinderen die het huis verlaten hebben nog volop aanwezig. Dit is de nieuwe overgangsfase, waarin verreweg de meeste mensen in de huishoudenssituatie van paar zonder kinderen leven. Tijdens deze fase vindt meestal ook het geleidelijke afscheid van de arbeidsmarkt plaats: bijna niemand in deze samenleving verricht nog betaalde arbeid tot het 65e levensjaar⁶. De randvoorwaarden voor het bestaan in de junior- en seniorfase verschillen sterk van die uit de ouderchapsfase. De volgende paragraaf gaat daar verder op in.

2.3 Winnaars en verliezers in de moderne levensloop

22

In de traditionele levensloop

De traditionele levensloop had een duidelijk patroon; in elke levensfase had men een duidelijke 'taak' en een duidelijke tijdsbesteding. Vroeger kende de arbeids/gezinsfase een korte aanloop (jeugd/opleiding) en een korte uitloop (mensen werden gemiddeld niet oud). Bovendien waren arbeid en gezinstaken meestal strikt gescheiden. Dit bood een brede en heldere basis voor de maatschappelijke herverdeling van middelen, waarbij vanuit een krachtige gezinsfase steun werd verleend aan jongeren en ouderen. Als kind en tiener stond de tijdsbesteding in het kader van opleiding. Als men trouwde en een gezin stichtte, was het duidelijk: de man verdiende het inkomen buitenshuis en de vrouw besteedde de tijd aan huishouden en verzorging van de kinderen. Vervolgens genoot men van een welverdiende rust.

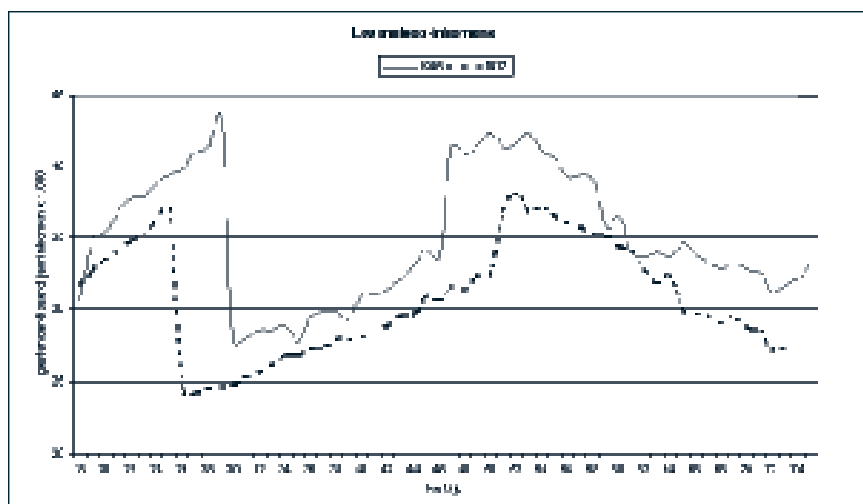
De moderne levensloop: meer diversiteit in levensfasen en activiteiten

In de moderne levensloop kunnen niet alleen meer fasen onderscheiden

worden, maar worden in elke levensfase meer activiteiten gecombineerd. Daarmee is de moderne levensloop meer divers geworden. De ‘taken’ zijn per levensfase niet meer zo duidelijk vast te stellen. Dat heeft consequenties voor de draagkracht en draaglast per levensfase. Aan de hand van de arbeidsdeelname en inkomensverdeling zullen in deze paragraaf verschuivingen beschreven worden.

Arbeidsdeelname in de moderne levensloop

Een eerste effect van de veranderde levensloop is een duidelijke daling in het ‘arbeidsdeelname-deel’ van de levensloop. Een loopbaan van 40 arbeidsjaren⁷ was vroeger zeker niet ongebruikelijk, bij mannen althans. Mannen geboren in het eerste decennium van de 20e eeuw brachten gemiddeld zelfs zo’n 42 jaar door op de arbeidsmarkt. Bij de huidige zestigers (geboren tussen 1930 en 1940) was dit aantal jaren al gedaald tot gemiddeld 38. De scores voor de huidige vijftigers, laat staan veertigers en dertigers, staan op dit moment nog niet vast, maar de tendens is duidelijk een dalende: van de leeftijdsgroep tussen de 50 en 65 jaar heeft inmiddels al de helft de arbeidsmarkt verlaten. Een actuele arbeidstijd van 35 jaar (voor mannen) lijkt een aardige benadering. Daarbij geldt ook dat de werkweek van veel fulltimers gedaald is van 48 naar 36 uur. Deze algemene vermindering van arbeidstijd wordt gaandeweg gecompenseerd door de hogere arbeidsdeelname van vrouwen. Voor de oudere cohorten lag die op ongeveer 15 jaar, maar de huidige veertigers hebben daar in de eerste twintig jaar al gemiddeld 2,5 jaar bovenop gezet. Voor deze toename geldt echter dat het vooral gaat om deeltijdarbeid. Eén en ander betekent in feite dat steeds meer lasten voor inactieve perioden moeten worden opgebracht in steeds kortere actieve perioden.



Figuur 3: levensloop – inkomens (bron: NGR/CBS, bewerking Cuyvers)

De juniorfase

Het is echter niet zo dat deze ontwikkeling tot een verzwaring van lasten voor iedereen leidt. Figuur 3 laat zien dat vooral in de beide nieuwe levensfasen sprake is van een relatief gunstige ontwikkeling qua koopkracht. Van jongeren is inmiddels bekend dat hun koopkracht fors is gestegen, met name omdat ze vrijwel al hun inkomsten kunnen inzetten op het consumptieve vlak: het betalen van kostgeld dan wel een bijdrage in de studiekosten is voor hen vaak niet aan de orde. In de daaropvolgende juniorfase woont men verreweg het vaakst als paar, met relatief gelijke arbeidsdeelname, en dus een relatief hoog inkomen. Bij jonge paren verdienen meestal beide partners een inkomen

De gezinsfase

Dat verandert drastisch zodra er kinderen komen: uit gegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) blijkt een welvaartsdaling van ongeveer 20 procent tot 25 procent, afhankelijk van het aantal kinderen. De tijdsbestedingsanalyses van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) laten bovendien zien dat in deze fase de tijdsbelasting in absolute zin ook het grootste is, ondanks het gegeven dat verreweg de meeste vrouwen nog steeds stoppen met werken of hun arbeidsuren aanzienlijk verminderen: minder dan vijf procent van de moeders in Nederland werkt fulltime. (In hoofdstuk 5 wordt hier meer specifiek op ingegaan)

De seniorfase

Na de gezinsfase volgt dan de nieuwe seniorfase, waarin de welvaart sterk stijgt, zeker als het gaat om de nieuw toetredende groepen.⁸ De kinderen zijn het huis uit. Niet meer dan 10 tot 15 procent van de mensen heeft studerende kinderen en slechts een klein deel daarvan moet bijdragen in de kosten. Het salaris van de meestal mannelijke partners is inmiddels flink gestegen en de (vrouwelijke) partner verdient weer. Vaak is het huis grotendeels afbetaald. Hier bevinden zich de meest koopkrachtige groepen. Daarna wordt de voorsprong weer minder, al is het de vraag of die neergang voor de huidige groepen vijftigers en zestigers straks even groot zal zijn als nu het geval is. Overigens zij erop gewezen dat het hier om algemene cijfers gaat: de posities kunnen in individuele gevallen sterk wisselen.⁹

Forse verschillen per levensfase: 'winnaars' en 'verliezers'

De conclusie is dan ook dat er forse verschillen zijn: er zijn, gemeten naar tijdsdruk en besteedbaar inkomen, winnaars en verliezers in de moderne levensloop. De winst- en verliesrekening heeft alles te maken met het generatievraagstuk: wie namelijk 'generationele zorg' draagt, in dit geval vooral voor de jongste generatie, kan die tijd niet of minder gebruiken om econo-

misch actief te zijn. Overigens moet daarbij worden aangetekend dat balansen ook in andere termen te duiden zijn: de zorg voor kinderen is letterlijk een gave (gift) die tegelijk opgave is. Zo wordt dat ook door ouders ervaren, ook al gezien de hoeveelheid tijd die moderne ouders in hun kinderen investeren.

Voor de beide fasen voor en na het ouderschap, voor de junioren en senioren, geldt dat zij als relatief 'zorgvrij' gekarakteriseerd kunnen worden, omdat er geen directe bijdragen in tijd en geld voor afhankelijke leden van het huishouden opgebracht hoeven te worden. De enorme groei in consumptieve bestedingen, met name die van luxe goederen als vakanties en auto's, concentreert zich dan ook zeer sterk in deze beide fasen¹⁰. Verder blijkt uit de tijdsbestedingsonderzoeken van het Sociaal Cultureel planbureau dat deze groepen in de afgelopen jaren meer vrije tijd hebben gekregen.

Ook problemen voor junioren en senioren

Overigens is daarmee niet gezegd dat de junior- en de seniorfase niet hun eigen uitdagingen kennen. Zo neemt voor jongeren de prestatiedruk toe. Voor een flink aantal van hen is ook de steeds langer en abstracter wordende leerweg geen onverdeeld genoegen. Voor senioren geldt dat zij voor de uitdaging staan om in een prestatie maatschappij met snel veranderende technologie en dito arbeidsmarkt kennis en vaardigheden op peil te houden. Het is bijvoorbeeld vaak moeilijk om tussentijds van positie te veranderen. Onwenselijke wegen dienen zich dan soms aan: de WAO of WW. In de hoofdstukken 3, 4 en 6 wordt hier nader op ingegaan.

Generaties blijven zorgen voor elkaar

Mensen zoeken zelf oplossingen voor de verschuiving in draagkracht over de levensloop. In het dagelijkse leven van de mensen worden verantwoordelijkheid en solidariteit vaak intensief beleefd, zeker ook tussen generaties. De investeringen die ouders en kinderen in elkaar doen – ook hier zowel in tijd als in geld – zijn enorm. De investeringen van ouders in hun kinderen zijn hoger¹¹ dan zij ooit geweest zijn. De meeste kinderen leven in goede harmonie met hun ouders. Van generatiekloven is weinig meer te zien. Of liever gezegd: geen enkele onderzoeker heeft er ooit meer serieus bewijs voor gevonden.¹²

In een leeftijdsfase verder, het moment dat de kinderen zelf een gezin gaan vormen en ouders grootouders worden, valt opnieuw een massaal proces van ondersteuning te zien. Een proces dat onder andere te maken heeft met de huisvesting van het jonge gezin. De overdrachten tussen generaties vinden hier – al naar gelang het sociale milieu en het vermogen van de betrok-

kenen – plaats over een breed front van het behangen en mee verhuizen, tot en met het verschaffen van het laatste steuntje bij de hypotheek. En niet te vergeten natuurlijk het overladen van de kleinkinderen met de steeds luxueuzer baby-uitzet. (Een belangrijk deel van de groeiende welvaart van senioren komt ten goede aan de winkels van kinderkleren). Op het moment dat – weer een generatie verder – het gaat om groeiende zorgbehoefte wordt de richting van de steun geleidelijk omgedraaid. Recent onderzoek heeft laten zien dat die steun betrekkelijk groot is: meer dan 90 procent van de uitwonende kinderen heeft bijvoorbeeld minstens eenmaal per week contact met de eigen ouders.¹³

2.4 Enkele conclusies

Niet zozeer ‘individualisering’...

In de voorgaande paragrafen is vooruitgelopen op een levenslooptanalyse die de sociale en generationele relaties in Nederland nader in kaart brengt. Daaruit wordt duidelijk dat de ‘modernisering’ van de relatie- en gezinsverhoudingen wel veel meer keuzemogelijkheden aan individuen heeft geboden, maar dat dit niet betekent dat het belang dat mensen aan hun relaties en aan het gezin hechten, is verminderd.

...als wel vernieuwing van de levensloop

Het proces dat zich wel afspeelt, is een geleidelijke vernieuwing van intermenselijke betrekkingen, waarbij eerder emancipatie en democratisering drijvende krachten zijn dan ‘individualisering’. Een vernieuwing waarbij mensen in hun ‘moderne relaties en gezinnen’ te maken krijgen met sterk gewijzigde verhoudingen tussen generaties. De voorspelbaarheid van levenslopen daarentegen is in vergelijking met vroeger veel minder afgenomen dan in het algemeen wordt gedacht¹⁴. Weliswaar zijn er meer fasen en is er meer ruimte voor eigen keuzes voor mensen, maar meer dan driekwart van hen volgt een standaardpatroon, waarin achtereenvolgens de perioden van kind en jongere (in opleiding), jonge paren, gezinnen, oudere paren en bejaarden zijn te onderscheiden.

Wel zijn er forse verschillen in aantal en karakter van levenslooptfasen. Het resultaat, gemeten in termen van de ontwikkeling van het inkomen en de tijd gedurende de levensloop, is de afgelopen 20 jaar dan ook zeer duidelijk: relatief verlies voor de fasen waarin arbeid en zorg moeten worden gecombineerd, relatieve winst voor de fase waarin beide partners volledig kunnen werken. De moderne levensloop onderscheidt zich van de traditionele levensloop op onder meer de volgende punten:

- Er zijn meer levensfasen. De gezinsfase is korter geworden. Ervoor en erna

zijn nieuwe fases gekomen, waarin mensen als paar zonder kinderen samenwonen.

- Meer activiteiten worden gecombineerd in de verschillende levensfasen.
- De druk op de gezinsfase is toegenomen, zowel in geld als in tijd.
- De opleiding is langer geworden en het deel van de levensloop dat mannen aan arbeid besteden, is afgenomen. De arbeidsdeelname van vrouwen is toegenomen.

3. Christen- democratische benadering

Zingeving en verantwoordelijkheid...

In Frankrijk werd ooit een enquête gehouden over de mate waarin mensen hun leven bevredigend vonden. Het resultaat wees uit dat 89% van de ondervraagden meende dat de mens 'iets' nodig heeft om voor te leven. Zo nodig was 61% bereid daarvoor zelfs dit leven te geven, mocht het er ooit op aankomen. De Weense psychiater Viktor Frankl – die met zijn joodse achtergrond feitelijk zelf voor die laatste vraag had gestaan in de Tweede Wereldoorlog – herhaalde het onderzoek bij de staf van zijn kliniek met dezelfde uitkomst.¹⁵

Het leven van mensen krijgt zin en betekenis in onderlinge betrekkingen en in relaties die van buitenaf een appel op haar of hem doen. Daarom bevredigt een leven dat gericht is op het maximaliseren van zelfexpressie, op het bevredigen van de eigen behoeften niet. Mensen maken hun leven niet zinvol als ze in splendid isolation leven: het krijgt zin in samenspel en samenhang met anderen die aanspraak maken op zorg en toewijding, zoals kinderen, zoals zwakke mensen, zoals collega's, zoals de organisatie waarvoor men werkt. De Samaritaan die zich sterk maakte voor de man die overvallen was op weg naar Jericho, ontplooidde barmhartigheid omdat die gewonde aan de kant van de weg een appel op hem deed. Hij kon dat appel afslaan, de ogen ervoor sluiten of negeren. Hij kon er ook op ingaan en daarin als persoon boven zichzelf uitstijgen en moreel groeien. Dat gebeurt in interactie met de omgeving.

In de woorden van Frankl: waarden komen niet van binnenuit. Zij komen veeleer van buiten. Zij drijven de mens niet, maar trekken hem. 'Wanneer ik stel dat de mens wordt getrokken door waarden, wil ik er nadrukkelijk op wijzen, dat dit steeds gepaard gaat met vrijheid, namelijk de vrijheid van een mens tot aanvaarding of verwerping van een aanbod'. Wie dat aanbod afwijst en op zichzelf gericht is, groeit niet in zijn leven, wordt niet volwassen. In sociale, morele en geestelijke zin blijft het leven dan gebrekkig.

Frankls visie op de mens is niet nieuw, maar wel typerend voor het joods-christelijke denken. Het heeft geleid tot een personalistische opvatting van de mens. Het heeft ook geleid tot een specifieke visie op de inrichting van de samenleving: haal verantwoordelijkheden niet onnodig bij mensen weg, maar schep ruimte voor mensen om hun diverse instellingen en relaties invulling te geven aan hun verantwoordelijkheid en betrokkenheid. Gebeurt dat niet dan belemmert de samenleving hun functioneren. Dat is uiteindelijk geestdodend en leidt tot maatschappelijke apathie. Het joods-christelijke denken heeft ook geleid tot een andere visie op de mens dan die van de calculerende burger.

...in plaats van calculeren en berekenen

“...De berekenende mens van de wetenschap, de rationele strever naar maximaal nut is in sociaal opzicht een vreemdeling, of zelfs een gek...”

‘De berekenende mens’, die Van de Donk in dit citaat opvoert, is gaandeweg een ingeburgerde figuur geworden: de calculerende burger, die voortdurend bezig is om te berekenen waar hij het meeste profijt uit kan halen. We kunnen het met Van de Donk eens of oneens zijn over de vraag of deze calculerende figuur in sociaal opzicht gek of vreemd zou zijn: in een maatschappij waarin de meerderheid van de mensen calculeert, lijkt immers degene die anderen belangeloos helpt, de gek te zijn die kennelijk van een andere planeet komt. Wie met deze vraag begint ziet echter het meest boeiende stukje tekst over het hoofd. Het gaat om de berekenende burger van de wetenschap, niet dus om de ‘echte burger’ maar om een door ‘kenners van de maatschappij’ geconstrueerd beeld.

In werkelijkheid zouden die mensen immers nooit een maatschappij kunnen vormen: iedere sociale en morele orde is gebaseerd op het vermogen van mensen om ‘boven zichzelf uit’ te denken en te handelen, om te handelen in het belang van anderen of zelfs in het belang van de toekomstige mensen in het algemeen en van de volgende generaties mensen. In de afgelopen decennia zijn er – in naam van de wetenschap – vreemde en verontwaardigende dingen beweerd over die unieke eigenschap van mensen om ‘over zichzelf heen’ te handelen. Ook is de natuurlijke zorg tussen generaties niet zelden – veelal impliciet – tot iets ouderwets verklaard. Of zelfs tot een soort mythe: vroeger deden mensen dat immers uit een soort van eigenbelang, want als je niet goed voor (liefst veel) kinderen zorgde, was er niemand om voor jouw oude dag te zorgen.¹⁶

Nu fungeren dergelijke redeneringen vooral in de wetenschap: de rationele en calculerende burger als model voor gedrag dat tot in zijn uiterste consequenties doorgeredeneerd als ideaaltype fungeert. Een ideaaltype waaraan de wetenschapper dan weer de werkelijkheid kan spiegelen, om zo tot een dieper inzicht te komen.

In de kringen van politiek en beleid wordt ook wel gesproken over de calculerende burger, maar dan meestal in afkeurende zin. Wel ziet het beleid te vaak over het hoofd dat mensen samen met anderen leven en zorg voor anderen dragen. Die notie is in het huidige beleid te veel ondergesneeuwd. Mensen maken op een dynamische manier deel uit van gemeenschappen en relaties. Een beleid dat dit over het hoofd ziet, sluit niet aan bij de belevingswereld van mensen, bij hun concrete ambities en vragen en bij hun wens

om iets voor de ander te betekenen. Die blinde vlek wreekt zich bijvoorbeeld omdat de politiek te veel voorbij gaat aan de specifieke problemen waarvoor mensen komen te staan in verschillende fasen van hun levensloop.

Waarden die in al hun verscheidenheid in betrekkingen besloten liggen...

Waarden liggen dus als appèl besloten in de betrekkingen die mensen aangaan. De natuur, de bossen, rivieren, de flora en fauna vragen om onderhoud. De natuur moet ontwikkeld en gecultiveerd worden. Het sociale leven behelst weer andere aanspraken, vraagt om wederkerigheid en om inzet. De aanspraken zijn hier zeer divers. Op de werkplek, in de handel etc. hebben ze een ander karakter dan in een school, de rechtbank, een ministerie of in een gezin of familie. Er is sprake van een kwalitatieve verscheidenheid in de samenleving, en die is vrij dwingend. Een kind opvoeden vraagt om de betrokkenheid en liefde die vooral ouders kunnen opbrengen.

Familiebetrekkingen hebben een dimensie extra als er verdriet te verwerken is en er tegenslagen zijn. Een bedrijf laten runnen door een ambtelijke afdeling op een ministerie is vragen om moeilijkheden. In een rechtbank komt het op andere kwaliteiten aan dan in een kliniek waarin mensen psychische hulp krijgen. Een rechter moet distantie en objectiviteit aan de dag leggen, moet zich niet vereenzelvigen met een dader, hoe deerniswekkend die soms ook is. Een hulpverlener moet dat in zekere zin weer wel. Het betaalde werk vraagt om andere kwaliteiten dan zorgen. Kortom, menselijke betrekkingen zijn niet op één noemer te brengen. De eisen die aan mensen worden gesteld zijn divers. Gespreide verantwoordelijkheid betekent dat de overheid er het hare aan moet doen om mensen in hun diverse verantwoordelijkheden tot hun recht te laten komen; dat gezinnen niet in de knel komen, dat er ruimte is voor bedrijven om mee te kunnen in een wereld die hoge eisen aan hun competitieve vermogen stelt; dat scholen op hun beurt weer voldoende toegerust zijn om in een kennissamenleving een wezenlijke pedagogische bijdrage te kunnen leveren. Juist een vitale samenleving komt dus tegemoet aan de eisen die in een personalistisch mensbeeld besloten liggen: verantwoordelijkheden worden zoveel mogelijk aan mensen zelf toegekend.

Dat geldt ook voor de onderlinge solidariteit tussen mensen. Die moet de overheid niet wèg organiseren, verambtelijken of laten commercialiseren. Wederkerigheid moet zij aanmoedigen door op zijn minst de maatschappelijke ruimte te handhaven waarin mensen voor elkaar in staan. Zij kan en moet ook actief randvoorwaarden scheppen en solidariteit aanmoedigen door een vloer in het bestaan te leggen, tegen bijvoorbeeld risico's van loonderving bij arbeidsongeschiktheid, bij ziekte en ouderdom. Dergelijke regelingen hebben een eigen betekenis, maar zij nodigen ook uit om als samen-

leving op die basis voort te bouwen, bijvoorbeeld in de vorm van pensioenen, afspraken tussen werkgevers en werknemers over aanvullende regelingen, van private verzekeringen etc.

...en een rol voor de overheid.

De overheid moet daarom vloeren in het bestaan garanderen door – afhankelijk van de situatie – randvoorwaarden te stellen of door zo nodig zelf over de brug te komen (bijvoorbeeld in de vorm van bijstand). Zo creëert de overheid een vangnet op het moment dat onderlinge solidariteit niet volstaat (subsidiariteit). Niemand mag onder een vloer in het bestaan zakken: schild zijn voor de zwakkeren is een dure plicht van de overheid.¹⁷ Zij moet er ook voor zorgen dat in het maatschappelijke verkeer belangrijke instituties voor mensen niet in de knel komen. Niemand is bijvoorbeeld gediend met een samenleving waarin alleen geld verdienen telt, waarin het werk en het bedrijf gulzig alle vrije tijd opslokt en er nauwelijks ruimte is voor ontspanning, voor een fatsoenlijk gezinsleven. Niemand is gediend met een samenleving waarin mensen zich niet breed kunnen ontplooien of niet – als mensen dat willen en zich ertoe geroepen voelen – actief kunnen zijn op wezenlijke maatschappelijke terreinen: arbeid, zorg, onderwijs, in de culturele sfeer etc. De overheid moet die verscheidenheid waarborgen door regelgeving in bijvoorbeeld de vorm van een Arbeidstijdenwet, een Winkeltijdenwet etc.¹⁸ of door belangrijke instellingen als scholen te subsidiëren en zo te vrijwaren van commercialisering (en daarmee ontvoogding van de samenleving omdat de vrijheid om onderwijs te geven dan wegvalt). Dat is een kwestie van reguleren met het oog op het bestaansrecht van allerlei kringen in de samenleving. Rechtvaardige samenlevingsverhoudingen en gerechtigheid in het publieke leven zijn daarbij in het geding.

Het christelijke sociale denken is via de arbeidsbeweging, inzet van werkgevers en hun organisaties en de politiek voor een groot deel bepalend geweest voor de inrichting en koers van het bestel. Zelforganisatie en zelfzorg waren daarbij het parool, met een belangrijke subsidiaire en rechtszekerheid waarborgende rol voor de overheid.¹⁹ De christen-democratie heeft er daarbij naar gestreefd om de sociale zekerheid zo in te richten dat:

- de overheid een vloer in het bestaan garandeert via een wettelijke (volksdan wel werknemers)verzekering. Een tweede pijler bestaat uit collectieve aanvullingen op het niveau van bedrijven en bedrijfstakken. De overheid faciliteert de (vrije) totstandkoming daarvan en zorgt ervoor dat private afspraken bindend zijn, om zo free ridership te voorkomen. Een derde pijler kan bestaan uit individuele regelingen. Ook die kan de overheid, bijvoor-

beeld fiscaal, faciliteren. Zekerheid, eigen verantwoordelijkheid en flexibiliteit zijn zo te combineren.

- regelingen daadwerkelijk aansluiten bij de maatschappelijke ontwikkeling, bij gewijzigde rolverhoudingen en bij moderne vormen van het combineren van activiteiten die van elementaire betekenis zijn voor mensen en voor de samenleving (werken en zorgen, werken, maar ook studeren in een kennissamenleving waarin vaardigheden en inzichten na circa zeven jaar zijn verouderd etc.

Tegen de achtergrond van het bovenstaande wordt duidelijk waarom het Wetenschappelijk Instituut voor het CDA in het recente verleden al heeft gesteld dat:

- het gezin bescherming verdient. Dit instituut is als plaats waar opvoeding plaatsvindt en waar mensen kunnen terugvallen op onvoorwaardelijke affectie een bron van sociaal en menselijk kapitaal. In zijn uitgangspunten stelt het CDA dat voorzieningen in de sfeer van het onderwijs, de huisvesting, de zorg, de arbeidsmarkt en de sociale zekerheid de verantwoordelijkheid van gezinnen moet ondersteunen en daarop moet aansluiten (art. 74 Program van Uitgangspunten). In het rapport *De verzwegen keuze van Nederland* van het WI (1997) wordt daarnaast helder en krachtig uiteengezet dat het beleid van de overheid rekening moet houden met de verschillende profielen van gezinnen. Er is niet één standaardpatroon voor de onderlinge rolverdeling. Die moet ook niet direct of indirect worden afgedwongen. Ook zet het rapport nog eens uiteen dat een gezinsbeleid geen afbreuk moet doen aan het emancipatiebeleid en omgekeerd. (Reden voor het WI om in het onlangs gepresenteerde rapport *Evenredig en rechtvaardig*, een voorstudie naar een vlakke belasting, te pleiten voor een vlakke belasting: de belastingwetgeving ontmoedigt dan niemand om te gaan werken terwijl het toch de situatie wegneemt waarin eenverdieners veel meer belasting betalen dan tweeverdieners (oplopend tot f 100,- (45 euro) netto per week)). Het rapport geeft tenslotte aan dat de nadruk dient te liggen op het zelf zorgen voor de eigen levensloop en voor het inkomen dat nodig is in de verschillende fasen van het leven. De overheid heeft een assisterende en ondersteunende rol.²⁰

- er ook een levensloopbeleid nodig is ten behoeve van de generatie ouderen en senioren in onze samenleving.²¹ Uitvoerig staat de studie *Respect* van het WI stil bij het feit dat veel relatief oude werknemers niet mogen vastlopen in hun functie. Terwijl zij enerzijds veel tijd en energie investeren in hun baan is er anderzijds sprake van veel flexibiliteit op de arbeidsmarkt, waardoor de functie waarin juist zoveel is geïnvesteerd, op de tocht kan

komen te staan. Dat geeft soms spanning en onzekerheid. Bovendien hebben oudere werknemers ook nog eens te maken met verhoudingsgewijs de hogere salarissen en met het gegeven dat het investeren in onderwijs voor deze mensen duur is. Investerings van de werkgever vertalen zich minder terug omdat betrokkenen na enige jaren zullen pensioneren.²² Het rapport pleit voor meer mogelijkheden om de loopbaan tijdelijk te onderbreken, scholing te genieten, voor aanpassing van werktijden en voor een middelloonregeling in de pensioensfeer.

Met name deze twee onderwerpen en de christen-democratische benaderingswijze die is geschetst, keren in dit rapport terug.

4. Werk op maat voor de generaties?

4.1. Inleiding

In dit hoofdstuk zal de moderne levensloop geplaatst worden in het perspectief van de (transitionele) arbeidsmarkt. Ons land heeft met een tekort aan arbeidskrachten te maken, terwijl er een grote groep van mensen is die in beginsel betaald zou kunnen (en willen) werken. Er zijn kennelijk aansluitingsproblemen tussen vraag en aanbod van werk; aansluitingsproblemen die niet per afzonderlijk bedrijf kunnen worden opgepakt. Deze aansluitingsproblemen hebben te maken met de nieuwe dynamiek van de arbeidsmarkt in de kennissamenleving en met de nieuwe levensloop waarin mensen veel zaken moeten combineren. De nieuwe levensloop in de kennis-economie veroorzaakt werkdruk en onzekerheid. Er is een vernieuwd arbeidsmarktbeleid nodig, dat aansluit bij het concept van een transitionele arbeidsmarkt.

De ontwikkelingen in de sociale zekerheid worden besproken vanuit twee gezichtspunten: de ontwikkeling van een kostwinnerstelsel naar een min of meer geïndividualiseerd stelsel en de ontwikkelingen in de verantwoordelijkheidsverdeling. Betoogd zal worden dat het huidige stelsel onvoldoende toegesneden is op de moderne levensloop en enkele alternatieven zullen besproken worden.

In de hoofdstukken daarop volgend wordt per levensfase een doorkijk gegeven in de aansluitingsproblemen rond de arbeidsmarkt, om vervolgens uit te monden in voorstellen rond een levensloopverzekering (hoofdstuk 8) en specifieke maatregelen voor kinderen (hoofdstuk 9)

4.2 Naar een transitionele arbeidsmarkt: perspectief op duurzaam werk

Groei van werkgelegenheid is gepaard gegaan met vermindering van arbeidstijd en arbeidsduur...

De afgelopen decennia is er sprake geweest van herverdeling van werk, onder meer via deeltijdwerk. Meer dan 10% van alle banen kennen een werkweek van minder dan 12 uur. Maar ook is in de afgelopen jaren de arbeidsduur op jaarbasis verminderd, onder andere door invoering van een 36-urige werkweek. Over de levensduur gemeten is arbeidstijd eveneens korter geworden. Weliswaar stijgt het aantal ouderen dat betaald werk verricht na hun 55e inmiddels weer, maar is nog steeds slechts 34%. Het feit dat die deelname weer enigermate toeneemt, heeft alles te maken met de sterke vraag naar arbeid.

...die loonmatiging mogelijk maakte

De economische groei van de afgelopen jaren is voor een zeer groot deel juist te verklaren uit de vrij grote arbeidsreserve die ons land kende. Opvallend is met name de groei van de arbeidsdeelname van vrouwen. Naarmate deze arbeidsreserve meer werd ingeschakeld groeide het Bruto Nationale Product, nam ook het aantal uitkeringen in de WW en bijstand af en was er ruimte voor loonmatiging. Bij een ruim aanbod van werkenden is er in de regel minder opwaartse druk op de lonen. Bovendien bleef de overheid de meevallende inkomsten en uitgespaarde uitkeringen via lastenverlichting terugploegen naar de werknemers en bedrijven, waardoor per saldo de investeringsruimte van bedrijven en de bestedingsruimte van werknemers toenam en de looneisen gematigd konden blijven.

De paradox van de overspannen arbeidsmarkt: veel vacatures en een groot onbenut arbeidspotentieel

In die situatie is verandering gekomen. De arbeidsmarkt is overspannen geworden en de loonmatiging is (mede daardoor) ten einde. De arbeidsinkomensquote loopt op. Bovendien is pijnlijk duidelijker geworden dat er weliswaar sprake is van een zeer laag officieel werkloosheidspercentage (minder dan 4%), maar dat anderzijds het aantal langdurig werklozen en de verborgen werkloosheid erg hoog zijn. Het aantal arbeidsongeschikten groeit nog steeds en loopt in de richting van de miljoen mensen. Deze groei heeft onder meer te maken met de toegenomen werkdruk (onder andere voor hen die zorg en arbeid moeten combineren).²³ Gesteld is al dat het aantal niet betaald werkende ouderen groot is in ons land. De paradox is dat omvangrijke personeelstekorten, een hoog niveau van overwerk en van arbeidsproductiviteit en een grote werkdruk samen gaan met een betrekkelijk omvangrijke groep van langdurig werklozen, een hoog percentage arbeidsongeschikten en veel uittrekkende oudere werknemers. Er is met andere woorden een groot onbenut potentieel aan arbeidskrachten.²⁴ Ook de arbeidsdeelname van vrouwen is internationaal gezien nog steeds niet hoog. Er zijn kennelijk aansluitingsproblemen op de arbeidsmarkt.

Gevolgen van aansluitingsproblemen op de arbeidsmarkt

Personeelstekorten in ondermeer de zorg en het onderwijs doen afbreuk aan de kwaliteit van de maatschappelijke dienstverlening: wachtlijsten zijn de centrale metafoor geworden voor de gaten in het beleid. Daarnaast heeft de overspannen arbeidsmarkt een loonopdrijvend effect. Juist in de komende decennia zullen de demografische veranderingen extra kosten met zich mee gaan meebrengen. Zo zullen de kosten van de gezondheidszorg zeker sneller (blijven) stijgen dan de economische groei. Om de (extra) premies op

te brengen is het zaak dat deze gespreid kunnen worden over een groot aantal werkenden: het draagvlak moet met andere woorden worden verbreed.

De aansluitingsproblemen zijn niet alleen in financieel-economische termen een probleem. Werkdruk kan leiden tot overmatige stress, tot ziekteverzuim en tot arbeidsongeschiktheid. Verouderde kennis en beroepsvaardigheden kunnen leiden tot onthechting op het werk, gevoelens van nutteloosheid of overbodigheid en daarmee tot het beëindigen van de werkrelatie (55-plussers). Aansluitingsproblemen eisen met andere woorden ook emotioneel hun tol.

Aansluitingsproblemen ook door de nieuwe levensloop...

De moderne levensloop stelt andere eisen aan mensen. Oude rolpatronen zijn weggefallen. De standaard taakverdeling over de seksen is verdwenen: werken en zorgen is meer en meer een gemeenschappelijke aangelegenheid van ouders geworden. Tijdsdruk tekent zich af. Het combineren is niet altijd even eenvoudig.

...en kenniseconomie...

Bovendien zijn kennis en vaardigheden voortdurend aan verandering onderhevig. Er is wel berekend dat zij na zeven jaar min of meer verouderd zijn (daarbij gaat het overigens meer om kennis dan om vaardigheden). Van de moderne werknemer wordt daarom verwacht dat hij of zij zich inspant om de waarde op de arbeidsmarkt op peil te houden door voortdurend te schaven aan competenties en beroepsattitude. Ook dat zet de moderne levensloop onder druk.

...leveren een zoektocht op naar nieuwe zekerheid ...

De werkdruk wordt door de Nederlandse bevolking algemeen als nijpend ervaren²⁵. Men verwacht over de hele linie dat deze nog zal toenemen in de komende decennia en ziet die druk als een blijvend en structureel kenmerk van het toekomstige arbeidsbestel.²⁶ Mensen hebben zich ingesteld op een toekomst met meer diversiteit van arbeidspatronen, maar vragen met klem aandacht voor keerzijden van deze ontwikkeling. Stress en werkdruk vragen om arrangementen die het combineren van betaald werken en zorgtaken mogelijk maken. De dynamische arbeidsmarkt vraagt om meer permanente scholing. En de risico's die gemoeid zijn met de wisselende posities op de arbeidsmarkt (verandering van baan, zich wijzigende competenties en eisen die een baan stelt) vragen om de zekerheid dat perioden van inkomensderiving opgevangen kunnen worden.²⁷ Nederlanders zien hun eigen toekomst met vertrouwen tegemoet zolang zij in staat gesteld worden om gezin, betaald werk en vrije tijd te combineren en op gezette tijden met verlof kun-

nen gaan en hun kennis op peil kunnen houden.

...en vergen een ander arbeidsmarktbeleid...

Een ander arbeidsmarktbeleid is daarom nodig.²⁸ Dit beleid moet erop gericht zijn om mensen meer mogelijkheden te geven tot diversiteit in arbeidsdeelname gedurende de levensloop, zonder al te grote breuken in inkomen en loopbaanperspectief. Dan kunnen mensen werk, zorg, scholing en privé-situatie op elkaar afstemmen. In de ouderschapsfase kan de zorg voor jonge kinderen beter gecombineerd worden met werk, zonder de huidige stress en druk. Ook kan zo'n arbeidsmarktbeleid consequenties hebben voor de instroom in de WAO en vroege uittreding en pensionering. Door betere vooruitzichten op werk dat bij mensen past, ook als zij wat ouder worden, houden zij uitzicht op een positieve binding met de arbeidsmarkt.

...op een bedrijfs- en instellingoverstijgend niveau, ondersteund door een landelijke politiek

Een belangrijke barrière die daarbij overwonnen dient te worden is die van de micro-rationaliteit: het kan op het eerste gezicht rationeel lijken om werknemers die korter willen werken minder kansen te bieden. Er moet immers meer gecoördineerd worden en er zijn meer overheadkosten. Het kan rationeel lijken om de investering in de scholing van de wat oudere werknemers op te schorten of er vanaf te zien, omdat het rendement in termen van resterende arbeidstijd minder groot is dan bij jongeren. De afwijkingen zijn zelfs op microniveau overigens al niet eenduidig. In tijden van hoogconjunctuur en van een krappe arbeidsmarkt valt de balans ook op microniveau al anders uit (nog afgezien van de culturele veranderingen die zich ook in de kringen van de bedrijven voltrekken).

Maar zeker vanuit een breder perspectief gezien, kunnen micro-overwegingen averechts uitwerken, ook voor de afzonderlijke werkgevers zelf. Als mensen die voor deeltijdwerk kiezen een breuk in de loopbaan oplopen, betekent dit per saldo dat veel mensen onder hun niveau gaan werken. Alleen investeren in de scholing van de zogenaamde high potentials is behalve oneigenlijk, macro gezien ook zeer kortzichtig.²⁹

Het beleid op dat punt kan niet over de hele linie aan de afzonderlijke bedrijven en instellingen worden overgelaten. Reden dus voor een gemeenschappelijk en niet vrijblijvend activerend arbeidsmarktbeleid. Dit geldt rond de verhouding van betaald werken en scholing enerzijds en van betaald werken en zorgen of opvoeden anderzijds.

Dit ontbreekt nu teveel. Een nieuw arbeidsmarktbeleid zal moeten aansluiten bij de moderne levensloop en de noodzaak van wederkerend leren. Het

concept van de transitionele arbeidsmarkt biedt hiervoor aanknopingspunten.

Uitgangspunt: het concept van de transitionele arbeidsmarkt...

Geconstateerd is dat Nederland rond de zogenaamde transitie op de arbeidsmarkt nog niet formidabel scoort. De vader van het concept van de transitionele arbeidsmarkt, G. Schmid, onderscheidt vijf typen transitie. Centraal in diens concept staat de vooronderstelling dat de grenzen tussen arbeidsmarkt en andere sociale systemen opener moeten worden voor fasen waarin de balans tussen betaald werken en andere maatschappelijke activiteiten tijdelijk herijkt wordt ten gunste van zorgen en leren. Juist op die kritische momenten komt het erop aan om mensen in staat te stellen hun loopbaan te continueren of hun inzetbaarheid voor de langere termijn te vergroten. Op de transitie moet beleid gevoerd worden, zodat zij niet leiden tot uitsluiting, maar juist tot insluiting. In een samenleving die arbeidsflexibiliteit wenst, komt het erop aan om zekerheid te bieden juist rond die momenten dat er nieuwe balansen gevonden moeten worden (zorgen, leren). Alleen dan is er de maatschappelijke inbedding die mensen het vertrouwen geeft dat een tijdelijke stap terug op de arbeidsmarkt ten gunste van bijvoorbeeld opvoedingstaken en (om)scholen niet tot uitsluiting leidt. Is die inbedding er niet dan zal er eerder sprake zijn van defensief gedrag op de arbeidsmarkt met de verstarrende effecten van dien.

De transitie die Schmid onderscheidt zijn:

- deeltijd en volle arbeid;
- werkloosheid en arbeid;
- scholing en betaald werken;
- zorg en betaald werken en
- arbeid en pensionering.

4.3 Van kostwinner naar individu

Over kostwinners...

Bij de opbouw van ons sociale zekerheidssysteem in Nederland stond het uitgangspunt centraal dat de arbeider van zijn inkomen een gezin moest kunnen onderhouden. In Nederland is bij een groot aantal basisverzekeringen het uitgangspunt gehanteerd dat arbeiders in staat moesten zijn om van hun inkomen een gezin te onderhouden. Dat is bijvoorbeeld ook de reden dat in de jaren twintig en dertig de SDAP en het NVV tegen kinderbijslag waren: daar zou ongetwijfeld een loondrukkende werking van uitgaan. Dit laatste standpunt is na de oorlog verlaten. Maar het kostwinnersidee bleef vooralsnog maatgevend: in 1947 adviseerde de Stichting van de Arbeid for-

meel om het loon van de gehuwde man voldoende hoog te laten zijn voor zichzelf, zijn vrouw en twee kinderen, en om het loon van de vrouw op zestig procent van dat van (gehuwde) mannen vast te stellen.

...en gezinnen als 'brugpijlers'...

Het resulterende stelsel kan het best vergeleken worden met een brug met een enkele pijler in het midden. Dat was de gezinsfase, waaraan in feite het stelsel van sociale verzekeringen was opgehangen. De mannen in de gezinsfase leverden de arbeid, de vrouwen zorgden voor de mannen en de kinderen. Over het loon van de man werd belasting en premie geheven en daarvan werden de uitkeringen betaald ter ondersteuning van degenen die niet voor een eigen inkomen konden zorgen: vrouwen, kinderen en ouderen. Vrouwen en kinderen werden meegefinancierd via een stelsel van kostwinnersvoorzieningen, variërend van lagere belasting tot gratis medeverzekering voor ziektekosten en pensioen. De basis voor het stelsel was gelegd door het kostwinnersloon.

De sociale verzekeringen en voorzieningen gingen uit van de traditionele levensloop en waren gezinsverzekeringen. Dit gold met name voor de volksverzekeringen en de bijstand. Alleen gehuwde mannen kregen een AOW-uitkering; gehuwde vrouwen niet. Ook de AAW had bij invoering in 1976 nog een gezinskarakter: gehuwde vrouwen werden van een uitkering uitgesloten. Verder was er de Algemene Weduwen- en Wezenwet die een uitkering voor echtgenotes en kinderen in geval van overlijden van de mannelijke kostwinner verzorgde.

...gevolgd door processen van individualisering en emancipatie die leiden tot...

Het kostwinnerstelsel maakte onderscheid tussen mannen en vrouwen en tussen gezinnen en andere leefvormen. Uiteraard kwamen deze uitgangspunten onder druk te staan door emancipatie en individualisering (het laatste in de betekenis van de keuzevrijheid van leefvorm). Ook de gelijke behandelingsrichtlijnen vanuit Europa hebben grote invloed gehad op de verzelfstandiging en individualisering van sociale zekerheidsrechten.

...verzelfstandiging van rechten en vooral plichten...

In de sociale zekerheid is zich vanaf de jaren zeventig een debat gaan ontspinnen over de vraag of uitkeringsrechten verzelfstandigd zouden moeten worden. Evenals regelingen in de sfeer van de fiscaliteit zijn het deze regelingen die ingrijpen in de verhoudingen binnen gezinnen/leefvormen en die tussen deze leefvormen en de overheid. Veranderingen in die regelingen raken dan ook aan de visie die politieke stromingen hebben op de menselij-

ke persoon en op de verbanden waarin hij of zij leeft.

Centraal stond de vraag of regelingen die het gezin als ijkpunt namen direct of indirect geen rolpatronen bestendigden en deze aan mensen oplegden. Critici van de regelingen betoogden dat deze waren afgestemd op een kerngezin waarin een taakverdeling werd verondersteld. Een taakverdeling namelijk waarin vrouwen zorgen, de man kostwinner is en waarin, om die reden, de vrouw economisch afhankelijk is van de man. De idee van de individuele (economische) zelfstandigheid van man en vrouw zou zich niet verdragen met:

- a) fiscale en sociale regelingen die financiële belemmeringen opwerpen aan de niet of minst verdienende partner (in de regel vrouwen) om deel te nemen aan het arbeidsproces en om zich op die manier een financieel onafhankelijke positie te verschaffen;
- b) 1) regelingen die de aanspraak op het uitkeringsrecht (de jure) afhankelijk maken van de inkomsten/het vermogen van de partner en/of
2) met uitkeringsniveaus die partners de facto afhankelijk maken van elkaar omdat zij ontoereikend zijn om een zelfstandig bestaan van op te bouwen (individualisering van aanspraken maar op zo'n laag niveau dat van economische zelfstandigheid geen sprake is).

Het is in deze context dat zich de afgelopen jaren onder meer de volgende veranderingen hebben voltrokken.

... via maatregelen gericht op arbeidsdeelname van man en vrouw en op economische zelfstandigheid³⁰, ...

Jongeren die in 1990 achttien jaar waren, en de volgende generaties, worden geacht in hun verdere leven economisch zelfstandig te zijn. Sociale zekerheidsregelingen werden daarop afgestemd. Zo zal de toeslag in de AOW voor de niet-werkende jongere partner in 2015 verdwijnen.

Sinds de invoering van de nieuwe Algemene Bijstandswet in 1996 hebben in principe alle bijstandsgerechtigden en hun partners een arbeidsverplichting, ook als de rolverdeling aanvankelijk zo was geregeld dat alleen de man betaald werk verrichtte. De bepaling geldt ook als er kinderen zijn. Voor 1996 gold de regel in veel mindere mate³¹. De categorale ontheffing van arbeidsverplichting is gaandeweg ingeperkt. De leeftijd die de kinderen moeten hebben om voor de ontheffing in aanmerking te komen is met achterevolgende stappen verlaagd. Nog onlangs is de ontheffing voor alleenstaanden met kinderen onder de vijf jaar geclausuleerd. De ouder moet zich in beginsel voor enige dagen in de week beschikbaar houden voor de arbeidsmarkt.

In de fiscaliteit is de overheveling van de basisaftrek³² afgeschaft en vervan-

gen door een algemene heffingskorting. De arbeidsmarktbelemmering die voortvloeit uit de combinatie van de overhevelingsmogelijkheid en de progressie in de inkomensheffing is daarmee verdwenen.

In de belastingen is een zogenaamde combinatiekorting geïntroduceerd. Deze korting wordt uitbetaald per werkende ouder in gezinnen met één of meer kinderen onder de 12 jaar. Alleenverdieners krijgen dus de helft van het bedrag dat tweeverdieners krijgen.

Ook de arbeidskorting geldt alleen voor werkenden. Zij is uitdrukkelijk opgenomen in de fiscale wetgeving met het doel om het betaald werken over de hele linie van het inkomensgebouw te stimuleren.³³

...maar weer wel verbonden met een inkomenstoets op huishoudniveau en... Tegenover deze vormen van individualisering staat anderzijds een beleid dat het recht op een uitkering afhankelijk heeft gemaakt van het inkomen van de partner, dan wel deze afhankelijkheid in stand houdt. In dat verband kan onder meer³⁴ worden gewezen op het feit dat er niet toe is overgegaan om het recht op bijstand te verzelfstandigen en te individualiseren. Het gevolg zou zijn dat een persoon met een partner die inkomen heeft toch in aanmerking zou komen voor een bijstandsuitkering. De kosten van een dergelijke verzelfstandiging zouden bijzonder hoog zijn. De prikkel om betaald te gaan werken, zou voor velen wegvallen.³⁵

Onder meer de Commissie Toekomstscenario's en de (gewezen) Emancipatie-raad hebben desalniettemin gepleit voor de verzelfstandiging van de aanspraken. Zij achten het niet consequent dat de uitkeringsrechten en belastingheffing worden geïndividualiseerd alleen voor zover dat een prikkel tot werken en een verlaging van de uitkeringslasten oplevert. Hoe dat ook zij: lange tijd heeft de controverse over het verzelfstandigen van aanspraken de politieke agenda gedomineerd.³⁶

Van CDA-zijde is daarbij enerzijds steun gegeven aan de belangrijkste veranderingen die hierboven zijn geschetst. Wel is daarbij voortdurend aandacht gevraagd voor de positie van het gezin.³⁷

...(minder) ondersteuning in de kosten van kinderen

Voor ondersteuning van gezinnen met kinderen bestaan op dit moment vele regelingen. Zij lopen uiteen van de kinderbijslag tot de kindertabel in de huursubsidie tot de Wet Tegemoetkoming Studiekosten (WTS). Daarnaast zijn ook in de fiscaliteit de zogenaamde kinderkortingen ingevoerd. In 1995 is door het eerste paarse kabinet de kinderbijslag verlaagd en de hoogte van de kinderbijslag onafhankelijk van het aantal kinderen vastgesteld.³⁸ Vervolgens zijn er compenserende maatregelen getroffen voor verschillende

groepen mensen. Mede daardoor is een ondoorzichtig stelsel van ondersteuning ontstaan. Bovendien blijkt de ondersteuning in de kosten van kinderen op verschillende punten achteruit te zijn gegaan. Het is een gegeven dat de belangrijkste tegemoetkoming, de kinderbijslag, slechts een deel van de kosten dekt, wat met name voor ouders met minimuminkomens tot problemen leidt.

Positieve aandacht voor combinatie arbeid en zorg

De combinatie van arbeid en zorgtaken is door het kabinet-Kok II nadrukkelijk geagendeerd. De Wet Arbeid en zorg³⁹ heeft als invalshoek de bevordering van de economische zelfstandigheid en lijkt vooral gericht op het vergroten van de arbeidsdeelname van vrouwen. Met name de combinatie van arbeid en zorg voor (jonge) kinderen wordt door de voorgestelde verloffregelingen bevorderd.

Een voorlopige conclusie: individualisering van de sociale zekerheid is slechts een deel van het antwoord

De ontwikkeling in de sociale verzekeringen van kostwinnerstelsel naar individualisering en verzelfstandiging waren allereerst ingegeven door overwegingen die te maken hadden met de emancipatie van de vrouw. Ook gelijke behandelingsrichtlijnen vanuit Europa hebben een rol gespeeld. De aandacht is echter vooral de laatste kabinetsperiode eenzijdig gericht geweest op de vergroting van de arbeidsdeelname van vrouwen. Dit eenzijdig benadrukken van economische zelfstandigheid en het voorstaan van individualisering van uitkeringsrechten doet geen recht aan de wensen die samenhangen met de moderne levensloop. De differentiatie in arbeidspatronen en de combinatie van verschillende activiteiten betekenen dat mensen in verschillende levensfasen wel degelijk economisch afhankelijk van elkaar kunnen zijn. Het betekent ook dat er meer mogelijkheden moeten komen om lasten over de levensloop te spreiden. De negatieve effecten van een beleid gericht op individuele economische zelfstandigheid doen zich vooral voor in de gezinsfase. Daar is de druk het grootst. Dat de aandacht voor het gezin in de moderne levensloop ontoereikend is geweest, blijkt ook uit de gebrekkige ondersteuning van kinderen. Het verlaten van het kostwinnersmodel is op zichzelf de logische uitkomst van maatschappelijke veranderingen, maar het beleid van de individualisering van aanspraken is onvoldoende gepaard gegaan met een flankerend gezinsbeleid

4.4 Sociale zekerheid in de 20e eeuw: van verzekeringen naar staatsvoorzieningen

Organisatie van solidariteit in het verzekeringsstelsel

De basis van ons stelsel van sociale zekerheid is gelegd na de Tweede Wereld oorlog tot halverwege de jaren zeventig. Het belangrijkste kenmerk is dat het uit verzekeringen bestaat. Gekozen is voor een mix in de verantwoordelijkheidsverdeling. De volksverzekeringen boden alle ingezetenen een verzekering tegen onvermijdelijke risico's, die moeilijk af te dekken waren individueel of via bedrijfsregelingen. Volksverzekeringen hadden een algemeen karakter: de risico's troffen iedereen of iedereen liep het risico hiermee te maken te krijgen. Het ging daarbij om 'onverzekerbare' risico's. De volksverzekeringen boden een vaste (basis-)uitkering, onafhankelijk van het inkomen of vermogen, en werden gefinancierd via een inkomensafhankelijke premie. De aanvullende (wettelijke) werknemersverzekeringen boden aan werknemers een verzekering tegen inkomensderving door arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. Daarnaast zijn de aanvullende pensioenen op bedrijf(stak)niveau tot stand gekomen, die werknemers na pensionering behoud van levensstandaard beoogden te verschaffen. Premies voor deze aanvullende verzekeringen waren loongerelateerd en werden opgebracht door werkgevers en werknemers. Met name via de pensioenen werd en wordt intergenerationale solidariteit georganiseerd. Door de verplichtstelling en het systeem van kapitaaldekking kijken deze verzekeringsvormen over het leven en de levensloop van een individuele deelnemer heen⁴⁰. De solidariteit binnen deze regelingen levert ten opzichte van individuele regelingen voor mensen een besparing van 25% op⁴¹. Als sluitstuk van het stelsel kwam de Algemene Bijstandswet, die gekenmerkt kan worden als een voorziening. Het beoogt mensen tegemoet te komen in de noodzakelijke kosten van bestaan als zij daar zelf niet in kunnen voorzien.

De uitvoering van de sociale zekerheid: van werknemers en werkgevers naar de overheid

De organisatie van de uitvoering van de sociale zekerheid is vrijwel steeds een punt van discussie geweest. De betrokkenheid van sociale partners bij de uitvoering is vanaf het begin groot geweest, met name waar het de werknemersverzekeringen betrof. Maar ook bij de uitvoering van de volksverzekeringen droegen zij bestuursverantwoordelijkheid. De overheid heeft ook in de uitvoering meer en meer naar zich toegetrokken. De wettelijke verankering van de werknemersverzekeringen heeft er toe geleid dat ook de uitvoering een wettelijke basis kreeg. Het sluitstuk hiervan betreft de SUWI-wetgeving waarbij sociale partners geen enkele rol meer spelen, zowel in de uitvoering van de volksverzekeringen als van de werknemersverzekeringen. Uitzondering zijn de private pensioenregelingen. Sociale partners dragen hier verantwoordelijkheid voor de inhoud en de uitvoering van de regelingen.

De jaren tachtig en negentig: van verzekeringen naar voorzieningen
In de loop van de jaren tachtig is intensief gediscussieerd over een herziening van het stelsel van sociale zekerheid. Drie varianten domineerden de agenda: het twee-trajectenstelsel, en de meer klassieke variant van loonderwing. Daarnaast heeft het CDA het zogenaamde cappuccino-model of pensioenmodel ingebracht,

Bij het stelsel van twee trajecten ging het om een wettelijke garantie ter hoogte van het sociale minimum, waarbij verdere aanvullingen particulier worden (het 'ministelsel'). Voor het klassieke alternatief is uiteindelijk door het toenmalige kabinet gekozen: een keuze voor een loondervingsregeling met vangnet. Bij inkomstenderving vanwege werkloosheid, ziekte etc. zijn eerst de wettelijke werknemersverzekeringen aan de orde: met een van overheidswege gereguleerde uitkering gerelateerd aan hoogte van het inkomen en duur van het arbeidsverleden. Daarnaast heeft het CDA het alternatief van het cappuccino-model ingebracht, waarbij de overheid middels volksverzekeringen een vloer legt in de bestaanszekerheid. De sociale partners bieden een loongerelateerd surplus. Mensen kunnen zich daarenboven zelf bijverzekeren. Uiteindelijk is de klassieke variant goeddeels toonaangevend gebleven. Wel zijn er binnen die structuur veel veranderingen gerealiseerd.

De laatste twee decennia zijn belangrijke veranderingen aangebracht in het stelsel van sociale zekerheid. Er vond een uitbreiding van het aantal bijstandsregelingen plaats.⁴² Daarnaast werden er meer voorzieningen ingevoerd – inkomensafhankelijke tegemoetkomingen bijvoorbeeld in de sfeer van onderwijs (WSF en WTS) en wonen (IHS). Het verzekeringskarakter van veel volksverzekeringen is verdwenen. Er zijn bijvoorbeeld inkomensafhankelijke elementen ingevoerd of het zijn nadrukkelijk voorzieningen in plaats van verzekeringen geworden, omdat de premies zijn vervallen.⁴³

Ten aanzien van de werknemersverzekeringen is met name in de uitkeringsrechten ingegrepen.⁴⁴ Slechts ten aanzien van de pensioenen is vanwege het private karakter de bestaande structuur gehandhaafd. Een wettelijke AOW-volksverzekering en daarbovenop door sociale partners geregelde en gefinancierde aanvullende pensioenen.

Diffuus stelsel

Die veranderingen hebben het stelsel een diffuus karakter gegeven: meer inkomensafhankelijke elementen in voorheen verzekeringen en daarnaast een versoering van de wettelijke aanspraken in de verzekeringen. Verder is sprake van een uitbreiding van het aantal inkomensafhankelijke voorzieningen. Wat opvallend is, is dat het huidige stelsel – ondanks individualisering en verzelfstandiging – nog steeds uitgaat van de traditionele levensloop in

de zin van het volgtijdelijk doorlopen van een aantal activiteiten, zoals leren – werken – ouderdom. Het combineren van meerdere activiteiten tijdens verschillende fasen in de levensloop is niet alleen moeilijk, maar heeft veelal ook negatieve consequenties voor de bescherming die men heeft of opbouwt.

De toekomst: een nieuw cappuccinomodel?

In de samenleving is een discussie gaande over de vernieuwing van de sociale zekerheid op basis van de levensloop. ‘De arbeidsverhouding verzekerd’ was recent de treffende titel van het congres van het Verbond van verzekeraars⁴⁵. In het arbeidsvoorwaardenpakket spelen verzekeringen een belangrijke rol: ziektekosten verzekeringen, pensioenregelingen en WAO- en Anwhiaatregelingen. Tezamen met de decentralisatie van het arbeidsvoorwaardenoverleg leidt dit meer en meer tot arbeidsvoorwaarden op maat: per bedrijf en voor individuele werknemers. Deze secundaire arbeidsvoorwaarden blijken voor veel werknemers een belangrijke rol te spelen bij het veranderen van baan⁴⁶. Verlofregelingen, sparen voor verlof en tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang krijgen meer en meer een plaats in het (keuze)pakket aan secundaire arbeidsvoorwaarden. Deze ontwikkelingen sluiten aan bij de wensen van de moderne werknemer. Binnen collectieve arrangementen kan men keuzes maken die passen bij de levensfase.

Een parallel is te leggen met het ‘klassieke’ cappuccinomodel van het CDA. Het biedt een mix van zekerheid en flexibiliteit die bij de moderne levensloop past.

Zekerheid wordt geboden door een vaste basis via een wettelijke volksverzekering.

De ‘tweede pijler’ van de collectieve aanvullingen op bedrijf(stak) niveau biedt maatwerk en keuzevrijheid. Door deze aanvullingen collectief te regelen en te financieren ontstaan schaalvoordelen. Solidariteit wordt georganiseerd door onder andere acceptatieplicht. Voor wie hier niet genoeg aan heeft, zijn er individuele verzekering- of spaarmogelijkheden. De overheid faciliteert zowel de tweede als de derde pijler (individuele spaarregelingen): fiscaal en door algemeen verbindendverklaring en verplichtstelling. Deze verantwoordelijkheidsverdeling wordt wel een “nieuw sociaal contract” genoemd.⁴⁷ Ook in FNV-kring wordt het cappuccinomodel als alternatief gezien voor het verouderde huidige stelsel van sociale zekerheid.⁴⁸ Het biedt in elk geval de flexibiliteit om op wijzigende wensen van werknemers en werkgever in te spelen via het arbeidsvoorwaardenoverleg.

Verlofuitkeringen

Het afstemmen van arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheidsregeling op

de moderne levensloop bevindt zich, wat betreft de financiering van verlofperiodes, nog in een eerste fase. Wettelijk geregeld zijn de uitkering voor zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptieverlof en tien dagen kortdurend zorgverlof. De eerste twee worden gefinancierd uit een wettelijke verzekering, de tweede via een loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever (70%). Daarnaast worden fiscaal het sparen voor verlof en het doorbetalen van loon tijdens ouderschapsverlof gestimuleerd. Tot slot bestaat er de mogelijkheid om voor loopbaanonderbreking een tegemoetkoming te ontvangen, mits de werkgever voor vervanging zorgt. Veel CAO's en bedrijven kennen aanvullende regelingen voor doorbetaling van verlof voor zorg, scholing of andere doeleinden. De ontwikkeling van deze regelingen die tegemoet komen aan de wensen van moderne werknemers verkeert nog in een aanvangsstadium. Baanbrekende resultaten zijn er evenwel nog niet. De gedachtewisseling over een volksverzekering voor verlofuitkeringen is inmiddels op gang gekomen.⁴⁹ In verschillende publicaties worden pensioenfondsen als uitvoerders van aanvullende regelingen genoemd.⁵⁰ Het zijn even zovele aanzetten voor het moderniseren van arbeidsvoorwaarden. Van een op de moderne levensloop met de transities tussen zorgen of opvoeden enerzijds en betaald werken anderzijds, toegesneden sociale zekerheid is nog onvoldoende sprake.

Vanuit christen-democratische optiek

Juist vanuit de christen-democratische invalshoek van de gespreide verantwoordelijkheid is het belangrijk dat de transities in de moderne levensloop een goede plek krijgen in het arbeidsmarkt- en sociale zekerheidsbeleid. Een transitionele arbeidsmarkt geeft ruimte aan belangrijke niet-economisch gekwalificeerde activiteiten als zorgen, opvoeden en leren, zonder dat een (tijdelijke) herijking van de balans ten gunste van opvoeden of zorgen direct leidt tot uitsluiting op de arbeidsmarkt en tot een bijna blokkerende terugval in inkomen en loopbaankansen. De verantwoordelijkheid voor inkomensgaranties is in eerste aanleg een eigen verantwoordelijkheid van mensen en hun organisaties (werknemers- en werkgeversverenigingen) zelf. De overheid treedt daarbij vooral in aanvullende (subsidiare) zin op met een herverdelende doelstelling. Van afwenteling kan daarbij geen sprake zijn.

De zekeringen die ingebouwd moeten worden rond de kritische transitie in de levensloop dienen in deze visie daarom het patroon te volgen dat ook de Wereldbank in 1994 heeft aanbevolen voor de oudedagsvoorzieningen⁵¹: namelijk van de drie pijlerstructuur. Deze structuur is vergelijkbaar met het door het CDA voorgestane cappuccinomodel.

Voorlopige conclusie

Een belangrijk kenmerk van de moderne levensloop is dat mensen verschillende activiteiten combineren in verschillende fasen van hun leven. Sociale zekerheidsregelingen zijn nog onvoldoende afgestemd op differentiatie in arbeidspatronen en behoeften aan scholing en zorgverlof. In de discussie over modernisering van het stelsel van de sociale zekerheid speelt het cappuccinomodel in toenemende mate een rol.

4.5 De kenniseconomie en de gevolgen voor de arbeidsmarkt

De kenniseconomie in Europa...

Levenslang leren is een Europees thema. De belangstelling voor het thema is enorm verbreed. Levenslang leren is niet alleen (meer) een zaak van onderwijspolitiek. Het onderwerp is verweven met arbeidsmarktpolitiek, beleidsconcurrentie in een kenniseconomie, met sociale cohesie en persoonlijke ontwikkeling van mensen. Het gewicht van het onderwerp blijkt uit de besluitvorming tijdens de Europese top in het voorjaar van 2000 te Lissabon. Daar is besloten dat de lidstaten zich zullen inzetten voor levenslang leren om op die manier de geschiktheid van mensen voor de arbeidsmarkt te versterken en de ontwikkeling van een op kennis gebaseerde economie te bevorderen.

...en in Nederland...

Voor Nederland is een dergelijke strategie geen overbodige luxe. OESO-cijfers geven aan dat Nederland voor wat betreft de scholing van volwassenen een waarneembare achterstand heeft in vergelijking met andere geïndustrialiseerde landen. Om verschillende redenen moeten de ambities worden verhoogd.

Naar verwachting zullen de tekorten aan goed opgeleide mensen flink toenemen. Serieuze schattingen gaan ervan uit dat zo'n 45% à 50% van de toekomstige generaties jongeren uiteindelijk het bachelors-niveau zou moeten behalen om tegemoet te komen aan de vraag naar hoger opgeleiden. De deelnamegraad lag in 1999 op 38%.⁵² De instroom van vwo-leerlingen, havo's en mbo kan niet in die behoefte voorzien. De behoefte aan mensen met een mbo-kwalificatie zal navenant toenemen. Een groeiende groep mensen zal na afronding van de initiële opleiding en na jaren van werkervaring een verdere opleiding volgen.

Bovendien volgen de innovaties in de kenniseconomie elkaar in een rap tempo op. De levenscyclus van producten en processen wordt korter en de vraag naar geactualiseerde kennis groter. Alleen wederkerend onderwijs kan aan de behoefte aan kennis tegemoet komen. Juist in een welvarende samenleving dringt het inzicht door dat werken meer is dan geld verdienen

en dat werkgever zijn meer is dan het inkopen van 'te vervangen vaardigheden'. De noodzaak om mensen positief betrokken te houden bij de arbeidsmarkt tekent zich inmiddels duidelijk af.⁵³ Dat vereist dat de baan uitdagend blijft, dat in kerncompetenties van mensen is geïnvesteerd en dat scholing bereikbaar is voor werknemers, ook als zij ouder zijn geworden. Tenslotte geldt last but not least dat de grote hoeveelheid tijd die mensen steken in hun werk (vaak veel meer dan de officiële werktijd) niet zelden ook zorgt voor een eenzijdige investering in competenties, in die zin dat zij sterk met de functie samenvallen die op dat moment wordt vervuld. Dat maakt het in de regel niet eenvoudig van baan te wisselen, ook als dat gehoopt dan wel onverhoopt (ontslag, reorganisaties, faillissement) nodig is.

De investeringen in onderwijs zijn noodzakelijk voor de insluiting van mensen en daarmee sociale cohesie en voor versterking van het competitieve vermogen van ons land in de globaliserende samenleving.

...vraagt om een strategisch beleid van scholing...

Deze veranderingen tekenen zich in heel Europa af. De Hans Böckler Stiftung heeft tegen deze achtergrond een inventarisatie gemaakt van de strategieën die de lidstaten van de EU hanteren om aan de uitdagingen tegemoet te komen.⁵⁴ Zij neemt, de strategieën en ambities overziend, daarbij vijf zwaartepunten waar.

- 1) De discussie over levenslang leren strekt zich uit tot alle vormen van scholing en onderwijs. Van de voorschoolse opvang tot het tertiair onderwijs. Van een versmalling van vorming en opleiding tot scholing ten behoeve van het bedrijf waarin mensen werkzaam zijn (bedrijfsgerelateerde scholing) is geen sprake.
- 2) Het vaststellen van kaders voor levenslang leren is niet uitsluitend een zaak van werkgevers en werknemers. De overheid draagt zorg voor een onderwijsstructuur die op levenslang leren is ingesteld, schept randvoorwaarden en formuleert wettelijke kaders. Binnen die kaders is er ruimte voor afspraken en beleid door de sociale partners.
- 3) Het beleid legt een duidelijk accent op de persoonlijke verantwoordelijkheid voor de eigen ontwikkeling op de arbeidsmarkt.
- 4) Individuele leerrechten (in welke vorm dan ook gegoten) gelden als de methode om levenslang leren te bevorderen. Zij leggen de verantwoordelijkheid bij mensen zelf, zorgen voor persoonlijke betrokkenheid en engagement en versterken de keuzemogelijkheden voor de eigen beroepsontwikkeling: keuzemogelijkheden die zo nodig niet direct inpasbaar zijn in het scholingsaanbod dat past in de bedrijfsstrategie, en daarmee de mogelijkheden voor het veranderen van baan(soort) verruimen. Hierboven is al aangegeven

dat dit vanuit een macro-perspectief ook nodig is. Dit perspectief is meer dan de som van bedrijfsrationele overwegingen.

5) Het blijkt nodig om een cultuur van leren te ontwikkelen.

...die in lijn is met het christen-democratische denken

Deze lijnen van ontwikkeling sluiten aan bij het christen-democratische denken over sociale zekerheid. Er tekent zich een pijlerstructuur af, waarbij

- de overheid kaders schept en zorgt voor een algemene voorziening;
- de sociale partners een belangrijke rol hebben, met name ook waar (in dit geval) arbeidsmarkt- en scholingsbeleid bedrijfsoverstijgende aspecten hebben, en zorgen voor aanvullende arrangementen in de tweede pijler en
- het individu aanvullend zijn of haar eigen voorzieningen kan treffen.

4.6 Welke alternatieven dienen zich aan?

Over het herijken van de balans in de moderne levensloop...

De standaardlevensloop van leren, betaald werken en pensioen, gekoppeld aan het kostwinnerschap is in toenemende mate aan het verdwijnen. De begrensde tijd die mensen tijdens een dag, week, maand of jaar ter beschikking staat zal per fase in de levensloop op een andere manier verdeeld worden over betaald werken, opvoeden, leren en ontspannen. Daarmee zijn gerechtvaardigde belangen van kinderen, zorgbehoevenden en van betrokkenen zelf (als ouder, verzorger, werknemer die zijn kwalificaties op peil moet houden) gemoeid. Om die herijking van balansen goed te laten verlopen en ervoor te zorgen dat tijd en inkomen beschikbaar zijn tijdens perioden van deeltijdwerk of verlof zijn in de loop van de tijd verschillende arrangementen ontstaan. In verschillende landen is soms gekozen voor verschillende modellen. Nyfer⁵⁵ onderscheidt daarbij (rond zorg en arbeid) vier hoofdmanieren waarop het verlof gefinancierd kan worden.

...en de strategieën...

In de eerste plaats kan dit via het opsparen van tijd. Vakantiedagen, adv-dagen worden als het ware opzij gezet om deze later naar eigen inzicht, geconcentreerd en met behoud van inkomen, op te nemen. Aan deze vorm van financieren zijn voordelen van vrijwilligheid en keuzevrijheid verbonden. Wel moet het arbeidscontract een en ander natuurlijk mogelijk maken. Er zijn aan dit regime ook nadelen verbonden. Voor lager betaalden is het vaak op het eerste gezicht niet aantrekkelijk om het (extra) inkomen voor tijd (op termijn) in te leveren. Spaartegoeden opbouwen lijkt niet zo aantrekkelijk. Een groter bezwaar is dat bij wisseling van baan de gespaarde tijd vervalst (en in geld wordt vergoed). Ook zal het jaren duren voor een substantiële reserve aan tijd (en inkomen) is opgebouwd. Het tijdsparen heeft nog

geen hoge vlucht genomen, ook waar CAO's dat op zichzelf mogelijk maken.

In de tweede plaats is er het model van het betaalde verlof. Met name de Scandinavische landen hebben daarvoor riantere regelingen getroffen. In Zweden is er bijvoorbeeld een recht op ouderschapsverlof van een jaar met loondoorbetaling tegen 75% van het laatstverdiende loon. Het verlof kan worden opgenomen tot het kind acht jaar is. Duidelijk moge zijn dat een dergelijke wettelijke regeling niet alleen de lasten van werkgevers sterk zou verhogen, omdat er een loondoorbetalingsverplichting komt. Minstens zo belangrijk is echter dat een dergelijke wettelijke regeling de sociale partners buitenspel zet: de tweede pijler van hierboven krijgt geen of weinig ruimte. Dat strookt niet met de ordeningsgedachte van de christen-democratie.

In de derde plaats is er de variant van het collectief verzekeren van tijd (timebanking). Premies worden collectief opgebracht om het verlof dat mensen naar eigen inzicht over de levensloop kunnen opnemen, te betalen: inkomensderving wordt via een levensloofonds tijdens die perioden (deels) afgedekt. Nadelen liggen besloten in het collectieve karakter van deze variant, zeker als er sprake is van een door de overheid opgelegde werknemersverzekering tegen de risico's van inkomensderving gedurende de momenten van verlof. Voordelen zijn dat de premies worden versleuteld over alle werkgevers en werknemers (solidariteit). Ook is er een grote mate van keuzevrijheid bij het bepalen van het moment waarop een werknemer van de opgebouwde verlofaanspraken gebruik maakt. Bovendien zal het gebruik van de verlof-rechten groot zijn: zij zijn immers sowieso beschikbaar. Er bestaat een recht op het verlof ongeacht het doel waarvoor het wordt ingezet (al dan niet voor opvoeding, zorgen of leren). De reeds eerder genoemde voorstellen van het FNV gaan in deze richting.

Nyfer werkt in de vierde plaats een variant uit die erop neerkomt dat mensen een deel van het opgebouwde pensioenvermogen kunnen gaan aanwenden voor verlof. Het voordeel is dat er op die manier tijd gecreëerd wordt voor verlof ten behoeve van juist die perioden waarin tijd schaars is. De inkomensderving wordt dan deels ondervangen. Voordeel is tevens dat mensen zelf vrij rechtstreeks medeverantwoordelijkheid dragen voor de financiële tegemoetkoming die tijdens die verlofperioden ontstaat. Dat bevordert het verantwoordelijkheidsbesef en zal leiden tot een gericht gebruik van de faciliteiten. Een al te ruimhartig gebruik van het toekomstige pensioenvermogen straft zichzelf af. Bovendien zal het geld niet gebruikt worden voor het voortijdig afscheid nemen van de arbeidsmarkt, omdat het ten koste gaat van de latere pensioenuitkering.

Bij deze koppeling ligt tegelijkertijd een nadeel. Koppeling van pensioenaan-

spraken aan de levensloopregelingen noodzaakt al snel tot de ombouw van defined benefit naar defined contribution-regelingen. Deze zogenaamde beschikbare premieregelingen kenmerken zich door het ontbreken van premiesolidariteit. Niet de aanspraken worden gedefinieerd, maar alleen de premies die beschikbaar gesteld worden zijn gegarandeerd. De omvang van de uiteindelijke aanspraken is meer afhankelijk van het rendement op de belegde premies. Dit Angelsaksische pensioensysteem is zeker flexibel en wordt tegenwoordig ook in ons land bepleit. Tegelijk wordt het beschikbare premiesysteem voor pensioenen als een versobering ten opzichte van de gegarandeerde aanspraken in het eind- en middelloonsysteem beschouwd.

4.7 Conclusie

Het stelsel van sociale zekerheid is nog onvoldoende toegesneden op de moderne levensloop

Een belangrijk kenmerk van de moderne levensloop is dat mensen verschillende activiteiten combineren in verschillende fasen van hun leven. Sociale zekerheidsregelingen zijn nog onvoldoende afgestemd op differentiatie in arbeidspatronen en behoeften aan scholing en zorgverlof. In de discussie over modernisering van het stelsel van de sociale zekerheid speelt het cappuccinomodel een belangrijke rol.

De regelingen die gezinnen beogen te ondersteunen in de kosten van kinderen geven een ondoorzichtig beeld en schieten tekort.

Individualisering van de sociale zekerheid is slechts een deel van het antwoord

De differentiatie in arbeidspatronen en de combinatie van verschillende activiteiten maakt het werkelijk dat er meer mogelijkheden komen om lasten over de levensloop te spreiden. De negatieve effecten van een beleid gericht op individuele economische zelfstandigheid doen zich vooral voor in de gezinsfase. Daar is de druk het grootst. Daarnaast is het nodig meer te investeren in werkzekerheid en derhalve in levenslang leren.

Aanvulling nodig

Tegen deze achtergrond zullen in hoofdstuk 8 nadere voorstellen gedaan worden voor een levensloopstelsel. Uitgangspunt is het cappuccinomodel, waarbij de combinatie met de pensioenverzekering voor de hand ligt.

5. Opleiding, scholing, jeugd en jongvolwassenheid

5.1 Jeugd en jongvolwassenheid: nog steeds in het teken van opleiding

De opleidingsduur van jongeren is de afgelopen decennia steeds langer geworden. De hoogwaardige kennissamenleving stelt eisen aan scholingsniveau en -bereidheid van jongeren evenals aan werknemers wat betreft kennis en opleiding. In dit hoofdstuk zal nader ingegaan worden op de betekenis van opleiding, scholing en employability in de moderne levensloop. Omdat opleiding nog steeds voor het grootste deel in de beginfasen van de levensloop plaatsvindt, zullen beide onderwerpen samen behandeld worden. Aan het slot van dit hoofdstuk worden enkele knelpunten geformuleerd.

5.2 Enkele kenmerken van de jeugd en jongvolwassenheid

Waarom is er sprake van een nieuwe levensfase?

In deze paragraaf bespreken we de levensfase tussen ongeveer vijftien en dertig jaar, de fase van de jeugd en jongvolwassenheid. In de traditionele levensloop woonden de meeste kinderen bij hun ouders in totdat ze hun eigen gezin gingen stichten. De gemiddelde huwelijksleeftijd in de jaren vijftig en zestig lag lager dan vandaag de dag, rond de 25 jaar voor mannen en 23 jaar voor vrouwen. Het moment van gezinsvorming markeerde voor het jonge paar het moment van volwassenwording in alle opzichten: economische zelfstandigheid, seksualiteit en het ouderschap hoorden bij elkaar. In de moderne levensloop zijn deze drie elementen meer en meer gespreid geraakt over de genoemde vijftien jaar. Seksuele omgang begint voor de meeste jongeren terwijl ze nog thuis wonen. Economische zelfstandigheid wordt voor een deel al thuis verworven omdat veel jongeren baantjes hebben en het afdragen van kostgeld niet meer gebruikelijk is tussen ouders en kinderen. Daarna is het voor veel jongvolwassenen gebruikelijk om een tijd alleen of samen te wonen en hun eigen inkomen te verdienen. Het moment van gezinsvorming ligt voor vrouwen gemiddeld al bijna op dertig jaar, voor mannen nog twee jaar later. De nieuwe fase tussen het gezin van herkomst en het eigen gezin is te karakteriseren als het 'speelkwartier van de moderne samenleving'⁵⁶, omdat het mogelijk is te genieten van economische zelfstandigheid zonder dat men al definitieve verantwoording draagt voor anderen (kinderen).

Opleiding is de belangrijkste factor

Een belangrijke rol bij het totstandkomen van deze nieuwe fase is echter ook weggelegd voor het steeds langere onderwijstraject dat jongeren in onze samenleving volgen. Dat er meer en meer tijd is gaan zitten tussen het leven in het gezin van herkomst en het vormen van een eigen gezin wordt

vrijwel volledig verklaard door opleidingsduur (en daarmee -niveau) van jongeren.⁵⁷ Voor het moment waarop kinderen 'uit huis gaan' is bijvoorbeeld de nabijheid van de onderwijsinstelling een doorslaggevende factor.⁵⁸ Omdat HBO- en WO-instellingen schaarser zijn, ligt het moment van 'uit huis gaan' voor studenten aan deze opleidingen substantieel eerder in het leven dan voor leerlingen aan MBO-opleidingen. Omgekeerd beginnen zij behoorlijk wat later aan gezinsvorming omdat hun opleiding langer duurt: het is in Nederland zeer ongebruikelijk om een gezin te vormen voordat men een opleiding heeft afgerond. In de praktijk wacht men zelfs totdat een behoorlijke positie op de arbeidsmarkt is verworven.

Inkomenspositie en arbeidsdeelname van jongeren

Veel tieners en studenten werken naast hun schoolopleiding of studie. Tussen de leeftijd van vijftien en achttien jaar is het aandeel jongeren met een inkomen uit werk sterk toegenomen.⁵⁹ Het inkomen bedraagt veelal enkele honderden guldens per maand voor scholieren. Zo maken jongeren al vroeg in hun leven kennis met arbeid en arbeidsorganisaties. Het risico is dat de opleiding onder 'het werken' lijdt of dat de opleiding voortijdig, zonder goede kwalificatie, beëindigd wordt, omdat de arbeidsmarkt lokt.

5.3 De school en vervolgopleiding

Abstractere leerweg...

In het onderwijs is in de afgelopen jaren de leerperiode steeds langer geworden en de leerinhoud steeds abstracter. Op veel fronten heeft een opmars van de abstracte vakken plaatsgevonden. Daarnaast zijn de hogere jaren van het middelbare onderwijs recent getransformeerd tot studiehuzen waarin een grotere zelfstandigheid van leerlingen wordt vereist.

...leidt tot problemen voor sommigen

Voor bepaalde groepen jongeren, met name in de laagste onderwijsniveaus, betekent deze ontwikkeling dat jarenlang wordt geworsteld met algemene vakken die niet aansluiten bij hun leerwensen. In sommige gevallen biedt alleen de abstracte leerweg de mogelijkheid om voor bepaalde beroepen in aanmerking te komen. Een andere – meer praktisch georiënteerde – didactiek zou die wegen kunnen openen, maar de onderwijsloopbaan via het beroepsgerichte onderwijs is door met name het vorige kabinet ten onrechte zwaar ontmoedigd.

Studiefinanciering

Zo'n twintig procent van de jongeren gaat na de middelbare school een HBO- of WO-opleiding volgen. Voor hen is er een financiële tegemoetkoming

in de vorm van een basisbeurs en aanvullende leenmogelijkheden.

5.4 Een levenlang leren: employability en scholing

Opleiding en employability belangrijker op de arbeidsmarkt

Het vereiste opleidingsniveau van vacatures die nu openstaan op de arbeidsmarkt en voor toekomstige banen ligt hoger dan voorheen. Eerder is al geconstateerd dat arbeid kennisintensiever wordt. De vraag naar mensen met alleen basisonderwijs daalt zeker verder en de vraag naar mensen met een hogere opleiding zal stijgen.⁶⁰

Employability of blijvende inzetbaarheid van werknemers wordt steeds belangrijker. Trends als globalisering, technologische ontwikkelingen en vergrijzing zijn hierop van invloed.⁶¹ Bij de werving van nieuw personeel spelen scholingsbereidheid en scholingsmogelijkheden van sollicitanten een steeds grotere rol. Specifieke functies zullen steeds korter bestaan en functiegerelateerde kennis zal dus snel verouderen.⁶² Een goede opleiding bij de start van de loopbaan is niet meer voldoende om een leven lang actief te zijn op de arbeidsmarkt. Het zicht op de instellingoverstijgende belangen vraagt om gemeenschappelijke actie van werkgevers en werknemers. Een voorbeeld kan dat illustreren. De deelname aan opleidingen en aan cursussen door werknemers, werkzoekenden en niet-participerenden is scheef verdeeld.⁶³ Met name lager opgeleiden en ouderen zijn ondervertegenwoordigd, terwijl dit nu juist de meest kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt zijn. Wel worden de verschillen gaandeweg kleiner, maar niet uit te sluiten valt dat dit met name door conjunctuurschommelingen op de arbeidsmarkt is opgeroepen. Het patroon blijft daarmee intact.⁶⁴ 'In die zin is levenslang leren dus een concept dat voor slechts een deel van de werknemers opgaat'.⁶⁵

Zeker in een dynamische arbeidsmarkt is die selectiviteit een risico. Cursussen hebben een duidelijk positief effect op diverse vormen van arbeidsmarktmobiliteit (intern en extern) en het inkomen. Dit is een duidelijke aanwijzing dat via cursussen de arbeidsmarktpositie van werkenden versterkt wordt. Ook zijn er positieve effecten op de arbeidsproductiviteit. Dat is van belang voor (sommige) oudere werknemers. Daar ontstaat spanning tussen beloningsniveau en arbeidsproductiviteit, met mogelijke repercussies van dien (vervroegd uittreden, nog minder investeringen in kennis en scholing etc.). Cijfers tonen dan ook aan dat de uitstroom naar de WAO toeneemt naarmate daar minder aan scholing wordt gedaan en naarmate het opleidingsniveau van de werknemers lager is. Onderwijs en scholing blijken een belangrijke preventieve rol te spelen bij de uitstroom naar inactiviteit.

Een levenlang leren

Enkele jaren geleden is daarom de aandacht gericht op een leven lang leren. Met name voor laagopgeleiden is scholing van groot belang. We zien dat werkgevers scholingsinspanningen vooral richten op hoogopgeleiden. De scholingsinspanningen zijn ook gerelateerd aan de grootte van het bedrijf of arbeidsorganisatie: hoe groter, hoe meer scholingsinspanningen.⁶⁶ Voor de hoger opgeleiden is het dus zo dat hun opties in de richting van een leven lang leren groeien, voor de lager opgeleiden is daar minder sprake van. In de eerste plaats omdat er minder geïnvesteerd wordt in hun verdere opleiding (ook door werkgevers). In de tweede plaats zullen zij weinig gemotiveerd zijn om (bij)scholing te volgen, vanwege negatieve ervaringen in het verleden. Toch is eveneens bekend dat mensen die op latere leeftijd op basis van opgedane kennis en ervaring participeren in scholingstrajecten daar veel betere resultaten in halen dan zij ooit vroeger deden.

Investeren in scholing...

Het stimuleren van investeringen in scholing van werknemers is sinds jaren een belangrijke doelstelling van het kabinetsbeleid om de arbeidsdeelname te bevorderen. Voor fiscale maatregelen – scholingsaftrekken – is jaarlijks f 250 miljoen (113 miljoen euro) beschikbaar. Daarnaast zijn er sectoren die over een scholingsfonds (O&O-fonds) beschikken. De scholing van werknemers is de afgelopen jaren toegenomen. Veelal is deze scholing functie- of bedrijfsgerelateerd.

...is in ons land tot dusver onvoldoende uitgewerkt...

De overheid zorgt in algemene zin voor een onderwijsbestel dat kwalitatief aan de maat en algemeen toegankelijk is, zodat iedereen een toereikende onderwijskwalificatie kan behalen. Tot het 16e levensjaar is het onderwijs globaal gezien kosteloos. Na de tijd kunnen mensen een beroep doen op:

- een tegemoetkoming in de onderwijs- en studiekosten. De vergoeding is naar draagkracht. Wie in aanmerking komt voor een tegemoetkoming in de studiekosten en hoe hoog dit bedrag is, wordt bepaald door de keuze van de opleiding, leeftijd, het aantal lessen en het ouderlijk inkomen. De tegemoetkoming geldt voor studiekosten van mavo, havo en vwo aan een dag- en avondschoon.
- studiefinanciering voor beroepsonderwijs en voor het volgen van een opleiding aan hogeschool of universiteit voor de kosten van levensonderhoud en studiekosten gefinancierd door een basisbeurs (gift), en aanvullende beurs (afhankelijk van het inkomen van de ouders of verzorgers), mogelijk aangevuld met een lening.
- Fiscale tegemoetkomingen voor studiekosten.

...ook al zijn er tot het 30e levensjaar aanzetten bij de studiefinanciering. Juist om aan de minder gestandaardiseerde levensloop van jongvolwassenen tegemoet te komen, zijn er de laatste jaren de nodige veranderingen in de systematiek van de studiefinanciering aangebracht. De termijn van de (prestatie)beurs was eerst gesteld op zes jaar. Dat bleek een keurslijf voor studenten die een ander dan gebruikelijk studiepad kiezen. Bijvoorbeeld voor studenten die werken en leren in hun opleiding willen combineren of buitenlandse ervaring willen opdoen. De behoefte aan die variëteit blijkt sterk toegenomen.

De veranderingen die zijn doorgevoerd bieden studenten in het hoger onderwijs meer mogelijkheden om hun (gelijk gebleven hoeveelheid) studiefinanciering flexibeler op te nemen.⁶⁷ Dat is nu mogelijk tot het 30e levensjaar, waarbij studenten tien jaar lang studiefinanciering flexibel kunnen opnemen. Studenten kunnen de studiefinanciering op maandbasis opnemen. Studenten kunnen er bovendien voor kiezen om de studiefinanciering met betaald werken aan te vullen. De WSF staat namelijk toe dat studenten f 15.000,- (6.800 euro) netto per jaar bijverdienen voordat er consequenties zijn voor het recht op beurs en reisvoorziening.

Vragen blijven er rond de bekostiging van het onderwijs (na het 30e levensjaar)...

De toenemende flexibiliteit van leerwegen leidt er toe dat de outputgerichte en op diploma's georiënteerde bekostiging van (hoger onderwijs) instellingen onder druk komt te staan. De bekostiging is niet berekend op studieonderbreking, het wisselen van instelling of het volgen van modules.

Gezien de eerder geschetste dynamiek op de arbeidsmarkt en de groei van het modulair aangeboden onderwijs zullen deze in de toekomst vaker gaan voorkomen. Om onder meer deze reden is het ministerie van OCW gestart met een experiment waarin de bekostiging van een instelling wordt gekoppeld aan (een cluster van) studiepunten die een student behaalt. Het perspectief van een meer vraaggebonden financiering tekent zich dan af: een financiering die uiteraard past bij de grotere verscheidenheid van de vraag naar onderwijs en de maatschappelijke behoefte aan onderwijsinstellingen die daarop inspelen.⁶⁸ Vraag die zich daarnaast voordoet, is of de overheid nog een specifieke verantwoordelijkheid heeft in termen van studiefinanciering na het 30e levensjaar.

Een levenlang leren in Europa: alternatieven

Verskillende landen van de Europese Unie hebben al de nodige concrete initiatieven genomen. Zo kent Oostenrijk een beleid waarin tot aan 50% van de kosten voor berufliche Weiterentwicklung wordt vergoed (tot een maxi-

mum van circa 730 euro). De studie moet met succes worden voltooid en worden aangeboden door een erkende en dus gekwalificeerde instelling. In Groot Brittannië is de regering ertoe overgegaan om werknemers aan te moedigen voor opleidingen te sparen. De overheid plust vervolgens een bedrag bij. De hoogte van het bedrag is mede afhankelijk van arbeidsmarkt-politieke afwegingen (tekorten op de arbeidsmarkt, economische ambities rond bijvoorbeeld Informatietechnologie). Ook Zweden gaat over tot koppel-subsidies (met een minimum van 300 euro bij een gelijke inleg van de werk-nemer) en fiscale tegemoetkomingen (tot aan 4500 euro) bij het sparen voor studie en opleidingen.⁶⁹ Italië geeft tot een bedrag van circa 5000 euro faci-lieten bij het aanschaffen van studie-ondersteunende apparatuur.

5.5 Conclusies en knelpunten

Opleiding en brede inzetbaarheid wordt steeds belangrijker op de arbeids-markt. De opleidingsduur van jongeren is steeds langer geworden. Maar dit is niet meer voldoende.

Knelpunten zijn er in de jeugdfase bij die jongeren die de toegenomen ab-stractie van het onderwijspakket niet goed aankunnen. Zij haken soms voor-tijdig af. De aansluiting tussen scholen voor beroepsonderwijs en het sterker waarden van de route die dan open komt te liggen (VMBO-MBO-HBO) en een didactische insteek die tegemoetkomt aan de praktische oriëntatie van veel jongeren, zijn hier gewenst.⁷⁰ Daarnaast investeren bedrijven nog onvol-doende in scholing van hun werknemers. Als ze het doen, dan betreft het veelal werknemers met een hogere opleiding. Ook is de scholing – vanzelf-sprekend – vaak functie- of bedrijfsgericht. Een levenlang leren vraagt een actief overheidsbeleid. In hoofdstuk 7 zal nader ingegaan worden op de vraag of en welke verantwoordelijkheid de overheid heeft ten aanzien van studiefinanciering na het 30e levensjaar.

6. De gezinsfase en de “ouderschapsval”

6.1 Het gezin in de moderne levensloop

Gezinsfase centraal

De gezinsfase staat centraal in het leven en de levensloop van de meeste mensen. De randvoorwaarden ervoor zijn, zoals eerder al is betoogd, de laatste decennia veranderd.

Gezinsvorming uitgesteld

In Nederland woont de grote meerderheid van de mannen en vrouwen van de laatste generaties een aantal jaren als paar samen voordat ze gaan trouwen en kinderen krijgen.⁷¹ Die periode voorafgaand aan de gezinsfase wordt steeds langer, mede omdat de komst van kinderen het paar voor een fors dilemma plaatst: waar halen wij de tijd en het geld vandaan om voor onze kinderen te zorgen. Uiteraard denken (aanstaande) ouders zeer verschillend over het antwoord op die vraag, afhankelijk van hun eigen situatie en opvattingen.

Voor de meerderheid van de vrouwen (en mannen) geldt echter dat zij het liefst ouderschap en arbeidsdeelname combineren. Gelijke ontplooiingskansen in arbeid en zorg voor mannen en vrouwen is een ideaal van de meeste mensen en de jonge paren geven aan een voorkeur voor het delen van arbeid en zorg te hebben. Er is echter ook sprake van uitgesproken standpunten over wat kinderen nodig hebben en dat is vooral tijd en aandacht van hun (eigen) ouders. Een meerderheid van de bevolking⁷² vindt nog steeds dat gezinssituaties waarin beide partners fulltime werken vanuit het perspectief van kinderen onwenselijk zijn. In de praktijk valt te zien dat die arbeidsreductie ten behoeve van de zorg voor het kind nog steeds vrijwel volledig door de moeders wordt opgebracht.

Arbeidsdeelname van ouders

De arbeidsdeelname is de afgelopen jaren in absolute zin sterk gestegen. Er werken nu procentueel evenveel vrouwen in Nederland als in de rest van Europa. Het merendeel van die vrouwen werkt echter in deeltijd. Daarnaast is er een groot verschil in arbeidsdeelname tussen vrouwen met en zonder kinderen. Van de twee miljoen moeders in Nederland in twee-oudergezinnen heeft minder dan 10 procent een fulltime baan. De helft van hen werkt helemaal niet buitenshuis.⁷³ Ook onder gezinnen met kinderen is het aantal tweeverdienershuishoudens gestegen, maar dat is mede het gevolg van de definitie ervan. Technisch gesproken in de statistiek ontstaat een tweeverdieners-huishouden op het moment dat sprake is van twee inkomens die hoger zijn dan 50 cent per jaar. Het Sociaal en Cultureel Planbureau heeft enige tijd geleden de term 'anderhalfverdiener' geïntroduceerd om de verhouding

in arbeidsdeelname tussen partners weer te geven, maar inmiddels ook erkend dat ook hier sprake is van een risico op een vertekende beeldvorming.⁷⁴ De term suggereert dat de minstverdienende partner een halve baan heeft. Echter ook partners die een baan van twaalf uur per week hadden, vielen al onder deze definitie. Daarom spreekt het Sociaal en Cultureel planbureau in de recente emancipatiemonitor van 'kleine en grote anderhalfverdieners' (naast alleenverdieners en dubbelverdieners).

Inkomensverhouding tussen mannen en vrouwen

In de praktijk zijn ook de inkomsten van vrouwen uit hun arbeidsuren gemiddeld lager dan de inkomsten van hun partners. Dat heeft verschillende oorzaken. Veel vrouwen zijn nog wat lager opgeleid dan hun partners. Gemiddeld zijn vrouwen bovendien twee tot drie jaar jonger dan hun partner. Daar komt bij dat de meeste vrouwen door het feit dat ze parttime werken veelal lagere functies hebben dan (hun) mannen en dan zij – op grond van hun kwaliteiten – hadden aangekund.

De bijdrage van vrouwen aan het huishoudinkomen ligt voor alle leeftijden gemiddeld flink onder de helft. Voor vrouwen met kinderen is het niet meer dan ongeveer een kwart. Dat betekent dat de situatie in het modale gezin een kostwinner-plus-model genoemd zou kunnen worden.

Verdeling van arbeid en zorg: het belang van het kind staat voorop.

Vrouwen blijven nog steeds vrij massaal stoppen met buitenshuis werken als zij moeder worden. In de fase vòòr het ouderschap werkt driekwart van de vrouwen fulltime. Onderzoek⁷⁵ laat zien dat er behalve externe omstandigheden (zoals ontbrekende kinderopvang) ook interne factoren een rol spelen bij het besluit tot gezinsvorming en de verdeling van arbeid en zorg. Aanstaande ouders wegen voortdurend het (toekomstige) belang van het kind af tegen hun persoonlijke interesses en belangen. De norm ligt daarbij hoog en ouders zijn er zich terdege van bewust dat kinderen veel tijd en geld gaan kosten. Die investering hebben ze er graag voor over, met dien verstande dat vrouwen vooral denken aan de kosten in tijd en mannen aan de kosten in geld. De keuze van de meeste paren voor een splitsingsstrategie, waarbij vrouwen vooral de tijd leveren en mannen het geld, is daarmee voor de hand liggend. Die keuze wordt versterkt door externe voorwaarden voor de combinatie van arbeid en zorg, zoals de hoge kosten van kinderopvang en de slecht op elkaar aansluitende werk- en schooltijden.

6.2 Inkomensdal en zorgpiek

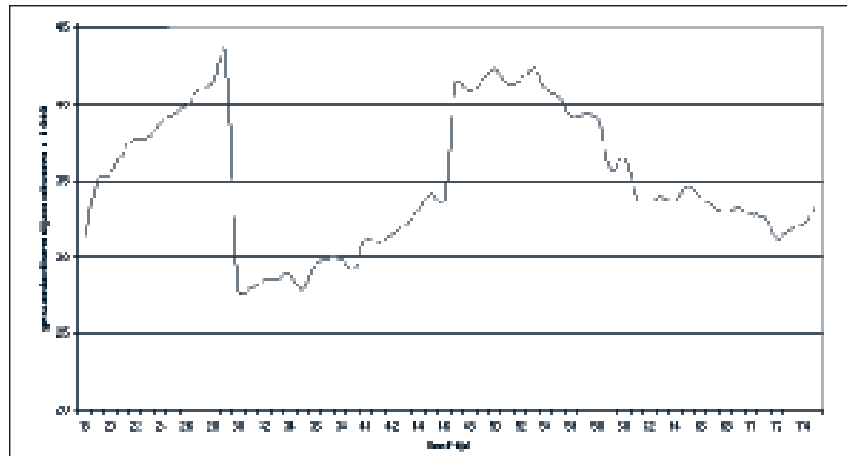
Gevolgen van de keuzes die ouders maken

Op microniveau gaat het om grote aantallen vrouwen – en mannen – die er

niet in slagen om het door hen gewenste gezinsideaal te realiseren omdat ze tussen liefst drie alternatieven moeten kiezen. Kiest men voor een baan dan kan men niet voldoende zorgen, kiest men voor zorg dan wordt men geconfronteerd met inkomstenderving en een achterstand op de arbeidsmarkt. De keuze om bewust kinderloos te blijven, is voor de meeste mensen gewoonweg geen optie. Het zijn de vrouwen die (nog steeds) de zwaarste zorglasten op zich nemen, terwijl mannen juist meer gaan werken om de inkomenseffecten op te vangen.⁷⁶ Omdat de meeste vrouwen twee of drie kinderen krijgen, houdt de zorgperiode een aantal jaren aan en in deze tijd is de kloof tussen de verdiencapaciteit van vrouwelijke en mannelijk partner eenvoudigweg niet meer te overbruggen

Inkomensdal

Binnen de levensloop is de gezinsfase de fase met de laagste koopkracht.



Figuur 4: gestandaardiseerd inkomen over levensloop (Bron: CBS/NGR, bewerking Cuyvers)

Dit heeft verschillende oorzaken. Allereerst wordt er ten opzichte van de beide fasen voor en na de gezinsfase minder uren gewerkt in het huishouden. Daarnaast moeten er meer mensen van het inkomen rond komen. Een gezin met drie kinderen heeft 2.1 maal het inkomen van een alleenstaande nodig om dezelfde koopkracht te hebben. Een echtpaar zonder kinderen heeft 1,4 maal het inkomen van een alleenstaande nodig om dezelfde koopkracht te bereiken.

Naast het verminderde inkomen van het gezin staan de hogere kosten. De verschillende kindregelingen bieden onvoldoende tegemoetkoming in de kosten van ouders.

Zorgpiek

De tijdsdruk voor mannen en vrouwen in de leeftijd tussen de 35 en 50 jaar die een gezin met kinderen hebben is de afgelopen jaren toegenomen met zes uur per week. Ouders besteden zeker niet minder tijd samen met hun kinderen dan enkele decennia geleden. Zij maken meer tijd vrij om activiteiten met hun kinderen te ondernemen.⁷⁷ Vrouwen zijn meer gaan werken en mannen hebben iets meer zorgtaken op zich genomen. Zo is de gezinsfase voor veel mensen 'echt hard werken' geworden.

Keuzevrijheid en verantwoordelijkheid

Door het inkomensdal en de zorgpiek zijn er voor (aankomende) ouders niet veel keuzemogelijkheden. Voor vrijwel alle ouders staat namelijk – terecht – het belang van het kind voorop. De meeste ouders zijn van mening dat het volledig uitbesteden van de zorg voor kinderen geen wenselijke situatie is. Daarom bestaat er steeds de spanning tussen enerzijds voldoende inkomen verdienen om het inkomensdal enigszins af te dempen en aan de andere kant voldoende tijd om de zorgpiek te verlagen.

6.3 Gezinsfase onder druk

De gezinsfase is een spilperiode in de levensloop. Het is ook de fase waarin de koopkracht het laagst is en de tijdsdruk het grootst. Juist omdat mensen de zorg voor kinderen niet geheel willen uitbesteden, ontstaat het dilemma tussen het verwerven van inkomen om de koopkracht enigszins op peil te houden en het creëren van voldoende tijd om zorg en aandacht aan de kinderen te besteden.

Daarnaast is het zo dat de zorg gemiddeld genomen meestal door de moeders verleend wordt en het inkomen door de vaders verdiend wordt. De wensen van veel ouders liggen echter anders. De meeste ouders zouden arbeid en zorg beter willen verdelen.

7. Senioren: een nieuwe fase

In hoofdstuk 2 zijn de ‘senioren’ samen met de junioren als nieuwe levensfase na de gezinsfase beschreven. Het is de groep, voor zover het om nieuwe intreders gaat, die over verreweg de meeste tijd en over het meeste geld kan beschikken. Het is de snelst groeiende groep huishoudens in Nederland. In dit hoofdstuk beschrijven we positie van deze groep in de moderne levensloop. Tot slot formuleren we een aantal knelpunten die samenhangen met de ontwikkeling van traditionele naar moderne levensloop.

7.1 Kenmerken van “senioren”

Groeiende groei paren

Nederland telt steeds meer paren van oudere leeftijd. En in de toekomst wordt deze groep van senior-paren veel groter dan de groep van alleenstaanden. 80 procent van deze paren heeft kinderen gehad, die nu het huis uit zijn. Een sterk groeiende groep – uit de babyboomgeneratie – bevindt zich op dit moment in de overgangsfase tussen gezin en paar: zij hebben alleen nog maar inwonende kinderen boven de 18 jaar of een huishouden van uitsluitend volwassenen, waarvan de kinderen al uit huis zijn.

Meer tijd en geld: minder arbeidsdeelname...

Er zijn verschillende redenen waarom deze groep mensen (gemiddeld) kan beschikken over relatief veel tijd en geld. Het doorsnee echtpaar tussen de 55 en 75 jaar bestaat uit een man die een volledige arbeidscarrière heeft (gehad) en dus op het hoogste punt van zijn inkomen zit en een vrouw die nooit of weinig heeft gewerkt tegen betaling. Er zijn ook steeds meer paren waarbij de vrouw op latere leeftijd weer gedeeltelijk betaald is gaan werken. Over het algemeen is het patroon – in ieder geval boven de 60 en uiteraard zeker na 65 jaar – dat de mannelijke partner steeds minder betaald werkt. De arbeidsdeelname van ouderen stijgt echter wel.

... door...

De drie wegen waarlangs veel ouderen de arbeidsmarkt verlaten zijn WW, WAO, VUT en meer recent ook pre-pensioenregelingen.⁷⁸ De WW en WAO kennen loongerelateerde uitkeringen tot 70% en zijn voor oudere werknemers gunstig, omdat de verzekering een opbouwkarakter kent. Daarnaast is het niet ongebruikelijk dat werknemers naast de WW- of WAO-uitkering nog een toeslag ontvangen van hun (voormalig) werkgever. De vervroegde uittredingsregelingen kennen veelal een uitkeringspercentage van 80% van het loon. In alle situaties is het gebruikelijke dat naast de uitkering de pensioen-opbouw blijft doorlopen.

Het inkomen blijft door deze regelingen – en na 65 jaar door de pensioenregelingen – op een hoog niveau. Bovendien geldt voor veel van deze paren

dat zij een behoorlijke vermogenspositie hebben, dankzij het bezit van een eigen woning. Tenslotte hoeven deze echtparen in de regel geen kinderen meer te onderhouden, behalve mogelijk als deze studeren. Dat laatste geldt voor een beperkt aantal senioren. Twintig procent van de jongeren volgt een academische of hogere opleiding. De grote meerderheid heeft dus geen kinderen meer ten laste, eerder integendeel: juist in deze fase hebben de kinderen het ook uitstekend, omdat zij eveneens in de fase van het paar zonder kinderen zijn aangeland.

...leidt tot meer vrije tijd...

Voor de meeste senioren rond de 60 jaar geldt dat zij kleinkinderen hebben. De meeste vrouwen in deze groep beschikken over veel tijd, omdat ze geen betaalde arbeid verrichten. Voor negentig procent van de ouders met uitwonende kinderen in Nederland geldt dat zij over en weer minstens eenmaal per week contact hebben en meestal nog meer. Voor de meeste ouders en kinderen is dat ook niet zo moeilijk omdat ze vrij dicht bij elkaar in de buurt wonen. Er zijn weinig ouders die geen enkel kind op minder dan een half uur reizen hebben wonen. Wel is hier sprake van een relatie met opleiding: naarmate de kinderen hoger opgeleid zijn wonen ze – in verband met hun werk – gemiddeld verder weg. Maar in dat geval wordt het contact met andere middelen, vooral per telefoon, onderhouden.

Voor de grote meerderheid van de ouders geldt dus dat zowel kinderen als eigen ouders dicht genoeg in de buurt wonen om eventueel zorg te verlenen. Met name vrouwen blijken in de leeftijdsfase 55 – 59 jaar veel tijd te besteden aan informele hulp.⁷⁹ De groep oudere vrouwen wordt ook wel de sandwich-generatie genoemd, omdat zij zorg verleent aan zowel de eigen zorgbehoevende ouders als aan de (klein)kinderen. In het algemeen is het aantal vrije tijdsactiviteiten van ouderen gestegen.⁸⁰

...maar ook tot (mantel)zorgtaken

Met name vrouwen besteden in deze levensfase veel tijd aan mantelzorg. Mantelzorg wordt daarom in deze paragraaf iets uitgebreider besproken. Het gaat daarbij om zorgtaken voor zieke naasten. Het gaat om zorg die niet zonder meer vervangen kan worden door professionele zorg, ook al omdat de zorgvrager veelal de keuze voor deze manier van zorg gemaakt heeft. Knelpunt is meer en meer dat deze zorg onbetaald gegeven wordt. In eerdere rapporten van het CDA is voorgesteld om de patiënt meer invloed te geven op de zorg die hij of zij ontvangt.⁸¹ Een persoonsgebonden zorgbudget maakt deel uit van deze voorstellen. Een zorgbudget dat minder gereguleerd is dan momenteel het geval is en bovendien meer mogelijkheden biedt om het naar eigen inzicht in te zetten. Mantelzorg, dat een aanvulling is op professionele verzorging, zal dan ook uit het persoonsgebonden budget gefinan-

cierd kunnen worden. In hoofdstuk 8 zal daarop verder worden ingegaan.

7.2. Flexibele arbeidsdeelname en pensionering: niet uitstappen maar overstappen

Vergrijzing en ontgroening

De komende decennia zal de bevolking van Nederland – en Europa – vergrijzen en ontgroenen. Minder mensen zullen beschikbaar zijn om arbeid te verrichten en op grond daarvan premies en belastingen af te dragen. De noodzaak van groei van arbeidsdeelname wordt dan ook alom onderkend.

Belemmeringen om te blijven participeren op de arbeidsmarkt

Er zijn echter nog steeds belemmeringen om te blijven werken. De eindlooppensioenen betekenen dat een functie op een lager niveau of minder uren werken consequenties heeft voor de pensioenuitkering na 65 jaar. Ook VUT-regelingen zijn dermate aantrekkelijk dat men een dief van de eigen portemonnee zou zijn om er geen gebruik van te maken. Aan beide zaken wordt overigens hard gewerkt door sociale partners. De VUT-regelingen worden omgezet in flexibele pensioenregelingen en er komen steeds meer middel-looppensioenen.

De nog steeds aanwezige leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt maakt het moeilijk om bij werkloosheid ander werk te vinden. In hoofdstuk 4 en 5 is beschreven dat de scholingsinspanningen van bedrijven zich (nog) richten op een beperkte groep werknemers. Met name voor een blijvende arbeidsdeelname van ouderen is het van groot belang dat hun kennis up-to-date is. Alleen ervaring blijkt niet meer voldoende te zijn om in de kennisintensievere samenleving actief te blijven.

Tweede carrière

Juist in deze levensfase krijgen mensen soms problemen met hun dagelijkse werk. Dat kan liggen aan het toegenomen tempo en de snelle veranderingen, of aan de veeleisende kenmerken van het werk zelf.

Ook voor senioren die niet zoveel problemen hebben met hun werksituatie – de overgrote meerderheid – geldt vaak dat zij toch best iets anders zouden willen doen. Al is het maar het voor een deel van de week verwezenlijken van vroegere dromen als het rijden van een bus of het werken met jongeren. Het potentieel van werknemers dat dit zou willen – bijvoorbeeld overstappen van de commerciële naar de publieke sector – is groot. Op een advertentie van een onderwijskoepel meldden zich een half jaar geleden binnen drie dagen meer dan 1000 kandidaten. De mogelijkheden om een tweede carrière te verwezenlijken, zijn echter nog beperkt. De eerder

genoemde belemmeringen voor blijvende arbeidsdeelname spelen ook hier een rol. Veel oudere werknemers zijn uiteraard afhankelijk van de mogelijkheden die hun werkgever hen geeft. Daarnaast kunnen zij niet het risico nemen van te groot inkomensverlies als het niet lukt.

Employability

De oudere werknemer heeft niet meer perse de positie van de ervaren, wijze werknemer, maar niet zelden van degene met een gebrek aan dynamiek. Een rol speelt dat de snelle technologische vernieuwing veel praktische ervaring overbodig maakt. Investeren in opleiding van ouderen loont – zij blijven langer werken. Er wordt echter nog steeds meer geïnvesteerd in scholing van jongeren, al lijkt er sprake van een zekere kentering.

7.3 Conclusies en knelpunten

Hoewel de relatieve positie van de groep senioren in de levensloop verbeterd is, zal in de toekomst de druk op senioren om te (blijven) participeren op de arbeidsmarkt groter worden. Belangrijke voorwaarden voor een verdere groei van de arbeidsdeelname zijn verbeterd. Deze groep heeft echter beperkte mogelijkheden om de eigen arbeidsdeelname te beïnvloeden. Geringe scholingsmogelijkheden en daarnaast eindloonregelingen in de pensioensfeer maken het voor hen soms moeilijk om minder (betaald) te werken.

De wens om arbeidstijden af te stemmen op – in dit geval – de leeftijd is voor deze groep dus moeilijker, vanwege de zorg voor de inkomenspositie na pensionering en de nog steeds te geringe mogelijkheden en bereidheid van arbeidsorganisaties om te investeren in employability voor deze groep. Daarnaast is er ook behoefte om zorg of informele hulp te verlenen – of aan (klein-)kinderen of aan oude ouders. In deze fase valt met name de rigiditeit van de keuzemogelijkheden op: of men blijft werken in zijn of haar huidige baan of men treedt uit het arbeidsproces. Differentiatie en keuzemogelijkheden zijn minder aanwezig. Essentieel daarbij is dat werknemers in deze situatie een eigen onderhandelingspositie krijgen. Door meer mogelijkheden voor scholing en verlof kan men zo nodig (en in overleg met de werkgever) naar oplossingen zoeken waaraan beiden een deel bijdragen.

In de senior-arbeidsfase moeten meer vervlechting en fasering mogelijk worden, zodat een overstap naar andere functies beter mogelijk wordt. Daarmee zou een schat aan persoonlijke en maatschappelijke ervaring worden binnengehaald die nu vaak ontbreekt.

8. Spreiding van lasten en inkomen over de levensloop

8.1 Inleiding en hoofdlijnen van de voorstellen

Meer ruimte om eigen combinaties van werken, zorgen, scholing en andere activiteiten te maken

In dit hoofdstuk wordt een voorstel gedaan voor een aanvulling op het stelsel van sociale zekerheid dat tegemoetkomt aan de knelpunten in de moderne levensloop. Combinatie van meer activiteiten in een levensfase, de vrijheid van mensen om eigen keuzes en afwegingen te maken in hun leven en een vermindering van de druk die nu op de gezins- en seniorenfase ligt, zijn de uitgangspunten van dit voorstel.

Mensen worden in alle levensfasen in staat gesteld om combinaties van activiteiten beter mogelijk te maken. Een levensloopverzekering in de vorm van een individuele spaarverzekering voor inkomensvervanging binnen een collectief contract ondersteunt werkenden om in onafhankelijkheid en zonder bureaucratie verantwoordelijkheid te nemen voor de combinatie van eigen loopbaan en zorgtaken.

Vereenvoudiging en stroomlijning

Het levensloopstelsel en met name de levensloopverzekering daarbinnen beoogt een vereenvoudiging van de huidige versnippering van arbeidsvoorwaardelijke regelingen te bewerkstelligen. Verlofspaarregelingen, Vut-regelingen, ADV-dagen, piekuren, verlenging van de bedrijfstijd, niet opgenomen vakantiedagen en loonruimte zijn mogelijke elementen die de financiering van de levensloopverzekering vormen.

Het levensloopstelsel samengevat

I Aan de voet (eerste pijler)

Inkomen: basisvoorziening

- Een ouderschapskorting voor mensen die één of meer kinderen tot de leeftijd van 12 jaar opvoeden. Deze korting is inkomensonafhankelijk;
- Recht op bijdrage aan studiekosten.
- Voor zorgverlof dat samenhangt met langdurige zorg voor mensen die ziek zijn, bestaat de collectieve verzekering AWBZ. Algemene invoering van het persoonsgebonden zorgbudget, gebaseerd op reële kosten, biedt de zorgvrager meer mogelijkheden de mantelzorger voor de verzorging een financiële tegemoetkoming te bieden.

Verlof

- Het ouderschapsverlof wordt uitgebreid van 3 maanden naar 4,5 maanden (geldt voor elk van de ouders) in aanvulling op de Wet Arbeid en Zorg.

II Aanvullend (tweede pijler)

Inkomen: via de arbeidsvoorwaarden geregelde en gefinancierde aanvullen-

de inkomensvoorziening

- Een levensloopverzekering voor mensen van 18 tot 65 jaar. Deze wordt bij voorkeur uitgevoerd in combinatie met de pensioenverzekeringen. Zo ontstaat een systeem dat flexibiliteit in spreiding over de levensloop kent. Pensioenfondsen zijn bij uitstek geschikt om de levensloopverzekering als spaarverzekering op basis van het beschikbare premiesysteem uit te voeren en degelijk te financieren. Gekozen kan worden uit een combinatie van een vaste storting als percentage van het loon en variabele stortingen. Werkgevers en werknemers bepalen zelf de inhoud en omvang van de levensloopverzekering in het arbeidsvoorwaardenoverleg. De overheid faciliteert een en ander fiscaal.

Verlof

- Sociale partners maken zelf afspraken over aanvullende verlofregelingen.

III Individueel (derde pijler)

- Iedereen kan de levensloopverzekering individueel aanvullen.

IV Tenslotte: regelingen die ouders tegemoetkomen in de kosten voor kinderen worden vereenvoudigd en verhoogd. Daarop gaat hoofdstuk 9 nader in.

8.2 Uitgangspunten van het voorstel

Combinatie van activiteiten en spreiding over de levensloop

Mensen combineren meer activiteiten binnen de verschillende levensfasen. De moderne levensloop is diverser geworden. Het op peil houden van de beroepsvaardigheden en scholing zijn gedurende het gehele arbeidzame deel van de levensloop van belang. Omscholing halverwege de levensloop of een opfrisverlof kan bijdragen aan een positieve binding met de arbeidsmarkt en (in het uiterste geval bijvoorbeeld) een burn-out voorkomen.

Zorgtaken voor kinderen of oude ouders worden door veel mensen gecombineerd met betaalde arbeid. Deze combinatie van activiteiten is enerzijds noodzakelijk geworden, anderzijds is het een door velen gewenst 'model'. Meer diversiteit in levenslopen en meer combinaties van activiteiten binnen een levensfase hebben consequenties voor het inkomen. Periodes van verlof moeten 'overbrugd' worden. Door de levensloopverzekering kan men de lasten voor de verschillende vormen van verlof spreiden over de levensloop. De zorgpiek in de gezinsfase kan via het aanspreken van de levensloopverzekering afgevlakt worden.

Het cappuccinomodel: spreiding van verantwoordelijkheden

Zoals in hoofdstuk 4 is aangegeven hebben volksverzekeringen een algeme-

ne reikwijdte. Ze zijn bedoeld om risico's waarmee iedereen te maken heeft collectief te verzekeren. Een inkomensafhankelijke premie en een vaste (basis-)uitkering zijn de kenmerken. Er wordt premie betaald om kosten of inkomensderving in een bepaalde situatie te verzekeren. Zo zijn er nu de AOW en de AWBZ om inkomen en kosten die te maken hebben met ouderdom en langdurige zorg te verzekeren. Bovenop de AOW zijn er aanvullende pensioenen per bedrijf, bedrijfstak of beroepsgroep geregeld. Voor wie dit niet voldoende is, bestaan particuliere spaarmogelijkheden, zoals koopsompolissen en lijfrentepolissen.

Vanwege de diversiteit aan verlofvormen geen algemene volksverzekering... De diversiteit aan verlofvormen kan echter niet onder één algemene volksverzekering gebracht worden. Zorgverlof, opfrisverlof, ouderschaps- of scholingsverlof bijvoorbeeld zijn te verschillend van elkaar om op één noemer gebracht te worden. Niet iedereen krijgt namelijk te maken met de verschillende risico's. Ook gaat het om individuele keuzes van mensen om wel of geen gebruik te maken van bepaalde vormen van verlof. Een juiste toerekening van de verschillende vormen van verlof vergt een gedifferentieerdere oplossing dan een collectieve volksverzekering voor verlof.

... maar basisregelingen die faciliteren en ondersteunen en...

De verantwoordelijkheid van de overheid heeft dan ook vooral betrekking op het bieden van wettelijke basisregelingen voor studie, langdurige verzorging en ouderschap - noodzakelijke en onvermijdelijke onderbreking van de loopbaan. In de volgende paragrafen wordt dit uitgewerkt.

...wel uitbreiding van de mogelijkheden voor aanvullende, collectief gefinancierde verlofregelingen in de CAO...

Vanuit het uitgangspunt van gespreide verantwoordelijkheid tussen overheid en sociale partners en burgers kiest het CDA ook voor de verlofrechten voor een vorm van het cappuccinomodel. Dat wil zeggen dat - waar nodig - de basis uit een wettelijke regeling bestaat; de aanvullingen maken deel uit van de arbeidsovereenkomst en komen tot stand in CAO's en bedrijfsregelingen. Bovenop deze collectieve spaarvormen op CAO- en bedrijfsniveau komen desgewenst individuele particuliere verlofspaarregelingen.

De aanvullende regelingen door werknemers en werkgevers via collectieve arrangementen in de CAO bieden flexibiliteit in verlofvormen. Het gaat daarbij om individuele rechten binnen een collectieve regeling. De gewenste individuele keuzemogelijkheden kunnen dan optimaal tot stand komen. Deze aanvullende regelingen noemen we levensloopverzekering. Mensen kunnen de levensloopverzekering dan inzetten voor verlof op maat, eventueel

eel met een door de overheid geboden basisregeling. Door werkgevers en werknemers de verantwoordelijkheid te laten voor financiering en inhoud van de regelingen ontstaat flexibiliteit in de aanwending en afstemming met de overige verlofregelingen en prepensioenregelingen in de (collectieve) arbeidsovereenkomst.

... en individuele verlofspaarrekeningen

De aanvullende regelingen in de collectieve arbeidsvoorwaarden kunnen voor sommige mensen onvoldoende uitkomst bieden. Ook kan het zijn dat in de tweede pijler geen collectieve regeling is afgesproken. Mensen moeten de mogelijkheid hebben extra stortingen in de levensloopverzekering te doen of particulier individueel bij te sparen voor meer verlof.

8.3 De levensloopverzekering binnen het levensloopstelsel

Levensloopstelsel

Een compleet levensloopstelsel bestrijkt de volledige levensloop van mensen. Het geheel aan inkomensverzekeringen vanaf 18 jaar noemen we het levensloopstelsel. Tot 65 jaar gaat het om een inkomensvoorziening tijdens de onderbrekingen van de loopbaan uit de levensloopverzekering; na 65 jaar om een inkomensvoorziening na de loopbaan uit de AOW en pensioenregeling.

Levensloopverzekering voor mensen tussen de 18 en 65 jaar

Voor de leeftijdsfase tussen 18 en 65 jaar bestaan de werknemersverzekeringen WW en WAO. Mogelijkheden voor collectief geregeld betaald verlof om in deze periode inkomen en tijd te spreiden zijn niet of nauwelijks van de grond gekomen, omdat de mogelijkheden binnen de regeling daarvoor te beperkt zijn. Het voorstel van de levensloopverzekering wil in dit hiaat voorzien om zo op den duur een sluitend levensloopstelsel van inkomensverzekeringen tot stand te brengen.

Vereenvoudiging

De huidige versnippering van secundaire arbeidsvoorwaarden wordt gestroomlijnd, opdat ze eenvoudig in de levensloopverzekering opgenomen kunnen worden.

Allereerst kunnen de bestaande extra vrije dagen erin opgenomen worden: ADV-dagen, piekuren, extra vakantiedagen en overige verlofdagen.

Vervolgens kunnen de extra uren bij een collectieve verlenging van de bedrijfstijd (van bijvoorbeeld 36 naar 38 uur) in de levensloopverzekering meegenomen worden. Tot slot kan een deel van de loonruimte worden geïntegreerd. Voor werkgevers en werknemers betekent het een grote vereenvou-

diging. Ook is het een eenduidige regeling waarin tijd en geld omgezet worden in uitgesteld loon tijdens verlof of tijdelijk minder werken.

Premie

Net als de huidige aanvullende pensioenregeling zou de levensloopverzekering de volgende elementen kunnen bevatten: een betaald verlof op basis van de beschikbare premie en een premie vergelijkbaar met de procentuele premie in de pensioenregeling of de tegenwaarde ervan uit tijdsparen. De werknemer wordt zo op gelijke wijze rechtsbescherming geboden als in de pensioenwetgeving. De gelden van de werknemer worden veilig buiten het bedrijf beheerd. Verder biedt dit de mogelijkheid tot tijdelijk aanvullende stortingen na gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid of ontslag. De combinatie kan gemaakt worden met de huidige pre-pensioenregelingen en zonodig in de levensloopverzekering worden opgenomen. Er kan waarde-overdracht plaatsvinden bij dienstverlating.

Financiering en inhoud van de levensloopverzekering

De levensloopverzekering is verbonden aan de arbeidsovereenkomst. Werkgevers en werknemers bepalen zelf de inhoud en omvang van de levensloopverzekering in het arbeidsvoorwaardenoverleg binnen de fiscale voorwaarden. Het gaat om een (pensioen)verzekering met een reglement dat omschrijft welke vaste en variabele stortingen mogelijk zijn en wanneer een beroep kan worden gedaan op het individueel opgebouwde kapitaal. De financiering van de levensloopverzekering zou, net als bij de aanvullende pensioenen, via een procentuele premie kunnen geschieden. Zowel stortingen uit tijdsparen als premies kunnen ingebracht worden. De levensloopverzekering valt onder de huidige fiscale regeling van verlofsparen.

Onderdelen van de levensloopverzekering

De levensloopverzekering kan de volgende onderdelen bevatten:

- betaald verlof bij studie en scholing
- betaald verlof bij zorgverlof en ouderschapsverlof
- betaald verlof bij andere soorten van verlof (sabbatical, opfrisverlof etc.).

Verlof en studie zijn veelal gecombineerd met de collectief geregelde verlof- en studierechten. Deze zullen steeds bij de verschillende onderdelen in het vervolg van dit hoofdstuk aan de orde komen.

Uitvoering in combinatie met pensioenregelingen en andere inkomensaanvullingen: flexibiliteit en maatwerk

Omdat uitvoering in combinatie met pensioenregelingen en andere inkomensaanvullingen vele voordelen biedt, kunnen ook de prepensioenregelingen, wachtgeldregelingen en de WAO- en Anw-hiaatverzekeringen erbij

betrokken worden. Zo ontstaat voor de levensfasen tussen 18 en 65 jaar een sluitend geheel van inkomensvoorzieningen voor inactieve perioden. Iedereen kan via de individuele rechten zelf bepalen hoe en wanneer het uitgesteld loon binnen en buiten het dienstverband wordt gebruikt. De koppeling van de levensloopverzekering aan de pensioenverzekering biedt in de seniorenfase mogelijkheden pensioenbreuken te betrekken bij de gehele levensloop.

Inkomensverevening is een van de kenmerken van pensioenregelingen. Uitvoering van de levensloopverzekering binnen het systeem van de aanvullende pensioenen betekent bijvoorbeeld dat het uitgesteld loon voor ouderschapsverlof en de spreiding van de financiering ervan onder deze verevening valt. Het eerder opnemen van ouderschapsverlof dan men heeft gestort komt dan binnen bereik. In dat geval - namelijk wanneer het gewenste ouderschapsverlof tot een negatief saldo in de levensloopverzekering leidt - zou de reservewaarde van de pensioenverzekering met de levensloopverzekering kunnen worden verbonden. Het is niet mogelijk dat hierdoor de pensioenverzekeraar een vordering op de deelnemer krijgt. Hoewel de opbouw van de pensioenreservewaarde in de eerste 20 jaar langzaam oploopt, zou de pensioenreservewaarde als zekerheidsstelling kunnen dienen voor een 'teveel' opgenomen 'betaald' ouderschapsverlof, maar niet meer dan de pensioenreserve toelaat. Het eerder opnemen van verlof wordt gecompenseerd door de vaste stortingen erna.

Spreiding van lasten van uitgesteld loon over de levensloop komt zo voor de moderne levensloop binnen bereik van iedereen. Ook kan de werknemer de opgebouwde reserve "meenemen" naar een volgende werkgever.

Door het collectieve karakter worden rendementsfluctuaties collectief gedeeld. De individuele deelnemer loopt dan veel minder beleggingsrisico's, waardoor een aanzienlijk hoger rendement mogelijk is dan bij zuiver individuele spaarvormen.

Daarom kiest dit rapport voor een levensloopverzekering naar analogie van de pensioenverzekering.

Individuele verlofspaarregelingen

Voor wie de levensloopverzekering onvoldoende mogelijkheden biedt, is er de mogelijkheid om persoonlijk bij te sparen. Dat kan via een aanvulling op de levensloopverzekering of een geblokkeerde verlofspaarrekening bij een bank of spaarverzekering bij een verzekeraar. Men kan daar extra stortingen uit overwerk of niet opgenomen vakantiedagen doen. De spaarloonregeling bevat al een mogelijkheid om het gespaarde tegoed in te zetten voor dit doel. De premies voor individuele aanvullingen zijn fiscaal aftrekbaar voor zover ze binnen de algemene fiscale vrijstelling voor verlofsparen vallen.

Fiscale vrijstelling

De fiscale vrijstelling van 10% die per 1 januari 2001 geldt voor verlofsparen kan voor de levensloopverzekering (inclusief de individuele aanvullingen) worden vereenvoudigd. Een optie zou kunnen zijn om de fiscale vrijstelling voor de levensloopverzekering en de pensioenverzekering samen te voegen. De fiscale vrijstelling betekent dat de stortingen (tijd en geld) in de levensloopverzekering niet belast worden. De uitkering wordt dan wel belast.

8.4 Studie en scholing

Een levenlang leren

Scholing en opleiding is gedurende de hele levensloop van belang. De huidige arrangementen bieden voor die jongeren die voor hun 30e levensjaar een academische of hogere opleiding willen volgen via de WSF een inkomensvoorziening. Mensen die de intellectuele capaciteiten hiervoor niet hebben of mensen die om verschillende redenen hun opleiding op jongere leeftijd niet hebben voltooid, kennen deze mogelijkheden niet. Verbetering van de arbeidsmarktpositie door onderwijs moet op latere leeftijd zelf gefinancierd worden. Scholing die via het werk wordt aangeboden, is veelal functiegericht.

De vraag die zich rond de transitie en koppeling van werken en leren voordoet, is of er een verantwoordelijkheid voor de overheid bestaat bij het bestrijden van:

- de mogelijke inkomensderving bij studie tijdens de loopbaan;
- de studie en onderwijskosten

Hierboven is al betoogd dat het levenslang leren in een kenniseconomie eisen stelt aan nagenoeg alle werknemers. Die eisen overstijgen bovendien het gerechtvaardigde belang van het afzonderlijke bedrijf of zelfs de bedrijfstak. Werknemers moeten in staat worden gesteld zich breder te kwalificeren. Dat is als het ware met de dynamiek van de kenniseconomie zelf gegeven. De levensloopverzekering voorziet voor een groot deel al in het op peil houden van de eigen welstand die met het tijdelijk inwisselen van betaald werk voor een scholingstraject gemoeid is. Vraag is of de overheid in termen van tegemoetkoming in de kosten van levensonderhoud meer moet doen, en wel zelfstandig in de sfeer van een eerste pijler.

Eerste pijler: collectieve basisregeling

Op zichzelf zou dat kunnen door de inkomensondersteuning voor mensen vanaf 30 jaar te koppelen aan studierechten voor mensen die geen gebruik gemaakt hebben van de volledige WSF-rechten voor hun 30e. Deze studierechten geven recht op inschrijving tegen het wettelijk collegegeld of lesgeld

gedurende twee jaar of een daarmee vergelijkbaar aantal studiepunten. De rechten zouden gespreid over de levensloop te gebruiken zijn. Ze dienen dan tegelijkertijd als rechten op een nader te bepalen budget voor studiefinanciering (opgebouwd uit rechten voor een periode van in elk geval maximaal 2 jaar). Het budget kan onafhankelijk van het inkomen worden toegewezen of voor een deel daarvan afhankelijk worden gesteld (zoals nu rond de basisbeurs en de aanvullende beurs).

Een andere mogelijkheid is om de inkomensondersteuning te verdisconteren in een (inkomensonafhankelijke) tegemoetkoming in de studiekosten gedurende een bepaalde periode van studie. Die periode zou ook in totaal twee jaar kunnen bedragen, daarbij inbegrepen de mogelijkheid om de korting gespreid over de levensloop te verzilveren. Een en ander zou dan gepaard moeten gaan met het in rekening brengen van de reële kosten van het vervolgonderwijs. De tegemoetkoming in de kosten zou als recht bij de Informatiseringsbank aan mensen kunnen worden toegekend, voor zover onderwijs wordt gevolgd bij geaccrediteerde instellingen (commercieel of non-commercieel). Die accreditatie is van belang voor wat betreft de kwaliteit van het onderwijs en om misbruik bij investeringen in onderwijs tegen te gaan. Voordelen van een dergelijke systematiek zijn, naast het beter mogelijk maken van de combinatie van betaald werken en leren, dat:

- de door de overheid bekostigde onderwijsinstellingen evenals niet door de overheid bekostigde instituten reële kosten in rekening zullen gaan brengen bij studenten
- het in rekening brengen van de kostprijs van scholing tot een groter kostenbewustzijn leidt bij onderwijsconsumptie en onderwijsaanbod. Dat gaat ook gelden voor het (hoger) onderwijs dat nu nog vaak het niet kostendekkende les- en collegegeld in rekening brengt bij personen boven de dertig jaar;

Voor de vergoeding voor les gelden, collegegelden en studiekosten, aanvullend op het bovenstaand arrangement, blijven de huidige inkomensafhankelijke fiscale tegemoetkomingen gelden.³³

Tweede pijler: levensloopverzekering

Uit de levensloopverzekering kan een aanvullend inkomen opgenomen worden, waarmee het inkomen tijdens de loopbaanonderbreking voor studie of opleiding verder aangevuld kan worden.

Tweede carrière

Op deze manier kunnen mensen daadwerkelijk een tweede carrière beginnen als zij onverhoopt bijvoorbeeld vastlopen in het werk dat zij jarenlang

gedaan hebben.

8.5 Ouderschapsverlof, zorgverlof en zwangerschaps- en bevallingsverlof

Zwangerschaps- en bevallingsverlof, kortdurend zorgverlof en overig kort verlof

Voor zwangerschaps- en bevallingsverlof en adoptieverlof bestaat een wettelijk recht op verlof en een collectief gefinancierde uitkering ter hoogte van het loon.

Er bestaat een recht op tien dagen kortdurend zorgverlof met een loondoorbetalingverplichting van 70% van het loon voor de werkgever. Tot slot is er recht op calamiteiten- en ander noodzakelijk kort verlof, waarbij de werkgever een volledige loondoorbetalingsverplichting heeft.

Het voorstel voor het levensloopstelsel hoeft hierin geen verandering te brengen. Wel kan het kortdurend eventueel een rol spelen in het levensloopstelsel, omdat hier mogelijkheden liggen om bij CAO af te wijken. Elementen kunnen dus ingebracht worden in het levensloopstelsel.

Ouderschapsverlof

Financiering van het ouderschapsverlof is voor bepaalde groepen werknemers geregeld. Voor de meeste werknemers is het onbetaald verlof.

Inmiddels is het voor werkgevers fiscaal aantrekkelijker gemaakt om het ouderschapsverlof te betalen.

Het recht op ouderschapsverlof is nu drie maanden, flexibel op te nemen.

Het CDA stelde al eerder voor om dit te verlengen naar 4,5 maanden, met de mogelijkheid dit flexibel op te nemen. Als ouders dat wensen kunnen zij dan het eerste jaar zelf voor hun kind zorgen. In de levensloopverzekering wordt ook het ouderschapsverlof opgenomen.

Eerste pijler: ouderschapskorting

In plaats van de huidige fiscale combinatiekorting van f 25,- (11 euro) per maand per werkende ouder met kinderen tot 12 jaar wordt een ouderschapskorting voor kinderen tot 12 jaar ingevoerd. Ouders krijgen een vaste fiscale heffingskorting van bijvoorbeeld f 100,- (45 euro) per maand. Deze korting kan door ouders als voet in de financiering van de levensloopverzekering worden gebruikt. Het is een basisfinanciering tijdens de periode van ouderschapsverlof, ongeacht de keuze van de ouders tussen arbeid en zorg.⁸⁴

Tweede pijler: levensloopverzekering

Aanvullend betaald ouderschapsverlof kan uit de levensloopverzekering komen.

8.6 Langerdurend mantelzorgverlof en andere vormen van verlof

Voor zorgverlof dat samenhangt met langdurige zorg voor mensen die ziek zijn, dient een basisvergoeding via de collectieve verzekering AWBZ te lopen. Het CDA heeft reeds eerder voorgesteld om het persoonsgebonden zorgbudget (PGB) op basis van reële zorgbehoefte en kosten algemeen in te voeren. Nu is dat nog maar enkele procenten van het AWBZ-budget. Het is ook niet voor de hand liggend om de arbeidsverhouding en de arbeidsvoorwaarden te belasten met de vergoeding van zorgtaken waarvoor al een collectieve verzekering bestaat. De zorgbehoevende moet in de positie zijn – desgewenst – uit het persoonsgebonden budget mantelzorgers een basisvergoeding te geven. Ook deze tegemoetkoming kan door de mantelzorger aangevuld worden vanuit de levensloopverzekering.

Verder kan de levensloopverzekering ook andere vormen van verlof mogelijk maken, een sabbatical of opfrisverlof bijvoorbeeld.

8.7 De levensloopverzekering op een rij

De levensloopverzekering biedt werkenden de mogelijkheid om gemakkelijker verschillende activiteiten te combineren gedurende de levensloop. Studie op latere leeftijd of het zorgen voor kinderen betekenen niet langer een onoverkomelijke inkomensachteruitgang. De gezinsperiode – waarin sprake is van een inkomensdal en een zorgpiek – wordt zo ontlast. Werkenden die in hun loopbaan een nieuwe stap willen of moeten zetten, kunnen de daarvoor benodigde studie ook daadwerkelijk gaan volgen.

Uitvoering binnen de pensioenregelingen betekent solide financiering, kostenvoordeel en flexibiliteit door verlof op maat voor alle deelnemers. In de eerste fase van de loopbaan – als er nog geen kinderen zijn – kan een begin gemaakt worden met de financieren van toekomstige verlofrechten in de levensloopverzekering. In de fase van ouderschap zal men de levensloopverzekering voornamelijk inzetten om de zorg voor kinderen beter te combineren met het werk. Daarna zal het accent komen te liggen op aansluiting van de levensloopverzekering met het tijdstip van pensionering. Naar keuze kunnen de kosten van geheel of gedeeltelijk vervroegd-pensioen worden opgenomen in de levensloopverzekering.

Voorbeelden

Aan de hand van twee situaties kan geschetst worden hoe de levensloopver-

zekering concreet werkt.

In het eerste voorbeeld gaat het om een paar waarvan beide partners studeren. Zij benutten eerst de volledige studietijd. Vervolgens werken zij enkele jaren beiden fulltime. Zij krijgen daarna binnen een periode van bijvoorbeeld acht jaar vier kinderen. Tot hun 40e werken zij beiden parttime en nemen ze steeds ouderschapsverlof op. Het inkomen is daardoor aan de lage kant, maar dat wordt voor een deel ondervangen door betaald verlof via een uitkering uit de levensloopverzekering. Hoewel ze in de juniorfase nog niet zoveel premie betaald hebben, kunnen ze toch al een deel van hun rechten opnemen. Als de kinderen wat ouder worden, gaan zij beiden weer meer betaald werken en extra stortingen doen aan de levensloopverzekering om het teveel opgenomen ouderschapsverlof (nooit meer dan het pensioenkapitaal aan zekerheidstelling biedt) af te betalen.

Het tweede voorbeeld betreft een modaal gezin. Het gaat om een paar waarvan de man enkele jaren ouder is dan de vrouw. De man gaat na het voltooien van een MBO-opleiding fulltime betaald werken, terwijl de vrouw haar opleiding nog afmaakt. Zodra de kans zich voordoet, verhuizen zij naar een nieuwbouwwoning met tuin en krijgen vervolgens twee kinderen. Na de geboorte van het tweede kind neemt de man een half jaar betaald ouderschapsverlof uit de levensloopverzekering aangevuld met opgespaarde ouderschapskorting. De vrouw benut de tijd voor een opleiding van een half jaar en vindt een parttime baan. Op grond van de inkomsten uit de parttime baan is het mogelijk dat haar man een dag minder per week gaat werken.

In de eerste casus valt te constateren dat het levensloopstelsel veel meer ruimte biedt voor combinaties dan momenteel het geval is. In het tweede geval is het niet onwaarschijnlijk dat de vrouwelijke partner geen betaald werk zou hebben verricht, terwijl zij toch graag haar baan weer had opgepakt.

Samenvattend

Het levensloopstelsel betekent onder meer dat⁸⁵:

- jongeren hun eigen studieloop kunnen bepalen, dus ook vroeger met arbeidsdeelname kunnen beginnen en hun aan studie gekoppelde inkomensvoorziening later kunnen inzetten;
- mannen en vrouwen het tijdstip van gezinsvorming meer zelf kunnen vaststellen zonder externe belemmeringen, bijvoorbeeld in combinatie met studie;
- mannen en vrouwen een gelijkwaardige bijdrage aan de zorg voor hun kinderen kunnen leveren;

- ouders voor zichzelf een mix van zelfzorg en opvang voor hun kinderen kunnen samenstellen die beter aansluit bij hun eigen behoeften;
- mannen en (vooral) vrouwen na de eerste gezinsfase gemakkelijker weer in het arbeidsproces terecht kunnen – bijvoorbeeld door het op dat moment inzetten van studietijd;
- werknemers die moeilijkheden ondervinden in hun werk meer mogelijkheden krijgen om zonder (te hoog) verlies van inkomen of rechten op zoek te gaan naar oplossingen, bijvoorbeeld door het inzetten van studietijd of door het inzetten van verlof uit de levensloopverzekering tijdelijk ander werk uit te proberen.

9. De kosten voor kinderen

9.1 Kinderkosten

Een lappendeken van kinderregelingen...

Er zijn op dit moment 23 regelingen die een tegemoetkoming in de kosten van kinderen bieden.⁸⁶ Ze worden onderscheiden in:

- Algemene regelingen: onder andere de kinderbijslag, de kinderkortingen, de combinatiekorting, tegemoetkomingen op grond van de Wet op de Studiefinanciering en de Wet Tegemoetkoming Studiekosten, de kindertoeslag in de huursubsidie en de gratis medeverzekering van kinderen voor het ziekenfonds
- Verschillende regelingen met betrekking tot de kosten voor kinderopvang
- Regelingen voor alleenstaande ouders.
- En daarnaast nog negen specifieke regelingen voor bepaalde groepen.

De regelingen zijn verschillend van aard.⁸⁷ Sommige worden per kind verstrekt, andere per gezin. De leeftijdsgrenzen verschillen. Enkelen zijn inkomensafhankelijk met vaste bedragen tot een bepaald inkomen. Het is dan ook niet verrassend dat door de cumulatie van regelingen en het verschil in vormgeving er soms sprake is van een hoge marginale druk: een armoedeval. Bij een verhoging van het inkomen vervalt de tegemoetkoming die men ontving.

...die onvoldoende tegemoetkoming biedt

Ondanks al deze regelingen krijgen ouders te maken met een fors inkomensdal als ze kinderen krijgen. Dat inkomensdal wordt enerzijds veroorzaakt doordat er minder gewerkt wordt in het huishouden. De levensloopverzekering kan op dit punt uitkomst bieden. Anderzijds is er sprake van hogere kosten die te maken hebben met de verzorging en opvoeding van kinderen. De 23 regelingen bieden daarin onvoldoende tegemoetkoming. Er is sprake van armoedevallen en voor gezinnen met lage tot middeninkomen is met name het welvaartsdal erg diep. In dit hoofdstuk worden voorstellen gedaan om de regelingen te vereenvoudigen en te stroomlijnen. Tegelijkertijd worden de kinderkosten voor ouders gemaximeerd, zodat het besteedbaar inkomen van gezinnen niet onevenredig aangetast wordt.

Gericht en rechtvaardig

Het CDA is voorstander van gerichte inkomensondersteuning die rechtvaardig uitwerkt. Inkomenspolitiek via de zorgverzekeringen of via de huursubsidie veroorzaakt uiteindelijk vreemde armoedevallen of marginale tarieven. Bovendien sluit het groepen gezinnen uit die het wel nodig kunnen hebben of groepen die het niet nodig hebben.

Het bieden van een goede uitgangspositie aan kinderen veronderstelt een goede financiële positie van het gezin. Opvoeders moeten hun eigen opvoe-

dingskeuzen kunnen maken. Voor kinderen is het belangrijk dat zij kunnen opgroeien in een goede en veilige thuissituatie. Dat is een randvoorwaarde voor het opgroeien tot volwaardige en evenwichtige mensen. Voor de samenleving als geheel is het een algemeen belang te waarborgen dat de voorwaarden voor het gezin optimaal zijn. In de volgende paragrafen zullen voorstellen gedaan worden die de financiële positie van gezinnen versterken. De verschillende regelingen die betrekking hebben op de extra kosten van een gezin voor opvoeding en verzorging van kinderen zullen gestroomlijnd worden. Uitgangspunt is het huishoudinkomen. Dat is logisch, want uit het gezamenlijk inkomen moeten de kosten betaald worden. De voorstellen betekenen een verhoging van de tegemoetkoming in de kosten van kinderen, vooral voor gezinnen met een inkomen vanaf het minimum tot een middeninkomen, die het nu financieel moeilijk hebben.

9.2 Kinderbijslag en kinderkorting

Stroomlijning van kinderregelingen

Het CDA stelt voor om de versnippering van kinderregelingen op te heffen. Daarom worden de kinderregelingen uit de huursubsidie en de ziekenfondsverzekering gehaald en ondergebracht in een nieuwe regeling voor ondersteuning in de algemene kosten van kinderen.⁸⁸ Eerst worden enkele van de huidige algemene regelingen meer in detail beschreven en vervolgens wordt het CDA-alternatief uitgewerkt.

Huidige kinderbijslag

Nu dekt de kinderbijslag ongeveer 40% van de normkosten van kinderen in een huishouden.⁸⁹ Onder deze kosten vallen in de huidige systematiek niet de ziektekosten en ook niet de extra woonkosten. Kinderen zijn namelijk gratis meeverzekerd in het ziekenfonds, in tegenstelling tot de particuliere ziektekostenverzekeringen. En in de huursubsidie is een speciale kindertoeslag opgenomen, die ouders met een eigen woning, die dezelfde inkomenspositie hebben, niet ontvangen.

Zestig procent van de huidige normkinderkosten komt zonder kinderkorting ten laste van het huishoudinkomen. De kinderbijslag biedt een vaste tegemoetkoming per kind onafhankelijk van het inkomen. De hoogte van de kinderbijslag is (in de structurele situatie) niet afhankelijk van het aantal kinderen.

De kinderbijslag bedraagt nu f 77,81 (35,31 euro) per maand voor een kind tussen de 12 en 18 jaar. Voor kinderen tot zes jaar en tussen zes en twaalf jaar bedraagt de kinderbijslag respectievelijk 70 en 85% van dit bedrag.

Huidige kinderkorting

Het huidige belastingstelsel kent een kinderkorting van f 7,- (3,18 euro) per maand wanneer het gezamenlijk belastbaar inkomen niet hoger is dan f 120.104,- (54. 501 euro). Wanneer het gezamenlijk belastbaar inkomen niet hoger is dan f 60.053,- (27.251 euro) wordt een aanvullende kinderkorting van f 35,25 (16 euro) per maand toegekend. Boven de inkomensgrens vervalt de kinderkorting geheel.

Huidige kinderopvangregelingen

De gemeentelijke kinderopvanginstellingen gebruiken de VNG-adviestabelen om de eigen bijdragen van ouders vast te stellen. Particuliere instellingen brengen kostprijzen in rekening voor de opvangplaatsen. Daarnaast kopen bedrijven opvangplaatsen in voor hun medewerkers, waarbij men een eigen bijdrage van de medewerkers vraagt. Door dit systeem van overheidsbemoeienis met de prijzen van gemeentelijke kinderopvanginstellingen, heeft zich geen goed en voldoende aanbod kunnen ontwikkelen. Ouders hebben geen keuze – vaak ook financieel niet. Particuliere instellingen zijn voor een grote groep ouders financieel onbereikbaar.

Huidige onderwijs- en studiekosten

De WTOS biedt ouders van kinderen vanaf 12 jaar een tegemoetkoming in de kosten van lesgeld en schoolkosten. De tegemoetkoming is afhankelijk van de schoolsoort, het aantal kinderen en de hoogte van het inkomen van de ouders. In het voortgezet onderwijs bedraagt de maximale tegemoetkoming ongeveer f 105 ,- (48 euro) per maand. Vanaf een inkomen dat dit jaar begint bij de derde schijf (f 59.520,- of 27.009 euro) wordt deze tegemoetkoming afgebouwd met 30%. Met andere woorden: bij elke gulden die meer verdiend wordt, wordt de tegemoetkoming met f 0,30 afgebouwd bovenop een belastingtarief van f 0,42; totale lastendruk f 0,72.

9.3 Nieuwe benadering: aanvullend op kinderbijslag

Een gerichte en rechtvaardige ondersteuning van ouders in de tegemoetkoming van kosten van kinderen houdt naar de mening van het CDA het volgende in:

Vervanging van de kindertabel in de huursubsidie, de vrijstelling van de kinderpremie in de Ziekenfondswet, de kostprijsverlagende subsidies in de kinderopvang, de aparte regelingen voor tegemoetkoming van onderwijs- en studiekosten en de verschillende kinderkortingen in de belastingen

Door:

- een inkomensonafhankelijke kinderbijslag en

- een inkomensafhankelijke fiscale kinderkorting

Kinderbijslag

Voor de berekening van de normkosten stelt dit rapport voor om de kosten van de kinderpremie voor de toekomstige zorgverzekering en de woonlasten van kinderen (20% van de normhuur op minimumniveau) dat nu speciaal in de huursubsidiewet aan gezinnen in huurwoningen verstrekt wordt, wél te verdisconteren in de normkosten voor kinderen. Dat is onderdeel van de vereenvoudigingsoperatie. De kinderbijslag wordt dan navenant verhoogd, zodat het 30% van de – hoger ingeschatte – basiskosten van kinderen dekt.

Algemene kinderkorting

Er komt één inkomensafhankelijke kinderkorting. De korting is inkomensafhankelijk vanaf de derde schijf in de inkomstenbelasting. Dat wil zeggen dat gezinnen met een inkomen binnen de inkomensgrenzen van de huurkorting en de maximum-premiëgrens in de Ziekenfondswet een vaste kinderkorting ontvangen. Daarboven wordt de kinderkorting afgebouwd met 10% van het huishoudinkomen

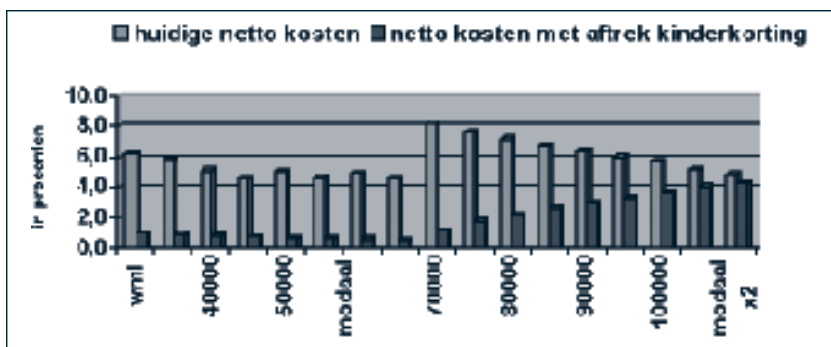
Specifieke kinderkorting

Voor specifieke kinderkosten – de kinderopvang (tot 12 jaar) en de studie- en onderwijskosten (vanaf 12 jaar) – geldt, dat niet meer dan 10% van het inkomen boven een vrije voet ten laste van het besteedbaar inkomen komt. De afstemming van de vrije voet in de specifieke kinderkorting met de vaste kinderkorting zal in de uitwerking aan bod komen. Voorlopig is de vrije voet uit de huidige regeling genomen. Voor de kinderopvang is dit het minimumloon en voor studiekosten de eerste en de tweede belastingschijf (f 59.520,- of 27.009 euro).

Het ‘kinderopvangdeel’ kan als volgt worden berekend. Voor een kinderopvangplaats wordt uitgegaan van een gemiddelde kostprijs van f 6,- (2,72 euro) per uur. In de berekening is de bijdrage van de werkgever niet meegenomen. Verder wordt voor tweoudergezinnen een opvang van drie dagen als norm genomen. Voor rekening van de ouders komt niet meer dan 10% van hun gezamenlijk belastbaar inkomen boven de vrije voet. Het overige wordt op basis van de bestede dagen herberekend op jaarbasis via de kinderkorting uitbetaald. Omdat het om aanvaardbare normkosten gaat, bestaat er voor ouders maximale keuzevrijheid. Zij kunnen de erkende opvangvorm kiezen die het beste bij hen past. Ook kostendekkende tarieven van de naschoolse en tussenschoolse opvang door basisscholen kan zo in de kinderkorting opgenomen worden. Hierin krijgt het ministerie van OCW geen bekostigingstaak.

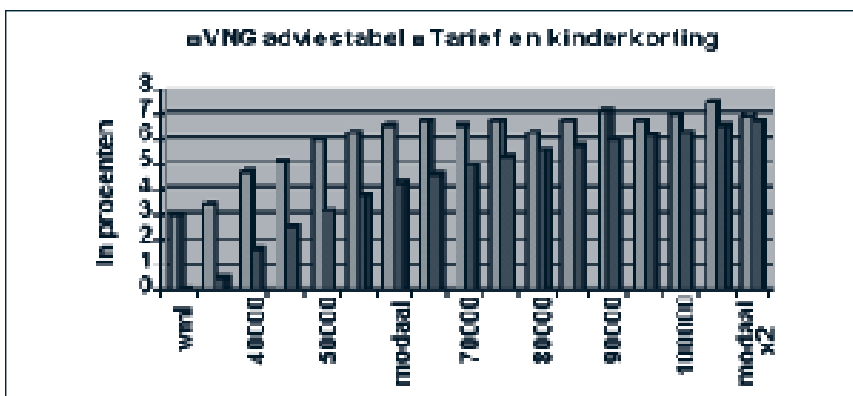
Uit de huidige regeling voor tegemoetkoming voor studie- en onderwijskosten voor kinderen vanaf 12 jaar worden de aanvaardbare normkosten in de kinderkorting opgenomen. Boven een vrije voet wordt de eigen bijdrage in de kosten van studie en onderwijs van de kinderen op 10% van het huishoudinkomen gesteld. Zo wordt de tegemoetkoming langzamer afgebouwd dan in de WTOS.

9.4 Inkomenseffecten en effecten op gezinsdal: een illustratie



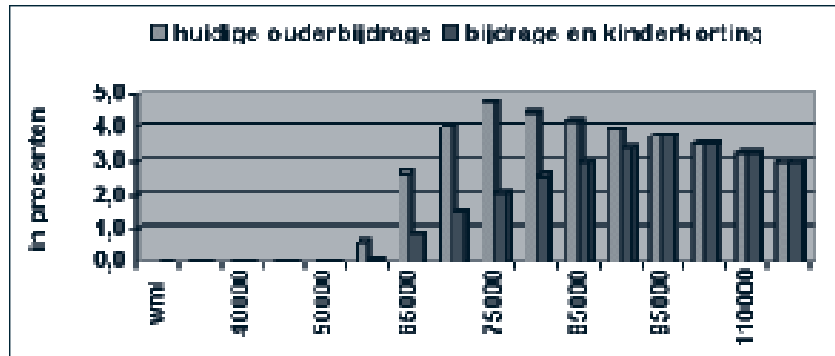
Figuur 5 Kinderkosten: ouderbijdrage van kosten voor kinderen 4 en 6 jaar als percentage van het brutoloon.

In figuur 5 wordt uitgegaan wordt van een gezin met twee kinderen van vier en zes jaar. De lastendruk als gevolg van de kosten voor kinderen wordt weergegeven als percentage van het bruto-huishoudinkomen. Enerzijds wordt de huidige situatie weergegeven: de kosten voor kinderen verminderd met de kinderbijslag, kinderkortingen etc. Anderzijds wordt de situatie weergegeven waarin het CDA-voorstel voor een nieuwe kinderkorting ingevoerd wordt. Het verschil in de figuren 5, 6 en 7 geeft bij benadering de inkomenseffecten voor werknemers weer.



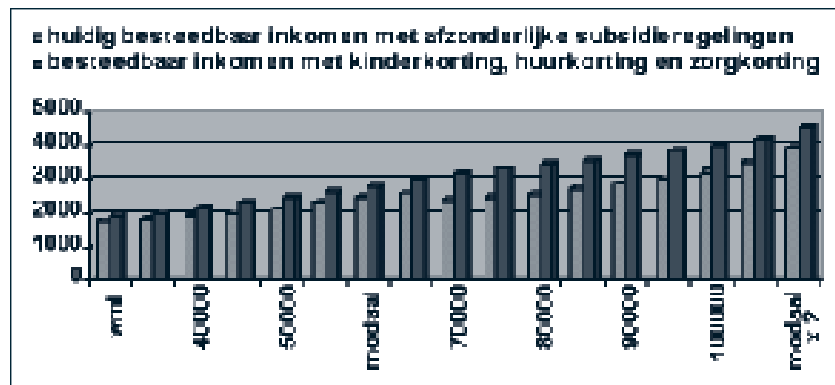
Figuur 6 Kinderopvang: percentage van bruto inkomen als ouderbijdrage kinderopvang

In figuur 6 worden de kosten van kinderopvang weergegeven als percentage van het bruto-huishoudinkomen in de huidige situatie en bij invoering van het CDA-voorstel voor een nieuwe kinderkorting, waarin de tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang opgenomen is.



Figuur 7 Studiekosten: percentage van bruto inkomen als ouderbijdrage studiekosten tot 18 jaar

In figuur 7 wordt de situatie van een gezin met één kind in het beroepsonderwijs weergegeven. De lastendruk die de huidige WTOS legt op het huishoudinkomen wordt afgezet tegen de situatie waarin de studiekosten voor één kind in het beroepsonderwijs worden gemaximeerd in de nieuwe kinderkorting



Figuur 8 Gezinsdal: besteedbaar maandinkomen van ouders met kinderen 14 en 16 jaar in voortgezet onderwijs

In figuur 8 worden de verschillende maatregelen tezamen genomen. Weergegeven is het besteedbaar maandinkomen na vaste lasten van een gezin met twee kinderen van 14 en 16 jaar. Gezinnen met een inkomen op minimumloonniveau gaan er 10% op vooruit; gezinnen met een inkomen op modaal niveau gaan er 8% op vooruit; en gezinnen met een inkomen van tweemaal modaal 6%.

In deze figuur zijn de voorstellen die de CDA-Tweede-Kamerfractie en het Wetenschappelijk Instituut voor het CDA eerder hebben gedaan⁹⁰ geïntegreerd. Uitgangspunt van deze voorstellen is dat de kosten voor huren, zorg en kinderen niet meer dan een vast percentage van het inkomen beslaan. Dan worden mensen namelijk niet meer geconfronteerd met een onverwacht hoge marginale druk bij een kleine inkomensverbetering. Inkomensbeleid wordt zo niet langer via de ziekenfondsverzekering, de huursubsidie en allerlei andere subsidieregelingen gevoerd, maar wordt integraal in het fiscaal stelsel geïntegreerd. Mensen krijgen op grond van hun huishoudinkomen en gezinssamenstelling eenvoudig een fiscale korting die hen voldoende tegemoetkomt in de noodzakelijke kosten van levensonderhoud. Het wisselende en veelal te hoge beslag op het inkomen van deze vaste lasten wordt zo vermeden.

Lijst met gebruikte afkortingen:

AAW	Algemene Arbeidsongeschiktheidswet
ANW	Algemene Nabestaandenwet
AOW	Algemene Ouderdomswet
AWBZ	Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
HBO	Hoger Beroepsonderwijs
IHS	Individuele Huursubsidie
NGR	Nederlandse Gezinsraad
MBO	Middelbaar Beroepsonderwijs
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
SCP	Sociaal en Cultureel Planbureau
SUWI	Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen
VMBO	Vorbereidend Middelbaar Beroepsonderwijs
WAO	Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering
WO	Wetenschappelijk Onderwijs
WSF	Wet Studiefinanciering
WTS	Wet Tegemoetkoming Studiekosten
WTOS	Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten

Noten

1. Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, A.C. Liefboer en P. A. Dykstra, Levenslopen in verandering, een studie naar ontwikkelingen in de levenslopen van Nederlanders geboren tussen 1900 en 1970, Den Haag 2000, p. 29 – 31. Voor een uitgebreide analyse over het verschil tussen ‘beeld en werkelijkheid’ op gezinsterrein zie: Gezin: beeld en werkelijkheid, Signalement Nederlandse Gezinsraad 2001.
- 2.
3. Sinds de invoering van de partnerregistratie hebben slechts enkele duizenden paren van gelijk en ongelijk geslacht zich als zodanig laten registreren. Vanaf 1 april 2001 is naast deze nieuwe rechtsfiguur ook het homohuwelijk mogelijk, dat qua rechtsgevolgen feitelijk gelijk is aan de partnerregistratie. Gegeven deze cijfers lijkt het erop dat de grote meerderheid van de paren die niet trouwt ook niet kiest voor alternatieve vormen van registratie.
4. Vanuit het perspectief van het kind ‘berekend’ betekent dit dat ongeveer een op de zes kinderen in Nederland een echtscheiding meemaakt. En het percentage kinderen dat een eenoudergezin meemaakt, ligt nog iets hoger omdat een deel van de eenoudergezinnen ontstaat door overlijden van een van de partners. Overigens geldt ook hier dat deze cijfers vanuit levensloop-perspectief bekeken moeten worden. Na gemiddeld vijf jaar is de situatie van negen van de tien kinderen in een eenoudergezin weer gewijzigd, bijvoorbeeld omdat er sprake is van een nieuwe partner.
5. De gegevens in deze paragraaf zijn ontleend aan het rapport van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, Levenslopen in verandering, een studie naar ontwikkelingen in de levenslopen van Nederlanders geboren tussen 1900 en 1970, A.C. Liefboer en P.A. Dykstra, Den Haag 2000.
6. Van de mannen die rond 1900 geboren werden, werkte bijna 90 procent nog op 60-jarige leeftijd (als ze die leeftijd haalden). Van de mannen die dertig jaar later geboren werden, nu dus ongeveer 70 jaar oud, werkte nog maar een derde op 60-jarige leeftijd.
7. Dat wil zeggen, gerekend vanaf 18 jaar. Vroeger was echter de meerderheid van de bevolking ook tussen 15 en 19 jaar actief op de arbeidsmarkt en feitelijk ligt het gemiddelde arbeidsleven uit die periode dan ook boven de 45 jaar. Van de huidige dertigers is het aantal arbeidsjaren tussen 15 en 19 gemiddeld nog maar 1,1.
8. Een groot deel van de huidige groep ouderen is nog steeds aangewezen op een klein pensioen.
9. Vgl. Wetenschappelijk Instituut voor het CDA, Respect. Een christen-democratische visie op ouderenbeleid, Den Haag 1998.
10. Ter illustratie: van alle vakanties buiten Europa wordt slechts twee procent geboekt door mensen met kinderen. (Centraal Bureau voor de Statistiek, Vakanties, 1999) Uiteraard zijn er wel degelijk gezinnen met een hoog consumptieniveau die voor een deel ook het beeld in de media bepalen. Bovendien dragen grootouders in toenemende mate bij aan de aanschaf van

- luxe goederen voor hun kleinkinderen (of ze steunen jonge ouders bij de aankoop van een huis).
11. Het aantal uren dat ouders aan hun kinderen besteden is in de afgelopen jaren sterk gestegen, evenals de kosten die zij voor hun kinderen maken. Een berekening van deze kosten staat onder andere in: M. Mertens e.a., 'Levensloop-inkomens van vrouwen en timing van kinderen', in: P. Cuyvers en J. Latten (red), *Alleen en samen: individu en gezin in de toekomst*, Centraal Bureau voor de Statistiek en Nederlandse Gezinsraad, 1997.
 12. Het Sociaal en Cultureel Planbureau constateerde al enkele jaren geleden op grond van de beschikbare gegevens dat er weinig empirisch bewijs was voor het bestaan van een generatiekloof. Studies in Nederland zelf uitgevoerd, bijvoorbeeld door het onafhankelijk van elkaar ondervragen van ouders en jongeren, ook als de laatsten al enige tijd uit huis waren, leverden onveranderlijk het resultaat op dat meer dan 90 procent van de jongeren een positief oordeel had over hun (huidige of vroegere) gezinssituatie (C. van Praag, *Sociale Atlas van de jeugd*, Sociaal en Cultureel Planbureau, 1993 en F. van der Linden en T. Dijkman, *Jong zijn en volwassen worden in Nederland*, Hoogveld Instituut, 1989).
 13. Over het algemeen staat het onderlinge contact en de steun in Nederland op een hoog peil. Het aantal bezoeken dat mensen wekelijks afleggen of ontvangen is tussen 1960 en heden bijvoorbeeld niet verminderd (P. Dekker en J. de Hart, 'Wie is mijn naaste. Een verkenning met enquêtedata', in: Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid, R. Hortulanus en J. Machielse, *Wie is mijn naaste*, Den Haag 2000).
 14. Op zich is het niet onlogisch dat meer keuzevrijheid (die hoort bij emancipatie en democratie) tot veel grotere diversiteit van handelen leidt. En feitelijk zijn de opties die mensen hebben op tal van terreinen ook sterk toegenomen. Maar de verruiming van het aantal opties hoeft niet te betekenen dat de grote meerderheid ook daadwerkelijk al die opties 'afloopt': het idee van vrijheid is in die zin belangrijker dan de feitelijke beoefening ervan. Bovendien zijn tal van opties eerder in schijn dan in werkelijkheid echt een verandering. Rode koelkasten doen het niet anders dan witte en samenwonnende partners ervaren hun relatie als net zo bindend als gehuwde, om maar enkele voorbeelden te noemen (Sociaal en Cultureel Planbureau, M. Niphuis-Nell, *Sociale Atlas van de Vrouw*, deel 4, 1997).
 15. Frankl, V.E., *De zin van het bestaan*, Rotterdam 1978.
 16. Vgl o.m. E. Shorter, *De wording van het moderne gezin*, Baarn 1975.
 17. In klassieke documenten spreekt het CDA dan van het presterend overheids-optreden: het aanspraak karakter van publieke gerechtigheid (rechtvaardige verhoudingen in het openbare leven).
 18. Hier gaat het om het normerend karakter van het overheids-optreden.
 19. Zie bijvoorbeeld J.P. Balkenende, *Overheidsregelgeving en maatschappelijke*

- organisaties, Alphen a/d Rijn 1992 en Verhallen e.a., Corporatisme in Nederland, Alphen a/d Rijn/Brussel 1980.
20. Wetenschappelijk Instituut voor het CDA, De verzwegen keuze van Nederland. Naar een christen-democratisch familie- en gezinsbeleid, Den Haag 1997, p. 27 e.v.
 21. Wetenschappelijk Instituut voor het CDA, Respect, een christen-democratische visie op ouderenbeleid, Den Haag 1998, p. 66.
 22. Respect, p. 57.
 23. In 1999 heeft 34% van de nieuwe WAO-ers een psychische diagnose. Vooral jonge vrouwen worden vaker arbeidsongeschikt wegens psychische klachten dan mannen (LISV, Ziektediagnose bij uitkeringen voor arbeidsongeschiktheid, 2001).
 24. Zie R.J. Muffels, 'De transitionele arbeidsmarkt. Een modern en dynamisch perspectief op de arbeidsmarkt en het arbeidsmarktbeleid', in: N. van den Heuvel, F. Holderbeke, R. Wielers (red), De transitionele arbeidsmarkt. Contouren van een actief arbeidsmarktbeleid, Den Haag 2001, p. 12.
 25. Ester, P. en H. Vinken, Een dubbel vooruitzicht. Doembeeld en droombeelden van arbeid, zorg en vrije tijd in de 21ste eeuw, Bussum 2001.
 26. Ook is men bevreesd voor de verzakelijking van relaties op het werk, de vermindering van loyaliteiten op het werk en voor een toenemende wedijver en competitie. Positief waardeert men de mogelijkheden om werken en zorgen te combineren. Niet minder dan de helft van de Nederlanders verwacht dat voor de combinatie van deeltijdwerk en zorgen gekozen zal gaan worden. Slechts een kwart geeft aan dat de fulltime baan maatgevend zal blijven. Het gaat daarbij overigens om verwachtingen: zes op de tien mensen prefereren de actuele verdeling van betaald werk en vrije tijd.
 27. Reden waarom er een zekere bezorgdheid is dat de overheid zal terugtreden uit de sociale zekerheid en men zelf via private verzekeringen bij commerciële verzekeringsbedrijven risico's moet afdekken. Een dergelijke ontwikkeling wijst men af. Dat geldt weer niet voor het bijsparen via de werkgever. Vgl. P. Ester, N. en H. Vinken, Een dubbel vooruitzicht. Doembeeld en droombeelden van arbeid, zorg en vrije tijd in de 21ste eeuw, Bussum 2001, p.139.
 28. Muffels formuleert het treffend: in Nederland is voldoende arbeidsaanbod dat ofwel niet geschikt is door gebrekkige kwalificaties ofwel niet of onvoldoende wordt benut (ouderen). Gebeurt dat wel en wordt het arbeidsaanbod van ouderen productief ingezet, bijvoorbeeld door een gericht scholings- en loopbaanbeleid binnen ondernemingen en de introductie van vormen van flexibele en geleidelijke uittreding, dan kunnen de werkdruk en aansluitingsproblemen worden verminderd. (R.J. Muffels, 'De transitionele arbeidsmarkt. Een modern en dynamisch perspectief op de arbeidsmarkt en het arbeidsmarktbeleid', in: N. van den Heuvel, F. Holderbeke en R. Wielers, (red), De transitionele arbeidsmarkt. Contouren van een actief arbeidsmarkt-

29. beleid, Den Haag 2001, p.13).
Vgl. ook: Sociaal Economische Raad, Advies Sociaal-economisch beleid 1998-2002, Den Haag 1998, p. 22 (samenvatting): "Werkgevers en werknemers moeten niet alleen investeren in de onderlinge binding maar ook goed anticiperen op het moment dan men elkaar moet/wil 'loslaten'".
30. De opsomming is niet uitputtend. Zo bevat de Toeslagenwet (TW) de bepaling dat een gehuwde/samenwonende van wie de partner is geboren na 31 december 1971 geen recht heeft op een toeslag op de uitkering tot het sociale minimum, tenzij er een kind, jonger dan 12 jaar deel uitmaakt van het huishouden. Per 1 juli 1996 is ook de Algemene Nabestaandenwet (ANW) van kracht. Er is sprake van een inkomenstoets. Toelatingsvoorwaarden zijn verscherpt. Kinderen moeten jonger zijn dan 18 jaar en daarnaast kunnen alleen mensen die vòòr 1 januari 1950 zijn geboren aanspraken aan de ANW
31. ontlenen.
Bij het eventueel opleggen van een arbeidsverplichting werd onder het oude regime gekeken naar de leeftijd van de partner en naar de aanwezigheid van kinderen.
- 32.
33. In 1998 bedroeg deze basisaftrek 8617 gulden of 3917 euro.
Ook de afwijzing door het kabinet Kok-II van het zogenaamde splitsingsstelsel, heeft te maken met de veronderstelde belemmeringen van arbeidsdeelname van niet-werkende partners. In de publicatie Evenredig en rechtvaardig, een voorstudie naar een vlakke belasting, uit mei 2001 van het WI is aangegeven dat een vlaktaks beide doelstellingen weet te combineren.
34. Ook hier zijn we niet uitputtend. Er valt bijvoorbeeld ook te wijzen op het feit dat het recht op een uitkering krachtens de Algemene Nabestaandenwet vervalt als er een (nieuwe) partner met inkomen in het leven van de betrokkene komt.
35. Bovendien zou het feit dat een verzelfstandiging van aanspraken op de overheid een discussie zou uitlokken over de hoogte van de uitkering. Een individueel recht op 50% van het wettelijk minimumloon is te weinig om zelfstandig van te kunnen leven. Het verhogen van de uitkering naar 70%, ongeacht de leefvorm en relaties, zou de belemmeringen die te maken hebben met de kosten en de ontmoediging om te werken alleen maar versterken.
36. Overigens zij erop gewezen dat er in het afgelopen decennium een gelijke behandeling van leefvormen is gerealiseerd. (Het Wetenschappelijk Instituut voor het CDA publiceerde daarover als eerste een pleidooi: Eén plus één is samen, Houten 1987). In de AOW en ABW kregen niet-huwelijkse relaties een plek. Sluitstuk hiervan is voorlopig de wijziging van de Pensioen- en Spaarfondsenwet, waarbij in de toekomst geen onderscheid meer gemaakt mag worden bij de opbouw van nabestaandenpensioen tussen alleenstaanden en gehuwden of samenwonenden.
37. Vgl. Wetenschappelijk Instituut voor het CDA, De verzwegen keuze van

- Nederland. Naar een christen-democratisch familie- en gezinsbeleid, Den Haag 1997 en CDA-Tweede-Kamerfractie, Kiezen voor kinderen. Voorstellen voor een kindvriendelijk beleid, Den Haag 1999.
38. Thans bestaat recht op 70, 85 of 100% van het basiskinderbijslagbedrag voor de leeftijdscategorieën 0 t/m 5-jarigen, 6 t/m 11-jarigen respectievelijk 12 t/m
39. 17-jarigen.
- In de Wet Arbeid en zorg worden bestaande verlofrechten en -uitkeringen gebundeld. Er zijn enkele nieuwe verlofregelingen in opgenomen, waarvan de tien dagen zorgverlof voor de verzorging van een ziek kind of partner de belangrijkste is.
40. Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, Generatiebewust beleid, Den Haag 1999, p. 191.
41. Generatiebewust beleid, p. 204.
42. Er kwam onder meer een wet die voorziet in een aangepaste bijstandsuitkering aan oudere en arbeidsongeschikte werknemers respectievelijk een wet voor oudere zelfstandigen die geen recht hebben op een werkloosheidsuitkering (IOAW/IOAZ). Ook voor kunstenaars kwam er een aparte bijstandsregeling.
43. De AWW werd omgezet in de Algemene nabestaandenwet en werd inkomensafhankelijk. De AKW werd gefiscaliseerd. De financiering ervan kwam uit de begroting in plaats van uit premies. De Algemene Arbeidsongeschiktheidswet is vervangen door de WAZ voor zelfstandigen en de Wajong voor jonggehandicapten. De Wajong is geen verzekering meer. De arbeidsongeschiktheidsverzekering werd versoberd. De hoogte en duur van de wettelijke uitkering werd verlaagd. De Ziektewet is geheel vervangen door een loondoorbetalingsplicht voor de werkgever. Premiedifferentiatie en marktwerking zijn ingevoerd in de WAO. De WAO-premie wordt nu geheel opgebracht door werkgevers.
44. Dit congres werd gehouden op 28 maart 2001.
45. Welwezen, uitgave van het Verbond van Verzekeraars, jaargang 31, 2001, nummer 2, p. 28.
46. Onder andere in F. Leijnse, S.H. Balje en P.A.J. Oomens, Economie van de 21e eeuw, het nieuwe werken, 2001.
47. K. Bouma, hoofd afdeling arbeidsvoorwaarden van FNV Bondgenoten, 'Angst regeert discussie over sociale stelsel', NRC Handelsblad, 10 januari 2000. Als basis van het cappuccinomodel bepleit hij geen volksverzekering, maar een negatieve inkomstenbelasting (NIB) ter hoogte van 50% van het sociaal minimum voor iedereen die werkt, beschikbaar is voor de arbeidsmarkt of "met goede redenen" (tijdelijk) niet beschikbaar is.
48. Zie ook FNV, Discussienota Bewegen in zekerheid, 2001, waarin voor sommige vormen van verlof (onder andere zwangerschaps- en bevallingsverlof) een 'sociale verzekering' wordt bepleit. Voor andere vormen (scholingsverlof, lan-

50. ger durend zorgverlof) wordt financiering via CAO-regelingen aanbevolen. O.a. F. de Vijlder, 'Herontwerp sociale politiek gevraagd', Economisch Statistische Berichten, 26 mei 2000, p. 431. Hij bepleit integratie van de nu gescheiden arrangementen voor scholing, en pensioenregelingen tot een
51. persoonlijk fonds, beheerd door pensioenfondsen. Wereldbank, Averting the old age crisis, Oxford 1994. Zie ook: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, Generatiebewust beleid, Den Haag 1999, p.111-112.
52. F. Leijnse, Hogescholen tien jaar vooruit, Den Haag 2000, p. 47. Interessant is overigens dat een onderzoek van Harvard Business Review heeft uitgewezen dat juist de bedrijfsleiders die veel aandacht hebben voor het menselijk aspect van ondernemen en van besturen qua bedrijfsresultaten meer dan excellent scoren. Hun gedragskenmerken zijn op onderdelen zelfs atypisch, gemeten aan de in de handboeken gebruikelijke maatstaven voor managers. Deze leiders zijn sterk geneigd anderen de eer van succes te geven, niet zichzelf op de voorgrond te dringen etc. J. Collin, 'Level 5 Leadership: The Triumph of Humility and Fierce Resolve', Harvard Business Review, januari 2001.
54. Hans Böckle Stiftung, Lebenslang Lernen: Aktuelle Strategien im Sozialdialog in Europa. Ein Überblick, Winfried Heideman, 2001. Zie: Nyfer, Meer tijd voor arbeid en zorg. Spreiding van pensioengelden over de levensloop, 2001.
56. P. Cuyvers, 'Uitstel van kinderen, een kwestie van carrière of modernisering van de levensloop?' Justitiële verkenningen (22) 8, 1996. Wetenschappelijk Raad voor het Regeringsbeleid, Levenslopen in verandering, een studie naar ontwikkelingen in de levenslopen van Nederlanders geboren tussen 1900 en 1970, Den Haag 2000, p. 117.
58. J. Latten, 'Alleen of samen? Alleen en samen', in: P. Cuyvers en J. Latten (red), Alleen of samen: Individueel en gezin in de toekomst, Centraal Bureau voor de Statistiek / Nederlandse Gezinsraad, 1997.
59. M. Eijkhout en G. Linden, 'De jeugd en de centen' in: Centraal Bureau voor de Statistiek, Jeugd, Index, feiten en cijfers over onze samenleving, april 2001. Centraal Bureau voor de Statistiek, Werken en leren 2000 - 2001, Feiten en cijfers over arbeidsmarkt en onderwijs in Nederland, Alphen aan de Rijn 2000,
61. p. 28 - 34.
62. Centraal Planbureau, Macro Economische Verkenning 1999, Den Haag 1998. Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, Doorgroei van arbeidsparticipatie, Den Haag 2000.
64. Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Trendrapport aanbod van arbeid, 1999.

65. Vgl. R. Dobischat en H. Seifert, 'Betriebliche Weiterbildung und Arbeitszeitkonten', WSI Mitteilungen (Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung) 2/2001, p 92 -101.
Zo signaleren De Koning en Gelderblom, J. de Koning en A. Gelderblom,
66. 'Onderwijs, scholing en arbeidsmarkttransities', in: N. van den Heuvel, F. Holderbeke en R. Wielers (red), De transitionele arbeidsmarkt. Contouren van een actief arbeidsmarktbeleid, Den Haag 2001. De gegevens uit de volgende alinea zijn eveneens aan dit artikel ontleend.
67. Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Flexibiliteit op de Nederlandse arbeidsmarkt. Een empirisch onderzoek op basis van OSA-vraag-en-aanbodpanels, Amsterdam 2000, p. 74.
De meeste studenten houden dus recht op 48 maanden studiebeurs en daarnaast (en daarna) een lening.
Dit perspectief werd overigens al in 1989 geschetst in de WI-studie Ruimte
69. voor kwaliteit. In dit bestek hoeft op de specifieke vragen die daarbij spelen overigens niet te worden ingegaan. Zij komen aan bod in een latere studie
70. van het WI over de onderwijspolitiek. Deze zal in de loop van dit jaar verschijnen.
Hans Böckle Stiftung, Lebenslang Lernen: Aktuelle Strategien im
71. Sozialdialog in Europa. Ein Überblick, Winfried Heideman, 2001, p. 4-5.
De minister van OCW onderkent dit en heeft bij verschillende gelegenheden aangegeven dit knelpunt op te pakken. Recentelijk nog in de notitie
72. Kwaliteit aan de basis, een actieprogramma voor het primair en voortgezet onderwijs'.
De meeste paren doen dat in die volgorde, maar voor bijna een derde geldt dat het huwelijk pas gesloten wordt na de komst van het eerste kind. Verder
73. blijft een deel van de ouders ongehuwd samenwonen of kiest voor partnerregistratie, maar de overgrote meerderheid trouwt.
74. P. van den Akker e.a., 'Rolgedrag van mannen en vrouwen: gemankeerde emancipatie', in: P. Ester en L. Halman (red), De cultuur van de verzorgingsstaat, Tilburg 1995.
75. Moeders in eenoudergezinnen werken overigens vrijwel even vaak betaald
76. als moeders in twee-oudergezinnen.
P. van den Akker e.a., 'Rolgedrag van mannen en vrouwen: gemankeerde emancipatie', in: P. Ester en L. Halman (red), De cultuur van de verzorgingsstaat, Tilburg 1995..
Gezin: beeld en werkelijkheid, Signalement Nederlandse Gezinsraad, 2001.
77. Voor Nederland zijn geen gegevens beschikbaar, maar uit een longitudinale studie in Duitsland bleek dat jonge mannen na het vaderschap hun leefpatroon sterk veranderden. Zij gingen meer uren werken, maar reduceerden
78. het aantal uren voor sport en uitgaan zo aanzienlijk dat zij toch de meeste

avonden thuis konden doorbrengen.

A. van den Broek, W. Knulst en K. Breedveld, Naar andere tijden, Sociale en Culturele Studies 29, Sociaal Cultureel Planbureau, Den Haag 2000.

79. M. Lindeboom, De uittredingsroutes van oudere werknemers in internationaal perspectief, Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Den Haag 2000.
80. Sociaal en Cultureel Planbureau, Rapportage ouderen 2001, Veranderingen in leefsituatie, Den Haag 2001, p. 54.
81. P. van den Akker e.a., 'Rolgedrag van mannen en vrouwen: gemankeerde emancipatie', in: P. Ester en L. Halman (red), De cultuur van de verzorgingsstaat, Tilburg 1995.
82. CDA-Tweede-Kamerfractie, Naar meer menselijke maat in de gezondheidszorg. Discussievoorstel om tot een betere verantwoordelijkheidsverdeling in de gezondheidszorg te komen, 1999, en Wetenschappelijk Instituut voor het CDA, Nieuwe regie in de zorg. Een christen-democratische visie op structuur en financiering van de gezondheidszorg, september 2000.
83. De fiscale aftrek voor verlofsparen is pas met het nieuwe Belastingplan 2001 in werking getreden, maar is onnodig ingewikkeld gemaakt. Wet inkomstenbelasting 2001, afdeling 6.7, scholingsuitgaven.
84. Deze ouderschapskorting kost 1 miljard gulden (450 miljoen euro) meer dan de combinatiekorting die 0,6 miljard gulden (270 miljoen euro) aan belastinguitgaven vertegenwoordigt.
85. Niet alle genoemde mogelijkheden en voordelen kunnen door iedereen individueel gerealiseerd worden. Kern is dat mensen keuzevrijheid hebben en daarmee ook een grotere verantwoordelijkheid in de inzet van hun levensloopverzekering. Als mensen er voor kiezen om vroeg in hun levensloop een voorschot te nemen op te betalen premies, zullen zij later in hun levensloop ook daadwerkelijk deze premies moeten voldoen.
86. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Overzicht van regelingen voor kinderen, brief aan de Tweede Kamer van 9 oktober 2000.
87. Enkele regelingen met de verschillen op een rijtje. De kinderbijslag is leeftijdsafhankelijk en wordt per kind gegeven. Er bestaat recht op 70, 85 of 100% van het basiskinderbijslagbedrag voor de leeftijdscategorieën 0 t/m 5-jarigen, 6 t/m 11-jarigen respectievelijk 12 t/m 17-jarigen. De kinderbijslag is inkomensonafhankelijk.
- De (aanvullende) kinderkorting wordt verstrekt aan gezinnen met kinderen tot 16 jaar, en dus niet per kind. Voor beide kinderkortingen geldt een inkomensgrens (respectievelijk f 60.000,- of 27.227 euro en f 120.000,- of 54.453 euro).
- De combinatiekorting wordt aan gezinnen verstrekt waar beide ouders werken. Het wordt niet per kind verstrekt, maar per werkende ouder met een of meerdere kinderen onder de twaalf jaar.

De Wet op de studiefinanciering biedt studenten vanaf 18 jaar tot 30 jaar een tegemoetkoming in de kosten van levensonderhoud en collegegeld en andere studiekosten. De hoogte is onder meer afhankelijk van het inkomen van de ouders. De Wet Tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten (per 1 augustus 2001) biedt ouders met kinderen onder de achttien jaar in het voortgezet en beroepsbegeleidende leerweg tegemoetkoming in de kosten van lesgeld en andere studiekosten. De tegemoetkoming is inkomensafhankelijk.

88. Vanwege de verlaging van de kinderbijslag in 1995 zijn de kinder toeslagen in de huursubsidie ingevoerd. De kindertoeslag is afhankelijk van het aantal kinderen, van de hoogte van het inkomen en van het feit of men huurt of een koopwoning heeft. De kindertoeslag wordt verstrekt voor kinderen tot 18 jaar. Kinderen tot 16 jaar zijn gratis meeverzekerd voor het ziekenfonds als één of beide ouders Zfw-verzekerd zijn. De medeverzekering geldt per kind.

Het CDA heeft voorgesteld om voor de zorgverzekeringen een inkomensafhankelijke zorgkorting in te voeren, zodat gezinnen niet meer dan 10% van het gezamenlijk inkomen aan zorg hoeven te besteden. Voor de huur wordt een inkomensafhankelijke huurkorting ingevoerd, die de huurlasten maximaal op 15%. Deze voorstellen zijn uitgewerkt in Gericht en rechtvaardig. Een christen-democratische oplossing voor de armoedeval, CDA-Tweede-Kamerfractie, september 2000 en in Nieuwe regie in de zorg. Een christen-democratische visie op de structuur en financiering van de gezondheidszorg, Wetenschappelijk Instituut voor het CDA, 2000

89. De normkosten zijn de basiskosten die een gezin voor een kind moet maken. In CDA-Tweede-Kamerfractie, Gericht en rechtvaardig. Een christen-democratische oplossing voor de armoedeval, Den Haag 2000 en
90. Wetenschappelijk Instituut voor het CDA, Evenredig en rechtvaardig. Een voorstudie naar een vlakke belasting, Den Haag 2001.

Geraadpleegde bronnen

Akker, P. van den e.a., 'Rolgedrag van mannen en vrouwen: gemankeerde emancipatie', in: P. Ester, en L. Halman, (red), De cultuur van de verzorgingsstaat, Tilburg, 1995.

Balkenende, J.P., Overheidsregelgeving en maatschappelijke organisaties, Alphen a/d Rijn 1992.

Bouma, K., 'Angst regeert discussie over sociale stelsel', NRC Handelsblad, 10 januari 2000.

CDA, Ruimte voor elkaar. Een nieuwe balans tussen scholing, arbeid, zorg en vrije tijd, Den Haag, 2000.

CDA-Tweede-Kamerfractie, Naar meer menselijke maat in de gezondheidszorg. Discussievoorstel om tot een betere verantwoordelijkheidsverdeling in de gezondheidszorg te komen, Den Haag 1999.

CDA-Tweede-Kamerfractie, Gericht en rechtvaardig. Een christen-democratische oplossing voor de armoedeval, Den Haag 2000.

CDA-Tweede-Kamerfractie, Kiezen voor kinderen. Voorstellen voor een kindvriendelijk beleid, Den Haag 1999.

Centraal Bureau voor de Statistiek, Vakanties, 1999.

Centraal Bureau voor de Statistiek, Werken en leren 2000 – 2001, Feiten en cijfers over arbeidsmarkt en onderwijs in Nederland, Alphen aan de Rijn 2000.

Centraal Bureau voor de Statistiek, Jeugd, Index, feiten en cijfers over onze samenleving, april 2001.

Centraal Planbureau, Macro Economische Verkenning 1999, Den Haag 1998.

Cuyvers, P. 'Uitstel van kinderen, een kwestie van carrière of modernisering van de levensloop?', Justitiële verkenningen (22) 8, 1996.

Cuyvers, P en J. Latten (red), Alleen of samen: Individu en gezin in de toekomst, Centraal Bureau voor de Statistiek / Nederlandse Gezinsraad, 1997.

Dekker, P en J. de Hart, 'Wie is mijn naaste. Een verkenning met enquetedata', in: R. Hortulanus en J. Machielse, Wie is mijn naaste, Ministerie van

- Sociale zaken en Werkgelegenheid, Den Haag 2000
- Dobischat, R. en Seifert, R., 'Betriebliche Weiterbildung und Arbeitszeitkonten', WSI Mitteilungen (Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung) 2/2001
- Eijkhout, M. en G. Linden, 'De jeugd en de centen', in: Jeugd, Index, feiten en cijfers over onze samenleving, Centraal Bureau voor de Statistiek, april 2001.
- Ester, P. en L. Halman (red), De cultuur van de verzorgingsstaat, Tilburg 1995.
- Ester, P. en H. Vinken, Een dubbel vooruitzicht. Doembeeld en droombeelden van arbeid, zorg en vrije tijd in de 21ste eeuw, Bussum 2001.
- FNV, Discussienota Bewegen in zekerheid, Amsterdam 2001.
- Frankl, V.E., De zin van het bestaan, Rotterdam 1978.
- Hans Böckle Stiftung, Lebenslang Lernen: Aktuelle Strategien im Sozialdialog in Europa. Ein Überblick, Winfried Heideman, 2001.
- Heuvel, N. van den, F. Holderbeke en R. Wielers (red), De transitionele arbeidsmarkt. Contouren van een actief arbeidsmarktbeleid, Den Haag 2001.
- Keuzenkamp, S., 'Een differentiatie van verdienerstypen', in: Sociaal en Cultureel Planbureau, De kunst van het combineren, Den Haag 2000.
- Koning, J. de en A. Gelderblom, 'Onderwijs, scholing en arbeidsmarkttransities', in: N. van den Heuvel, F. Holderbeke en R. Wielers (red), De transitionele arbeidsmarkt. Contouren van een actief arbeidsmarktbeleid, Den Haag 2001.
- Latten, J., 'Alleen of samen? Alleen en samen', in: P. Cuyvers en J. Latten (red), Alleen of samen: Individu en gezin in de toekomst, Centraal Bureau voor de Statistiek / Nederlandse Gezinsraad, 1997.
- Leijnse, F., Hogescholen tien jaar vooruit, Den Haag 2000.
- Leijnse, F., S.H. Balje en P.A.J. Oomens, Economie van de 21e eeuw. Het nieuwe werken, 2001.
- Linden, F. van der en T. Dijkman, Jong zijn en volwassen worden in

Nederland, Hoogveld Instituut, 1989.

Lindeboom, M., De uittredingsroutes van oudere werknemers in internationaal perspectief, Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Den Haag 2000.

Lisv, Ziektediagnose bij uitkeringen voor arbeidsongeschiktheid, 2001.

Mertens, M. e.a., 'Levensloop-inkomens van vrouwen en timing van kinderen', in: P. Cuyvers en J. Latten (red), Alleen en samen: individu en gezin in de toekomst, Centraal Bureau voor de Statistiek en Nederlandse Gezinsraad, 1997.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Overzicht van regelingen voor kinderen, brief aan de Tweede Kamer van 9 oktober 2000.

Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid, R. Hortulanus en J. Machielse, Wie is mijn naaste, Den Haag 2000.

Muffels, R.J., 'De transitionele arbeidsmarkt. Een modern en dynamisch perspectief op de arbeidsmarkt en het arbeidsmarktbeleid', in: N. van den Heuvel, F. Holderbeke en R. Wielers (red), De transitionele arbeidsmarkt. Contouren van een actief arbeidsmarktbeleid, Den Haag 2001.

Nederlandse Gezinsraad, Gezin: beeld en werkelijkheid, Signalement 1, Den Haag 2001.

Nyfer, Meer tijd voor arbeid en zorg. Spreiding van pensioengelden over de levensloop, 2001

Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Trendrapport aanbod van arbeid, 1999

Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Flexibiliteit op de Nederlandse arbeidsmarkt, Een empirisch onderzoek op basis van OSA-vraag-en-aanbodpanels, Amsterdam 2000.

Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, De uittredingsroutes van oudere werknemers in internationaal perspectief, Den Haag 2000.

Shorter, E., De wording van het moderne gezin, Baarn 1975.

Sociaal en Cultureel Planbureau, Rapportage ouderen 2001, Veranderingen

in leefsituatie, Den Haag 2001.

Sociaal en Cultureel Planbureau, A. van den Broek, W. Knulst en K. Breedveld, Naar andere tijden, Sociale en Culturele Studies 29, Den Haag 2000.

Sociaal en Cultureel Planbureau, S. Keuzenkamp en E. Hooghiemstra (red), De kunst van het combineren, Den Haag 2000.

Sociaal en Cultureel Planbureau, M. Niphuis-Nell, Sociale Atlas van de Vrouw, deel 4, 1997

Sociaal en Cultureel Planbureau, C. van Praag, Sociale Atlas van de jeugd, Den Haag 1993.

Sociaal Economische Raad, Advies Sociaal-economisch beleid 1998-2002, Den Haag 1998

Verbond van Verzekeraars, Welwezen, jaargang 31, 2001, nummer 2.

Verhallen e.a., Corporatisme in Nederland, Alphen a/d Rijn/Brussel 1980

Vijlder, F. de, 'Herontwerp sociale politiek gevraagd', Economisch Statistische Berichten, 26 mei 2000, p. 431.

Wereldbank, Averting the old age crisis, Oxford 1994.

Wetenschappelijk Instituut voor het CDA, Eén plus één is samen, Houten 1987.

Wetenschappelijk Instituut voor het CDA, Ruimte voor kwaliteit, Deventer 1989.

Wetenschappelijk Instituut voor het CDA, De verzwegen keuze van Nederland. Naar een christen-democratisch familie- en gezinsbeleid, Den Haag 1997

Wetenschappelijk Instituut voor het CDA, Respect. Een christen-democratische visie op ouderenbeleid, Den Haag 1998.

Wetenschappelijk Instituut voor het CDA, Nieuwe regie in de zorg. Een christen-democratische visie op structuur en financiering van de gezondheids-

zorg, Den Haag 2000.

Wetenschappelijk Instituut voor het CDA, Evenredig en rechtvaardig. Een voorstudie naar een vlakke belasting, Den Haag 2001.

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, Generatiebewust beleid, Den Haag 1999.

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, Levenslopen in verandering, een studie naar ontwikkelingen in de levenslopen van Nederlanders geboren tussen 1900 en 1970, Den Haag 2000.

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, Doorgroei van arbeidsparticipatie, Den Haag 2000.