

Werk, welvaart en geluk

DRS. M. JANSEN

In de introductie is vastgesteld dat de Nederlandse arbeidsmarkt zwakke punten heeft die nooit zo in het oog sprongen vanwege de enorme groei van het aantal werkenden. In deze slotbeschouwing vat ik samen wat er uit de bijdragen in dit nummer te leren valt over de zwakke punten en over de uitdagingen voor de komende jaren.

Fixatie op kwantiteit

Eén van de belangrijkste diagnoses die uit dit nummer oprijst, is dat het Nederlandse arbeidsmarktbeleid - en breder: het financieel-economisch beleid - sterk kwantitatief en weinig kwalitatief van karakter is geweest. Met kwantitatief wordt bedoeld dat men zo snel mogelijk uit is geweest op zoveel mogelijk resultaat. Die kwantitatieve tendens is op verschillende fronten aanwijsbaar.

Ten eerste heeft de overheid, om zoveel mogelijk mensen de arbeidsmarkt op te krijgen, vooral *veel en zeer forse financiële prikkels* uitgedeeld. Enerzijds was dat nodig om de (loon)kosten voor de werkgevers zo laag mogelijk te houden. De overheid leverde haar bijdrage hieraan door algemene lastenverlichting. Door minder belastingen te heffen, ging iedereen erop vooruit en waren de vakbonden bereid de looneisen binnen de perken te houden. Daardoor bleef de arbeid voor werkgevers relatief goedkoop. Dit bood hen de mogelijkheid veel personeel aan te trekken en concurrerende prijzen te vragen voor de producten. Deze strategie is in Nederland jaren, bijna decennia lang, toegepast en de kabinetten Kok hebben er orthodox aan vastgehouden. Anderzijds hebben met name deze kabinetten Kok langs fiscale weg allerlei financiële prikkels ingevoerd. Bedoeling was om mensen die nog niet werken over te halen dit wel te doen. Werken moet lonen. Die strategie was een van de pijlers van het nieuwe 'paarse' belastingstelsel. Men had overigens nog verder willen gaan door ook de zogenaamde armoedevallen op te heffen, maar tot nog toe is men daar niet in geslaagd.

Een tweede opvallende kwantitatieve, *korte termijn-strategie* was dat uit de bestaande 'arbeidsreserves' met name het *laaghangend fruit geplukt werd*. Dit zijn de kansrijke werklozen en met name vrouwen. De deeltijdbaan was daarbij een briljante oplossing voor vrouwen die wilden werken, maar ook voor een deel nog voor de kinderen wilden/moesten zorgen. Dat er steeds meer hooggeschoolde vrouwen kwamen en de emancipatiedenkbeelden bij de maatschappelijke en politieke elite ingang gevonden hadden, gaven deze strategie een zeer krachtige wind in

de rug. Een beperkte mate van feminisering van de economie en de arbeidsmarkt, in de zin dat deze werden aangepast, zorgden dat vrouwen aan betaalde arbeid konden deelnemen. Ter ondersteuning van deze arbeidsparticipatie werden de voorheen door vrouwen gedane onbetaalde activiteiten omgezet in betaald werk (zoals bijvoorbeeld kinderopvang). Daarbij wijzen sommigen, onder wie economen, erop dat deze strategie gepaard gaat met kwaliteitsverlies. Zo geeft Soete goed aan wat er gebeurd is: hij stelt dat veel van onze na-oorlogse groei haar verklaring vindt in het 'binnen het formele economische arbeidskader brengen van niet-arbeid-activiteiten'. Hij noemt de uitbesteding van verzorging van ouderen, kinderen en het huishouden. De economische winst is dan snel geboekt. Er gaat er één werken en een ander vangt de onbetaalde activiteiten op die de ander (de werkende) achterlaat, maar dan wel betaald. Vervolgens wordt dat door economen genoteerd als economische of welvaarts­groei en groei van de werkgelegenheid. Zo krijgt men voor iedere werkende vrouw er als het ware twee werknemers bij. En dan gaat het heel hard.

De nogal gemakzuchtige pluk-het-laaghangende-fruit-methode heeft tot gevolg gehad dat bepaalde groepen maar zeer moeizaam op de arbeidsmarkt aan bod komen. De gelukkige samenloop van omstandigheden zoals die zich voordeed bij vrouwen, deed zich niet voor bij arbeidsongeschikten, allochtonen of langdurig laaggeschoolde werklozen. Dat fruit hangt hoger en kost meer moeite. Misschien is dit één van de redenen dat de arbeidsdeelname van allochtonen lange tijd een enorm probleem was en is nog steeds is (al is heel voorzichtig enige verbetering zichtbaar). Wat betreft de inschakeling van allochtonen op de arbeidsmarkt zijn vele en vele jaren lang allerlei rapporten verschenen en afspraken gemaakt tussen overheid en sociale partners. Keer op keer zonder veel resultaat. Pas toen recent de krapte op de arbeidsmarkt zeer nijpend werd, bleken werkgevers bereid inspanningsverplichtingen op zich te nemen. De indruk bestaat wel dat allochtonen vervolgens - net als veel vrouwen- in de laagbetaalde flexibele banen terecht komen, waar weinig mogelijkheden zijn om een stapje hoger op te komen. Daarnaast - het is bekend - is het aantal WAO-ers de pan uitgerezen. En het aantal langdurig werklozen is niet echt verminderd. Tenslotte zijn ouderen de afgelopen jaren in grote getale vervroegd uitgetreden. 'Van alle OESO-landen blijkt ons land één van de meest scheve verhoudingen te hebben tussen de arbeidsparticipatie van ouderen en jongeren. Jongeren participeren volop, maar ouderen maken veelal gebruik van vervroegde uit­tre­dings­regelingen of belanden in de WAO of WW. Het menselijk kapitaal van de beroepsbevolking wordt heel snel afgeschreven'. Vaas refereert aan een onderzoek in 142 industriële bedrijven, waaruit gebleken is dat het bedrijfsleven zich kan permitteren de capaciteit van hun oudere werknemers te onderbenutten. Er zijn namelijk nog ruime mogelijkheden om werknemers (in andere leeftijdscategorieën) harder te laten werken en overuren te laten maken. Dat is een enorme verspilling van

menselijk kapitaal die we ons steeds minder kunnen veroorloven: door de ontgroening van de westerse samenlevingen hebben we juist steeds meer arbeidskrachten nodig. De krapte op de arbeidsmarkt zal echter alleen maar toenemen als er niet iets veranderd.

De maatschappelijke kosten

De sterk kwantitatieve fixatie heeft een aantal nadelen.

De strategie van de financiële prikkels: de methodiek van algemene lastenverlichting om meer werkgelegenheid te scheppen past niet meer in de huidige omstandigheden. Het CDA heeft al in het verkiezingsprogramma van 1998 gebroken met het automatisme van algemene lastenverlichting. Dat heeft het CDA destijds geen goede pers opgeleverd. In 1998 verdedigde de econoom Verbon al in dit blad de keuze die de programcommissie destijds had gemaakt. Zeer vooruitziend wees hij erop dat het waarschijnlijk was, dat er een krappe arbeidsmarkt zou ontstaan en lastenverlichting averechts zou werken: 'Lastenverlichting zal er dan nauwelijks toe kunnen bijdragen dat de lonen gematigd worden. In dat geval leidt het stimuleren van de werkgelegenheid door lastenverlichting juist tot inflatoire tendensen (...)' En dat is precies wat er sinds vorig jaar aan de hand is in Nederland. Deze waarschuwingen zijn in de Kamer en in verschillende rapporten van het Wetenschappelijk Instituut² herhaald. Inmiddels is men voorzichtiger met lastenverlichting, maar bijvoorbeeld de werkgevers vragen er onverkort om (zie bijvoorbeeld hun artikelen in dit nummer).

Het vervangen van arbeid door niet-arbeid: volgens Soete is deze economisering van niet-arbeid in veel Europese landen op haar grenzen aan het stuiten. De door economische motieven ingegeven transformatie van onbetaalde in betaalde arbeid is eenzijdig. Ouders moeten ook de ruimte hebben om zelf voor hun kinderen te zorgen als zij dat willen. Die ruimte lijken ze om allerlei redenen steeds minder te hebben. Dit leidt tot zogenaamde combinatiestress. Het uitbesteden leidt tot wat Soete 'schijnwelvaart' noemt. Geld is er wel, maar de tijd om ervan te genieten is er niet. Alle activiteiten worden uitbested. Daarmee worden activiteiten geëconomiseerd (of vermarkt) die zeer belangrijk zijn voor 'de sociale cohesie, individuele verrijking en ontplooiing'. 'Het systematisch vermarkten van deze activiteiten ondergraaft de vrijwillige sociale participatie en uiteindelijk de sociale cohesie van een maatschappij', aldus Soete. Op den duur tast dat de kwaliteit van de samenleving aan. Ook hier is een wat moeilijker pad uit de weg gegaan, te weten om te zorgen dat de onbetaalde arbeid die de vrouwen niet meer voor hun rekening konden nemen, door mannen zou worden verricht. In wezen stuiten we hier bij Soete op het communitaristische inzicht dat de samenleving niet standhoudt als alle relaties tussen mensen in geld gewaardeerd wor-

den; de meest waardevolle relaties van mensen zijn gebaseerd op wederkerigheidsrelaties¹. Daarom is het belangrijk dat mensen gelegenheid hebben en tijd houden voor verschillende soorten activiteiten. In het Frans zeggen ze dat zo mooi met het woord *pluri-activité*. Dat betekent dus meer dan alleen 'betaalde' relaties. Het CDA is deze weg inmiddels ingeslagen in allerlei documenten. Deze weg wordt ook wel 'optimale arbeidsparticipatie' genoemd, dit is het tegenovergestelde van 'maximale arbeidsparticipatie'. In het rapport van het Wetenschappelijk Instituut 'Herstel van draagkracht' (2001) staat bijvoorbeeld: 'Het gaat de christen-democratie om optimale en niet om maximale arbeidsdeelname. Mensen die zorgtaken hebben, of vrijwilligerswerk doen, moeten niet behandeld worden als een stille reserve die al naar gelang de arbeidsmarkt daarom vraagt, kan worden ingezet. Dat de zorgtaken moeilijker op geld waardeerbaar zijn, maakt deze nog niet zonder waarde. Een samenleving die niet investeert in opvoeding, in onderlinge aandacht en betrokkenheid, verschaalt'.⁴

De dalende arbeidsproductiviteit: Een tweede keerzijde van de kwantitatieve strategie is het feit dat bedrijven amper gedwongen zijn geweest om te investeren in innovatie. De gebrekkige stijging van de arbeidsproductiviteit in Nederland is een gevolg van een verzuim om in te zetten op technologische vernieuwing. Daarentegen is ingezet op harder in plaats van slimmer werken, zoals De Beer en Vaas het uitdrukken. Zij beschrijven de Nederlandse strategie als 'continu meer mensen aantrekken en ze steeds harder laten werken'. Als de niet officieel getelde overuren bij de officiële zouden worden opgeteld, zou het heel goed kunnen zijn dat de Nederlandse arbeidsproductiviteit nog lager zou uitvallen. De geboekte productiviteit is het resultaat van veel meer uren werken dan zo op het eerste gezicht lijkt. Verschillende auteurs betogen dat eenzelfde economische groei bereikt zou kunnen worden door slimmer te werken. Bijvoorbeeld door het ontwikkelen van betere en effectievere productiemethoden. Dat hebben we in Nederland echter laten afweten. Hoe het precies zit, is onderwerp van analyse in verschillende bijdragen in deze bundel. Van Ark constateert dat allerlei technologische vernieuwingen wel degelijk in het Nederlandse bedrijfsleven plaatsvonden. Ze hebben zich onvoldoende vertaald in een verhoogde arbeidsproductiviteit, (zie ook verderop) omdat werkgevers onvoldoende immateriële investeringen gedaan hebben. Cijfers daarover zijn onvoldoende voorhanden maar - aldus van Ark - 'Het is niet ondenkbaar dat de aandacht van veel werkgevers in de afgelopen jaren teveel gericht is op de concurrentiekracht van vandaag en te weinig op de toekomst. Investeren in ICT kunnen de productiviteit en de concurrentiekracht versterken op voorwaarde dat bedrijven ook investeren in immaterieel kapitaal'. Kleinknecht en Naastepad gaan het verst in hun analyse en reduceren het Nederlandse beleid tot het aantrekken van goedkope en flexibele arbeidskrachten waarin weinig geïnvesteerd wordt.

Contouren van een kwalitatieve strategie

Er worden in het nummer verschillende voorstellen gedaan voor een kwalitatieve strategie. Bovenberg doet een uitgebreid voorstel hoe het anders zou moeten: 'Nederland dient de kwantiteitsstrategie om te zetten in een kwaliteitsstrategie door te streven naar een hoger kwalitatief arbeidsaanbod waarbij de vorming en het onderhoud van menselijk kapitaal voorop staat'. Die lijn is ook in andere artikelen herkenbaar.

De Beer stelt voor om de komende jaren eerder in te zetten op de groei van de arbeidsproductiviteit, dan op de groei van het aantal mensen dat werkt. Hoe dat precies moet, is niet geheel duidelijk. Want er is eigenlijk weinig bekend over hoe de arbeidsproductiviteit beïnvloed kan worden. De Beer bepleit daarom 'meer onderzoek naar de oorzaken van de stagnerende productiviteitsontwikkeling en naar mogelijkheden om de productiviteit te verhogen zonder de werkdruk te verhogen'. Wel doet hij enkele voorzichtige suggesties over hoe de arbeidsproductiviteit verhoogd zou kunnen worden: korter werken; het bevorderen van de combinatie van betaald en (on)betaald werk en bepaalde vormen van prestatiebeloning. Van Ours is uitgesproken negatief over het voorstel van De Beer: 'De arbeidsproductiviteit stimuleren vanuit de gedachte dat dit een werkbaar alternatief is voor een vergroting van de arbeidsparticipatie, lijkt mij onjuist'. Maar van verschillende andere auteurs krijgt De Beer wél adhesiebetuigingen. Vaas vindt dat in Nederland inderdaad veel te weinig wordt gedaan aan het ontwikkelen van intelligentere manieren om te produceren: 'Het idee dat produceren ook op een intelligente manier kan, hebben beleidsmakers enkele jaren geleden losgelaten'. Medio jaren negentig is binnen de Sociaal Economische Raad (SER) de 'Commissie opvoering productiviteit' opgeheven. Het Ministerie van Economische Zaken heeft haar laatste programma op dit terrein in 1995 afgesloten. Om de arbeidsproductiviteit in Nederland weer aan het stijgen te krijgen, moeten er methodieken ontwikkeld worden om het werk efficiënter te organiseren. Vaas bepleit daartoe een groot nationaal programma 'Slim organiseren'. Andere Europese landen hebben dit soort programma's al lang ontwikkeld en liggen wat dit betreft ver voor. Stimulans door de overheid is volgens haar nodig. Het kan niet alleen aan bedrijven worden overgelaten. Van Ark steunt ook de stelling van De Beer en pleit met name voor investeren in de immateriële infrastructuur. Bedrijven moeten investeren in (scholing van) mensen. Van Ark noemt dit immaterieel kapitaal. Pas dan kunnen investeringen in ICT rendabel zijn en (en resulteren in arbeidsproductiviteit en concurrentiekracht). Te vaak worden nu nog nieuwe technologieën ingevoerd zonder werknemers erop voor te bereiden of erbij te betrekken. Daarnaast moeten de enorme achterstallige investeringen in het onderwijs op de kortst mogelijke termijn wor-

den ingelopen. Dit punt wordt verschillende keren in het nummer onder de aandacht gebracht. Van Ark is tevens voorstander van een flexibeler innovatiebeleid en een beleid dat voorwaarden schept voor een goed investeringsklimaat. Kleinknecht en Naastepad bepleiten een heel andere en nogal pijnlijke strategie. Nederland moet stoppen met het loonmatigingsregime, zodat bedrijven gedwongen worden te concurreren op kwaliteit van producten en het ontwikkelen van efficiëntere manieren van werken. 'Door de loonmatiging is in de polder de groeivoet van de arbeidsproductiviteit gedaald en de algehele technologische dynamiek afgenomen'. Veranderingen zullen niet makkelijk zijn, omdat het poldermodel gevangen zit in een vicieuze cirkel. Het omschakelen naar een minder gematigde loonontwikkeling zal niet onmiddellijk een stijging van de arbeidsproductiviteit tot gevolg hebben. Dit komt door het achterstallige onderhoud. Een loon-prijs-spiraal kan het vervelende gevolg zijn. Volgens Kleinknecht en Naastepad zal het niet bepaald meevallen om deze vicieuze cirkel te doorbreken.

Van een passieve naar een actieve betrokken samenleving

Een tweede diagnose die uit het nummer oprijst is dat er in Nederland sprake is van een 'passieve samenleving'. Mensen en organisaties zijn gefrustreerd in hun actieve betrokkenheid. Misschien wel de meest tot nadenken stemmende analyse van dat verschijnsel, is te vinden in het interview met Hutschemaekers. Het interview gaat over de problemen in de Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ), een onderdeel van de non-profit-sector waaraan het derde deel van dit nummer is gewijd. In de GGZ is alom onvrede. Dat geldt zowel voor de hulpverleners als voor de cliënten. De laatsten beoordelen de zorg allesbehalve mild. Cijfers over ziekteverzuim laten zien dat de onvrede onder professionals in de GGZ disproportioneel groot is. Dezelfde verschijnselen kom je ook elders in de non-profit-sector tegen. Hutschemaekers constateert 'onteigening', zowel bij professionals, als bij cliënten van de geestelijke gezondheidszorg. 'In beide gevallen pleit hij voor *empowerment*. Hieronder verstaat hij het herstel van het vermogen om zelf richting te geven aan het eigen bestaan. Voor de professionals in de GGZ betekent dat: lerende organisaties. In deze lerende organisaties zijn het niet de beleidsmakers die bepalen wat het beleid wordt, maar degenen die er het meest verstand van hebben. De beleidsmakers voeren dat beleid vervolgens uit. Hutschemaekers houdt een pleidooi behandelingen die de zelfredzaamheid van de cliënt vergroten en hem werktuigen aanreiken. Naar eigen inzicht kan de cliënt de werktuigen inzetten voor eigen herstel. Professionals zullen zich wat dat betreft moeten matigen. Doen ze dat niet, dan maken ze de cliënten afhankelijk en zullen ze steeds ongelukkiger worden. Die diagnose van 'onteigening' en de remedie van *empowerment* is wordt vaker in dit nummernoemd. Hutschemaekers' analyse is ook van toepassing op andere delen van de non-pro-

fit-sector, zoals het onderwijs en de zorg. Het gevoel van onteigening heeft vaak te maken met een sterke bureaucratisering en overregulering van deze sectoren. De Waal constateert in het rondetafelgesprek over de *Revitalisering van de non-profitsector*: 'De sector is behoorlijk verstatelijkt. De laatste jaren is het privaatrechtelijke model onder zware druk komen te staan: de non-profitsector werd overgereguleerd'. Klink zegt het treffend: 'De *commitment* werd weggeorganiseerd'. Met gedemotiveerd personeel ten gevolge. Wordt de non-profit-sector aan de ene kant bedreigd door verstatelijking, aan de andere kant is er de Europese regelgeving. Wanneer Europa kan aantonen dat er sprake is van een marktpartij, is de Europese regelgeving van toepassing en wordt de non-profit-sector als profit gezien.

Eenzelfde constatering doet Van den Toren met betrekking tot werknemers in het algemeen (dus ook in de profit-sector). Hij constateert een gebrek aan betrokkenheid en zeggenschap van werknemers. Deze groep heeft te weinig greep op de eigen werkomstandigheden. Sociale partners hebben het regelen van de zegen laten liggen, tegen hun eigen afspraken in. Van den Toren wijst erop dat in de Stichting van de Arbeid het akkoord 'Een nieuwe koers' in 1993 is afgesloten. Dat akkoord beoogde werkgevers meer ruimte te bieden voor maatwerk en flexibiliteit, in ruil voor meer zeggenschap van werknemers. Van den Toren stelt vast: 'Maatwerk en flexibiliteit zijn gerealiseerd, zeggenschap van werknemers bij de inzet van de factor arbeid niet'. Daarbij moet ook opgemerkt worden dat werknemers ook vaak geen gebruik maken van zeggenschapsmogelijkheden. De zeer lage organisatiegraad van de vakbonden geeft wat dat betreft te denken.

In haar artikel over het levensloopbeleid dat het CDA voorstelt, noemt Dolsma het probleem dat mensen zelf aan het stuur willen zitten, maar dat dat nu onvoldoende mogelijk is: 'Mensen hebben te weinig zeggenschap en (eigen) financiële mogelijkheden om te komen tot een optimale arbeidsdeelname. Ze hebben nauwelijks instrumenten in handen om arbeidsdeelname en 'de voorwaarden' die ervoor nodig zijn af te kunnen stemmen'. Daarom vindt Dolsma dat werknemers tijd en geld naar keuze moeten kunnen spreiden over de levensloop.

Herstel van vermogen om richting te geven aan eigen bestaan

Het ligt voor de hand: op allerlei fronten moet het vermogen hersteld worden om weer richting te geven aan het eigen bestaan. Dat is volgens Soete ook onontkoombaar: 'De samenleving ontwikkelt zich steeds meer zo, dat mensen zich actief en ondernemend moeten opstellen. Alleen al veel technologische ontwikkelingen vragen een veel actievere consument. Als mensen niet actiever worden en daarop voorbereid worden, zal er een tweedeling ontstaan tussen de passieven en de ondernemenden'. Ook Schmid constateert die ontwikkeling van meer

verantwoordelijkheid en zelf sturing geven. Het begrip *employability* is de laatste jaren niet voor niets opgekomen. Een aantal consequenties van de noodzaak van een meer actieve en ondernemende houding zijn besproken en uitgewerkt in dit nummer.

Revitalisering van de non-profit-sector: in het rondetafelgesprek over de revitalisering van de non-profit-sector zegt De Waal: 'Het gaat erom dat burgers weer zelf greep krijgen op hun school en hun ziekenhuis'. Klink beklemtoont dat non-profit-instellingen opnieuw met het gezicht naar de burgers moeten gaan staan. Het CDA heeft daarbij een heldere agenda: 'Zorg, waar mogelijk, voor financiering van maatschappelijke ondernemingen/non-profitinstellingen door de mensen zelf. Organiseer de solidariteit zo, dat mensen ongeacht hun inkomenspositie, voldoende koopkracht hebben om voldoende keuzes te maken voor een zorgverzekeraar, een zorginstelling, nascholing, voor kinderopvang'. Het verschaffen van *vouchers* kan een geschikte methodiek zijn. Discussiepunt is vervolgens, of ook de private koopkracht in de non-profitsector moet worden toegelaten, ter bevordering van de betrokkenheid. Mogen ouders meer geld aan de school van hun kinderen geven als zij meer geld voor goed onderwijs overhebben? In het rondetafelgesprek bepleit De Waal zelfs dat het goed zou zijn als de non-profitinstellingen de concurrentie zouden moeten aangaan met de profit-instellingen. Klink en Dekker voelen daar minder voor. Het is ieder geval duidelijk, dat het denkproces over hoe het sterk verstatelijkte particulier initiatief gerevitaliseerd kan worden, op gang is gekomen. Het aftasten van manieren om de betrokkenheid te vergroten is volop aan de gang. Het is de kunst de non-profit-sector te revitaliseren door deze te bevrijden uit de verstatelijking, zonder deze vervolgens in te ruilen voor platte commercialisering. Eenvoudig is dat niet. Het binnen CDA-kring ontwikkelde idee van een maatschappelijke onderneming kan daarbij richtsnoer zijn⁵.

Levensloopbeleid: een ander voorbeeld van een strategie om mensen meer greep te geven op hun leven, is de introductie van levensloopbeleid. De bedoeling daarvan is om de burger zelf meer greep te geven op de mix tussen werken, niet werken, scholing en onbetaalde activiteiten (als bijvoorbeeld zorg) die hem/haar het beste uitkomt op bepaalde momenten in het leven. Het Wetenschappelijk Instituut voor het CDA heeft in het net verschenen rapport *De druk van de ketel* het voorstel gedaan voor een levensloopverzekering⁶. Het CDA kiest voor een aanvulling van de aanvullende pensioenregelingen tot een levensloopstelsel van 18 tot 65 jaar. De econoom Bovenberg geeft de meest radicale variant van het mensen meer greep geven op hun eigen leven en een veel grotere verantwoordelijkheid. Hij stelt voor om jongeren en mensen van middelbare leeftijd toe te staan hun fiscaal gefacilieerde pensioengelden te benutten voor scholing en ouder-

schapsverlof'. Hij gaat zelfs nog verder: 'Fiscaal gefacilieerde spaarregelingen met individuele aanspraken (die eventueel collectief worden uitgevoerd) kunnen ook een rol spelen bij het uitvoeren van tegenvallers. Zo kan men een beroep doen op de spaarpot bij werkloosheid of (tijdelijke) arbeidsongeschiktheid. De spaarregelingen kunnen worden gezien als een persoonsgebonden budget, dat risico's dekt die menselijk kapitaal aantasten. Huishoudens worden aangesproken op hun eigen verantwoordelijkheid om tegenvallers zelf op te vangen. Zo kunnen spaarregelingen geleidelijk een deel van de rol van sociale verzekeringen overnemen, met name voor de midden- en hogere inkomens'. Als voordelen noemt hij de individuele aanspraken op een spaarpot, die mensen in staat stellen grotere risico's te nemen, 'hetgeen het ondernemerschap ten goede komt'. Een baan met een lager loon aannemen, hoeft dan niet meer nadelig te zijn. Daarnaast zullen degenen die langere tijd niet deelnemen aan het arbeidsproces wel kunnen profiteren van spaarregelingen (dat kan nu niet van sociale verzekeringen). Tenslotte stelt de spaarpot mensen die in een arbeidsconflict verzeild zijn geraakt, wiens kennis is verouderd, wiens werkbelasting te zwaar wordt of die zijn uitgekeken op een werkkring in staat naar oplossingen te zoeken. Mensen hebben er direct belang bij het beroep op de spaarpot te beperken. Dat is een stimulans om actief naar oplossingen te zoeken. De voorstellen van Bovenberg dragen zeker bij aan een actievere en meer ondernemende burger. Ook hier geldt echter dat het de kunst zal zijn om burgers meer greep te geven op en verantwoordelijkheid te geven voor de inrichting van hun leven zonder te vervallen in 'Amerikaanse toestanden'.

Programma's van de sociale partners

In dit nummer hebben de sociale partners hun prioriteiten voor de komende tijd opgetekend. Wat valt op als we deze programma's vergelijken met de uitdagingen die hierboven beschreven zijn? Allereerst de werkgevers. Voor VNO-NCW en MKB-Nederland is de krapte op de arbeidsmarkt duidelijk een zeer nijpend probleem. Vrijwel alle punten die zij bij de politiek onder de aandacht brengen, hebben betrekking op het vergroten van het leger van werknemers. VNO-NCW bepleit de voortzetting van het oude recept: loonmatiging. Van den Braak waarschuwt dat concurrerende loonkosten een *conditio sine qua non* zijn om tot verhoging van arbeidsparticipatie te komen: 'Onze voorsprong in concurrentiepositie ten opzichte van het buitenland wat betreft loonkostenontwikkeling smelt echter weg. Oplopende kostenontwikkelingen in een teruglopende conjunctuur dienen te worden voorkomen'. Het zal duidelijk zijn dat het vasthouden aan dit aloude recept van loonmatiging haaks staat op het pleidooi van Kleinknecht en Naastepad. Zij noemen het overigens een misverstand, dat gedacht wordt, dat internationale concurrentie het wedijveren op kosten, prijzen en vooral arbeids-

kosten is. Daarnaast vragen de sociale partners om financiële prikkels: ondersteunende lastenverlichting. MKB-Nederland voegt hieraan toe, dat de arbeidskorting moet worden uitgebreid. De werkgevers lijken al met al nog heel sterk op -wat hierboven genoemd is - de kwantitatieve lijn te zitten. Het is opvallend dat hoofdpunten die in dit nummer door diverse auteurs genoemd worden, bij hen niet aan bod komen. Zo reppen zij met geen woord over de verhoging van de arbeidsproductiviteit; noch komen levensloopbeleid of transitionele arbeidsmarkt terug. MKB-Nederland geeft wel blijk van kwalitatieve belangstelling door aandacht te besteden aan goed personeelsbeleid en het warme pleidooi om het beroepsonderwijs te versterken. Bij de vakbonden is veel duidelijker een kwalitatieve lijn terug te vinden. Het CNV zegt zelf te kiezen voor meer kwalitatieve prioriteiten in zijn arbeidsvoorwaarden en arbeidsmarktbeleid. De prioriteit moet worden verlegd van lastenverlichting naar kwaliteit van de collectieve sector. De nieuwe uitdagingen in dit nummer beschreven zijn bij beide terug te vinden. Zo is het levensloopbeleid terug te vinden in het streven om de werknemer meer zeggenschap te geven over zijn of haar arbeidspatroon. Dat is de manier om de arbeidsparticipatie verder te verhogen. Bekend is dat de FNV ook plannen heeft voor een volksverzekering die transitie in de levensloop makkelijker moeten maken. Het CNV ziet veel in het levensloopbeleid. Dit blijkt uit de reactie in dit nummer van Terpstra en Oostveen op de plannen die gepresenteerd zijn in het rapport 'De druk van de ketel', door het Wetenschappelijk Instituut voor het CDA. Daarnaast besteedt de FNV veel aandacht aan het verhogen van de arbeidsproductiviteit. Dit wordt niet als alternatief, maar wel degelijk als aanvulling gezien op het verhogen van de arbeidsparticipatie. Dit zou, volgens FNV, onder andere gerealiseerd kunnen worden door meer te investeren in de kwaliteit van de beroepsbevolking. In dat verband bepleit zij individuele rechten aan werknemers toe te kennen via CAO-afspraken. Daarbij stellen zij onder andere voor een recht op een loopbaanadvies en een recht op een persoonlijk ontwikkelingsplan met een bijbehorend budget. Iets dergelijks is uitgewerkt in het artikel van Van den Toren over 'Employability in de polder'.

Tot slot: werk, welvaart en... geluk

Een meer kwalitatieve benadering van arbeid en het herstellen van een betrokken en verantwoordelijke samenleving zijn bepaald geen luxe. Wanneer we daar niet in slagen, zou het best eens kunnen zijn dat de Nederlandse burger steeds minder wil gaan werken. Allaart beschrijft de resultaten van onderzoek waaruit blijkt dat het aantal mensen dat het werk als 'lastig' kwalificeert is gestegen van 30 naar 39 %. Hij vindt het dan ook niet verwonderlijk dat een grote meerderheid van de werkende bevolking zegt zo vroeg mogelijk te willen stoppen met werken.

Paul de Beer meldt in zijn artikel dat de stijging van de arbeidsparticipatie weinig heeft bijgedragen aan het subjectieve welbevinden van de bevolking. Het percentage van de bevolking dat zichzelf gelukkig noemt, steeg licht, van 88% in 1990 naar 90% in 1998. Maar het percentage dat zeer tevreden is met het leven daalde opvallend genoeg van 55% in 1990 naar 45% in 1998. Ook Soete wijst er ook op dat de tevredenheid van Westerse burgers niet exponentieel lijkt toe te nemen met de toename van de welvaart. 'Naar aanleiding hiervan zouden economen zich moeten afvragen of zij zich niet met de verkeerde vraagstellingen bezighouden. Zouden zij niet opnieuw het nastreven van geluk als centrale vraagstelling naar voren moeten brengen?' Waar mensen geluk aan ontlenu kan gelezen worden in het mooie artikel van Rojer. Hij betoogt dat geluk de resultante is van iets te kunnen doen met je talenten en daarvoor erkenning te krijgen. Als daarvoor voldoende ruimte is in onderwijs en werk, zal de Nederlandse burger graag, gemotiveerd en tot op hogere leeftijd (dan nu het geval is) willen blijven werken.

Noten

1. Prof.dr.H.A.A.Verbon, 'CPB-modellen verwijtbaar ondeugdelijk', in *Durven kiezen*. Nazomernummer *Christen Democratische Verkenningen* 7|8|98, p.346-7.
2. *Herstel van draagkracht. Beleidsadvies inzake de Belastingherziening 2001*. Den Haag januari 200 en *Nieuwe en solide wegen. Budgettair beleid in de volgende kabinetsperioden*. Den Haag oktober 2000.
3. D.W.J.M. Pessers, *Liefde, solidariteit en recht*. Amsterdam 1999.
4. *Herstel van draagkracht*, 2001 p. 26
5. Zie *Goede zorg ontketenen*, het nazomernummer *Christen Democratische Verkenningen* nr. 7|8|9 2000, met verschillende artikelen over maatschappelijk ondernemen.
6. Daarmee voortbouwend op het themanummer over levensloopbeleid, *Christen Democratische Verkenningen* 11|12 1999 en de discussienotitie *Ruimte voor elkaar. Een nieuwe balans tussen scholing, arbeid, zorg en vrije tijd*. CDA, maart 2000.