

# Deel II

## Sociaal stelsel en werken

Een trendanalyse

Prof. dr. J.J. Schippers

# Inhoudsopgave

## Deel II

### Sociaal stelsel en werken

1	47	Trends in levenslopen van burgers
2	53	Wensen ten aanzien van de invulling van de levensloop
3	57	Knelpunten/uitdagingen voor beleid
4	59	Globale oplossingsrichtingen
5	63	Buitenland
	65	Literatuur

Op het terrein van de arbeidsmarkt, zorg en de sociale zekerheid vertalen de door Liefbroer en Dykstra (2000) geschetste veranderingen in de levenslopen van individuele burgers zich in de volgende ontwikkelingen:

- de continue, fulltime arbeidsloopbaan is op zijn retour;
- er is meer mobiliteit van en naar de arbeidsmarkt;
- ook op de arbeidsmarkt is sprake van meer mobiliteit: zowel tussen verschillende banen waar het werknemers betreft als tussen de positie van werknemer en zelfstandige;
- mensen combineren vaker c.q. meer mensen combineren posities op en ten opzichte van de arbeidsmarkt.

Het karakteristieke werkpatroon van het midden van de 20<sup>e</sup> eeuw was dat van een mannelijke werknemer (aanvankelijk: arbeider) die week in week uit, jaar in jaar uit - en dat van het verlaten van de schoolbanken tot aan zijn pensioen - bij dezelfde 'baas' werkte. Wie die schoolbanken tijds verliet, kon gemakkelijk veertig dienstjaren volmaken en bouwde zo zijn maximale pensioen op. Dit patroon is drastisch gewijzigd. Vooral door de massale instroom van vrouwen op de arbeidsmarkt gedurende het laatste kwart van de 20<sup>e</sup> eeuw, maar ook door veranderingen in het gedrag van het mannelijke deel van de beroepsbevolking.

## Verschillende patronen voor vrouwen en mannen

Vrouwen kennen een afwijkend arbeidspatroon van dat van mannen. Een patroon dat gedomineerd wordt door deeltijdwerk en loopbaanonderbrekingen, zij het dat die onderbrekingen (het 'kinderdal' in het participatiepatroon) qua omvang en duur afnemen en vooral hoog opgeleide vrouwen een participatiepatroon kennen dat steeds meer lijkt op dat van mannen. Een beperkter kinderdal draagt ook bij aan meer continuïteit in de inkomensstroom van vrouwen. Overigens zijn bij een aanzienlijke stijging van de participatiegraad onder vrouwen gedurende het laatste kwart van de 20<sup>e</sup> eeuw de voorwaarden waaronder geparticipeerd wordt veel minder veranderd: het gemiddeld aantal uren van vrouwen is slechts in beperkte mate gestegen en de beloning van vrouwen blijft nog steeds achter bij die van mannen. Voor een - steeds kleiner (Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek, 2000, p. 44 e.v.) - deel wordt dat veroorzaakt doordat vrouwen over minder menselijk kapitaal beschikken dan mannen. Voor een ander deel speelt daarbij een rol dat vrouwen feitelijk in een beperkter scala aan beroepen worden teruggevonden dan mannen, waardoor 'crowding'-verschijnselen een negatief effect hebben op hun beloning (De Ruijter e.a., 2001). Daarnaast blijft de doorstroom naar hogere functies van vrouwen met een bepaalde hoeveelheid menselijk kapitaal nog steeds achter bij die van mannen. Bij mannen is voorts sprake van een stagnatie van het aandeel deeltijders (overigens - net als bij vrouwen - wel het hoogste binnen de Europese Unie).

## Steeds minder 'leven om te werken'

Liefbroer en Dykstra (2000, p.148) laten zien dat opeenvolgende cohorten mannen tussen hun vijftiende en vijfenzestigste steeds minder zijn gaan werken. Aan de ene kant is de leeftijd waarop jonge mannen de arbeidsmarkt betreden steeds verder gestegen. Aan de andere kant kende de gemiddelde leeftijd waarop mannen de arbeidsmarkt verlaten gedurende lange tijd een daling. In hoeverre de recent ingezette ombuiging van deze laatste ontwikkeling daadwerkelijk een trendbreuk inhoudt, moet nog worden afgewacht.

**Tabel 1**

Cumulatief aantal persoonsjaren dat mannen in een voltijds- of deeltijd baan doorbrengen, naar leeftijd en geboortecohort

Cohort	Leeftijd									
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
1901-10	3,2	7,3	11,9	16,7	21,6	26,5	31,4	36,2	40,8	44,7
1911-20	3,1	7,0	11,6	16,4	21,3	26,2	30,9	35,5	39,7	42,8
1921-30	2,6	6,2	10,8	15,7	20,6	25,4	30,0	34,3	37,9	39,7
1931-40	2,7	6,4	11,0	15,7	20,4	25,0	29,4	33,5	36,5	
1941-50	2,3	6,1	10,6	15,2	19,8	24,4	28,9			
1951-60	1,6	4,9	9,2	13,8	18,5					
1961-70	1,1	4,3	8,7							

Bron: berekend op basis van Liefbroer en Dykstra (2000), tabel A5.11.

Bij vrouwen treedt er gaandeweg een - heel lichte - stijging op. Deze is vooral het resultaat van het groter aantal gewerkte persoonsjaren vanaf de leeftijd van dertig jaar. De jongste cohorten zullen verder oplopende cijfers laten zien. Toch zal het nog geruime tijd duren, voordat vrouwen bij het bereiken van de hoogste leeftijdscategorieën ook maar in de buurt komen van mannen.

**Tabel 2**

Cumulatief aantal persoonsjaren dat vrouwen in een voltijds- of deeltijd baan doorbrengen, naar leeftijd en geboortecohort

Cohort	Leeftijd									
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
1901-10	2,5	5,5	7,8	9,5	11,0	12,5	14,0	15,4	16,7	17,7
1911-20	2,6	5,7	7,9	9,6	11,2	12,8	14,3	15,6	16,7	17,4
1921-30	2,4	5,5	7,6	9,2	10,9	12,6	14,1	15,4	16,6	17,3
1931-40	2,6	5,8	7,8	9,6	11,5	13,6	15,7	17,6	18,6	
1941-50	2,6	5,7	7,8	9,7	11,8	14,0	15,9			
1951-60	1,9	5,2	8,0	10,6	13,6					
1961-70	1,1	4,3	7,5							

Bron: berekend op basis van Liefbroer en Dykstra (2000), tabel A5.12.

Simulaties door Nelissen e.a. 2000 (pp. 217, 226, 234) van het gewerkte aantal jaren bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar voor de generaties 1930 tot en met 1970 voor verschillende door het Centraal Planbureau onderscheiden scenario's tonen een afwijkend beeld. Deze simulaties laten zien dat het aantal gewerkte jaren voor vrouwen langzaam oploopt naar tussen de 20 en 25, terwijl dat van mannen komt te liggen tussen de 25 en 30, waarbij de scenario's onderling verhoudingsgewijs weinig variatie vertonen. De gegevens op dit punt uit de Sociale Nota 2001 stemmen meer overeen met die uit de hierboven gepresenteerde tabellen.



## Variëteit in verdienertypen

Als gevolg van de veranderde arbeidspatronen van mannen en vrouwen leven steeds minder mensen in een zogeheten éénverdienershuishouden. Dit traditionele éénverdienershuishouden heeft zijn dominante positie verloren aan het anderhalfverdienershuishouden. Voor sommigen is het anderhalfverdienershuishouden - gegeven de institutionele context op het punt van kinderopvang en verlof - een comfortabele oplossing van het probleem als huishouden zowel voldoende tijd te vinden voor het verwerven van inkomen als voor zorg (bijvoorbeeld voor jonge kinderen) (Plantenga en Schippers, 2000). Overigens is het - zoals tabel 3 laat zien - vooralsnog slechts een minderheid van de huishoudens die feitelijk tot dit type kan worden gerekend. De ontwikkeling naar verschillende vormen van tweeverdienerschap loopt grotendeels parallel met het gestegen opleidingsniveau van vrouwen. Zoals het gedurende de laatste decennia van de 20<sup>e</sup> eeuw in eerste instantie hoogopgeleide vrouwen waren die de arbeidsmarkt betraden, zo zijn het ook de hoogopgeleide vrouwen die het meest in voltijds- of grote deeltijdbanen worden gevonden en die als eersten hun loopbaan voortzetten (soms in deeltijd) bij de geboorte van hun kind(eren) (Plantenga en Schippers, 2000, p. 10/11, tabel 2.4). Evenzo vormen hoogopgeleide mannen een - kleine - voorhoede waar het gaat om door korter te werken een deel van de zorg voor jonge kinderen op zich te kunnen nemen (Duindam, 1997).

**Tabel 3**

Verdienertypen naar opleidingsniveau vrouw, 1998

Verdienertype	Laag	Midden	Hoog	Totaal
Eenverdiener vrouw	4,9	3,5	5,0	7,8
Eenverdiener man	36,8	28,4	17,0	16,1
Kleine anderhalfverdieners	9,0	8,3	4,7	8,0
Grote anderhalfverdieners	19,6	34,3	36,8	31,4
Half-om-halfverdieners	2,2	3,1	7,4	3,3
Dubbelverdieners	7,6	17,0	25,2	20,3
Geen verdieners	19,8	5,5	3,6	13,1
Totaal	100	100	100	100

Bron: Sociaal en Cultureel Planbureau, *Ongepubliceerde berekeningen op basis van WBO*

## Beter opgeleid, vaker werkzaam als zelfstandige en met meer ambities

Voor zowel mannen als vrouwen geldt dat zij langere en betere opleidingen volgen dan een halve eeuw geleden, daardoor later op de arbeidsmarkt komen, maar ook met andere ambities. Deze laatste vertalen zich onder andere in regelmatige baanwisselingen ('waar heb ik de meeste ontplooiingsmogelijkheden', 'waar vind ik het leukste werk') en bij een groeiend aantal burgers - overigens nog steeds een minderheid van de werkenden - in het besluit 'er eens een tijdje tussenuit te gaan' of op enig moment een geheel andere wending aan de beroepsloopbaan te geven. Onder andere het starten van een eigen bedrijf vormt daarbij voor velen een aantrekkelijke optie. Het aantal opgerichte bedrijven neemt de afgelopen jaren weer toe (zie tabel 4). Overigens is ook bekend dat een flink deel van de startende ondernemers het na verloop van enige tijd toch niet blijkt te redden. Mede daardoor, maar ook door de groei van de werkgelegenheid van banen in loondienst, neemt het aandeel arbeidsjaren van zelfstandigen als percentage van het totaal licht af. Tussen mannen en vrouwen bestaat op dit punt een

duidelijk verschil: terwijl het aantal arbeidsjaren van zelfstandig werkzame mannen min of meer constant blijft, is dat van vrouwen de afgelopen jaren met zo'n tien procent toegenomen. Wanneer daarbij wordt bedacht dat vrouwen gemiddeld vaker in deeltijd werken, is in personen gemeten de groei nog groter. Het circa kwart miljoen vrouwelijke ondernemers dat Nederland inmiddels telt, vormt circa 30 procent van het totaal aantal ondernemers (Ministerie van Economische Zaken, 2000, p.15 e.v.).

**Tabel 4**

Werkgelegenheid van zelfstandigen (x 1000) en opgerichte bedrijven (x 1000), 1995 – 1999

		1995	1996	1997	1998	1999	2000
Werkzame personen:	Totaal	7143	--	7544	7743	7935*	8122
	Mannen	4101	--	4318	4405	4471*	4546
	Vrouwen	3042	--	3226	3338	3465*	3576
Arbeidsjaren werkzame personen:	Totaal	5663	--	5992	6166	6320*	6469
	Mannen	3794	--	3991	4081	4128*	4196
	Vrouwen	1869	--	2001	2086	2192*	2273
Arbeidsjaren zelfstandigen:	Totaal	745	--	791	782	769*	769
	Mannen	523	--	553	547	524*	524
	Vrouwen	222	--	238	235	245*	245
Arb.jaren zelfst. als % arb.jaren w.p.:	Totaal	13,2	--	13,2	12,7	12,2	11,9
	Mannen	13,8	--	13,9	13,4	12,7	12,5
	Vrouwen	11,9	--	11,9	11,3	11,1	10,8
Opgerichte bedrijven (x 1000)		32,5	33,6	30,6	31,7	35,1	--
Daarbij werkzame personen (x 1000)		54,6	58,9	53,3	54,1	72,7	--
Gemiddelde aantal w.p. bij opgerichte bedrijven		1,7	1,8	1,7	1,7	2,0	--

-- = geen gegevens beschikbaar \* = voorlopige cijfers

Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek, *Kerncijfers (laatste update 17 juli 2001): Werkgelegenheid en vacatures, alsmede Oprichting en opheffing van bedrijven*

## De inhaalrace van allochtonen

Ook onder allochtonen is het aantal startende ondernemers de afgelopen jaren fors toegenomen (Van de Tillaart, 2001). Hoewel deze ontwikkeling per saldo als positief valt te kenschetsen, is zij vanuit een bepaald perspectief tevens zorgwekkend. Veel vrouwen en allochtonen slagen er niet in hun wensen en ambities binnen organisaties als werknemer te realiseren. Voor vrouwen speelt daarbij het 'glazen plafond' - ter aanduiding van de moeilijke toegankelijkheid van de hoogste regionen binnen organisaties (De Olde en Slinkman, 1999) - en een organisatiecultuur die nog sterk op voltijdse beschikbaarheid en commitment is gericht (Schippers, 2001; Van Doorne-Huiskes, 2001). Allochtonen ervaren nog altijd verschillende vormen van discriminatie, waaraan zij als zelfstandige gemakkelijker kunnen 'ontsnappen' dan als werknemer.

## De keerzijde van het combineren

Veel meer dan mannen combineren vrouwen hun betaalde arbeid met zorgtaken (zie tabel 5), waardoor zij er nog steeds minder dan mannen in slagen carrière te maken en de toppen van organisaties te bereiken<sup>4</sup>.

4

Zie bijvoorbeeld Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek (2000), paragraaf 6.3 en paragraaf 6.4, alsmede De Olde en Slinkman (1999).

**Tabel 5**

Tijdsbesteding aan betaalde en onbetaalde arbeid door personen van 25 jaar en ouder naar geslacht, 1975-1995 (in uren per week)

	1975	1985	1995
<b>Vrouwen</b>			
Onbetaalde arbeid	42,6	43,3	37,7
W.v.: Huishoudelijke en gezinstaken	40,9	41,0	35,4
W.v.: Huishoudelijk werk	30,6	28,8	25,3
Zorg voor kinderen/andere huisgenoten	4,6	4,7	5,1
Doe-het-zelfwerkzaamheden	5,7	7,5	5,0
Familiehulp en hulp aan niet-familieleden	0,9	1,1	1,1
Vrijwilligerswerk	0,8	1,1	1,2
Betaalde arbeid	3,9	5,9	9,3
<b>Mannen</b>			
Onbetaalde arbeid	17,4	20,4	21,1
W.v.: Huishoudelijke en gezinstaken	15,3	17,7	18,3
W.v.: Huishoudelijk werk	8,5	10,3	11,1
Zorg voor kinderen/andere huisgenoten	1,9	1,8	1,9
Doe-het-zelfwerkzaamheden	4,9	5,6	5,2
Familiehulp en hulp aan niet-familieleden	0,7	1,2	1,2
Vrijwilligerswerk	1,5	1,5	1,7
Betaalde arbeid	27,3	25,1	28,6

Bron: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek (2000), p. 76, tabel 4.18.

### Ander werk stelt andere eisen

Ook de aard van het werk is veranderd. Behalve dat in Nederland de nadruk binnen de werkgelegenheid is verschoven van de industrie naar de dienstensector, heeft veel van het werk zijn Tayloristische karakter verloren. Daardoor worden andere eisen gesteld aan de kennis en vaardigheden waarover werkenden beschikken dan in het sterk Tayloristisch georiënteerde industriële tijdperk. Het gaat dan onder andere om een sterker beroep op communicatieve vaardigheden en een grotere vaardigheid taken te combineren en bestaande kennis in te zetten in nieuwe situaties<sup>5</sup>. Daarnaast biedt het werk andere mogelijkheden, bijvoorbeeld op het vlak van individuele ontplooiing. Kennis en vaardigheden verouderen in een meer op informatie georiënteerde samenleving ook sneller dan vroeger, waardoor andere - en hogere - eisen gesteld worden aan de verwerving en het onderhoud van menselijk kapitaal. Zoals in het deel over onderwijs wordt benadrukt, kunnen mensen niet langer hun hele (werkzame) leven toe met gedurende de eerste twee decennia van hun leven verworven kennis, maar is gedurende de levensloop aanvullende kennisverwerving nodig. Op een of andere wijze zal dit proces van verwerving van aanvullende kennis en vaardigheden en het onderhoud daarvan in de levensloop moeten worden geïntegreerd, waarbij uiteraard de vraag aan de orde is in hoeverre daarbij sprake is van integratie met het arbeidsproces.

### Naast verandering ook continuïteit

Bij dit alles mag overigens niet worden vergeten dat naast een zekere mate van verandering ook sprake is van een grote mate van continuïteit. Onder andere onderzoek naar de ontwikkeling van flexibilisering van de arbeid vormt op dit punt een fraaie illustratie (zie Ester e.a., 2001). Hoewel de discussie over flexibilisering een stortvloed van literatuur heeft opgeleverd en

5

Zie onder andere De Korte en Bolweg (1996).

het thema regelmatig terugkeert in beleidsdiscussies en op de agenda van de sociale partners, constateren Ester c.s. dat na een aanvankelijke stijging tot het midden van de jaren negentig het aantal flexibele banen nooit meer dan tegen de vijftien procent heeft bedragen en inmiddels is teruggevallen naar tien à twaalf procent.



## Wensen ten aanzien van de invulling van de levensloop

Hoewel het zeker niet zo is dat alle burgers anno 2001 iets anders willen, en kiezen voor een volstrekt individuele invulling van de levensloop, is er wel behoefte aan meer mogelijkheden, meer variatie in patronen dan bijvoorbeeld alleen het kostwinnersmodel. Duidelijk is daarbij dat de meeste variatie in patronen vooralsnog van vrouwen komt en dat de behoefte vooral door vrouwen gearticuleerd wordt. Via de huishoudens waartoe zij behoren, worden echter ook mannen onmiddellijk met deze grotere variatie geconfronteerd. Zo is de verdeling van burgers over verdienertypen, zoals hierboven weergegeven in tabel 3, al een heel andere dan die van een kwart eeuw geleden. Toch is die verdeling voor veel burgers geen evenwichtssituatie. Misschien wel binnen de geldende restricties, maar niet als zij hun werkelijke preferenties mochten volgen. Zo zouden tal van individuen liever leven in een huishouden waarin beide partners in deeltijd werken (zie tabel 6).

**Tabel 6**

Voorkeuren van partners ten aanzien van hun beider deelname aan de arbeidsmarkt, 1999 (in procenten)

Gewenste situatie	Mannen	Vrouwen
Eénverdiener, alleen de man heeft een baan	2	7
Eénverdiener, alleen de vrouw heeft een baan	2	6
Anderhalfverdieners, man voltijd, vrouw deeltijd	11	2
Anderhalfverdieners, vrouw voltijd, man deeltijd	14	4
Half-om-halfverdieners (beide partners werken deeltijd)	29	59
Dubbelverdieners (beide partners werken voltijd)	39	4
Niet-verdieners (beide partners verrichten geen betaald werk)	5	19

Bron: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek (2000), p. 95, tabel 4.33

Het belang dat vrouwen kennelijk hechten aan ontplooiing en economische zelfstandigheid vertaalt zich in de behoefte van velen van hen om meer uren betaald werk te verrichten. Die behoefte blijkt bovendien nog groter als ook het aantal betaalde uren van de mannelijke helft van het huishouden zou kunnen worden aangepast (zie tabel 7). Het streven naar economische zelfstandigheid vertaalt zich tevens in de wens na een periode van non- of beperkte participatie weer terug te keren naar de arbeidsmarkt.

**Tabel 7**

Feitelijk overeengekomen versus gewenste arbeidsuren per week van vrouwen

Overeengekomen omvang werkweek	Gewenste omvang van de werkweek in uren			
	1-12	13-24	25-34	35+
1-12	10,2	6,0	0,8	1,9
13-24	1,3	32,4	4,5	3,7
25-34	--	3,4	14,2	2,1
35+	--	3,6	6,4	9,3

N.B. Percentages tot 0,3 procent zijn niet weergegeven.

Bron: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (1999), p. 10, tabel 1.10.

De vrouwen die meer willen werken, staan boven de diagonaal; alles bij elkaar 19 procent van de vrouwen. Onder de diagonaal treffen we de vrouwen die minder willen werken: 14,7 procent. Ook mannen kiezen als hun gevraagd wordt naar de gewenste arbeidstijden voor herverdeling van betaald werk: een aanzienlijke groep zou voor deeltijd kiezen en de voltijdse werk-

week vaarwel zeggen. Tabel 8 geeft de percentages voor mannen: 67,9 procent wil geen verandering, 2,6 procent wil meer betaalde uren en 28,8 procent zou liever een reductie van zijn aantal uren zien.

**Tabel 8**

Feitelijk overeengekomen versus gewenste arbeidsuren per week van mannen

Overeengekomen omvang werkweek	Gewenste omvang van de werkweek in uren			
	1-12	13-24	25-34	35+
1-12	--	--	0,3	--
13-24	--	2,1	0,5	0,6
25-34	--	1,3	5,0	1,2
35+	0,7	7,6	19,2	60,8

N.B. Percentages tot 0,3 procent zijn niet weergegeven.

Bron: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (1999), p. 10, tabel 1.9

## Combineren van werken en zelf zorgen als diepgeworteld verlangen

Zoals onder andere door Plantenga en Schippers (2000) is benadrukt, worden uitkomsten zoals weergegeven in tabel 7 en tabel 8 bij herhaling gevonden (zie ook Sociaal Cultureel Planbureau (SCP), 2000a op basis van AVO'99 en TOP'98<sup>6</sup>); op basis van de verschillende golven van het Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA)-panel al sinds het begin van de jaren negentig. Deze cijfers tonen niet alleen een aanhoudende vorm van onevenwichtigheid op de Nederlandse arbeidsmarkt<sup>7</sup>, maar kunnen ook worden geïnterpreteerd als een potentiële bron van extra arbeidskracht (met name waar het gaat om vrouwen die meer uren willen werken) en als bereidheid om mee te werken aan de door de overheid nagestreefde herverdeling van betaalde en onbetaalde arbeid (met name waar het gaat om mannen die minder uren willen werken).

Een eveneens bij herhaling gesignaleerde wens (zie SCP, 2000b) is die van het - ten minste gedeeltelijk - 'zelf zorgen'. Dat geldt voor ouders ten aanzien van hun kinderen (ook een groeiend aantal mannen wil in die zorg delen, overigens liefst zonder dat het ten koste gaat van hun carrière), maar bijvoorbeeld ook voor kinderen ten opzichte van zieke c.q. terminaal-zieke ouders. Burgers willen de ruimte in hun levensloop om die zorg te kunnen verlenen (zie ook de analyse *Zorg, gezondheid en levensloop* in deze bundel).

Burgers willen daarnaast - een effect van individualisering en emancipatie, beide gevoed door een steeds betere opleiding - steeds meer zelf kunnen kiezen, zowel als consument<sup>8</sup>, maar ook ten aanzien van de macro-invulling van hun leven. Dat betekent meer behoefte aan momenten van reflectie, kansen op (her)nieuw(d)e investeringen in kennis/onderwijs. Dat laatste spoort met de behoefte vanuit organisaties dat mensen hun employability op peil houden, zij het dat een voldoende inhoudelijke afstemming tussen wat bijvoorbeeld werknemers willen en wat hun werkgever nodig acht, niet bij voorbaat gegarandeerd is (zie over de betekenis van verschillende motieven de analyse *Onderwijs en Levensloop* in deze bundel). Het zijn realistische, maar deels sombere verwachtingen over de toekomst van het werk.

6

AVO: Databestand Aanvullend Voorzieningengebruikonderzoek; TOP: Databestand Taakverdeling onder Partners.

7

Het SCP (2000a, p. 16) spreekt van 'veel ontevredenheid'.

8

In relatie tot het vraagstuk van de combinatie van arbeid en zorg is bijvoorbeeld relevant dat ouders veel meer diversiteit wensen in het aanbod van kinderopvang. Met name vormen van opvang die nu nog in de categorie 'informeel' vallen, scoren daarbij opvallend hoog (zie Remery e.a., 2000).



Ten aanzien van de betaalde arbeid zelf verwacht 93 procent van de Nederlanders tussen nu en 2025 een groei van (de mogelijkheden voor) telewerk. Twee derde van deze groep acht dat ook een gewenste ontwikkeling (Ester en Vinken, 2001, p. 29). Ook het groeiende belang van kennis, ICT en levenslang leren, wordt massaal onderschreven (Ester en Vinken, 2001, p. 33). Voorts verwacht driekwart van de bevolking een ontwikkeling naar een minder sterke band en minder loyaliteit tussen werkgever en werknemer. Slechts acht procent van deze groep vindt dat ook een gewenste ontwikkeling (Ester en Vinken, 2001, p. 53). Dit spoort met het oordeel over de (on)wenselijkheid van meer flexibele arbeidscontracten. Meer deeltijdwerk wordt overigens weer wel wenselijk geacht. Al met al lijkt het erop dat velen hun wensen om betaald werk meer c.q. beter met andere activiteiten te kunnen combineren, vooral wensen te realiseren vanuit het perspectief van een vaste positie op de arbeidsmarkt. Ten aanzien van de wijze waarop het werk moet worden uitgevoerd, bestaat een verregaand pessimisme: werkdruk, werktempo, overwerk en stress zullen tot verdriet van velen de komende decennia toenemen (Ester en Vinken, 2001, p. 69), terwijl er juist behoefte bestaat aan zowel meer rust in het persoonlijke bestaan als aan rustpunten in het ritme van de samenleving (Ester en Vinken, 2001, p. 95).

#### De vierde levensfase: de vrijheid tegemoet

Vooralsnog wordt er door oudere generaties massaal voor gekozen de arbeidsmarkt te verlaten bij de eerste de beste gelegenheid waarbij dat qua 'regelgeving' en financieel gezien mogelijk is (zie o.a. Henkens, 1998)<sup>9</sup>. Slechts enkele categorieën beroepsbeoefenaren (hoogleraren, rechters, politici) kiezen er - soms tegen de klippen op (zie hieronder bij knelpunten) - voor, hun werkzaamheden ook na de pensioengerechtigde leeftijd op vrijwillige basis en vaak onbetaald voort te zetten. Anderzijds nemen velen ook na het bereiken van de pensioenleeftijd weer nieuwe taken op zich. Dit laat zien dat deze generaties zich nog lang niet 'op' en 'versleten' voelen. Ook hier lijkt 'zelf kiezen' (uit het keurslijf van het vaste arbeidspatroon ontsnappen) een meerwaarde te hebben. De verwachting van bijna tachtig procent van de Nederlanders is overigens dat ouderen in de toekomst zullen worden verplicht langer door te werken. Dit wordt door een ruime meerderheid als een ongewenste ontwikkeling beschouwd. Wel achten velen het wenselijk dat individuele burgers zelf 'bijsparen' voor hun oude dag (Ester en Vinken, 2001, p. 109). Overigens zijn ook werkgevers nog lang niet klaar voor de 'grijze golf' die Nederland - net als de meeste andere landen van de Europese Unie - de komende decennia te wachten staat. Ook bij hen overheerst nog de gedachte dat oudere werknemers 'meer mogen en minder moeten' (Remery e.a., 2001); zij zien vijftigplussers zeker niet primair als een bron van menselijk kapitaal die moet worden gekoesterd, verrijkt en zo lang mogelijk voor de organisatie behouden moet blijven. Vijftigers zijn voor veel werkgevers werknemers 'op weg naar de uitgang'; zij hebben hun beste krachten gegeven en zijn toe aan hun welverdiende rust.

#### Behoeftte aan meer balans

In meer algemene zin lijken individuele burgers behoefte te hebben aan meer balans in hun leven: tijd in de periode dat via betaald werk (goed) verdiend wordt, opleiding op het moment dat daaraan behoefte is, voldoende geld en

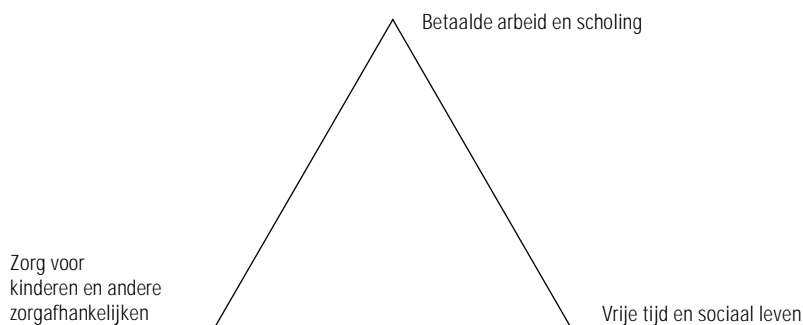
9

'Inkomen' speelt daarbij slechts een ondergeschikte rol. Gezondheid en de situatie van de partner lijken - zodra mensen zich het financieel enigszins kunnen permitteren - belangrijker factoren bij de uittredebeslissing.

energie na het bereiken van de pensioenleeftijd om 'leuke dingen' te gaan doen en geld ten tijde van het volgen van een opleiding (zie o.a. het grote aantal scholieren en studenten dat naast de opleiding een baan(tje) heeft). In termen van de door Schippers (2001) geïntroduceerde leefsferendriehoek betekent dit dat veel mensen - in elke levensfase - wat meer naar het midden van de driehoek zouden willen opschuiven. Voorts lijkt het erop - getuige opvattingen over scholing, over deeltijdwerk en zorg, en over pensioenen - dat zij bereid zijn om daarbij zelf ook de nodige verantwoordelijkheid op zich te nemen.

### **Leefsferendriehoek**

In de 'leefsferendriehoek' geeft de oppervlakte de tijd besteed aan een bepaalde activiteit weer. De totale oppervlakte staat voor een wekelijks aantal uren dat over de drie leefsferen kan worden verdeeld. Dat zijn in principe  $7 \times 24 = 168$  uren, minus de uren die aan slaap worden besteed. Voor elk van de drie onderscheiden activiteiten beginnen we in de hoekpunten bij nul te meten. Hoe groter de tijd besteed aan een bepaalde leefsfeer is, hoe groter het oppervlak gemeten vanaf het nulpunt (de hoek van de driehoek). Wie qua verdeling van tijd over de drie leefsferen erg dicht bij een van de hoekpunten zit, besteedt kennelijk weinig aan de leefsfeer van dat hoekpunt. Wie precies in het midden van de driehoek zit, besteedt even veel tijd aan elk der drie leefsferen.



De overstap (transities) van de ene leefsfeer naar de andere of de combinatie van leefsfere/domeinen brengt een aantal problemen met zich mee. Vaak is een transitie onomkeerbaar of is de weg terug in elk geval lastig. Vaak ook is een transitiemogelijkheid de facto voorbehouden aan een beperkte groep. Soms is een overstap een alles-of-niets-keuze en valt er nauwelijks iets te kiezen (bijvoorbeeld bij pensioen) en soms zijn de risico's zo groot - bijvoorbeeld in termen van het opgeven c.q. in de waagschaal stellen van pensioen- en/of sociale-zekerheidsrechten - dat mensen om die reden van een transitie afzien. Zoals in het kader van het beleid ten aanzien van 'dagindeling' gewerkt wordt aan het wegnemen van de (institutionele) belemmering van combinaties van arbeid, zorg en vrijetijd in het dagelijks leven (in letterlijke zin), zo gaat het bij 'levensloop' om het wegnemen van de belemmeringen die deze combinatie over de levenscyclus in de weg staan. Niet alleen moet worden nagegaan of de prijs van - veelal maatschappelijk en beleidsmatig - gewenste transities omlaag kan; tevens moet worden nagegaan of die prijs niet te zeer uiteenloopt voor verschillende groepen burgers. Bij die prijs gaat het zowel om de directe inkomensconsequenties als om de verdien capaciteit en de daaraan gekoppelde gevolgen voor het levensduurinkomen (Mertens, 1998). Aldus zouden de transities tussen verschillende domeinen steeds op drie punten geanalyseerd moeten worden.

- Is er over de brug tussen de arbeidsmarkt en het betreffende domein tweerichtingsverkeer mogelijk en, zo ja, hoe verhouden de stromen zich qua omvang en samenstelling?
- Kan een brug tussen de arbeidsmarkt en een bepaald domein door iedereen gepasseerd worden of bestaan er de facto obstakels die de doorgang voor sommige groepen beperken?
- Welke prijs dient er voor een transitie te worden betaald (bijvoorbeeld in termen van inkomensverlies, waarbij niet alleen het huidige inkomen, maar ook de consequenties voor het levensduurinkomen in de analyse zouden moeten worden betrokken)?

Op basis van deze vraagstelling kan worden geconcludeerd dat bruggen tussen de arbeidsmarkt en verschillende domeinen vaak vooral eenrichtingsverkeer kennen en/of vooral toegankelijk zijn voor beperkte groepen. Bij wijze van voorbeelden kunnen de volgende problemen bij een aantal onderscheiden transities worden genoemd:

- mannen komen niet aan zorg toe;
- de 'ontsnapkans' uit de WAO (Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering) is generiek (te) laag. Bovendien lijken kansen op combinaties van bijvoorbeeld WAO, deeltijdwerk en zorg nog te weinig te worden benut;
- na het afronden van de initiële scholingsperiode is hernieuwde scholing vaak lastig (door gebrek aan tijd of financiële middelen). Bovendien kleeft aan hernieuwde investeringen in scholing nu vaak nog een negatief beeld: mensen die zich daar mee bezighouden hebben kennelijk een manco;
- deeltijdwerk biedt veelal minder carrièremogelijkheden (die vooral verbonden lijken aan 'high demanding jobs'). In termen van transitieproblemen is het probleem hier dat wie eenmaal met één been in een ander domein staat en daardoor op de arbeidsmarkt veelal is aangewezen op een 'low demanding job', niet gemakkelijk dat ene been weer bijtrekt en overstapt naar een 'high demanding job';
- vrouwen stellen het krijgen van een eerste kind uit tot op een leeftijd die vanuit

- medisch-biologisch perspectief als suboptimaal kan worden beschouwd<sup>10</sup>;
- wie na een periode als werknemer zich als zelfstandig ondernemer wil vestigen, loopt aanzienlijke risico's in termen van opgebouwde rechten in de sfeer van de sociale zekerheid. Die risico's manifesteren zich met name wanneer iemand na bijvoorbeeld een jaar als zelfstandige ziek of zelfs arbeidsongeschikt wordt of het als zelfstandig ondernemer niet redt; je kunt dan niet 'zomaar' terugvallen op de WW (Werkloosheidswet);
- ouderen keren nog nauwelijks terug naar de arbeidsmarkt vanuit een situatie van werkloosheid;
- de kloof die door de brug tussen de arbeidsmarkt en het domein 'pensioen' wordt overspannen, is kennelijk zo breed dat het slechts weinigen lukt met één been op de arbeidsmarkt te blijven en gedeeltelijk met pensioen te gaan. Deze overstap heeft nog in sterke mate een 'alles of niets'-karakter.

### Systematische analyse en samenhang

Met name het eerste van de genoemde problemen illustreert de betekenis van een systematische analyse van de transities. Het probleem van de ongelijke verdeling van onbetaalde zorg tussen vrouwen en mannen heeft niet alleen te maken met het feit dat vrouwen die 'te veel' zorgen, te vaak de arbeidsmarkt (moeten) verlaten omdat een combinatie van betaald werk en onbetaalde zorg niet mogelijk is. Het heeft vooral ook te maken met het feit dat mannen *niet* zorgen, dat wil zeggen de brug van de arbeidsmarkt naar het domein 'zorg' niet weten te passeren (hetzij uit onwil, hetzij uit onvermogen).

Juist door de hierboven geformuleerde vragen in samenhang te bezien, kan het inzicht worden verscherpt in de mate waarin bepaalde stromen of het ontbreken ervan, al dan niet als problematisch moeten worden beschouwd. Als - zoals in de Verenigde Staten - een hoge instroom in werkloosheidsregelingen gepaard gaat aan een hoge uitstroom, en frequente werkloosheid kennelijk een aspect van de dynamiek van de arbeidsmarkt vormt, is die hoge instroom minder een probleem dan wanneer deze vaak gevolgd wordt door langdurige werkloosheid en de afbraak van menselijk kapitaal. Hetzelfde geldt voor (gedeeltelijke) loopbaanonderbrekingen van vrouwen die gedurende een aantal jaren voor jonge kinderen zorgen. De onderbreking als zodanig is niet primair het probleem, maar de vraag of terugkeer tot de reële mogelijkheden behoort en welke perspectieven er dan vervolgens op de arbeidsmarkt bestaan. In analytische zin gaat het steeds om de wisselwerking tussen gedrag en instituties<sup>11</sup>. Door op de aangegeven wijze naar de transities te kijken, ontstaat tevens beter zicht op de mogelijke oplossingen voor gesignaleerde problemen bij transities. Deze oplossingen zullen in veel gevallen gepaard gaan met een herontwerp van relevante instituties.

10

De hoge leeftijd waarop vrouwen in Nederland hun eerste kind krijgen, wordt genoemd als één van de factoren die een rol zouden kunnen spelen bij het in vergelijking met het buitenland grote aantal vroeggeboorten, baby's met een laag geboortegewicht en aangeboren afwijkingen. Zie onder andere Demos (2001).

11

Zo heeft Bovenberg (2001) onder andere aandacht gevraagd voor het feit dat het vigerende en onlangs gemoderniseerde belastingstelsel sterk is geënt op traditionele vermogensbestanddelen als het eigen huis en pensioenvoorzieningen. Het stelsel heeft echter nauwelijks oog voor menselijk kapitaal ('earning power') als bij uitstek relevante factor voor de inkomensstroom gedurende de levenscyclus. Een van de gedragsreacties is dat mensen relatief veel aandacht schenken aan die eerstgenoemde vermogensbestanddelen, maar veel minder gespist zijn op de ontwikkeling van hun eigen menselijk kapitaal.

Bij het denken aan oplossingen lijken drie trefwoorden relevant: keuzevrijheid, employability en 'empowerment'. Onder andere de discussie over het combinatiescenario heeft laten zien dat al snel (en veelal overigens ten onrechte) de indruk ontstaat dat mensen in een hernieuwd keurslijf worden geperst. Dat spoort niet met de eerder weergegeven wensen. Mensen moeten dus zelf kunnen kiezen welke transities ze maken en wanneer. Dat neemt niet weg dat er keuzes zijn die meer en keuzes die minder door het overheidsbeleid worden ondersteund. Overheidsbeleid kan naar zijn aard niet neutraal zijn en gegeven de bij herhaling geformuleerde beleidsdoelstellingen is dat ook niet het streven. Eerder heeft het beleid zich gecommitteerd aan economische zelfstandigheid en zorgzelfstandigheid c.q. zorgverantwoordelijkheid als uitgangspunten voor het emancipatiebeleid. Deze uitgangspunten lijken ook bij uitstek relevant voor levensloopbestendig beleid op het terrein van werken en het sociaal stelsel. Ze geven aan dat mensen in de loop van hun leven in staat moeten zijn bepaalde taken, respectievelijk activiteiten te combineren, waarbij het combineren geen doel op zich is, maar in dienst staat van het volledig en volwaardig als burger in de samenleving kunnen participeren.

Daarvoor moeten regelingen en voorzieningen beschikbaar zijn (op het terrein van verlof en kinderopvang is de afgelopen jaren al het nodige gebeurd) die mensen wel in de gelegenheid stellen, maar niet dwingen<sup>12</sup>. Bovendien moeten beschikbare regelingen en voorzieningen in voldoende mate bekendheid genieten, zowel bij werkgevers als werknemers. Regelingen die nu nog ontmoedigen (bijvoorbeeld om te kiezen voor zelfstandig ondernemerschap), zouden zo moeten worden herzien dat ze niet langer remmen, maar faciliteren en stimuleren. In economische termen geformuleerd, gaat het daarbij om een reductie van de transactiekosten van transities.

Daarnaast zou de overheid (eventueel op een aantal terreinen samen met sociale partners of onderdelen van de 'civil society') mensen in elk domein (of ze zich nu in het domein zorg ophouden, werkloos of gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn of op de arbeidsmarkt actief) handreikingen moeten bieden om de stap terug naar de arbeidsmarkt te maken c.q. daar een volgende stap te maken. Het gaat er dan om dat mensen hernieuwd kunnen investeren in hun eigen employability. Hier ligt een duidelijk verband met het levensloopgericht beleid ten aanzien van onderwijs. Investeren in employability biedt de beste garantie dat zo veel mogelijk mensen gedurende een zo groot mogelijk deel van hun leven economisch zelfstandig zijn/blijven/worden. Van belang is daarbij dat die hernieuwde investeringen een meer vanzelfsprekend karakter krijgen dan ze nu veelal hebben.

Voor het behoud van employability is tevens van belang dat individuen zo veel mogelijk een band met de arbeidsmarkt behouden (bijvoorbeeld wanneer zij tijdelijk meer tijd aan zorgtaken moeten of wensen te besteden) of deze zo snel mogelijk weer hervinden (in geval van ziekte of werkloosheid). Onderzoek (o.a. Groot e.a., 1988; Mertens, 1998) laat zien dat menselijk kapitaal minder snel aan waarde inboet wanneer - bijvoorbeeld via een deeltijdbaan - die band behouden blijft dan wanneer iemand, ook al is dat slechts voor beperkte tijd, de arbeidsmarkt volledig de rug toekeert. Dit onderstreept onder andere het belang van adequate voorzieningen op het terrein van kinderopvang en verlof. De beschikbaarheid van kinderopvang stelt ouders in

12

Voorzieningen/diensten die burgers meer vrijheid bieden bij het combineren van werken en . . . . ., kunnen - mits hun aard dat toelaat, heel goed via de markt worden aangeboden. Voorwaarde is dan wel dat zo'n markt goed werkt (transparant, voldoende aanbieders en voldoende verscheidenheid in het aanbod) en de consumenten ook daadwerkelijk in staat zijn c.q. worden gesteld als krachtige en serieuze marktpartij te opereren.

de gelegenheid hun participatie op de arbeidsmarkt te continueren. Vooral voor hoger opgeleiden waarin veel is geïnvesteerd, is dat tevens in het belang van werkgevers. Bij het af- of onderbreken van de loopbaan door deze werknemers worden werkgevers namelijk geconfronteerd met (steeds hogere) transactiekosten uit hoofde van werving van nieuw personeel, vervanging, inwerken et cetera. Verlof stelt burgers in staat arbeid en zorg op individuele basis beter te combineren en komt daarmee tegemoet aan de hierboven gesignaleerde wens c.q. ervaren noodzaak om een deel van de zorgtaken (bijvoorbeeld rond kinderen of zieke naasten) zelf uit te voeren en niet aan professionele krachten over te laten (nog los van de vraag of die ook daadwerkelijk beschikbaar zijn en tegen welke prijs). Voor zover behoud en bevordering van employability er aan bijdraagt dat mensen langer op de arbeidsmarkt actief zijn, snijdt het mes aan twee kanten: de actieven dragen bij aan het economisch draagvlak en omdat zij langer zelfstandig een inkomen verwerven, belasten zij dit draagvlak minder. Bovendien lijken mensen die over meer en goed onderhouden menselijk kapitaal beschikken, zich ook in de vierde fase in positieve zin te onderscheiden van mensen waarvan het menselijk kapitaal sterk aan waarde heeft ingeboet (zie in deze bundel de analyse *Zorg, gezondheid en levensloop*).

Bij de vormgeving, maar later ook bij de uitvoering van het beleid, is van belang expliciet aandacht te besteden aan de afstemming tussen het beleid op de verschillende deelgebieden. De hierboven geschetste aanpak beperkt zich immers niet tot betaald werk of de sociale zekerheid, maar betreft bijvoorbeeld ook het onderwijs of burgers die zich in het kader van onbetaalde arbeid met mantelzorg bezig (willen) houden.

#### 'Level playing field' voor verantwoordelijke burgers

Een ander punt waarmee rekening dient te worden gehouden, raakt aan het aspect van keuzevrijheid. Vanuit het belang dat daaraan wordt gehecht, kan het een aantrekkelijke optie zijn individuele burgers zelf de mogelijkheid te bieden uit een breed pakket die voorzieningen te kiezen die het beste passen bij hun situatie. Voorwaarde voor echte keuzevrijheid is wel dat er tussen burgers onderling sprake is van een 'level playing field': een regeling voor verlofsparen of 'lenen' van je eigen pensioenrechten veronderstelt voldoende mogelijkheden om te sparen, respectievelijk het beschikken over voldoende pensioenopbouw<sup>13</sup>. In de huidige situatie is aan die voorwaarden lang niet voor iedereen voldaan. Dat beperkt - in elk geval voor de korte termijn - de mogelijkheden om langs deze weg invulling te geven aan beleid dat meer rekening houdt met diversiteit in levenslopen. Anderszijds kan het ook als een aansporing worden gezien om bijvoorbeeld de verbetering van de pensioenpositie van vrouwen, deeltijders en flexwerkers met kracht ter hand te nemen.

Keuzevrijheid hangt nauw samen met verantwoordelijkheid. Terecht wijst Leijnse (2001) op het feit dat in een samenleving van mondiger en steeds beter opgeleide burgers het oorspronkelijke onderscheid dat ten grondslag lag aan het systeem van inkomensbescherming, aan relevantie lijkt te verliezen. In dat systeem, zoals o.a. vastgelegd in de sociale zekerheid,

13

Overigens vormt de door Leijnse (2001, p. 55) genoemde optie om afdrachten voor de sociale zekerheid preventief te benutten voor verlof of scholing een minstens zo interessante mogelijkheid.





wordt een onderscheid gemaakt tussen inkomensderving uit hoofde van eigen keuzes en inkomensderving uit hoofde van 'pech' (ziekte, arbeidsongeschiktheid, werkloosheid, ouderdom - ook een vorm van 'pech?'). Die verminderde relevantie geldt al helemaal naarmate de tijd verstrijkt en vooral de vraag naar de terugkeer naar de arbeidsmarkt en hernieuwde economische zelfstandigheid aan de orde is. Daar geldt steeds sterker dat individuele burgers ook zelf verantwoordelijk zijn of zelf verantwoordelijk mogen worden geacht. De vraag is welke consequentie dit voor de inkomensbescherming zou moeten hebben. Leijnse vertaalt dit in een gemengd systeem, waarin - min of meer naar analogie van het pensioenstelsel zoals we dat in Nederland kennen - drie pijlers een rol spelen: een collectief basisdeel, een op groepsniveau (bijvoorbeeld via de cao) georganiseerd aanvullend deel en nog een extra op individuele basis georganiseerd deel daar bovenop. De toekenningscriteria voor het collectieve basisdeel lijken echter wel weer sterk op de huidige criteria om in aanmerking te komen voor een uitkering op basis van de WW, de Ziektewet (ZW) of de WAO. Als inkomensderving uit hoofde van allerlei soorten vrijwillige en onvrijwillige transitie moet worden beschermd, voldoet een dergelijke opzet echter niet en is een bredere inkomensbescherming noodzakelijk. De bij sommigen levende gedachte dat een (gedeeltelijk) basisinkomen hier uitkomst zou bieden, moet eveneens van de hand worden gewezen, althans voor zover een dergelijk inkomen geen enkele prikkel kent die overgang c.q. terugkeer naar de sfeer van de betaalde arbeid bevordert. Uitwerking van eerdere ideeën over een inkomensvoorziening in combinatie met een volksverzekering voor zorg, bieden hier wellicht een beter aanknopingspunt (Emancipatieraad, 1996; Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), 2001). Zoals in de vorige alinea is aangegeven, moeten mensen dan wel over de instrumenten beschikken om zelf verantwoordelijkheid voor hun eigen reïntegratie te dragen. Voorwaarde is voorts een voldoende mate van solidariteit of - anders geformuleerd - een voldoende stevig vangnet. Mensen zijn vooral te bewegen tot 'ondernemend' gedrag, waarbij niet alle risico's worden gemedend, als een eventuele 'val' niet al te hard aankomt.

In samenhang met het vorige punt kan worden gewezen op in het recente verleden gevoerde discussies over de vormgeving van regelingen rond kinderopvang en verlof. In die discussies is - terecht - veel aandacht besteed aan de verdeling van de kosten die aan verschillende regelingen verbonden zijn. Twee aspecten lijken bij de vormgeving van levensloopbewust beleid rond arbeid en sociale zekerheid van belang. Het ene is dat werkgevers qua lasten niet onevenredig zwaar worden getroffen uitsluitend op basis van de toevallige samenstelling van hun werknemersbestand op een bepaald moment (dat is nu in bepaalde opzichten wel zo als het gaat om de financiering van kinderopvang en verlof). Het andere is dat voorzieningen en regelingen die individuele burgers in staat stellen meer diversiteit in hun levensloop aan te brengen, zo min mogelijk aanleiding zouden moeten geven tot 'adverse selection' door werkgevers: mensen geen kansen bieden (bijvoorbeeld: niet aannemen, niet in aanmerking laten komen voor een training), omdat ze mogelijk ooit (gedeeltelijk) de overstap zullen maken naar een ander domein. Hoewel dergelijke selectie door afzonderlijke organisaties wellicht nog als subjectief rationeel valt te

kwalificeren, strijdt deze met de collectieve rationaliteit. Vanuit die collectieve rationaliteit tellen immers ook de te verwachten baten van levensloopbewust beleid. De ook door Leijnse (2001) bepleitte gedachte om niet onnodig onderscheid te maken tussen werknemers en zelfstandigen en het loskoppelen van werknemersverzekeringen en faciliteiten van de werkgever kan vanuit dit perspectief een aantrekkelijke optie zijn.

### Beter gebruik van menselijk kapitaal

Welke zijn de aan de arbeidsmarkt gerelateerde baten als de hierboven geformuleerde oplossingsrichting wordt gekozen? Zonder volledigheid te betrachten, kunnen de volgende punten worden genoemd:

- minder verspilling van menselijk kapitaal (vooral van vijftigplussers);
- minder 'burn out'-verschijnselen en daardoor minder instroom in de WAO;
- minder vroegtijdig uittreden uit het arbeidsproces;
- meer arbeidsaanbod en daardoor – ondanks vergrijzing – minder tekorten op de arbeidsmarkt en minder opwaartse druk op de lonen;
- meer mobiliteit, zowel op als van/naar de arbeidsmarkt, inclusief wisselingen tussen de positie van werknemer en die van zelfstandige en die tussen 'high' en 'low demanding jobs';
- minder volledige loopbaanonderbrekingen.

In meer algemene termen geformuleerd, geldt dat beleid dat de behoeften van burgers serieus neemt om over de levenscyclus meer in verschillende leefsfereën of domeinen actief te zijn en gedurende bepaalde perioden activiteiten in die verschillende domeinen te combineren, er aan bijdraagt dat mensen het in de sfeer van de betaalde arbeid langer volhouden. Als participatie op de arbeidsmarkt geen 'alles of niets'-zaak is, zal het aantal individuen dat - soms noodgedwongen - voor de optie 'niets' kiest, kleiner worden, waardoor de hoeveelheid menselijk kapitaal die voor de Nederlandse economie beschikbaar is een stevige impuls kan krijgen. Zowel door de afwisseling als door gerichte activiteiten ter bevordering van de employability van mensen blijft betaald werk langer aantrekkelijk en blijven de arbeidsproductiviteit en de arbeidssatisfactie van arbeidskrachten langer op peil. In feite gaat het hier om het bevorderen van de intertemporele allocatieve efficiëntie: mensen kunnen op meer tijdstippen van hun leven datgene doen wat aansluit bij hun preferenties en vermogens van dat moment, met als gevolg dat hun menselijk kapitaal gedurende een langere periode rendeert en te snelle (en in feite overbodige) afschrijvingen op dat menselijk kapitaal worden voorkomen (vergelijk ook Bovenberg, 2000).

Een minder statische arbeidsmarkt en minder risicomijdend gedrag bevordert ook op korte termijn de allocatieve efficiëntie. Het doorbreekt de segregatie zowel op de arbeidsmarkt als tussen de arbeidsmarkt en andere domeinen en bevordert daarmee de productiviteit van individuen binnen elk van de segmenten waarbinnen zij actief zijn.

Buitenlandse omstandigheden en ervaringen kunnen zowel op heel globaal als op meer detailniveau een rol spelen. De constatering dat bijvoorbeeld Zweden niet alleen de hoogste arbeidsmarktparticipatie van vrouwen kent, maar ook bovengemiddeld succesvol is bij het op peil houden van de arbeidsmarktparticipatie van ouderen, verwijst naar brede aspecten van de inrichting van de arbeidsmarkt en het sociaal stelsel. Voorzieningen in de Bundes Republik Deutschland om door moeders aan de opvoeding van kinderen bestede tijd ook mee te laten tellen voor pensioenopbouw (zij het wel in het kader van een veel beperkter basispensioen dan we in Nederland kennen) en het Franse schoolregime waarin kinderen op school warme maaltijden krijgen aangeboden en daarmee de ouderlijke zorg aanzienlijk ontlasten, zijn concrete voorbeelden van beleid waarnaar gekeken zou kunnen worden bij het werken aan de levensloopbestendigheid van de arbeidsmarkt en het sociaal stelsel. Voorts is op lokaal niveau in de Zwitserse hoofdstad Bern onlangs besloten tot de introductie van individuele arbeidsrekeningen voor gemeentelijk personeel. Op deze rekening worden gewerkte uren bijgeschreven en van de rekening wordt verlof afgeboekt. Het saldo op de rekening vormt de basis voor het toekennen van verschillende rechten aan werknemers. Tevens zou gekeken kunnen worden naar de in een aantal staten van de Verenigde Staten geïntroduceerde 'Individual Development Accounts' (IDA's), die wellicht een rol zouden kunnen spelen bij de (verdere) vormgeving van het Nederlandse employabilitybeleid. Dat laatste geldt ook voor de 'Individual Learning Accounts', waarmee in het Verenigd Koninkrijk en in Zweden wordt geëxperimenteerd. Daarbij dient evenwel steeds bedacht te worden dat afzonderlijke maatregelen en het eventuele succes daarvan niet geïsoleerd mogen worden beschouwd van de brede context van het in verschillende landen vigerende sociaal-economisch bestel en de betekenis die de vormgeving van de verzorgingsstaat ook heeft voor bijvoorbeeld het onderwijs, het zorgstelsel en - in ruimere zin - voor het geheel aan normen en waarden dat daaraan gekoppeld is en daardoor gevoed wordt. Dat laatste beïnvloedt op zich ook weer het functioneren van organisaties, waar dat deel van de levensloop dat betrekking heeft op het aspect 'arbeid', toch vooral vorm wordt gegeven.



## Literatuur

- Bovenberg, L. (2001), *Een belaste levensloop*, Economisch Statistische Berichten: jg. 86, 23 februari, p. 171.
- Demos (2001), *Vrouw steeds ouder bij geboorte eerste kind*, jaargang 17, nr. 5, p. 37, Den Haag: NIDI.
- Doorne-Huiskes, J. van (2001), Veranderende arbeidspatronen: naar een balans tussen werk en privé, in: P. Ester, R. Muffels en J. Schippers (red.), *Flexibilisering, organisatie en employability*, Bussum: Coutinho, pp. 75 - 94.
- Duindam, V. (1997), *Zorgende vaders: over mannen en ouderschap, zorg, werk en hulpverlening*, Amsterdam: Van Gennep.
- Emancipatieraad (1996), *Met zorg naar nieuwe zekerheid. Advies over een geëmancipeerd inkomens- en sociale zekerheidsbeleid*, Advies nr. IV/45/96, Den Haag: Emancipatieraad.
- Ester, P., R. Muffels en J. Schippers (red.) (2001), *Flexibilisering, organisatie en employability*, Bussum: Coutinho.
- Ester, P. en Henk Vinken (2001), *Een dubbel vooruitzicht. Denkbeelden en droombeelden van arbeid, zorg en vrije tijd in de 21<sup>e</sup> eeuw*, Bussum: Coutinho.
- FNV (2001), *Bewegen in zekerheid. Van bevoogding naar economische zelfbeschikking. Opmaat voor een nieuw stelsel van sociale zekerheid*, Amsterdam: FNV.
- Groot, L.F.M., J.J. Schippers en J.J. Siegers (1988). *The effect of interruptions and part-time work on women's wage rates: a test of the variable-intensity model*, De Economist: jg. 136, no. 2, pp. 220 - 238.
- Henkens, K. (1998), *Older workers in transition: studies on early retirement decisions in the Netherlands*, PhD dissertatie Universiteit Utrecht.
- Korte, A.W. de en J.F. Bolweg (1996), *De nieuwe werknemer? Een verkenning naar veranderingen in werknemerswensen en de management-consequenties daarvan*, Assen: Van Gorcum (derde druk).
- Leijnse, F. (2001), *Economie van de 21<sup>e</sup> eeuw. Het nieuwe werken*, Den Haag: Ministerie van Economische Zaken.
- Liefbroer, A.C. en P.A. Dykstra (2000), *Levenslopen in verandering. Een studie naar ontwikkelingen in de levenslopen van Nederlanders geboren tussen 1900 en 1970*, Voorstudies en achtergronden V 107, Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR).
- Mertens, E.H.M. (1998), *Loopbaanonderbrekingen en kinderen: gevolgen voor de beloning van vrouwen*, Dissertatie Universiteit Utrecht.

Ministerie van Economische Zaken (2000), *Ondernemerschapsmonitor*, derde aflevering, Den Haag.

Nelissen, J.H.M. e.a. (2000), *Aanvullende pensioenen: toekomstige uitkeringen en emancipatie-effectrapportage*, Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Olde, C. de en E. Slinkman (1999), *Het glazen plafond. Een inventarisatie van cijfers, literatuur en onderzoek m.b.t. de doorstroom van vrouwen naar de top*, Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

OSA (1999), *Trendrapport Aanbod van Arbeid 1999*, Tilburg: OSA.

Plantenga, J. en J.J. Schippers (2000), Verkenning van het domein arbeid, zorg en inkomen in het kader van de meerjarennota emancipatiebeleid, in: *Van vrouwenstrijd naar vanzelfsprekendheid. Meerjarennota Emancipatiebeleid: Achtergronddeel*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, pp. 7 - 31.

Remery, C., P.A. Dykstra, J. van Doorne-Huiskes en J.J. Schippers (2000), *En als oma nu ook een baan heeft? De toekomst van de informele kinderopvang in Nederland*, NIDI-rapport no. 57, Den Haag: NIDI.

Remery, C., K. Henkens, J.J. Schippers, J. van Doorne-Huiskes en P. Ekamper (2001), *Organisaties, veroudering en management: een onderzoek onder werkgevers*, NIDI-rapport no. 61, Den Haag: NIDI.

Ruijter, J. de, J. van Doorne-Huiskes en J.J. Schippers (2001), *M/V-beloningsverschillen naar beroep. Een toets van Bergmanns 'crowding'-hypothese*, *Mens & Maatschappij*, jg. 76, nr. 2, pp. 87 - 101.

Schippers, J.J. (2001), *Arbeidsmarkt- en emancipatiebeleid: de vraag naar diversiteit*, Oratie Universiteit Utrecht, Utrecht: Economisch Instituut

SCP (2000a), *De kunst van het combineren*, Den Haag: SCP.

SCP (2000b), *Sociaal en cultureel rapport 2000*, Den Haag: SCP.

SCP/CBS (2000), *Emancipatiemonitor 2000*, Den Haag: SCP.

Tillaart, H. van den (2001), *Monitor etnisch ondernemerschap. Zelfstandig ondernemerschap van etnische minderheden in Nederland in de periode 1990 - 2000*, Nijmegen: ITS.