

ANDERS DENKEN OVER ZEKERHEID

LEVENSLOPEN,
RISICO EN
VERANTWOORDELIJKHEID

september 2002

Prof. dr. Frans Leijnse (voorzitter)
Prof. dr. Kees Goudswaard
Prof. dr. Janneke Plantenga
Prof. dr. Jan Peter van den Toren

Inhoud	Blz
Voorwoord	5
Samenvatting	7
1 Inleiding	9
2 Situaties en trends	13
2.1 Over externe en zelfgekozen risico's	13
2.2 Trends	14
3 Uitgangspunten	17
3.1 Het huidige stelsel	17
3.2 Een nieuw stelsel	19
4 Het driepijlermodel	21
4.1 Inleiding	21
4.2 Voordelen en kanttekeningen	22
4.3 Varianten bij een driepijlermodel	25
5 Eerste stappen	29
Bijlagen	
1 Verantwoordelijkheidsverdeling.	33
2 Deelnemers aan de conferenties op 1 februari, 28 februari en 19 april 2002.	37

Voorwoord

Levensloopbeleid is één van de drie prioriteiten van het beleid van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor deze kabinetsperiode. Mannen en vrouwen willen steeds meer zelf kunnen bepalen hoe zij in verschillende levensfasen hun tijd willen verdelen over werken, leren, zorgen en andere activiteiten. Mensen willen de ruimte hebben om 'in het spitsuur van hun leven' meer tijd en energie te hebben voor gezin en zorgtaken, voor maatschappelijke activiteiten en voor mantelzorg, voor eigen ontwikkeling en ontspanning. Burgers willen zelf een (financiële) afweging kunnen maken tussen minder werken tijdens de gezinsfase en langer werken als de kinderen het huis uit zijn. Op deze ontwikkeling van een veranderde individuele levensloop van mannen en vrouwen zijn de structuren van de samenleving nog onvoldoende meegegaan. Het kabinet wil mannen en vrouwen meer keuzevrijheid bieden in de loop van hun leven. Die keuzevrijheid is nodig. Het in juli 2002 gesloten Strategisch Akkoord bevat de politieke keuzes op het gebied van het levensloopbeleid en markeert daarmee een breed gewenste omslag in het overheidsbeleid.

De (coördinerend) bewindspersoon voor Emancipatiebeleid en Arbeid en zorg heeft begin 2002 de denktank *Anders denken over zekerheid* heeft ingesteld, bestaande uit prof. dr. F.L. Leijnse, prof. dr. K.G. Goudswaard, prof. dr. J. Plantenga en prof. dr. J.P. Van den Toren.

Dit rapport vormt de weerslag hiervan. Hierin geeft de denktank zijn visie op uitgangspunten voor een vernieuwing van het sociale stelsel en presenteert een interessante nieuwe benadering waarmee traditionele tegenstellingen overstegeen kunnen worden. Het in dit rapport gestelde blijft onder de verantwoordelijkheid van de auteurs vallen.

Wij verwachten dat dit rapport voor de betrokken partijen een inspiratiebron zal zijn voor verder te ontwikkelen beleid.


Den Haag, 25 september 2002

De minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,



Mr. A.J. de Geus

De staatssecretaris van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,



Khee Liang Phoa

Samenvatting

In deze notitie hebben wij als onafhankelijke denktank op verzoek van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid uitgangspunten geformuleerd en voorstellen gedaan voor een andere wijze waarop *zekerheid* in de toekomst kan worden georganiseerd. Deze voorstellen kunnen dienen als input voor een maatschappelijke en politieke discussie over een andere manier van tegen 'zekerheid' aankijken. De door het kabinet voorgestelde Basisregeling Levensloop kan gezien worden als een eerste praktijkvoorbeeld van deze nieuwe zienswijze.

Om te beginnen stellen wij de uitgangspunten van het huidige sociale stelsel ter discussie. Bijvoorbeeld het uitgangspunt dat het stelsel alleen bescherming biedt tegen risico's die ons 'overkomen' (extern risico). Voor veel van de traditionele sociale zekerheidsrisico's geldt dat uitgangspunt niet meer: of we werkloos worden en hoe lang hangt ook af van onze eigen inspanningen om 'inzetbaar' te blijven. Een ander discussiepunt is dat nieuwe risico's (zoals inkomensverlies door tijd aan zorg voor naasten te moeten besteden) per definitie uitgesloten worden van bescherming, omdat dit geen extern risico is.

Een nieuw stelsel zou wat ons betreft aan de volgende uitgangspunten moeten voldoen. Een gevarieerder levensloop wordt gefaciliteerd door de opbouw van individuele aanspraken. Maatschappelijk nuttige zaken als zorgtijd kunnen ook onder het stelsel vallen - we kijken dus ook naar de 'externe effecten' van de beslissingen van burgers. Pro-activiteit van individuele burgers, gericht op investeringen in human capital en het verkleinen van risico's, wordt gestimuleerd en gewaardeerd. Een andere afbakening en benadering van *externe* risico's en *zelfgekozen* risico's leidt tot combinaties van sparen en verzekeren.

Wij hebben deze uitgangspunten vormgegeven via een driepijlermodel: risico's worden in beginsel beschermd door een combinatie van aanspraken uit drie bronnen ('pijlers'). De eerste pijler bestaat uit generieke en verplichte regelingen voor alle burgers, die een (basis)dekking geven ingeval een bepaalde situatie of een bepaald risico zich voordoet. Deze basisdekking kan zowel een voorziening op minimumniveau zijn als een inkomensgerelateerde uitkering, al dan niet met een beperkte duur. Er is sprake van maximale risicosolidariteit.

De tweede pijler wordt gevormd door een mengvorm van sparen en verzekeren. Het gaat vooral om sectorale verplichte verzekeringen, voor alle werknemers in een bepaalde sector, een bepaalde CAO of een bepaald concern. In onze visie zullen in de tweede pijler steeds minder omslagverzekeringen voorkomen en steeds meer gemengde spaar-/verzekeringsvormen. Hiermee kunnen burgers (werknemers) individuele aanspraken (eigen spaarpotjes) opbouwen. Dat betekent dat burgers hun opgebouwde gelden kunnen benutten niet alleen ter aanvulling van de werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsuitkering in de eerste pijler, maar ook als ze tijdelijk korter of niet willen werken in verband met de zorg of omscholing. De tweede pijler geeft ruimte voor verantwoordelijkheid voor het eigen menselijk kapitaal. Een tijdelijk (deeltijd)verlof nu kan bijvoorbeeld de kans op langdurige werkloosheid of arbeidsongeschiktheid later beperken.

Daarnaast is er een derde pijler, bestaande uit individuele spaarvormen en verzekeringen voor burgers die een verdere aanvulling willen verzekeren.

Ten opzichte van de huidige situatie zou de sociale bescherming van traditionele risico's als arbeidsongeschiktheid en werkloosheid voor een deel van de eerste naar de tweede pijler kunnen gaan. Nieuwe behoeften als tijd voor zorg en tijd voor scholing zouden zowel in de eerste als in de tweede pijler een plek moeten krijgen. Op deze wijze ondersteunt het sociale stelsel het behoud van en het investeren in individuele economische zelfstandigheid door mannen en vrouwen.

1

Inleiding

Wat is zekerheid? Met het huidige sociale stelsel is altijd beoogd burgers de zekerheid te geven van een inkomen in die situaties waarin het verrichten van betaalde arbeid niet mogelijk is, of niet mogelijk wordt geacht. Wanneer we door ziekte of een handicap langdurig niet meer kunnen werken, wanneer we onze baan verliezen of wanneer we 65 zijn, kunnen we een beroep doen op een uitkering. Maar waar baseren we die zekerheid op? En hoe regelen we die zekerheid? Zekerheid organiseren blijkt immers niet eenvoudig als we kijken naar twee kenmerken van het huidige stelsel.

Wanneer we voldoen aan de 'polisvoorwaarden', ontvangen we een uitkering. Of we 65 zijn - de AOW - is gemakkelijk te controleren, maar bij de WW of de WAO blijkt dat de polisvoorwaarden regelmatig aangepast worden om de claims te reguleren. Het recente debat over de WAO heeft ons weer met de neus op de feiten gedrukt. Het huidige sociale stelsel is gericht op het opvangen van inkomensverlies door 'sociale risico's': zaken die burgers 'overkomen', zoals arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en ouderdom. Sociale bescherming is 'reactief': als een bepaalde situatie zich voordoet, heeft de risicodrager recht op een bepaalde voorziening. Vanuit de levensloopbenadering zullen mensen meer eigen verantwoordelijkheid willen nemen, wat in het huidige stelsel onvoldoende wordt gestimuleerd en zelfs wordt belemmerd.

Een tweede kenmerk van het huidige stelsel is dat er niet zo veel te kiezen valt: sociale bescherming vindt plaats door middel van standaardpakketten. Het gaat om verplichte verzekeringen voor vaste bestemmingen, die leiden tot maandelijkse, inkomensgerelateerde uitkeringen. Voor bedrijven geldt dat ze voor sommige verzekeringen eigen risicodrager mogen zijn, werknemers hebben minder keuzemogelijkheden. Dit geldt zowel voor de vraag waarvoor we verzekerd willen zijn, als voor de wijze waarop we worden uitbetaald.

Het bieden van keuzevrijheid aan de beroepsbevolking wordt volgens ons steeds noodzakelijker. Omdat burgers steeds meer verschillen in hun leefsituatie en in de wijze waarop ze hun levensloop vormgeven - of reageren op datgene wat ze op hun weg vinden. Ook omdat burgers die hun reële behoeften aan inkomenszekerheid niet herkennen in het stelsel, minder bereid zijn daarvoor premie te betalen.

Als ik voldoende tijd en geld had, zou ik

- 'meer tijd hebben om voor de kinderen te zorgen en weer gaan studeren'
- 'niet vaker, maar wel veel langer op vakantie gaan, bijvoorbeeld elk jaar drie maanden'
- 'meer verantwoordelijkheid dragen in de samenleving en meer vrijwilligerswerk doen'
- 'gaan zorgen voor kinderen en vooral een zieke vriendin via een persoonsgebonden budget'.

(Werkconferentie 19 april 2002)

De keuzevrijheid wordt daarnaast belemmerd doordat sommige keuzen leiden tot verlies aan economische zelfstandigheid, omdat het stelsel in vele gevallen huishoudens als uitgangspunt neemt. En ten slotte constateren wij dat keuzevrijheid ook de andere zijde is van de medaille die verantwoordelijkheid heet. Wij zien dat burgers meer dan in het verleden in staat zijn om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor de keuzen in hun leven.

Dit laatste geldt in ieder geval voor de jonge generatie die recentelijk is toegetreden tot de arbeidsmarkt, maar in toenemende mate ook voor andere generaties. Overigens wijst recent onderzoek van het SCP uit dat het draagvlak bij burgers voor meer keuzevrijheid in het sociale stelsel kleiner is als keuzemogelijkheden gepaard gaan met een afname van de sociale bescherming. Indien het stelsel risico's voldoende afdekt, zal er behoefte zijn aan meer keuzevrijheid.

Een modern en activerend sociaal stelsel zou het voor burgers beter mogelijk moeten maken om 'proactief' hun eigen verantwoordelijkheid voor de levensloop vorm te geven. En om vorm te geven aan de zorgverantwoordelijkheid voor anderen, zonder daardoor de economische zelfstandigheid te verliezen. Per slot van rekening kunnen burgers, en dat geldt in ieder geval voor de jonge ('1990') generatie, steeds minder vaak een beroep doen op kostwinnersbescherming in de sociale zekerheid.

In deze notitie willen we uitgangspunten neerleggen en voorstellen doen voor een andere wijze waarop zekerheid kan worden georganiseerd. Het sociale en fiscale stelsel zou bijvoorbeeld meer dan nu het geval is, mogelijkheden kunnen bieden om tijdelijke inkomensderving in verband met 'nuttige' zaken te overbruggen. Voorbeelden zijn zorg voor kinderen of zorg voor verwanten, maar ook opleiding, wisseling van baan of (preventief) een stapje terug doen om burn-out te voorkomen. Hierdoor zou het beroep op sociale voorzieningen vanwege 'vervroegde' afschrijving en onderbenutting van menselijk kapitaal af kunnen nemen. Tijdelijk werktijd verminderen, kan zo gezien een sociale en economisch aantrekkelijke investering in de levensloop zijn, een persoonlijke keuze die ook een algemeen belang dient, en die in een levensloopperspectief niet haaks hoeft te staan op het bevorderen van de arbeidsparticipatie om het economisch draagvlak te versterken.

Wanneer we onze levensloop als een project beschouwen, waarin we afhankelijk van de omstandigheden en onze voorkeur in een wisselende intensiteit betaald werk verrichten, dan zou een nieuw sociaal stelsel de gelegenheid moeten bieden aan burgers om hun eigen project vorm te geven. Belemmeringen voor zo'n moderne levensloop moeten worden weggenomen en investeringen in de levensloop moeten worden aangemoedigd. Uitgangspunt is een samenleving waarin mannen en vrouwen beschikken over voldoende economische zekerheden om vorm te kunnen geven aan verantwoordelijkheden voor zorg, maar ook voor hun eigen toekomst. Daartoe is een herijking van individuele en collectieve verantwoordelijkheden noodzakelijk.

Deze notitie hebben we als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 analyseren we het huidige stelsel vanuit het perspectief van diverse risico's en situaties. In hoofdstuk 3 concluderen we dat de knelpunten in het huidige stelsel niet meer goed op te lossen zijn met nog meer finetuning van dit stelsel, maar dat het nodig is de uit-

gangspunten van het stelsel te heroverwegen. In hoofdstuk 4 zullen we onze ideeën over een nieuw stelsel verwoorden. Wij doen dit langs de lijn van een driepijlermodel.

Het is voor ons geen noodzakelijke voorwaarde dat deze voorstellen gemakkelijk inpasbaar zijn in het huidige stelsel. Het gaat immers om een stelsel dat is gebaseerd op houdbare uitgangspunten die in ieder geval passend zijn voor 'de nieuwe generatie'. In hoofdstuk 5 zullen we echter wel eindigen met een aantal eerste stappen die we kunnen zetten in de richting van het door ons geschetste stelsel, om in ieder geval voor de nieuwe generatie binnen het perspectief van één kabinetsperiode 'zekerheid' anders vorm te geven.

2

Situaties en trends

2.1 Over externe en zelfgekozen risico's

Wat verwachten we anno 2002 eigenlijk van een sociaal stelsel? Dat het ons helpt om effectief deel te nemen aan betaalde arbeid en economische zelfstandigheid te bewaren. Dit vereist een stelsel dat ons helpt om keuzen te maken die (de inkomenseffecten van) risico's beperken. En het moet bepaalde risico's opvangen en perioden met minder of geen inkomen overbruggen. Wie nadenkt over de situaties die je in een levensloop zou kunnen tegenkomen en inkomenseffecten opleveren, komt al gauw tot het volgende rijtje:

- 1 Ziekte (korter dan een jaar).
- 2 Arbeidsongeschiktheid (langer dan een jaar).
- 3 Werkloosheid.
- 4 Overlijden werkende partner.
- 5 Scheiding van werkende partner.
- 6 Zorg voor verwanten.
- 7 Zorg voor kinderen.
- 8 Ouderdom.
- 9 Scholing en loopbaanondersteuning gericht op optimale inzetbaarheid tot het pensioen.
- 10 Wisseling van inkomensbron (bijvoorbeeld door het starten van een eigen onderneming).
- 11 Rust/reflectie/relaties (bijvoorbeeld een sabbatical).

Het huidige sociale stelsel is gebaseerd op het uitgangspunt dat er risico's zijn die ons als het ware buiten onze schuld 'overkomen'. Voor veel van deze risico's geldt echter dat individuele burgers in meer of mindere mate kunnen beïnvloeden of, en zo ja, in welke omvang, ze deze risico's lopen. En ook kunnen burgers vaak beïnvloeden hoe lang ze als gevolg van dat risico geen inkomen hebben. Het inrichten van een stelsel op basis van het onderscheid tussen 'external risks' en 'manufactured risks', ofwel tussen extern risico (dat ons overkomt) en risico waarin de eigen keuze een rol speelt, is naar onze mening steeds minder goed mogelijk. Dat geldt vooral voor traditionele risico's, zoals werkloosheid en arbeidsongeschiktheid, maar ook voor de zogeheten nieuwe risico's bij combinaties van arbeid en zorg. Voor de als laatste genoemde situaties (9, 10 en 11) geldt immers dat burgers niet alleen kunnen beïnvloeden dat ze ontstaan, het wordt ook wenselijk gevonden dat burgers daar in meer of mindere mate voor kiezen. Ze gelden als investeringen in de toekomst - waar het huidige stelsel vooral een consumptief karakter heeft. Voor oude zowel als nieuwe risico's geldt een glijdende schaal van externe naar manufactured risks.

Omdat het huidige stelsel vooral externe risico's verzekert, en nog maar in beperkte mate de inkomensgevolgen van eigen keuzen, plaatst het burgers soms voor

lastige dilemma's. Het stelsel geeft dan verkeerde signalen aan de burger. We geven enkele voorbeelden.

- De werknemer die voelt dat het niet meer gaat op zijn werk, weet dat zijn inkomensverlies bij ziekte of arbeidsongeschiktheid is verzekerd, maar als hij proactief een jaar wil denken en omscholen met het oog op een baan die hij wel kan volhouden, moet hij de inkomensderving van dat jaar zelf overbruggen.
- Wie na de komst van een kind langer vrij wil zijn dan het bevallingsverlof, moet dat nu doen door haar baan op te geven. Vaak wordt het dan lastiger om na een jaar weer aan de slag te gaan en duurt het jaren voordat herintrede volgt.
- Wie na twintig jaar werknemer te zijn geweest, een eigen bedrijf wil beginnen, loopt vaak op tegen hoge kosten van inkomensverzekering. Het arbeidsverleden dat in het publieke stelsel is opgebouwd, heeft geen waarde meer bij het starten van een eigen bedrijf.

Omdat het huidige stelsel vooral externe risico's wil verzekeren, worden burgers niet beloond wanneer ze in dit soort situaties hun eigen verantwoordelijkheid nemen om (de inkomensderving als gevolg van) het risico te beperken. Ook is er slechts mondjesmaat ruimte om de zorg voor kinderen of verwanten te 'verzekeren'.

De claim van het huidige stelsel dat alleen externe risico's worden verzekerd, is bovendien niet geheel juist. Deze miskent dat burgers wel degelijk invloed hebben op de mate waarin ze een beroep moeten doen op bijvoorbeeld een werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsuitkering; soms door de activiteiten die ze ondernemen wanneer ze werkloos of arbeidsongeschikt zijn, vaker door de manier waarop ze hun loopbaan inrichten en al dan niet tijdig de bakens verzetten. Ook deze 'oude' risico's kennen een component van eigen verantwoordelijkheid. Het huidige stelsel activeert die eigen verantwoordelijkheid onvoldoende.

'Wat is een zelfgekozen risico? Als je nu tijdens een skivakantie je been breekt, kom je wel in de WAO. Terwijl als je een nuttig maatschappelijk 'goed' als een kind op de wereld zet, er opeens sprake is van een zelfgekozen risico. En mochten er problemen opdoemen qua werk en inkomen tengevolge van dat kind, dan mag je dat allemaal in de privé-sfeer oplossen.'

2.2

Trends

De dilemma's zoals hiervoor weergegeven - wacht ik tot het risico mij overkomt of voorkom ik dat het risico plaatsvindt? - doen zich nu sterker voor aan burgers dan in het verleden. Dat hangt samen met een aantal trends.

Een eerste trend is dat burgers vaker dan in het verleden van rol veranderen in hun levensloop, voor een deel welbewust gekozen, voor een deel

omdat bijvoorbeeld banen en relaties minder langdurige zekerheid bieden dan in het verleden. De beroepsbevolking kent daardoor ook een grotere pluriformiteit.

'De collectieve solidariteit is te ver doorgevoerd. De vraag is of elk risico wel afgedekt moet worden of dat individuen er ook voor kunnen kiezen om een bepaald risico te nemen. Dat zou mogelijk moeten zijn, tenzij dat individuele risico op de samenleving afgewenteld kan worden. Dan is er een goed argument voor collectieve solidariteit. Zo niet, dan kan individuele keuze het uitgangspunt zijn.'

Tegelijkertijd kan worden geconstateerd dat deze pluriformiteit tussen individuele burgers samengaat met het gegeven dat de levenslopen van mannen en vrouwen meer op elkaar zijn gaan lijken wat informele zorg onder druk kan zetten.

Ten tweede doen zich in de relatie tussen werkgever en werknemer nogal wat veranderingen voor, die voor een deel ook tegenstrijdig zijn: werkgevers willen binding en flexibiliteit, werknemers willen vrijheid en zekerheid. Een derde trend is dat in de relatie tussen burger en overheid (het 'sociale contract') de bescherming van de inkomens per leefverband grotendeels vervangen is door de bescherming van individuele inkomens uit betaalde arbeid.¹

Naast deze trends die zich aan individuele burgers manifesteren, zijn er trends die vanuit macroperspectief nieuwe eisen stellen aan het stelsel, zoals de vergrijzing en de daaruit voortvloeiende noodzaak van hogere arbeidsparticipatie en het belang dat de samenleving, door de vergrijzing, heeft bij de komst van kinderen.

Vanuit het levenslooperspectief gezien, kleven er nogal wat problemen aan het huidige stelsel. Zo zijn combinaties van en overgangen tussen activiteiten niet altijd even goed mogelijk (hoewel er de laatste jaren wel meer mogelijkheden zijn gekomen om vormen van verlof op te nemen). Een goed voorbeeld betreft de problemen waar herintredende vrouwen veelal mee worden geconfronteerd (zie hierover de Verkenning Levensloop). Vooral de kosten van de kinderopvang en de koppeling van deze kosten aan het huishoudinkomen, maakt dat de toevoeging aan het gezinsinkomen van de secundaire verdiener per saldo vaak gering is. Een nieuw stelsel zou een dergelijke 'eenverdienersval' moeten voorkomen.

'Als Nederland zijn positie als kennisland wil waarmaken in Europa, zullen we veel explicieter met maatschappelijk nuttige aspecten van sociale zekerheid om moeten gaan. Blijvend leren is daarbij mijns inziens geen keuze meer, maar een absolute noodzaak.'

Voorts bevorderen de huidige instituties onvoldoende het permanent investeren in kennis en vaardigheden gedurende de gehele arbeidsloopbaan, terwijl het maatschappelijk belang van kennis juist steeds groter wordt. Meer in het algemeen kan worden geconstateerd dat er sprake is van slecht convergerende patronen tussen arbeidsloopbanen, zorgbehoeften (als gevolg van onder meer kinderen) en inkomens- en vermogensontwikkeling (via bijvoorbeeld eigenhuisbezit). Met andere woorden, de verdeling van arbeid en andere activiteiten en de verdeling van inkomen over de levensloop gezien, is niet optimaal. Dit leidt er dan ook toe dat er wordt gesproken over het spitsuur van het leven, het gezinsdal en de renteniersgeneratie (zie het kader hierna). Maatregelen die deze inkomensverschillen tijdens de loopbaan beperken, zijn gericht op spreiding van inkomen, maar ook op spreiding van arbeidsparticipatie. Een sociaal stelsel dient deze spreiding te ondersteunen.

¹ Door de afname van het beschermingsniveau bij de werknemersverzekeringen (WW en WAO) wordt in situaties van werkloosheid en arbeidsongeschiktheid daarentegen wel weer sneller een partnertoets toegepast. Dit geldt ook voor de volksverzekeringen ANW en AOW.

Het spitsuur van het leven

De generatie tussen ongeveer 30 jaar en 45 jaar staat onder zeer hoge druk als gevolg van een groot aantal eisen en wensen. In deze levensfase wil men carrière maken, voor kinderen (of anderen) zorgen, blijven wat scholing betreft en investeren in sociale contacten. Dit spitsuur van het leven leidt in een toenemend aantal gevallen tot combinatiestress en vroegtijdige uitval uit het arbeidsproces wegens arbeidsongeschiktheid.

Het gezinsdal

Ongeveer dezelfde generatie heeft dikwijls te maken met een gezinsdal in het inkomen. Na het krijgen van kinderen gaan huishoudens er doorgaans in inkomen op achteruit, terwijl de gezinslasten dan juist toenemen. Na verloop van tijd, als de partner weer (meer) gaat werken en/of de kinderen zelf inkomen verwerven, neemt het huishoudinkomen weer toe en nemen de lasten af. Wat de vermogensontwikkeling betreft, is dikwijls eenzelfde patroon te zien. Overigens hangt de omvang van het gezinsdal vooral af van de mate waarin de arbeidsdeelname van de vrouw afneemt met het krijgen van kinderen. Daar blijken in de praktijk grote verschillen tussen groepen in op te treden, bijvoorbeeld tussen lager en hoger opgeleiden.

De renteniersgeneratie

Het overgrote deel van de werknemers treedt voortijdig uit het arbeidsproces (voortijdig in de zin dat men nog goed zou kunnen werken), daartoe gestimuleerd door aantrekkelijke, fiscaal gefaciliteerde (vervroegde) pensioenregelingen. Vervroegde uittreding leidt tot een verlies aan menselijk kapitaal en tot een kleiner draagvlak voor het opvangen van de kosten van collectieve voorzieningen en, in de toekomst, van vergrijzing.

3

Uitgangspunten

3.1 Het huidige stelsel

Het huidige stelsel biedt onvoldoende soelaas voor de nieuwe situaties en trends. Dit vloeit voort uit de uitgangspunten van het stelsel, die zich als volgt laten samenvatten en beoordelen:

- 1 Inkomenszekerheid: het huidige stelsel biedt, als het arbeidsinkomen wegvalt, een vervangend (maandelijks) inkomen, vaak gerelateerd aan het inkomen op het moment dat het risico ontstaat. Op levensloopbasis bezien, is dat echter als het ware een 'toevallig' moment, dat niet noodzakelijkerwijs bepalend zou hoeven te zijn voor langdurige rechten. Wie zelf al had gekozen voor deeltijd, ontvangt een lagere uitkering dan wie voltijds is blijven werken.
- 2 Uniformiteit en standaardisering: overeenkomstige situaties worden gelijk behandeld en moeten, zo wordt beoogd, tot gelijke effecten leiden. Met de groeiende variatie in persoonlijke situaties en levenslopen worden in de praktijk uiteenlopende omstandigheden in een aantal basisregelingen 'geduwd'.
- 3 Alleen traditionele risico's met een verondersteld extern karakter: het stelsel verzekert een aantal nauw omschreven traditionele risico's, veelal risico's die ons allemaal kunnen overkomen. Eigen verantwoordelijkheid heeft nauwelijks een plaats gekregen in het stelsel.
- 4 Zelfgekozen risico's worden niet verzekerd: inkomensderving als gevolg van de zorg voor kinderen en verwanten behoort tot de eigen keuzen en is niet of nauwelijks verzekerd.
- 5 Verplichte (passieve) collectieve solidariteit: het grootste deel van de georganiseerde (sociale) zekerheid wordt betaald uit verplichte premies binnen vaste collectiviteiten. De solidariteit uit zich in het verstrekken van een inkomen aan leden van het collectief. Er is nauwelijks sprake van actieve solidariteit die burgers helpt bij het doen van investeringen.
- 6 Separate verzekeringen: risico's worden per verzekering gedefinieerd en beoordeeld (werkloos, arbeidsongeschikt, etc.).
- 7 Claimtoetsing: wie een uitkering aanvraagt, wordt beoordeeld op de vraag of hij of zij voldoet aan de polisvoorwaarden. De uitkomst bestaat slechts uit twee opties: de aanvrager voldoet aan de voorwaarden en ontvangt een uitkering, of voldoet niet aan de voorwaarden en ontvangt geen uitkering.
- 8 Voor een belangrijk deel gekoppeld aan loonarbeid: werknemerschap betekent toetreding tot de betreffende verzekeringen, waarbij de hoogte van de premie

gerelateerd is aan het inkomen; wie de werknemersstatus verlaat, verliest ook veel van zijn (opgebouwde) rechten. De loonkosten van diverse verzuimrechten worden door de werknemer daarnaast rechtstreeks bij de werkgever neergelegd.

- 9 Een sterke rol voor sociale partners: werkgevers- en werknemers-vertegenwoordigers spreken bovenwettelijke aanvullingen af, spelen een rol bij preventie en reïntegratie en hebben een belangrijke adviserende functie.

Naast deze algemeen geldende kenmerken - die voor het gehele stelsel gelden - zien we bij andere kenmerken dat deze een verschillende uitwerking krijgen in verschillende soorten verzekeringen:

- 1 Financiering: het grootste deel van het stelsel wordt gefinancierd via het omslagstelsel (WW, WAO, AOW), daarnaast geldt voor het (pre)pensioen in toenemende mate het kapitaaldeckingsstelsel.
- 2 Huishoudenssituatie: werknemersverzekeringen zijn geïndividualiseerd, bij de volksverzekeringen wordt daarentegen nog vaak naar de huishoudenssituatie gekeken; dat geldt a fortiori voor de bijstand.

Het huidige stelsel is van oudsher opgebouwd vanuit het uitgangspunt dat burgers die door omstandigheden tijdelijk of blijvend geen inkomen uit arbeid hebben, een uitkering ontvangen. Wat vooral verzekerd moest worden, was het verlies van inkomen, mede omdat van dat inkomen vaak een gezin afhankelijk was. Achtereenvolgens werden wettelijke verzekeringen ingevoerd voor inkomensverlies als gevolg van ongevallen (1901), ziekte (1930), zwangerschaps- en bevallingsverlof (1930), ouderdom (1947), werkloosheid (1948), overlijden van werkende partner (1959), arbeidsongeschiktheid (1967) en scheiding of langdurige werkloosheid (de ABW uit 1974). Daarnaast gold een fiscale facilitering van het traditionele eenverdienersgezin. De financiële gevolgen van de teruggang van twee inkomens naar één, werden op deze manier deels gecompenseerd. De nieuwe risico's die daarna zijn ontstaan, zijn vooral geregeld in CAO's (scholing, zorg), al dan niet aangevuld met fiscale facilitering.

In de tabel hierna hebben we de 'risico's' die we eerder hebben onderscheiden, geanalyseerd.

Allereerst hebben we aangegeven welk deel van de burgers een bepaald risico loopt. Iedereen wordt ouder, de kans op ziekte met daardoor inkomensverlies geldt velen, terwijl de kans op een scheiding of het moeten zorgen voor een verwante voor sommigen geldt.

In de kolom daarna is aangegeven of er sprake is van eigen verantwoordelijkheid c.q. in welke mate werknemers door preventie het optreden van dit risico of de duur van de inkomensderving kunnen beperken. Zo is het risico dat je ouder wordt, niet in positieve of negatieve zin te beïnvloeden, het risico dat er kinderen komen, wel en het risico dat we arbeidsongeschikt raken, in beperkte mate. Voor de in de tabel als laatste genoemde 'risico's' geldt zelfs dat alleen de burger zelf ervoor kan kiezen, omdat ze anders niet tot stand komen.

In de laatste kolom hebben we aangegeven in welke mate en hoe het inkomensrisico in het huidige stelsel is verzekerd en gefinancierd, waarbij we onderscheid maken naar het omslagstelsel (o), kapitaaldekking (k), soms met een overheidsbijdrage via fiscale facilitering (ff) of uit de algemene middelen (am).

Risico (of situatie)	Wie lopen dit risico?	Eigen verantwoordelijkheid?	Nu verzekerd? (financieringsvorm)
Arbeidsongeschiktheid (> 1 jaar)	Sommigen	Gedeeltelijk	Ja (o, ff)
Werkloosheid	Sommigen	Gedeeltelijk	Ja (o, ff)
Overlijden werkende partner	Enkelen	Nee	Voor een deel (o)
Scheiding van werkende partner	Sommigen	Gedeeltelijk	Voor een deel (am)
Zorg voor (zieke) verwanten	Sommigen	Gedeeltelijk	Beperkt (o)
Zorg voor kinderen	Velen	Ja	Beperkt (o en am) ²
Ouderdom	Iedereen	Nee	Ja (o, k/ff)
Scholing/loopbaan	Velen	Ja	Beperkt (ff)
Onderneming starten	Sommigen	Ja	Niet (ff)
Rust/reflectie/relaties	Velen	Ja	Zeer beperkt (am)

In het huidige stelsel wordt jaarlijks gemiddeld 23% premie betaald over het brutoloon, waarvan zo'n 9% via pensioenvoorzieningen en 14% via het omslagstelsel.³ Daarnaast worden kosten (naar schatting zo'n 7% van het loon) gedragen door bedrijven (niet-herverzekerde loondoorbetaling bij ziekte, verletkosten bij scholing voorzover niet betaald uit scholingsfondsen, verlofrechten). De meeste kosten worden overigens gedragen door de werknemers zelf, met name wanneer zij langduriger met verlof gaan, korter gaan werken of stoppen met werken.

3.2 Een nieuw stelsel

Tot zover het huidige stelsel. Wij willen in een nieuw stelsel het onderscheid tussen zelfgekozen risico's en externe risico's minder dominant laten zijn. Dit betekent ook dat wij verder gaan dan de discussie over 'moral hazard'. Het gaat er niet alleen om of burgers invloed kunnen uitoefenen op het voorkomen van een bepaald risico. Evenzeer is van grote betekenis dat veel burgers ook bij risico's die ze niet kunnen beïnvloeden, wel invloed hebben op de mate waarin ze daarvoor inkomensderving hebben. Wie zijn 'employability' op peil houdt, zal bij eventueel ontslag bijvoorbeeld minder lang werkloos zijn.

Burgers moeten meer de regisseur kunnen zijn van hun eigen loopbaan. Dit kan door burgers meer zeggenschap te geven over de aanwending van hun opgebouwde premies, waardoor ze ook meer geconfronteerd worden met de consequenties van bepaalde keuzen. Hieraan kan worden bijgedragen door onderdelen van het huidige omslagstelsel te vervangen door de opbouw van

'Alleen externe risico's moeten verzekerd worden. Je kunt je alleen verzekeren als het risico niet volledig beïnvloedbaar is. Moral hazard (wanneer risico voor een deel wel te beïnvloeden is) vraagt om een goede poortwachter (bijvoorbeeld de keuring bij de WAO) en als dat niet perfect kan (en dat is bijna altijd zo), vraagt dit om een mate van eigen risico. Daarom zijn uitkeringen niet 100% van het laatstverdiende inkomen.'

² Er zijn verschillende regelingen in verband met de *kosten* van kinderen, alle gefinancierd uit de algemene middelen. De kinderbijslag is een sociale voorziening met omslagstelsel, maar geldt als tegemoetkoming in de kosten van kinderen. Via de IB (dus algemene middelen) worden kinderkorting, combinatiekorting en aanvullende eenouderkorting verstrekt en uitgaven aan kinderopvang fiscaal gefaciliteerd. Daarnaast worden kinderopvangplaatsen gefinancierd en gesubsidieerd. In onze benadering kijken we overigens vooral naar de financiering van *zorgtijd*. Op dit moment geldt dat voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof dat wordt gefinancierd via het omslagstelsel.

³ Gebaseerd op de totale bedragen voor brutoloon en sociale premies (CPB, CEP 2002). Het CPB telt zelf alle premies op tot 42,0% van het premieplichtig loon (2002). Deze premies gelden in een aantal gevallen vanaf een bepaalde franchise, en gelden tot het maximumdagloon. De premie als percentage van het totale loon ligt daardoor lager.

individuele aanspraken. Onze stelling is dat (1) hoe meer burgers zelf invloed kunnen uitoefenen op het risico dat ze lopen (en de duur daarvan), (2) hoe meer mogelijkheden er zijn voor keuzevrijheid en (3) hoe minder er sprake is van maatschappelijk nut, hoe minder reden er is voor collectieve risicodekking en hoe meer risicodekking via een omslagstelsel kan worden vervangen door de opbouw van individuele aanspraken.

Spaarvormen zullen overigens samen kunnen gaan met verzekeringen. Er wordt dan gesproken van een gemengde verzekering. Een voorbeeld daarvan zijn levensverzekeringen die het overlijdensrisico dekken, maar ook een spaarelement bevatten.

Hoe meer er sprake is van een niet-vermijdbaar risico, dat slechts een minderheid van de burgers treft, hoe meer er reden is voor een verplichte verzekering, al dan niet gekoppeld aan de spaaropbouw.

Uitgangspunten die wat ons betreft gelden voor een nieuw stelsel, zijn de volgende:

- 1 Een gevarieerder levensloop wordt gefaciliteerd door de opbouw van individuele aanspraken.
- 2 Maatschappelijk nuttige zaken als zorgtijd kunnen ook onder het stelsel vallen. We kijken dus ook naar de 'externe effecten' van de beslissingen van burgers.
- 3 Proactiviteit van individuele burgers, gericht op investeringen in human capital en het verkleinen van risico's, wordt gestimuleerd en gewaardeerd.
- 4 Gemengde verzekering: een andere afbakening en benadering van externe risico's en zelfgekozen risico's leidt tot combinaties van sparen en verzekeren.

In een nieuw stelsel willen we, voortvloeiend uit deze uitgangspunten, de besteding van de uitkeringen minder sterk koppelen aan specifieke doelen, zodat deze regeling individuele levensloopkeuzen niet in de weg staat. De samenhang tussen traditionele en nieuwe risico's, scholing en andere activiteiten moet worden

'Uitgangspunt is niet langer het confectiedenken, maar denken vanuit individualiteit en maatwerkmogelijkheden.'

versterkt. Daarnaast willen we zaken die nu niet verzekeraar zijn, opnemen in collectieve of sectorale (spaar)verzekeringen. Het gaat dan met name om de kosten van niet of minder werken die burgers nu vrijwel geheel zelf dragen.

Om de discussie te vergemakkelijken, hebben we een niet te ingewikkeld basismodel opgesteld, dat overigens in zijn ruwe contouren ook al eerder is gepresenteerd. Dit is het driepijlermodel dat in het volgende hoofdstuk zal worden uitgewerkt.

4

Het driepijlermodel

4.1 Inleiding

In het driepijlermodel worden oude en nieuwe sociale risico's gedekt door een combinatie van verzekerings- en spaarvormen; van publiek via collectief naar privaat. Voor elk van de genoemde 'risico's' geldt dat ze in een combinatie van drie pijlers worden gedekt maar de verhouding tussen de drie pijlers kan per risico verschillen. De verhouding van publiek, collectief (sectoraal) en privaat kan dus uiteenlopen tussen de verschillende risico's.

De eerste pijler wordt gevormd door een publieke verzekering op nationale schaal: volksverzekeringen en werknemersverzekeringen. In het algemeen geeft de verzekering in de eerste pijler dekking voor als extern te beschouwen risico's. Daarnaast kan de eerste pijler ook een basisdekking geven voor zelfgekozen risico's voorzover deze een duidelijk maatschappelijk nut hebben. Wanneer er sprake is van risico's die deels extern en deels zelfgekozen zijn, ligt het voor de hand dat de dekking in de eerste pijler kan worden aangevuld met collectieve verzekerings- en spaarvormen in de tweede pijler.

De eerste pijler bestaat uit generieke en verplichte regelingen voor alle burgers, die een (basis)dekking geven ingeval een bepaalde situatie of een bepaald risico zich voordoet. Deze basisdekking kan zowel een voorziening op minimumniveau zijn als een inkomensgerelateerde uitkering, al dan niet met een beperkte duur. Premieheffing vindt plaats op basis van omslag: huidige uitkeringen worden gedekt uit huidige premies. Er is sprake van maximale risicosolidariteit: burgers die weinig risico's lopen (of weinig investeren in maatschappelijk nuttige zaken), betalen mee aan kosten die burgers die veel risico's lopen of veel investeren, maken.

De tweede pijler wordt gevormd door een mengvorm van sparen en verzekeren. Het gaat vooral om sectorale verplichte verzekeringen, voor alle werknemers in een bepaalde sector, een bepaalde CAO of een bepaald concern. Voor een deel zijn deze, net als nu bij de bovenwettelijke sociale zekerheid, gebaseerd op het omslagstelsel. In toenemende mate zullen zij bestaan uit fiscaal gefaciliteerde spaarvormen waarbij burgers, veelal voortvloeiend uit sectorale of concerngewijze afspraken, een individuele voorziening opbouwen.

In onze visie zullen in de tweede pijler dus steeds minder omslagverzekeringen voorkomen en steeds meer gemengde spaar-/verzekeringsvormen waarin burgers (werknemers) individuele aanspraken opbouwen. Naarmate minder met het omslagstelsel en meer met kapitaaldekking wordt gewerkt, en naarmate generieke aanspraken dus meer worden vervangen door individuele aanspraken, kan het recht op uitkering in de tweede pijler meer flexibel worden ingezet. Dergelijke individuele aanspraken sluiten meer aan bij het zelfgekozen element (eigen keuze en verantwoordelijkheid) in de bekende en nieuwe sociale risico's.

Dat betekent dat burgers hun opgebouwde gelden kunnen benutten - en misschien daar al op vooruit kunnen lopen - niet alleen ter aanvulling van de werkloosheids-

of arbeidsongeschiktheidsuitkering in de eerste pijler, maar ook als ze tijdelijk korter of niet willen werken in verband met de zorg voor kinderen of omscholing. Uiteindelijk kan de keuze voor bijvoorbeeld scholing hun kans op werkloosheid of arbeidsongeschiktheid weer beperken.

Daarnaast is er een derde pijler, bestaande uit individuele spaarvormen en verzekeringen voor burgers die een verdere aanvulling willen verzekeren. Hoewel contracten in de derde pijler een individueel karakter hebben, is het niet ondenkbaar dat werkgevers via mantelcontracten voor de collectiviteit van hun werknemers de toegang openen tot dergelijke verzekeringen/spaarvormen. Deelname van individuen blijft echter altijd vrijwillig.

4.2 Voordelen en kanttekeningen

In deze paragraaf willen we een aantal voordelen van en kanttekeningen bij het driepijlermodel noemen. Deze benadering kent immers een aantal kansen, maar in de discussie worden ook nadelen en risico's genoemd. Ook die zullen we in deze paragraaf bespreken en voorzien van mogelijke reacties.

Voordelen

Een eerste voordeel is dat verschillende, maar onderling samenhangende zaken in een dergelijk stelsel een plaats kunnen krijgen. Dat wil zeggen, niet alleen traditionele sociale risico's, maar ook bijvoorbeeld de zorg voor kinderen, scholing en pensioen. Dit in tegenstelling tot de huidige situatie, waarin zorg voor het grootste deel voor eigen rekening komt (en voor een klein deel kan worden afgewenteld op de werkgever). Daarbij is sprake van een heldere verantwoordelijkheidsverdeling tussen overheid, bedrijfsleven en sociale partners, en individuen.

De geïntegreerde spaarfaciliteiten bieden, ten tweede, betere mogelijkheden om eigen levensloopkeuzen te maken; combinaties van bijvoorbeeld arbeid en zorg en afwisselingen in de arbeidslevensloop kunnen gemakkelijker worden gefinancierd. Door de introductie van kapitaaldeckings-elementen bij bestaande sociale

risico's ontstaat voor deze risico's een mix van generieke en individuele aanspraken, die meer recht doet aan de aard van deze risico's: gemengd extern/zelfgekozen. De tweede pijler biedt door zijn overwegend individuele aanspraken een uitgelezen gelegenheid om de inzet van uitkeringsrechten voor verschillende doeleinden (naar behoefte) mogelijk te maken.

Sociale zekerheid wordt daardoor flexibeler inzetbaar en levert meer maatwerk voor de behoeften die voortvloeien uit uiteenlopende arbeidspatronen en levenslopen.

Een derde voordeel is dan ook dat het inkomen beter over de levensloop kan worden gespreid. Dit kan zowel door kredietfaciliteiten in de tweede pijler als door een vergoeding van verlof in de eerste pijler. Dit maakt het ook voor laagopgeleiden mogelijk om arbeid en zorg aan het begin van de loopbaan te combineren.

Er bestaat een forse prikkel om aan de arbeidsmarkt verbonden te blijven; het

'Wanneer in de eerste pijler ook een aantal maatschappelijk nuttige zaken zoals zorg terechtkomt, dan heeft het voordelen voor met name het combineren van arbeid en zorgtaken. Dit komt nu vooral op de schouders van vrouwen terecht. Inkomensterugval vanwege zorgtaken wordt daarmee voorkomen.'

langdurig interen op het spaartegoed drukt immers het toekomstige inkomen en met name het (pre)pensioen. Om dezelfde reden wordt de arbeidsparticipatie van ouderen gestimuleerd; in het algemeen wordt proactief gedrag sterker gestimuleerd (dit in afwijking van het huidige stelsel, dat risicomijdend gedrag veronderstelt en daarmee ook faciliteert).⁴

Organisatie op mesoniveau (CAO, bedrijfstak of grootbedrijf) verlaagt de transactiekosten en maakt een goede balans tussen solidariteit en efficiëntie mogelijk; zo kunnen ook rendementsrisico's binnen dergelijke collectiviteiten worden afgedekt. Het model biedt daarmee aantrekkelijke strategische mogelijkheden voor sociale partners: in de tweede pijler kunnen individueel beter herkenbare afspraken worden gemaakt over (de financiering van) scholing, vormen van verlof en aanvullende dekking in geval van inkomensderving.

Met behulp van de spaarfondsen kan het permanente investeren in kennis en vaardigheden worden gefinancierd. Eveneens kan meer vraagsturing in het onderwijs worden gerealiseerd, waardoor ook een betere aansluiting op de arbeidsmarkt mogelijk wordt.

In de geschetste benadering worden maatschappelijk nuttige investeringen gestimuleerd. Bij maatschappelijk nut gaat het om opvoeding van kinderen, scholing (human capital) en het vergroten van de arbeidsparticipatie van groepen met nu een gemiddeld achterblijvende participatie (vrouwen, ouderen). Er zijn verschillende instrumenten om maatschappelijk nut extra te stimuleren. Dit kan door in de eerste pijler een voorziening voor de inkomensderving als gevolg van deze activiteiten te bieden. Dit kan ook door de premieopbouw tijdens perioden van bijvoorbeeld zorgverlof te laten doorgaan (omdat daarin door de werkgever of de verzekeraar wordt voorzien).

Ook kan de overheid bepaalde toepassingen uit de tweede pijler subsidiëren: wie de tweede pijler bijvoorbeeld aanwendt voor de verzorging van een zieke partner, ontvangt daarvoor een fiscale stimulans; dit in aansluiting op de besparingen in de gezondheidszorg die er dan zijn voor de overheid.⁵

Dit betekent dan dus ook dat het stelsel de mogelijkheid biedt om het recht op verlof, dat werknemers in toenemende mate hebben gekregen in situaties van zorg, los te koppelen van de plicht van de werkgever om het loon door te betalen. De huidige patstelling van loondoorbetaling door de werkgever versus collectieve financiering wordt daarmee doorbroken. De werkgever hoeft niet meer het loon door te betalen, maar blijft (alleen) verplicht (onbetaald) verzuim te geven in specifieke situaties.

Kanttekeningen

Bij het driepijlermodel zoals door ons geschetst, worden in de discussie verschillende kanttekeningen geplaatst, die we ook graag bespreken.

Een eerste kanttekening is dat het sparen in de tweede en derde pijler in mindere mate toegankelijk lijkt voor lagere inkomensgroepen. Het is echter wenselijk dat de

⁴ Verandering van baan draagt bij aan economische dynamiek; daarnaast kunnen werknemers zoeken naar de baan die hun zo goed past dat ze het ook met plezier volhouden tot hun 65e – of langer. In dit verband wordt ook wel gesproken over de 'tweede carrière': de bouwvakker die zich omschoolt tot bejaardenverzorger, of de kok die de horeca verruilt voor het verpleeghuis of vice versa. Op je 45e weer met nieuwe moed aan een nieuw beroep beginnen in plaats van met pijn in het lijf doorgaan tot de WAO erop volgt.

⁵ Dit lijkt op de later genoemde variant waarbij een uitkering uit de eerste pijler (pas) beschikbaar komt als de werknemer ook bereid is de tweede pijler aan te wenden.

beoogde proactiviteit en flexibiliteit ook bij lagere inkomensniveaus worden bevorderd. Daarmee zal rekening moeten worden gehouden bij de afbakening van de eerste en de tweede pijler.

Een algemeen 'vrij' besteedbaar spaartegoed kan, ten tweede, verschillen tussen hoog- en laagopgeleiden en tussen mannen en vrouwen bestendigen. Een fiscale facilitering kan voorkomen dat het opnamedrag tot minder gewenste uitkomsten leidt. Zo zou er bijvoorbeeld voor kunnen worden gekozen dat voor lager opgeleiden het investeren in onderwijs relatief goedkoop is, en voor mannen het opnemen van zorgverlof.

Zorg komt, ten derde, soms onverwacht en gaat vaak ook boven de individuele verantwoordelijkheid uit. Bovendien zijn zorgverantwoordelijkheden voor kinderen vooral groot aan het begin van de arbeidscarrière, wanneer het spaartegoed nog relatief klein is. Beide argumenten pleiten voor een adequate dekking in de eerste pijler. Het spaartegoed uit de tweede pijler kan dan worden benut als aanvulling op de generieke basisvoorziening uit de eerste pijler.

'Een gevarieerde levensloop wordt gefaciliteerd. Het klinkt natuurlijk heel prachtig, maar wat is er nu eigenlijk veranderd? De voornaamste verandering is de toename van het aantal vrouwen op de arbeidsmarkt, maar in uren is deze toename ook heel beperkt. Moet daar het hele stelsel voor op de schop?'

Een vierde kanttekening is dat inkomenszekerheid begint op de arbeidsmarkt. Het faciliteren van tweeverdienerschap en het voorkomen van de eenverdienersval vergt aanpassingen op de arbeidsmarkt en de zekerheid van betaalbare en beschikbare kinderopvang. Deze kanttekening is juist, maar zij sluit een herziening van het stelsel van sociale zekerheid niet uit. Het nieuwe stelsel betekent een aanvulling op en ondersteuning van nieuwe arbeids- en zorgpatronen, die mede op het niveau van de arbeidsmarkt vormgegeven zullen moeten worden. In de nieuwe constellatie zullen burgers een eigen evenwicht moeten vinden tussen het uitbesteden van zorg en het zelf verrichten van zorg en tussen collectieve en private verantwoordelijkheden.

Wanneer de uitvoering van de tweede pijler uitsluitend wordt gekoppeld aan CAO-afspraken en CAO-gerelateerde fondsen, is een vijfde kanttekening te maken. De tweede pijler is dan immers niet van toepassing voor werknemers die niet onder een CAO vallen, zoals zelfstandigen. Mobiliteit op de arbeidsmarkt en transities tussen werknemerschap en ondernemerschap kunnen worden belemmerd. De individuele spaartegoeden in de tweede pijler moeten echter niet afhankelijk zijn van de arbeidsrelatie. Ook wanneer de opbouw verplicht wordt gesteld via de CAO, zou de uitvoering losgekoppeld kunnen worden van de CAO en CAO-fondsen. Het onderscheid tussen werknemers en zelfstandigen zou wat de sociale regelgeving betreft, zo veel mogelijk moeten komen te vervallen.

'We moeten regelen dat de opgebouwde rechten uit pijler 2 meegenomen kunnen worden zonder dat er pijlerbreuken gaan ontstaan en de mobiliteit geremd wordt.'

Het systeem lijkt op het eerste gezicht niet simpel en verplicht burgers tot het maken van keuzen met consequenties voor de toekomst. Er zal zo veel mogelijk transparantie moeten zijn; adequate informatieverschaffing is van groot belang (ook op dit punt kunnen sociale partners een rol spelen). Gewenning valt te verwachten indien een cultuur van zelf meer verantwoordelijkheid nemen, gemeengoed wordt.

'Randvoorwaarde voor goed functioneren van zo'n model is dat mensen moeten 'leren' hoe hun levensloop te plannen en hoe risico's in te schatten.'

Ten zevende: de actuariële opbouw van pensioenen wordt bedreigd als gespaarde middelen - zeker aan het begin van de carrière - worden ingezet voor andere doeleinden. Er zal in het door ons voorgestane model dan ook meer gespaard moeten worden dan wat nu voor pensioenen wordt opgebouwd. Daarnaast zou vooral tijdens de 'berg' die voorafgaat aan het gezinsdal, extra gespaard moeten worden. Dit maakt niet alleen het gezinsdal minder diep, het leidt ook tot veel spaarinsleg op een vroeg moment, wat lang kan bijdragen aan kapitaalopbouw. Ten slotte zou ook een discussie over het ambitieniveau van pensioenen niet uit de weg gegaan hoeven worden.

Een ander bezwaar is dat verspreiding van de schadelast over meerdere partijen (pijlers) leidt tot afwenteling en geen optimale prikkel geeft tot preventie. Dit bezwaar heeft overigens alleen betrekking op verzekeringen en niet op spaarregelingen. De tweede pijler zal (uiteindelijk) uit een geïntegreerde combinatie van sparen en verzekeringen moeten bestaan, waarbij bijvoorbeeld de verzekering slechts uitkeert als de burger ook bereid is spaartegoed aan te wenden. Naar analogie daarvan kan het verstrekken van een uitkering uit de eerste pijler afhankelijk worden gesteld van de bereidheid een eigen bijdrage uit de tweede pijler op te nemen.

Een laatste bezwaar zou kunnen zijn dat een toename van de besparingen in een dergelijk stelsel uit macro-economisch oogpunt minder wenselijk is. Daar staat tegenover dat de vergrijzing in de 21e eeuw zal leiden tot aanzienlijke ontsparingen (omzetting van pensioenvermogens in uitkeringen); meer besparingen van jongere generaties kunnen een welkom tegenwicht bieden. De toename van de totale besparingen op macroniveau zal overigens verhoudingsgewijs vermoedelijk niet zo heel groot zijn, mede afhankelijk van het ambitieniveau ten aanzien van de pensioenen (zie hiervoor).

4.3 Varianten bij een driepijlermodel

De beschreven voordelen en bezwaren bij een driepijlermodel maken duidelijk dat het van belang is welke keuzen worden gemaakt bij de vormgeving van zo'n stelsel. Deze keuzen wijzen er tevens op dat verschillende varianten mogelijk zijn. Stel dat we uitgaan van de gedachte dat de leden van de nieuwe generatie van hun 20e tot hun 70e een arbeidsparticipatie van gemiddeld 70% zullen kennen. In deze periode zullen zij tevens een pensioen moeten opbouwen voor de (gemiddeld) tien jaar daarna. De 30% van de tijd die zij niet werken, zullen zij vooral niet (fulltime) werken vanwege (a) onvrijwillige situaties van werkloosheid of arbeidsongeschiktheid, (b) de zorg voor kinderen of verwanten, (c) tussentijdse perioden van rust, reflectie en loopbaanoriëntatie/studie en (d) geleidelijke afbouw van het werkzame leven van 55 - 70 jaar.

Op dit moment wordt het inkomen tijdens een deel van het niet-werken geput uit omslaggefinancierde uitkeringen of doorbetaald door de werkgever. Het andere deel wordt betaald door de burgers zelf, voor een deel via een inkomensterugval als de uitkering minder dan 100% van het inkomen bedraagt, voor een deel omdat wie stopt met werken of minder gaat werken, dit zelf betaalt. Als we echter een nieuw stelsel gaan inrichten, moeten op deze en andere punten keuzen worden gemaakt. Wij zullen er hierna zes beschrijven.

‘Een gemengde verzekering vergt een stevige collectieve basis (de eerste pijler) die de ‘grote, veelvoorkomende’ risico’s verzekert. Te veel risico’s in de tweede pijler maakt mensen afhankelijk van bijvoorbeeld werkgevers, benadeelt al snel zelfstandigen en bemoeilijkt de transitie tussen werknemerschap en zelfstandig ondernemerschap.’

Allereerst moet worden bepaald hoe voor ieder risico een evenwichtige verdeling (van verzekering en sparen) over de drie pijlers eruitziet. Welk deel van het inkomensrisico wordt verzekerd via de eerste pijler, welk deel via de tweede pijler en voor welk deel van het inkomensrisico zijn burgers volledig individueel verantwoordelijk? Onderdeel daarvan is de vraag in welke mate binnen de tweede pijler spaarverzekeringen de (huidige) omslagverzekeringen gaan vervangen.

Vervolgens moet consensus worden bereikt omtrent de toegang tot en de duur van de uitkeringen zoals die uit de eerste pijler worden verstrekt. Dit speelt met name bij de nieuwe risico's, zoals zorg voor kinderen, rust/reflectie en scholing. Van belang is hierbij om enerzijds recht te doen aan het maatschappelijk belang van deze risico's en anderzijds de eigen verantwoordelijkheid en de flexibiliteit niet uit het oog te verliezen.

Daarna moet worden bepaald hoe groot de keuzevrijheid wordt in de tweede pijler. Dit betreft de keuzevrijheid ten aanzien van de opbouw (draagt iedereen in een bepaalde sector evenveel premie af of hebben individuele werknemers dan wel bedrijven daarin keuzevrijheid?), maar ook ten aanzien van de vraag wie het gaat uitvoeren (gaat het om verplichte collectieve uitvoering bij pensioenfondsen of verzekeringsmaatschappijen of mogen bedrijven of werknemers zelf kiezen waar ze hun tweede-pijlerpolis onderbrengen?; uit het oogpunt van risicosolidariteit valt te pleiten voor het eerste, uit het oogpunt van marktefficiëntie en keuzevrijheid valt te pleiten voor het laatste).

‘Verzekeringen zouden zo veel mogelijk geïntegreerd moeten worden in een eenvoudig ‘all-in’arrangement voor een levensloopbestendige integrale pensioenvoorziening, met de volgende, onderling uitwisselbare componenten: arbeidspensioen, leerpensioen, verlofpensioen en woonpensioen.’

Ten vierde moet worden bepaald in welke mate de opbouw en aanwending uit de pijlers onderling afhankelijk worden gesteld. Zo kan het ontvangen van een uitkering uit de eerste pijler afhankelijk worden gesteld van het benutten van eigen middelen uit de spaarfondsen in de tweede (of derde) pijler.

Ten vijfde moet, ten aanzien van de tweede pijler, worden bepaald of er een geïntegreerde spaarverzekering wordt ingesteld (waardoor burgers geheel vrij zijn

in de besteding van hun opgebouwde fondsen) of dat er separate verzekeringen ontstaan voor (sommige) specifieke risico's. Dit hangt samen met de vraag welke incentives in het stelsel worden ingebouwd, zodanig dat opbouw of onttrekking voor specifieke bestemmingen aan voorwaarden wordt gebonden of extra wordt gefaciliteerd of belast. Zo zouden onttrekkingen voor zorg of scholing fiscaal extra gefaciliteerd kunnen worden. Ook zouden er regels gesteld kunnen worden voor beroep op de spaarfondsen; zo is het de vraag of referte-eisen in een dergelijk stelsel passen.

Ten slotte is een keuze of - indien er een kredietfaciliteit in de tweede pijler komt - eventuele negatieve spaarsaldi aan het eind van de carrière worden kwijtgescholden. Solidariteitsoverwegingen pleiten daarvoor, maar het scheidt een probleem in termen van 'moral hazard': de neiging om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor een adequate opbouw van het spaarfonds, zal afnemen.

Zelf hebben we, ter illustratie en om de discussie te stimuleren, ook een toekomstbeeld geschetst ten aanzien van de verdeling van risico's over de pijlers. Dit beeld is opgenomen in bijlage I, samen met de huidige verantwoordelijkheidsverdeling en de visie van de deelnemers aan de werkconferentie op 19 april 2002.

'De pijlers 1 en 3 zouden omgedraaid kunnen worden. Eerst bezien welke risico's individueel geaccepteerd of afgedekt kunnen worden, dat ondersteunen of aanvullen met collectieve arrangementen in bijvoorbeeld CAO's. En pijler 2 als collectieve sluitpost.'

5

Eerste stappen

Een nieuw sociaal stelsel zoals door ons beoogd, zal niet op korte termijn kunnen worden ingevoerd. Vanwege de noodzakelijke kapitaalopbouw is in ieder geval een flinke overgangperiode noodzakelijk. Wel kunnen op korte termijn (in de komende regeerperiode) al enkele stappen worden genomen die consistent zijn met het door ons geschetste langetermijnperspectief. De door het kabinet voorgestelde Basisregeling Levensloop - uitdrukkelijk gepresenteerd als een eerste stap - zien wij als een eerste praktijkvoorbeeld van een op een nieuwe, op de levensloopbenadering gebaseerde, zienswijze. Hierbij aansluitend zien wij de volgende mogelijkheden voor vervolgstappen.

Sparen

Het sparen voor verlof en scholing moet verder worden ontwikkeld en bevorderd. Daarbij moet zo veel mogelijk sprake zijn van persoonsgebonden rechten en verantwoordelijkheden. Voor scholing zou het instrument van de persoonlijke ontwikkelingsrekening (of de individuele leerrekening) verder ontwikkeld kunnen worden. Voor verlofrechten zouden de huidige instrumenten van verlofsparen uitgebouwd kunnen worden en bijvoorbeeld bij CAO voor alle werknemers geregeld kunnen worden. Voor werknemers zou de toepassing sectoroverschrijdend moeten zijn en indien relevant uitgebreid moeten worden tot niet-werknemers. Sociale partners kunnen verlof-, scholings-, loopbaan- en aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekeringen onderbrengen in verplichte spaarverzekeringen met individuele aanspraken. Deze verschuiving is al succesvol doorgevoerd bij de vroegere VUT, is nu aan de orde bij scholing, waar wordt geëxperimenteerd met individuele leerrekeningen, en wordt in enkele sectoren verkend op het terrein van verlof (zie het kader op de volgende pagina).

Bundelen

Bestaande (spaar)regelingen op het terrein van verlof en scholing moeten zo veel mogelijk worden gebundeld ten behoeve van de transparantie en een meer integrale afweging. Verlofregelingen moeten een meer algemeen karakter krijgen, dat wil zeggen, minder onderscheid tussen vormen van verlof. De huidige spaarloonregeling moet worden veranderd; de opgebouwde tegoe-den moeten, geïntegreerd met andere regelingen, bestemd worden voor verlof en scholing. Ook de reservering voor prepensioen kan hier uiteindelijk bij worden betrokken.

Te schetsen is wat het betekent als een deel van het huidige omslagstelsel wordt vervangen door een spaarverzekering. Stel dat we 2%-punt van de huidige 14% sociale premies van het omslagstelsel vervangen door een spaarvariant. Wie bij een bruto-maandsalaris van € 2.000,- maandelijks 2% ofwel € 40,- spaart, kan bij een rendement dat vergelijkbaar is met dat van pensioenfondsen, na 20 jaar beschikken over een bedrag van tenminste € 20.000,- (gecorrigeerd voor inflatie), genoeg om twee jaar parttime te gaan werken om een ander vak te leren of om te investeren in een eigen zaak. Dit bedrag kan groter worden door bijdragen van de overheid en de werkgever. Deze spaarverzekering kan gevuld worden door werkgevers- en werknemerspremies, die fiscaal aftrekbaar zijn. De premieheffing kan geregeld zijn in de CAO. De werknemer kan met het saldo op zijn spaarrekening verschillende dingen doen. Hij kan scholing gaan volgen. Als het gaat om een opleiding waar zijn werkgever ook belang bij heeft, zal hij ook van de werkgever een bijdrage in de verlet- en cursuskosten verlangen. Wie een tijd ergens anders wil werken om ervaring op te doen of om te kijken hoe een andere werkgever bevalt, kan zich met behulp van het fonds een tijdelijke achteruitgang in salaris veroorloven. Ook kan het geld worden aangewend voor het opstarten van een eigen bedrijf. En natuurlijk kan het worden aangewend voor een loopbaanadviestraject. Ook kan de werknemer het geld benutten als aanvulling op de generieke basisvoorziening bij verlof voor zorg. Bij een persoonlijke spaarrekening hebben de werknemers zelf middelen in handen, wat de besprekingen met de werkgever en de manager vergemakkelijkt. Wie aan het einde van zijn loopbaan nog veel geld op zijn rekening heeft, kan het benutten om minder te gaan werken of een rustiger functie te bedingen.

Fiscaal faciliteren en financieren

De ruimte voor financiering van verlof en scholing kan worden vergroot door benutting van het zogenaamde Witteveen-kader voor de aanvullende pensioenen (de fiscale faciliteit voor pensioensparen). De Verkenning Levensloop schetst daartoe diverse opties. Daarnaast biedt het toepassen van de omkeerregel aanvullende mogelijkheden voor pensioenfondsen

en verzekeraars om gemengde spaar-/verzekeringsvormen te ontwikkelen. Een andere financieringsbron ligt in de individuele heffingskorting, die nu ongeclausuleerd wordt toegekend aan werkende en niet-werkende partners. Deze kan voor bijvoorbeeld de nieuwe generaties worden besteed aan opbouw van spaarfondsen die kunnen worden aangewend voor scholing en verlof.

Ten slotte is het een mogelijkheid om de overschotten die nu ontstaan in enkele sociale fondsen, niet te vertalen in premieverlagingen, maar te benutten voor startbedragen voor de kapitaalopbouw in tweede-pijlervoorzieningen, zoals sectorale spaarverzekeringen.

‘Bereken eens wat voorheen via kostwinners-faciliteiten door overheid, sector en privé aan arbeid en zorg werd bijgedragen. Dat maakt duidelijk dat de financiële verschuivingen niet zo verschrikkelijk groot zijn wanneer je zorg gaat financieren, maar dat het er vooral om gaat dat het oude organisatie-model, via de kostwinner, vervangen wordt door een nieuw organisatie-model.’

Experimenteren

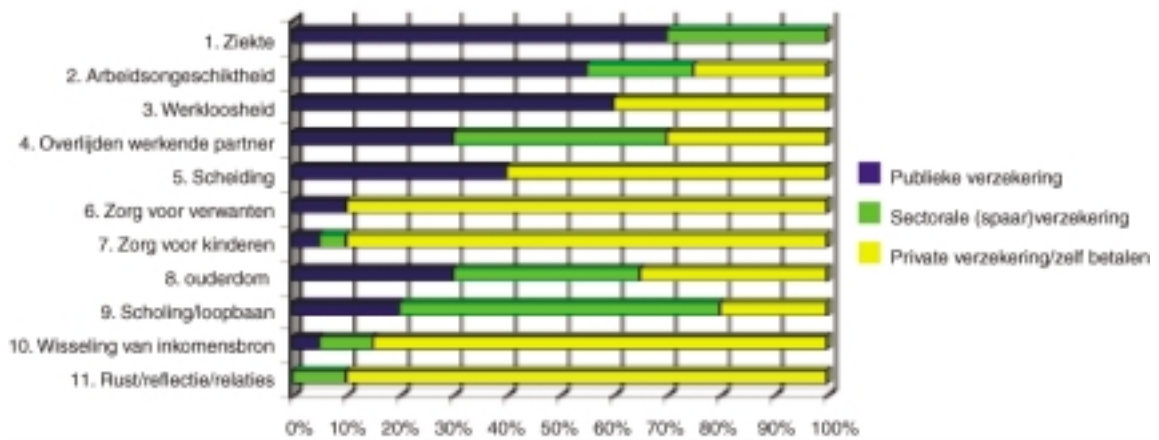
Een mogelijkheid is om het nieuwe stelsel te zien als een aanpak voor de nieuwe generatie. De aanspraken op de huidige uitkeringen in de eerste pijler worden beperkt, maar de premies die daardoor worden uitgespaard, worden in de tweede pijler aangewend voor de opbouw van individuele aanspraken in sectoraal georganiseerde spaarverzekeringen. Een experimentele, maar praktische uitwerking hiervan zou zijn om nieuwe toetreders tot de arbeidsmarkt de mogelijkheid te bieden genoeg te nemen met een lagere dekking in de sociale zekerheid (eerste pijler) in ruil voor stortingen in individuele spaarsystemen gekoppeld aan een kredietfaciliteit (tweede pijler). Waarschijnlijk zullen de minder risicomijdende werknemers deelnemen, die vervolgens de opgebouwde middelen zullen gebruiken voor keuzen die transities of investeringen in zorg ondersteunen.⁶ Experimenten kunnen ook zichtbaar maken in welke mate werknemers behoefte hebben aan meer keuzevrijheid.

⁶ Experimenten in de sociale zekerheid zijn eerder bijvoorbeeld toegepast bij het zogeheten Plan-Elswijk: een beperkt aantal gebruikers wordt afgerekend op basis van andere regelgeving, waardoor te zien is wat de effecten van deze regelgeving zijn. Om het effect van een individueel spaarfonds binnen enkele jaren in beeld te kunnen brengen, zouden de werknemers in het experiment een toelage kunnen krijgen op de door hen gespaarde middelen.

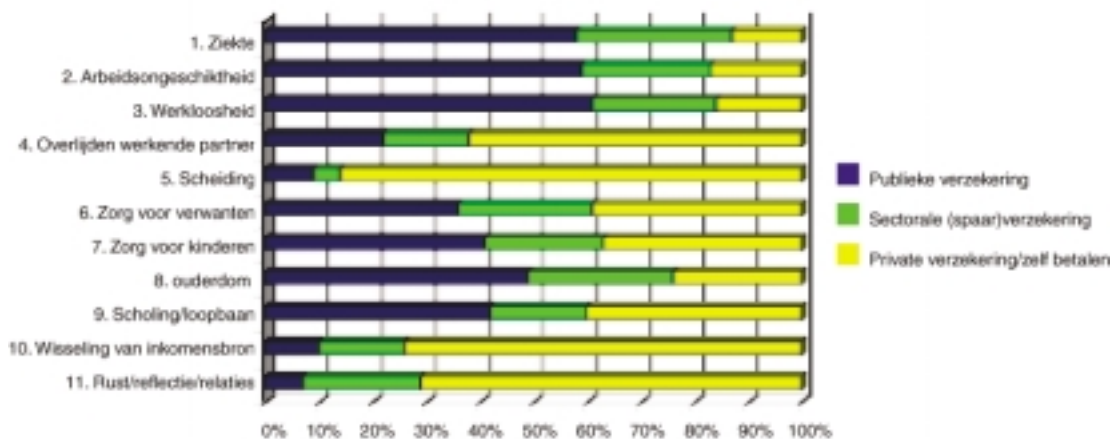
Bijlage 1

Verantwoordelijkheidsverdeling

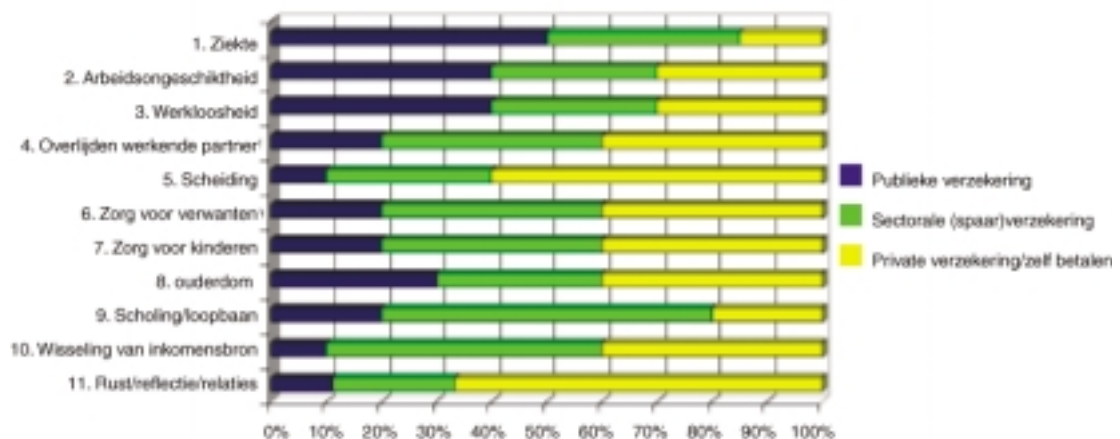
Figuur 1 De verantwoordelijkheidsverdeling ten aanzien van de risico's in het huidige stelsel



Figuur 2 De verantwoordelijkheidsverdeling volgens de deelnemers aan de werkconferentie



Figuur 3 Een toekomstbeeld van de Denktank



Verantwoordelijkheidsverdeling

In de schema's hierna hebben we de verantwoordelijkheidsverdeling ten aanzien van de genoemde risico's aangegeven. Het gaat om de mate waarin de inkomensderving als gevolg van de genoemde risico's is gedekt in de eerste, de tweede of de derde pijler. We hebben hierbij een werknemer (m/v) met een 'modale' verdien capaciteit voor ogen.

Figuur 1 geeft een benadering van de verantwoordelijkheidsverdeling in het huidige stelsel weer. Inkomensverlies wegens ziekte bijvoorbeeld (regel 1) wordt voor 100% gedekt door een combinatie van maatregelen uit de eerste en tweede pijler. Het inkomensverlies na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd wordt voor 70% gedekt door een combinatie van AOW en aanvullend pensioen. Niet-gewerkte arbeidstijd (waaronder niet-gewerkte jaren) wegens de zorg voor kinderen (regel 7) is voor een zeer klein gedeelte gedekt door een combinatie van zwangerschaps- en bevallingsverlof (eerste pijler) en betaald ouderschapsverlof in de overheidssectoren (tweede pijler).

Figuur 2 laat zien hoe de deelnemers van de werkconferentie op 19 april 2002 denken over de gewenste verantwoordelijkheidsverdeling in een nieuw stelsel. Wat betreft de oude risico's valt op dat de veranderingen vergeleken met de huidige situatie niet groot zijn. De meest opvallende breuk met het heden is de gewenste dekking voor het gederfde inkomen wegens zorg voor kinderen en verwanten. Hiervoor wordt een dekking bepleit van 60%, bestaande uit 35 tot 40 procentpunt uit de eerste pijler en 20 tot 25 procentpunt uit de tweede pijler. Een kanttekening bij deze uitkomst is dat vanwege het accent op de grote lijnen tijdens de werkconferentie niet tot in detail is gedefinieerd 'wat 100% is'. Gaat het bij de zorg voor kinderen bijvoorbeeld om het eerste levensjaar van een kind, om de korte periode van zorgverlof of om de periode tot de leerplichtige leeftijd? Overigens speelt dezelfde vraag met betrekking tot vrijwel alle in het overzicht genoemde risico's.

Figuur 3 vormt een toekomstbeeld dat we als denktank graag meegeven ter illustratie en om de discussie te stimuleren over de plaats van publieke zorg en eigen verantwoordelijkheid in het sociale stelsel. Overigens bleek bij het maken van dit toekomstbeeld gelijk al dat het om 'anders denken over zekerheid' gaat; het was lastig voor ons - maar overigens ook voor de deelnemers aan de werkconferentie - om onze ideeën weer te geven in een vorm die vergelijking met het huidige stelsel mogelijk maakt. Voor de eerste pijler geldt dat nieuwe risico's verzekerd gaan worden, waarvoor net als bij oude risico's referentie-eisen, uitkeringsduur en uitkeringshoogte bepaald moeten worden. Zorg voor kinderen bijvoorbeeld zou genormeerd kunnen worden op een periode tot het bereiken van de leerplichtige leeftijd. Een dekking van 20% in de eerste pijler zou dan kunnen betekenen dat de individuele werknemer zijn werktijd in deze periode zonder inkomensverlies met één dag in de week kan bekorten. Een andere mogelijkheid zou kunnen zijn dat de eerste-pijleruitkering wordt gebruikt om tijdens het eerste levensjaar van het kind een periode van voltijdzorg op te nemen tegen een uitkeringsniveau van 80%. Ook voor de overige risico's zal nader moeten worden vastgesteld over welke tijdsperiode de uitkering plaatsvindt c.q. aan welke nadere voorwaarden voldaan moet worden om voor een uitkering in aanmerking te komen.

Ook de tweede pijler is lastig te vergelijken met de huidige bovenwettelijke sociale zekerheid. De tweede pijler is in onze visie niet een optelsom van afzonderlijke spaarverzekeringen voor verschillende doeleinden (zoals zorg, scholing, ziekte, etc.), maar een geïntegreerde verzekering waarin aanspraken worden opgebouwd die voor uiteenlopende doelen kunnen worden aangewend.

Bijlage 2

Deelnemers aan de conferenties op
1 februari, 28 februari en 19 april 2002

Deelnemers aan de conferenties op 1 februari, 28 februari en 19 april 2002

Leden denktank (aanwezig op 1 en 28 februari en 19 april 2002)

Prof. dr. F. (Frans) Leijnse (voorzitter)
Voorzitter HBO-Raad, Vereniging van Hogescholen
Plv. Kroonlid SER
Universiteit van Amsterdam, bijzonder hoogleraar verzorgingsstaat en overleg-economie (Drees-leerstoel)

Prof. dr. K.P. (Kees) Goudswaard
Rijksuniversiteit Leiden
Hoogleraar economie en bijzonder hoogleraar sociale zekerheid
Kroonlid SER

Prof. dr. J.J. (Janneke) Plantenga
Economisch Instituut van de Universiteit Utrecht, senior docent/onderzoeker
Universiteit Groningen; bijzonder hoogleraar sociaal-economische aspecten van de kinderopvang

Prof. dr. J.P. (Jan Peter) van den Toren
Berenschot HRM, Senior Managing Consultant Personeelsmanagement
Universiteit van Amsterdam, bijzonder hoogleraar arbeidsverhoudingen

Deelnemerslijst Expertmeeting 1 februari 2002 - De gezinsfase in de levensloopbenadering

G. (Gabriella) Bekman
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Directeur Coördinatie Emancipatiebeleid

Drs. L. (Leontine) Bijleveld
FNV Vrouwensecretariaat
Senior beleidsmedewerker

Prof.dr. A.L. (Lans) Bovenberg
Katholieke Universiteit Brabant
Hoogleraar Economie

Mr. O.M.B. (Olga) Fles
Nederlandse Gezinsraad
Voorzitter

Drs. F.G.W. (Buck) Goudriaan
Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport
Directie Sociaal Beleid
Senior beleidsmedewerker

Drs. E. (Erna) Hooghiemstra
Nederlandse Gezinsraad
Senior adviseur

Drs. P.H. (Pieter) Kalle
Nederlandse Gezinsraad
Directeur

Drs. S. (Saskia) Keuzenkamp
Sociaal en Cultureel Planbureau
Hoofd Afdeling Emancipatie, Jeugd en Gezin

Drs. I. (Ivy) Koopmans
Universiteit Utrecht
Faculteit Sociale Wetenschappen
Onderzoekster Economisch Instituut

Drs. A. (Albert) Luten
Nationaal Instituut voor Budgetvoorlichting
Senior-onderzoeker

Drs. J.C.M. (Jolande) Sap
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Hoofd Afdeling Loon en Inkomensvraagstukken

Prof.dr. J.J. (Joop) Schippers
Universiteit Utrecht
Faculteit Rechtsgeleerdheid

Drs. M. (Margreet) Schuit
FNV Afdeling Inkomen
Senior beleidsmedewerker

Drs. E. (Eelco) Wierda
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Directie Coördinatie Emancipatiebeleid
Beleidsadviseur

Deelnemers Expertmeeting 28 februari 2002 - Brainstorm over voor- en nadelen van een driepijlermodel

G. (Gabriella) Bekman
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Directeur directie coördinatie emancipatiebeleid

Drs. D. (Dick) de Beus
PGGM
Voorzitter hoofddirectie

Drs. M. (Maarten) Camps
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Directeur ASEA

Mr C. (Carien) Evenhuis
Oud-voorzitter LBL (Expertisecentrum Leef tijd en Maatschappij)

Mr. M.J.R. (Mary) Groenewoud
Achmea
Directeur business development

Drs. B.T.J. (Erna) Hooghiemstra
Nederlandse Gezinsraad
Senior adviseur

Dr F. (Fieke) van der Lecq
ESB
Hoofdredacteur

R.W.P.A.M. (Ronald) de Leij
Vereniging VNO-NCW
Hoofd strategisch beleid

Drs. J.A.G. (Jeroen) Steenvoorden
Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen
Directeur

Deelnemers Werkconferentie op 19 april 2002 - Anders gaan denken over zekerheid

Prof. dr. H.P.M. (Hans) Adriaansens
Raad voor de Maatschappelijke Ontwikkeling
Voorzitter

Prof. mr. I.P. (Irene) Asscher-Vonk
Katholieke Universiteit Nijmegen
Hoogleraar arbeidsrecht

E. (Eric) van de Beek
Elsevier
Redacteur sociale zekerheid en arbeidsmarkt

G. (Gabriella) Bekman
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Directeur Directie Coördinatie Emancipatiebeleid

Drs. B. (Barbara) Besançon
Andersson Efficers Felix
Organisatieadviseur

Mr. K. (Karin) Bitter
Vereniging van Bedrijfstak pensioenfondsen
Coördinator Pensioenbeleid

Mr. L. (Leo) de Boer
Verbond van Verzekeraars
Secretaris sector Levens- en Zorgverzekeringen

Prof. dr. L. (Lans) Bovenberg
Katholieke Universiteit Brabant
Hoogleraar Economie

Drs. P. (Patricia) Collette
Vrouwenalliantie
Voorzitter

Drs. S.J. (Simon) van Driel
Loyalis ABP
Directeur

C. (Chris) Driessen
Vakcentrale FNV
Hoofd afdeling Inkomen

Mr. F. (Fouzia) Driouichi
G.J. Wiarda-Instituut, Universiteit Utrecht
Assistent in opleiding zorg en sociale zekerheid

Mr. C. (Carien) Evenhuis
Oud-voorzitter LBL (Expertisecentrum Leeftijd en Maatschappij)

B. (Bert) Gotjé
DSM Human Resources Services
Hoofd Sociaal Beleid

Mr. M.J.R. (Mary) Groenewoud
Achmea
Directeur Business Development

J.H.M. (Jan) Hendriks
Ziekenhuis Rijnstate
Clustermanager Personeel & Organisatie

Dr. S.J.M. (Stella) Hoff
Sociaal en Cultureel Planbureau
Onderzoeker op het gebied van arbeid, inkomen en sociale zekerheid

Drs. B.T.J. (Erna) Hooghiemstra
Nederlandse Gezinsraad
Senioradviseur

Drs. A. (Ila) Kasem
Van de Bunt Adviseurs voor Organisatie & Beleid
Directeur

R.W.P.A.M. (Ronald) de Leij
Vereniging VNO-NCW
Hoofd Strategisch Beleid

Drs. C. J.A. (Cees) Maas
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Directeur Arbeidszaken Overheid

Drs. A.L.O. (Lex) Oomkes
Trouw
Chef redactie economie

Drs. R. (Ronald) Paping
Abvakabo
Hoofd Beleid

Prof. dr. J.J. (Joop) Schippers
Universiteit Utrecht
Hoogleraar emancipatie-economie

Mr. E.R. (Richard) Steenborg
Stuurgroep Dagindeling
Voorzitter

Drs. J.A.G. (Jeroen) Steenvoorden
Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen
Directeur

Drs. J. (Jacqie) van Stigt
FNV Bondgenoten
Adviseur arbeidsvoorwaarden

Drs. J.A.M. (José) Stolwijk
Raad voor Werk en Inkomen
Hoofd afdeling Beleid

Drs. H. (Henk) Strating
Maatschappelijke Ondernemersgroep
Hoofd Arbeidsverhoudingen/plv. directeur

D. (Doekle) Terpstra
Vakcentrale CNV
Voorzitter

Drs. C.P. (Ella) Vogelaar
Borea
Voorzitter

Drs. I.M. (Ineke) de Vries
Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn
Directeur Centrum Sociaal Beleid

Dr. G.J.M. (Gerard) de Vries
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Directeur Directie Sociale Verzekeringen

Drs. S.P.R.A. (Steven) van Weijenberg
Ministerie van Economische Zaken
Clusterleider
Directie Algemene Economische Politiek

Drs. G. (Gulcan) Yildiran
KPMG, Bureau voor economische argumentatie
Consultant

Organisatie/projectteam

Ter voorbereiding en toetsing van de voorstellen in deze notitie zijn op 1 februari en 28 februari 2002 twee expertmeetings georganiseerd. De eerste bijeenkomst is georganiseerd in samenwerking met en ten kantore van de Nederlandse Gezinsraad en stond in het teken van de gezinsfase.

Op 19 april 2002 is een werkconferentie gehouden met een veertigtal deelnemers in het gebouw van de SER. Wij danken de SER voor de gastvrijheid. De expertmeeting op 28 februari 2002 en de werkconferentie op 19 april 2002 zijn ondersteund door een electronic boardroom system (Berenschot).

De denktank en de expertmeetings en werkconferentie zijn ondersteund door een projectteam bestaande uit drs. E. (Eelco) Wierda (projectleider), A. (Anneke) de Graaf en drs. M. (Marloes) Krom van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en prof. dr. J.P. (Jan Peter) van den Toren, drs. B. (Bianca) Dekker, drs. S. (Simone) van den Hil, drs. T. (Ton) de Korte en drs. D. (Dorian) van der Kooij van adviesbureau Berenschot.