

Lessen uit het buitenland

Organisatie van werk
in dertig inspirerende
voorbeelden

Robin Fransman
Majelle Verbraak



Lessen uit het buitenland

**Organisatie van werk
in dertig inspirerende
voorbeelden**

**Robin Fransman
Majelle Verbraak**

Colofon

Lessen uit het buitenland
*Organisatie van werk in dertig
inspirerende voorbeelden*

Auteurs

Robin Fransman
Majelle Verbraak

Ontwerp

Willem van den Goorbergh
Leonie Lous

In opdracht van

Platform de Toekomst van Arbeid
secretariaat@toekomstvanarbeid.nl
www.toekomstvanarbeid.nl

De Argumentenfabriek

© 2019

www.argumentenfabriek.nl

ISBN 978-94-93004-06-1

NUR 805

Inleiding	5
Samenvatting buitenlandse voorbeelden over de organisatie van werk	8
1 Arbeidsovereenkomsten	11
Grafieken	12
Voorbeelden	14
2 Kinderopvang en verlof	21
Grafieken	22
Voorbeelden	24
3 Werkgerelateerd onderwijs	33
Grafieken	34
Voorbeelden	36
4 Werkloosheid	41
Grafieken	42
Voorbeelden	44
5 Ziekte en arbeids-ongeschiktheid	51
Grafieken	52
Voorbeelden	54
6 Inkomensondersteuning	59
Grafieken	60
Voorbeelden	64
Bijlagen	69
Lijst van geraadpleegde deskundigen	69
Platform de Toekomst van Arbeid	70

Inleiding

Wet- en regelgeving rond werk heeft een lange historie en kent onderling veel dwarsverbanden. Deze onderlinge afhankelijkheden maken hervorming ingewikkeld. De padafhankelijkheid zit ook verankerd in ons denken over de inrichting van de stelsels rond leren, werken en verzekeren. We denken vanuit de Nederlandse praktijk, vanuit de Nederlandse historie en de Nederlandse normen en waarden. Met altijd in ons achterhoofd de kwestie van politieke haalbaarheid in een coalitieland. Dit maakt nieuw denken over de inrichting van werken, leren en verzekeren er niet makkelijker op.

Daarom richten we in deze studie de blik op het buitenland om te kijken welke beleids-elementen uit het buitenland ons zouden kunnen inspireren. We inventariseren voorbeelden uit het buitenland die laten zien hoe arbeidsmarktbeleid, in ruime zin, ook anders kan. Welke keuzes maken andere landen rond werkgelegenheid, onderwijs en inkomenszekerheid? Het resultaat is dit boek met zo'n dertig voorbeelden. Deze voorbeelden hebben we niet gekozen omdat we ze voorstaan, we vinden niet dat Nederland deze voorbeelden onverkort zou moeten overnemen. We laten ze hier zien om ons denken losser te maken en zo vooruit te helpen.

Het *Platform de Toekomst van Arbeid* verenigt partijen rond werk, onderwijs en verzekeren en heeft als doel om meer mensen aan beter werk te helpen. Het platform wil daarom nadenken over hoe het 'grote onderhoudsprogramma' voor

de Nederlandse arbeidsmarkt vorm te geven. In opdracht van dit platform heeft De Argumentenfabriek dit boek met voorbeelden uit het buitenland gemaakt. Het doel van dit boek is om alle deelnemers en meedenkers van dit platform, en de strategen en beleidsmedewerkers die zich bezighouden met werk, onderwijs en inkomenszekerheid, te prikkelen met nieuwe ideeën over hoe we de arbeidsmarkt in Nederland kunnen herinrichten. Meer over het platform staat op pagina 70.

We hebben onszelf in dit boek voorgenomen om met een nieuwsgierige blik naar het arbeidsmarktbeleid van andere landen te kijken en om ons te laten inspireren door elementen uit andere stelsels van werken, leren en verzekeren. Het boek bevat geen uitputtende evaluatie van deze beleids-instrumenten of een doorrekening van de effecten van de instrumenten in Nederland.

Dat zou immers een veel uitgebreidere en kwantitatieve studie vereisen.

We noemen per voorbeeld wel mogelijke voordelen voor Nederland, zonder hierbij uitputtend te zijn en zonder de nadelen in kaart te brengen. De reden dat we alleen mogelijke voordelen opnemen, is dat we in deze verkennende fase interessante denkrichtingen op een rij willen zetten. Het analyseren van mogelijke nadelen, het nadenken over de uitwerking en inpassing, en het maken van een kosten-batenanalyse is nuttig in een latere fase. Dit boek staat in dienst van een open verkenning van wat interessante instrumenten en mechanismen zijn voor de hervorming van het Nederlandse stelsel, nog zonder uitgebreide afwegingen en evaluatievragen.

Ons doel is om ons breed te oriënteren op 'hoe het anders kan' in het buitenland. We merken op dat de selectie aan landen waar we voorbeelden uit ontleen, niet uitputtend is. Ook zijn de voorbeelden niet geheel gelijksoortig. Wel delen de voorbeelden dat ze allemaal slaan op bestaande, collectieve regelingen rond werken, leren en verzekeren. Een initiatief van een individueel bedrijf (zoals de verkorte werkdag bij sommige bedrijven) of beleidsexperimenten (zoals rond het basisinkomen in Finland) hebben we niet opgenomen.

Dit boek toont in één oogopslag concrete en uiteenlopende voorbeelden uit het buitenland. We hopen met dit boek inspiratie te geven aan iedereen die zich bezighoudt met de 'grote onderhoudsvraag', oftewel hoe we werken, leren en verzekeren in Nederland kunnen herinrichten.

Hoe hebben we dit boek gemaakt?

Als eerste hebben we een aantal Nederlandse experts uit de wetenschap en de beleidspraktijk gevraagd naar interessante voorbeelden uit buitenlandse stelsels. Alle suggesties hebben we geordend op thema en vervolgens hebben we literatuuronderzoek gedaan. Hierbij hebben we uitvoerig geput uit rapporten van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO), zoals internationale vergelijkende studies en landenstudies rond werkgelegenheid, sociale zekerheid, arbeidsmarkt en onderwijs. Tot slot hebben we het resultaat voorgelegd aan experts van de OESO en de kerngroep van *Platform de Toekomst van Arbeid* en hebben we het boek aangepast aan hun commentaar en suggesties.

We hebben de voorbeelden geselecteerd op basis van een aantal criteria:

- het voorbeeld moet afwijken van de praktijk in Nederland;
- het voorbeeld moet gaan over de inrichting van werk, of, als het gaat om een voorbeeld over leren of verzekeren, een sterke link hebben met werk;
- het voorbeeld komt uit landen met een vergelijkbare geavanceerde economie zoals Nederland;
- het voorbeeld moet gaan om staand beleid; tijdelijke experimenten of voornemens zijn uitgesloten;
- het voorbeeld is relevant voor de knelpunten bij werken, leren en verzekeren zoals die zijn opgenomen in het boek *'De onderwaardering van werk'*, de eerste publicatie van *Platform de Toekomst van Arbeid* (2019).

Het opnemen van een voorbeeld in dit boek moet niet gelezen worden als een pleidooi om dit specifieke voorbeeld ook in Nederland in te voeren. De voorbeelden moeten worden gezien als mogelijkheden, als oplossingsrichtingen die potentieel onderdeel kunnen vormen van eventuele hervormingen.

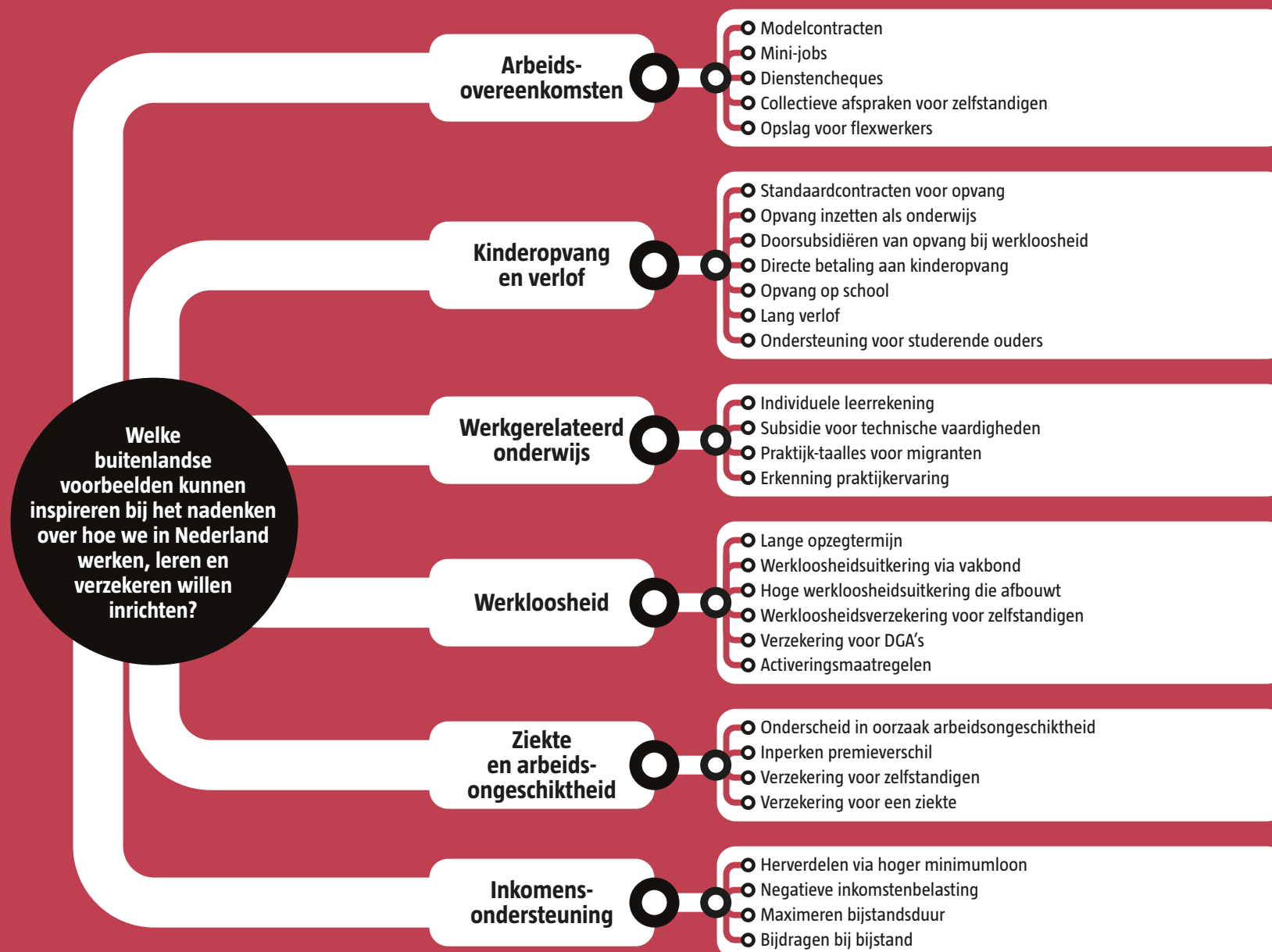
Hoe is dit boek opgebouwd?

De voorbeelden zijn ingedeeld in zes categorieën:

- 1 Arbeidsovereenkomsten,
- 2 Kinderopvang en verlof,
- 3 Werkgerelateerd onderwijs,
- 4 Werkloosheid,
- 5 Ziekte en arbeidsongeschiktheid en
- 6 Inkomens ondersteuning.

Gezamenlijk dekken zij het spectrum van collectieve regelingen rond werken, leren en verzekeren. Per categorie is er een korte inleiding, waarin we de knelpunten kort introduceren, geïllustreerd met enkele actuele cijfers. De voorbeelden bevatten steeds een korte omschrijving van wat het voorbeeld inhoudt, hoe het werkt, wat kenmerkende verschillen met Nederland zijn en wat de potentiële voordelen voor Nederland kunnen zijn. Pagina 8 en 9 tonen het overzicht van alle voorbeelden per categorie die we in dit boek uitwerken.

Samenvatting buitenlandse voorbeelden over de organisatie van werk



1 Arbeidsovereenkomsten

“Flex is te flex en vast is te vast”, dat is al vele jaren de consensus in Nederland en ook steevast de conclusie van de OESO en de Europese Commissie. Ondanks verschillende pogingen om dit te veranderen is er tot op heden relatief weinig vooruitgang op dit gebied geboekt.

Het aantal zelfstandigen stijgt nog steeds en is in Nederland sterker gestegen dan elders (afbeelding 1). Het aantal vaste banen daalde jaren achtereen, een trend die recentelijk is gekeerd voor hoger opgeleiden door de sterke economische groei. De arbeidsmobiliteit is relatief beperkt in Nederland (afbeelding 2), mede omdat langdurig in dezelfde baan blijven leidt tot steeds grotere rechten en dus ‘vastigheid’. Van baan veranderen daar-entegen gaat gepaard met onzekerheid. Aan de onderkant van de arbeidsmarkt is de arbeidsparticipatie beperkt: mensen werken niet, of minder dan ze zouden willen (afbeelding 4). Dit komt mede door de ‘armoedeval’, waarbij mensen niet méér gaan werken, omdat ze dan gekort worden op hun uitkeringen en/of toeslagen.

De representativiteit van de vakbonden en van de werkgevers neemt af door dalende lidmaatschappen. Internationaal gezien is de organisatiegraad van werknemers laag: afbeelding 3 laat zien dat in Nederland relatief weinig mensen lid zijn van een vakbond. Ook de toename van het aantal zelfstandigen zet de vakbonden onder druk. Dit bemoeilijkt het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) tussen werkgevers en werknemers.

Dit belemmert op termijn ook de mogelijkheid om cao's algemeen verbindend te verklaren voor de hele sector ('avv-verklaring'). Met de avv-verklaring verklaart de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de cao immers bindend voor de alle werknemers en werkgevers in de betreffende sector.

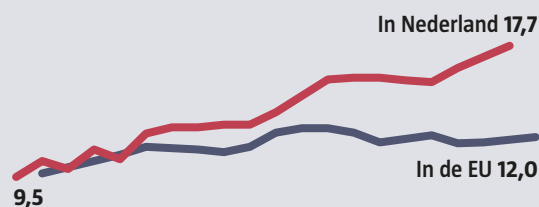
Pagina 16 tot en met 21 vatten lessen samen voor regelingen in andere landen rond arbeidsvoorwaarden, zoals modelcontracten of collectieve afspraken voor zelfstandigen. De lessen kunnen inspiratie bieden bij het nadenken over maatregelen die de knelpunten rond arbeidsmobiliteit, arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden verlichten.

In Singapore, Zwitserland en Australië bijvoorbeeld kan de overheid zelf een cao opleggen aan een sector als sociale partners er niet in slagen om deze af te sluiten. Op die manier zorgt de overheid voor een gelijk speelveld in de sector, en legt zo een bodem onder de concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Een maatregel met vergelijkbaar effect, maar dan voor zelfstandigen, vind je in het Verenigd Koninkrijk (VK), Canada en enkele Scandinavische landen. Daar kunnen zelfstandigen collectieve opdrachtovereenkomsten sluiten met opdrachtgevers die de onderlinge prijsconcurrentie tussen zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) beperken. De mini-jobs in Duitsland en de dienstencheques in België zijn voorbeelden waarbij informeel werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt weer formeler kan worden gemaakt. Pagina 14 tot en met 19 laten alle voorbeelden op dit terrein zien.

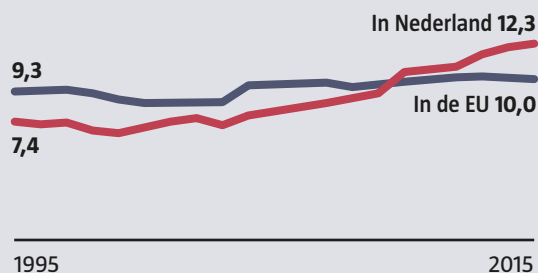
Hoe verhoudt Nederland zich tot het buitenland op het gebied van arbeidsovereenkomsten?

Zowel het aandeel flexibele banen als het aandeel zzp'ers stijgt in Nederland harder dan in de EU

Aandeel flexwerkers

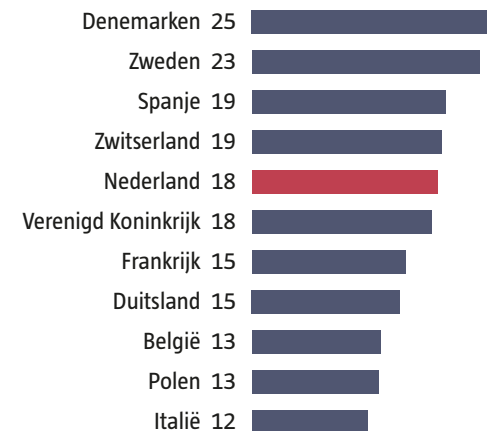


Aandeel zzp'ers



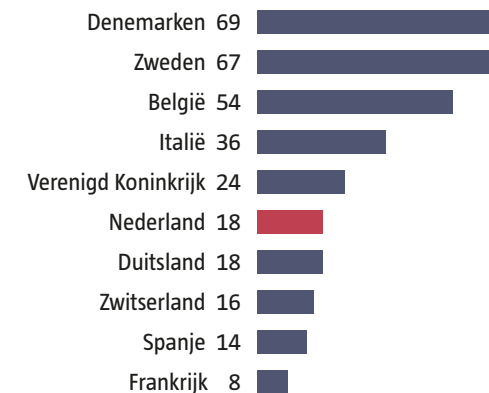
Afbeelding 1
Flexwerkers en zzp'ers als percentage van het totaal aantal werkenden. Bron: Eurostat, 2018.

Circa een vijfde van de werkenden in Nederland begon het afgelopen jaar met een nieuwe baan



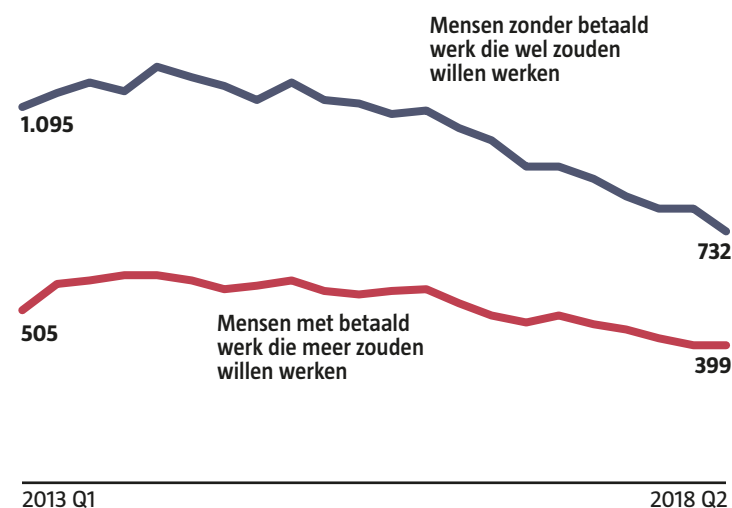
Afbeelding 2
Percentage werkenden dat minder dan een jaar geleden met een nieuwe baan begonnen is in 2017. Bron: Eurostat, 2019.

In Nederland zijn relatief weinig werknemers lid van een vakbond



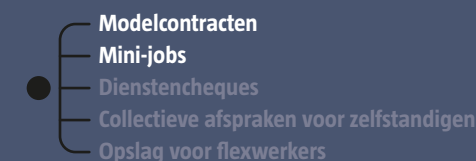
Afbeelding 3
Percentage werknemers dat in 2015 lid was van een vakbond. Bron: OESO, 2018.

Ruim een miljoen mensen in Nederland zouden (meer) willen werken



Afbeelding 4
Aantal personen x duizend tussen 15 en 75 jaar die (meer) zouden willen werken. Bron: CBS, 2018.

Welke buitenlandse voorbeelden kunnen inspireren bij het nadenken over arbeidsovereenkomsten?



Voorbeeld: modelcontracten

- Wat is het**
- Een model-arbeidscontract dat de overheid oplegt als een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) ontbreekt.
- Waar is het**
- Varianten in Zwitserland, Singapore en Australië
- Hoe werkt het**
- De overheid legt een modelcontract op als werkgevers en werknemers in een sector geen cao hebben afgesloten.
 - Het modelcontract bevat minimumvoorwaarden die anders in een cao staan, zoals over werktijden en loonniveaus.
 - De overheid legt doorgaans het modelcontract op aan sectoren waarin onwenselijke werkomstandigheden voorkomen.
 - De overheid legt vooral modelcontracten op aan sectoren met veel kleine bedrijven, zoals ontwerp bureaus.
 - De overheid legt vooral modelcontracten op aan sectoren waarin veel uitbesteed wordt, zoals schoonmaak en beveiliging.
- Wat is het verschil met Nederland**
- In Nederland geldt een algemeen wettelijk minimumloon.
 - In Nederland kunnen cao's (hogere) minimumlonen voor een specifieke sector bevatten.
 - In Nederland zijn er sectoren waarin werkgevers en werknemers geen cao hebben afgesproken.
 - In Nederland verklaart de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid afgesloten cao's als verplicht voor de sector (avv-verklaring).
 - In Nederland staat de avv-verklaring onder druk door afnemende representativiteit van vakbonden en brancheorganisaties.
- Wat kunnen de voordelen zijn voor Nederland**
- Een modelcontract prikkelt werkgevers en werknemers om zich te organiseren en een cao af te sluiten.
 - Een modelcontract dwingt betere werkomstandigheden af bij werkgevers.
 - Een modelcontract vermindert de concurrentie op arbeidsvoorwaarden tussen werkgevers.

Voorbeeld: mini-jobs

- Wat is het**
- Arbeidscontracten voor kleine banen die werkenden en organisaties fiscale voordelen bieden.
- Waar is het**
- Verschillende varianten in Duitsland, Oostenrijk en Zwitserland
- Hoe werkt het**
- Mini-jobs zijn kleine banen qua omvang en salaris, zoals 450 euro of 55 uur per maand.
 - Mensen met mini-jobs verdienen ten minste het minimumloon.
 - Mensen met mini-jobs hebben net als andere werknemers een ongevalverzekering.
 - Mensen met mini-jobs hebben geen of een beperkte werkloosheids-, zorg- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
 - Mensen met mini-jobs bouwen geen of minimaal pensioen op.
 - De overheid stelt mensen met mini-jobs grotendeels vrij van inkomstenbelasting en sociale premies.
 - De overheid brengt inkomsten uit mini-jobs niet in mindering op eventuele uitkeringen of toeslagen.
- Wat is het verschil met Nederland**
- In Nederland heft de Belastingdienst belasting op nagenoeg elke bijverdienste.
 - In Nederland brengt de overheid bijverdiensten vaak in mindering op de uitkering of toeslagen van mensen.
 - In Nederland moeten alle werknemers deelnemen aan alle werknemersverzekeringen, hoe klein hun baan ook is.
- Wat kunnen de voordelen zijn voor Nederland**
- Mini-jobs verkleinen de armoedeval van mensen, waarbij meer werken niet méér oplevert door toeslagenverlies.
 - Mini-jobs stellen mensen met een uitkering in staat via werk hun inkomen aan te vullen.
 - Mini-jobs verlagen de drempel voor werkgevers om mensen aan te nemen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
 - Mini-jobs kunnen een sport vormen op de ladder op weg naar voltijdswerk.

Welke buitenlandse voorbeelden kunnen inspireren bij het nadenken over *arbeidsovereenkomsten*?



Voorbeeld: dienstencheques

- Wat is het**
- Dienstencheques waarmee huishoudens met korting mensen inhuren voor huishoudelijk werk.
- Waar is het**
- België, variant in Frankrijk
- Hoe werkt het**
- Huishoudens kopen tegoedbonnen ('dienstencheques') van de overheid waarmee ze huishoudelijk werk inkopen.
 - Huishoudens betalen een tarief van negen euro per uur, dat fors lager ligt dan de loonkosten van de dienstverleners.
 - Huishoudens kunnen de tegoedbonnen besteden bij ondernemingen met een vergunning van de overheid.
 - Dienstverleners die huishoudelijk werk uitvoeren moeten in dienst zijn van een onderneming met vergunning.
 - De overheid compenseert werkgevers voor het 'gat' tussen het klanttarief en de loonkosten voor dienstverleners.
- Wat is het verschil met Nederland**
- In Nederland bestaat de 'Regeling dienstverlening aan huis' voor huishoudens die huishoudelijk werk inkopen.
 - De regeling maakt het mogelijk dat huishoudens huishoudelijke hulp belasting- en premievrij inkopen.
 - In Nederland zijn huishoudelijke hulpen niet verzekerd tegen inkomensverlies en ontbreekt pensioenopbouw.
- Wat kunnen de voordelen zijn voor Nederland**
- Dienstencheques bieden huishoudelijk werkers betere voorwaarden: salaris, verzekeringen en pensioen.
 - Dienstencheques maken legaal inkopen van hulp de norm, dit voorkomt 'zwart werken' en fraude.
 - Dienstencheques bieden huishoudens het voordeel om met korting huishoudelijke hulp in te kopen.
 - Dienstencheques stimuleren dat mensen huishoudelijk werk uitbesteden.

Voorbeeld: collectieve afspraken voor zelfstandigen

- Wat is het**
- Een collectieve overeenkomst van opdracht voor zzp'ers met (hoofdzakelijk) één opdrachtgever.
- Waar is het**
- Varianten in Canada, Estland, Zweden en het Verenigd Koninkrijk
- Hoe werkt het**
- Zzp'ers van wie het inkomen grotendeels afhangt van één opdrachtgever kunnen zich verenigen, zoals in een vakbond.
 - De vakbond maakt namens zzp'ers collectieve afspraken met opdrachtgevers in een collectieve overeenkomst van opdracht.
 - De vakbond en opdrachtgevers maken afspraken zoals over minimumtarieven, verzekeringen of doorbetaling bij vakantie.
 - Zzp'ers en opdrachtgevers behouden hun flexibiliteit en kunnen beiden op elk moment de samenwerking stoppen.
 - Elke zzp'er die voor de opdrachtgever werkt, kan zich aansluiten bij de collectieve afspraken tussen opdrachtgever en zzp'ers.
- Wat is het verschil met Nederland**
- In Nederland hebben zzp'ers geen juridische mogelijkheid om gezamenlijk afspraken te maken met de opdrachtgever.
- Wat kunnen de voordelen zijn voor Nederland**
- Collectieve afspraken verbeteren de arbeidsvoorwaarden van kwetsbare zzp'ers, zoals in de platformeconomie.

Welke buitenlandse voorbeelden kunnen inspireren bij het nadenken over *arbeidsovereenkomsten*?



Voorbeeld: opslag voor flexwerkers

Wat is het ◦ Een opslag op het loon voor flexwerkers.

Waar is het ◦ Australië

Hoe werkt het ◦ Werkgevers zijn verplicht werknemers met een flexibele baan een risico-opslag boven op het contractloon te betalen.

◦ De opslag voor flexwerkers is circa 15 tot 25 procent van het reguliere uurloon.

◦ De opslag compenseert flexwerkers voor risico's op inkomensverlies, zoals door gebrek aan werk of ziekte.

◦ De opslag compenseert flexwerkers voor de achterstand in voorzieningen, zoals betaald verlof.

Wat is het verschil met Nederland ◦ In Nederland is een verschil in beloning tussen reguliere werknemers en flexwerkers niet gereguleerd.

Wat kunnen de voordelen zijn voor Nederland ◦ De opslag verhoogt het inkomen van flexwerkers en hierdoor zijn ze financieel minder kwetsbaar.

◦ De opslag compenseert flexwerkers voor het bedrijfsrisico dat zij overnemen van de ondernemer.

◦ De opslag verhoogt de relatieve prijs van flexwerken waardoor werkgevers eerder reguliere banen aanbieden.

2 Kinderopvang en verlof

In Nederland werken relatief veel Nederlanders (afbeelding 5), maar zij werken gemiddeld relatief weinig uren (afbeelding 6). In deeltijd werken is voor veel mensen de norm, zeker voor ouders en met name moeders. Dit leidt tot een groot onbenut arbeidspotentieel. Nederland heeft internationaal gezien kort betaald zwangerschaps- en betaald ouderschapsverlof (afbeelding 7). Dit kan de behoefte aan deeltijdwerk versterken, omdat ouders na een korte verlofperiode niet direct voltijds willen gaan werken. Kinderopvang is in Nederland voor ouders zeer flexibel in te richten.

De voorbeelden uit het buitenland laten zien dat anders kan worden omgegaan met verlof en kinderopvang, en dat een andere inrichting kan helpen bij het vergroten van het aantal gewerkte uren.

Kinderopvang staat in Nederland ten dienste van werk (of opleiding) van de ouders. Opvang wordt vanuit de overheid primair gezien als een voorziening voor werkenden (of studerende) ouders, en valt dan ook onder het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Dit is anders dan in andere landen, waarin opvang veeleer als een verlengde van onderwijs wordt gezien, en valt onder bijvoorbeeld het ministerie van Onderwijs.

Dat opvang in Nederland vooral als voorziening voor werkende ouders geldt,

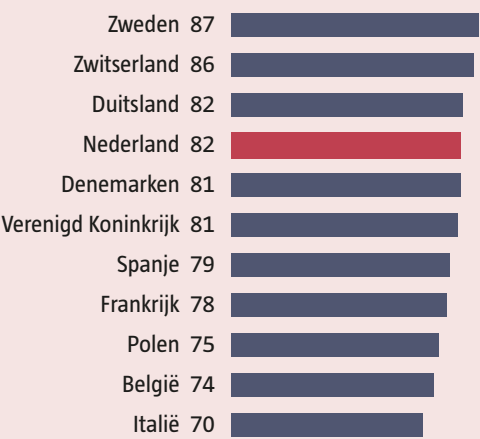
blijkt ook uit het feit dat de overheid opvang subsidieert van werkende ouders via kinderopvangtoeslag; maar dat de toeslag vervalt als mensen langer dan drie maanden werkloos zijn.

In Nederland zijn ouders vrij in het kiezen van het aantal dagdelen opvang, afhankelijk van het aanbod van kinderopvangorganisaties. Kinderopvang is door deze flexibele inrichting ook relatief duur in vergelijking met andere landen.

Lessen uit het buitenland die Nederland kunnen inspireren bij het anders inrichten van kinderopvang, kinderopvangtoeslag en ouderschapsverlof gaan onder andere over standaardisatie van de kinderopvang; het inzetten van kinderopvang als onderwijs; en een langer ouderschapsverlof. Interessante voorbeelden van dit laatste zijn de landen met een veel langer betaald zwangerschaps- en ouderschapsverlof tegen een lagere compensatie. Pagina 24 tot en met 31 tonen de lessen rond kinderopvang en verlof.

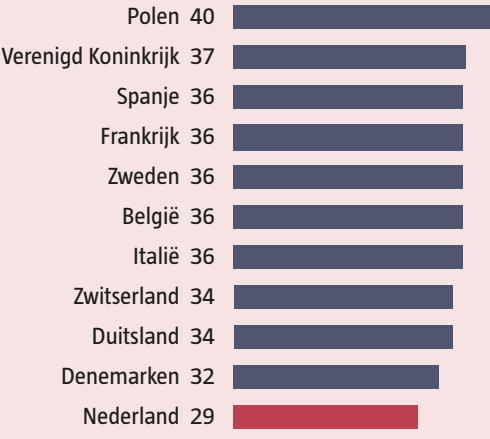
Hoe verhoudt Nederland zich tot het buitenland op het gebied van *kinderopvang en verlof*?

In Nederland werken relatief veel mensen ...



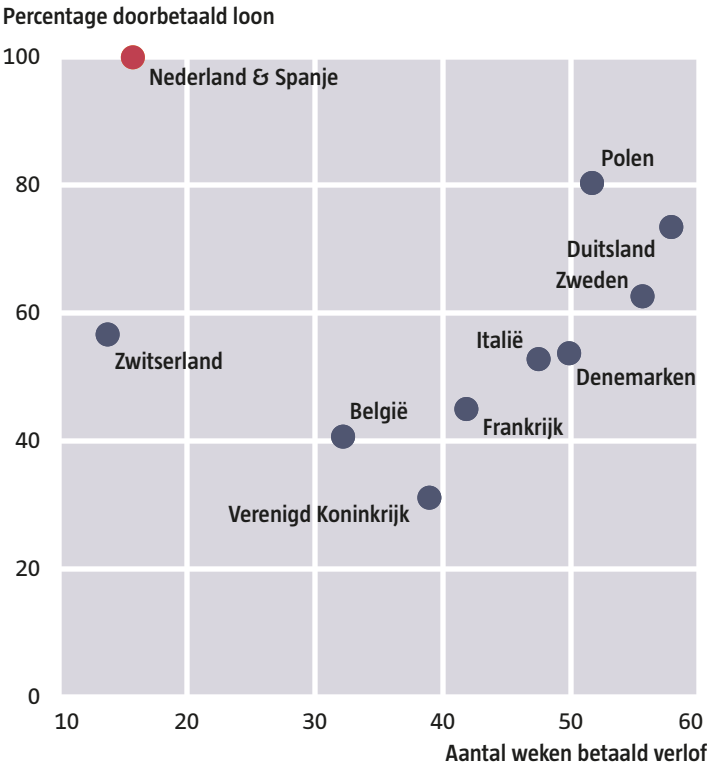
Afbeelding 5
Percentage van de beroepsbevolking tussen 20 en 64 jaar dat werkt in 2017. Bron: Eurostat, 2018.

... maar mensen werken gemiddeld relatief weinig uren



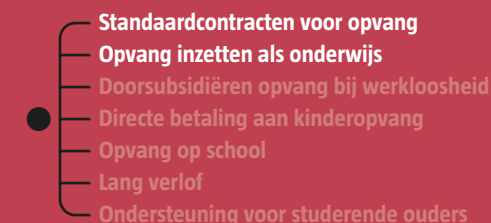
Afbeelding 6
Gemiddelde werkweek exclusief eventuele bijbanen in 2017. Bron: Eurostat, 2019.

Betaald zwangerschaps- en ouderschapsverlof voor moeders is in Nederland relatief kort, maar tegen een hoog percentage van het loon



Afbeelding 7
Zwangerschaps- en ouderschapsverlof voor moeders in het aantal weken en het percentage van het loon dat tijdens het verlof wordt doorbetaald in 2016. Bron: OESO, 2017.

Welke buitenlandse voorbeelden kunnen inspireren bij het nadenken over kinderopvang en verlof?



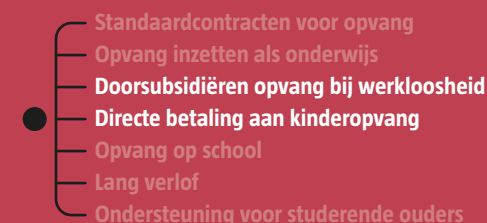
Voorbeeld: standaardcontracten voor opvang

Wat is het	De duur en omvang van de kinderopvang is gebonden aan standaardcontracten met relatief veel opvanguren.
Waar is het	Varianten in Israël, België, Denemarken, Zweden, Duitsland
Hoe werkt het	- Ouders hebben beperkte keuzevrijheid in het aantal opvanguren dat ze afnemen en de verdeling ervan per week. - In sommige landen is alleen voltijds opvang mogelijk voor kinderen die nog niet naar school gaan. - In sommige landen kunnen ouders alleen opvang in deeltijd krijgen als zij ouderschapsverlof opnemen.
Wat is het verschil met Nederland	- In Nederland kunnen opvangorganisaties hun eigen openingstijden bepalen. - In Nederland kunnen opvangorganisaties zelf bepalen welke opvanguren ze aanbieden aan ouders. - In Nederland kiezen ouders het aantal opvanguren en de opvangdagen uit het aanbod van opvangorganisaties.
Wat kunnen de voordelen zijn voor Nederland	- Standaardcontracten verhogen de beschikbaarheid van opvang. - Standaardcontracten verhogen de beschikbaarheid van werknemers voor werk; werkgevers profiteren hiervan. - Standaardcontracten maken de organisatie van kinderopvang eenvoudiger voor opvangorganisaties. - Standaardcontracten zorgen voor grotere banen met meer zekerheid voor werknemers in de kinderopvang. - Standaardcontracten verlagen de kosten per opvanguur want organisaties spreiden overheadkosten over meer uren.

Voorbeeld: opvang inzetten als onderwijs

Wat is het	Kinderopvang primair beschouwen als onderwijs.
Waar is het	Varianten in Frankrijk, Israël, Finland
Hoe werkt het	- Kinderopvang heeft als primaire taak kinderen te laten beginnen met leren. - Kinderopvang heeft een formeel vastgesteld curriculum. - Kinderopvangmedewerkers zijn ook didactisch opgeleid. - Kinderopvang is in sommige landen verplicht voor kinderen vanaf twee jaar, ongeacht of ouders werken. - Kinderopvang valt onder de verantwoordelijkheid van het ministerie van Onderwijs.
Wat is het verschil met Nederland	- In Nederland bieden gemeenten voorschoolse educatie aan aan kwetsbare kinderen vanaf 2,5 jaar. - In Nederland heeft kinderopvang geen formeel curriculum. - In Nederland mogen ouders zelf bepalen of ze hun kind naar de kinderopvang brengen. - In Nederland valt opvang onder de verantwoordelijkheid van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
Wat kunnen de voordelen zijn voor Nederland	- Onderwijsgerichte opvang verkleint de kans dat kinderen naar de basisschool gaan met een achterstand. - Onderwijsgerichte opvang draagt bij aan gelijke kansen voor kinderen om zich te ontwikkelen.

Welke buitenlandse voorbeelden kunnen inspireren bij het nadenken over kinderopvang en verlof?



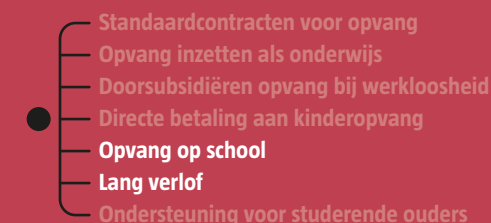
Voorbeeld: doorsubsidiëren opvang bij werkloosheid

Wat is het	◦ Subsidiering van kinderopvang blijft gehandhaafd gedurende de werkloosheidsuitkering.
Waar is het	◦ Zweden, België
Hoe werkt het	◦ Het recht op kinderopvang(toeslag) blijft gehandhaafd voor de duur van de werkloosheidsuitkering.
Wat is het verschil met Nederland	◦ In Nederland stopt de kinderopvangtoeslag als iemand langer dan drie maanden werkloos is.
Wat kunnen de voordelen zijn voor Nederland	◦ Doorsubsidiëren van opvang voorkomt dat werkloze ouders geen tijd en ruimte meer hebben om te solliciteren. ◦ Doorsubsidiëren van opvang zorgt ervoor dat ouders sneller met nieuw werk kunnen starten, want opvang is geregeld. ◦ Doorsubsidiëren van opvang zorgt voor continuïteit van opvang, wat gunstig is voor de ontwikkeling van een kind.

Voorbeeld: directe betaling aan kinderopvang

Wat is het	◦ De overheid subsidieert kinderopvangorganisaties direct en ouders betalen hen een (inkomensafhankelijke) bijdrage.
Waar is het	◦ Varianten in nagenoeg alle OESO-landen
Hoe werkt het	◦ De overheid maakt haar bijdrage aan kinderopvang direct over naar kinderopvangorganisaties. ◦ Ouders maken hun bijdrage aan kinderopvang direct over naar kinderopvangorganisaties. ◦ In sommige landen betalen ouders een vlak tarief voor kinderopvang, ongeacht hun inkomen. ◦ In sommige landen betalen ouders een inkomensafhankelijke bijdrage voor kinderopvang. ◦ In het geval van een inkomensafhankelijke bijdrage stelt de overheid deze vast via een 'inkomenstarief'.
Wat is het verschil met Nederland	◦ In Nederland betalen ouders kinderopvangorganisaties voor de opvang die ze afnemen. ◦ In Nederland krijgen ouders subsidie van de overheid voor het afnemen van opvang: de kinderopvangtoeslag. ◦ In Nederland hangt de hoogte van kinderopvangtoeslag af van het inkomen van huishoudens. ◦ In Nederland moeten huishoudens wijzigingen in inkomen doorgeven aan de overheid, want dit beïnvloedt de toeslag.
Wat kunnen de voordelen zijn voor Nederland	◦ Directe betaling van de overheid aan organisaties scheelt huishoudens administratieve rompslomp. ◦ Directe betaling van de overheid aan organisaties en eenvoudigere tarifiering verlagen uitvoeringskosten van de overheid. ◦ Vlakke tarieven voor opvang verlagen voor veel huishoudens kinderopvangkosten. ◦ Inkomenstarieven helpen de overheid om alle typen inkomensafhankelijke bijdragen efficiënt te heffen.

Welke buitenlandse voorbeelden kunnen inspireren bij het nadenken over kinderopvang en verlof?



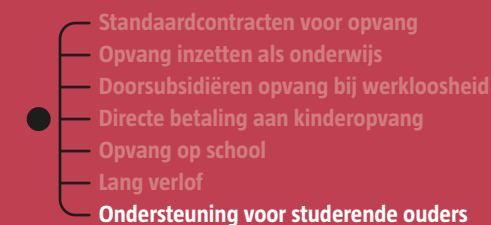
Voorbeeld: opvang op school

- Wat is het**
 - o Voor- en naschoolse opvang van kinderen vindt plaats in het schoolgebouw.
- Waar is het**
 - o Varianten in nagenoeg alle OESO-landen
- Hoe werkt het**
 - o Voor- en naschoolse opvang van schoolgaande kinderen vindt plaats in het schoolgebouw, ook in vakanties.
 - o De opvangmedewerkers maken doorgaans geen deel uit van het onderwijspersoneel van de school.
- Wat is het verschil met Nederland**
 - o In Nederland vindt voor- en naschoolse opvang vaak plaats in een ander gebouw dan het schoolgebouw.
- Wat kunnen de voordelen zijn voor Nederland**
 - o Opvang in school verlaagt opvangkosten per uur, want de organisatie deelt het gebouw en faciliteiten met de school.
 - o Opvang in school is plezierig voor kinderen, want ze zijn in hun vertrouwde omgeving, met klasgenoten.

Voorbeeld: lang verlof

- Wat is het**
 - o Zwangerschaps- en geboorteverlof voor nieuwe ouders hebben een lange duur.
- Waar is het**
 - o Varianten in Oost-Europa, Zweden, Denemarken, Verenigd Koninkrijk, België, Frankrijk
- Hoe werkt het**
 - o Het betaalde verlof voor nieuwe ouders bedraagt 30 tot maximaal 160 weken, afhankelijk per land.
 - o Het betaalde verlof geldt voor ouders gezamenlijk, zij kunnen zelf bepalen hoe zij dit onderling verdelen.
 - o De hoogte ('vervangingsgraad') van de uitkering tijdens het verlof bedraagt gemiddeld vijftig procent van het loon.
- Wat is het verschil met Nederland**
 - o In Nederland hebben moeders 16 weken verlof rond de geboorte van hun kind, betaald door de overheid.
 - o In Nederland bedraagt betaald verlof 100 procent van het eigen loon.
 - o In Nederland hebben voltijds werkende vaders vijf dagen betaald geboorteverlof, betaald door werkgevers.
 - o In Nederland krijgen vaders in 2020 vijf weken extra verlof tegen 70 procent van het loon, betaald door de overheid.
- Wat kunnen de voordelen zijn voor Nederland**
 - o Lang verlof verlaagt de kosten voor kinderopvang voor de maatschappij, want ouders blijven lang thuis.
 - o Lang verlof beperkt de behoefte van ouders aan deeltijdbanen.
 - o Lang verlof stimuleert de ontwikkeling van de band tussen ouders en kind.
 - o Lang verlof voor nieuwe vaders draagt bij aan de emancipatie van mannen.
 - o Lang verlof draagt bij aan een hoger geboortecijfer.

Welke buitenlandse voorbeelden kunnen inspireren bij het nadenken over kinderopvang en verlof?



Voorbeeld: ondersteuning voor studerende ouders

Wat is het ◦ Inkomenssteun en woningen voor jonge ouders die studeren.

Waar is het ◦ Zweden

Hoe werkt het ◦ Studenten die een kind krijgen ontvangen een uitkering naast de studiebeurs.
◦ Studenten die een kind krijgen kunnen aanspraak maken op speciale studenten-gezinswoningen.

Wat is het verschil met Nederland ◦ In Nederland krijgen studerende ouders kinderbijslag en kindgebonden budget.
◦ In Nederland krijgen studerende ouders afhankelijk van het inkomen van grootouders studiefinanciering.
◦ In Nederland bestaan geen woonvoorzieningen speciaal voor studerende ouders.

Wat kunnen de voordelen zijn voor Nederland ◦ Ondersteuning voor studerende ouders stimuleert dat volwassenen eerder een gezin stichten.
◦ Ondersteuning draagt bij aan een hoger geboortecijfer.
◦ Ondersteuning draagt bij aan de loopbaan van moeders, want ze gaan minder vaak met verlof als ze werken.
◦ Ondersteuning draagt eraan bij dat ouders na de studie voltijds werken, want de kinderen gaan dan (bijna) naar school.

3 Werkgerelateerd onderwijs

Eén van de knelpunten uit de studie ‘De onderwaardering van werk’ van Platform de Toekomst van Arbeid (2019) is dat mensen zich onvoldoende bijscholen en blijven ontwikkelen gedurende hun loopbaan. De inhoud van beroepen kan snel veranderen door bijvoorbeeld veranderende technologie, die nieuwe eisen stelt aan de vaardigheden van werknemers.

Hoewel relatief veel Nederlanders deelnemen aan opleidingen of trainingen gedurende hun loopbaan (afbeelding 8), blijft een ‘leven lang leren’ een belangrijk thema voor een goede arbeidsmarkt. Onvoldoende door- en bijleren levert risico’s op voor de kans op werk op latere leeftijd, omdat mensen mogelijk niet over de vaardigheden beschikken die werkgevers dan vragen. Ook kan onvoldoende bijleren erin resulteren dat mensen een lange ‘tussenstop’ of ‘definitieve stop’ in de sociale zekerheid maken. Met name mensen met laaggeschoolde beroepen lopen risico, omdat zij doorgaans minder bijleren dan hoog-opgeleiden (zie afbeelding 9).

Scholing (op kosten en in de tijd van de werkgever) vindt minder plaats bij werknemers met tijdelijke contracten of bij zzp’ers. De stijging van het aantal flexibele contracten en het aantal zzp’ers, die we zagen op afbeelding 1, zet dan ook de ontwikkeling van menselijk kapitaal onder druk.

In Nederland zijn steeds meer partijen, zoals de Sociaal-Economische Raad (SER),

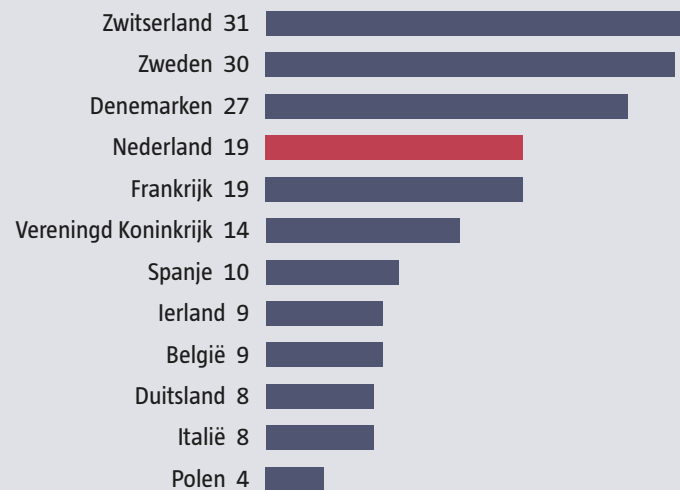
die pleiten voor een individuele leerrekening. Het idee staat ook in het huidige regeerakkoord, maar de uitwerking is lastig. In andere landen werkt het systeem al, blijkt uit de voorbeelden. In Singapore bijvoorbeeld is sinds enkele jaren een centraal systeem voor individuele leerrekeningen die decentraal verder kunnen worden ingevuld.

Naast beperkte leermogelijkheden voor werkenden, is leren voor migranten een thema dat onderbelicht is in het Nederlandse stelsel van werken en leren. Nederland kent nauwelijks specifieke opleidingstrajecten voor migranten. Nieuwkomers zijn verplicht om in te burgeren, maar de inburgeringscursus is gericht op taalvaardigheden en kennis van de Nederlandse samenleving, en niet zozeer gericht op de beroepspraktijk. Een meer op werk gerichte aanpak, zoals gecombineerde taal- en praktijklessen, kan potentieel bijdragen aan een hogere arbeidsparticipatie van migranten, leert het buitenland.

Pagina 36 tot en met 39 tonen de lessen uit het buitenland die we verzamelden rond het thema werkgerelateerd onderwijs.

Hoe verhoudt Nederland zich tot het buitenland op het gebied van *werkgerelateerd onderwijs*?

In Nederland is de deelname aan een leven lang ontwikkelen relatief hoog



Afbeelding 8
Percentage van mensen tussen de 25 en 65 jaar dat de afgelopen vier weken deelnam aan onderwijs of een training (formeel of informeel) in 2018. Bron: Eurostat, 2019.

Laagopgeleiden in Nederland leren relatief weinig bij gedurende hun loopbaan



Afbeelding 9
Percentage van mensen dat deelneemt aan onderwijs en werkgerelateerde opleiding, cursussen en workshops in 2014, toegespitst naar opleidingsniveau. Bron: CBS, 2016.

Welke buitenlandse voorbeelden kunnen inspireren bij het nadenken over werkgerelateerd onderwijs?



Voorbeeld: individuele leerrekening

Wat is het	◦ Een centraal georganiseerde, individuele leerrekening.
Waar is het	◦ Singapore, variant in Frankrijk
Hoe werkt het	◦ Werkenden krijgen een identieke, individuele leerrekening. ◦ De overheid of uitvoeringsorganisatie beheert de individuele leerrekening op een centrale plek. ◦ Werkgevers storten (vrijwillig) geld op de leerrekening van werknemers. ◦ Werknemers kunnen individueel of collectief afspraken maken met werkgevers over de werkgeversbijdrage. ◦ De overheid stimuleert werkgeversbijdragen door bijdragen fiscaal aftrekbaar te maken. ◦ De overheid stort ook geld op de leerrekening van mensen: na hun 25^e en 40^e verjaardag. ◦ Mensen kunnen hun leerrekening gebruiken voor erkende trainingen, opleidingen en stages.
Wat is het verschil met Nederland	◦ In Nederland bestaat geen centraal systeem van individuele leerrekeningen. ◦ In Nederland komen leerrekeningen sporadisch voor bij bedrijven of in collectieve arbeidsovereenkomsten.
Wat kunnen de voordelen zijn voor Nederland	◦ Leerrekeningen stimuleren werknemers om bij te leren en zich te ontwikkelen, dit vergroot hun kans op (nieuw) werk. ◦ Leerrekeningen stimuleren alle mensen om bij te leren, ook laagopgeleiden die dit doorgaans weinig doen.

Voorbeeld: subsidie voor technische vaardigheden

Wat is het	◦ Een subsidie voor omscholing van mensen zodat ze met nieuwe technologie kunnen werken.
Waar is het	◦ Finland, variant in Australië
Hoe werkt het	◦ Bedrijven werken met vakbonden, branche-, onderwijs- en onderzoeksorganisaties om nieuwe technologieën toe te passen. ◦ Mensen laten zich omscholen zodat ze kunnen werken aan de doorontwikkeling en toepassing van de technologie. ◦ De subsidie dekt tot 70 procent van de omscholingskosten, met een maximum van 400.000 euro per bedrijf.
Wat is het verschil met Nederland	◦ In Nederland zijn subsidieregelingen voor innovatie gericht op onderzoek, niet of minder op de implementatie. ◦ In Nederland zijn subsidieregelingen voor de combinatie van werken en leren vooral gericht op startende werkenden.
Wat kunnen de voordelen zijn voor Nederland	◦ De subsidie versnelt de toepassing en verspreiding van de nieuwe technologie. ◦ De subsidie versterkt het kennisnetwerk van bedrijven, vakbonden, branche-, onderwijs- en onderzoeksorganisaties. ◦ De subsidie vergemakkelijkt omscholing van mensen, waardoor zij makkelijker aan een baan komen. ◦ De subsidie verhoogt de arbeidsproductiviteit als nieuwe technologie de efficiëntie van werkprocessen verhoogt.

Welke buitenlandse voorbeelden kunnen inspireren bij het nadenken over *werkgerelateerd onderwijs*?



Voorbeeld: praktijk-taalles voor migranten

Wat is het ○ Een combinatie van praktijk- en taalonderwijs voor werkloze immigranten.

Waar is het ○ Duitsland

Hoe werkt het ○ Werkloze immigranten en statushouders kunnen gecombineerde taal- en praktijklessen volgen.
 ○ De lessen zijn op mbo-niveau en in vakken waar de arbeidsmarkt om vraagt, veelal techniek.
 ○ De taallessen bevatten een algemeen deel en een deel met jargon dat past bij de praktijkvakken.
 ○ De overheid betaalt de 200.000 beschikbare onderwijsplekken.

Wat is het verschil met Nederland ○ In Nederland zijn inburgeringscursussen verplicht voor immigranten, private partijen bieden deze aan.
 ○ In Nederland richten inburgeringscursussen zich op taalvaardigheid, niet op beroepsvaardigheden.
 ○ In Nederland is het aanbod voor bij- of omscholing van immigranten versnipperd over private partijen.

Wat kunnen de voordelen zijn voor Nederland ○ De gecombineerde lessen versnellen de integratie van immigranten, want ze leren de taal en een vak.
 ○ De gecombineerde lessen helpen immigranten aan werk, dit verlaagt de druk op collectieve middelen.
 ○ De gecombineerde lessen leiden immigranten op voor banen waar personeelstekorten zijn.

Voorbeeld: erkenning praktijkervaring

Wat is het ○ Officiële erkenning van praktijkervaring met een certificaat of diploma.

Waar is het ○ Portugal, Finland, Noorwegen

Hoe werkt het ○ Mensen kunnen trainingen en vaardigheden uit de praktijk laten valideren met een diploma.
 ○ De overheid geeft een instantie de bevoegdheid om praktijkervaring te valideren.
 ○ Het laten valideren van praktijkervaring is laagdrempelig en de kosten voor werkenden zijn beperkt.
 ○ Het diploma is qua status vergelijkbaar met andere onderwijsdiploma's.

Wat is het verschil met Nederland ○ In Nederland verstrekken onderwijsinstellingen diploma's voor vooraf vastgestelde onderwijsprogramma's.
 ○ In Nederland hebben werkenden beperkte mogelijkheden om praktijkervaring officieel te laten erkennen.
 ○ In Nederland kunnen werkenden een certificaat voor verworven competenties (EVC) aanvragen bij erkende instanties.
 ○ In Nederland komt het systeem van EVC's voort uit vrijwillige samenwerking tussen het Rijk en werkgevers.
 ○ In Nederland hebben EVC's geen status van formeel diploma, zoals een mbo-diploma.
 ○ In Nederland kennen sommige opleidingen vrijstelling toe aan mensen met een bepaalde EVC.
 ○ In Nederland is de EVC-aanvraag ingewikkeld en duur voor werkenden en dus impopulair.

Wat kunnen de voordelen zijn voor Nederland ○ Erkenning van praktijkervaring motiveert mensen om deel te nemen aan trainingen en zich te blijven ontwikkelen.
 ○ Erkenning van praktijkervaring maakt competenties van werkenden zichtbaar en verbetert hun arbeidsmarktpositie.
 ○ Erkenning van praktijkervaring levert werkenden een formeel diploma op, waarmee ze hogere lonen kunnen verdienen.

4 Werkloosheid

De langdurige werkloosheid in Nederland is relatief laag vergeleken met andere landen, zoals afbeelding 10 laat zien. Kunnen we nog wel iets leren uit het buitenland? Zijn er inspirerende voorbeelden? Toch wel.

In Nederland is de ww vaak een tussenstop of overbrugging tussen twee banen in. Dit gaat gepaard met collectieve (uitkerings)lasten. In diverse buitenlandse landen zijn systemen dringender ingericht op overgangen ‘van werk naar werk’, zonder tussenstop.

Daarnaast inspireren buitenlandse voorbeelden tot nadenken over het activeren van werklozen, zowel via prikkels voor werklozen als door prikkels voor uitvoerders van werkloosheidsuitkeringen. Inspiratie hiervoor vonden we in buitenlandse systemen waar een kortere, maar hogere uitkering gangbaar is, en in een buitenlands systeem waarin vakbonden in plaats van overheidsorganen verantwoordelijk zijn voor de werkloosheidsverzekering van werknemers.

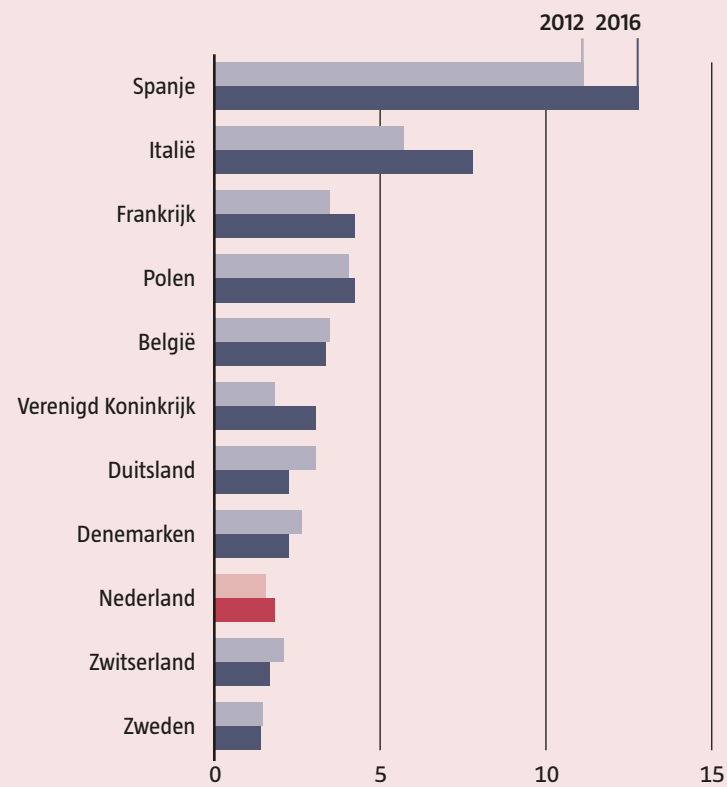
Wie nemen deel aan verzekeringen tegen inkomensverlies door werkloosheid? In Nederland zijn werknemers verplicht verzekerd tegen inkomensverlies bij werkloosheid. Zelfstandigen zijn niet verplicht verzekerd. Sterker: Nederland kent geen verzekering tegen inkomensverlies door werkloosheid van zzp'ers. Door de sterke stijging van het aantal zzp'ers in Nederland groeit de groep onverzekerden.

Buitenlandse voorbeelden laten zien dat een dergelijke verzekering voor zzp'ers wel te organiseren is. In de Verenigde Staten kennen ze een verzekering specifiek voor directeuren-grotaandeelhouders (DGA's) met personeel en in Scandinavië geldt dat ook voor zzp'ers.

De vijf voorbeelden uit het buitenland voor hoe Nederland anders om kan gaan met (het risico op) werkloosheid en inkomenszekerheid, staan uitgewerkt op pagina's 44 tot en met 49.

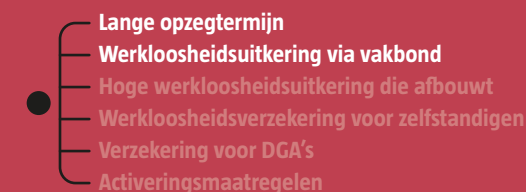
Hoe verhoudt Nederland zich tot het buitenland op het gebied van *werkloosheid*?

De langdurige werkloosheid in Nederland is relatief laag



Afbeelding 10
Percentage van de beroepsbevolking dat langdurig werkloos is in 2012 en 2016. Bron: OESO, 2017.

Welke buitenlandse voorbeelden kunnen inspireren bij het nadenken over *werkloosheid*?



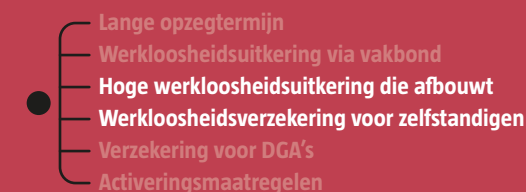
Voorbeeld: lange opzegtermijn

- Wat is het**
 - Een lange opzegtermijn voor werkgevers die werknemers bij ontslag stimuleert van baan naar baan te gaan.
- Waar is het**
 - Varianten in Zwitserland, Denemarken, Zweden
- Hoe werkt het**
 - De werkgever kan het contract opzeggen om bedrijfseconomische reden of om het werk of gedrag van de werknemer.
 - De werkgever kan het contract opzeggen zonder tussenkomst van de rechter.
 - De wettelijke opzegtermijn is maximaal zes maanden bij een vast contract.
 - De lengte van de wettelijke opzegtermijn hangt af van de duur van het dienstverband.
 - Bij ontslag ontvangen werknemers geen ontslagvergoeding.
 - De opzegtermijn geeft werknemers na ontslag tijd om een nieuwe baan te zoeken.
- Wat is het verschil met Nederland**
 - In Nederland is de opzegtermijn bij vaste contracten één tot vijf maanden, afhankelijk van het aantal dienstjaren.
 - In Nederland wordt de opzegtermijn meegenomen in de bepaling van de hoogte van de ontslagvergoeding.
 - In Nederland krijgen werknemers bij ontslag transitievergoeding die afhangt van de lengte van het dienstverband.
 - In Nederland is de transitievergoeding maximaal één jaarsalaris, met een maximum van 80 duizend euro.
 - In Nederland dragen werkgevers de kosten van werkloosheid van werknemers die een tussenstop in de ww maken.
- Wat kunnen de voordelen zijn voor Nederland**
 - Een lange opzegtermijn vergroot de kans dat werknemers van baan naar baan gaan, zonder werkloosheid tussendoor.
 - Een lange opzegtermijn verkleint het risico dat werknemers een inkomensdip krijgen door een periode van werkloosheid.
 - Een lange opzegtermijn vermindert het beroep dat mensen doen op de Werkloosheidswet (ww) en dus de kosten.
 - Een lange opzegtermijn in plaats van transitievergoeding scheelt werkgevers kosten, ze betalen alleen loon voor werk.

Voorbeeld: werkloosheidsuitkering via vakbond

- Wat is het**
 - Een werkloosheidsverzekering georganiseerd door vakbonden.
- Waar is het**
 - Zweden
- Hoe werkt het**
 - Vakbonden bieden (alleen) hun leden een werkloosheidsverzekering aan tegen een premie.
 - Naast de verzekering via de vakbond bestaat een publieke werkloosheidsverzekering met een minimale uitkeringshoogte.
 - Werklozen ontvangen ofwel de publieke, lage werkloosheidsuitkering, ofwel de ruimere uitkering via de vakbond.
 - Door concurrentie tussen vakbonden blijft de premie voor de verzekering marktconform.
- Wat is het verschil met Nederland**
 - In Nederland zijn werknemers verplicht verzekerd via een collectieve werknemersverzekering.
 - In Nederland betalen werkgevers premie aan het sectorfonds en het Algemene Werkloosheidsfonds.
 - In Nederland draagt de overheid het risico voor tekorten in werkloosheidsfondsen.
- Wat kunnen de voordelen zijn voor Nederland**
 - Uitkeringen via de vakbond prikkelen vakbonden zich in te spannen om werklozen weer aan het werk te helpen.
 - Uitkeringen via de vakbond stimuleren werknemers lid te worden van de vakbond.

Welke buitenlandse voorbeelden kunnen inspireren bij het nadenken over *werkloosheid*?



Voorbeeld: hoge werkloosheidsuitkering die afbouwt

Wat is het	◦ Een hoge werkloosheidsuitkering die na verloop van tijd lager wordt.
Waar is het	◦ Denemarken, variant in Canada
Hoe werkt het	◦ De uitkering die werklozen ontvangen is relatief hoog, zoals maximaal 90 procent van het salaris. ◦ De uitkeringshoogte daalt in stappen gedurende de uitkeringsperiode. ◦ De uitkeringshoogte is begrensd op maximaal 2500 euro per maand in Denemarken.
Wat is het verschil met Nederland	◦ In Nederland hebben werklozen relatief lang recht op een relatief lage werkloosheidsuitkering. ◦ In Nederland bedraagt de uitkering de eerste twee maanden 75 procent van het loon, daarna 70 procent. ◦ In Nederland is de uitkeringshoogte begrensd door een maximum dagloon, dat relatief laag ligt. ◦ In Nederland verkort de overheid de uitkeringsduur sinds 2016 van 36 maanden naar 24 maanden in 2019.
Wat kunnen de voordelen zijn voor Nederland	◦ Korte, hoge uitkeringen prikkelen werklozen om snel werk te zoeken en verlagen langdurige werkloosheid. ◦ Korte, hoge uitkeringen maken huishoudens minder kwetsbaar voor (acute) financiële problemen bij werkloosheid. ◦ Korte, hoge uitkeringen verlagen de angst voor flexcontracten, want werknemers krijgen een hoge uitkering bij werkloosheid.

Voorbeeld: werkloosheidsverzekering voor zelfstandigen

Wat is het	◦ Een vrijwillige werkloosheidsverzekering voor zelfstandigen.
Waar is het	◦ Denemarken, varianten in Zweden, Noorwegen, Finland, IJsland
Hoe werkt het	◦ Zelfstandigen kunnen zich vrijwillig verzekeren tegen werkloosheid via werkloosheidsfondsen. ◦ Zelfstandigen betalen een premie voor de werkloosheidsverzekering die even hoog is als die van werknemers. ◦ Zelfstandigen moeten voor hun acceptatie aan eisen voldoen, zoals aan het inkomen of het aantal gewerkte uren. ◦ Zelfstandigen die een werkloosheidsuitkering ontvangen zijn verplicht een baan te accepteren. ◦ Zelfstandigen die een beroep doen op de uitkering mogen niet meer direct als zelfstandige aan de slag.
Wat is het verschil met Nederland	◦ In Nederland zijn zelfstandigen niet verzekerd tegen werkloosheid.
Wat kunnen de voordelen zijn voor Nederland	◦ De verzekering geeft zelfstandigen inkomenszekerheid voor het geval ze werkloos worden. ◦ De verzekering draagt eraan bij dat zelfstandigen zelf de kosten dragen voor inkomen bij werkloosheid. ◦ De verzekering neemt een barrière weg om als zelfstandige werknemer te worden, want de premie is gelijk.

Welke buitenlandse voorbeelden kunnen inspireren bij het nadenken over *werkloosheid*?



Voorbeeld: verzekering voor DGA's

Wat is het	◦ Een werkloosheidsverzekering voor directeuren-grotaandeelhouders (DGA's).
Waar is het	◦ Verenigde Staten
Hoe werkt het	◦ DGA's kunnen zich als werknemer aanmelden bij hun eigen bedrijf en zich zo verzekeren tegen werkloosheid. ◦ De werkloosheidsverzekering voor DGA's keert alleen uit bij faillissement of onvrijwillige bedrijfsbeëindiging. ◦ De werkloosheidsverzekering is qua duur en uitkeringshoogte gelijk aan die van reguliere werknemers.
Wat is het verschil met Nederland	◦ In Nederland kunnen DGA's zich niet verzekeren tegen werkloosheid.
Wat kunnen de voordelen zijn voor Nederland	◦ De verzekering voor DGA's biedt directeuren inkomenszekerheid voor het geval ze werkloos worden. ◦ De verzekering voor DGA's draagt eraan bij dat directeuren zelf de kosten dragen voor inkomen bij werkloosheid. ◦ De verzekering voor DGA's neemt een barrière weg om ondernemer te worden, want hij keert uit bij werkloosheid.

Voorbeeld: activeringsmaatregelen

Wat is het	◦ Activeringsmaatregelen om werklozen te helpen en te stimuleren werk te hervatten.
Waar is het	◦ Denemarken
Hoe werkt het	◦ Werklozen hebben ten minste eens in de drie maanden een verplicht gesprek met een loopbaancoach. ◦ Werklozen zijn verplicht eens in de zes maanden deel te nemen aan een activeringsprogramma. ◦ Een activeringsprogramma kan bestaan uit beroepskeuzevoorlichting, hulp bij het vinden van werk, training en opleiding. ◦ Het activeringsprogramma biedt de optie om verschillende functies te proberen (<i>job rotation</i>) of voltijdsbanen te delen. ◦ Werklozen kunnen in de laatste fase van hun uitkering deelnemen aan omscholing of loonsubsidieprogramma's.
Wat is het verschil met Nederland	◦ In Nederland is contact met werklozen veelal online georganiseerd. ◦ In Nederland beperken de activeringsmaatregelen zich veelal tot sollicitatieplicht en hulp bij solliciteren. ◦ In Nederland zijn werklozen in de bijstand soms verplicht tot een tegenprestatie, maar die vergroot de kans op werk amper. ◦ In Nederland is hulp aan werklozen mondjesmaat gericht op het opdoen van werkervaring of bij- of omscholing.
Wat kunnen de voordelen zijn voor Nederland	◦ Activeringsmaatregelen stimuleren mensen tot actief gedrag wat de kans op werk vergroot. ◦ Activeringsmaatregelen dragen bij aan de ontwikkeling van werklozen, wat hun kans op werk vergroot. ◦ Activeringsmaatregelen vergroten de kans dat mensen hun eigen inkomen verdienen, zonder loonsubsidie. ◦ Activeringsmaatregelen verlagen collectieve kosten, omdat mensen korter beroep doen op ww of bijstand.

5 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Nederland geeft vergeleken met andere Europese landen relatief veel uit aan inkomensondersteuning bij arbeidsongeschiktheid van mensen (afbeelding 11). Tegelijkertijd neemt het aantal verzekerde werkenden af. Hoe kan Nederland regelgeving en voorzieningen voor arbeidsongeschiktheid anders inrichten?

Inspiratie hiervoor vonden we in landen waar zelfstandigen zich makkelijker (of verplicht) en tegen een lagere premie kunnen verzekeren tegen inkomensverlies door arbeidsongeschiktheid dan nu het geval is.

Door de groei van het aantal zelfstandigen in Nederland is ook het aantal mensen dat niet verzekerd is voor arbeidsongeschiktheid gestegen. Soms uit eigen keuze, maar voor sommige beroepen zijn de private verzekeringen ook maar beperkt toegankelijk. Dat leidt mogelijk tot armoede bij individuele huishoudens, maar hier is ook een collectief belang mee gemoeid. Want zelfstandigen die arbeidsongeschikt raken kunnen via bijstand en toeslagen een groter beroep doen op collectieve middelen dan reguliere werknemers, terwijl ze fiscaal ontzien worden via de zelfstandigenaftrek en de mkb-winstvrijstelling tijdens hun werkende leven. Verplichte of toegankelijke verzekeringen voor zelfstandigen, zoals in sommige buitenlandse landen gangbaar is, kunnen helpen om dit knelpunt aan te pakken.

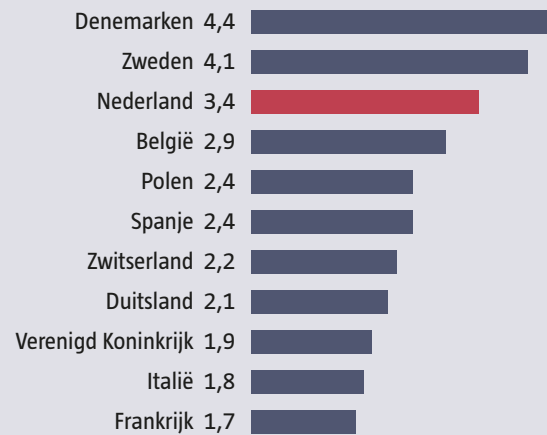
Een ander aanknopingspunt voor het nadenken over arbeidsongeschiktheidsverzekeringen is het verschil in premie voor arbeidsongeschiktheidsverzekeringen voor verschillende beroepen. In Nederland zijn deze premies niet gereguleerd, waardoor private verzekeringen voor sommige beroepen beperkt toegankelijk en/of beperkt betaalbaar zijn. Dit demotiveert mensen om een arbeidsongeschiktheidsverzekering af te sluiten, waardoor ze in geval van werkloosheid sneller een beroep doen op het collectief, zoals door het aanvragen van bijstand of toeslagen. In het buitenland proberen ze dat op verschillende manieren op te lossen, variërend van het wettelijk maximeren van de premiespreiding tussen verzekerden tot en met verplichte verzekeringen voor alle burgers.

De verzekering waarmee je je specifiek verzekert voor een aantal vooraf bepaalde ernstige ziektes is ook een interessant voorbeeld. Het biedt veel zekerheid, ook omdat deze verzekeringsvorm niet gekoppeld is aan de definitie van arbeidsongeschiktheid. Dat maakt het proces van aanvragen, beoordelen en uitkeren relatief eenvoudig en snel. De verzekering draagt niet bij aan de activering of re-integratie van de zieke, maar schept wel rust en zekerheid bij de zieke.

Pagina's 54 tot en met 57 tonen de lessen uit andere landen rond het thema ziekte en arbeidsongeschiktheid.

Hoe verhoudt Nederland zich tot het buitenland op het gebied van *ziekte en arbeidsongeschiktheid*?

De publieke uitgaven aan arbeidsongeschiktheid zijn in Nederland relatief hoog



Afbeelding 11
Uitgaven als percentage van het bruto binnenlands product in 2017. Bron: OESO, 2019.

Welke buitenlandse voorbeelden kunnen inspireren bij het nadenken over ziekte en arbeidsongeschiktheid?



Voorbeeld: onderscheid in oorzaak arbeidsongeschiktheid

Wat is het	Onderscheid in arbeidsongeschiktheidsrisico's door beroep of andere oorzaken ('risque professionnel' / 'risque sociaux').
Waar is het	Varianten in meerdere OESO-landen, zoals Finland, Denemarken, Duitsland, Oostenrijk
Hoe werkt het	- De sociale zekerheid maakt onderscheid in arbeidsongeschiktheid door beroepsuitoefening en door andere oorzaken. - Werkgevers dragen risico's voor werkgerelateerde arbeidsongeschiktheid, zoals werkongevallen of beroepsziekte. - Werkgevers zijn soms verplicht om de aansprakelijkheid voor werkgerelateerde arbeidsongeschiktheid te verzekeren. - De overheid draagt risico's voor arbeidsongeschiktheid als gevolg van oorzaken buiten het werk om. - Sociale zekerheid bij arbeidsongeschiktheid door werk geeft veelal recht op hogere uitkeringen.
Wat is het verschil met Nederland	- In Nederland dragen werkgevers de kosten voor arbeidsongeschiktheid van werknemers, ongeacht de oorzaak. - In Nederland dragen werkgevers de kosten voor loondoorbetaling bij ziekte van werknemers, ongeacht de oorzaak.
Wat kunnen de voordelen zijn voor Nederland	- Onderscheid in risico's voor arbeidsongeschiktheid vermindert de risico's en dus kosten voor werkgevers. - Onderscheid in risico's voorkomt dat werkgevers risico's dragen voor arbeidsongeschiktheid buiten hun macht.

Voorbeeld: inperken premieverschil

Wat is het	Beperken van het premieverschil voor private arbeidsongeschiktheidsverzekeringen voor verschillende beroepen.
Waar is het	Enkele staten in de Verenigde Staten
Hoe werkt het	- De wet legt vast hoeveel premies van private arbeidsongeschiktheidsverzekeringen mogen verschillen tussen beroepen. - Het verschil in de premie die mensen betalen met een beroep met een hoog of juist laag risico, is beperkt. - De verzekeraar spreidt risico's voor uitbetaling over beroepen met hoge en lage risico's op arbeidsongeschiktheid.
Wat is het verschil met Nederland	- In Nederland is het verschil in premie tussen laag- en hoogrisico-beroepen groot en niet gereguleerd. - In Nederland is de premie voor een hoogrisico-beroep ongeveer drie keer zo hoog als die van laagrisicoberoepen.
Wat kunnen de voordelen zijn voor Nederland	- Inperken van het premieverschil leidt tot betaalbare premies voor mensen met hoogrisico-beroepen. - Inperken van premieverschil leidt tot gelijke toegankelijkheid en betaalbaarheid van de verzekering voor werkenden.

Welke buitenlandse voorbeelden kunnen inspireren bij het nadenken over ziekte en arbeidsongeschiktheid?



Voorbeeld: verzekering voor zelfstandigen

- Wat is het**
- Vrijwillige of verplichte aansluiting bij een publieke arbeidsongeschiktheidsverzekering door zelfstandigen.
- Waar is het**
- Verenigde Staten, Scandinavië, Frankrijk, België
- Hoe werkt het**
- Zelfstandigen kunnen of moeten zich verzekeren via een (minimale) publieke arbeidsongeschiktheidsverzekering.
 - Zelfstandigen hebben dezelfde publieke arbeidsongeschiktheidsverzekering als werknemers.
- Wat is het verschil met Nederland**
- In Nederland zijn alleen werknemers verplicht publiek verzekerd voor arbeidsongeschiktheid.
 - In Nederland kunnen zelfstandigen zich vrijwillig verzekeren via private verzekeraars of het UWV.
 - In Nederland is de premie voor zelfstandigen vaak hoger bij het UWV dan bij private verzekeraars.
 - In Nederland schrijkt de hoogte van de premie zelfstandigen vaak af om zich te verzekeren.
 - In Nederland zijn de verschillen in arbeidsongeschiktheidspremie tussen werknemers en zelfstandigen fors.
- Wat kunnen de voordelen zijn voor Nederland**
- De publieke verzekering biedt alle zelfstandigen (ook met hoog risico) een betaalbare premie, die ze kunnen verwerken in hun tarieven.
 - De publieke verzekering dwingt of stimuleert dat zelfstandigen zich verzekeren tegen arbeidsongeschiktheid.
 - De publieke verzekering maakt dat zelfstandigen zelf de kosten dragen voor inkomen bij arbeidsongeschiktheid.

Voorbeeld: verzekering voor een ziekte

- Wat is het**
- Een verzekering die een vast bedrag (*lump sum*) uitkeert bij een aantal ernstige ziektes.
- Waar is het**
- Verenigd Koninkrijk
- Hoe werkt het**
- Mensen kunnen zich bij een private verzekeraar verzekeren tegen een aantal veelvoorkomende ernstige ziektes.
 - De verzekeraar biedt verzekeringen voor ziektes zoals kanker, herseninfarct, hart- of auto-immuunziekten.
 - De verzekeraar keert eenmalig een bedrag uit als de ziekte zich voordoet bij de verzekerde.
 - De verzekeraar keert (een deel van) de premies uit bij pensionering als zich geen ziekte heeft voorgedaan.
 - De hoogte van de uitkering wordt vooraf afgesproken en kan oplopen tot honderdduizenden euro's.
 - De verzekeraar keert uit, ongeacht of de verzekerde nog kan werken.
- Wat is het verschil met Nederland**
- In Nederland bieden verzekeraars geen verzekering die uitkeert bij een bepaalde ziekte.
 - In Nederland bieden verzekeraars arbeidsongeschiktheidsverzekeringen aan, die risico's op inkomensverlies dekken.
 - In Nederland hangt de arbeidsongeschiktheidsuitkering af van de capaciteit van de verzekerde om te werken.
- Wat kunnen de voordelen zijn voor Nederland**
- De verzekering geeft zelfstandigen inkomenszekerheid in geval van ernstige ziekte.
 - De verzekering geeft zelfstandigen direct inkomen bij ziekte, ongeacht hoe de ziekte verloopt en of ze kunnen werken.
 - De verzekering stimuleert zelfstandigen zelf de kosten te dragen voor inkomen bij ziekte, in plaats van het collectief.
 - De verzekering is relatief eenvoudig uitvoerbaar want de kans op ziekte is voorspelbaar en de ziekte vaststelbaar.

6 Inkomensondersteuning

Vergeleken met andere landen liggen de lonen in Nederland relatief hoog (afbeelding 12). Maar het minimumloon ligt relatief laag ten opzichte van het gemiddelde loon (afbeelding 13). Het is amper mogelijk om de minimale kosten van een huishouden te betalen met een voltijdsbaan met minimumloon.

Dat geldt niet alleen voor Nederland, maar voor nagenoeg alle OESO-landen. Alle landen hebben dan ook enigerlei vorm van inkomensondersteuning, in Nederland geven we dat vooral vorm via de toeslagen.

In Nederland ontvangen bijna zes op de tien huishoudens één of meerdere toeslagen (afbeelding 14). Hierbij gaat het om kinderopvangtoeslag, kindgebonden budget, zorg- en huurtoeslag (afbeelding 15). Het Nederlandse systeem van inkomensondersteuning vergroot de kans voor huishoudens op de 'armoedeval', waarbij systemen mensen demotiveren om meer te werken, omdat dit leidt tot verlies van toeslagen en uitkeringen.

Daarnaast leidt het Nederlandse systeem van inkomensherverdeling tot een hoge marginale lastendruk (zie afbeelding 16 en 17). Elke extra euro die mensen verdienen leidt in het extreme geval tot slechts een dubbeltje aan extra netto inkomen. De hoge marginale belastingdruk maakt (meer) werken onaantrekkelijk en draagt bij aan het hoge percentage deeltijdwerk.

Een interessant voorbeeld komt uit het VK, waar ze gekozen hebben voor

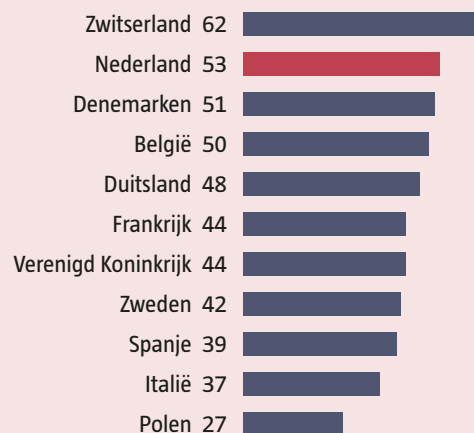
predistributie: het verhogen van de brutolonen om herverdeling via toeslagen en belastingen niet of minder noodzakelijk te maken. De Britse overheid grijpt in in de primaire verdeling van inkomens in plaats van via belastingen en toeslagen. In het VK wordt het minimumloon met vijftig procent verhoogd, in ruil voor de reductie van toeslagen voor werkenden en (deels) lagere werkgeverslasten. Daarna zal het minimumloon worden gehandhaafd op een niveau waarbij je zelfstandig een volwaardig bestaan kan leiden met louter je loon als inkomen (bij een voltijdsbaan). Dat is interessant omdat toeslagen hoge uitvoeringskosten kennen, en daarnaast een grote controlelast voor de burger opleveren. De burger moet elk jaar weer bewijzen dat de toeslagen rechtmatig zijn. Ook komen burgers nu vaak in de schulden als ze toeslagen moeten terugbetalen.

Inspiratie uit het buitenland om de situatie van mensen die niet of in deeltijd werken te verbeteren, vinden we ook in andere manieren om bijstand en toeslagen te organiseren, en in mechanismen die (meer) werken stimuleren. Het voorbeeld van het maximeren van de duur van bijstandsuitkeringen is in Nederland ethisch onacceptabel. We hebben dit voorbeeld opgenomen omdat uit de praktijk blijkt dat nagenoeg alle mensen geactiveerd kunnen worden. En dat inzicht verraste ons.

Pagina's 64 tot en met 67 tonen de buitenlandse voorbeelden rond inkomensondersteuning.

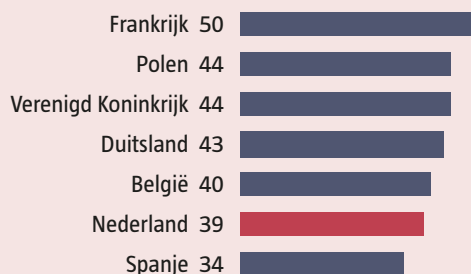
Hoe verhoudt Nederland zich tot het buitenland op het gebied van *inkomensondersteuning*?

Het gemiddeld jaarloon in Nederland ligt relatief hoog ...



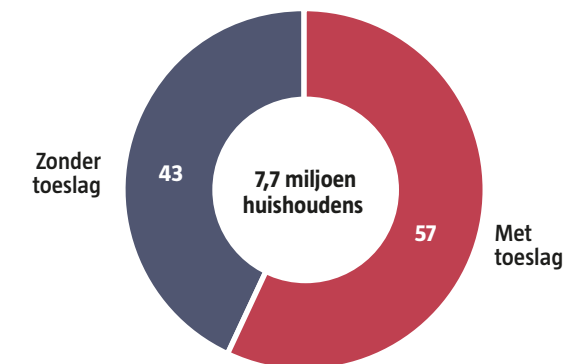
Afbeelding 12
Gemiddeld jaarloon in 2017 in duizend dollar, omgerekend naar Amerikaanse dollars en gecorrigeerd voor koopkracht.
Bron: OESO, 2018.

... maar het minimumloon ligt relatief laag ten opzichte van het gemiddelde loon



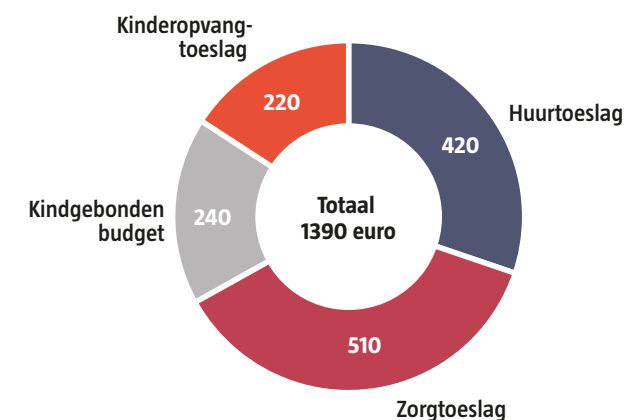
Afbeelding 13
Minimumloon als percentage van het gemiddelde loon van voltijd werkenden in 2017.
Bron: OESO, 2018.

Mede daarom zijn toeslagen nodig; bijna zes op de tien huishoudens in Nederland ontvangen één of meer toeslagen



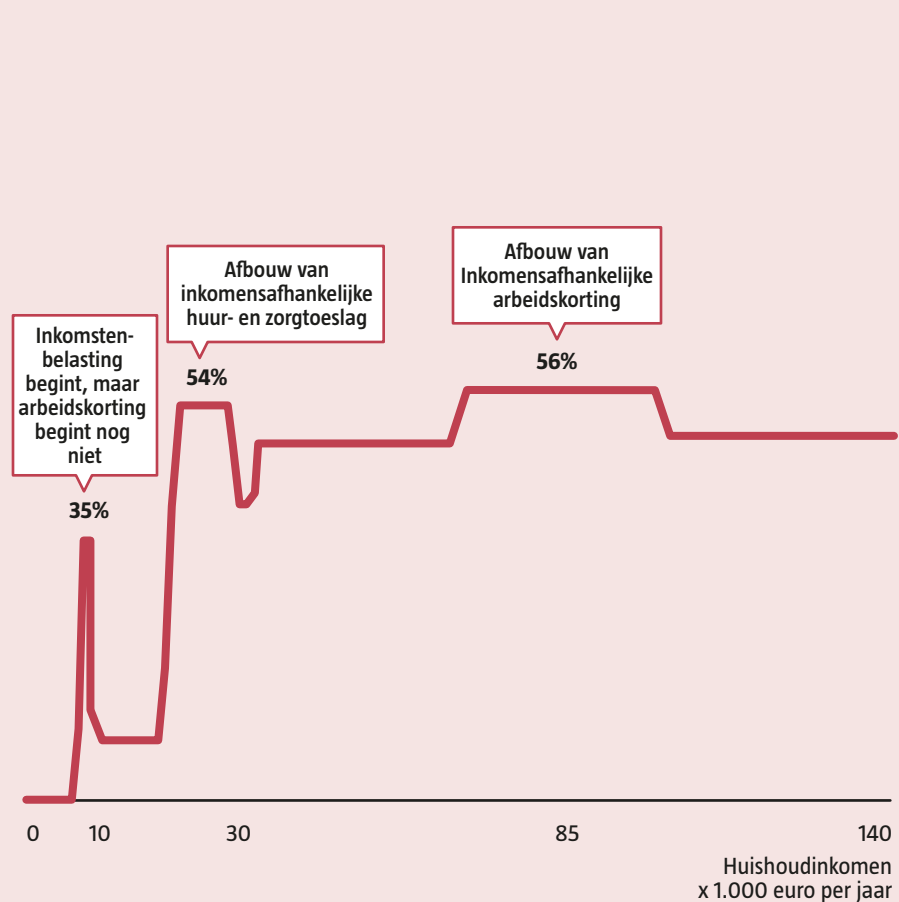
Afbeelding 14
Aandeel van de huishoudens dat een toeslag ontvangt in 2015. Bron: CBS, 2017.

Huishoudens in Nederland ontvangen gemiddeld bijna 1400 euro per jaar aan toeslagen



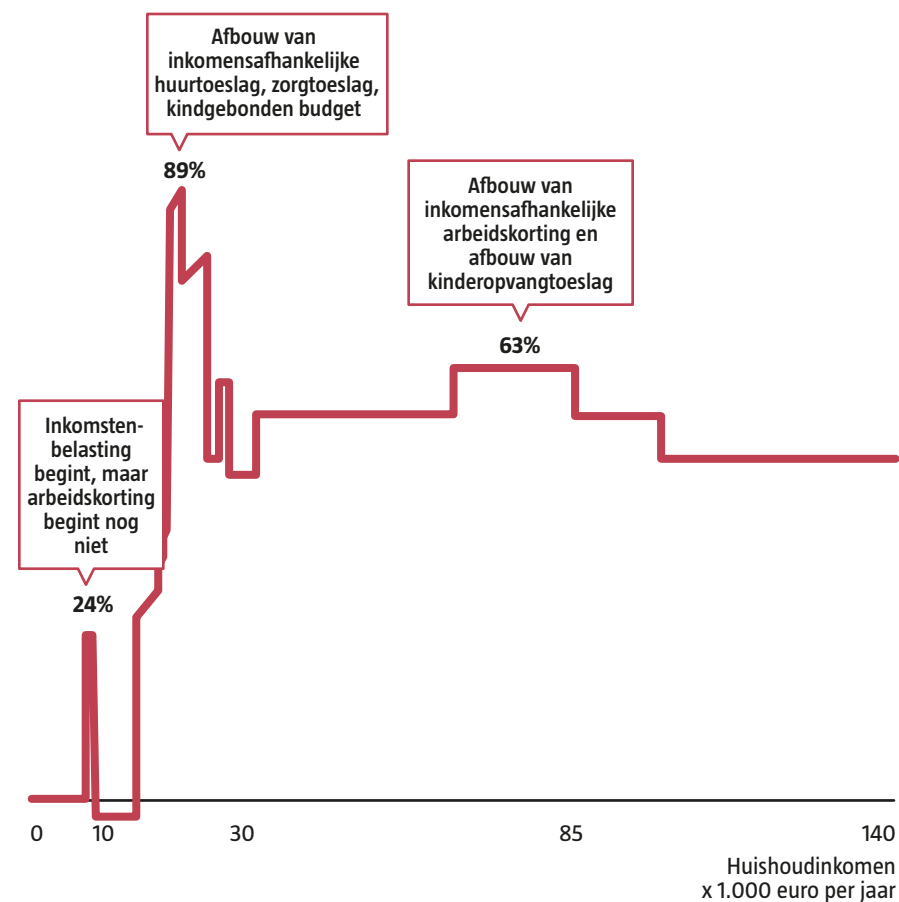
Afbeelding 15
Gemiddelde toeslag in euro's per jaar (in totaal en per type toeslag) die huishoudens ontvangen in 2015.
Bron: CBS, 2017.

De marginale belastingdruk in Nederland verschilt sterk voor de lage- en middeninkomens ...



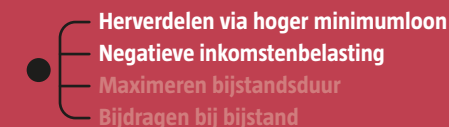
Afbeelding 16
Gemiddelde marginale belastingdruk (belasting over de laatst verdiende euro) voor alle huishoudens in Box I, in procenten in 2019. Marginale belastingdruk inclusief toeslagen. Bron: Rijksbegroting voor 2019, 2018.

... en de marginale belastingdruk is voor sommige huishoudens fors hoger



Afbeelding 17
Marginale belastingdruk (belasting over de laatst verdiende euro) in Box I, in procenten in 2019. Marginale belastingdruk inclusief toeslagen, voor een alleenstaande in Nederland met een kind van zes jaar en een maandelijkse huur van 600 euro. Bron: Rijksbegroting voor 2019, 2018.

Welke buitenlandse voorbeelden kunnen inspireren bij het nadenken over *inkomsondersteuning*?



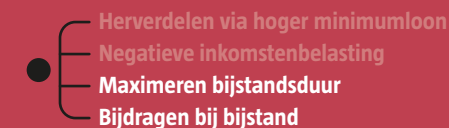
Voorbeeld: herverdelen via hoger minimumloon

Wat is het	◦ Afschaffen van toeslagen voor werkenden in ruil voor hoger minimumloon en lagere werkgeverslasten.
Waar is het	◦ Verenigd Koninkrijk
Hoe werkt het	◦ De overheid herverdeelt geld niet primair via toeslagen voor lage inkomens, maar via hogere minimumlonen. ◦ De overheid verhoogt het minimumloon met vijftig procent in een periode van vijf jaar. ◦ De overheid schaft alle toeslagen voor werkenden af. ◦ De overheid biedt mensen die niet (meer) kunnen werken één huishoudenstoelag, die de losse toeslagen vervangt. ◦ De overheid verlaagt werkgeverslasten, zoals sociale premies, in ruil voor een verplicht hoger minimumloon.
Wat is het verschil met Nederland	◦ In Nederland herverdeelt de overheid geld primair via toeslagen voor lage inkomens. ◦ In Nederland ontvangen bijna zes op de tien huishoudens een toeslag. ◦ In Nederland hangt het krijgen van een toeslag niet af van of mensen werken of niet. ◦ In Nederland is het minimumloon relatief laag ten opzichte van het gemiddelde loon.
Wat kunnen de voordelen zijn voor Nederland	◦ Hoger loon zonder toeslag stimuleert mensen om (meer uren) te gaan werken. ◦ Hoger loon zonder toeslag verkleint de armoedeval, dat meer werken niet méér oplevert voor huishoudens door toeslagenverlies. ◦ Hoger loon zonder toeslag vermindert het aantal mensen dat voor inkomen afhankelijk is van de overheid. ◦ Hoger loon zonder toeslag verlaagt de uitvoeringskosten van de overheid.

Voorbeeld: negatieve inkomstenbelasting

Wat is het	◦ Negatieve inkomstenbelasting (<i>earned income tax credit</i>).
Waar is het	◦ Verenigde Staten
Hoe werkt het	◦ Mensen die werken en een laag inkomen hebben, krijgen een negatieve belastingaanslag op inkomen uit werk. ◦ Hoe meer kinderen een huishouden heeft, hoe groter de negatieve belastingaanslag. ◦ De belastingdienst verrekent de negatieve inkomensbelasting met andere belastingen en keert eventueel het saldo uit.
Wat is het verschil met Nederland	◦ In Nederland bestaan heffingskortingen, maar die kunnen nooit leiden tot een uitkering. ◦ In Nederland maakt de overheid voor inkomenssteun geen of weinig onderscheid tussen mensen die wel en niet werken.
Wat kunnen de voordelen zijn voor Nederland	◦ Negatieve inkomstenbelasting prikkelt mensen om meer te gaan werken. ◦ Negatieve inkomstenbelasting stimuleert dat mensen met een uitkering een kleine baan accepteren, want de armoedeval ontbreekt. ◦ Negatieve inkomstenbelasting verkleint de kans op de armoedeval, waarbij meer werken niet loont door toeslagenverlies.

Welke buitenlandse voorbeelden kunnen inspireren bij het nadenken over *inkomsondersteuning*?



Voorbeeld: maximeren bijstandsduur

Wat is het	◦ Het maximeren van het aantal jaar dat iemand bijstand kan ontvangen, zoals vijf jaar.
Waar is het	◦ Verenigde Staten
Hoe werkt het	◦ De bijstandsuitkering van mensen onder de pensioenleeftijd stopt na vijf jaar.
Wat is het verschil met Nederland	◦ In Nederland kunnen mensen in principe hun leven lang bijstand ontvangen.
Wat kunnen de voordelen zijn voor Nederland	◦ Bijstand maximeren prikkelt mensen met een uitkering om weer betaald werk te zoeken. ◦ Bijstand maximeren verlaagt de collectieve kosten voor bijstand.

Voorbeeld: bijdragen bij bijstand

Wat is het	◦ Verplichte maatschappelijke bijdrage voor mensen met een bijstandsuitkering (<i>work for the Dole</i>).
Waar is het	◦ Australië
Hoe werkt het	◦ Mensen die een bijstandsuitkering ontvangen zijn verplicht een bijdrage te leveren aan de samenleving. ◦ De bijdrage kan bestaan uit deeltijdwerk via de gemeente of een vrijwillige bijdrage aan de politie of het leger. ◦ De bijdrage kan bestaan uit vrijwilligerswerk, mantelzorg of het volgen van een opleiding. ◦ Mensen met een uitkering bepalen tot op zekere hoogte zelf hoe ze hun bijdrage vormgeven. ◦ De overheid compenseert mensen die een bijdrage leveren voor de onkosten die ze hiervoor maken.
Wat is het verschil met Nederland	◦ In Nederland kunnen gemeenten bijstandsontvangers verplichten tot een tegenprestatie. ◦ In Nederland bepaalt de gemeente wat de bijstandsontvanger als tegenprestatie moet gaan doen. ◦ In Nederland is de tegenprestatie doorgaans van beperkte omvang en duur. ◦ In Nederland zijn bijstandsontvangers verplicht een betaalde baan aan te nemen.
Wat kunnen de voordelen zijn voor Nederland	◦ De bijdragen zijn een prikkel voor bijstandsontvangers om betaald werk te zoeken. ◦ De bijdragen verhogen arbeidsmarktkansen als mensen onderwijs volgen of werkervaring opdoen. ◦ De bijdragen verlagen collectieve kosten voor bijstand omdat mensen sneller nieuw werk vinden. ◦ De bijdragen beperken verdringing van betaald werk want mensen kunnen kiezen voor mantelzorg of een opleiding. ◦ De bijdragen leveren een breed scala aan nuttige activiteiten op voor de samenleving. ◦ De bijdragen bieden bijstandsontvangers keuzes, wat hun motivatie verhoogt.

Bijlagen

Lijst van geraadpleegde deskundigen

Voor het overzicht van buitenlandse lessen hebben we suggesties, ideeën en aanvullingen ontvangen van de volgende deskundigen, die op persoonlijke titel hebben meegedacht. Wij danken allen hartelijk. De auteurs tekenen voor de inhoud.

- Daniel van Vuuren, *Centraal Planbureau*
- Jante Parlevliet, *De Nederlandsche Bank*
- Daniel Waagmeester, *Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*
- Ted Reininga, *Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap*
- Anders Trebbien Daugaard, *Ministerie van Werkgelegenheid, Denemarken*
- Sara Keusen, *Zweedse Ambassade in Nederland*
- Alexander Hijzen, *OESO*
- Stijn Broeck, *OESO*

Over werken, leren en verzekeren

Alle mensen in Nederland goed aan het werk. Dat is het doel van het *Platform de Toekomst van Arbeid*. Om dat te realiseren moeten we werken, leren en verzekeren anders inrichten. Er is een transitie nodig, een ingrijpende wijziging van de inrichting van Nederland op macroniveau. Het *Platform de Toekomst van Arbeid* is het voertuig om deze transitie samen uit te denken en door te voeren. Onze missie is: het vergroten van de waarde van werk.

Wat is het Platform de Toekomst van Arbeid?

Het *Platform de Toekomst van Arbeid* (het 'platform') is een samenwerking van partijen actief in werken, leren en verzekeren. Partijen streven naar verbeteringen op deze terreinen. Het is een platform om fundamenteel te kunnen nadenken over de toekomst van werken, leren en verzekeren, los van de waan en de belangen van vandaag. Niet als intellectuele oefening, maar met als ambitie de besluitvorming in Nederland op deze onderwerpen de noodzakelijke duw te geven. We streven er naar breed gedragen bouwstenen te ontwikkelen voor een beter functionerend stelsel van werken, leren en verzekeren.

Waarom de focus op werken?

Ons uitgangspunt is dat werken in de basis goed is voor mensen. Werken draagt bij aan

de zelfstandigheid van mensen, hun welzijn en gezondheid. Maar ook aan zingeving en sociale samenhang. We sluiten onze ogen niet voor de schaduwkanten van werk. Te veel uren werken kan de gezondheid schaden. We willen ook niet zomaar werk, we willen 'goed' werk. Goed in de zin van betekenisvol en bijdragend aan het welzijn en geluk van mensen. Het doel van het platform is daarom 'goed werk voor alle mensen in Nederland'.

Waarom is het platform opgericht?

De initiatiefnemers stellen vast dat op elk van de drie terreinen zelf, en in hun samenhang, volop ruimte is voor verbetering. De stelsels piepen, kraken en schuren. Ze zijn niet goed op elkaar afgestemd. Daarom staan 2 miljoen volwassenen werkloos aan de kant. We laten in Nederland zo kansen liggen op een hogere welvaart en een hoger

welzijn voor allen. Het huidige denken en handelen leidt tot onvoldoende resultaat. Een integrale benadering en op macroniveau grote stappen zetten, is nodig om echt tot verbeteringen te komen.

Wie zitten er in het platform?

De kerngroep bestaat uit Sieto de Leeuw en Jurriën Koops (ABU), Desirée Curfs en Jan-Jaap de Haan (Cedris), Michiel de Wilde en Peter Brouwer (Goldschmeding Foundation), Tof Thissen en Rob Witjes (UWV Werkbedrijf), Ton Heerts en Paul Oomens (MBO Raad), Ria van 't Klooster en Marcel van Bronswijk (NRTO), Anne Wouters en Gerard Groten (AWVN), Harold Herbert en Antoine Reijnders (Verbond van Verzekeraars), Ruben van Zwieten (De Nieuwe Poort), Aart van der Gaag, Hans Kamps en Fred van Haasteren. Iedereen zit op persoonlijke titel in de kerngroep. De rol van deze kerngroep is om de juiste vragen te stellen. Voor het beantwoorden hiervan zoeken we de inbreng van een zo divers mogelijk gezelschap. We gaan op zoek naar uiteenlopende perspectieven en ideeën. De Argumentenfabriek is de begeleider en penvoerder van het Platform. We nodigen andere partijen uit om – als zij de doelstelling onderschrijven – deel te nemen aan het platform om zo het fundament verder te verstevigen en de slagkracht te vergroten.

Wat gaat het platform doen in het eerste jaar?

Het eerste jaar, van zomer 2018 tot zomer 2019 staat in het teken van de analyse en de droom. We tekenen uit hoe het stelsel van werken, leren en verzekeren er nu uitziet en welke resultaten dat oplevert. We analyseren wat eraan schort en waarom dat zo moeilijk oplosbaar is binnen de huidige instituties en systemen en wat we kunnen leren van het buitenland. Vervolgens ontwikkelen we een breed gedeelde visie op leren, werken en verzekeren en denken we na over de acties en tactiek van het platform in de komende jaren.

Wat doet het platform na het eerste jaar?

Het platform werkt toe naar de nieuwe inrichting van leren, werken en verzekeren in Nederland. Om dit doel te bereiken bedenken we welke aanpassingen nodig zijn, toetsen de ideeën hierover in brede kring, en werken toe naar de implementatie. Het succes hiervan ontstaat zowel door de kracht van de ideeën als door de brenger van de boodschap: een breed platform dat Nederland vooruit wil helpen.

Waar vind ik meer informatie?

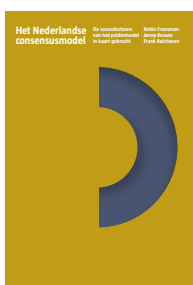
Ook meedoen? Of voor vragen, suggesties en opmerkingen? Mail naar: secretariaat@toekomstvanarbeid.nl



Nederland kan beter werken

Nederland scoort goed in internationale vergelijkingen, maar zal moeten blijven innoveren om de welvaart (in brede zin) te vergroten. Deze studie van Frank Kalshoven, Jenny Kossen en Silvie Zonderland legt de basis voor innovatie van de systemen op en rond de arbeidsmarkt in Nederland. Met als kernvraag: hoe staat Nederland ervoor als het gaat om werken, leren en zekerheid van inkomen?

Te bestellen via
www.argumentenfabriek.nl of
020-4124001



Het Nederlandse consensusmodel

Hoe houdbaar is het Nederlandse consensusmodel? Er zit immers maar weinig beweging in de noodzakelijke hervormingen op arbeidsmarkt en pensioen. In dit boek onderzoeken Jenny Kossen, Robin Fransman en Frank Kalshoven welke factoren bijdragen, of juist afbreuk doen, aan een succesvol consensusmodel. Dit doen ze door te kijken naar de historie en door interviews met de belangrijke spelers. Wat kunnen we daarvan leren?

Te bestellen via
www.argumentenfabriek.nl of
020-4124001

De stelsels die we voor leren, werken en verzekeren hebben ingericht, schuren – op onderdelen – met maatschappelijke en economische ontwikkelingen. Nadenken over een andere inrichting van wetten en regels doen we nooit vanuit het niets. Meestal doen we dat vanuit de bestaande situatie en denken we na over het haalbare op korte termijn. Waar bestaande dogma's en taboes altijd in ons hoofd zitten. Maar wie dat tijdelijk los kan laten ziet wellicht meer mogelijkheden. En kijken naar het buitenland helpt hierbij. We maakten een overzicht van dertig buitenlandse voorbeelden over de inrichting van werk. Die ons kunnen inspireren hoe het anders kan. De voorbeelden wekken onze nieuwsgierigheid, interesse of soms verbazing. Zijn dit voorbeelden die we onverkort in Nederland kunnen introduceren? Nee, waarschijnlijk niet. We kunnen de voorbeelden immers nooit in isolement bekijken. Maar wel prikkelen ze ieder die zich bezig houdt met werk, onderwijs en inkomenszekerheid met ideeën die voor Nederland relatief nieuw zijn. En dat is inspirerend.

ISBN 978-94-93004-06-1



De ArgumentenFabriek