

## **Nieuwe verbintenissen**

### ***Contouren van een nieuw rivierenland***

*“In de samenleving zijn mensen aan het veranderen. Kijk naar jonge mensen, naar hoe zij in het leven en het werk staan. Op welke manier hebben zij behoefte aan werkzekerheid, baanzekerheid, bestaanszekerheid? Zij zoeken uitdaging en ontwikkeling in het werk en gaan niet automatisch uit van de oude gezag relatie. Die verandering dwingt ons na te denken over de vraag wat dat betekent voor de inrichting van het domein van arbeid en sociale zekerheid.”*

*“Decentralisatie van zorg en sociale zekerheid betekent dat er weer veel meer in de lokale gemeenschap komt te liggen. Ik denk dat dat een heel ander beroep doet op ons allemaal, want nu heeft het er ook mee te maken of je voor je ouders een stukje zorg gaat doen. Maar ook of je in de buurt waar je woont de ander kunt helpen. De keuzes die je daarin maakt, dat zegt iets over wat voor soort stelsel je zou moeten hebben, waar je in zou moeten faciliteren en steunen. Want dit doet een heel groot beroep op ons allemaal.”*

*“De wereld verandert steeds sneller, er is een versnelling in technologie, in bedrijven en op de arbeidsmarkt, waardoor we in tien jaar meer stappen maken dan in de vijftig jaar daarvoor bij elkaar. De instituties sluiten zich totaal niet bij die vernieuwing aan en de eigenaren van die instituties lopen achter op die ontwikkeling. Dus die instituties storten in. Een groeiende groep kan het niet meer bijbenen en dat is het echte drama. We moeten herdefiniëren hoe de lokaliteit dat opvangt en ons afvragen in welke mate je nou datgene wat iemand al arbeidend doet blijft ophangen aan een contract en de relatie met de werkgever.”*

## **Inleiding**

In de turbulentie waarin onze samenleving zich bevindt staan zekerheden op vele terreinen ter discussie: het gaat om arbeid, zorg, wonen, mobiliteit etc. Die terreinen zijn zodanig met elkaar verweven, dat het inmiddels niet meer volstaat om oplossingen op de oude, vertrouwde wijze te bedenken en uit te voeren. Ondertussen ontstaan er kansen voor vernieuwende projecten en zien we die vernieuwing ontstaan, zoals de inkoopcoöperaties voor energie maar ook buurtzorg laten zien.

Ook op het terrein van arbeid en sociale zekerheid is de zoektocht naar vernieuwing in volle gang. De nieuwe media maken werken overal en altijd mogelijk. De bewegingen op de arbeidsmarkt en op de plaats van arbeid in het leven van mensen zijn enorm en gaan vele malen harder dan we lang voor mogelijk hebben gehouden. De bestaande instituties kunnen die bewegingen maar nauwelijks volgen en er vallen steeds meer gaten in het oude stelsel.

## Observaties

Uit onderzoek (2012) naar de verzekeringsgraad van zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) blijkt dat ongeveer 560.000 van de 850.000 zzp'ers geen verzekering heeft voor arbeidsongeschiktheid en ook niet spaart voor een aanvullend pensioen. De belangrijkste redenen zijn de kosten op de korte termijn. De vraag is wat zij (kunnen) doen in het geval van arbeidsongeschiktheid. Naar de bijstand is voor velen geen optie en ook geen wenselijke situatie. Wat de toename aan onverzekerden laat zien is dat er grote groepen inmiddels tussen wal en schip vallen: ze passen niet in de oude beschermingsconstructies van de werknemersverzekeringen maar er zijn ook geen reële, nieuwe arrangementen die dekking kunnen bieden.

We zien jongeren op de arbeidsmarkt verschijnen die niet of met veel moeite een 'vaste baan' kunnen bemachtigen. Tegelijkertijd definiëren zij de betekenis van werk als niet onbelangrijk, maar ook niet altijd als het centrale punt in de individuele ontwikkeling. De verschillende levensdomeinen gaan steeds meer in elkaar overlopen. Wonen en werken -ooit helder gescheiden voor de meeste mensen- vloeien met de toename van thuis werken steeds meer in elkaar over. De zorgtaken voor jonge kinderen en mantelzorg vragen aanpassingen in de manier van wonen en werken.

Het bevorderen van participatie van de outsiders is een centraal punt van beleid. De transitie van de arbeidsmarkt en de arbeidsverhoudingen hebben echter ook ingrijpende gevolgen voor de mogelijkheden tot participatie voor grote groepen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Voor hen is werkzekerheid van groot belang en hun mogelijkheden om van werk naar werk te gaan beperkt zijn, juist door hun beperking. Tegelijk worden op ondersteuning en begeleiding bezuinigd. Niemand zal de noodzaak tot participatie bestrijden maar dat vraagt ook een blijvende betrokkenheid en investering vanuit de samenleving.

Er ontstaan bovendien nieuwe onzekerheden die in toenemende mate ook de groepen treffen die nog wel onder de oude werknemersverzekeringen vallen. Juist door het groeiend aantal zelfstandigen en outsiders neemt het draagvlak onder de bestaande werknemersverzekeringen verder af. Alternatieve vormen van zekerheid door het doen van investeringen in scholing en loopbaanontwikkeling, komen maar moeizaam op gang. Wat onder meer ontbreekt zijn afdoende arrangementen die alle werkenden instaat stellen om vorm en inhoud te geven aan die nieuwe vormen van zekerheid. De behoefte aan ontwikkeling en zekerheid is universeel, maar de vormgeving ervan is afhankelijk van de situatie en de levensfase waarin men zit.

De barsten in het stelsel betreffen niet alleen de situatie van grote groepen werkenden. Ze treffen ook de situatie van de sociaaleconomische partners in ons land. Ondanks pogingen tot revitalisering is er sprake van crisis; de vakbeweging verliest draagvlak en coherentie maar ook de counterpart, zoals de brancheorganisaties zijn kwetsbaar en verliezen aan draagvlak. Door het verzwakken van de deelnemende partners vraagt het bestaansrecht, de samenstelling en de taken van overlegorganen als de SER om vernieuwing.

Het is de politiek en de sociale partners tot nu toe nog niet gelukt om een coherent antwoord te geven op de nieuwe sociale vragen van alle werkenden. Wie de balans opmaakt van de veranderingen in de arrangementen rond arbeid en sociale zekerheid, ziet een stelsel in onbalans, een hybride verzameling van regelingen waarvan niet duidelijk is wie waarvoor nu verantwoordelijk is. Regelingen zijn minder afgestemd op elkaar én op de groeiende diversiteit in de groep werkenden.

Dat blijkt ook uit de recente geschiedenis van het pensioendossier of de discussie over het vaste contract. Onderhandelingen leiden momenteel hoogstens tot technische arrangementen, want er is geen gezamenlijke visie over het perspectief waaraan die arrangementen zouden moeten bijdragen en over een bijbehorende verantwoordelijkheidsverdeling. In het oude stelsel was er een heldere scheiding tussen de werknemersverzekeringen en de rol van de overheid als verantwoordelijke voor het ultieme vangnet. Met het afkalven van een sturende rol van de bestaande instituties is ook het gezamenlijke kader van de oude verzorgingsstaat verdwenen. Er ontstaan nieuwe maatschappelijke compromissen op deelgebieden, zoals de recente voorstellen rond de zorg of de woningmarkt. Verzekeraars, pensioenfondsen en patiëntenverenigingen nemen een steeds prominentere plek in het maatschappelijk debat in.

### **Nieuwe verbintenissen**

De problemen in het huidige debat over de transitie van de verzorgingsstaat zijn niet toevallig. De oorzaak ligt onder meer in de gevolgen van de veranderingen in de economie voor de verschillende levensdomeinen. Zeker als we kijken naar de individuele burger is de samenhang in regelingen en collectiviteiten verbrokkeld. Dat is zeker het geval waar de individuele burger als uitgangspunt wordt genomen en vandaaruit wordt gekeken wat collectiviteiten aan diens ontwikkeling bij kunnen dragen (en vice versa, overigens). Mensen leven in verschillende domeinen tegelijkertijd: ze gaan naar school, werken, maken gebruik van gezondheidsvoorzieningen, sporten, sparen voor hun pensioen etc. Het is dan ook onmogelijk om die individuele burger in afzonderlijke functionaliteiten 'op te splitsen'. Dat wil zeggen dat veranderingen in arrangementen op het ene domein consequenties hebben voor het andere en dat nieuwe arrangementen en uitvoeringspraktijken dus ook op die consequenties doordacht moeten worden. De oude collectiviteiten waren gericht op specifieke domeinen. Werknemersverzekeringen voor de specifieke risico's van de werknemer, bijbehorende regelingen voor zorg, ziekte en arbeidsongeschiktheid. Door de veranderingen in de arbeidsverhoudingen en de opkomst van nieuwe arbeidsrelaties, zowel in kwalitatieve als in kwantitatieve zin, is het noodzakelijk de verbindingen tussen de verschillende domeinen opnieuw te leggen.

Een belangrijk vertrekpunt voor die nieuwe verbindingen is dat de diversiteit tussen mensen toegenomen is en nog steeds toeneemt. Het gevolg van deze ontwikkeling is dat uniforme arrangementen daardoor niet meer voldoen. Individualisering vraagt om herijking van het collectief. Dat zien we terug op elk van de levensdomeinen en op elk

van die domeinen nemen we een beweging waar naar meer individuele regie en verantwoordelijkheid. Een ontwikkeling die ook schaduwkanten heeft en pas positief geduid kan worden als parallel daaraan collectieve investering en bescherming georganiseerd is. Wil een participatiesamenleving daadwerkelijk ontstaan is een stevig fundament in de vorm bescherming en investering noodzakelijk: de verzorgingsstaat als basis voor een participatie samenleving.

**Box over solidariteit**

*Vleermuizen leven in sociale groepen. In die groepen is in psychologische termen sprake van wederkerig altruïsme: leden van de groep nemen soms individueel risico's om het bestaan van de groep niet op het spel te zetten. Zo voeden weldoorvoede vampiervleermuizen soortgenoten die zelf niet goed in staat waren om aan bloed te komen. Zij mogen dan bij hun groepsleden bloed aftappen. Dit gaat goed zolang de kosten en baten goed tot elkaar in verhouding staan: bij teveel hongerige soortgenoten gaat het feest niet door. Bovendien moeten soortgenoten elkaar kennen: bloed wordt gedeeld wanneer twee vleermuizen minstens 60% van de tijd in elkaars aanwezigheid zijn.*

Wederkerig altruïsme bij vleermuizen vertoont sterke overeenkomsten met solidariteit bij mensen: het gaat over gezamenlijk gedragen risico's waarbij de vleermuizen vanuit welbegrepen eigenbelang (tot op zekere hoogte) voor elkaar zorgen. Het groepsbelang is voorwaarde voor individueel overleven. Menselijke solidariteit is echter niet een louter intuïtieve aangelegenheid: er worden rationele en morele beslissingen genomen over de aard en mate waarin leden van een samenleving voor elkaar zorgen. In de voorgaande analyse is de vraag naar de grondslag van solidariteit in onze samenleving is gesteld. Immers, in een tijd waarin traditionele verbanden uitgingen van een zekere eenvormigheid in de manier waarop mensen hun leven inrichtten, waren de risico's die mensen liepen voldoende vergelijkbaar om gezamenlijk gedragen te worden. Deze risico's werden overgedragen aan de overheid of grote collectiviteiten als pensioenfondsen, waarmee de aard van de solidariteit geanonimiseerd werd. Inmiddels zien we in het sociaal stelsel solidariteit tussen vrouwen en mannen, tussen jong en oud, tussen rijk en arm, tussen werkenden en niet-werkenden etc.. Naast deze geformaliseerde solidariteit zien we ook informele solidariteit, die voortkomt uit directe betrokkenheid met concrete, aanwijsbare personen uit de omgeving (De Beer, 2004). De Beer voegt daar nog het verschil aan toe tussen wederkerige (of verticale) en eenzijdige (of horizontale) solidariteit en komt tot het volgende overzicht, met enkele voorbeelden.

	<i>Wederkerige solidariteit</i>	<i>Subsidiërende solidariteit<sup>1</sup></i>
--	---------------------------------	---

<sup>1</sup> De Beer spreekt van eenzijdige solidariteit. We geven de voorkeur aan de term subsidiërend omdat die duidelijker uitdrukt dat het gaat om stromen in tijd en geld. Daar kan vanuit de ontvanger iets tegenover staan wat niet in die termen is uit te drukken.

<i>Formele solidariteit</i>	Verzekering	Bijstand, ontwikkelingshulp
<i>Informele solidariteit</i>	Taakverdeling echtgenoten; burenhulp	Zorg voor kinderen, aalmoes

Bron: De Beer, 2004, p.29

In de huidige tijd zien we een aantal bewegingen: door de toenemende diversiteit nemen vragen over gezamenlijk gedragen risico's toe waardoor de grondslag voor formele, wederkerige solidariteit ter discussie wordt gesteld. Ten tweede zien we dat het beroep op de informele solidariteit verder toeneemt omdat de formele solidariteit niet meer toereikend is om de risico's op ziekte, ouderdom etc. voor alle burgers adequaat af te dekken. Ten derde zien we in de formele solidariteit een verschuiving optreden van eenzijdige naar wederkerige solidariteit: tegenover rechten (een bijstandsuitkering) staan plichten (werk vrijwilligerswerk), tegenover giften (hulp) staan baten (handel). Tot slot veranderen de verbindingen tussen de verschillende vormen van solidariteit en is het dus van belang om het timmer- en metselwerk van het gebouw toereikend te houden om de afzonderlijke onderdelen op de maatschappelijke dynamiek aangesloten te laten blijven.

Het voorbeeld van de vleermuizen geeft aanleiding tot de constatering dat informele en formele solidariteit in de menselijke samenleving met elkaar verbonden moeten blijven. Startpunt daarbij is de informele solidariteit, die in vele vormen en maten aanwezig is. Praten over een nieuw stelsel is vruchtbaar wanneer aangesloten wordt bij die verschillende aanwezige vormen.

### **Verbindende uitgangspunten**

Uitgangspunt van een herijking van de verzorgingsstaat is de kracht van mensen. Het is zaak om verbintenissen te zoeken die zelfstandigheid, samenwerking en samenleving van mensen faciliteren. Sleutelbegrippen zijn zekerheid, pluriformiteit en differentiatie. Dat vraagt om een fundamentele herziening van de arrangementen op het terrein van arbeid, sociale zekerheid en aanpalende domeinen. Het vraagt ook om nieuwe, toekomstbestendige verbintenissen waarin de verantwoordelijkheden van werkenden, de overheid en bedrijven opnieuw worden vorm gegeven. Verbintenissen waarin:

- Bestaanszekerheid centraal staat
- Ontwikkeling van mensen in hun werk ruim baan krijgt
- Investeren in arbeidsvermogen ook investeren in gezondheid is
- Differentiatie tussen werkenden uitgangspunt is
- Een inclusieve arbeidsmarkt ontstaat
- Verbinding tussen arbeidsverhoudingen en sociale zekerheid wordt hersteld

De optiek moet worden verlegd. We moeten af van bovenaf vastgestelde voorzieningen die voor iedereen hetzelfde bieden bij gelijke omstandigheden. We willen toe naar regelingen die mensen in staat stellen om zich te redden, ook als zich problemen voordoen. Centraal vastgestelde kaders faciliteren decentrale verhoudingen. Dat betekent voor de verdeling van verantwoordelijkheden:

- Regie over de loopbaanontwikkeling ligt bij het individu
- Collectiviteiten zijn van mensen zelf en deze collectiviteiten steunen hen
- Bedrijven dragen bij aan een toekomstbestendige samenleving en arbeidsmarkt
- Overheid legt een basis door investeringsbudget en inkomensbescherming

## **Uitgangspunten geconcretiseerd**

### ***Algemeen***

We staan voor een herschikking van de relatie tussen burger, overheid en bedrijfsleven. Dat brengt ingrijpende maatregelen met zich mee. Een sociale effectrapportage is wenselijk om maatregelen op het ene domein te kunnen beoordelen op de consequenties voor andere domeinen. Waar dit voor milieumaatregelen inmiddels gemeen goed is zou het ook voor het sociale domein moeten gelden.

### ***Bestaanszekerheid centraal***

Van baanzekerheid (nu) naar werkzekerheid (toekomst).

Van uitsluitend bescherming naar investering en bescherming.

Dat betekent concreet:

- investeringsruimte voor bijhouden en ontwikkelen vakmanschap en competenties
- vergroten ruimte om in loopbaan verschillende contractvormen op te nemen

### ***Ontwikkeling in werk ruim baan***

Werk als zingeving en sociale participatie.

Stimuleren vakmanschap en switches in loopbaan .

Dat betekent concreet:

- individueel scholingsbudget
- inspanning tot investeren (van werkenden én werkgevers/opdrachtgevers) voorwaarde voor inkomensbescherming
- onderwijs biedt maatwerk-trajecten voor individuen en bedrijven in de regio

### ***Investeren in arbeidsvermogen is ook investeren in gezondheid***

- Gezond werken vraagt om uitbreiding van preventieve maatregelen in de arbeidssituatie en om een gesprek over de verdeling van verantwoordelijkheden op dit punt
- Kosten voor investeren in gezondheid in de arbeidssituatie worden niet alleen gemaakt voor werkenden met een vast contract, maar ook opgenomen in de tarieven voor zzp-ers en werkenden uit de flexibele schil.
- (langdurig) zorgen voor elkaar is van maatschappelijke waarde
  - de samenleving stelt mensen in staat om mantelzorg te verrichten door tegemoetkomingen in tijd (verlofregelingen) en waar nodig in geld (inkomensvoorziening).
- Bij kostenbeheersing is de wenselijke toekomst op het gezondheidsterrein leidend. Pluriformiteit in mogelijkheden en behoeften van mensen is uitgangspunt.

### ***Differentiatie tussen werkenden uitgangspunt***

Werkenden en arbeidsorganisaties kiezen de relatie die zij met elkaar aan willen gaan. De aard van de relatie is bepalend voor de hiërarchie tussen partijen, maar niet voor de voorzieningen rond investering en bescherming.

Concreet:

- aanvullende regelingen voor alle werkenden
- daarboven individuele keuze voor aanwending budget voor bescherming
- financiering van deze regelingen is integraal onderdeel van de beloning van werkenden: werkgever/ opdrachtgever levert een bijdrage aan deze financiering

### ***Een inclusieve arbeidsmarkt***

Iedereen levert naar vermogen een bijdrage aan de samenleving.

Mensen die de regie over hun loopbaan niet (geheel) op eigen kracht kunnen voeren, worden daarin ondersteund.

Concreet:

- loopbaanontwikkeling is integraal onderdeel van investeringsbudget
- op regionaal niveau leveren arbeidsorganisaties bijdrage aan plaatsing van mensen in kwetsbare posities, onderwijs organiseert leerwegen op maat
- overheid garandeert begeleiding van mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt

### ***Eisen aan de uitvoering***

Vertrekpunt moet zijn een uitvoering die uitgaat van de vraag van de burger en niet van de regeling waar men onder valt. In plaats van een uitvoering die louter gericht is op financiële incentives moeten burgers investeringsruimte krijgen om participatie

mogelijk te maken.

- individuele budgetten om participatie mogelijk te maken (in samenhang met bijvoorbeeld het scholingsbudget). Ook te besteden aan specifieke vormen van ondersteuning en/of begeleiding.
- een publieke regievoering die faciliteert en organiseert (een netwerkaanpak waarbij ruimte is voor verschillende vormen van uitvoering en publiek/private samenwerking)

### **Grondvormen van nieuwe verbintenissen**

De nieuwe verbintenissen kennen twee grondvormen, namelijk die tussen alle burgers, en die tussen werkenden.

#### *Basisvoorziening*

In ieder stelsel is een basisvoorziening voor alle burgers om te voorkomen dat men in armoede terecht komt en hen instaat stelt te investeren in scholing en participatie aan de samenleving.

- De inkomensvoorziening voorziet in de garantie op bestaanszekerheid middels een minimuminkomen voor degenen die buiten het arbeidsproces vallen.
- De inkomensvoorziening voorziet in (een aanvulling op het) inkomen wanneer langdurige zorg voor naasten volledige arbeidsparticipatie onmogelijk maakt.
- De investeringsvoorziening betreft de startkwalificatie en ruimte voor loopbaanontwikkeling (bijvoorbeeld door de combinatie werken en leren te stimuleren, overstapmogelijkheden te faciliteren, et cetera).

Burgers verplichten zich een bijdrage aan de samenleving te bieden door waar en wanneer mogelijk te investeren in hun loopbaan. Deze investering houdt niet op na het behalen van de startkwalificatie, maar wordt tijdens de loopbaan voortgezet.

Investeren en beschermen zijn ook aan elkaar gekoppeld. Van burgers mag verwacht worden dat zij de investeringsruimte ook daadwerkelijk gebruiken.

#### *Voorzieningen voor werkenden*

Een basisvoorziening is onvoldoende om langdurige inkomensachteruitgang op te vangen en blijvend te investeren in ontwikkeling en scholing. Aanvullend zijn er collectieve regelingen voor alle werkenden, met maximale individuele keuzemogelijkheden. In deze regelingen verandert in onze voorstellen het meest. Niet alleen werknemers, maar alle werkenden vallen eronder.. Er komt een investeringsregeling bij. Bovendien gaan we naar nationale regelingen voor alle werkenden in plaats van de huidige veelal sectorale regelingen voor werknemers. In de praktijk komt dit neer op een individueel fonds dat gevuld wordt uit verschillende geldstromen met als doel investering en bescherming. Werkenden moeten eigen



accenten in de vorming van hun fonds kunnen leggen. Daardoor kunnen zij hun individuele investeringsmogelijkheden vergroten, zich beter in hun loopbaan ontwikkelen en anticiperen op mogelijke risico's. Bovendien dekken deze regelingen risico's af op te sterke inkomensachteruitgang door werkloosheid, ziekte, arbeidsongeschiktheid of ouderdom.

Uitgewerkt betekent dit het volgende:

- Bestaande regelingen rond ziekte, arbeidsongeschiktheid en ouderdom worden omgebouwd naar regelingen voor alle werkenden.
- Iedereen die inkomen uit arbeid ontvangt is verplicht deel te nemen aan deze regelingen (vergelijkbaar aan het huidige model van de ziektekostenverzekeringen). Door die verplichting is er ook geen risico-selectie.
- Voor werkenden in een flexibele arbeidsrelatie komt er een flexibiliseringsopslag die gebruikt kan worden voor deelname aan de verplichte regelingen.
- Parallel aan de basisvoorziening kent deze pijler ook een investeringscomponent. Sectorale regelingen voor werknemers worden verbreed naar nationale regelingen voor alle werkenden. Daardoor kunnen werkenden zonder overstapgevolgen van de ene werkgever of opdrachtgever naar een andere stappen. De belangrijkste regelingen zijn immers los van de individuele arbeidsrelatie geregeld.
- Werkgevers en opdrachtgevers financieren mee aan die regelingen.

Er komt een wettelijke regeling voor pensioen, ziekte en arbeidsongeschiktheid waaraan iedereen die inkomen uit arbeid ontvangt verplicht aan deelneemt. Deze regeling is een door de overheid vastgestelde verplichte aanvulling. Een verplichting vanuit welbegrepen eigenbelang: hoe groter de schaal, hoe lager de kosten en hoe betaalbaarder het stelsel wordt. Dat heeft consequenties voor de beperking van het aantal uitvoerende partijen. Afhankelijk van de hoogte van de verplichte aanvulling die de overheid vaststelt, zullen de onderhandelingen over wenselijke aanvullingen een onderwerp op de agenda van het arbeidsvoorwaardenoverleg zijn.

Daarnaast kunnen aanvullingen via de cao of overeenkomst van opdracht worden gedaan. De inrichting van de cao wordt hierop aangepast: keuzemogelijkheden in deze overeenkomsten gaan niet meer alleen over tijd en geld, zoals in de huidige cafetariamodelen. Deze keuzes worden uitgebreid naar de vraag hoe men wil investeren in de eigen ontwikkeling en naar de mate waarin men zich –bovenop het wettelijk vastgestelde minimum- wil beschermen tegen inkomensachteruitgang door ziekte, arbeidsongeschiktheid, mantelzorg, werkloosheid of ouderdom. De werkende (via individuele afdracht) en de werkgever/ opdrachtgever (middels opslag op loon/ tarief) dragen bij aan het individuele fonds. Juist om de positie van werkenden in de flexibele schil te versterken kan gedacht worden aan een systeem waarbij het bedrag dat ingelegd wordt door inleners en/of werkgevers kleiner is naar mate er sprake is van een langere verbintenis.

Naast de inhoudelijke veranderingen stellen we ook veranderingen voor in het bestuur en beheer van de fondsen. Deze zijn niet meer in handen van organisaties van werkgevers en werknemers. Hoe werkenden dit fonds vormgeven, is een zaak van henzelf. Het ligt voor de hand om het beheer van budgetten onder te brengen bij een collectiviteit naar eigen keuze. Om te voorkomen dat er sprake zal zijn van risico-selectie hebben collectiviteiten een acceptatieplicht, vergelijkbaar met de ziektekostenverzekering. Er zullen ook –conform de regelingen voor de ziektekostenverzekering- afspraken komen over een verevening tussen collectiviteiten met grote en kleine risico's. Het ligt voor de hand dat de huidige vakorganisaties, als representant van werknemers en zzp'ers een rol zullen spelen bij de vorming van die collectiviteiten.

Voor werkenden is het voordeel dat meer individueel maatwerk mogelijk is. Zij kunnen zonder overstapgevolgen van de ene werkgever of opdrachtgever naar een andere stappen. De belangrijkste regelingen zijn immers los van de individuele arbeidsrelatie geregeld. Een tweede voordeel is dat in de collectiviteiten de koppeling gelegd moet worden met alle risico's die werkenden lopen.

Langs deze lijnen worden de contouren zichtbaar van een sociale zekerheidsstelsel dat aansluit op de veranderende arbeidsverhoudingen. Een stelsel dat investeert in de ontwikkeling en daarmee de kracht van werkenden.

## Bijlage

### *Opbouw individueel budget in schema*

	Investeren	Beschermen
Basisparticipatie	Startkwalificatie + loopbaanontwikkeling	Bestaanszekerheid
Aanvullingen met verplicht minimum	Vakmanschap + loopbaanontwikkeling	Ziekte/ arbeidsongeschiktheid/ ouderdom
Aanvullingen vanuit cao/ overeenkomst van opdracht	Vakmanschap + loopbaanontwikkeling	Ziekte/ arbeidsongeschiktheid/ werkloosheid/ mantelzorg/ ouderdom

### *Verantwoordelijkheidsverdeling in schema*

	<i>Relatie</i>	<i>Mate van verplichting</i>	<i>Uitvoering</i>	<i>Financiering</i>
<i>Basisparticipatie</i>	Samenleving/ overheid en burger	Investeren en inkomen gekoppeld	overheid	Algemene middelen
<i>Aanvullende regelingen</i>	Private arrangementen, overheid faciliteert en reguleert	Minimum aanvulling verplicht; bijdrage van werkende en werkgever/ opdrachtgever	Werkenden/ vakbeweging/ verzekeraars	Werkenden werkgever/ opdrachtgever