

# Kwaliteit van werk als pijler van een houdbaar sociale-zekerheidsstelsel

Maroesjka Versantvoort

*Referentie:* M. Versantvoort (2026), Kwaliteit van werk als pijler van een houdbaar sociaal-zekerheidsstelsel, in: K. Caminada, J.H.M. Donders, C.A. de Kam en O.P. van Vliet (red.), *Bestaanszekerheid voor allen – Sleutelen aan de sociale zekerheid in theorie en praktijk* (Liber Amicorum Kees Goudswaard), Universiteit Leiden: 161-166

Twintig jaar geleden schreef Kees Goudswaard al een mooie beschouwing over de houdbaarheid van het stelsel van sociale zekerheid in de 21ste eeuw. Daarin betoogde hij dat solidariteit een kernbegrip zal blijven in het toekomstige stelsel van sociale zekerheid. En dat mocht worden aangenomen dat er meer nadruk zou komen te liggen op eigen verantwoordelijkheid en keuzevrijheid. Hij pleitte – in het licht van de toenemende vergrijzing van de bevolking en individualisering – ervoor om over te gaan op meer geïntegreerde regelingen, waarbij deelname aan betaald werk vooropstaat en tegelijk wordt ingezet op spreiding van de arbeidsdeelname in de tijd, en op investering in scholing gedurende de levensloop (Goudswaard, 2002).

De maatschappelijke ontwikkelingen die bezinning op de toekomst van de sociale zekerheid destijds nodig maakten, hebben in de twee verstreken decennia verder doorgezet. Anno 2026 staat de Nederlandse samenleving voor grote uitdagingen, met onder andere grote gevolgen voor het stelsel van sociale zekerheid. Eén van deze uitdagingen is de organisatie van arbeid. We kampen met een ongekend tekort aan menskracht: in de zorg, het onderwijs, de bouw, de horeca, en zo verder. Tegenover elke honderd werklozen staan 97 vacatures open (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2025a). Aan de arbeidsdeelname ligt het niet; met een netto arbeidsparticipatie van 73,1 procent heeft Nederland de hoogste arbeidsparticipatie van de Europese Unie (Tweede Kamer, 2025-2026).

Terwijl de behoefte aan menskracht groot is, vallen veel mensen uit. Eind 2025 ligt het ziekteverzuimpercentage met 5,2 procent historisch gezien hoog (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2025b). De omvang van het ziekteverzuim staat niet los van de arbeidsomstandigheden. Voor iets meer dan 20 procent van de zieke werknemers lag de oorzaak van het verzuim (volledig of gedeeltelijk) bij hun werk. Inmiddels hebben 1,6 miljoen werknemers (1 op de 5 werkenden) in Nederland last van burn-outklachten (Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu en TNO). Deze aandoening komt nog vaker bij jongeren voor – 1 op de 4 werkenden. De mentale

gezondheid van de beroepsbevolking zal in de komende jaren verder onder druk staan – door de verder doorzettende vergrijzing, de uitdagingen die de combinatie van werk en mantelzorg meebrengt, tekorten op de arbeidsmarkt, flexibele contracten, werken voor online platforms, kunstmatige intelligentie, hybride werken en ervaren prestatiedruk (Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu en TNO, 2023; Versantvoort, 2024).

Sociale zekerheid is onlosmakelijk verbonden met werk. Zonder belastingheffing over de inkomsten uit betaald werk is sociale zekerheid voor mensen die aan de zijkant van de arbeidsmarkt staan moeilijk te realiseren. De uitgaven voor de sociale zekerheid zijn fors: ruim een kwart van alle overheidsuitgaven gaat hieraan op. De verwachting is dat deze uitgaven de komende jaren verder zullen stijgen (Tweede Kamer, 2025-2026).

De voor de financiering van deze uitgaven onmisbare heffingen zullen voor een groot deel opgebracht moeten worden door de werkenden. Nadenken over de houdbaarheid van het bestaande stelsel vraagt daarmee om een bezinning op werken in de toekomst. Dat mes snijdt aan twee kanten: mensen die aan het werk zijn hoeven veelal niet door de overheid in de kosten van hun levensonderhoud te worden voorzien, en mensen die aan het werk zijn dragen via over hun arbeidsinkomsten opgebrachte belastingen en sociale premies bij aan het betaalbaar houden van het systeem van sociale zekerheid.

Een hogere kwaliteit van het werk maakt het aantrekkelijker om te (blijven) participeren op de arbeidsmarkt. In deze bijdrage zet ik vijf denkrichtingen over de kwaliteit van werk in de toekomst uiteen. Deze denkrichtingen zijn puur bedoeld als bron van inspiratie. Nu Kees met pensioen gaat, heeft hij wellicht de ruimte om opnieuw te komen met een agenda voor de sociale zekerheid én de arbeidsmarkt van de toekomst. Daar zou de samenleving zo mee geholpen zijn!

### **Meer kwaliteit van werk – door een voltijdwerkweek die balans geeft**

Veel werkenden ervaren het dagelijks leven als een race tegen de klok: kinderen naar de opvang en school brengen en halen, zorgen voor (zieke) ouders, vrijwilligerswerk doen, afspreken met vrienden, sporten, kinderen verzorgen en meehelpen met huiswerk, zelf blijven leren en tegelijkertijd presteren op het werk. Dit kan verklaren dat 1 op de 5 werkenden burn-outachtige klachten heeft. Het aandeel mantelzorgers dat zich zwaarbelast voelt, stijgt (Huijnk en Josten, 2024). Meer kwaliteit van werk kan gezocht worden in werk dat ruimte biedt voor meer balans tussen werk en privéleven, tussen werk en zorg, tussen werk en vrijwilligerswerk. Werk dat meer afstemmingsmogelijkheden biedt tussen partners en meer mogelijkheden voor evenredige verdeling van taken. Met een voltijdwerkweek die minder uren telt dan nu het geval is – bijvoorbeeld 32 uur – zullen er meer mogelijkheden zijn voor combinaties tussen betaald werk en andere activiteiten, meer mogelijkheden voor afstemming van economische activiteiten tussen partners en

meer ruimte voor ontkoppeling van (sociale en professionele) verplichtingen en tijd om rust te nemen. Deze ruimte zal de negatieve effecten van combinatiestress op mentale gezondheid verlichten en wellicht ook kunnen omkeren – met alle te verwachten positieve uitstralingseffecten op het stelsel van sociale zekerheid als gevolg.

### **Meer kwaliteit van werk – door meer zingeving door werk**

Werk is niet alleen een middel om inkomen te vergaren, talenten te ontplooiën of om andere mensen te ontmoeten, het is ook een belangrijke bron van zingeving: het geeft structuur aan het persoonlijke leven, verbindt mensen met anderen en laat hen bijdragen aan iets dat groter is dan henzelf (Versantvoort, 2022). Zingeving draait om het ervaren van doel, betekenis en samenhang in het leven en staat los van religie, hoewel religie een mogelijke bron van zingeving kan zijn. Ondanks toenemende secularisatie houden veel mensen zich bezig met levens- en zingevingsvragen (De Hart *et al.*, 2022). Het bevorderen van zingeving in het werk, bijvoorbeeld door mensen te laten ervaren dat hun werk bijdraagt aan een groter doel, kan een positieve impact hebben op hun gezondheid (Versantvoort, 2022). Zingevend werk kan stress verminderen, mentale veerkracht vergroten en gezonde leefgewoonten bevorderen. Dit draagt niet alleen positief bij aan het welzijn van werkenden, maar ook aan hun inzetbaarheid. Wanneer mensen ervaren dat hun werk waardevol is en hen voldoening geeft, zijn ze mogelijk ook bereid meer uren te werken en/of zich flexibeler in te zetten en/of langer door te werken. Daarmee heeft inzet op dit punt naar verwachting een dempend effect op het beroep op sociale zekerheid.

### **Meer kwaliteit van werk – door een systeem van leven lang leren dat werkelijk verschil maakt**

Aan de basis van maatschappelijke vooruitgang ligt onderwijs. Samenlevingen met een gedegen onderwijssysteem zijn over het algemeen welvarender dan samenlevingen waar dat systeem minder ontwikkeld is. Onderzoek van de Organisation for Economic Co-operation and Development (Égert *et al.*, 2022) laat zien dat investeringen in onderwijs tot grotere economische groei leiden dan bijvoorbeeld investeringen in nieuwe snelwegen. Hoe meer menselijk kapitaal een land kan inzetten, hoe productiever zijn economie is – en des te houdbaarder het systeem van sociale zekerheid als gevolg daarvan is. Wel is het zo dat het decennia kan duren voordat de maatschappelijke opbrengsten van onderwijsinvesteringen duidelijk zichtbaar worden.

Het idee van een leven lang leren wordt reeds lang omarmd, maar beleid om dit idee handen en voeten te geven komt in Nederland moeilijk concreet en werkbaar van de grond. Het lijkt te sterven in theorie en goede voornemens. Ik denk dat het uitvoerbaar maken van dit idee een fundamentele omslag in denken vraagt. Een oprechte en fundamentele omarming van de maatschappelijke toegevoegde

waarde. Een functionerend systeem van een leven lang leren vraagt om toegankelijkheid van dat systeem voor iedereen (dus zowel voor mensen zonder basis-kwalificatie als voor mensen met een universitair niveau), om een serieus niveau (geen vrijblijvende cursussen, maar vakonderwijs en hoger onderwijs) en om aantrekkelijkheid (de baten moeten de kosten overtreffen – zowel maatschappelijk als persoonlijk). Bij dit laatste kan gedacht worden aan een systeem zoals we dat nu kennen voor basis-, voortgezet-, middelbaar- of hoger-onderwijs: brede toegankelijkheid en betaalbaarheid. Meer kwaliteit van werk door een beroepsbevolking die duurzamer inzetbaar is en meebeweegt met de tijd zal de druk op het stelsel van sociale zekerheid naar verwachting af doen nemen.

### **Meer kwaliteit van werk – door minder administratieve-lastendruk**

Een vierde route naar meer kwaliteit van werk is die van inzet op vermindering van administratieve-lastendruk. Terug naar de kern van werk. Waar ging dat werk ook alweer over? Durven we als samenleving minder in te zetten op controle? Durft de overheid minder in te zetten op controle? Veel mensen zullen het erover eens zijn dat de administratieve-lastendruk in bijvoorbeeld de sectoren zorg of het onderwijs naar beneden moet. Maar zorgaanbieders en docenten worden in de praktijk onverminderd geconfronteerd met wet- en regelgeving die lastenverzwarend uitpakt. Recent gaat het in de eerstelijnszorg bijvoorbeeld om de verplichting tot het inrichten van een cliëntenraad (2018); het aanstellen van een klachtenfunctionaris (2020); het insturen van een financiële jaarverantwoording (2022) en het inrichten van intern toezicht (2022).<sup>1</sup>

Veel tijd, energie en geld gaat naar het voldoen aan verantwoordingseisen en (extra) administratie. Dit heeft grote invloed op het werkplezier, de aantrekkelijkheid van het werk en daarmee ook de belastbaarheid van werkenden. Met alle maatschappelijke uitstralingseffecten – ook als het gaat om uitval en beroep op regelingen van sociale zekerheid – van dien. Sturing op minder controle, op het terugdringen van administratieve lasten en het bieden van meer op de kern-van-werk gerichte kansen. Daar gaat het om.

### **Meer kwaliteit van werk – door meer ontmoeting op het werk**

Een laatste route naar meer kwaliteit van werk is die langs de sociale kant. Via het werk ontmoeten mensen anderen die meer en soms ook minder op hen lijken; mensen die er bijvoorbeeld hele andere politieke overtuigingen op nahouden of mensen met een andere afkomst of religie. Op en via het werk worden mensen min of meer ‘gedwongen’ om met anderen samen te werken aan een gezamenlijk (werk)-doel. Voor de sociale samenhang in Nederland zijn ontmoetingen van mensen in al

---

1 Zie Kerstens *et al.* (2023).

hun verscheidenheid cruciaal. Zonder ontmoeting ook geen kennismaking, geen begrip voor iemand anders en geen verbinding.

Sociale samenhang heeft verschillende waarden en een daarvan is dat hij beschermt tegen uitsluiting en uitval, wat positief bijdraagt aan de (financiële) houdbaarheid van de sociale zekerheid. Traditionele omgevingen waar mensen van verschillende aard elkaar ontmoeten – denk aan verenigingen, vakbonden of kerken – hebben aan maatschappelijke betekenis ingeboet. Steeds minder mensen zijn immers lid van een vakbond of van een kerkgenootschap. Tegelijkertijd is de betekenis van sociale media – waar mensen gewoonlijk op zoek gaan naar gelijkgestemden, naar mensen die op hen lijken – groter geworden. Dit maakt de betekenis van het werk als ontmoetingsplek met anderen nog groter.

Of het nu gaat om balans, zingeving, een leven lang leren, terug-naar-de-kern van het werk of sociale samenhang op dan wel via het werk: dat de kwaliteit van de arbeid van groot maatschappelijk belang is staat als een paal boven water. De routes daarnaartoe zijn minder relevant. Zij kunnen elkaar in de weg zitten, maar elkaar ook versterken.

### Dankwoord

Mijn grote dank gaat uit naar Kees voor de mogelijkheden die ik kreeg om als post-doc bij hem werkzaam te zijn, onderzoek te doen naar sociale zekerheid en arbeidsaanbod vanuit een levensloopsperspectief, en de kansen om me verder te ontwikkelen als beoefenaar van de wetenschap. Ik kijk met grote vreugde terug op deze vormende periode. Door zwangerschappen was ik twee keer een langere periode afwezig en hiervoor heb ik steeds alle begrip gekregen. Dat zal ik nooit vergeten. Niets is vanzelfsprekend.

Het omzien naar elkaar, de gezelligheid, de professionaliteit en de productiviteit: het was in alle opzichten een feest bij de afdeling Economie in Leiden! Heel veel dank daarvoor.

### LITERATUUR

- Centraal Bureau voor de Statistiek (2025a), *Voor het eerst in vier jaar meer werklozen dan vacatures*, bericht op de website van het CBS, geraadpleegd op 14 november 2025
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2025b), *Ziekteverzuim*, bericht op de website van het CBS, geraadpleegd op 14 november 2025
- Égert, Balázs, Christine de la Maisonneuve, en David Turner (2022), *A new macroeconomic measure of human capital exploiting PISA and PIAAC. Linking education policies to productivity*, Economics Department Working Paper, 1709, Parijs: Organisation for Economic Co-operation and Development
- Goudswaard, K.P. (2002), *Naar een houdbaar sociaal stelsel*, Leiden: Universiteit Leiden
- Hart, J. de., P. van Houwelingen, en W. Huijnk (2022), *Religie in een pluriforme samenleving. Diversiteit en verandering in beeld. Deel 3: Buiten kerk en moskee*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau

- Huijnk, W., en E. Josten (met medewerking van J.D. Vlasbom) (2024), Brede participatie, in L. Vermeij, Y. de Kluzenaar, M. Reijnders en M. Coenders (red.), *Koersen op kwaliteit van de samenleving. Sociale en Culturele Ontwikkelingen 2024*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau, 44-59
- Kerstens, A., C. van Waardhuizen, H. Korver, I. den Hollander, L. Boufrach, en M. Niehof (2023), *Stop de stapeling. Verhalen van zorgprofessionals over administratieve-lastendruk in de praktijk*, een uitgave van de Werkgroep Eerstelijnscoalitie
- Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu en TNO (2023), *De toekomst van gezond en veilig werken. Een brede horizonscan*, RIVM- en TNO-rapport, 2022-0197, Bilthoven/Leiden: RIVM en TNO
- Tweede Kamer (2025-2026), *Nota over de toestand van 's rijksfinanciën. Verantwoord begroten voor een sterke economie (Miljoenennota 2026)*, 36 800, nr. 1
- Versantvoort, M. (2022), *Zin verzoet de arbeid. Over arbeid en zingeving in een paradoxale samenleving*, oratie, Utrecht: Protestantse Theologische Faculteit
- Versantvoort, M. (2024), Zorg voor zingeving!, *In Dienst Der Genezing*, 52(4), 14-18