

Eigentijdse arbeidsrelaties en voorwaarden voor werkzekerheid

Romke van der Veen

In dit artikel wordt stilgestaan bij de vraag hoe arbeidsmarkt- en sociale zekerheidsbeleid vorm zou kunnen krijgen in een post-industriële samenleving. De eerste vraag die aan de orde komt is wat de kenmerken zijn van arbeidsrelaties op een post-industriële arbeidsmarkt en welke risico's die relaties met zich meebrengen voor werkgevers en werknemers. De vraag is vervolgens hoe het arbeidsmarkt- en sociale zekerheidsbeleid institutioneel vorm zou moeten worden gegeven om desondanks een efficiënt opererende arbeidsmarkt te krijgen. Deze vragen worden op een sociologische wijze geanalyseerd, dat wil zeggen dat de analyse zich richt op de binding en het vertrouwen tussen werkgever en werknemer. Het artikel wordt afgesloten met een theoretische- en beleidsmatige conclusie met betrekking tot de vormgeving van arbeidsmarkt- en sociale zekerheidsbeleid.

1 Inleiding en vraagstelling

In deze beschouwing sta ik stil bij de wijze waarop in een moderne economie als de Nederlandse -open, kennisintensief, flexibel¹- vorm kan worden gegeven aan het arbeidsbeleid in de brede zin des woords –sociale zekerheid, arbeidsmarktbeleid, ontslagbescherming– zodanig dat de uitkomsten optimaal zijn. Optimaal wil zeggen dat een optimale flexibiliteit gecombineerd wordt met een optimale bescherming van de werknemer. Dit wordt wel 'flexicurity' genoemd en de Europese

¹ De feiten over flexibiliteit in Nederland: er is sprake van een toename van de flexibiliteit van arbeidsrelaties in de afgelopen tien jaar (SCP 2012a). Het CPB spreekt over een kleine 30 procent flexibele arbeidsrelaties (CPB 2012). Flexibiliteit definiëren we dan als "alle inschakeling van arbeid binnen de onderneming die deze in staat stelt om kosteneffectief aan de variërende vraag naar zijn diensten en producten te voldoen" (SZW 2011): werknemers met een tijdelijk contract, uitzendkrachten, oproepkrachten en zelfstandigen zonder personeel. Ondanks de stijging van de flexibiliteit van arbeidsrelaties is in de afgelopen tien jaar de mobiliteit op de (interne en externe) arbeidsmarkt desalniettemin stabiel (SCP 2012). Verder is er sprake van een aanhoudende groei van het deeltijdwerk in Nederland, zodanig zelfs dat sinds 2008 meer Nederlandse werknemers in deeltijd werken dan in voltijd (SCP 2011: 134). Deeltijd kan vanuit het werknemersperspectief een bijdrage leveren aan het flexibel omgaan met de combinatie van arbeid en zorg. De verdeling van flexibiliteit en stabiliteit loopt langs traditionele scheidslijnen: de meest flexibele baankenmerken komen voor bij de jongere generaties op de arbeidsmarkt, bij vrouwen, laagopgeleiden en allochtonen (SZW 2010).

Commissie verstaat hieronder: "...een beleidsstrategie die, tegelijkertijd en op een zorgvuldige manier, zowel de flexibiliteit van arbeidsmarkten, werkorganisaties en arbeidsrelaties verbetert, alsook de werkzekerheid en inkomenszekerheid" (aangehaald in Schils en De Beer 2008: 364).

Het is wellicht nuttig deze beschouwing te starten met de conclusie van een eerder onderzoek door Trudie Schils en Paul de Beer naar de zogenaamde *Gouden Driehoek* (2008): het optimale evenwicht tussen inkomensbescherming, ontslagregels en activeringsbeleid. In een internationaal vergelijkende analyse komen zij tot de conclusie dat een dergelijk optimaal evenwicht eigenlijk niet bestaat. De Deense combinatie van royale werkloosheidsuitkeringen, intensief activeringsbeleid en soepele ontslagregels lijkt erop te wijzen dat het Deense model in de buurt van een optimaal evenwicht komt. Maar, zo stellen de auteurs, Denemarken is op twee van de drie beleidsterreinen niet uniek, alleen ten aanzien van de activeringsuitgaven scoort Denemarken het hoogst, en de effectiviteit daarvan is onbekend en omstreden. Daarom kijken zij naar drie landen die veel op elkaar lijken –België, Duitsland en Denemarken– om vervolgens te constateren dat de arbeidsmarktprestaties in deze drie landen fors uiteen lopen. Schils en De Beer schrijven: "*Blijkbaar spelen de precieze vormgeving en uitvoering van het beleid, de specifieke omstandigheden in de drie landen (bijv. de economische en demografische structuur) en andere beleidsdomeinen (bijv. onderwijs, werkgelegenheid in de publieke sector, arbeidstijdbeleid) ook een belangrijke rol. ... Hoewel er zeker te leren valt van het succes van een land als Denemarken, is er geen sprake van simpele recepten.*" (Schils en De Beer 2008: 378).

De studie van Schils en De Beer is uit 2008 en gebaseerd op gegevens over 2005 en eerdere jaren. Sindsdien is er veel veranderd. Duitsland doet het inmiddels goed en in dit verband wordt wel gewezen op de aanpassing van de werkloosheidsverzekering die in Duitsland vanaf 2005 (de zg. Hartz IV hervorming) heeft plaatsgevonden: een aanzienlijke inperking van de duur en de hoogte van de werkloosheidsverzekering. Het CPB constateert dat deze hervorming het herstel van de Duitse economie na de financiële crisis van 2008 ondersteunt, maar zoekt de verklaring voor het feit dat Duitsland het beter doet dan Nederland toch vooral in de sterke stijging van de Duitse uitvoer in reactie op mondiale ontwikkelingen (CPB 2012b: 15, 17).

In deze beschouwing staat echter niet de veronderstelde efficiëntie, in andere woorden: de economische meerwaarde van flexibilisering centraal. Die zal er zijn, maar ik richt me vooral op de institutionele randvoorwaarden voor een flexibele arbeidsrelatie en werkzekerheid. Dat doe ik door eerst (kort) te onderzoeken hoe flexibilisering doorwerkt in de arbeidsverhoudingen en in werkorganisaties om vervolgens, als we de sociale en organisatorische gevolgen van flexibilisering kennen, de vraag te stellen onder welke institutionele randvoorwaarden werknemers en werkgevers bereid zijn een flexibele arbeidsrelatie aan te gaan die bijdraagt aan de eerder geformuleerde randvoorwaarde van flexibiliteit én zekerheid.

2 Voor- en nadelen van flexibele arbeidsrelaties

In een snel veranderend productiesysteem is behoefte aan flexibiliteit. Flexibele arbeidsverhoudingen komen zowel tot uiting in het makkelijker aangaan en ontbinden van arbeidsrelaties (numerieke flexibiliteit) als in een flexibeler organisatie van productieprocessen die een groter aanpassingsvermogen en inzet van werknemers vraagt (functionele flexibiliteit). In het debat over flexibilisering van de arbeidsrelatie gaat het vooral om numerieke flexibiliteit. Minder verplichtende, meer variabele en makkelijker te ontbinden arbeidsrelaties dragen bij aan het vergroten van de mogelijkheden tot numerieke flexibiliteit. We moeten hierbij bij voorbeeld denken aan tijdelijke en variabele contracten, aan het versoepelen van het ontslagrecht, het verminderen van ontslagvergoedingen en het terugdringen van de kosten en verplichtingen die voortvloeien uit de verplichte sociale verzekeringen tegen werkloosheid.

Numerieke, maar ook functionele flexibiliteit bevorderen de efficiëntie van het productieproces. De veronderstelling is dat in een moderne, postindustriële economie de behoefte aan flexibiliteit groot is omdat de economische productie veranderlijker, mobieler, kort-cyclischer en competitiever is. Een meer traditionele, industriële economie daarentegen is gebaat bij meer stabiliteit, en dus bij tayloristische, vaste, langdurige en specifieke arbeidsrelaties.

Aan flexibilisering kleeft ook een aantal bezwaren. In de eerste plaats treffen de toegenomen mogelijkheden van numerieke flexibiliteit (tijdelijke kortdurende contracten, het inhuren van zzp'ers) specifieke groepen disproportioneel: jongeren, laaggeschoolden, allochtonen en vrouwen. Dit kan tot een verharding van scheidslijnen op de arbeidsmarkt leiden wanneer de sociale zekerheid van deze groepen lager is en wanneer mobiliteit tussen insiders en outsiders gering is. Volgens velen is dat het geval. Bijvoorbeeld Elchardus (in: Cantillon en Elchardus 2003) stelt dat deze nieuwe scheidslijnen verharden (moeilijk te slechten zijn) en dat ze vervolgens een bedreiging gaan vormen voor de solidariteit waarop stelsels van arbeidsbescherming en sociale zekerheid rusten. Elchardus stelt verder dat postindustriële arbeidsmarkten in algemene zin hogere eisen stellen aan werknemers en dat ook dit verschijnsel ertoe leidt dat bepaalde groepen mensen worden uitgesloten van de arbeidsmarkt of alleen toegang hebben tot de onderkant van arbeidsmarkt. Ook deze processen leiden tot een verdere verharding van de scheidslijn tussen *insiders* en *outsiders* en vormen een bedreiging voor de sociale solidariteit.

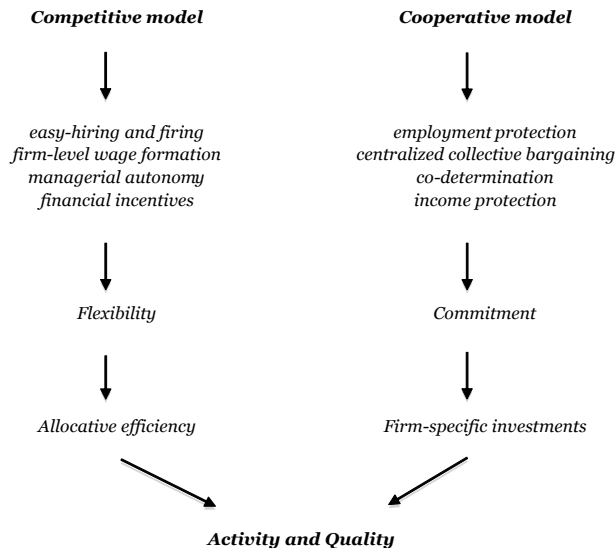
De nadelen van flexibiliteit manifesteren zich echter niet alleen in scheidslijnen op de arbeidsmarkt. Ook voor bedrijven heeft een toegenomen flexibiliteit nadelen. Deze komt tot uiting in de afnemende binding van werknemers aan het bedrijf. Dit kan ertoe leiden dat de bereidheid van bedrijven om in werknemers te investeren vermindert. Wanneer de kennis van werknemers ook buiten het bedrijf bruikbaar is, lopen werkgevers immers het risico dat werknemers worden weggekocht door concurrenten waardoor ze hun investeringen in werknemers verliezen. Dit risico kan worden verkleind door werknemers financieel (een hoger salaris) en juridisch (belemmering van mobiliteit) aan het bedrijf te binden.

Samenvattend: in de voor- en nadelen van flexibilisering wordt de dualiteit van de moderne, postindustriële economie zichtbaar. Deze kennis- of netwerkeconomie is weliswaar meer gebouwd op sterk wisselende en vluchtige netwerken, maar tegelijkertijd hebben bedrijven een zekere binding van werknemers aan de organisatie nodig, al was het maar om de bedrijfsspecifieke kennis binnenboord te houden. De moderne, postindustriële economie is verder minder eenduidig dan vaak wordt verondersteld. Er bestaat nog steeds een omvangrijke maak- en dienstverlenende sector die enerzijds minder vluchtig is en anderzijds meer op laaggeschoolde arbeid drijft. Hierdoor bestaat het risico dat flexibilisering tot de vorming van nieuwe scheidslijnen leidt.

3 Het dubbele karakter van arbeidsrelaties: flexibiliteit én binding

In een studie naar *De economie van ontslagbescherming* (Deelen, Jongen et al. 2007) stellen de auteurs dat "(o)ntslagbescherming in hoge mate een 'enerzijds-anderzijds' verhaal (is). Dit geldt zowel voor de theorie als voor de empirie". Dit heeft te maken met het dubbele karakter van arbeidsrelaties. Enerzijds is er –vanuit economisch perspectief– behoefte aan flexibiliteit, anderzijds is er ook behoefte aan binding van de werknemer aan de werkorganisatie. We kunnen de arbeidsrelatie dan ook vanuit twee perspectieven benaderen: een competitief model versus een coöperatief model. In het competitieve model staat efficiëntie voorop en heeft de werkgever belang bij het eenvoudig kunnen inhuren en ontslaan van werknemers. In het coöperatieve model staan bedrijfsspecifieke investeringen in werknemers centraal en heeft de werkgever baat bij een duurzame band met de werknemer. Deze duurzame band is het resultaat van een goed inkomen, van medezeggenschap en van baanzekerheid.

In de studie *Institutions at work* maakt het CPB (1996) gebruik van een vergelijkbare tweedeling en koppelt ze beide modellen nadrukkelijk aan de institutionele inrichting van de arbeidsmarkt. Bij een competitief model past een geliberaliseerde arbeidsmarkt. Een arbeidsmarkt die werknemers individuele en collectieve bescherming biedt past bij een coöperatief model. In figuur 1:

Figuur 1 Institutional models, behavior and performance

Bron: CPB 1996: 7.

Het dubbele karakter van de arbeidsrelatie en van de arbeidsorganisatie maakt duidelijk dat er met betrekking tot het flexibiliseren van de instituties van de arbeidsmarkt en de sociale zekerheid geen eenvoudige keuzes bestaan en dus ook geen optimaal evenwicht, een gouden driehoek, bestaat. Zowel flexibiliteit als binding, zowel mobiliteit als stabiliteit, zowel institutionalisering als liberalisering hebben voor- en nadelen op de moderne arbeidsmarkt.

4 Het belang van institutioneel vertrouwen

Volgens de Engelse socioloog Anthony Giddens (1990) is vertrouwen voorwaardelijk aan iedere sociale relatie, maar verandert de aard van het vertrouwen dat noodzakelijk is voor sociaal verkeer, wanneer een samenleving zich ontwikkelt in de richting van een meer open en meer geïndividualiseerde samenleving. In de plaats van een directe en op personen georiënteerde vorm van vertrouwen wordt geleidelijk een meer op systemen en abstracte relaties gerichte vorm van vertrouwen (institutioneel vertrouwen) belangrijker. In een dergelijk perspectief bestaat geen fundamentele breuk tussen een industriële en een postindustriële arbeidsmarkt. De ontwikkeling naar een postindustriële arbeidsmarkt staat voor een steeds verdere toename van het belang van een op systemen en abstracte relaties gebaseerd vertrouwen. Hierbij doet zich echter een probleem voor: terwijl het belang van institutioneel vertrouwen toeneemt, wordt tegelijkertijd de basis waarop dat institutioneel vertrouwen steunt smaller. Dit is het gevolg van processen van individualisering die niet alleen de risico's die mensen lopen beïnvloeden, maar die ook de legiti-

teit van systemen waarop institutioneel vertrouwen (mede) is gebaseerd, ondermijnen zoals bijvoorbeeld de arbeidsorganisatie maar ook het juridische systeem.² (Ekberg 2007)

Met andere woorden: in deze benadering is liberalisering (in de zin van de-institutionalisering) niet direct een voor de hand liggend antwoord op processen van postindustrialisering. Er is daarentegen juist behoefte aan een versterking van het institutioneel vertrouwen, maar dit dient zodanig plaats te vinden dat ook een antwoord gegeven wordt op de sociale processen die gelijktijdig het fundament waarop het institutioneel vertrouwen is gebaseerd, ondermijnen. Deze sociologische conclusie ondersteunt de eerder (in paragraaf 4) op een economische redenering gebaseerde conclusie dat zowel binding als flexibiliteit bijdragen aan economische efficiëntie.

Het vervolg van deze beschouwing richt zich op de vraag wat de institutionele randvoorwaarden zijn die bijdragen aan het benodigde institutioneel vertrouwen. Eerst staan we stil bij de werking van flexibele arbeidsrelaties (in paragraaf 5) om daarna aandacht te schenken aan de institutionele vormgeving van flexibele arbeidsrelaties (paragraaf 6 en 7).

5 De werking van flexibele arbeidsrelaties

Het dubbele karakter van de arbeidsrelatie en de arbeidsorganisatie wordt goed zichtbaar in een recente analyse van de evolutie van nationale modellen van arbeidsverhoudingen door David Marsden (Marsden 2010; 2012). Hierin onderzoekt hij de voorwaarden voor een evolutie naar wat hij noemt een diffuus arbeidscontract. Onder een diffuus arbeidscontract verstaat hij een contract dat een zekere ruimte in bevoegdheden, taken en verantwoordelijkheden laat aan werknemer en werkgever. Tegenover een diffuus contract staat een specifiek contract waarin alle taken van de werknemer en de verantwoordelijkheden van de werkgever minutieus zijn gespecificeerd. Diffuse arbeidscontracten passen bij een moderne postindustriële arbeidsmarkt. Diffuse arbeidscontracten geven een zekere vrijheid (*discretion*) aan werkgever en werknemer en passen bij productiesystemen die een hoge inzet en creativiteit van werknemers verwachten (*learning*) dan wel systemen die een hoge flexibiliteit van werknemers vereisen (*lean*). Tegenover diffuse arbeidscontracten staan specifieke arbeidscontracten die passen in een meer tayloristisch en traditioneel georganiseerd productieproces. Terug naar de terminologie van deze beschouwing: diffuse arbeidscontracten staan model voor een (op een of andere manier) flexibele arbeidsrelatie.

Onder toepassing van een speltheoretisch model (*hawk-dove-bourgeois game*) waarin kosten en baten bij het aangaan van een arbeidsrelatie tegen elkaar worden

² De processen van ondermijning waar Giddens op doelt betreffen -in zijn woorden- vooral de legitimiteit van expert-systemen (zoals de wetenschap, het recht) en expert-kennis (bijvoorbeeld van artsen of juristen).

afgewogen, onderzoekt Marsden wanneer wat voor type arbeidscontract ontstaat. Hoewel hij het aangaan van een arbeidscontract vanuit een individueel, vrijekeuzemodel analyseert, levert zijn analyse een aantal interessante conclusies op die bruikbaar zijn voor onze sociologische discussie over de instituties voor flexibiliteit en zekerheid. Marsden stelt dat het risico op een conflict (tussen werkgever en werknemer) bepalend is voor het aangaan van een arbeidsrelatie. Dit risico is groter wanneer er sprake is van een asymmetrische verdeling van kosten, wanneer de kosten relatief hoog zijn ten opzichte van de baten, wanneer de exit-mogelijkheden ruim zijn en wanneer de voicemogelijkheden beperkt zijn.

Dit leidt tot de theoretische verwachting dat wanneer er sprake is van een ongelijke verdeling van kosten, werkgevers en werknemers niet snel zullen kiezen voor een diffuus arbeidscontract. Werkgevers doen dit niet wanneer er sprake is van ruime werkgelegenheid en werknemers niet wanneer de arbeidsrelatie gemakkelijk kan worden ontbonden. In die gevallen zal men kiezen voor een specifiek arbeidscontract. Verder verwacht Marsden dat de mogelijkheden van inspraak en zeggenschap een positief effect hebben op het onderlinge vertrouwen met als gevolg dat men sneller zal kiezen voor een meer diffuus arbeidscontract.

In andere woorden: het aangaan van een flexibel arbeidscontract wordt bevorderd door een gelijke verdeling van kosten, door een zekere mate van bescherming tegen ontslag en door zeggenschap van werknemers. De algemene redenering die achter deze verwachtingen schuil gaat, is dat vertrouwen en wederzijdse afhankelijkheid bevorderlijk zijn om tot een arbeidsrelatie te komen, ook wanneer er sprake is van een potentieel conflict of van een asymmetrische verdeling van kosten en baten. Marsden heeft deze hypothesen getoetst voor het Verenigd Koninkrijk (Marsden 2012) en in een iets andere vorm voor Frankrijk en de EU (Marsden 2010). Een eerste belangrijke empirische conclusie is dat ontslagbescherming inderdaad bijdraagt aan symmetrie tussen de partijen en dus aan het aangaan van een flexibel arbeidscontract, omdat een dergelijk arbeidscontract dan riskant is voor beide partijen. Ook een zekere mate van bescherming en zeggenschap maken het werknemers makkelijker om een flexibel contract aan te gaan. Voor werkgevers blijkt flexibilisering echter ook riskant, zij proberen daarom werknemers te binden middels extra beloning en (werkgerelateerde) scholing.

6 De institutionele inbedding van flexibele arbeidsrelaties

Het riskante karakter van flexibele arbeidscontracten verklaart volgens Marsden de vertraging (Marsden 2010) die zich volgens hem in Europa lijkt voor te doen in de flexibilisering van de arbeidsmarkt. Hij stelt dat de juiste, bindende en vertrouwen-genererende instituties (Marsden 2010: 12) helpen om die vertraging te keren. Zoals we hiervoor zagen kunnen ontslagbescherming en ook een systeem van (meer of minder collectief) arbeidsvoorwaardenoverleg die rol vervullen. Marsden bevestigt hiermee de (eerder aangehaalde) stelling dat de tegenstelling tussen flexibiliteit en binding minder hard is dan wordt beweerd. Het is niet zo dat flexibilisering

vooral gebaat is bij liberalisering van de instituties van de arbeidsmarkt en de sociale zekerheid. Wanneer instituties als ontslagbescherming, sociale zekerheid en de overlegeconomie bijdragen aan het scheppen van wederzijds vertrouwen en aan een bepaalde mate van zekerheid voor werknemers, dan kunnen zij juist bijdragen aan een verdere flexibilisering van de arbeidsrelatie. De opdracht is dus te zoeken naar een dusdanige institutionele vormgeving van het arbeidsmarkt- en sociale zekerheidsbeleid dat de instituties bijdragen aan flexibiliteit in plaats van deze te belemmeren. Het gaat dan niet meer om minder sociale bescherming en ordening van de arbeidsmarkt, maar om een andere inrichting.

Bij de inrichting van een flexibele arbeidsmarkt dienen we rekening te houden met de wijze waarop mensen omgaan met risico. Günther Schmid (2006), de grondlegger van de benadering van de transitionele arbeidsmarkt, onderneemt hier toe een poging. Hij komt tot een vergelijkbare conclusie als Marsden, namelijk dat voor het functioneren van een flexibele arbeidsmarkt juist een bepaald soort vertrouwengenererende instituties noodzakelijk is. Om risicomijdend gedrag van werknemers tegen te gaan dient het in de eerste plaats makkelijker gemaakt te worden om risico's te nemen. *"Establishing such a variable opportunity structure with 'stepping stones' or 'bridges' is one of the main objectives of the TLM (transitional labour markets) concept."* Dit vereist een activerend sociale zekerheid- en arbeidsmarktbeleid gericht op werkzekerheid. Om ongewenst risiconemend gedrag van werkgevers en werknemers tegen te gaan dienen verder de directe kosten van dergelijk gedrag verhoogd te worden. *"... the rationale of employment protection regulation can be interpreted as the avoidance of speculative search behaviour on the supply side and irresponsible hire and fire policy on the demand side, both leading possibly to high turnover costs for the whole economy. Activation policies would avoid the exploitation of unemployment benefits through moral hazards."* Activerend beleid gericht op werkzekerheid behoeft dus inbedding in een zekere ontslagbescherming en sociale zekerheid. Om de overschatting van kleine kortetermijnrisico's en de onderschatting van grote langetermijnrisico's tegen te gaan is ten slotte een institutionele structuur die deze risico's zichtbaar maakt nodig. *"... The appropriate strategy ... would be ... on the one hand, to extend the expectations horizon for people engaging in risky employment relationships through social rights and entitlements, for instance to continuous training opportunities, and on the other hand, to establish obligations for preventing, mitigating or coping with major risks. For instance, incentives could be put in place to encourage preventive measures (such as training investment) or to ensure the compulsory participation in universal private or public insurance schemes."* (Schmid 2006: 7-8).

7 Enkele voorlopige conclusies met betrekking tot het Nederlandse arbeidsmarkt- en sociale zekerheidsbeleid

In algemene zin kunnen we uit het voorgaande de conclusie trekken dat een flexibele, postindustriële arbeidsmarkt gebaat is bij een institutionele ordening die:

1. bijdraagt aan wederzijds vertrouwen tussen werkgevers en werknemers, en
2. de risico's van flexibiliteit en mobiliteit voor beide partijen beheersbaar maakt.

Dit leidt tot de conclusie dat de-institutionalisering en individualisering van de instituties van sociale zekerheid, arbeidsvoorwaardenoverleg en ontslagbescherming eerder belemmerend dan stimulerend zullen zijn voor flexibiliteit en mobiliteit.

De wijze waarop de instituties van een flexibele arbeidsmarkt vormgeven aan deze vereisten dient echter wel zodanig te zijn dat transitie van werk naar werk gestimuleerd worden. Dit impliceert dat de kosten van flexibiliteit, zowel voor werkgevers als werknemers, niet te hoog moeten worden. Voorwaardelijk aan een dergelijke institutionele ordening is dat voorkomen wordt dat de lasten van flexibiliteit eenzijdig bij bepaalde sociale groepen terecht komt. Een stelsel van sociale zekerheid dient daartoe scheidingen tussen *insiders* en *outsiders* te slechten en zo ingericht te zijn dat ze participatie bevordert en (langdurige) afhankelijkheid van sociale zekerheid remt. Het eerste pleit voor brede, universele verzekeringen tegen sociale risico's (ook voor flexwerkers en zzp'ers). Het tweede voor een activerend stelsel dat langdurige afhankelijkheid tegengaat door participatie voorop te stellen en actief te investeren in de *employability* van werknemers en uitkeringsgerechtigden.

Ontslagbescherming dient zo ingericht te zijn dat ze enerzijds werknemers beschermt tegen willekeur en kortetermijnrekeningen van werkgevers en anderzijds zo dat ze werkgevers niet remt bij het aannemen van personeel en ook niet te hoge kosten verbindt aan de beëindiging van de arbeidsrelatie. Het eerste pleit voor een onafhankelijke, externe toets op ontslag en het tweede pleit tegen ontslagvergoedingen. In plaats van ontslagvergoedingen valt een met de Wet Poortwachter vergelijkbare regeling te verdedigen: ontslag wordt makkelijker en goedkoper wanneer de werkgever tijdens de arbeidsrelatie voldoende heeft geïnvesteerd in de *employability* van werknemers.

Arbeidsvoorwaardenoverleg op centraal en decentraal niveau kan ten slotte bijdragen aan wederzijds vertrouwen tussen werkgevers en werknemers door de verschillende partijen een stem te geven (voice) en door (meer of minder) collectieve afspraken over de arbeidsvoorwaarden mogelijk te maken. Dit pleit voor een actieve betrokkenheid van de sociale partners bij de sociale zekerheid en het arbeidsmarktbeleid. Werkloosheidsregelingen en employabilitybeleid (als onderdeel van een stelsel van sociale zekerheid en ontslagbescherming) die met een grote betrokkenheid van de sociale partners worden uitgevoerd dragen bij aan het wederzijds vertrouwen en ook –maar dat is in dit verband een neveneffect– aan de levensvatbaarheid van de organisaties van sociale partners.

Auteur

Romke van der Veen (e-mail: vanderveen@fsw.eur.nl) is hoogleraar sociologie aan de Erasmus Universiteit Rotterdam.

Literatuur

- Cantillon, B., M. Elchardus et al., 2003, *De nieuwe sociale kwesties*, Antwerpen: Garant.
- Centraal Planbureau (CPB), 2012a, Rondetafelgesprek over Flexibiliteit en Zekerheid, CPB Notitie, Den Haag.
- CPB, 2012b, *Centraal Economisch Plan 2012*, Den Haag.
- Ekberg, M., 2007, The Parameters of the Risk-Society: a review and exploration, *Current Sociology*, vol. 55(3): 343-66.
- Esping-Andersen, G., 2000, De toekomst van de verzorgingsstaat, *Beleid en Maatschappij*, vol. 27(4): 219-32.
- Giddens, A., 1990, *The Consequences of Modernity*, Cambridge: Polity Press.
- Marsden, D., 2010, 2012, *The End of National Models in Employment Relations?* London School of Economics, Centre for Economic Performance, Discussion Paper 998, september 2010 (revised version: The Employment Relationship as a social convention, Working Paper draft, May 2012).
- Schils, T. en P. de Beer, 2008, Flexicurity en de Gouden Driehoek, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, vol. 24(4): 363-380.
- Schmid, G., 2006, Social risk management through transitional labour markets, *Socio-Economic Review*, vol. 43(1): 1-33.
- Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), 2012, *Vraag naar Arbeid 2011*, Den Haag.
- SCP, 2011, *De sociale staat van Nederland 2011*, Den Haag.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), 2011, *Kennisagenda 2011*, Den Haag.
- SZW, 2010, *Trendrapport Aanbod van arbeid 2009*, Den Haag.