
Arbeidsmarktmakelaars

**Harm van Lieshout
Henmar Vlogman
Arnoud Boeve
Pascal Kamphuis**

Eerste druk



Arbeidsmarktmakelaars



Arbeidsmarkt- makelaars

Harm van Lieshout

Henmar Vlogman

Arnoud Boeve

Pascal Kamphuis

Eerste druk

Noordhoff Uitgevers Groningen | Houten

Ontwerp omslag: G2K-designers, Groningen
Omslagillustratie: Photodisc

1 2 3 4 5 / 11

© 2007 Wolters-Noordhoff bv Groningen/Houten, The Netherlands.

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Voor zover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet 1912 dient men de daarvoor verschuldigde vergoedingen te voldoen aan Stichting Reprorecht (postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.reprorecht.nl). Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.stichting-pro.nl).

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise, without the prior written permission of the publisher.

ISBN (ebook) 978-90-01-85194-1

ISBN 978-90-01-60679-4



Woord vooraf

Voor u ligt een leerboek uit de koker van het Lectoraat Arbeidsverhoudingen van de Hanzehogeschool Groningen. Het is geschreven uit noodzaak: we misten een boek op de markt dat geschikt was voor de inleidende cursus over de arbeidsmarkt die we ter ondersteuning van onze arbeidsverhoudingengame in de opleiding SJD aanbieden. Een verkenning leerde ons dat ook andere P&A-, SJD- en MER-opleidingen in die lacune graag gevuld zagen.

Zonder de passie en inzet van mijn kenniskringleden Henmar Vlogman, Arnoud Boeve en Pascal Kamphuis was dit leerboek er nooit gekomen. Het was me een groot genoegen met hen dit boek te schrijven. Ik bedank hen, uitgever Wil Boven, editor Tanja Vinke en diverse collegae in en om de Hanzehogeschool die ons hielpen met hun commentaar op opzet en concepten.

Op dit moment wordt vanuit het huidige lectoraat arbeidsverhoudingen een Kenniscentrum Arbeid aan de Hanzehogeschool Groningen opgezet, dat uit vier nieuwe lectoraten zal bestaan. U kunt ons de komende jaren in dat nieuwe Kenniscentrum vinden. We hopen daar te zijner tijd voor een tweede editie ons voordeel te kunnen doen met uw ervaringen, commentaar en tips over deze eerste druk.

Harm van Lieshout
Lector Arbeidsverhoudingen / Flexicurity
Hanzehogeschool Groningen



Inhoud

Inleiding 9

1 Arbeidsmarkt in actoren 11

- 1.1 Werknemers 12
- 1.2 Werkgevers 13
- 1.3 Arbeidsovereenkomsten 14
- 1.4 Arbeidsmarkt 16
- 1.5 (Arbeids)organisaties 20
- 1.6 Vakbonden en werkgeversorganisaties 24
- 1.7 De overheid 28
- 1.8 Uitkerings- en activeringsinstanties 31
- 1.9 Commerciële arbeidsdienstverleners 34
- 1.10 Transitie op de arbeidsmarkt 36
 - Samenvatting 38
 - Literatuuropgave 39

2 Transitie van school naar werk 41

- 2.1 De waarde van onderwijs op de arbeidsmarkt 42
- 2.2 Onderwijs in Nederland 43
- 2.3 Deelname aan mbo, hbo en wo 47
- 2.4 Overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt 48
- 2.5 Drempel tussen onderwijs en arbeidsmarkt 50
- 2.6 Arbeidsmarktmakeelaars voor de transitie van onderwijs naar werk 55
- 2.7 Een leven lang leren 64
 - Samenvatting 66
 - Literatuuropgave 67

3 Transitie van werk naar werk 69

- 3.1 Mobiliteit op de arbeidsmarkt 70
- 3.2 Motieven om van werk te veranderen 73
- 3.3 Arbeidsmarktmakeelaars bij de transitie van werk naar werk 76
- 3.4 Stimuleren en ontmoedigen van transitie van werk naar werk 82
- 3.5 Instrumenten voor arbeidsmarktmakeelaars bij transitie van werk naar werk 83
 - Samenvatting 85
 - Literatuuropgave 86

4 Transitie van werkloosheid naar werk 89

- 4.1 Werkloosheid 90
- 4.2 Werkloosheid en recht op een uitkering 95
- 4.3 Doelgroepen op de arbeidsmarkt 98
- 4.4 Soorten werklozen 101
- 4.5 Arbeidsmarktmakeelaars tussen werkloosheid en werk 102
- 4.6 Toolkit voor de arbeidsmarktmakeelaar 106
 - Samenvatting 110
 - Literatuuropgave 110

5	Transitie van non-participatie naar participatie op de arbeidsmarkt	111
5.1	Historie arbeidsparticipatie van vrouwen	112
5.2	Vormen van non-participatie op de arbeidsmarkt	116
5.3	Combinaties van non-participatie en participatie	121
5.4	Arbeidsmarktmakeelaars en de transitie van non-participatie naar participatie	124
	Samenvatting	129
	Literatuuropgave	130
6	Transitie van werk naar pensionering	131
6.1	Transitie van werk naar pensionering in historisch perspectief	132
6.2	Veranderde verwachtingen: een beknopte regelingengeschiedenis	133
6.3	Arbeidsparticipatie van ouderen	146
6.4	Naar een hogere arbeidsparticipatie van 50+'ers: keuzes en verwachtingsmanagement	150
	Samenvatting	151
	Literatuuropgave	151
	Epiloog	153
	Register	157

Inleiding

Arbeidsmarktmakelaars is een leerboek dat zich richt op bachelorstudenten die in hun toekomstig beroep werken aan werk. Dat geldt in elk geval voor grote groepen studenten Personeelsmanagement, Sociaal-Juridische Diensverlening en Management, Economie en Recht. Het leerboek beoogt de lacune te vullen tussen enerzijds de uitstekende Human Resource Management (HRM)-leerboeken (zoals dat van Frits Kluytmans) en anderzijds de eveneens uitstekende leerboeken over arbeidsverhoudingen (zoals dat van Frank Tros), die zich sterk op nationale regels en overlegstructuren richten.

Het verwerkelijken van een belangrijke maatschappelijke doelstelling als het verhogen van de arbeidsparticipatie worden slechts werkelijkheid in het grote midden van de arbeidsmarkt tussen die beide polen van HRM-management en nationale wetgeving en overlegstructuren. De (externe) arbeidsmarkt en de regionale praktijk van arbeidsmarktbeleid, bemiddeling, scholing, re-integratie, komen in bovengenoemde leerboeken maar beperkt aan bod. Veel afgestudeerden van de eerdergenoemde en andere bacheloropleidingen komen echter juist in die regionale arbeidsmarktpraktijk terecht – en het is die beroepspraktijk van werken aan werk waar dit leerboek zich op richt.

De term arbeidsmarktmakelaar verwijst naar een beroep dat (nog) niet als zodanig bestaat. We gebruiken de term als verzamelnaam voor al die functies bij verschillende bedrijven en instellingen, die elk vanuit een andere positie en met een ander belang met die arbeidsmarkt te maken hebben. Dat varieert van een casemanager van een gemeentelijke sociale dienst via een headhunter van een wervings- en selectiebureau en een HRM-manager tot een vakbondsconsulent. De eerste moet een uitkeringsgerechtigde helpen zijn weg terug naar de arbeidsmarkt te vinden; de tweede zoekt de juiste man/vrouw voor die nieuwe functie bij dat bijzondere bedrijf; de derde realiseert zich met schrik dat dertig procent van zijn personeelsbestand binnen tien jaar met pensioen gaat en de laatste moet een sociaal plan uitonderhandelen met een onderneming waarbij hij zoveel mogelijk werknemers voor werkloosheid wil behoeden. Allemaal hebben ze bij de genoemde taak kennis van de arbeidsmarkt nodig, van wat daar allemaal kan, mag en werkt en niet werkt. En wat daar kan, mag en werkt en niet werkt, varieert ook nog eens per regio, per branche en met de stand van de economie en demografie.

Dit boek vertaalt relevante inzichten uit verschillende wetenschappen en (inter)nationale beleidservaringen op een toegankelijke manier naar concrete handelingsalternatieven voor toekomstige en beginnende werknemers en zelfstandigen in functies op en om de arbeidsmarkt. Het biedt aankomende, beginnende en zij-instromende ‘arbeidsmarktmakelaars’ een inzicht in de inhoud van de gereedschapskist van arbeidsmarktbeleid in de meest brede zin des woords.

Het eerste hoofdstuk introduceert de belangrijkste actoren en begrippen op en rond de arbeidsmarkt die men moet kennen en beheersen als men werkt aan werk. De 'spelers' op die arbeidsmarkt worden zo kort geïntroduceerd.

De overige hoofdstukken verkennen als het ware het speelveld. Ze bespreken elk één van de verschillende transitieën zoals die in het transitionele arbeidsmarktmodel worden onderscheiden (zie ook figuur 1.1).

Hoofdstuk twee bespreekt de transitie van school naar werk. Hoofdstuk drie richt zich op de overgang van baan naar baan, hoofdstuk vier richt zich op de overgang van werk naar werkloosheid en vooral op de soms moeilijke weg terug van werkloosheid naar werk. Hoofdstuk vijf bespreekt de transitie van non-activiteit (een tijd vrijwillig niet beschikbaar zijn geweest voor betaald werk) naar werk. Tevens komt de moderne combinatieproblematiek van arbeid met andere (zorg)taken aan bod. Hoofdstuk zes bespreekt de mogelijkheden om werknemers tot of na hun vijfenzestigste gezond en nuttig aan het werk te houden – inclusief (deeltijd)pensioening.

We besluiten met een korte epiloog, waarin we nog even stil staan bij de beroepsgroep arbeidsmarktmakeurs.

Arbeidsmarkt in actoren



1

- 1.1 Werknemers
- 1.2 Werkgevers
- 1.3 Arbeidsovereenkomsten
- 1.4 De arbeidsmarkt
- 1.5 (Arbeids)organisaties
- 1.6 Vakbonden en werkgeversorganisaties
- 1.7 De overheid
- 1.8 Uitkerings- en activeringsinstanties
- 1.9 Commerciële arbeidsdienstverleners
- 1.10 Transitie op de arbeidsmarkt

Werk speelt een belangrijke rol in het leven van de meeste mensen. In je studie probeer je zoveel mogelijk te leren zelf in je onderhoud te kunnen voorzien en leuk en interessant werk te kunnen doen.

De arbeidsmarkt is de markt waarop de vraag naar arbeid van werkgever en het aanbod van arbeid van werknemers bij elkaar komen. De arbeidsmarkt is continu in beweging. Soms is de vraag groter dan het aanbod en is er krapte op de arbeidsmarkt, maar ook het tegenovergestelde komt voor waardoor werkloosheid ontstaat.

Op de arbeidsmarkt spelen verschillende actoren een rol. Naast werkgevers en werknemers zijn de overheid, vakbonden en andere belangenorganisaties belangrijke spelers op de arbeidsmarkt. Als aankomend arbeidsmarktmakeelaar heb je kennis van deze spelers nodig om goed te kunnen functioneren. Je moet iets weten van de dynamiek van de arbeidsmarkt en de processen die er spelen om goed te kunnen bemiddelen tussen verschillende partijen op de arbeidsmarkt.

In dit hoofdstuk wordt de arbeidsmarkt beschreven aan de hand van de belangrijkste actoren op die arbeidsmarkt. Achtereenvolgens komen werknemers, werkgevers, arbeidsovereenkomsten, arbeidsmarkt, bedrijven, vakbonden en werkgeversorganisaties, de overheid, uitkerings- en activeringsinstanties en commerciële dienstverleners aan de orde.

1.1 Werknemers

Arbeidsverdeling

De arbeidsmarkt zoals wij die nu kennen is een relatief recent verschijnsel. Vroeger was er niet echt een markt waar vraag (werkgever) en aanbod (werknemer) elkaar zochten. In de periode van voor de middeleeuwen maakte iedereen zelf wat hij of zij nodig had. In deze tijden was al wel sprake van arbeidsverdeling. Deze begon bij de arbeidsverdeling tussen mannen en vrouwen, waarbij de vrouwen voor de kinderen zorgden en de mannen voor het voedsel via de jacht. Geleidelijk aan nam de arbeidsdeling toe. Zo waren in de middeleeuwen veel mensen boer, sommige koopman en anderen ambachtslieden. Al deze arbeid werd doorgaans óf als zelfstandige verricht óf in een regime van (veredelde) slavernij. Boeren werkten bijvoorbeeld vaak als slaaf of horige voor een heer die het land bezat. In de steden werd door ongeschoolde arbeiders en ambachtslieden wel voor een loon gewerkt, maar daar leefde maar een zeer klein deel van de totale bevolking van (Nolan & Lenski, 1999).

Industriële revolutie

Vóór de industriële revolutie, rond 1850, werkten de meeste mensen in de landbouw. Met de komst van nieuwe machines en fabrieken tijdens de industriële revolutie waren grote concentraties van fabrieksarbeiders nodig. Tegelijkertijd zorgden technologische ontwikkelingen op het gebied van landbouw ervoor dat er minder vraag naar landarbeiders ontstond. Het gevolg hiervan was dat veel mensen van het platteland naar de steden trokken. Geleidelijk stroomden steeds meer mensen vanuit traditionele agrarische activiteiten naar de secundaire sector (industrie) en naar de tertiaire sector (diensten) (Nolan & Lenski, 1999).

Secundaire sector Tertiaire sector

Tegelijkertijd vond onder andere door technologische ontwikkelingen en de nieuwe organisatieprincipes steeds meer arbeidsspecialisatie plaats. In de moderne arbeidsmarkt is niet alleen sprake van arbeidsverdeling tussen sectoren (een metaalbewerker kan niet zomaar het werk van een verpleegkundige doen), maar vindt ook binnen sectoren vaak sterke specialisatie plaats. In veel segmenten is de hoeveelheid informatie die men nodig heeft zo groot dat niemand die alleen kan beheersen. In plaats van bijvoorbeeld algemene artsen is er daarom een grote verscheidenheid aan medische specialisten. Zelfs binnen een ogenschijnlijk eenvoudig beroep als vleesverpakker kan men een veelvoud aan functies onderscheiden, variërend van bijvoorbeeld ingewandensorteerder tot teentrekker (Nolan & Lenski, 1999). Omdat de technologie zich blijft ontwikkelen komen er bovendien steeds nieuwe beroepen bij. Een voorbeeld hiervan is de relatief recente opmars van ICT-beroepen en de verdergaande differentiatie en ontwikkeling van functies en beroepen binnen die sector.

Parallele loopbanen Differentiatie van arbeid

Niet alleen op het niveau van functies is in de moderne arbeidsmarkt sprake van gescheiden sferen van arbeid. Ook op het niveau van het werkende individu kunnen we dergelijke scheidingen waarnemen. Zo kunnen werknemers tegelijkertijd in verschillende deeltijdbanen werken; en dus verschillende parallelle loopbanen hebben. Ook is sprake van differentiatie van arbeid tijdens iemands levensloop. Zo kan werk in verschillende fasen van het leven de rol hebben van onder andere bijbaan, eerste baan, werkervaringsplek en laatste baan voor het pen-



sioen. Sinds de periode vóór de industriële revolutie is de arbeidslevensloop van de typische westerse burger dus sterk veranderd. De maatschappelijke verandering bestaat daaruit dat iedereen zich in een deeltaak specialiseert, in plaats van alles zelf te doen. De differentiatie op de arbeidsmarkt betekent tevens dat jongeren zich in een bepaalde discipline moeten specialiseren.

1.2 Werkgevers

Tot een paar eeuwen terug was er nog amper sprake van werkgevers of bedrijven. In de agrarische samenleving van voor de industriële revolutie waren het vaak de politieke machthebbers die ook over het economische systeem heersten. Zij bezaten een groot deel van het land en tegelijkertijd vaak ook de boeren die het land bewerkten. Boeren die wel eigen land bezaten en wettelijk gezien vrij waren werden gedwongen een groot deel van hun productie aan de regerende elite af te staan. Dit gebeurde in de vorm van belastingen, huur, rente over schulden, tienden, religieuze offers en winst. Wat na deze afdrachten overbleef kon men in steden gaan verhandelen voor goederen die niet in plattelandsdorpen verkrijgbaar waren (Nolan & Lenski, 1999).

De massale toename van het aantal fabrieken en de geleidelijke uitbreiding van de dienstensector zorgden voor het ontstaan van steeds meer bedrijven. Bedrijven zijn eigendom van ondernemers die goederen en diensten op de markt brengen en daarmee winst beogen te maken. Om dat doel te verwezenlijken hebben zij mensen nodig die in hun opdracht die goederen en diensten produceren. Na de industriële revolu-

tie werden steeds meer mensen in loondienst genomen. Daarmee was het begrip werkgever zoals wij dat nu kennen geboren.

1.3 Arbeidsovereenkomsten

De rechten die moderne werknemers hebben lijken vandaag de dag misschien vanzelfsprekend, maar zijn dat niet altijd geweest. In de vroege dagen van de industriële revolutie waren de omstandigheden waaronder werd gewerkt vaak erg slecht. Zo waren de werktijden lang (werkweken van 70 uur waren niet ongebruikelijk), de lonen laag en was er weinig werkzekerheid. Daarnaast werd vaak met zeer strikte managementregimes gewerkt. Kleine overtredingen van de regels zoals het fluiten tijdens het werk of een licht iets te lang laten branden na zonsopgang leidden al tot boetes. Bij serieuzere overtredingen kon men zelfs op lijfstraffen rekenen (Nolan & Lenski, 1999).

Arbeidsrelatie

De arbeidsrelatie – de relatie waarbij een werknemer zijn arbeidskracht tegen een loon ter beschikking stelt van een werkgever – is sindsdien flink geëvolueerd. Arbeidsrelaties worden gereguleerd door een arbeidsovereenkomst waarin beide partijen de belangrijkste voorwaarden waaronder ze die relatie aangaan regelen – zoals de duur van de overeenkomst, de hoogte van het loon en andere arbeidsvoorwaarden. Een arbeidsovereenkomst komt alleen tot stand als de werkgever erop vertrouwt dat de werknemer de vaardigheden bezit die nodig zijn om de gewenste taken uit te voeren, of dat hij deze door scholing snel kan leren. De ruil tussen werkgever en werknemer is er dus één van loon tegen kwalificaties die voor een bepaald aantal uren worden ingezet.

Minimale versies van arbeidsovereenkomsten zijn bijvoorbeeld het oproepcontract, of de traditionele uitzendovereenkomst. In dergelijke gevallen is de transactie beperkt tot de beschikbaarheid van werk (alleen als de werkgever een klus heeft, wordt de werknemer ingeschakeld). Bovendien is de totale relatie tussen werkgever en werknemer bij dergelijke arbeidsovereenkomsten van korte duur. De meest voorkomende arbeidsovereenkomst op dit moment is echter de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd duren in de praktijk lang niet altijd voor eeuwig. Werknemers kunnen hun contract opzeggen zo lang ze een minimale opzegtermijn in acht nemen – bijvoorbeeld als ze een andere, leukere en/of beter betaalde baan aanvaarden. Werkgevers kunnen ontslag voor hun werknemer aanvragen wanneer de werknemer aantoonbaar onvoldoende functioneert, en/of wanneer het bedrijf in de problemen komt en via een reorganisatie moet inkrimpen. Naast arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd zijn er arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. In dit geval gaan werkgever en werknemer een overeenkomst aan voor een tevoren overeengekomen, gelimiteerde periode van een paar maanden tot een paar jaar. Er gelden verschillende spelregels voor het afsluiten van deze contracten, waar we nu niet op ingaan.

Arbeidsovereenkomsten zijn vaak minder gedetailleerd dan bijvoorbeeld handelscontracten. In een handelscontract worden de handels-

waar, de hoeveelheid, het tijdstip van levering en allerlei andere zaken aangaande de transactie doorgaans vrij precies gespecificeerd. Een handelscontract regelt echter een eenmalige transactie: een overdracht van goederen/diensten voor een bepaald bedrag. Een arbeidsovereenkomst regelt de samenwerkingsrelatie tussen een werknemer en een werkgever voor een langere periode – doorgaans voor verschillende jaren. Vanwege deze lange gemiddelde duur van de overeenkomst moet enige flexibiliteit worden ingebouwd ten aanzien van de te verrichten taken. Als de omgeving waarin het bedrijf opereert bijvoorbeeld verandert, zullen de door een werknemer te verrichten taken vroeger of later ook moeten worden bijgesteld. In een arbeidsovereenkomst wordt daarom bewust wat manoeuvreerruimte ingebouwd ten aanzien van de precieze taken die de werknemer moet uitvoeren. De algemene richting van de taken wordt wel gespecificeerd maar niet tot in detail vastgelegd. Tegelijkertijd mag een werkgever een werknemer niet voor willekeurig elke taak inzetten. Men mag een werknemer die als manager in dienst is genomen bijvoorbeeld niet ineens de hele week de vloer laten dweilen.

Arbeidsrecht

De invulling van die arbeidsovereenkomst is onderhevig aan wetgeving. De wettelijke regeling van arbeidsrelaties is vooral ontstaan vanwege de behoefte werknemers te beschermen. Werknemers zijn afhankelijk van werkgevers en worden daarom gezien als de meest kwetsbare partij van de twee. De wetgeving ten aanzien van arbeid wordt arbeidsrecht genoemd. Aan het arbeidsrecht liggen vier fundamentele grondslagen (Heijden, 1999):

- 1 *Bescherming*. Bescherming van de werknemer tegen zaken als slechte arbeidsomstandigheden, lange werkdagen en zware taken, tegen onredelijk ontslag en onregelmatige loonbetalingen. Vanaf de eerste wetgeving op het terrein van de arbeidsverhoudingen, de Kinderwet van Van Houten uit 1874, heeft bescherming van de werknemer als leidend principe gefungeerd.
- 2 *Ongelijkheidscompensatie*. Omdat de werknemer zoals gezegd een ondergeschikte positie ten opzichte van de werkgever inneemt, worden aan de eerste meer rechten gegeven dan aan de laatste. Op deze manier wordt geprobeerd de werknemer wat meer op gelijke voet met de werkgever te brengen.
- 3 *Emancipatie*. Emancipatie van de werknemer door middel van opleiding, vorming en scholing en participatie in besluitvorming.
- 4 *Collectiviteit*. De macht van de *collectiviteit* ten opzichte van de onmacht van het individu. Voor vele werknemers wordt het dagelijkse arbeidsrecht bepaald door zogenoemde collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's). Die komen tot stand door onderhandelingen tussen werkgeversorganisaties en vakbonden. Via cao's wordt centraal bepaald welke regels op individuele arbeidsovereenkomsten van toepassing zijn. De contractsvrijheid van de individuele werknemer wordt zo 'opgeofferd' aan het collectief, omdat daarmee een tegenmacht voor de werkgeversmacht kan worden gevormd.

Op basis van deze fundamentele van het arbeidsrecht is in de loop der jaren allerlei specifieke wetgeving gecreëerd. Belangrijke minimale vereisten voor een deugdelijk arbeidsrecht zijn verwoord in diverse conventies van de International Labour Organization (ILO). In deze con-

Arbeidsrecht

Collectieve arbeids-
overeenkomsten

International Labour
Organization

venties maken landen afspraken over de minimale rechten die werknemers dienen te hebben, en committeren overheden zich aan het creëren van wetgeving en het uitvoeren van beleid om die rechten te garanderen. Voorbeelden van conventies die ook door Nederland zijn geratificeerd zijn (ILO, 2006):

- het recht op een veilige en gezonde werkomgeving;
- het recht op wekelijkse rust;
- het recht op betaalde vakantie;
- het recht op compensatie in het geval van schade opgelopen door ongevallen op de werkplek;
- het recht op pensioen;
- het recht op vereniging (in bijvoorbeeld een vakbond);
- bescherming van werknemersvertegenwoordigers.

1.4 Arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt kan als markt worden gezien omdat daar sprake is van vragers naar arbeid en aanbieders van arbeid die overeenkomsten met elkaar sluiten waarin de gekwalificeerde arbeidskracht van de werknemer geruild wordt tegen loon (en andere arbeidsvoorwaarden) van de werkgever. Belangrijke kenmerken van de arbeidsmarkt zijn (Fevre, 1992):

- Er zijn veel aanbieders van en veel vragers naar arbeid.
- Er is sprake van concurrentie. Werknemers concurreren met elkaar voor dezelfde baan en werkgevers concurreren met elkaar om de beste werknemer.
- De prijs van de verhandelde arbeid (loon) wordt bepaald door wetten van vraag en aanbod. Als het aanbod de vraag overtreft, zal de prijs van arbeid stijgen, zodat meer mensen hun arbeid willen aanbieden en/of werkgevers minder arbeid zullen vragen (door bijvoorbeeld sommige taken voortaan door machines in plaats van mensen te laten verrichten). Als de vraag naar arbeid het aanbod ervan overtreft, zal de prijs van arbeid dalen, zodat minder mensen hun arbeid willen aanbieden en/of werkgevers relatief meer arbeid zullen vragen.
- Het prijsmechanisme zorgt er volgens de economische theorie voor dat op een gegeven moment een prijs ontstaat waarop evenveel arbeid wordt aangeboden als gevraagd; er is dan sprake van een evenwicht waarop het aanbod van arbeid gelijk is aan de vraag naar arbeid.

Aanbod van arbeid

Het aanbod van arbeid kent verschillende componenten die samen de totale arbeidsinspanning vormen die beschikbaar is voor de productie van goederen en diensten (Filer et al., 1996):

- De arbeidsparticipatiegraad oftewel het percentage van de bevolking dat betaald werk verricht of daar naar op zoek is. Het Centraal Bureau voor de Statistiek hanteert als definitie van de participatiegraad de beroepsbevolking als percentage van de totale bevolking. De beroepsbevolking omvat iedereen in de categorie 15-64 jaar die ten minste twaalf uur per week werkt, of dat gaat doen, of naar werk voor ten minste dat aantal uren op zoek is. In 2005 was de arbeids-

Arbeidsparticipatiegraad

Beroepsbevolking

participatie onder mannen in Nederland 76,5% en onder vrouwen 58,7%. De arbeidsparticipatiegraad omvat dus ook de werkloze beroepsbevolking (CBS, 2006a). Daarnaast bestaat ook nog werkloosheid in de categorie 15-64 die niet onder de participatiegraad valt: mensen die om de een of andere reden niet of minder dan twaalf uur per week werken, en ook niet naar meer werk dan die twaalf uur op zoek zijn.

- Het aantal uren dat mensen wensen te werken, per dag, per week of per jaar.
- De fysieke of mentale inspanning die mensen leveren per arbeidsuur of -dag.
- Het niveau van vaardigheden waarmee mensen in een baan terechtkomen.



Concurrentie op de arbeidsmarkt

In een ideaaltype marktmodel van de arbeidsmarkt is concurrentie tussen aanbieders van arbeid en vragers naar arbeid een belangrijk aspect. Volledige concurrentie zou betekenen dat elke baan op elk mo-

ment voor iedereen beschikbaar is. Dat is in werkelijkheid echter een uitzondering. De arbeidsmarkt kenmerkt zich echter juist door een zekere mate van continuïteit. Zo zien we in tabel 1.1 dat men in Nederland gemiddeld zo'n 8,5 jaar bij de dezelfde baas blijft.

Tabel 1.1 Gemiddeld aantal jaren dat werknemers bij dezelfde werkgever blijven, Nederland en andere landen, 1995

	Gemiddeld aantal jaren bij zelfde werkgever
Australië	6,4
België	11,2
Denemarken	7,9
Duitsland	9,7
Frankrijk	10,7
Nederland	8,7
Spanje	8,9
Verenigde Staten	7,4
Verenigd Koninkrijk	7,8
Zweden	10,5
Zwitserland	9,0

Bron: OECD, 1997

Niet-concurrerende groepen

In werkelijkheid concurreert niet iedereen met iedereen op de arbeidsmarkt. We kunnen namelijk ook niet-concurrerende groepen in de arbeidsmarkt onderscheiden. Zo concurreert een ongeschoolde werkzoevende in Maastricht bijvoorbeeld niet daadwerkelijk met een hoogleraar te Groningen.

Kwalificaties van medewerkers

Kwalificaties

De eerste reden waarom er geen perfecte concurrentie op de arbeidsmarkt is heeft te maken met kwalificaties van medewerkers. Verschillende werkgevers bieden verschillende banen aan; verschillende banen vereisen verschillende vaardigheden; en verschillende werknemers verschillen in de combinatie van vaardigheden die zij bezitten en in de mate waarin zij specifieke vaardigheden bezitten. Achter elke werknemer schuilt een specifieke geschiedenis van onderwijs, scholing en informeel leren. Deze ervaring maakt van hem een geschikte kandidaat voor bepaalde banen, maar niet voor andere banen. Een factor die de concurrentie op de arbeidsmarkt beperkt zijn dus verschillen in kwalificaties. Aan de ene kant wordt de concurrentie beperkt door verschillen in werkgeversvoorkeuren: zij willen werknemers met specifieke vaardigheden en prefereren over het algemeen kandidaten die deze vaardigheden het beste beheersen. Aan de andere kant beperken ook de voorkeuren van de werknemers zelf de concurrentie. Werknemers hebben door eerdere keuzes in opleidingen en werkervaring uit vorige banen bepaalde vaardigheden ontwikkeld en andere vaardigheden niet. Iemand die in het bezit is van bepaalde vaardigheden zal doorgaans een hoger loon kunnen krijgen in banen waar die ontwikkelde vaardigheden zijn vereist, dan in banen die andere vaardigheden vereisen. Vaak vertonen de loopbanen van werknemers daardoor een redelijke stabili-

Verschillen in kwalificaties

Homogene nationale arbeidsmarkt

Heterogene arbeidsmarkt

Arbeidsmarktsegmenten

teit in duur van individuele overeenkomsten en de beroepsinhoud van opeenvolgende banen. De meeste werknemers blijven voor een aantal jaren bij een zelfde bedrijf (zie tabel 1.1); en zelfs als zij naar een ander bedrijf vertrekken eindigen zij vaak in banen die veel lijken op hun eerdere baan. Het gevolg hiervan is dat er geen sprake is van een homogene nationale arbeidsmarkt waarin iedereen met iedereen concurreert. Eerder is er sprake van een heterogene arbeidsmarkt bestaande uit verschillende arbeidsmarktsegmenten. De personen in elk segment concurreren daarbij met elkaar en niet of in mindere mate met personen uit andere segmenten.

Beroep

Beroepen

Gerelateerd aan deze heterogeniteit van de arbeidsmarkt is het onderscheid van werk naar richting (beroep) en niveau (hoogte/complexiteit/verantwoordelijkheid). Een beroep bestaat uit een reeks verschillende functies waartussen mobiliteit van een werknemer relatief gemakkelijk is en relatief vaak voorkomt. Het beroep onderstreept het feit dat mobiliteit van werknemers gedurende hun loopbaan zich in het algemeen niet beperkt tot een specifiek soort functie, zoals een freesmachineoperator, maar dat die mobiliteit voor een groot deel plaatsvindt binnen ruimere grenzen, bijvoorbeeld het terrein van machinebesturing, waar werknemers regelmatig tussen frees- en draaimachineoperatorfuncties switchen. Naast deze horizontale mobiliteit, waar werknemers van functie veranderen op hetzelfde niveau, kan er uiteraard ook sprake zijn van verticale mobiliteit van werknemers. Verticale mobiliteit houdt in dat iemand een nieuwe functie krijgt op een ander niveau. Over het algemeen zullen werknemers niet hun hele leven op een zelfde niveau blijven werken, maar soms van functieniveau veranderen. Ook in het geval van verticale mobiliteit vindt verandering van functieniveau meestal plaats tussen enigszins gerelateerde functies. In ons eerdere voorbeeld zal een machineoperator zich bijvoorbeeld eerder opwerken naar de functie van voorman bij een metaalbewerkingsbedrijf dan bij een bouwbedrijf.

Horizontale mobiliteit

Verticale mobiliteit

Sociale integratie

Beroepsarbeidsmarkten

Beroepen werken als kaders ter structurering en sturing van de arbeidsmarkt en vormen daarmee de basis voor zaken als de beloning van arbeid, sociale zekerheid en sociale integratie. Het bestaan van beroepen leidt tot het ontstaan van beroepsarbeidsmarkten, een aparte vorm van arbeidsmarkten. Binnen beroepsarbeidsmarkten zijn banen niet zo maar toegankelijk voor iedereen, maar vereisen zij (formeel of informeel) een beroepskwalificatie die het werknemers mogelijk maakt naar een andere werkgever te verhuizen maar wel binnen hun eigen beroepsspecialisatie te blijven.

Regionale barrières

Regionale barrières

Naast kwalificaties vormen regionale barrières voor concurrentie een tweede reden voor onvolledige concurrentie op de arbeidsmarkt. Dit komt ten eerste door de kosten die verbonden zijn aan het verhuizen naar een ander gebied. Deze kunnen hoger zijn dan de verwachte opbrengsten van een hoger salaris van de baan in de andere regio. Ten tweede kan er ook sprake zijn van sociale overwegingen (familie en vrienden) die aanzetten tot het zoeken naar werk binnen een beperkt geografisch gebied. Om deze reden zal een ober in Groningen door-

gaans niet snel naar een baan als ober in Maastricht gaan zoeken. Werkgevers hebben over het algemeen vergelijkbare redenen om binnen een beperkt gebied naar werknemers te zoeken. Als er in één gebied bijvoorbeeld veel goed gekwalificeerde obers zijn dan heeft het niet veel zin om landelijk een vacatureadvertentie te plaatsen. Dit brengt alleen maar extra (advertentie)kosten met zich mee die niet nodig zijn om een goede ober te vinden. Alleen in sommige arbeidsmarktsegmenten (bijvoorbeeld directeuren of beroepsatleten) wordt in de regel landelijk of zelfs internationaal gerekruteerd. De verwachte opbrengsten van het vinden van die ene beste kandidaat zullen voor zulke banen namelijk aanzienlijk groter zijn dan voor de baan van ober.

Werking van de arbeidsmarkt

De hiervoor genoemde beperkingen van de concurrentie en het gesegmenteerde karakter van de arbeidsmarkt hebben belangrijke consequenties voor de werking van de arbeidsmarkt. Omdat iedereen niet met iedereen concurreert kunnen tegelijkertijd tekorten in één segment en overschotten in een ander segment bestaan. Kwalificaties en regionale barrières maken bijvoorbeeld dat een tekort aan loodgieters in Groningen niet (zomaar) opgelost kan worden terwijl er tegelijkertijd bijvoorbeeld een overschot aan managers in Maastricht is.

Prijsmechanisme

Daarnaast werkt het prijsmechanisme hierdoor in de praktijk ook niet zoals voorspeld wordt door het klassieke marktmodel. Zoals hiervoor al is genoemd zorgt in dit model het prijsmechanisme er telkens voor dat er na schommelingen in vraag en aanbod op een gegeven moment een prijs ontstaat waarop evenveel arbeid wordt aangeboden als gevraagd. Stel dat er op de Nederlandse arbeidsmarkt als geheel een teveel aan loodgieters is. In het simpele marktmodel zal het loon dalen totdat minder loodgieters het aantrekkelijk vinden om te gaan werken en/of meer werkgevers het aantrekkelijk vinden om er één in te huren. Uiteindelijk ontstaat dan weer een nieuw evenwichtspunt van vraag en aanbod van arbeid. Maar als de werkzoekende loodgieters vooral in Maastricht zitten ervaren de loodgieters in Groningen daar door de regionale barrière weinig concurrentie van. Op de Groningse arbeidsmarkt zal het loon voor loodgieters in dat geval niet dalen.

Groningse taxichauffeurs in Maastricht

Regionale barrières voor concurrentie nemen soms bijzondere vormen aan. Tijdens de carnavalviering in Maastricht in 2005 trok een aantal taxi's uit Groningen naar Maastricht om zo ook te profiteren van de tijdelijke extra drukte daar. Volgens de berichtgeving hierover werden zij ech-

ter niet bepaald hartelijk ontvangen door hun Maastrichtse collega's. Zo zou er sprake zijn van bedreigingen, felle ruzies en klemrijden van Groningse taxi's door Maastrichtse taxi's. De chauffeurs uit Maastricht zouden de komst van de Groningse chauffeurs als broodroof zien.

Bron: Werff, 2005; Ley, 2005

1.5 (Arbeids)organisaties

(Arbeids)organisaties zijn doelgerichte samenwerkingsverbanden van mensen en middelen. Het bestaan van organisaties verandert de werking van het marktmechanisme voor arbeid. Perfecte concurrentie op

de arbeidsmarkt vereist vrije toegang van nieuwe deelnemers, aan zowel de vraag als aanbodzijde. De meeste banen zijn echter niet op elk willekeurig moment beschikbaar voor nieuwe toetreders tot de arbeidsmarkt. Zoals uit tabel 1.1 blijkt zijn de meeste werkgevers niet voortdurend bezig met het vervangen van hun zittende werknemers door betere kandidaten.

Spot market

Als er geen organisaties zouden bestaan zou er sprake kunnen zijn van een zogenoemde spot market, waarbij een werkgever elke dag werknemers inhuurt, zoals we elke ochtend het brood kopen dat we die dag nodig denken te hebben. Werkgevers binden echter hun arbeidskrachten liever voor langere tijd. Een belangrijke reden hiervoor is dat het vinden van de juiste mensen tijd en moeite – en dus geld – kost. Men kan zich moeilijk voorstellen dat een werkgever elke dag eerst zijn hele personeel voor die dag verzamelt en ze vervolgens vertelt wat ze die dag gaan doen. Alleen al het inwerken van een nieuw personeelslid met de juiste vooropleiding kost voor menige baan meer dan een dag.

Transactiekosten- theorie

Transactiekostentheorie

Een belangrijke verklaring voor het bestaan van organisaties vinden we in de zogenoemde transactiekostentheorie van Oliver Williamson (Williamson, 1975, 1985). Deze theorie stelt dat het bij markttransacties nodig is te monitoren wat de aantrekkelijkheid van het aanbod van verschillende aanbieders is, en of ze hun contracten ook nakomen. De kosten van dergelijke controlerende activiteiten worden transactiekosten genoemd. Wanneer die kosten erg hoog zijn kan het efficiënter zijn om de goederen en diensten binnen de eigen organisatie te leveren – in plaats van ze op de markt in te kopen. Het opzetten van een organisatie is een alternatieve manier, naast het aangaan van markttransacties, om economische activiteit vorm te geven. Organisaties zijn dus niet alleen actoren die in een externe markt transacties kunnen aangaan; zij zijn op zichzelf ook een even belangrijke vormgeving van economische activiteit, die een alternatief is voor markttransacties. Onderzoek in de traditie van de transactiekostentheorie richt zich vervolgens op het hoe en waarom organisaties ervoor kiezen bepaalde zaken zelf te organiseren, terwijl ze andere zaken (goederen of diensten) op de externe markt inkopen.

interne arbeidsmarkt Externe arbeidsmarkt

Het grootste deel van de arbeidsmarkt bestaat uit organisaties: één werkgever die tegelijkertijd arbeidscontracten heeft met verschillende werknemers. Organisaties zijn op kortere termijn tamelijk stabiele samenwerkingsverbanden van verschillende mensen. Binnen een organisatie zijn op elk willekeurig moment de meeste banen bezet. Pas als er een baanopening ontstaat, hetzij door bijvoorbeeld groei van de organisatie, hetzij omdat een zittende werknemer vertrekt, komt de baan op de markt beschikbaar. Als er een baan beschikbaar komt is het niet zeker dat de baan ook voor een werkzoekende van buiten de organisatie beschikbaar komt. Een belangrijk onderscheid bestaat tussen de interne arbeidsmarkt en de externe arbeidsmarkt. De externe arbeidsmarkt bestaat uit de arbeidsmarkt buiten de organisatie. Vaak is er binnen organisaties ook een interne arbeidsmarkt, waarbij functies worden vervuld door zittende medewerkers. Veel (grotere) werkgevers kiezen ervoor om vacatures die ontstaan eerst alleen aan te bieden aan geïnteresseerde werknemers van de eigen organisatie. Dit betekent dat veel vacatu-

res/baanopeningen die ontstaan, nooit beschikbaar komen op de externe arbeidsmarkt. (Dit is een van de redenen waarom het voor werklozen moeilijk is weer aan het werk te komen.) Pas als blijkt dat intern geen geschikte kandidaat voorhanden is, wordt de vacature alsnog opengesteld voor kandidaten van buiten de eigen organisatie.

Bedrijfsspecifieke scholingsinvesteringen

Volgens de transactiekostentheorie (Williamson, 1975, 1985) kunnen interne arbeidsmarkten voor grotere efficiëntie zorgen in het geval van onvolledige informatie of bedrijfsspecifieke scholingsinvesteringen. In het niet ongebruikelijke geval van onvolledige informatie over de precieze inhoud van de functie en/of de precieze kwaliteiten van de gerekuteerde werknemer kan arbeid worden ingehuurd waarbij een werknemer een positie wordt toebedeeld waaraan een tevoren bepaald (gemiddeld) loon is gekoppeld. Dit betekent dat er lagere transactiekosten zijn in de onderhandeling over het te verdienen loon. Bovendien kunnen aan interne arbeidsmarkten gekoppelde interne promotiekansen werknemers motiveren.

Bedrijfsspecifieke vaardigheden

Via interne arbeidsmarkten worden investeringen in bedrijfsspecifieke vaardigheden mogelijk zonder het risico van uitbuiting van de werknemer door de werkgever gedaan. Wanneer een werknemer in een bedrijf scholing krijgt waardoor hij vaardigheden aanleert die alleen in dat bedrijf te gebruiken zijn, bestaat altijd het risico dat de werknemer voor zijn werk afhankelijk wordt van de werkgever. De werknemer kan met deze vaardigheden namelijk niet voor een even hoog loon bij een andere werkgever terecht. In dat geval zou de werkgever de werknemer kunnen dwingen een lager loon te accepteren omdat de werknemer nergens anders naartoe kan. Door van tevoren bepaalde lonen op interne arbeidsmarkten wordt dat risico vermeden.

Naast de verklaring vanuit de transactiekostentheorie van Williamson voor het bestaan van organisaties zijn er verschillende andere theoretische invalshoeken ten aanzien van interne arbeidsmarkten. Deze sluiten elkaar echter vaak niet uit. Andere theorieën benadrukken verschillende (deel)redenen waarom werkgevers het belangrijk vinden werknemers duurzaam aan zich te binden, en manieren waarop ze dat vervolgens doen.

Human capital-theorie

Human capital-theorie

Volgens de human capital-theorie (Oi, 1962; Becker, 1993) kan scholing van werknemers scholing zijn in vaardigheden die alleen in het huidige bedrijf toepasbaar zijn, of in vaardigheden die ook bij andere bedrijven toepasbaar zijn. Als een werknemer bedrijfsspecifieke scholing volgt verhoogt dat zijn productiviteit en daarom het loon dat hij bij dat bedrijf kan verdienen. De bedrijfsspecifieke scholing verhoogt echter niet het loon dat hij bij andere werkgevers kan gaan verdienen want de aangeleerde vaardigheden zijn in dat geval niet (volledig) overdraagbaar naar andere bedrijven. In de praktijk maken zowel de werkgever als de werknemer kosten om dergelijke scholing te realiseren. Doordat de werknemer die gemaakte kosten enkel kan terugverdienen bij de huidige werkgever en de werkgever zijn investering verloren ziet gaan als de werknemer (vroegtijdig) vertrekt, creëert dit bij beide actoren een belang bij een langer durende arbeidsrelatie.

Implicit contract-theorie

Implicit contract-theorie

De implicit contract-theorie (Azariadis, 1975) stelt dat werkgevers en werknemers 'impliciet' tot een wederzijds gunstig langetermijncontract komen. Omdat zij onzeker zijn over toekomstige omstandigheden zijn beide partijen geneigd risico's te verkleinen met een voorkeur voor contracten met vaste, situatieonafhankelijke lonen.

Efficiency wage-theorie

Efficiency wage-theorie

De efficiency wage-theorie (Akerlof, 1984) wijst op informatieproblemen die ontstaan omdat individuele productiviteit van werknemers vaak niet goed gemeten kan worden. Hoe reken je bijvoorbeeld de winst van een sportteam toe aan de individuele leden van dat team? Hierdoor is het slechts beperkt mogelijk voor werkgevers om vast te stellen of de productiviteit *lager* is dan zij zou kunnen zijn. Een oplossing voor dit probleem is dat er zo veel mogelijk wordt geprobeerd de condities te scheppen waaronder men mag verwachten dat de productiviteit hoog is. Daarom zijn werkgevers geneigd hogere lonen te betalen om betere werknemers aan te trekken. Ook willen ze daarmee het verloop en de daarmee gepaarde kosten verminderen. Met de hogere lonen wordt, naar men hoopt, de werknemersmotivatie vergroot.

Verloop

Insider-outsidertheorie

Insider-outsidertheorie

De insider-outsidertheorie (Lindbeck & Snower, 1988) benadrukt de kosten van verloop en onderscheidt daarin drie soorten verloopkosten. Ten eerste zijn er kosten bij het aannemen, scholen en ontslaan van werknemers. Een voorbeeld hiervan zijn de kosten van de sollicitatieprocedure. Ten tweede zijn er kosten van samenwerking tussen werknemers en socialisatie van nieuwe werknemers, bijvoorbeeld door de introductie van nieuwe werknemers. Ten derde ontstaan er kosten door negatieve reacties van werknemers op een verandering in baanzekerheid, bijvoorbeeld door een tijdelijke daling van de productiviteit. Door het bestaan van deze kosten is het ongunstig voor een bedrijf om zittende werknemers door buitenstaanders te vervangen.

Radicale benadering

Radicale benadering

De radicale benadering (Reich et al., 1973) ziet interne arbeidsmarkten als een instrument waarmee het management controle over werknemers kan krijgen. De uitoefening van controle zou steeds meer de vorm krijgen van het uitoefenen van hiërarchische macht, en het opstellen van werkcriteria, regels en procedures. Deze dienen dan een verdeel-en-heersstrategie om werknemers in verschillende groepen te splitsen en elk van die groepen verschillend te behandelen.

Hoewel er verschillende verklaringen zijn, die verschillende accenten leggen kunnen we op basis van die theorieën een aantal aspecten van interne arbeidsmarkten benadrukken. Ten eerste is er beperkte toegang tot veel banen waar zittende werknemers over het algemeen de voorkeur krijgen ten opzichte van mensen van buiten. Ten tweede is er sprake van langdurige banden tussen organisaties en veel van hun werknemers. Een derde eigenschap van interne arbeidsmarkten is het bestaan van één of andere vorm van promotiemechanisme voor werknemers. Dit kan de vorm aannemen van formele promotie naar een andere (meestal hogere) functie, maar kan ook informeel van aard zijn, zoals

wanneer werknemers langere tijd dezelfde baan hebben, maar gaandeweg loonsverhogingen ontvangen. Een vierde eigenschap is het bestaan van een bureaucratie ter beheersing van de interne arbeidsmarkt: formele, maar mogelijk ook informele regels en procedures, die de toegang tot het bedrijf en banen in het bedrijf reguleren, de daaraan gerelateerde voordelen en de (mogelijkheden voor) loopbaanontwikkeling van werknemers.

Met behulp van deze vier eigenschappen wordt het verschil tussen interne en externe arbeidsmarkten duidelijk. Het marktmechanisme overheerst in externe arbeidsmarkten, zij het in de context van de landelijke arbeidswetgeving. Interne arbeidsmarkten worden naast marktprincipes sterk gereguleerd door regels en procedures die door het bedrijf worden opgesteld. Deze beperken de 'vrije' werking van marktmechanismen binnen het bedrijf. In het hoofdstuk over de transitie van werk naar werk zal dieper worden ingegaan op de werking van interne arbeidsmarkten.

1.6 Vakbonden en werkgeversorganisaties

In de vorige paragraaf zijn marktwerking en het bestaan van organisaties beschreven als twee mechanismen die de arbeidsmarkt coördineren. In deze paragraaf komen verenigingen, zoals werkgeversorganisaties en vakbonden als derde coördinatiemechanisme aan de orde.

Samenwerking tussen werkgevers en werknemers vond, zij het in een wat andere vorm dan nu, reeds in de middeleeuwen plaats. De zogenoemde gilden waren samenwerkingsverbanden waarin, anders dan bij moderne werkgever- en werknemersorganisaties, zowel werkgevers als werknemers verenigd waren. De gilden waren lokale stedelijke organisaties, georganiseerd per vak, die onder meer deden aan fondsvorming ten behoeve van sociale zekerheid en overlegden met de overheid over zaken als prijzen, lonen, productie, vakopleiding en werktijden (Tros et al., 2004).

Ontstaan werknemersverenigingen

Het ontstaan van de eerste werknemersverenigingen in Nederland is terug te voeren tot het midden van de negentiende eeuw. De werknemersverenigingen ontstonden met name in de ambachtelijke nijverheid (bijvoorbeeld de typografie). Het waren lokale stedelijke organisaties van werknemers en ze hadden als belangrijke bezigheid onderlinge verzekering van goedgeschoolde arbeiders. Tevens kwam het voor dat dergelijke organisaties door werkgevers werden geholpen bij het oprichten van voorzieningen voor ziekte, ongeval, werkloosheid, overlijden, scholing en vorming van geschoolde arbeiders (Tros et al., 2004).

Ontstaan werkgeversorganisatie

Samenwerking tussen ondernemers bestaat al erg lang maar kreeg vooral in de tweede helft van de negentiende eeuw een impuls. Het ging dan vooral om lokale en verzuilde organisaties binnen de sectoren van handel en ambacht, met als doel economische belangenbehartiging. Er werd door ondernemers samengewerkt bij ziekenfondsen, fabrieks-

Werkgeversorganisatie

scholen en vrijetijdsvoorzieningen. Met de opkomst van vakbonden gingen men zich meer richten op het sociale terrein en werden activiteiten gecentraliseerd. In 1899 werd de eerste landelijke werkgeversorganisatie opgericht – de Vereniging voor Nederlandse Werkgevers, als reactie op de invoer van de Ongevallenwet door de Nederlandse overheid. Deze wet, die voorzag in een verplichte verzekering voor alle werknemers tegen bedrijfsongevallen, leidde volgens de ondernemers tot een belangrijke beperking van hun handelingsruimte (Tros et al., 2004).

De invoering van de Ongevallenwet markeerde een omslag in de Nederlandse arbeidsverhoudingen. Daarvoor werden bepaalde zaken geregeld door werkgevers en werknemers zelf, voor de verenigingsleden, maar bij de Ongevallenwet ging de overheid zich er rechtstreeks mee bemoeien. Elke werknemer was nu verplicht verzekerd tegen bedrijfsongevallen, onafhankelijk van eventueel lidmaatschap van een vereniging. Later volgden nog meer wetten die beoogden alle werknemers meer bescherming te bieden. Gaandeweg werd daarmee de handelingsvrijheid van verenigingen ingeperkt door (minimale) kaders van de overheid.

Overlegstructuur

Tijdens de eerste decennia van de twintigste eeuw gingen overheid en werkgeversorganisaties en vakbonden steeds meer in overleg met elkaar. Hieruit ontwikkelde zich gaandeweg een overlegstructuur die nog steeds kenmerkend is voor de arbeidsverhoudingen in Nederland. In 1929 ontstond de Ziektewet. Via deze wet gaf de overheid de werkgeversorganisaties en de vakbonden de bevoegdheid om die wet uit te voeren door bedrijfsverenigingen. Later kregen werkgeversorganisaties en vakbonden zeggenschap in het sociaal-economisch beleid. Zo namen zij zitting in de Stichting van de Arbeid (STAR), opgericht in 1944, die de overheid adviseert over de loonvorming. In 1950 werd de Sociaal-Economische Raad (SER) opgericht, waarin overheid, werkgeversorganisaties en vakbonden gezamenlijk beleidsadviezen uitbrengen op sociaal-economisch terrein (Tros et al., 2004).

Federaties

Vakbonden

In Nederland zijn vakbonden georganiseerd in drie federaties van vakbonden die vakcentrales worden genoemd (Tros et al., 2004):

- 1 FNV: Federatie Nederlandse Vakbeweging, met ongeveer 1 220 000 leden;
- 2 CNV: Christelijk Nationaal Vakverbond, met ongeveer 354 000 leden;
- 3 UNIE MHP: Unie Middelbaar en Hoger Personeel, met ongeveer 169 000 leden.

Daarnaast is in 2005 ook het zogenoemde Alternatief voor Vakbond opgericht (AVV). Het AVV beoogt de belangen te behartigen van werknemers die (in hun optiek) niet of weinig vertegenwoordigd zijn in de traditionele vakorganisaties. Hiermee worden met name jonge werknemers, freelancers en flexwerkers bedoeld: groepen die zich niet minder aangetrokken voelen tot de traditionele vakbonden, maar wel iemand nodig hebben die hun belangen als werkenden behartigt (AVV, 2007).

Werknemersorganisaties

Het aantal ondernemers- en werkgeversverenigingen in Nederland ligt naar schatting tussen de 800 en 1 200. Deze zijn veelal per bedrijfstak georganiseerd. Deze verenigingen zijn vervolgens vaak weer aangesloten bij zogenoemde werkgeverscentrales. Dit zijn werkgeversverenigingen die op nationaal niveau opereren. In Nederland bestaan drie werkgeverscentrales (Tros et al., 2004):

- 1 VNO-NCW: Verbond van Nederlandse ondernemingen – Nederlands Christelijke Werkgeversverbond, waar 160 bedrijfstakverenigingen bij zijn aangesloten met zo'n 100 000 bedrijven;
- 2 MKB-Nederland: werkgeverscentrale voor het Midden- en Kleinbedrijf, waar 500 bedrijfstakverenigingen bij zijn aangesloten met zo'n 175 000 bedrijven;
- 3 LTO-Nederland: werkgeverscentrale voor de Land- en Tuinbouworganisaties, waar 18 bedrijfstakverenigingen bij zijn aangesloten met zo'n 55 000 bedrijven.

VNO-NCW en MKB Nederland zijn inmiddels bezig hun samenwerking te intensiveren.

De hiervoor genoemde verenigingen kunnen verschillende functies vervullen. Ten eerste kunnen zij beleidsmakers informatie leveren over de voorkeuren van hun leden. Ten tweede kunnen individuen/individuele organisaties met individueel weinig middelen deze samenbrengen door zich te organiseren. Op deze manier kunnen verenigingen dus helpen materiële ongelijkheid te bestrijden. Ten derde kunnen zij als 'scholen voor democratie' fungeren doordat zij burgers/individuele organisaties helpen competentie en zelfvertrouwen te ontwikkelen, waardoor zij beter kunnen functioneren. Als laatste kunnen zij voor een specifieke vorm van maatschappelijke regulering zorgen, anders dan markten en bedrijven, die het mogelijk maakt voor een maatschappij om de belangrijke opbrengsten van samenwerking tussen burgers te realiseren.

Zo op het eerste gezicht lijken verenigingen erg op (arbeids)organisaties. Het grote verschil tussen de twee is echter dat verenigingen leden hebben. Deze leden zijn de hoofdreden voor het bestaan van verenigingen. Het management en de werknemers van verenigingen worden geacht de leden te dienen en zich te voegen bij de collectieve besluiten van die leden. Omdat de leden daarnaast als gelijken worden gezien zijn verenigingen in essentie horizontale in plaats van verticale organisaties –zoals arbeidsorganisaties dat zijn. Terwijl in arbeidsorganisaties het management het voor het zeggen heeft, zal in verenigingen een of andere vorm van democratie ervoor moeten zorgen dat verenigingsstrategieën de collectieve mening van de leden weerspiegelen. Die organisatiestrategieën worden vervolgens door het management en personeel uitgevoerd.

Verenigingen zijn in belangrijke mate verantwoordelijk voor de aard van de Nederlandse arbeidsverhoudingen. Werkgeversorganisaties en vakbonden kunnen bijvoorbeeld proberen gezamenlijk standaard functiebeschrijvingen te formuleren voor hun sector. Voor werkgeversorganisaties kan dit een instrument zijn om de effectiviteit en efficiëntie van scholing in de sector te vergroten. Voor vakbonden kan dit een ma-

nier zijn om de werkzekerheid van de werknemers in de sector te versterken.

Ambachtvakbonden

Ambachtvakbonden zijn bonden die zich richten op een bepaald ambacht/beroep, waarvoor geldt dat hun leden dat ambacht gemeen hebben. Het gezamenlijke belang is de bescherming van hun 'expertstatus' voor dat ambacht. Dit kan leiden tot een bondstrategie ter bescherming van de kwaliteit van het werk: kwalificaties als vereiste voor toelating tot het beroep. Het al dan niet bedoelde gevolg van een dergelijke strategie is dat het ambacht wordt afgeschermd van mensen zonder bepaalde kwalificaties/diploma's. Industriële vakbonden zijn bonden die zich richten op verschillende beroepen binnen een bepaalde industriële sector. Zij proberen werknemers over een breder spectrum te organiseren. Zij streven naar voldoende algemene scholing van werknemers. Algemene scholing, in tegenstelling tot beroepsspecifieke scholing, voorziet werknemers van kwalificaties die ook toepasbaar zijn in andere settings dan hun eigen, specifieke vak. Daarmee wordt mobiliteit naar andere beroepen mogelijk wanneer de werkgelegenheid in een deel van een sector afneemt en elders toeneemt.

Industriële vakbonden

Collectieve arbeidsovereenkomsten

Afspraken over deze en andere zaken kunnen door werkgeversorganisaties en vakbonden in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) worden vastgelegd. In cao's worden op collectief niveau afspraken gemaakt over arbeidsvoorwaarden, zoals functie-indelingen, werktijden, scholing en vakantiereregelingen. Die afspraken kunnen betrekking hebben op alle werknemers binnen een onderneming of zelfs op alle werknemers van alle bedrijven binnen een bedrijfstak. Al vanaf het begin van de twintigste eeuw structureren cao's de Nederlandse arbeidsverhoudingen. Aanvankelijk was er sprake van terughoudendheid van zowel werkgeversorganisaties als vakbonden. Vakbonden vreesden door collectieve afspraken te veel aan werkgevers te worden gebonden. Zij waren bang dat tussentijdse verbeteringen niet meer mogelijk zouden zijn. Werkgevers waren terughoudend ten aanzien van collectieve contracten omdat men vakbonden toen nog niet wilde erkennen als onderhandelingspartner. In 1907 werd in de wet vastgelegd dat elke afspraak tussen werkgever en werknemer nietig kan worden verklaard op het moment dat die in strijd is met een voor hen geldende cao (Tros et al., 2004).

Vanaf het tweede decennium van de twintigste eeuw is het aantal cao's in Nederland toegenomen. Voor de Eerste Wereldoorlog ontstonden de eerste landelijke cao's in de grafische industrie en in de bouw. In 1927 kwam de Wet op de CAO tot stand. Deze verplichtte de betrokken werkgevers om gemaakte afspraken op al hun werknemers toe te passen. De Wet op het Algemeen Verbindend Verklaren van Bepalingen van CAO's uit 1937 maakte het vervolgens mogelijk dat de overheid bepalingen van een cao wettelijk van toepassing verklaarde voor alle werkgevers en werknemers in een bedrijfstak (Tros et al., 2004).

In Nederland valt ongeveer 84% van alle werknemers onder een cao of een vergelijkbare collectieve arbeidsvoorwaardenregeling van de overheid; 63% van de werknemers valt daarbij naar schatting onder een be-

Institutioneel arrangement

drijfstaking-cao en 11% onder een ondernemings-cao. Cao's zijn in Nederland dus een belangrijk institutioneel arrangement ter regulering van de arbeidsmarkt (Tros et al., 2004).

Poldermodel

Cao's als institutioneel arrangement zijn een belangrijke uiting van wat ook wel het poldermodel wordt genoemd. Het poldermodel is een Nederlands stelsel waarin regelmatig overleg plaatsvindt tussen overheid, werkgevers en werknemersorganisaties om tot afspraken te komen over zaken als loon, premies, toeslagen, vergoedingen, arbeidstijden, veiligheid, gezondheid en welzijn. Dit overleg vindt plaats op vaste momenten waarbij doelen en onderwerpen van tevoren zijn bepaald. Belangrijke overlegorganen zijn in deze context de reeds genoemde SER en STAR.

1.7 De overheid

Overheidsinterventie

Naast marktwerking, (arbeids)organisaties en verenigingen worden de vraag en het aanbod van arbeid en arbeidscontracten ook door overheidsinterventie gereguleerd. De overheid scheidt immers de wettelijke kaders waarin arbeidscontracten tot stand komen en voert beleid gericht op het oplossen van problemen op de arbeidsmarkt.

Socialezekerheids-wetgeving

De Nederlandse overheid intervineert op allerlei manieren in de arbeidsmarkt. Naast de eerder besproken arbeidswetgeving is een belangrijke vorm van interventie socialezekerheidswetgeving die werknemers verzekert van een inkomen in geval van ziekte, ongeval of werkloosheid. Historisch gezien kunnen we een geleidelijke toename van de rol van het centrale gezag op dit terrein onderscheiden.

Ontstaan Nederlandse verzorgingsstaat

In de middeleeuwen was in kleine leefgemeenschappen veelal sprake van lokale liefdadigheidsregelingen voor armen. In dit stelsel voedden en huisvestten boeren op vrijwillige basis armen en deelden kerken op basis van giften aalmoezen uit. Volgens De Swaan was het belang van armenzorg in de middeleeuwse lokale boerengemeenschappen het onderhouden van een arbeidsreserve, het bezweren van dreiging die van de armen uitging (ziekte, opstandigheid, diefstal) en het hebben van een verzekering in het geval van eigen toekomstige tegenslag (De Swaan, 1996).

In de zestiende eeuw werden de eerste gemeentelijke armenhuizen opgericht. De grote steden zagen zich genooddaakt om een groot deel van de armenzorg in de omliggende regio op zich te nemen. De armenzorg werd gezien als een manier om de reeds genoemde dreiging die van armen uitging te bestrijden. De steden waren voor handel en verkeer afhankelijk van de omliggende regio. Door middel van de armenzorg hoopte men de openbare orde te handhaven en zo de handels- en verkeersnetwerken te beschermen. Ook werd op deze manier geprobeerd de trek van armen vanuit de omliggende regio naar de steden te voorkomen (De Swaan, 1996).

Gaandeweg ging de centrale overheid een grotere rol spelen bij de armenzorg. De staat verstreekte niet alleen subsidies aan lokale autoriteiten maar ging steeds vaker rechtstreeks op lokaal niveau ingrijpen. Aan het eind van de negentiende eeuw werd onder het regime van Bismarck in Duitsland de eerste nationale en verplichte verzekering tegen inkomstenderving ingevoerd. Enkele decennia later werd ook door de Nederlandse overheid een begin gemaakt met het invoeren van landelijke en verplichte verzekeringen. De rol van de centrale overheid op dit terrein breidde zich steeds verder uit. In de jaren zeventig van de twintigste eeuw was in Nederland het aandeel van de sociale uitgaven in het nationale inkomen uitgegroeid tot het hoogste in de wereld (De Swaan, 1996).

Overheid als wetgever arbeidsomstandigheden

Historisch kunnen we in de interventie van de Nederlandse overheid op het sociale-zekerheidsvlak verschillende belangrijke momenten onderscheiden (Tros et al., 2004). Aan het eind van de negentiende eeuw trad de overheid voor het eerst op als wetgever op het terrein van de arbeidsomstandigheden. Het Kinderwetje van Van Houten reguleerde in 1874 de kinderarbeid en de Veiligheidswet, waarin de veiligheid van het werk werd geregeld, werd in 1895 geïntroduceerd. Er bestonden toen echter nog geen overheidsregelingen voor werknemers in het geval van ziekte, ongeval of overlijden. Een eerste stap in die richting werd in 1901 gezet met een zogenoemde Ongevallenwet. Werknemers waren daarmee verplicht verzekerd tegen de financiële gevolgen van bedrijfsongevallen (Tros et al., 2004). De overheid ging haar ordenende rol vervullen op de arbeidsmarkt naar aanleiding van wat wel de sociale kwestie wordt genoemd: het voorkomen van extreme ongelijkheid en het bieden van enige bescherming aan de zwakkeren in de samenleving.

Kinderwetje van Van Houten

Veiligheidswet

Ongevallenwet

Sociale kwestie

Ziektewet

In 1929 verscheen de Ziektewet en de overheid gaf de werkgeversorganisaties en de vakbonden de bevoegdheid om met bedrijfsverenigingen die wet uit te voeren (Tros et al., 2004).

Toen in 1937 de Wet op het Algemeen verbindend en onverbindend verklaren van de cao's verscheen kon ook het ongeorganiseerde bedrijfsleven onder de werking van een cao komen te vallen (Tros et al., 2004).

Na de Tweede Wereldoorlog bereikte de interventie van de overheid in de Nederlandse arbeidsverhoudingen haar hoogtepunt. Met het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen uit 1945 moesten tot 1959 alle cao's in de private sector door de overheid worden goedgekeurd, wat een grote inperking van de vrijheid van werkgeversorganisaties en bonden betekende (Tros et al., 2004). Het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen kwam tot stand om de wederopbouw na de oorlog te vergemakkelijken. Ook na de loonwet van 1970, die het principe van vrije loonvorming hanteert, hield de overheid nog steeds een recht op ingrijpen als regulering van de loonkosten van belang voor de landelijke economie wordt geacht. Tot en met 1981 nam de overheid dan ook telkens bindende loonmaatregelen (Tros et al., 2004). De grip van de overheid op de loonvorming was in Nederland lange tijd groter dan in

Bindende loonmaatregelen

andere landen, ondanks dat een van de door de International Labour Organization verklaarde grondrechten de vrije loononderhandeling is. Tegelijkertijd kregen werkgeversorganisaties en bonden wel zeggenschap in het sociaal-economisch beleid, door middel van zitting in de STAR en de SER.

Werknemers- verzekeringen

Volksverzekeringen

Sociale voorzieningen

De overheid ging daarnaast een steeds grotere rol spelen in de inkomenswaarborging. Werkgevers en werknemers werden verplicht tot het regelen van aan het loon gerelateerde werknemersverzekeringen. Hiervoor zijn de Werkloosheidswet (1949), de Ziektefondswet (1964) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen (1966) in het leven geroepen. Daarnaast is er sprake van een stelsel van volksverzekeringen dat alle burgers die niet zelf in hun bestaan kunnen voorzien van een basisinkomen voorziet. De Algemene Ouderdomswet (AOW) is hier een voorbeeld van. Naast deze werknemers- en volksverzekeringen bestaan er tot slot de sociale voorzieningen zoals de Algemene Bijstandswet. Deze voorzien burgers voor wie de andere regelingen niet voldoende zijn van een basisinkomen (Tros et al., 2004).

Na 1982 is de overheidsinterventie op de arbeidsmarkt langzaam verminderd. De overheid grijpt niet meer formeel in de loonvorming in (Tros et al., 2004). Informeel wordt nog wel invloed uitgeoefend door te dreigen met ingrijpen om loonmatiging af te dwingen. Wettelijk is vastgelegd dat dit enkel nog kan in nationale noodgevallen. Overheidsingrijpen in de inkomensvorming beperkt zich in de huidige situatie tot minimumlonen, minimumvakantiebijslagen, minimale uitkeringen in geval van ziekte, arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en pensionering van werknemers en gelijkheid van loon en inkomen tussen mannen en vrouwen (Tros et al., 2004).

Akkoord van Wassenaar

De achtergrond van deze veranderende besturingsfilosofie vinden we in de oliecrisis van 1979. Door deze crisis ontstond een forse recessie en groeiende werkloosheid. In 1980 werd door de overheid een adviescommissie ingesteld, met daarin ook vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. Adviezen van die commissie (de commissie Wagner) waren onder meer dat de winstgevendheid van bedrijven vergroot moest worden door middel van lagere loon- en energiekosten en dat de werking van de arbeidsmarkt verbeterd moest worden door middel van gedecentraliseerde loononderhandelingen waarin grotere loonverschillen werden toegestaan. De commissie adviseerde ook dat overheidsuitgaven verminderd moesten worden en dat het socialezekerheidsstelsel herzien moest worden zodat sterkere prikkels om te gaan werken zouden ontstaan. In 1982 werden door de regering drastische maatregelen aangekondigd, zoals de opheffing van prijscompensaties en het bevriezen van de ambtenarenlonen, minimumlonen en uitkeringen. Enkele dagen later werd het zogenoemde Akkoord van Wassenaar gesloten tussen centrale werkgevers- en werknemersorganisaties. Vakbonden waren ervan overtuigd geraakt dat het verbeteren van de winstgevendheid van bedrijven noodzakelijk was voor economisch herstel en banengroei. Loonmatiging werd hun belangrijkste strategie. In ruil voor gematigde looneisen waren werkgevers bereid te onderhandelen over kortere werktijden. De overheid reageerde hier op met een speciale wet die het mogelijk maakte bestaande cao's open te breken om onderhande-

lingen over werkhervreiding en kortere werktijden gemakkelijker te maken (Visser & Hemerijck, 1997).

Overheid en arbeidsmarktbeleid

Arbeidsmarktbeleid

Daarnaast voert de overheid arbeidsmarktbeleid, dat onderverdeeld kan worden in arbeidsvoorzieningenbeleid, gericht op het aanbod van werknemers, en werkgelegenheidsbeleid, gericht op de vraag naar arbeid. Arbeidsvoorzieningenbeleid bestaat uit bemiddeling naar werk door bijvoorbeeld lokale Centra voor Werk en Inkomen (CWI's), maar ook uit werkgelegenheidsprogramma's, vakopleidingen, scholing van werkzoekenden en plaatsingssubsidies voor werkgevers. Werkgelegenheidsbeleid bestaat voor een belangrijk deel uit het bevorderen van werkmogelijkheden voor laaggeschoolde en laagproductieve werknemers, bijvoorbeeld door middel van de sociale werkvoorziening, waarin de overheid zelf direct werk schept (Tros et al., 2004).

Arbeidsvoorzieningenbeleid

Werkgelegenheidsbeleid

Sociale werkvoorziening

Activerend arbeidsmarktbeleid

In de jaren negentig van de vorige eeuw probeerde men de werkloosheid te bestrijden met een reeks van nieuwe aanpakken. Een belangrijke sleutelterm was hierbij activerend arbeidsmarktbeleid. Tijdens het derde kabinet Lubbers werden nieuwe programma's voor gesubsidieerd werk gestart, zoals banenpools en werkervaringsplaatsen voor jongeren en langdurig werklozen. Onder de Paarse kabinetten werden hieraan de zogenoemde Melkert-banen (later instroom-doorstroombanen genoemd) toegevoegd (Tros et al., 2004). Met de invoer van de Wet Werk en Bijstand in 2004 kwamen deze laatste overigens te vervallen. Vanaf dat moment hebben gemeenten een vrij besteedbaar budget dat ook voor gesubsidieerde arbeid kan worden ingezet (SZW, 2006). De historische trend was dus gedurende lange tijd een steeds verdergaande centralisering van de sociale zekerheid. Pas met de Wet Werk en Bijstand werd de inkomensbescherming gedecentraliseerd naar de gemeenten.

Wet Werk en Bijstand

Wetgevende rol

Uit voorgaande beschrijving van de interventies van de overheid in het verleden en in het heden op de Nederlandse arbeidsmarkt wordt duidelijk dat de overheid daarin verschillende rollen heeft. Zo treedt de overheid ten eerste op in een wetgevende rol. Met het arbeidsrecht worden basale rechten en plichten gedefinieerd die de basis leggen voor een goede marktwerking en met het sociale zekerheidsrecht wordt voor inkomensbescherming gezorgd. Daarnaast treedt de overheid ook op in een uitvoerende rol. De overheid is dan, via haar instanties, uitvoerder van wetgeving en beleid die als doel een goed functionerende arbeidsmarkt hebben. Arbeidsbemiddeling is hiervan een onderdeel. De derde (onafhankelijke) macht is de rechtsprekende macht – waar concrete casussen uit de praktijk aan de regelgeving worden getoetst.

Uitvoerende rol

1.8 Uitkerings- en activeringsinstanties

In de vorige paragrafen is het ontstaan van de moderne Nederlandse verzorgingsstaat geschetst. Uitkerings- en arbeidsmarktbeleid zijn steeds belangrijker geworden. In deze paragraaf komen de uitkerende instanties en de activeringsorganisaties aan de orde.

Uitvoeringsinstanties

Tegenwoordig worden burgers onder het Nederlandse socialezekerheidsstelsel tegen een heel scala aan risico's beschermd, of verplicht zich daartegen te verzekeren. Een deel van het beleid van de overheid is gericht op inkomenswaarborging en re-integratie op de arbeidsmarkt in het geval van werkloosheid. In Nederland bestaan verschillende uitkeringsregelingen voor mensen die geen werk hebben. Mensen die lang genoeg hebben gewerkt, hebben daarbij recht op een uitkering in het kader van de Werkloosheidswet (WW). Wanneer zij niet lang genoeg gewerkt hebben of de maximale duur van hun WW-uitkering hebben bereikt, maar wel beschikbaar zijn voor betaalde arbeid, dan komen zij in aanmerking voor een bijstandsuitkering. Mensen die werkloos raken door arbeidsongeschiktheid kunnen een beroep doen op een uitkering in het kader van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Deze wet is eind 2005 ingevoerd ter vervanging van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO). Daarnaast is wettelijk vastgelegd dat werknemers in het geval van ziekte gedurende twee jaar recht hebben op doorbetaling van hun loon. Tevens zijn er inkomenswaarborgingsregelingen voor weduwen en wezen op grond van de Algemene Nabestaandenwet (ANW). Tot slot voorziet de Algemene Ouderdomswet (AOW) iedereen van 65 jaar en ouder van een minimuminkomen (SZW, 2007).

Werkloosheidswet

Bijstandsuitkering

**Wet werk en
inkomen naar
arbeidsvermogen
(WIA)**

**Algemene
Nabestaandenwet**

**Algemene
Ouderdomswet**

De grenzen van de groei van het Nederlandse socialezekerheidsstelsel leken in de jaren tachtig van de vorige eeuw in zicht te komen. Zoals in de vorige paragraaf is beschreven waren tegen de jaren zeventig de uitgaven aan sociale zekerheid tot zeer hoge proporties uitgegroeid. Een van de adviezen van de eerdergenoemde commissie Wagner was dan ook dat publieke uitgaven verminderd moesten worden en dat het zekerheidsstelsel herzien moest worden in de richting van een bestel dat burgers meer activeert om aan het werk te gaan in plaats van hen alleen economisch te ondersteunen met uitkeringen. In het voetspoor van enkele adviezen van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR, 1987; 1990) lijkt vervolgens een geleidelijke kanteling naar een meer activerend bestel inderdaad plaats te vinden. Die kanteling wordt duidelijk bij bestudering van een aantal kenmerken en recente ontwikkelingen in het uitvoeringsbestel.

Uitvoeringsbestel

Activeringsinstanties

De uitvoering van WW-, WIA- en bijstandsregelingen valt sinds 1 januari 2002 onder de zogenoemde wet Structuur Uitvoering Werk en Inkomen (SUWI). Een belangrijke verandering ten opzichte van de situatie vóór SUWI is dat er nu sprake is van één loket voor WW'ers, bijstandsgerechtigden en overige werkzoekenden, de zogenoemde Centra voor Werk en Inkomen (CWI's). De CWI's vervangen de voormalige arbeidsbureaus. Een andere belangrijke verandering is dat de verschillende uitvoeringsorganen voor werknemersverzekeringen samengevoegd zijn tot één centraal uitvoerend orgaan, het Uitvoeringsorgaan Werknemersverzekeringen (UWV) (Graaf-Zijl et al., 2006).

**Structuur Uitvoering
Werk en Inkomen**

**Centra voor Werk en
Inkomen**

**Uitvoeringsorgaan
Werknemers-
verzekeringen**

Iedereen die een WW- of bijstandsuitkering wil aanvragen moet dat bij het CWI doen. Het CWI beoordeelt de aanvragen en heeft gedurende de eerste zes maanden van werkloosheid de taak om kansrijke werkzoekenden (route A werkzoekenden) te bemiddelen naar werk (Graaf-Zijl et al., 2006).

**Kansrijke
werkzoekenden**

Re-integratie-bedrijven

De premie-inning en uitkeringsverstrekking voor WW- en WIA-uitkeringen is een taak van het UWV. Wanneer mensen met deze uitkeringen na zes maanden nog geen werk hebben gevonden neemt het UWV de re-integratietaak op zich. Onder de re-integratietaak wordt verstaan de maatregelen die nodig zijn om iemand die langdurig zonder werk is weer aan het werk te helpen. Voorbeelden van dergelijke maatregelen zijn een sollicitatietraining of een opleiding. Hiervoor koopt het UWV de diensten in van zogenoemde private re-integratiebedrijven (Graaf-Zijl et al., 2006).

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de verstrekking van bijstands-uitkeringen en voor de re-integratie van bijstandsgerechtigden, niet-uitkeringsgerechtigden en mensen met een uitkering in het kader van de Algemene Nabestaandenwet (ANW). Mensen die niet of te weinig hebben gewerkt of mensen van wie de WW-uitkering afloopt voordat zij werk hebben gevonden vallen daarmee onder de verantwoordelijkheid van de gemeente (Graaf-Zijl et al., 2006).

Het idee achter de invoer van de SUWI was dat UWV en gemeenten re-integratietrajecten van private re-integratiebedrijven zouden inkopen. De veronderstelling was dat private re-integratiebedrijven die met elkaar concurreren efficiënter werken waardoor zij werkzoekenden sneller en goedkoper aan het werk krijgen.

Individuele Re-integratie-overeenkomst

Een in belang toenemend aspect van de re-integratiebenadering is de introductie, in 2004, van de zogenoemde Individuele Re-integratie-overeenkomst (IRO). Werkzoekenden met een WW-uitkering en arbeidsgehandicapten krijgen daarmee de mogelijkheid om zelf een re-integratietraject op te stellen in samenwerking met een re-integratiebedrijf naar keuze. Een belangrijke gedachte hierachter is dat het verlenen van meer autonomie over het re-integratieproces mensen meer beweegt om werk te vinden. De IRO lijkt te voorzien in een behoefte want medio 2005 bestond meer dan de helft van de trajecten onder WW'ers en ruim een kwart van de trajecten onder gedeeltelijk arbeidsgeschikten uit een IRO. Bij gemeenten wordt tot dusverre minder gebruikgemaakt van een dergelijk individueel arrangement. Vaak wordt daar wel met de werkzoekende overlegd over de inhoud van een re-integratietraject, maar bepaalt de gemeentelijke consultant uiteindelijk wat er gebeurt (Verveen et al., 2006).

Re-integratiebudget

Work First-benaderingen

Op gemeentelijk niveau is de invoer van de Wet Werk en Bijstand in 2004 een belangrijke mijlpaal. Met de WWB dragen gemeenten zelf de financiële verantwoordelijkheid voor het verstrekken van uitkeringen en daarbij hebben zij een vrij te besteden re-integratiebudget tot hun beschikking. Dit lijkt in eerste instantie te hebben geleid tot meer nadruk op korte trajecten voor relatief gemakkelijk plaatsbare werkzoekenden. Er zijn veel zogenoemde Work First-benaderingen geïmplementeerd, waarbij de terugkeer naar betaalde arbeid prioriteit krijgt boven alternatieven, en van werkzoekenden een actieve inspanning wordt verwacht als tegenprestatie voor de uitkering. De trend bij gemeenten lijkt in de richting te gaan van een meer zakelijke en dwingende opstelling richting werkzoekenden (Verveen et al., 2006). Ook hier is dus de kanteling naar een meer activerend bestel te zien.

1.9 Commerciële arbeidsdienstverleners

Een laatste belangrijk type actor op de arbeidsmarkt zijn de commerciële arbeidsdienstverleners. Deze arbeidsdienstverleners houden zich bezig met bemiddelen op de arbeidsmarkt. Hieronder vallen uitzendbureaus, loopbaanbureaus, adviesbureaus die worden ingehuurd door werkgevers voor advies op het terrein van employability, mobiliteit, coaching, persoonlijke ontwikkeling en outplacement, zogenoemde headhunters, wervings- en selectiebureaus die kandidaten zoeken voor openstaande vacatures, en re-integratiebedrijven.

Uitzendorganisaties

Uitzendorganisaties

Binnen deze groep commerciële arbeidsdienstverleners spelen met name uitzendorganisaties een zeer prominente rol op de Nederlandse arbeidsmarkt. De uitzendsector heeft over de laatste decennia een belangrijke plek in de Nederlandse economie gekregen en dit heeft geleid tot een nieuw, en internationaal in het oog springend, stelsel van regelgeving waarmee wordt gepoogd de behoefte aan zowel flexibiliteit als zekerheid in de Nederlandse arbeidsverhoudingen te ondervangen.

In tabel 1.2 zien we dat in 2004 in Nederland zo'n 772 000 werknemers in loondienst een flexibel dienstverband hadden. Daartoe worden naast uitzendkrachten ook gerekend oproepkrachten, invalkrachten en werknemers van wie de arbeidsduur gewoonlijk varieert tussen een minimum- en een maximaantal uren per week (CBS, 2006b).

Tabel 1.2 **Werknemers met een flexibel dienstverband in Nederland, 1996-2004**

Perioden	Aantal banen
1996	544 900
1998	594 600
2000	588 800
2002	620 700
2004	772 200

Bron: CBS, 2006b

Een groot deel van die flexibele werknemers bestaat uit werknemers die via uitzendbureaus werken. De uitzendbranche heeft de laatste decennia een gestage groei gekend: van 77 000 fulltime equivalenten (fte's) of 112 000 banen in 1988 naar 147 000 fte's of 248 000 banen in 1997 – een groei van meer dan 90% in fte's in tien jaar. In 1996 werden 559 actieve uitzendbureaus geteld (Van Lieshout & Liempt, 2001). In 2002 bestond naar schatting zo'n 2,8% van de werkenden in loondienst in Nederland uit mensen die via een uitzendbureau werkten (Fouarge et al., 2003). In datzelfde jaar maakte naar schatting 33% van de bedrijven in Nederland gebruik van uitzendkrachten (Bekker et al., 2005). Voor een idee van de betekenis van deze cijfers kunnen we ze ter vergelijking naast die van onze oosterburen leggen: de omvang van de Duitse bevolking is ongeveer 5,5 keer die van de Nederlandse bevolking, maar de Nederlandse markt voor uitzendwerk is vier keer zo groot (Van Lieshout & Liempt, 2001).

Schillenmodel

Eerder is besproken dat werkgevers uit efficiëntieoverwegingen werknemers liever voor een langere periode aan zich willen binden. De groei van de uitzendsector lijkt wellicht op het eerste gezicht met deze verklaring in tegenspraak te zijn. Een meer waarschijnlijke verklaring is echter dat er sprake is van een paradox – een ogenschijnlijke tegenstelling die er bij nadere beschouwing geen is. Juist omdat bedrijven de meeste werknemers voor langere tijd binden en zekerheid bieden, terwijl tegelijkertijd de vraag naar producten en diensten van het bedrijf fluctueert, is er een buitenste schil van flexibele werknemers. Hiermee komen we op een zogenoemd schillenmodel. Naast een kern van vaste werknemers is er een schil met werknemers met meer of minder flexibele contracten. Bij een eerste uitbreiding van activiteiten voor enige maanden of jaren weet het bedrijf nog niet of er over een paar jaar ook nog genoeg werk is voor de nieuwe mensen, zodat het handig kan zijn ze niet gelijk in vaste dienst te hebben – maar ze eerst een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te bieden. Naast deze binnenschil van contracten voor bepaalde tijd bestaat er dan nog een buitenschil van uitzendkrachten om de echte tijdelijke pieken op te vangen (bijvoorbeeld: het schip met auto's dat vandaag in de haven gelost moet worden).

Primaire segment

Primair en secundair segment arbeidsmarkt

Een regulier arbeidscontract wordt gezien als het primaire segment van de arbeidsmarkt, en uitzendwerk als onderdeel van het zogenoemde secundaire segment, omdat het gepaard gaat met minder aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden (loon, andere voordelen en werkzekerheid). Aanvankelijk had uitzendwerk een slechte naam, met name bij de vakbonden. De grote en aanhoudende werkloosheidsproblemen in Nederland in de jaren tachtig van de vorige eeuw leidden ertoe dat in Nederland ook bij vakbonden het besef groeide dat werk in dat secundaire segment in het algemeen, en uitzendwerk in het bijzonder, wellicht beter was dan langdurige werkloosheid – in het bijzonder wanneer dit uiteindelijk leidt tot een transitie naar regulier werk/het primaire segment (Van Lieshout & Liempt, 2001).

Secundaire segment

Wet Flexibiliteit en Zekerheid

Sinds de jaren negentig zijn hervormingen van het Nederlandse arbeidsrecht soms expliciet gericht op het bereiken van een beter evenwicht tussen de bescherming van werknemers met vaste contracten en die met flexibele contracten. Dit houdt concreet in dat werknemers met vaste contracten iets minder bescherming krijgen en werknemers met flexibele contracten iets meer. Het belangrijkste voorbeeld hiervan is de introductie in 1999 van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid. Deze wet maakt het aan de ene kant nog gemakkelijker om gebruik van uitzendkrachten te maken. Zo is de eis dat uitzendorganisaties een vergunning moeten hebben met die wet komen te vervallen. Aan de andere kant voorziet die wet in meer bescherming van uitzendkrachten. Zo hebben uitzendkrachten volgens deze wet een regulier arbeidscontract en hebben uitzendkrachten het recht op meer werkzekerheid als zij enige tijd uitzendwerk hebben gedaan volgens een fasestelsel (Van Lieshout & Liempt, 2001).

Wet Flexibiliteit en Zekerheid

Tegenwoordig is uitzendwerk in Nederland, net als in bijna alle sectoren, regulier werk dat is gereguleerd door een cao. Uitzendorganisaties hebben, onder invloed van latere cao's en de Wet Flexibiliteit en Zekerheid, met een minderheid van hun uitzendkrachten een langduriger relatie – tot en met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan toe.

1.10 Transitie op de arbeidsmarkt

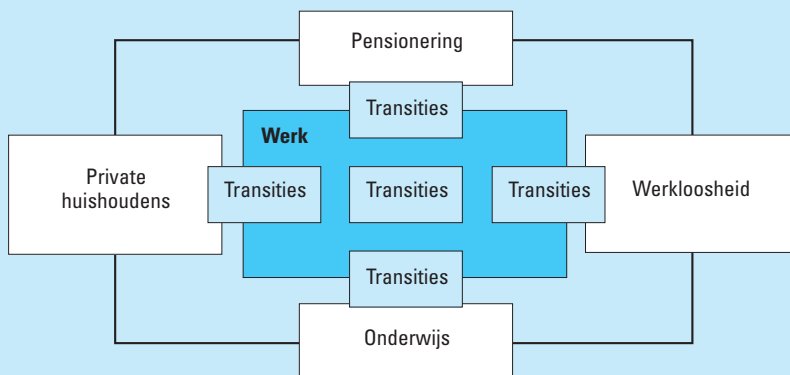
Uit voorgaande beschrijving van de belangrijkste actoren op de arbeidsmarkt is op te maken dat de arbeidsmarkt continu in beweging is. Wat betreft de regelgeving is de arbeidsmarkt een dynamisch systeem waarin werknemers, werkgevers, overheid en andere actoren al onderhandelend de spelregels trachten te optimaliseren.

Op het individuele niveau betekenen de toenemende externe veranderingen dat er behoefte is aan flexibiliteit en mobiliteit van individuele werknemers. Arbeidsmarkttransities moeten regel in plaats van uitzondering worden. Arbeidsmarkttransities zijn overgangen van een bepaalde positie op de arbeidsmarkt naar een andere, of naar een positie buiten de arbeidsmarkt of vice versa.

Figuur 1.1 geeft een overzicht van de verschillende transitie op de arbeidsmarkt die te onderscheiden zijn.

Mobiliteit
Arbeidsmarkt-
transities

Figuur 1.1 Arbeidsmarkttransities



Bron: Gebaseerd op het transitionele arbeidsmarktmodel van G. Schmid, Wissenschaftszentrum Berlin

Transitie van onderwijs naar werk

De eerste transitie die de meeste mensen maken is die van het (initiële) onderwijs naar de arbeidsmarkt. Mensen kiezen na het voortgezet onderwijs doorgaans voor een bepaalde (beroeps- of hogere) opleiding. Aan de ene kant kiest men daarmee al (meer of minder bewust) voor een bepaald arbeidsmarktsegment waarop men zich voorbereidt. Aan de andere kant is de bedoeling van dergelijke opleidingen ook om een brede basis voor de verdere loopbaan te bieden – en dus op zijn minst

een goede basis te leggen voor een aantal verwante (start)functies, en doorgroei binnen het desbetreffende arbeidsmarktsegment.

Transitie van werk naar werk

De meest voorkomende transitie is die van werk naar werk. Hoewel werknemers gemiddeld redelijk lang in dezelfde baan blijven, beoefenen ze toch over de loop van hun werkzame leven gemiddeld verschillende banen voor diverse werkgevers. Vaak kiest men vrijwillig voor een nieuwe baan, bijvoorbeeld omdat men daar meer kan verdienen of toe is aan een nieuwe uitdaging. Maar het komt ook voor dat mensen noodgedwongen van baan moeten veranderen, bijvoorbeeld omdat een tijdelijk contract afloopt, of omdat ze ontslagen worden (doordat hun werkgever moet reorganiseren, of omdat ze zelf disfunctioneerden). De transitie van werk naar werk is doorgaans ook het gemakkelijkste. Zoals we in de rest van dit boek zullen zien, treden bij de andere transitie's in meerdere of mindere mate transitieproblemen op.

Transitie van werkloosheid naar werk

Dat geldt in het bijzonder voor de transitie van werkloosheid naar werk. Veel mensen worden op enig moment in hun arbeidzame leven geconfronteerd met een periode van werkloosheid. In het algemeen willen mensen in een situatie van werkloosheid weer snel aan het werk. Afhankelijk van de opleiding en ervaring die de werkloze heeft is het moeilijker of minder moeilijk om een nieuwe baan te vinden. Naarmate men langer werkloos is wordt het vinden van een baan vaak moeilijker; en in Nederland is ongeveer de helft van de werklozen langdurig werkloos. Bij langdurige werkloosheid zijn er verschillende mogelijkheden om het vinden van nieuw werk te ondersteunen. Voorbeelden hiervan zijn re-integratieprogramma's. Een vorm van scholing of training speelt daarbij vaak een grote rol.

Transitie van private huishoudens naar werk

De transitie van private huishoudens naar de arbeidsmarkt is aan de orde voor volwassenen die geen werkloosheidsuitkering genieten (bijvoorbeeld omdat hun partner een goed inkomen voor het huishouden genereert, of omdat ze zelf eerder niet beschikbaar waren voor betaalde arbeid), maar ook geen baan hebben. Ook speelt deze transitie voor (voltijd of parttime) werknemers die moeten schakelen tussen hun privé (zorg)taken en hun werk. Veel werkenden combineren hun werk met zorgtaken voor kinderen of ouderen. De mogelijkheid om in deeltijd te werken in plaats van een volledige baan te hebben – een optie die in Nederland veel vaker wordt gebruikt dan in andere landen – is één mogelijkheid om de combinatie van privé en werk te vergemakkelijken. De zogenoemde combinatieproblematiek speelt vooral in het zogenoemde spitsuur van het leven: in de dertig, waarin veel (hoger opgeleide) ouders zowel starten met de gezinsvorming als in een bepalende fase van (beoogde) opwaartse mobiliteit in hun loopbaan zijn. Regelingen zoals de levensloopregeling proberen de combinatie van betaalde arbeid met andere (zorg)taken voor de toekomst te vergemakkelijken.

**Combinatie-
problematiek**

**Algemene
Ouderdomswet
(AOW)**

Transitie van werk naar (pre)pensioen

Aan het eind van de loopbaan gaan werknemers met (pré)pensioen. De Algemene Ouderdomswet (AOW) is de belangrijke wettelijke basisvoor-

ziening die hierbij een rol speelt. De meeste mensen hebben naast de AOW een pensioen opgebouwd. De afgelopen decennia was het zeer gebruikelijk geworden om al eerder dan 65 jaar met pensioen te gaan, het zogenoemde prepensioen. Inmiddels wordt vervroegde uittreding uit het arbeidsproces bewust teruggedrongen omdat er, vanwege de ongelukkige combinatie van vergrijzing en ontgroening van de beroepsbevolking, krapte op de arbeidsmarkt dreigt, en de betaalbaarheid van sociale voorzieningen in gevaar zou kunnen komen.

Om de transities goed en soepel te kunnen laten verlopen is het nodig dat de arbeidsmarkt en andere sociale systemen daarop ingericht zijn. Geïnspireerd vanuit het Duitse Wissenschaftszentrum Berlin is daartoe door een internationaal netwerk van wetenschappers de transitionele arbeidsmarkttheorie ontworpen. Transitionele arbeidsmarkten bieden volgens die theorie nieuwe vormen van institutionele regelingen om te voorkomen dat overgangen leiden tot sociale uitsluiting van mensen. In transitionele arbeidsmarkten zijn vier kenmerken van belang:

- 1 betaald werk wordt gecombineerd met andere nuttige activiteiten;
- 2 verschillende bronnen van inkomen kunnen worden gecombineerd, zoals lonen en uitkeringen;
- 3 er is keuze aan transitionele vormen van werk;
- 4 fiscale prikkels werken zodanig dat werk wordt gestimuleerd in plaats van werkloosheid.

Samenvatting

In dit hoofdstuk is een korte schets gegeven van de werking en historische ontwikkeling van de Nederlandse arbeidsmarkt en van de belangrijkste actoren op de arbeidsmarkt.

Als maatschappelijk verschijnsel bestaan werknemers en werkgevers nog niet lang. De arbeidsmarkt en de arbeidsovereenkomst zijn pas geleidelijk ontstaan, en in de tijd sterk van aard gewijzigd. De aard van de arbeidsmarkt en van arbeidsovereenkomsten op een bepaald moment is afhankelijk van de handelingen van de verschillende actoren op die arbeidsmarkt. Naast individuele werknemers en werkgevers zijn belangrijke actoren werknemersorganisaties en werkgeversorganisaties, de overheid, uitkerings- en activeringsinstanties en commerciële arbeidsdienstverleners.

Werknemersorganisaties en werkgeversorganisaties richtten zich van oudsher op het opkomen voor de belangen van hun leden en het bieden van sociale zekerheid. Gaandeweg werd de socialezekerheidsstaak overgenomen door de centrale overheid. Daarmee golden bepaalde rechten ineens voor alle burgers en niet alleen meer voor de leden van verenigingen. Vakbonden en werkgeversorganisaties spelen echter nog steeds een belangrijke rol in de regulering van de Nederlandse arbeidsmarkt. Zij sluiten cao's af en nemen deel aan belangrijke landelijke overleg- en adviesorganen, zoals de SER en de STAR.

Rond de wisseling van de negentiende naar de twintigste eeuw implementeerde de Nederlandse overheid voor het eerst wetgeving ter regu-

lering van arbeidsomstandigheden. Vanaf dat moment werd ook het socialezekerheidsstelsel geleidelijk uitgebouwd. Als resultaat hiervan kennen we vandaag de dag in Nederland een uitgebreid stelsel van inkomenswaarborging. Daarnaast bestaat overheidsinterventie op de arbeidsmarkt voor een belangrijk deel uit beleid gericht op het aan het werk krijgen van werkzoekenden (arbeidsvoorzieningenbeleid en werkgelegenheidsbeleid). Vanaf de jaren tachtig van de vorige eeuw zien we enige terugtrekking in de overheidsinterventie op de arbeidsmarkt. Zo wordt formeel niet meer ingegrepen in de loonvorming en wordt de uitvoering van de re-integratie in belangrijke mate opgedragen aan private re-integratiebedrijven. De uitvoering van socialezekerheidsregelingen, zoals werkloosheidsuitkeringen en bijstandsuitkeringen, blijft vooralsnog in handen van (semi)publieke uitkerings- en activeringsinstanties.

Tot slot zijn commerciële arbeidsdienstverleners, zoals loopbaanbureaus, head-hunters, uitzendorganisaties en de voornoemde re-integratiebedrijven, steeds belangrijker wordende actoren op de arbeidsmarkt. Met name de uitzendbranche heeft de afgelopen decennia een aanzienlijke groei gekend. Bedrijven hebben, naast een kern van vaste werknemers, vaak behoefte aan een meer flexibele inzet van personeel. Uitzendorganisaties spelen in op die behoefte. Van oudsher leverde uitzendwerk minder loon, slechtere arbeidsvoorwaarden en minder werkzekerheid op. De laatste jaren is wetgeving ingevoerd die uitzendkrachten meer bescherming biedt.

Literatuuropgave

- Akerlof, G. (1984). Gift exchange and efficiency-wage theory: four views. *American economic review*, 74, 2, pp. 79-83.
- AVV (2007). *Algemene doelstellingen AVV*. www.avv.nl
- Azariadis, C. (1975). Implicit contracts and unemployment equilibria. *Journal of Political Economy*, 83, 6, pp. 1183-1202.
- Becker, G. (1993). *Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education*. Chicago/London: The University of Chicago Press.
- Bekker, S., Gielen, A., Kerkhofs, M., Meihuizen, H., Román, A., Schippers, J. & Voogd-Hamelink, M. de (2005). *Tendrapport vraag naar arbeid 2004*. Tilburg: OSA.
- CBS (2006a). *Cijfers arbeidsparticipatie*. www.cbs.nl
- CBS (2006b). *Cijfers lonen en arbeidsduur*. www.cbs.nl
- Fevre, R. (1992). *The sociology of labour markets*. New York: Harvester Wheatsheaf.
- Filer, R., Hamermesh, D. & Rees, A. (1996). *The economics of work and pay*. New York: Harper Collins College Publishers.
- Fouarge, D., Grim, R., Kerkhofs, M., Román, A. & Wilthagen, T. (2004). *Tendrapport aanbod van arbeid 2003*. Tilburg: OSA.
- Graaf-Zijl, M. de, Groot, I. & Hop, J. (2006). *De weg naar werk: onderzoek naar de doorstroom tussen WW, bijstand en werk, vóór en na de SUWI operatie*. www.rwi.nl
- Heijden, P. van der (1999). Een nieuwe rechtsorde van de arbeid. In: Heijden, P., Kaar, R. van het & Wilthagen, A. (red.). *Naar een nieuwe rechtsorde van de arbeid?* Den Haag: Sdu Uitgevers.

- ILO (2006). *Conventions*. www.ilo.org
- Ley, E. van der (2005). Taxioorlog in het 'wilde zuiden'. In: *Algemeen Dagblad*, 7 februari 2005.
- Lieshout, H. van & Liempt, A. van (2001). *Flexicurity: recent developments in Dutch vocational education and training*. Amsterdam: Max Goote.
- Lindbeck, A. & Snower, D. (1988). *The insider outsider theory of employment and unemployment*. Cambridge: MIT Press.
- Nolan, P. & Lenski, G. (1999). *Human societies: an introduction to macrosociology*. New York: McGraw-Hill.
- Oi, W. (1962). Labor as quasi-fixed factor. *Journal of Political Economy*, 70, pp. 538-555.
- OECD (Organization for Economic Co-operation and Development) (1997). *Employment outlook 1997*. Paris: OECD.
- Reich, M., Gordon, D. & Edwards, R. (1973). A theory of labor market segmentation. *American Economic Review*, 63, 2, pp. 359-365.
- SZW (2007). *Uitkeringen*. www.szw.nl
- Swaan, A. de (1996). *Zorg en de Staat*. Amsterdam: Uitgeverij Bert Bakker.
- SZW (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (2006). *Re-integratie: informatie voor werknemers*. www.szw.nl
- Tros, F., Albeda, W. & Dercksen, W. (2004). *Arbeidsverhoudingen in Nederland*. Alphen aan den Rijn: Kluwer.
- Verveen, E., Bunt, S., Bos, C. & Aalst, M. van der (2006). *Ontwikkelingen op de re-integratiemarkt: ervaringen van opdrachtgevers en opdrachtnemers*. www.rwi.nl
- Visser, J. & Hemerijck, A. (1997). *A Dutch miracle: job growth, welfare reform and corporatism in the Netherlands*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Werff, S. van der (2005). Groninger taxi's naar Maastricht. In: *Algemeen Dagblad*, 28 januari 2005.
- WRR (Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid) (1987). *Activerend arbeidsmarktbeleid*. Den Haag: Sdu Uitgeverij.
- WRR (1990). *Een werkend perspectief: arbeidsparticipatie in de jaren '90*. Den Haag: Sdu Uitgeverij.
- Williamson, O. (1975). *Markets and hierarchies: analysis and anti-trust implications*. New York: Free Press.
- Williamson, O. (1985). *The economic institutions of capitalism: firms, markets, relational contracting*. New York: Free Press.