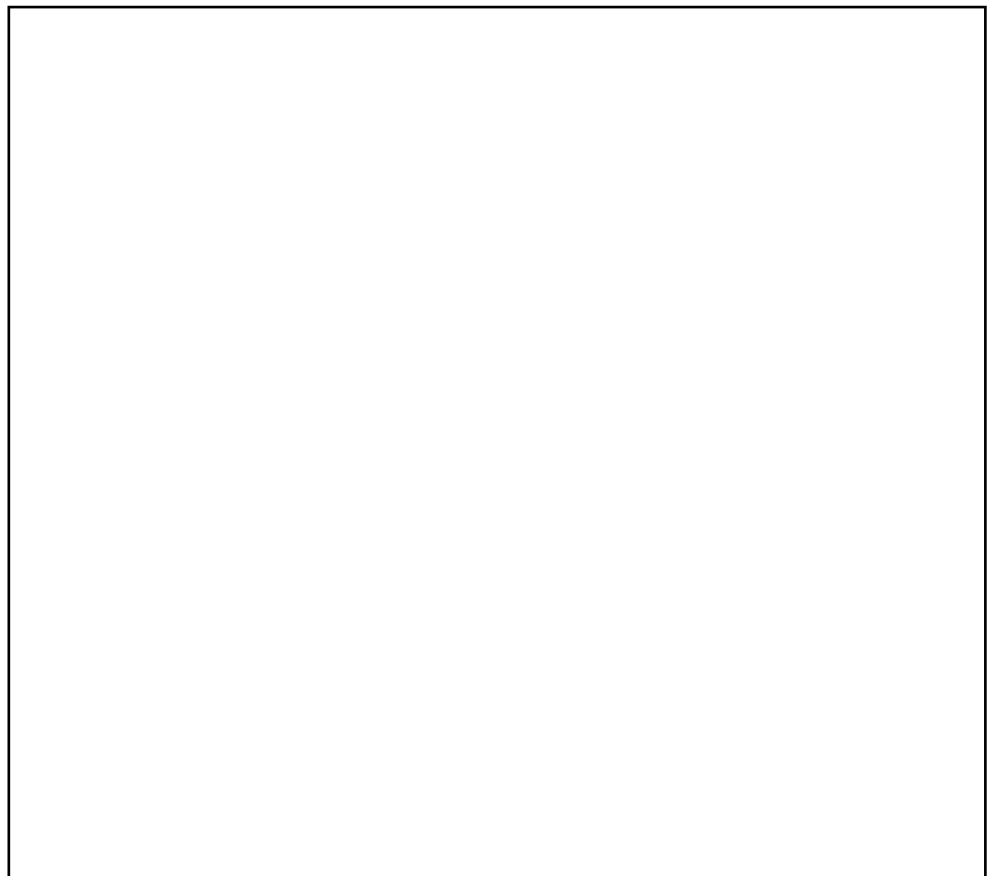




Foundation Findings

Flexizekerheid – Problemen en uitdagingen



De beleidsachtergrond

Flexizekerheid (flexicurity) is een beleidsbenadering waarmee wordt gepoogd de flexibiliteit van arbeidsmarkten voor werkgevers te combineren met baan zekerheid voor werknemers. Zo wordt in het vaak aangehaalde Deense flexizekerheidsmodel soepele wetgeving inzake bescherming van de werkgelegenheid gecombineerd met inkomensbescherming voor werklozen en hoge uitgaven voor actief arbeidsmarktbeleid.

Het concept flexizekerheid omvat een reeks bespiegelingen over verschillende sociale systemen en het vermogen van deze systemen om in te spelen op de uitdagingen waarvoor onze maatschappij en economie zich momenteel gesteld zien, zowel op Europees als op lidstaatniveau. Globalisering is een van de belangrijkste factoren achter deze behoefte om arbeidsmarkten flexibeler te maken zonder de zekerheid van werknemers in gevaar te brengen. Andere factoren zijn de demografische uitdaging van een snel vergrijzende bevolking en de toenemende feminisering van de beroepsbevolking.

Door deze factoren komen sociale en economische systemen onder druk te staan. Demografische veranderingen dwingen Europa ertoe de toenemende economische druk met een stabiele of slinkende actieve bevolking tegemoet te treden. Dit betekent dat de arbeidsparticipatie omhoog moet en dat we een klimaat moeten bevorderen waarin mensen werk en gezin kunnen combineren.

Wat betreft het effect van de globalisering op het debat over flexizekerheid: de wereldhandel wordt duidelijk gekenmerkt door snel veranderende markten en een toenemende concurrentiedruk en dat vergt een groter vermogen van bedrijven om in te spelen op conjuncturele schommelingen van de vraag. Deze concurrentiedruk heeft in eerste instantie gevolgen voor het bedrijfsleven maar ook voor de maatschappij als geheel, aangezien deze druk van invloed is op het vermogen om de welvaart te creëren waarop onze tradities en het peil van onze sociale voorzieningen zijn gebaseerd.

Een fundamentele vraag die aandacht verdient is welke partijen de voornaamste verantwoordelijkheid op zich dienen te nemen als het gaat om het garanderen van zowel zekerheid als flexibiliteit: werkgevers? De overheid? Een combinatie van beide met de sociale partners? Wil een dergelijke benadering slagen, dan zal de verantwoordelijkheid voor flexizekerheid door alle betrokken partners op alle niveaus moeten worden gedeeld.

Hoewel het Europese sociale model gekenmerkt wordt door een verscheidenheid aan nationale sociale stelsels, kunnen toch een aantal gedeelde waarden worden onderscheiden die typerend zijn voor het model: universele toegang, solidariteit en gelijkheid/sociale rechtvaardigheid. Deze gemeenschappelijke elementen hebben bijgedragen aan de ontwikkeling van een moderne verzorgingsstaat met als oorspronkelijk doel het verzachten van de nadelige gevolgen van de industrialisering.

Drijvende krachten achter flexizekerheid

Tot nu toe zijn de werkgevers de voornaamste drijvende kracht achter de component flexibiliteit, hoewel werknemers in toenemende mate belangstelling tonen voor bepaalde vormen van flexibiliteit – bijvoorbeeld met betrekking tot arbeidstijdregelingen.

Bedrijven zouden graag beschikken over meer flexibiliteit om sneller te kunnen inspelen op de concurrentie in een mondiale economie. Flexibiliteit, vooral ten aanzien van arbeid, speelt daarbij een belangrijke rol, hoewel het duidelijk zal zijn dat Europa zijn internationale concurrentievermogen in het lagelonen- en laaggeschoolde segment van de mondiale arbeidsmarkt niet zal kunnen behouden. Het uiteindelijke doel van een flexibeler arbeidsmarkt zou moeten zijn het verbeteren van de Europese capaciteit aan de bovenkant van de internationale waardeketen.

Het zijn hoofdzakelijk overheden en werkgevers die door middel van nationaal beleid en intern bedrijfsbeleid bepalen in welke mate en in welke vorm flexizekerheid op arbeidsmarkten wordt toegepast. Er zijn verschillende manieren om

op bedrijfsniveau flexibeler te worden: kwantitatieve/kwalitatieve en interne/externe flexibiliteit. In de praktijk hanteren bedrijven een combinatie van verschillende vormen. Er heeft in alle lidstaten een evolutie in het arbeidsrecht plaatsgevonden om deze kwestie het hoofd te kunnen bieden. Het was in het kader van het debat over de bijbehorende risico's en veranderingen in de maatschappij dat de term flexizekerheid opdook.

In sommige landen, waaronder Denemarken, steunen de sociale partners flexizekerheid omdat ze van mening zijn dat dit een positief effect kan hebben op de totale werkgelegenheid. In het Deense voorbeeld zien we dat de behoefte aan flexibiliteit en zekerheid in flexizekerheid zodanig wordt gecombineerd dat dit voor alle partijen die bij cao-overleg en de vorming van arbeidsmarktbeleid betrokken zijn, aanvaardbaar is omdat zij de flexizekerheid mede gestalte geven.

Het toenemende aantal vrouwen op de arbeidsmarkt zet aan tot nadenken over het gebruik van tijd, zowel binnen als buiten het werk. Misschien vergt dit een grotere individualisering van de rechten van werknemers: vrouwen zouden niet langer afhankelijk moeten zijn van de sociale zekerheid van een 'mannelijke kostwinner'. In meer algemene zin moet worden beoordeeld welke rechten individueel van aard zijn en welke rechten gelden op het niveau van het huishouden.

Eén beleidsrespons was de formulering van een levensloopperspectief, gebaseerd op het feit dat individuen in verschillende fasen van hun leven verschillende economische en tijdgerelateerde behoeften hebben en dat systemen kunnen worden afgestemd op de toenemende diversiteit van dergelijke behoeften (Naegele, 2003).

Beleidsdebat op Europees niveau

Het concept flexizekerheid staat al meer dan tien jaar op de beleidsagenda en heeft vooral de laatste jaren aan momentum gewonnen. Het Groenboek Partnerschap voor een nieuwe werkorganisatie uit 1996 bevatte al relevante verwijzingen. Hierin werd gesteld dat het voor werknemers, management, de sociale partners en beleidsmakers vooral belangrijk is het juiste evenwicht te vinden tussen flexibiliteit en zekerheid, dat dit evenwicht vele aspecten kent en dat de reorganisatie van werk vaak tot onzekerheid leidt.¹

Het is duidelijk dat van alle bovengenoemde spelers vooral de sociale partners een cruciale rol spelen bij het introduceren van nieuwe vormen van werkorganisatie, bijvoorbeeld door middel van collectieve onderhandelingsprocessen. Ook vragen veel van de uitdagingen waarvoor onze maatschappij staat, om een gecoördineerde benadering, zowel voor de arbeidsmarkt als op het gebied van sociale bescherming.

De 'open coördinatiemethode' (*Open Method of Coordination* - OMC) is de institutionele vorm van deze samenwerking op Europees niveau en de twee voornaamste fora ervan zijn het Comité voor de werkgelegenheid en het Comité voor sociale bescherming, die door de Commissie zijn ingesteld en waarin alle lidstaten deelnemen. De OMC-activiteiten bestaan uit het vaststellen van richtsnoeren, doelstellingen, benchmarks, jaarlijkse rapportage en wederzijds leren. Sinds 2005 zijn de OMC-activiteiten samengevoegd in een gestroomlijnd proces, dat tijdens de jaarlijkse voorjaarsbijeenkomst van de Raad in de discussie over de globale richtsnoeren voor het economisch beleid wordt ingebracht. Een van de punten die in beide comités uitvoerig worden besproken, is hoe de combinatie van flexibiliteit en (loop)baanzekerheid kan worden bevorderd en arbeidsmarktsegmentatie kan worden tegengegaan.

¹ http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/publications_en.htm

In 2006 publiceerde de Commissie een groenboek over arbeidsrecht waarin zij uitnodigde tot nadenken over de modernisering van het arbeidsrecht.² Het groenboek boog zich specifiek over kwesties in verband met verschillende soorten arbeidsovereenkomsten en de uitdagingen van flexizekerheid. Een groep deskundigen onder leiding van Ton Wilthagen publiceerde een verslag over trajecten gericht op flexizekerheid getiteld *Turning hurdles into stepping stones*.³

De volgende stap bestond uit een mededeling van de Commissie, *Naar gemeenschappelijke beginselen voor flexizekerheid*, waarin trajecten op weg naar meer en betere banen worden beschreven, flexibiliteit en zekerheid met elkaar worden gecombineerd en enkele gemeenschappelijke beginselen worden aangereikt die staatshoofden en regeringsleiders kunnen hanteren.⁴

Belangrijkste bevindingen

- Flexizekerheid biedt de mogelijkheid om het concurrentievermogen van de Europese economie aanzienlijk te vergroten en meer werkgelegenheid te scheppen.
- Het bedrijfsleven, werknemers en de maatschappij moeten het eens kunnen worden over en kunnen vertrouwen op flexizekerheid.
- Zekerheid moet betrekking hebben op werkgelegenheid, niet op een bepaalde baan, en moet bestaan uit een combinatie van rechten en instrumenten.

Rechten:

- Rechten moeten in een breder verband tijdens de loopbaan worden gezien; mogelijk zijn enkele hervormingen van nationale arbeidsmarkten, arbeidsrelaties en sociale beschermingssystemen noodzakelijk.
- Om flexibele werknemers enige coördinatie tijdens hun loopbaan te bieden kunnen rechten mogelijk worden gestoeld op bepaalde beginselen, zoals gelijke behandeling, wetgeving voor (nationale) transitionele arbeidsmarkten, samenvoeging van verzekerde tijdvakken en het meenemen van rechten.
- Er moet worden nagedacht over alle rechten op het gebied van sociale bescherming, waaronder niet alleen de socialezekerheidsstelsels waarin de overheden voorzien, maar ook bedrijfsregelingen voor aanvullend pensioen en ziektekosten.

Instrumenten:

- De kwetsbaarste werknemers hebben specifieke aandacht nodig zodat zij als werkkenden niet tot armoede vervallen.
- Om flexizekerheid te doen slagen is het van groot belang dat werknemers zodanig worden toegerust dat zij veranderingen het hoofd kunnen bieden: dit vergt onder andere een consistentere debat over de ontwikkeling van vaardigheden gedurende de hele loopbaan.
- De ontwikkeling van vaardigheden vergt een combinatie van spelers en benaderingen: werknemers leren nieuwe dingen voor hun werk door innovatieve vormen van werkorganisatie (zogenaamde lerende organisaties, multi-skilling, functieroulatie), via door de werkgever aangeboden scholing, projecten van sectorale fondsen, regionale ontwikkelingsfondsen, actief arbeidsmarktbeleid.

² http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/green_paper_en.htm

³ http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flexi_pathways_en.pdf

⁴ http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flex_comm_en.pdf

Thematische verkenning

Verschillende nationale formules

Er bestaat geen kant-en-klare benadering voor flexizekerheid. In plaats daarvan worden momenteel verschillende nationale formules gehanteerd. Een eerste benadering is de flexibilisering van de beroepsbevolking. Hieronder vallen ook de 80% werknemers met traditioneel, vast werk of met 'standaard- arbeidsovereenkomsten'. Er zijn twee belangrijke manieren om deze flexibilisering tot uitvoering te brengen: via nieuwe manieren om het werk te organiseren of via meer diverse of flexibele arbeidstijdregelingen. Tegelijkertijd moeten deze worden aangevuld met enige vorm van baan zekerheid.

Het Deense systeem is een bekend voorbeeld van een dergelijke benadering. In dit systeem wordt een betrekkelijk soepele wetgeving op het gebied van bescherming van de werkgelegenheid gecombineerd met hoge werkloosheidsuitkeringen van de overheid en zeer actief arbeidsmarktbeleid. 'Bescherm de werknemers, niet het werk' is samengevat de boodschap van de filosofie achter dit model. Hervormingen in Oostenrijk zijn ook op dat element gericht, met de vorming van een fonds waaruit ontslagvergoedingen worden betaald, dat mee te nemen is en niet gekoppeld aan slechts één werkgever.

De tweede benadering is de normalisatie van de rechten van 'atypische' werknemers (bijvoorbeeld arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, tijdelijke overeenkomsten, deeltijdovereenkomsten) met behoud van de flexibiliteit die deze overeenkomsten bieden.

In het Nederlandse systeem wordt geprobeerd dit idee ingang te doen vinden door niet-standaardwerknemers (vooral deeltijdwerkers, maar ook werknemers met tijdelijke arbeidsovereenkomsten) meer rechten op het gebied van sociale bescherming te bieden en door hun rechten op sociale zekerheid, pensioen, enz. te verbeteren tot een niveau is bereikt dat vergelijkbaar is met dat van hun collega's met een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Andere landen kennen vergelijkbare patronen en denken momenteel na over hoe ze de rechten van hun 'atypische werknemers' kunnen verbeteren.⁵

Voor de verschillende nationale benaderingen gelden zeer uiteenlopende uitgangspunten. Met name het percentage 'atypische' of niet-standaardwerknemers varieert sterk per lidstaat. Sommige landen kennen een zeer hoog aandeel 'atypische werknemers'. Zowel in het Verenigd Koninkrijk als in Nederland werkt een hoog percentage in deeltijd, vooral vrouwen. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd komen zeer veel voor in Spanje, waar meer dan 30% van de gehele beroepsbevolking een dergelijke overeenkomst heeft. Het is echter opmerkelijk dat recente ingrijpende hervormingen van de arbeidsmarkt in Spanje erop gericht waren iets te doen aan de nadelen als gevolg van eerdere flexibilisering van de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld buitensporige arbeidsmarktsegmentatie, teruglopende productiviteit per hoofd van de bevolking). Dit heeft geleid tot nieuwe voorzieningen ter bescherming en bevordering van de rechten van atypische werknemers, die werkgevers bovendien moeten stimuleren atypische arbeidsovereenkomsten om te zetten in typische overeenkomsten.⁶

De keuze voor een bepaalde vorm van flexizekerheid hangt in de eerste plaats samen met de historische ontwikkeling van arbeidsmarkten, collectieve afspraken en de rol die de overheid hierbij speelt, alsook fundamentele beleidsoverwegingen ten aanzien van de bescherming van de werkgelegenheid en de sociale zekerheid. Beleidsontwikkelingen hangen in sterke mate af van nationale tradities en van het vermogen van landen om de middelen te genereren die nodig zijn om de gekozen oplossingen te bekostigen.

⁵ Er is enige discussie gaande over de termen 'atypisch' of 'niet-standaard', met name in het licht van het betrekkelijk hoge aandeel van dit type werknemer in sommige landen. 'Atypisch' heeft in dit verslag betrekking op alle werknemers die geen voltijd baan voor onbepaalde tijd hebben. Hieronder vallen deeltijdwerkers, werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, seizoenwerkers, uitzendkrachten, enz.

⁶ <http://eurofound.europa.eu/eiro/2006/05/articles/es0605019i.html>

Tabel 1: Onderverdeling in soorten flexibiliteit

	Kwantitatieve flexibiliteit	Kwalitatieve flexibiliteit
Externe flexibiliteit	<i>Arbeidsrelatie</i> (soorten arbeidsovereenkomsten – bepaalde tijd, tijdelijk, oproepovereenkomst, enz.) <i>Numerieke/contractuele flexibiliteit</i>	<i>Productiesystemen</i> (onderaanneming, gebruik van freelance-arbeidskrachten) <i>Productieve/geografische flexibiliteit</i>
Interne flexibiliteit	<i>Arbeidstijden</i> (overwerk, deeltijdarbeid, werk tijdens weekeinden, onregelmatige/variabele arbeidstijden) <i>Temporele/financiële flexibiliteit</i>	<i>Werkorganisatie</i> (taakroulatie, multitasking, werknemers verantwoordelijk voor planning en begroting, enz.) <i>Functionele/organisatorische flexibiliteit</i>

Bron: Goudswaard en de Nanteuil, 2000, blz. 20.

Men mag niet vergeten dat een systeem dat in een bepaald land functioneert, niet zomaar in een andere lidstaat kan worden toegepast, aangezien beleid verankerd is in een specifieke nationale context. Bij potentiële hervormingen moet rekening worden gehouden met de verschillende toepassingsniveaus (werknemer, huishouden, onderneming, sector, land) en de onderlinge wisselwerking.

Desalniettemin zijn ‘open bespiegelingen’ over een geïntegreerd beleid zinvol. Deze kunnen leiden tot een nieuwe benadering, waarbij het hele scala aan sociaal beleid, waaronder arbeidsmarktbeleid en sociale beschermingssystemen in bredere zin, wordt omsloten.

Flexibiliteitsstrategieën van bedrijven

Veel middelgrote ondernemingen hanteren tegenwoordig een combinatie van verschillende flexibiliteitsstrategieën. De vierledige onderverdeling van flexibiliteit in tabel 1 kan dienen als een bruikbaar overzicht van de praktijk bij bedrijven.

Tabel 2: Aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd als percentage van de totale werkgelegenheid

	EU			BE	CZ	DK	DE	EE	EL	ES	FR	IE	IT	CY	LV
	totaal	mannen	vrouwen												
1995	11,7	11,1	12,4	5,4	6,7	11,6	10,5	2,1	9,4	35,2	12,4	10,0	7,4	n.b	n.b
2000	12,6	12,0	13,4	9,1	8,1	9,7	12,7	3,0	13,5	32,2	15,2	5,9	10,1	10,7	6,7
2005	14,5	14,0	15,0	8,9	8,6	9,8	14,2	2,7	11,8	33,3	13,3	3,7	12,3	14,0	8,4
	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	SI	SK	FI	SV	UK	BG	RO
1995	n.b	4,1	6,6	n.b	11,4	6,8	4,8	11,6	n.b	n.b	18,1	14,7	7,2	n.b	n.b
2000	4,4	5,3	7,1	4,1	13,7	8,0	5,8	19,9	13,7	4,8	16,3	15,8	6,9	6,3	2,8
2005	5,5	5,3	7,0	4,5	15,5	9,1	25,7	19,5	17,4	5,0	16,5	16,0	5,7	6,4	2,4

N.B.: Totalen voor EU gelden voor EU-25. Enkele nationale percentages in de rij 1995 hebben betrekking op 1996/97 omdat geen eerdere gegevens beschikbaar waren.

Bron: Arbeidskrachtenenquête afkomstig uit *Employment in Europe 2006 (Werkgelegenheid in Europa, 2006)*.

Vaak overlappen verschillende soorten flexibiliteit elkaar en zijn zo van invloed op het soort zekerheid dat kan worden geboden (Atkinson, 1984). Een deeltijdwerker kan bijvoorbeeld ook een arbeidstijdrekening op jaarbasis hebben of worden gevraagd op verschillende locaties van hetzelfde bedrijf te werken en heeft mogelijk een wisselend inkomen (variabel loon). Deze combinatie van flexibiliteit geldt mogelijk alleen voor een bepaalde categorie werknemers, die

vaak kwetsbaarder zijn (jonge werknemers, vrouwen of immigranten), wat resulteert in segmentatie van het personeelsbestand van een bedrijf. Anderzijds kan flexibiliteit ook algemener voor alle werknemers worden ingevoerd, bijvoorbeeld in de vorm van interne flexibiliteit door nieuwe vormen van werkorganisatie.

Hoewel de werkgever grotendeels de drijvende kracht is achter flexibiliteit, moet worden benadrukt dat de eisen van de werknemer ook tot flexibiliteit kunnen leiden en wel om uiteenlopende redenen, zoals het verlangen om werk en gezin beter te combineren of het werk te onderbreken voor zorg of studie. Verschillende behoeften in verschillende fasen van de loopbaan kunnen leiden tot een verscheidenheid aan loopbaantrajecten met schommelingen van de arbeidstijd of met een onderbreking van de loopbaan (Anxo e.a., 2006b, Muffels e.a., nog niet verschenen).

In de Bedrijvenenquête naar arbeidstijden bij Europese bedrijven zijn flexibiliteitsprofielen geanalyseerd bij 21 000 bedrijven en wordt vastgesteld dat flexibiliteit geen eendimensionaal lineair concept is dat verloopt van laag naar hoog. In werkelijkheid zit de zaak veel gecompliceerder in elkaar. Het blijkt in dit verband van cruciaal belang dat onderscheid wordt gemaakt tussen flexibiliteitsstrategieën gericht op de behoeften van werknemers en strategieën gericht op de operationele eisen van de onderneming. Uit de resultaten van dit onderzoek blijkt ook dat toenemende flexibiliteit niet per se tot conflicten leidt: de hoge flexibiliteitsprofielen worden weliswaar aangeduid als ‘werknemer-georiënteerd’ en ‘bedrijfsgeoriënteerd’, maar bevatten een reeks flexibele praktijken die zowel tegemoet komen aan de behoeften van de werknemer als aan die van de werkgever (Chung e.a., 2007).⁷

Numerieke en contractuele flexibiliteit

Van numerieke of contractuele flexibiliteit is sprake wanneer bedrijven hun toevlucht nemen tot tijdelijke arbeidsovereenkomsten om tot een flexibeler personeelsbestand te komen. De meest gebruikelijke soorten tijdelijke arbeidsovereenkomsten zijn overeenkomsten voor bepaalde tijd (onder andere bij seizoenarbeid), uitzendovereenkomsten en oproepovereenkomsten.

In tabel 2 op bladzijde 9 is te zien dat de lidstaten een grote verscheidenheid aan arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kennen. Ook blijkt dat in de meeste landen een steeds groter deel van de totale werkgelegenheid uit tijdelijk werk bestaat. Er zijn interessante uitzonderingen, vooral in Ierland, het Verenigd Koninkrijk en Denemarken, waar arbeidsmarkten een hogere mate van flexibiliteit hebben, wat de behoefte aan arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mogelijk verkleint.⁸

Uit onderzoek van de Europese Stichting tot Verbetering van de Levens- en Arbeidsomstandigheden blijkt dat werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd onder slechtere arbeidsomstandigheden werken dan werknemers met een vaste overeenkomst; ze hebben bijvoorbeeld minder toegang tot scholing en minder autonomie op het werk (Goudswaard en de Nanteuil, 2000).

⁷ <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/39/en/1/ef0713en.pdf>

⁸ Het geringe aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten in deze landen laat zich verklaren door het lagere niveau van de wetgeving op het gebied van arbeidsbescherming, waardoor vast personeel eenvoudiger kan worden aangenomen en ontslagen. De OESO, de IAO en de Europese Commissie hebben het effect van dergelijke wetgeving uitgebreid onderzocht en hebben geconcludeerd dat een geringere wettelijke arbeidsbescherming op zichzelf niet leidt tot meer flexizekerheid.

Temporele en financiële flexibiliteit

Temporele en financiële flexibiliteit stelt bedrijven in staat een grotere mate van flexibiliteit te bereiken door middel van flexibeler arbeidstijden- of betalingsregelingen. Hieronder vallen bijvoorbeeld overwerk, deeltijdarbeid, werk tijdens weekeinden, onregelmatige of variabele arbeidstijden.

De verschillende soorten arbeidstijdregelingen kunnen worden ingedeeld in twee categorieën: werkgever-gestuurd en werknemer-gestuurd. Sommige regelingen vallen onder beide categorieën en het effect van conjunctuurrampen kan zorgen voor een omkering van deze indeling. Wat tijdens een opgaande conjunctuurfase gunstig is voor een partij, kan tijdens een economische neergang minder voordelig uitpakken. Evenzo kan een schijnbaar goede regeling een risico blijken te zijn.

Deeltijdarbeid, flexibele arbeidstijdregelingen, geleidelijke uittreding en vervroegde uittreding kunnen voor zowel bedrijven als werknemers gunstig zijn. Ongebruikelijke arbeidstijden (nachtdienst, weekenddienst of ploegendienst in het algemeen), overwerk en tijdelijk werk (waaronder arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, uitzendwerk en freelancewerk) vinden in het algemeen vaker plaats op verzoek van de werkgever, terwijl ouderschapsverlof en andere verlofregelingen (zorg-, scholings-, sabbatsverlof) en arbeidstijdrekeningen meestal op verzoek van de werknemer worden toegepast. Arbeidstijdrekeningen op jaarbasis kunnen op verzoek van de werkgever of de werknemer worden toegepast, maar hangen vaak samen met variërende werkbelasting en conjuncturele schommelingen (Chung e.a., 2007).

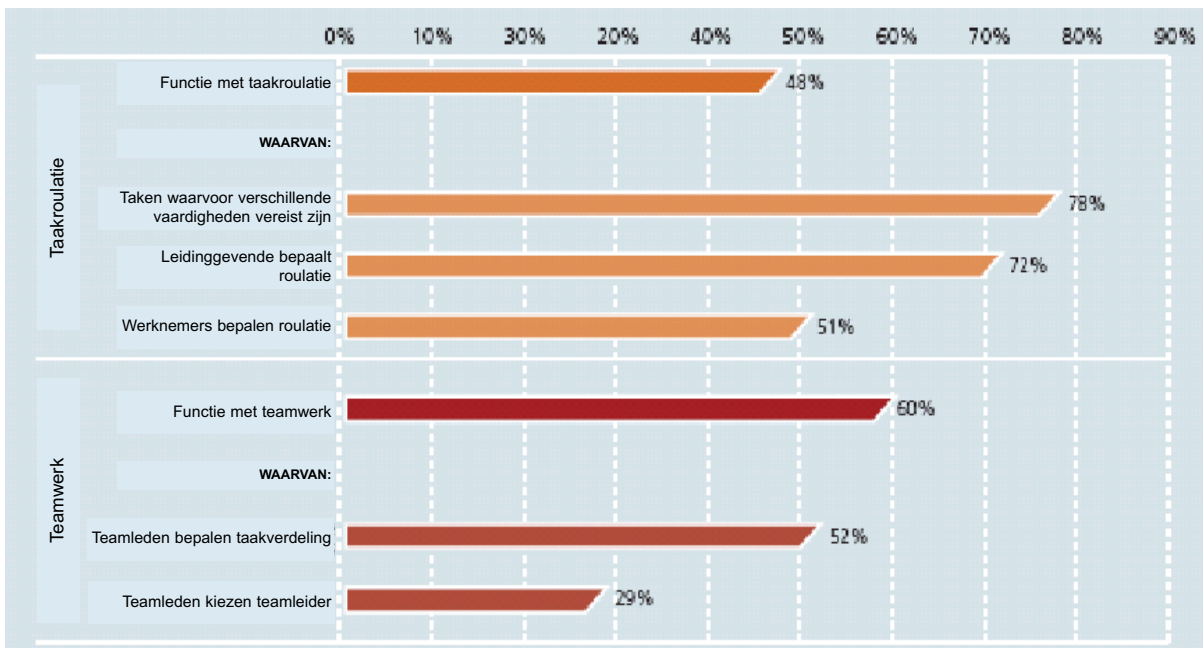
Evenals bij werk voor bepaalde tijd zien we bij deeltijdwerk dat de mate waarin het voorkomt van land tot land sterk varieert. Uit onderzoek is gebleken dat de kwaliteit van het werk van deeltijdwerknemers vaak lager is dan dat van vergelijkbare voltijdwerknemers, met name als het gaat om de toegang tot scholing, loopbaanontwikkeling en promotiemogelijkheden (Anxo e.a., 2007). Bij deze kwestie wordt echter zorgvuldig stilgestaan in het door de sociale partners gevoerde Europese debat en in de Europese wetgeving. Het laatste aandachtspunt betreft de vraag hoe de overgang van voltijd- naar deeltijdwerk en andersom kan worden versoepeld.

Functionele flexibiliteit

Onder functionele flexibiliteit worden verschillende vormen van werkorganisatie verstaan zoals taakrotatie, multitasking en teamautonomie (werknemers betrekken bij planning of begroting). In afbeelding 1 wordt de spreiding van taakrotatie en teamwerk over de EU-27 weergegeven.

Deze vormen van werkorganisatie zijn in de eerste plaats bedoeld om het werk binnen het bedrijf flexibeler te maken en werknemers in staat te stellen elkaars plaats in te nemen (functierotatie). Ze kunnen echter ook leiden tot een betere ontwikkeling van vaardigheden in die zin dat werknemers hun vaardigheden zodanig kunnen aanvullen dat zowel zichzelf als het bedrijf er voordeel van hebben. Hierdoor wordt zowel hun baanzekerheid als hun werkzekerheid vergroot. Werknemers worden in staat gesteld binnen hun functie en binnen het bedrijf meer taken uit te voeren (hun baanzekerheid te vergroten) en vergroten tevens hun kansen bij het vinden van een andere baan (binnen of buiten het bedrijf).

Figuur 1: *Taakroulatie en teamwerk in de EU-27, alleen voor werknemers (2005)*

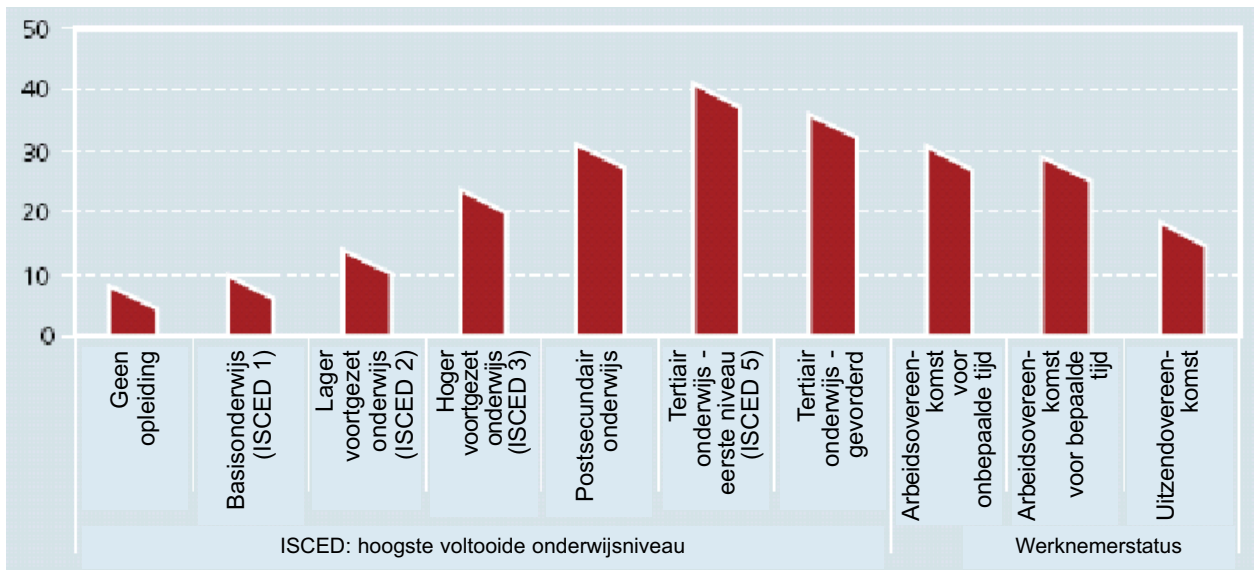


Bron: *Vierde Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden, 2007.*

Uit een vervolganalyse van de resultaten van de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWCS) blijkt dat functionele flexibiliteit van grote invloed is op het leren, het oplossen van problemen en innovatie op organisatorisch niveau. Er kwamen vier verschillende soorten werkorganisatie naar voren: de lerende, slanke, tayloristische en traditionele organisatie. Van de vier genoemde soorten leidden er twee tot een grotere interne flexibiliteit van werknemers binnen het bedrijf: lerende organisaties en slanke organisaties of hoogpresterende organisaties. In bedrijven met dergelijke soorten werkorganisatie zijn werknemers betrokken bij het oplossen van problemen en besluitvorming. Het werk biedt meer zelfontplooiingsmogelijkheden. Er bestaat ook een nauw verband tussen de manier waarop mensen in een bedrijf werken en leren en de manier waarop het bedrijf kan innoveren, hoewel lerende organisaties in termen van innovatie veelal een voordeel hebben ten opzichte van slanke organisaties. De baanzekerheid is groter: om werknemers voor te bereiden op en toe te rusten voor noodzakelijke veranderingen en mogelijke overgangen in hun loopbaan, moet het ontwikkelen van vaardigheden door de werkorganisatie worden benadrukt.

Een andere manier om vaardigheden op peil te houden is scholing. De vierde Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden laat zien dat er geen sprake is van een verbetering van het scholingsniveau bij Europese bedrijven: minder dan één op de drie werknemers in de EU meldt dat hij of zij de voorafgaande twaalf maanden betaalde scholing heeft genoten. Ook bestaan er van land tot land opvallende verschillen ten aanzien van de mate waarin werknemers toegang hebben tot scholing, de verhouding tussen laag- en hooggeschoolde werknemers en de verschillende soorten arbeidsovereenkomsten. Initieel onderwijs lijkt van grote invloed te zijn op de mogelijkheden voor verdere scholing op de arbeidsmarkt (zie afbeelding 2) en dat leidt tot een grotere kans op polarisatie tussen degenen die toegang hebben tot scholing en degenen die dat niet hebben.

Figuur 2: Betaalde scholing tijdens voorliggende twaalf maanden, per opleidingsniveau (%)



Bron: *Vierde Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden, 2007.*

Het zou een stap in de goede richting zijn om ‘competentieontwikkeling’ om te buigen tot een algemener ‘recht om te leren’, dat is afgestemd op de capaciteiten van de individuele persoon. Het idee is mensen zodanig toe te rusten dat zij veranderingen in hun leven, op het werk en daarbuiten, het hoofd kunnen bieden.

Rol van de maatschappelijke instellingen

Zekerheid kent vele vormen: baanzekerheid, werkzekerheid, inkomenszekerheid en gecombineerde zekerheid. Deze vormen van zekerheid voor de verschillende vormen van flexibiliteit kunnen door middel van bepaalde maatregelen worden gewaarborgd of door verschillende spelers worden geïnstitutionaliseerd.

Bedrijven spelen een zeer belangrijke rol bij de ontwikkeling van inzetbaarheid van werknemers. Recent onderzoek van Eurofound bevestigt dat het voor bedrijven economisch lonend is om zich met deze kwestie bezig te houden.⁹ Wanneer bedrijven voor een bepaald type werkorganisatie kiezen, zowel qua vorm als qua inhoud, kunnen ze op het gebied van zekerheid mogelijkheden bieden, met name door middel van grotere functionele flexibiliteit via taakverbreding, scholing, werkorganisatie en mogelijk loondifferentiatie. Ze kunnen ook de keuze van soort arbeidsovereenkomst en arbeidstijdregelingen bepalen. Wat bedrijven te bieden hebben hangt echter ook af van de situatie op nationaal en sectoraal niveau. Wetgeving en maatschappelijke instellingen zijn belangrijke elementen die van invloed zijn op de mate van zekerheid die werknemers hebben.

Maatschappelijke instellingen zijn verankerd in nationale tradities. In het kader van Europese strategieën voor werkgelegenheid en sociale bescherming vindt er momenteel een discussie plaats over hun hervorming. Het is duidelijk dat niet alle nationale instellingen harmonisatie kunnen of moeten nastreven. Aangezien veel landen voor dezelfde uitdagingen staan, kan de open coördinatiemethode de coördinatie van beleid mogelijk maken door gemeenschappelijke doelstellingen te formuleren, de voortgang te meten (aan de hand van gezamenlijk overeengekomen indicatoren) en te leren van goede praktijken. Gemeenschappelijke trajecten kunnen bij het flexizekerheidsproces in de verschillende Europese lidstaten als leidraad dienen zonder dat de lidstaten hun bevoegdheid op dit gebied verliezen.

Arbeidsmarktinstellingen

Arbeidsmarktinstellingen spelen een belangrijke rol. Wetgeving op het gebied van bescherming van de werkgelegenheid heeft als doel werknemers te beschermen en is gericht tegen de cultuur van het aannemen en weer snel ontslaan van werknemers, waarmee wel heel gemakkelijk flexibiliteit voor alle werknemers kan worden bereikt. Een bijkomstig effect van arbeidsbeschermingsrecht is de mogelijke ontwikkeling van een duale arbeidsmarkt, waarin een kern van vaste werknemers zeer goed tegen ontslag beschermd wordt: hierdoor zijn werkgevers geneigd meer gebruik te maken van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd om hun strategie van numerieke flexibiliteit te verwezenlijken. Het effect van een dergelijk arbeidsmarktregime is dat flexibiliteit zich in één segment van de beroepsbevolking (flexibiliteit in de marge) concentreert en dat verschillen tussen een vaste en een niet-vaste arbeidsrelatie worden versterkt, wat meestal ten koste gaat van de laatstgenoemde groep (het 'insider-outsider-effect').

Bij het realiseren van het noodzakelijke niveau van zekerheid kan actief arbeidsmarktbeleid een belangrijke rol spelen, doordat dit er mede voor kan zorgen dat mensen die hun baan kwijtraken of die ervoor kiezen de 'flexibele route' te volgen, waar nodig geholpen worden bij het vinden van ander werk. Twee belangrijke functies van een actieve arbeidsmarkt zijn het bieden van extra scholing tijdens de periode tussen twee banen en helpen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt op elkaar af te stemmen, maar de verwezenlijking hiervan is wel afhankelijk van bepaalde omstandigheden. Ten eerste moeten de arbeidsmarkt en de economische prestaties van een land zodanig zijn dat er een redelijke hoeveelheid werk en banen beschikbaar is zodat uitzendbureaus hun afstemmingsfunctie kunnen uitvoeren. Tegelijkertijd moet er flink worden geïnvesteerd in overheidsdiensten voor arbeidsvoorziening en ondersteunende instellingen. De vorming van zo'n institutioneel kader vergt veel tijd en geld.

⁹ Zie voorbeelden van goede praktijken op <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/employment/quality/attractiveworkplace.htm>

Een kernelement van een actief arbeidsmarktbeleid, dat niet wordt geraakt door variaties in de nationale economische situatie, is de nadruk op het voortdurend ontwikkelen van vaardigheden en competenties. Levenslang leren is zeker een van de bouwstenen van de Europese werkgelegenheidsstrategie. Er zijn misschien speciale inspanningen nodig om de overgang van werkloosheid naar werk en/of van de ene arbeidsovereenkomst naar de andere soepeler te doen verlopen,¹⁰ maar door het voortdurend ontwikkelen van vaardigheden wordt een werknemer ‘flexibeler’ wat betreft zijn of haar eigen vaardigheden. Functionele flexibiliteit, zoals hiervoor besproken, is een manier voor een werknemer om vaardigheden te ontwikkelen terwijl hij of zij werk heeft, en actief arbeidsmarktbeleid kan scholing en bijscholing bieden tijdens werkloosheid of verlof.

Sociale beschermingssystemen

Er moet grondig worden onderzocht wat het effect is van meer flexibiliteit op de arbeidsmarkt (voor alle werknemers of voor een groep kwetsbaardere werknemers). Flexibiliteit kan ook worden beschouwd als een nieuw sociaal risico. De voordelen van flexibiliteit bij het scheppen van meer banen en werkgelegenheid kunnen worden aangevuld met sociale beschermingssystemen om de risico’s voor individuele werknemers in de hand te houden. Dit idee raakt aan het basisprincipe van flexizekerheid. Sociale beschermingssystemen spelen een centrale rol bij het ondervangen van risico’s. Daarom spelen ze zo’n grote rol in het sociaal model in de Europese Unie. Ze vervullen dus duidelijk een aanvullende rol bij het aanpakken van het werkloosheidsrisico van een flexibeler arbeidsmarkt.

Er liggen twee belangrijke doelstellingen ten grondslag aan sociale beschermingssystemen – enerzijds decommodificatie en anderzijds inzetbaarheid (zie tabel 3). Onder decommodificatie verstaat men de mate waarin individuen en gezinnen een maatschappelijk aanvaardbare levensstandaard kunnen hebben zonder deel te nemen aan de arbeidsmarkt (Esping-Andersen, 1990). Als derde doelstelling kan worden genoemd het bereiken van sociale rechtvaardigheid of herverdeling, maar omwille van de eenvoud ligt de nadruk hier op de eerste twee en de gevolgen ervan voor de korte en lange termijn.

Tabel 3: *Doelstellingen van sociale beschermingssystemen voor de korte en lange termijn*

	Korte termijn	Lange termijn
Decommodificatie	Tijdelijk inkomen om mensen te beschermen tegen onzekere situaties (bijvoorbeeld werkloosheidsuitkeringen)	Voortzetting van het inkomen in geval van structurele of langdurige gebeurtenissen (bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, pensioenbreuk)
Inzetbaarheid	Herplaatsing, arbeidsovereenkomsten met een ‘secundaire status’ zoals overeenkomsten voor bepaalde tijd, herintegratieprojecten bij bedrijven	De ontwikkeling van persoonlijke projecten die niet noodzakelijkerwijs direct profijt op de arbeidsmarkt opleveren, ontwikkeling van vaardigheden

Bron: *Vielle en Walthery, 2004, blz.85*

Verzorgingsstaten (of sociale beschermingssystemen) hebben altijd een belangrijke rol gespeeld als instrumenten voor decommodificatie (Vielle en Walthery, 2003). In de praktijk is het Europese sociale model gebaseerd op het idee dat landen compensatie bieden voor het wegvallen of een daling van het inkomen uit arbeid in geval van een aantal voorkomende risicogebeurtenissen (werkloosheid, ziekte, vergrijzing, moederschap, arbeidsongeschiktheid, sterfte) of voor buitengewone lasten zoals ziektekosten of bijzondere uitgaven voor het gezin. De meeste landen kennen ook mechanismen om mensen te helpen die (tijdelijk of blijvend) niet in staat zijn in hun eigen onderhoud te voorzien.

¹⁰ Hieronder dient een breed scala aan mogelijke situaties te vallen alsook de verschuivingen, in beide richtingen, tussen in loondienst en als zelfstandige verrichte werkzaamheden, tussen deeltijd en voltijd en tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd. Dit kan belangrijk zijn in het kader van een levenslooperspectief: zie Muffels e.a., nog niet verschenen.

Het tweede belangrijke aspect van sociale beschermingssystemen heeft te maken met inzetbaarheid, waarbij werk beschouwd wordt als het voornaamste middel om inkomen te vergaren en ook als basis voor individueel welzijn. Dit aspect speelt ook een belangrijke rol in de economische strategie van de Europese Unie, waarin hoge werkgelegenheid als een van de voornaamste doelen wordt beschouwd.

In het kader van flexizekerheid vormen sociale beschermingssystemen dus nog steeds een belangrijk instrument om de sociale risico's op de korte en de lange termijn het hoofd te kunnen bieden. Ze stellen personen die een uitkering ontvangen, in staat perioden zonder werk te overbruggen. Er moet worden voorkomen dat deze uitkeringen een valkuil vormen, bijvoorbeeld in de vorm van een te hoge of onbeperkte werkloosheidsuitkering, waardoor mensen in bepaalde omstandigheden in de werkloosheidsval worden gelokt. De nadruk ligt dan ook op het gegeven dat werk lonend moet zijn zonder dat wordt voorbijgegaan aan de noodzaak van voorzieningen waarop mensen kunnen terugvallen om een periode te overbruggen waarin ze om een of andere reden niet kunnen werken.

Verskillende sociale beschermingssystemen benadrukken verschillende pakketten uitkeringen en manieren om sociale beschermingssystemen te kunnen bekostigen. Tal van typologieën van verzorgingsstaten zijn inmiddels ten tonele verschenen. De typologie die het debat het meest stuurt is oorspronkelijk ontwikkeld door Esping-Andersen (1990), die drie typen verzorgingsstaat onderscheidt (de corporatistische/conservatieve verzorgingsstaat, de liberale verzorgingsstaat en de sociaaldemocratische verzorgingsstaat), aangevuld met een vierde model, de mediterrane verzorgingsstaat (Ferrera, 1996). Alle systemen hebben zich echter aangepast aan beleidsveranderingen en zijn hybride modellen geworden. Het is ook moeilijk de nieuwe lidstaten die deze typologie hanteren, te classificeren, maar op basis van de typologie kunnen voor elk van de systemen enkele knelpunten worden vastgesteld.¹¹ Voor elk van de sociale beschermingssystemen moet hiermee in het debat over flexizekerheid rekening worden gehouden.

Sociale infrastructuur

Naast de arbeidsmarkt en beleid op het gebied van sociale bescherming spelen ook andere maatschappelijke instellingen op nationaal niveau een rol bij de manier waarop flexizekerheid, flexibiliteit, inzetbaarheid en arbeidsparticipatie kunnen samengaan. Keuzes ten aanzien van werkgelegenheid kunnen ook worden gemaakt op basis van de beschikbaarheid van een sociale infrastructuur. Een voorbeeld hiervan is de manier waarop het krijgen van kinderen en de zorg voor kinderen in een maatschappij wordt geïnstitutionaliseerd. Hetzelfde geldt voor de ouderenzorg.

De deelname van werkende ouders, en met name werkende moeders, aan de arbeidsmarkt hangt mogelijk af van de beschikbaarheid van kinderopvangvoorzieningen en naschoolse opvang, die per land zeer verschillend is. De openingstijden, de kwaliteit en de kosten van deze voorzieningen, of ze nu publiek of particulier zijn of uit openbare middelen worden gefinancierd, zijn van grote invloed op de keuzes van werkende ouders.

¹¹ De verschillende knelpunten van elk van de systemen zijn: voor corporatistische systemen – pensioenen financieren zonder onevenredige stijging van de arbeidskosten; voor liberale systemen – duaal systeem als gevolg van de moeizame terugkeer naar volledige werkgelegenheid en het verschijnen jonge werklozen en alleenstaande ouders; voor sociaaldemocratische systemen – hoe de beschikbaarheid van werk te vergroten, met name voor ongeschoolden, zonder het gelijkheidsbeginsel van de sociale democratie te ondermijnen; voor mediterrane systemen – hoe de flexibiliteit te verhogen en tegelijkertijd enige mate van economische zekerheid voor werknemers te garanderen.

Ouders kunnen ervoor kiezen langere tijd thuis te blijven als hun kinderen jong zijn (ouderschapsverlof). Deze keuze wordt vaak beïnvloed door de beschikbaarheid, de duur en de hoogte van uitkeringen (Anxo e.a., 2006a). Bij langere verlofperioden is het van belang dat de terugkeer naar het werk (in voltijd of deeltijd) wordt vergemakkelijkt.

In sommige landen is deeltijdarbeid voor veel mensen, vooral voor vrouwen, een manier om werk en privéleven met elkaar te combineren. In Nederland werkt bijvoorbeeld een forse meerderheid van de werkende vrouwen in deeltijd en werkt bijna de helft van de beroepsbevolking (mannen en vrouwen) in deeltijd.

Landen en burgers gaan dan ook op heel verschillende manieren om met de combinatie werk en gezin: variërend van zich terugtrekken uit de arbeidsmarkt en langdurige verlofperioden (ouderschapsverlof) tot een combinatie van werk en zorg voor de kinderen (waarbij de beschikbaarheid, kosten en kwaliteit van de zorgvoorzieningen beslissende factoren worden).

Flexizekerheid op het niveau van het huishouden

Een ander aspect dat de zaak ingewikkeld maakt, is dat flexibiliteit en in het bijzonder zekerheid duidelijk hun weerslag hebben op huishoudens, hoewel flexizekerheid in de eerste plaats betrekking heeft op de relatie tussen werkgevers en werknemers.

De belangrijkste maatstaf voor het inkomen bevindt zich vaak op het niveau van het huishouden en niet zozeer op individueel niveau. Dit geldt vaak ook voor de verdeling van tijd, zowel werktijd als niet-werktijd, bij volwassenen met hun ten laste komende personen. Om deze reden dient bij het nadenken over de gevolgen van flexibele vormen van arbeid rekening te worden gehouden met de samenstelling van het huishouden. Deze is namelijk ook van invloed op de mogelijkheden om tijdens de levensloop een binding met de arbeidsmarkt te behouden (Riedmann e.a., 2006).

Inkomensonzekerheid is niet alleen nadelig voor een individuele werknemer, maar ook voor zijn of haar thuissituatie. In de analyse die Eurofound heeft gemaakt van armoede onder werkenden is te zien dat er een duidelijk verband is tussen de samenstelling van het huishouden, tijdelijke arbeidsovereenkomsten of onderbroken loopbaantrajecten en grotere kwetsbaarheid (Peña-Casas en Latta, 2004). Daarom moet men erop bedacht zijn dat flexizekerheid mensen in een val kan lokken die leidt tot meer armoede onder werkenden.

Beleidsoverwegingen

Toen de Europese sociale beschermingssystemen werden opgezet, waren ze gebaseerd op het ‘mannelijke kostwinnermodel’ dat werd gekenmerkt door één inkomen in het gezin (de mannelijke kostwinner) en een vrouw wier voornaamste verantwoordelijkheid bestond uit de organisatie van het gezin/huishouden. Werknemers bleven vaak hun hele werkende leven bij dezelfde werkgever. Met de toenemende deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt en de verbreiding van het aantal onregelmatige, onderbroken loopbaantrajecten is er opnieuw aandacht voor de verschillende mogelijkheden om de arbeidstijd tijdens de levensloop te organiseren. Een belangrijk element waarmee rekening moet worden gehouden zijn de gevolgen van bovengenoemde ontwikkelingen op de toegang tot sociale bescherming.

Een belangrijk element bij de overwegingen is de financiële en institutionele situatie in iedere lidstaat, die van invloed is op de hervormingsmogelijkheden. Benadrukt moet worden dat hervormingen niet alleen heel veel politieke moed vergen maar dat het, afhankelijk van de specifieke economische context, ook de nodige tijd kan duren voordat ze vruchten afwerpen. Of andere ‘ideeën’ over flexizekerheid ook naar andere situaties kunnen worden vertaald, hangt af van de economische en de institutionele capaciteit, zoals partijen die veto’s kunnen uitspreken, voorkeuren, de economische haalbaarheid en de politieke wil om deze hervormingen op verschillende niveaus te aanvaarden.

Vertrouwen als noodzakelijke voorwaarde voor flexizekerheid

Om flexizekerheid tot een succes te maken moet goed worden nagedacht over de gevolgen voor alle betrokken partijen: de individuele persoon/werknemer, de maatschappij, het bedrijfsleven. De belangrijkste factor bij de totstandkoming van deze koppeling is vertrouwen. Als mensen vertrouwen in de toekomst hebben, zijn ze wellicht bereid meer risico’s ten aanzien van hun arbeidsrelatie te nemen, ‘flexibeler’ te werken (contractuele flexibiliteit, functionele flexibiliteit, flexibiliteit qua arbeidstijd) en werk en gezin te combineren.

Mensen moeten ook vertrouwen in verandering kunnen hebben: ze moeten verandering niet als intrinsiek negatief zien en moeten de geruststelling hebben dat ze beschikken over de middelen om zich aan te passen aan veranderende omstandigheden. Een voorbeeld is het feit dat een betrekkelijk zwakke wetgeving op het gebied van bescherming van de werkgelegenheid in Denemarken hand in hand gaat met een hoog banenverloop: 25% van de Deense werknemers wisselt elk jaar van baan. Dat is een aanvaard compromis, aangezien men er op basis van de algemene economische prestaties en het actieve arbeidsmarktbeleid van Denemarken met hoge werkloosheidsuitkeringen, sterk op vertrouwt dat binnen afzienbare tijd een andere, gelijkwaardige baan zal worden gevonden.

Mensen moeten vertrouwen in de arbeidsmarkt kunnen hebben: werknemers moeten hun leven kunnen plannen zonder al te veel ongemakken en risico’s voor hun loopbaan/pensioen. (Loop) baanonderbrekingen en -overgangen moeten zodanig worden georganiseerd dat werknemers de nodige ondersteuning krijgen om werk en privéleven te kunnen combineren. Tijdens het beroepsleven dienen overgangen tussen voltijd- en deeltijdarbeid, tussen verschillende arbeidsrelaties en perioden van werkloosheid soepel te verlopen. Het scheppen van werkgelegenheid, concurrentievermogen en sterke economische groei spelen natuurlijk ook een zeer belangrijke rol bij het creëren van succesvolle overgangen.

Om deze maatschappij van vertrouwen tot stand te brengen, zullen Europese systemen - sociale beschermingssystemen, arbeidsmarktsystemen en de sociale infrastructuur - op deze nieuwe realiteit moeten worden afgestemd. Er bestaat geen pasklare oplossing, die zo van het ene land op het andere kan worden geprojecteerd.

Een rol voor alle partners

Het is van groot belang dat er onderling vertrouwen heerst tussen alle betrokkenen, onder andere tussen de sociale partners en de overheid. Bovendien kost het tijd om hervormingen door te voeren en tot resultaten te komen. De sociale partners kunnen een heel belangrijke rol spelen als het gaat om de acceptatie en vormgeving van veranderingen die op bedrijfsniveau (en ook op sectoraal en nationaal niveau) moeten worden doorgevoerd. Als de sociale partners het eens kunnen worden over de manier waarop met deze moeilijke problematiek moet worden omgegaan, kunnen ze proberen goede methoden te ontwikkelen om dit voor elkaar te krijgen. Vakbonden zouden bereid moeten zijn voor de korte termijn genoeg te nemen met minder baanzekerheid om op de lange termijn te komen tot een dynamischer arbeidsmarkt en grotere werkzekerheid.¹² Sommige veranderingsprocessen hebben tijd nodig om vruchten af te werpen. Veranderingsprocessen opnemen in het besluitvormings- en tenuitvoerleggingsproces kan bijdragen tot het vertrouwen.

De sociale partners kunnen op verschillende niveaus participeren. Het duidelijkst zijn ze betrokken bij overleg op lokaal niveau, waar ze een wezenlijke rol kunnen spelen bij onderhandelingen in ondernemingen over een breed scala aan onderwerpen, waaronder arbeidstijdregelingen, scholing en beloning. Sommige van deze onderhandelingen kunnen op verschillende niveaus plaatsvinden: collectieve onderhandelingen op bedrijfs-, sectoraal of nationaal niveau. Daarenboven spelen de sociale partners in sommige landen een belangrijke rol bij het wetgevingsproces, hetzij expliciet, hetzij vanuit een raadgevende rol, hetzij via andere invloedskanalen.

Discussie op alle relevante niveaus kan leiden tot een beter compromis tussen flexibiliteit en zekerheid.

Geïntegreerde benadering op meerdere niveaus

Gezien de vele facetten van flexizekerheid is het belangrijk te streven naar de integratie van verschillende beleidsterreinen. Een samenhangender beleid om dit thema aan te pakken, een grotere wisselwerking tussen de verschillende elementen en tussen verschillende beleidsonderdelen (arbeidsrecht, arbeidsmarktbeleid en sociale beschermingsystemen) is nodig om duurzame werkgelegenheid en sociale samenhang te scheppen.

Er is geen perfecte manier om dat te doen, of het nu het ‘Deense’ model is met meer flexibiliteit voor alle werknemers of een meer ‘transitionele arbeidsmarkt’ zoals het Nederlandse model, waar mensen de arbeidsmarkt afwisselend betreden en verlaten. Maar in alle systemen is het van belang dat alle spelers in een driehoeksopzet op de relevante niveaus bij het proces worden betrokken.

Zoals bij ieder veranderingsproces is het heel duidelijk dat voor flexizekerheid op alle niveaus compromissen moeten worden gesloten. Dit betekent dat er een belangrijke rol is weggelegd voor dialoog, in het bijzonder de sociale dialoog, over de inhoud van de noodzakelijke veranderingen en over de wijze waarop deze veranderingen ten uitvoer moeten worden gelegd.

¹² Toespraak van Per Madsen tijdens een conferentie over transitionele arbeidsmarkten en flexizekerheid, Amsterdam, december 2006.

Rekening houden met nieuwe sociale risico's

Het effect van arbeidstijdregelingen op de levensloop moet worden beoordeeld aan de hand van het effect van deze regelingen op de rechten op het gebied van sociale bescherming, toegang tot verschillende onderdelen van socialezekerheidsstelsels, het inkomensniveau en/of compenserende uitkeringen en, tot slot, de financiële duurzaamheid van de socialezekerheidsstelsels.

Inkomensonzekerheid is niet alleen nadelig voor een individuele werknemer, maar ook voor zijn of haar thuissituatie. In de analyse die Eurofound heeft gemaakt van armoede onder werkenden is te zien dat er een duidelijk verband bestaat tussen de samenstelling van het huishouden, tijdelijke arbeidsovereenkomsten of onderbroken loopbaantrajecten en grotere kwetsbaarheid.¹³ Daarom moet men erop bedacht zijn dat flexizekerheid mensen in een val kan lokken die leidt tot meer armoede onder werkenden.

Er moet specifieke aandacht worden besteed aan kwetsbaardere werknemers, die mogelijk geen toegang hebben tot scholing en deskundigheidsbevordering. Voor bepaalde groepen werknemers (bijvoorbeeld werknemers met leerproblemen of leermoeheid) kunnen verschillende vormen van scholing nodig zijn. Het idee achter flexizekerheid is een loopbaantraject in stijgende lijn. Sommige werknemers dreigen vast te lopen in 'slechte kortlopende arbeidsovereenkomsten'.

Erkenning van rechten

Een herziening van sociale beschermingssystemen dient op systematische wijze plaats te vinden, rekening houdend met de gevolgen van meer flexibiliteit en flexizekerheid voor personen en systemen. Hierbij kan op dezelfde manier te werk worden gegaan als bij de coördinatie van de sociale zekerheid voor migrerende werknemers, op basis van dezelfde belangrijke beginselen:¹⁴

- gelijke behandeling (zoals in het Nederlandse model ten aanzien van deeltijd- en voltijdarbeidsovereenkomsten);
- wetgeving die voorziet in rechten rond de overgang tussen verschillende arbeidsrelaties/arbeidsovereenkomsten en overgangperiodes (bijvoorbeeld tussen in loondienst en als zelfstandige verrichte werkzaamheden, verschillende arbeidsovereenkomsten en periodes van werkloosheid);
- samenvoeging van verzekerde tijdvakken, behoud van rechten (zoals opgebouwde pensioenrechten);
- het meenemen van rechten, met name tijdens overgangperiodes: behoud van verworven rechten (dit is wellicht het moeilijkst aangezien opgebouwde rechten soms onlosmakelijk verbonden zijn met de arbeidsovereenkomst, bijvoorbeeld toegang tot (aanvullende) gezondheidszorg).

¹³ *Working poor in the EU*, Europese Stichting tot Verbetering van de Levens- en Arbeidsomstandigheden, 2004, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0467.htm>

¹⁴ Coördinatieverordening 1408/71 inzake sociale zekerheid voor migrerende werknemers.

Een andere belangrijke overweging bij de analyse van de gevolgen van meer flexibiliteit voor individuele personen is het totale ‘pakket’ van sociale rechten. Zo moet bijvoorbeeld worden nagedacht over alle rechten op het gebied van sociale bescherming, zowel regelingen die tot de eerste pijler behoren (d.w.z. door de overheid geboden socialezekerheidssystemen) als regelingen van de tweede pijler, zoals bedrijfsregelingen voor aanvullend pensioen en ziektekosten.

Flexizekerheid zal de komende jaren een enorme uitdaging vormen en er moet op alle niveaus door alle betrokken spelers serieus over worden nagedacht, zowel in de lidstaten als op Europees niveau. Flexizekerheid biedt evenwel de mogelijkheid om actief bij te dragen aan een concurrerende en productiever arbeidsmarkt met hogere werkgelegenheid zonder dat de grondbeginselen van het Europese sociaal model worden losgelaten.

Verdere informatie

Anxo D., Fagan C., Smith M., Letablier M. en Perraudin C., *Parental leave in European companies*, Europese Stichting tot Verbetering van de Levens- en Arbeidsomstandigheden, 2006a, beschikbaar op <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0687.htm>

Anxo D., Boulin J. en Fagan C., *Working time options over the life course: new work patterns and company strategies*, Europese Stichting tot Verbetering van de Levens- en Arbeidsomstandigheden, Bureau voor officiële publicaties, Luxemburg, 2006b, beschikbaar op <http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

Anxo D., Fagan C., Smith M., Letablier M. en Perraudin C., *Part-time work in European companies – Establishment survey on working time 2004-2005*, Europese Stichting tot Verbetering van de Levens- en Arbeidsomstandigheden, Bureau voor officiële publicaties, Luxemburg, 2007, beschikbaar op <http://eurofound.eu/publications/htmlfiles/ef06102.htm>

Chung H., Ester P. en Kerkhofs M., *Flexibility at the firm level, a typology of working time flexibility*, Europese Stichting tot Verbetering van de Levens- en Arbeidsomstandigheden, Bureau voor officiële publicaties, Luxemburg, 2007

Esping-Anderson, G., *The three worlds of welfare capitalism*, Princeton University Press, New Jersey, 1990.

Ferrera M., ‘The southern model of welfare in social Europe’, *Journal of European Social Policy*, 1996, blz. 17-37.

Goudswaard A. en de Nanteuil M., *Flexibility and working conditions: a qualitative and comparative study in seven EU Member States*, Europese Stichting tot Verbetering van de Levens- en Arbeidsomstandigheden, Bureau voor officiële publicaties, Luxemburg, 2000, beschikbaar op <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0007.htm>

Klammer U, Keuzenkamp S., Cebrian I, Fagan C., Klenner C. en Moreno G., *Working time options over the life course: changing social security structures*, Europese Stichting tot Verbetering van de Levens- en Arbeidsomstandigheden, Bureau voor officiële publicaties, Luxemburg, 2006, beschikbaar op <http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2005/101/en/1/ef05101en.pdf>

Muffels R., Chung H., Fouarge D., Klammer U. Luijkx R., Manzoni A en Wilthagen T., *Flexibility and security over the life course: results and policy implications*, Europese Stichting tot Verbetering van de Levens- en Arbeidsomstandigheden, Bureau voor officiële publicaties, nog niet verschenen.

Naegle G., *A new organisation of time over working life*, Europese Stichting tot Verbetering van de Levens- en Arbeidsomstandigheden, Bureau voor officiële publicaties, Luxemburg, 2003, beschikbaar op <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0336.htm>

Parent-Thirion A., Fernandez E., Hurley J. en Vermeylen G., *Vierde Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden*, Europese Stichting tot Verbetering van de Levens- en Arbeidsomstandigheden, Bureau voor officiële publicaties, Luxemburg, 2007, beschikbaar op <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/78/nl/1/ef0678nl.pdf>

Peña-Casas R. en Latta M., *Working poor in the EU*, Europese Stichting tot Verbetering van de Levens- en Arbeidsomstandigheden, Bureau voor officiële publicaties, Luxemburg, 2004, beschikbaar op <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0467.htm>

Riedmann A., Bielenski H., Szczurowska T. en Wagner A., *Working time and work–life balance in European companies*, Europese Stichting tot Verbetering van de Levens- en Arbeidsomstandigheden, Bureau voor officiële publicaties, Luxemburg, 2006, beschikbaar op <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0627.htm>

Vielle P. en Walthery P., *Flexibility and social protection*, Europese Stichting tot Verbetering van de Levens- en Arbeidsomstandigheden, Bureau voor officiële publicaties, Luxemburg, 2003, beschikbaar op <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0355.htm>

Wilthagen T., ‘Dutch flexizekerheid policies: normalisation of atypical work’, een verhandeling gepresenteerd tijdens de reeks seminars van de Stichting over flexizekerheid en inzetbaarheid, Europese Stichting tot Verbetering van de Levens- en Arbeidsomstandigheden, Dublin, mei 2006, beschikbaar op http://eurofound.europa.eu/docs/events/fss/060522/Wilthagen_pres.pdf

‘De sociale partners verkeren in de ideale positie om nieuwe manieren van werken aan te geven. Oplossingen gericht op verbetering van de flexibiliteit en zekerheid op het werk bevinden zich vaak op bedrijfs- of brancheniveau en zijn grotendeels afhankelijk van goede samenwerking tussen de sociale partners.’

Vladimir Špidla,
**Europese commissaris voor werkgelegenheid, sociale zaken en
gelijke kansen**

‘Flexizekerheid is een nieuwe benadering die erop gericht is het vruchteloze debat tussen voorstanders van grotere flexibiliteit en degenen die traditionele vormen van zekerheid willen behouden en verdedigen, te doorbreken. Flexizekerheid speelt in op de roep van bedrijven, en ook van sommige werknemers, om meer flexibiliteit op de arbeidsmarkt, maar ook op het feit dat de ontwikkeling van “atypische” vormen van werk tot marktsegmentatie kan leiden, met alle nadelige gevolgen van dien voor het inkomen, de loopbaanperspectieven en de motivatie van de betrokken werknemers.’

Nikolaus van der Pas,
**directeur-generaal voor werkgelegenheid,
sociale zaken en gelijke kansen van de Europese Commissie**

Foundation Findings biedt relevante achtergrondinformatie en beleidsindicaties voor alle betrokkenen en belanghebbenden bij het huidige Europese debat over de toekomst van het sociaal beleid. De inhoud is gebaseerd op onderzoek van Eurofound en is een weerspiegeling van haar autonome en driedelige structuur.