



**UvA-DARE (Digital Academic Repository)**

**Werkt werkzekerheid? [Bespreking van: I.W.C.M. Borghouts-van de Pas (2012) Securing job-to-job transitions in the labour market: a comparative study of employment security systems in European countries]**

de Beer, P.T.

*Published in:*  
Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken

[Link to publication](#)

*Citation for published version (APA):*  
de Beer, P. (2013). Werkt werkzekerheid? [Bespreking van: I.W.C.M. Borghouts-van de Pas (2012) Securing job-to-job transitions in the labour market: a comparative study of employment security systems in European countries]. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 29(1), 98-99.

**General rights**

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

**Disclaimer/Complaints regulations**

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <http://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

## BOEKENRUBRIEK

### Werkt werkzekerheid?

*Borghouts-van de Pas, I.W.C.M. (2012). Securing job-to-job transitions in the labour market: A comparative study of employment security systems in European countries. Academisch proefschrift Universiteit van Tilburg. Nijmegen: Wolf Legal Publishers. ISBN 978-90-5850-820-1.*

Onder beleidsmakers en politici is er de afgelopen jaren brede overeenstemming gegroeid over de wenselijkheid om in het arbeidsmarktbeleid een transformatie tot stand te brengen van baanzekerheid naar werkzekerheid. Traditionele instrumenten om werknemers te beschermen tegen gedwongen ontslag, zoals een preventieve ontslagtoets, het 'last-in-first-out'-principe en hoge ontslagvergoedingen, zouden plaats moeten maken voor instrumenten die de overgang van de huidige baan naar een nieuwe baan vergemakkelijken, zoals scholing, loopbaanbegeleiding en outplacement. Dit idee van werkzekerheid neemt een centrale plaats in in het *flexicurity*-concept, dat sinds een aantal jaren een officiële doelstelling vormt van de Europese Unie. Discussies over *flexicurity* spitsen zich vaak toe op de instrumenten die flexibiliteit belemmeren of bevorderen, zoals het ontslagrecht en werkloosheidsuitkeringen. Het element van werkzekerheid komt er vaak bekaaid vanaf. Veelal wordt volstaan met algemene aanbevelingen voor scholing en training van werkenden. De vraag is of deze werkelijk voldoende werkzekerheid bieden. Als banen minder beschermd worden, is het van essentieel belang dat werknemers in staat zijn de overstap te maken naar een andere baan. Maar terwijl de overheid wel wettelijke instrumenten heeft, zoals het ontslagrecht, om baanzekerheid te bevorderen, is het voor haar veel lastiger om werkzekerheid te bieden. Om een beleid dat is gericht op werkzekerheid te kunnen ontwikkelen is het dan ook van groot belang meer inzicht te krijgen in de vraag hoe werkzekerheid kan worden bevorderd.

Irmgard Borghouts draagt hiervoor in haar proefschrift veel nuttig materiaal aan, door de blik over de grens te werpen en te onderzoeken hoe een aantal andere Europese landen vorm geven aan werkzekerheid. Zij vergelijkt het beleid gericht op baan-baan-transities in Zweden, het Verenigd Koninkrijk, Oostenrijk en Spanje met het Nederlandse beleid en probeert hieruit lessen te trekken voor verbetering van het beleid in Nederland. De keuze van deze landen maakt een wat willekeurige indruk. Ze is gebaseerd op het feit dat zij tot verschillende verzorgingsstaatsregimes behoren (resp. sociaaldemocratisch, liberaal, conservatief corporatistisch en mediterrane), maar het is de vraag of dit de meest voor de hand liggende keuze is als het erom gaat lessen te trekken voor Nederland. Het valt immers niet te verwachten dat wij op dit punt erg veel van Spanje kunnen

leren – temeer omdat er in dit land geen actieve ondersteuning van van-werk-naar-werk-transities blijkt te zijn.

Voorals Zweden en Oostenrijk zijn interessant, omdat beide landen een enigszins vergelijkbaar systeem hebben om outplacement van met ontslag bedreigde werknemers te ondersteunen. In Zweden gaat het om zogenoemde transitiefondsen en in Oostenrijk om arbeidsstichtingen (*Arbeitsstiftungen*). In beide landen kunnen werknemers een beroep doen op ondersteuning van het fonds of de stichting als hun baan op de tocht staat en zij ander werk willen zoeken. Zowel in Zweden als in Oostenrijk worden de fondsen c.q. stichtingen grotendeels gefinancierd door de werkgevers, hoewel in Oostenrijk ook van de deelnemende werknemers een bijdrage wordt gevraagd, gelijk aan de helft van hun ontslagvergoeding. In Zweden biedt het fonds niet alleen ondersteuning bij het zoeken van een nieuwe baan (via begeleiding, coaching, scholing e.d.), maar ook financiële steun in de vorm van een ontslagvergoeding, doorbetaling van de pensioenpremie of een aanvulling op het loon als men een lager betaalde baan vindt. Terwijl de Zweedse fondsen een breed scala aan diensten aanbieden, gaat het bij de Oostenrijkse stichtingen vooral om langer lopende scholingstrajecten. Gemiddeld bedraagt de deelnameperiode van (ex-)werknemers ongeveer een jaar. Voor die periode wordt ook de duur van de werkloosheidsuitkering verlengd.

Een belangrijke vraag is natuurlijk of de transitiefondsen en arbeidsstichtingen ook echt werken: dragen ze ertoe bij dat werknemers daadwerkelijk gemakkelijker de overstap naar een andere baan maken? Op dit punt stelt het proefschrift van Borghouts teleur. Hoewel zij veel cijfers geeft over de uitgaven, het aantal deelnemers en de uitstroom naar werk, geeft zij niet aan in hoeverre de deelnemers aan transitiefondsen en arbeidsstichtingen meer van-werk-naar-werk-transities weten te realiseren dan de niet-deelnemers. Het blijft dus een open vraag wat de toegevoegde waarde is van deze instrumenten.

Op grond van de prestatieverschillen tussen de landen is het dus ook niet mogelijk te bepalen welke lessen Nederland hieruit kan trekken. Borghouts past daarom een geheel andere methode toe: zij heeft 33 praktijkdeskundigen uit veertien verschillende organisaties (zoals het UWV, ministeries, vakbonden, bedrijven) bij elkaar gebracht om hun oordeel te geven over de verschillende elementen van de buitenlandse van-werk-naar-werk-programma's. Hiermee wil zij in zekere zin het principe van 'policy learning' nabootsen. Op basis van 'de meeste stemmen gelden' levert dit een ranglijst van aanbevelingen op. Voor een academisch proefschrift is dit een nogal ongebruikelijke methode om tot een conclusie te komen. Het oordeel van de praktijkdeskundigen is immers niet gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek.

Hoewel de lezer van het proefschrift na ruim 300 pagina's veel kennis heeft opgedaan over de van-werk-naar-werk-programma's in de vier genoemde landen (plus Nederland), blijft hij/zij toch met het onbevredigende gevoel achter dat we nog steeds niet weten wat er nodig is om werkzekerheid als mooi ideaal om te zetten in werkzame praktijk.

Paul de Beer