

# De actuele invulling van het werkzekerheidsbeleid in Nederlandse cao's

Van sociale partners wordt verwacht dat zij concrete vorm en inhoud geven aan werkzekerheid en tegelijkertijd de balans tussen flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt bewaken. De collectieve arbeidsovereenkomst (cao) heeft, meer nog dan wetgeving, de potentie om nieuwe arrangementen, rechten en plichten te ontwikkelen die de belangen van zowel de werkgevers als de werknemers dienen. Maar hoewel het begrip 'werkzekerheid' bij cao-onderhandelingen op de agenda staat, valt op dat er in veel cao's nog nauwelijks concrete afspraken over worden gemaakt.

kerheidsdoelstellingen hebben geleid. Welke afspraken hebben sociale partners in recente cao's over werkzekerheid gemaakt? In hoeverre houden deze afspraken concrete rechten en plichten in voor de individuele werkgevers en werknemers?

Door de bijzondere juridische status van de cao kunnen sociale partners de arbeidsvoorwaarden van alle werknemers binnen een bepaalde bedrijfstak of onderneming in één keer vastleggen. Dat maakt de cao een zeer belangrijke bron van arbeidsvoorwaarden. De afspraken in de cao werken rechtstreeks door in individuele arbeidsovereenkomsten. Meestal mogen de individuele werkgever en werknemer alleen andere afspraken maken voor zover die gunstiger zijn voor de werknemer dan wat in de cao is bepaald. Zij mogen anderszins niet van de cao afwijken. Cao-afspraken hebben daarom verstrekkende gevolgen voor de rechtspositie van individuele werknemers.

**NUNA ZEKIC**  
Promovenda en  
docente aan de  
Universiteit van  
Tilburg

**W**erkzekerheid is inmiddels een ingeburgerd begrip bij cao-onderhandelingen. Het is door de vakbonden als een van hun officiële doelstellingen opgenomen (FNV, 2012). Ook de omslag van baan- naar werkzekerheid is een thema geworden bij collectieve onderhandelingen. Het is echter nog niet bekend tot welke concrete cao-afspraken deze werkze-

## COMPONENTEN VAN WERKZEKERHEID

De twee termen baan zekerheid en werkzekerheid worden in de literatuur vaak samen genoemd. Net als baan zekerheid is werkzekerheid echter geen juridische term, noch hebben zij beide één vaststaande definitie. Baan zekerheid verwijst naar behoud van de huidige baan, terwijl werkzekerheid meestal pleegt te worden omschreven als de kansen om bij verlies van de huidige baan snel weer een andere baan te vinden (Dekker *et al.*, 2010; Dekker, 2012). Baan zekerheid wordt meest-

De auteur heeft verklaard dit artikel alleen te publiceren in ESB en niet elders te publiceren in wat voor medium dan ook. Het is wel toegestaan om het artikel voor eigen gebruik en voor publicatie op een intranet van de werkgever van de auteur aan te wenden.

al geassocieerd met (strikte) ontslagbescherming en het hebben van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, terwijl werkzekerheid gewoonlijk verwijst naar het hebben van goede arbeidsmarktperspectieven.

Die gunstige situatie zou moeten voortvloeien uit de brede inzetbaarheid van het individu, ofwel *employability*, en uit adequate begeleiding naar ander werk bij (dreigend) verlies van huidig werk (WRR, 2007). Bij het eerste element speelt scholing al jarenlang de sleutelrol. Maar ook functionele flexibiliteit kan bijdragen aan werkzekerheid. Daarmee worden praktijken bedoeld als taak- en afdelingsrotatie en het werken in teams. Deze kunnen werkzekerheid misschien wel meer verhogen dan scholing (Dekker, 2011). Werkzekerheid wordt dus niet uitsluitend met externe mobiliteit in verband gebracht, maar ook met interne mobiliteit (Europese Commissie, 2010).

Uitgaande van beleidsdocumenten van zowel de vakcentrales als de werkgeverskoepels, die doorgaans als algemene richtlijnen dienen voor de cao-onderhandelaars, willen de sociale partners zich daadwerkelijk inzetten om tot afspraken te komen die betrekking hebben op deze twee componenten van werkzekerheid. Bij de sociale partners bestaat al lange tijd consensus over de noodzaak van het voeren van een scholingsbeleid binnen de onderneming (StvdA, 2001) en over het belang van baanmobiliteit om de participatie en de allocatie op de arbeidsmarkt te bevorderen (SER, 2011). De sociale partners leggen daarbij net zo veel nadruk op interne mobiliteit als op externe mobiliteit. Naast investeringen in scholing en hulp bij van-baan-naar-baantransities, willen de cao-partijen – en met name de werknemersorganisaties – in tijden van crisis ook ‘harde werkgelegenheidsafspraken’ maken. Zij zijn bereid daarvoor lagere looneisen te stellen (FNV, 2012; CNV, 2012). Ook werkgeversorganisaties staan niet afwijzend tegenover afspraken over behoud van banen, wanneer daar ‘verantwoorde loonontwikkeling’ tegenover staat (VNO-NCW *et al.*, 2010). In dat licht dienen de afspraken, die tot behoud van werkgelegenheid binnen de sector of de onderneming leiden, ook gerekend te worden tot werkzekerheidsafspraken.

Men zou deze werkgelegenheidsafspraken wellicht eerder onder baanzekerheid dan onder werkzekerheid kunnen scharen, want ze zijn immers gericht op behoud van banen. Deze categorie afspraken kan zeer divers zijn. Hieronder vallen ook afspraken over het creëren van banen voor kwetsbare groepen, zoals WSW'ers en Wajongers. Daarnaast zijn in veel geval-

len lagere looneisen gesteld in ruil voor werkgelegenheidsafspraken, wat ook als vorm van *flexicurity* (combinatie van loonflexibiliteit en zekerheid) gezien kan worden.

#### METHODE VAN ONDERZOEK

Wat is de inhoud van de werkzekerheidsafspraken in cao's en in hoeverre zijn die afspraken geconcretiseerd in rechten en plichten voor werknemers? Het onderzoek moet uitwijzen wat de cao-afspraken op dit gebied precies inhouden. Daartoe zijn de integrale teksten van 83 reguliere cao's onderzocht, die in de steekproef van het Ministerie van SZW voorkomen. In de cao-teksten is gezocht op bepalingen die betrekking hebben op drie verschillende componenten van werkzekerheid: inzetbaarheid, transities en werkgelegenheidsbehoud. Vooraf moet vaststaan wat onder werkzekerheid moet worden verstaan en wanneer een cao-bepaling gekwalificeerd kan worden als een ‘werkzekerheidsafpraak’ of ‘werkzekerheidsbepaling’. Het ministerie maakt de steekproef ten behoeve van zijn cao-onderzoek dat twee keer per jaar plaatsvindt, in voorjaars- en najaarsrapportages. De geselecteerde cao's zijn ofwel ondernemings-cao's, die van toepassing zijn op drieduizend of meer werknemers, ofwel bedrijfstak-cao's, die van toepassing zijn op tienduizend of meer werknemers. Daarmee zijn deze cao's niet representatief voor alle cao's in Nederland, want het betreft redelijk grote ondernemingen en sectoren. Maar ze zijn wel representatief naar werknemersaantallen, omdat met deze steekproef 85 tot 90 procent van alle werknemers die onder een cao vallen, wordt gedekt. Deze cao's waren van kracht in de periode 2010–2012.

In hoeverre in de cao-afspraken concrete rechten en plichten voor werknemers te vinden zijn, is een vraag naar de juridische aard van de cao-bepalingen. Die vraag is van belang omdat deze verwijst naar de gebondenheid aan of afdwingbaarheid van de cao-afspraken. Moet de werknemer meewerken aan een van-werk-naar-werktraject wanneer deze hem conform de cao aangeboden wordt? Heeft de werknemer op basis van de cao een recht op scholing op kosten van de werkgever? Op het eerste gezicht lijkt het voor de hand te liggen dat de cao-afspraken over werkzekerheid inderdaad het effect hebben dat de individuele werkgever en de individuele werknemer zich naar de afspraken gedragen. Dit zal echter van de precieze formulering van de cao-bepaling afhangen. De bedoelde cao-afspraken kunnen ook de intentie hebben om ‘slechts’ de bewust-

wording over bijvoorbeeld het belang van employability te doen toenemen. De cao wil dan bijvoorbeeld alleen een actieve houding stimuleren en laat het aan de individuele werkgever en werknemer over om concrete afspraken te maken. Ook kan de cao-afpraak bedoeld zijn voor de cao-partijen onderling; de vakbonden en de werkgever of de werkgeversorganisatie. Zij leggen in de cao vast om bijvoorbeeld een werkgroep op te richten die concrete employability-maatregelen gaat onderzoeken.

## In ongeveer veertig procent van de onderzochte cao's houdt employability-beleid meer in dan scholing alleen

De bedoeling van een cao-afpraak is echter niet altijd evident; het komt regelmatig voor dat de cao-bepaling onduidelijk is. De inhoud en de betekenis moeten dan via interpretatie worden vastgesteld (Fase en Van Drongelen, 2004). In de rechtspraak is een manier van uitleg van cao-bepalingen aangewezen, die door de juristen gevolgd wordt. Die manier komt er, kort gezegd, op neer dat bij cao-bepalingen die gelden tussen de individuele werknemers en hun werkgever de bewoordingen van de cao strikt gevolgd worden. De bedoeling van de cao-partijen is – anders dan bij de cao-bepalingen die tussen de onderhandelende partijen zelf gelden – niet beslissend. Dit heet ook wel de grammaticale uitleg. Deze manier van uitleg is ook ten behoeve van dit onderzoek toegepast om te achterhalen in hoeverre de gevonden werkzekerheidsafspraken rechten en plichten voor individuele werknemers inhouden.

### RESULTATEN

Van de drie componenten van werkzekerheid zijn employability-afspraken in cao's het vaakst te vinden. Dit is niet verrassend. Het was al bekend dat verreweg de meeste cao's scholingsafspraken bevatten en scholing wordt nog steeds als de beste investering in employability gezien. Hoewel scholing nog steeds een actueel thema is, is het aantal scholingsafspraken in cao's in

het afgelopen decennium vrijwel constant gebleven (Ministerie van SZW, 2010). Er zijn bovendien nog steeds cao's waarin (nog) niets of bijna niets over scholing is geregeld. Voorbeelden van dergelijke cao's zijn de cao voor de Technische Groothandel en die voor callcenter-medewerkers. De cao voor callcenter-medewerkers verplicht de werkgever enkel een zogenoemde opleiding Starterscertificaat aan te bieden.

Tegenwoordig wordt in veel cao's naast scholing ook gesproken over duurzame inzetbaarheid. Veel cao-partijen zoeken nog met welke maatregelen dit bereikt kan worden. Scholingsafspraken staan ook hierbij nog steeds centraal. In veel cao's is in het protocol enkel een verklaring opgenomen waarin staat dat cao-partijen 'initiatieven' gaan ontwikkelen of 'studies' gaan opzetten om duurzame inzetbaarheid 'vorm en inhoud te geven', zoals bijvoorbeeld het protocol van de cao voor DSM Limburg 2011–2012.

In ongeveer veertig procent van de onderzochte cao's houdt employability-beleid meer in dan scholing alleen. Gesproken wordt over een samenhangend pakket van maatregelen. De cao spreekt van 'loopbaan' en 'ontwikkeling' en gaat uit van inzetbaarheid zowel binnen als buiten de onderneming. Sociale partners wensen vooral preventief op te treden. Investerings in scholing staan centraal maar worden aangevuld door bijvoorbeeld loopbaanadviezen van deskundigen en trajecten gericht op het behalen van een ervaringscertificaat (EVC-trajecten). In een aantal cao's worden stages en 'collegiale uitwisseling' als extra instrumenten genoemd. Een dergelijk breder pakket aan employability-maatregelen is relatief vaak te vinden in ondernemings-cao's voor grote bedrijven zoals Philips of KPN. Toch zijn er ook sector- en subsector-cao's met dergelijke maatregelen. De cao voor de Grafimedia besteedt bijvoorbeeld ook veel aandacht aan de inzetbaarheid van de werknemers. Wel bevatten ondernemings-cao's meestal meer gedetailleerde bepalingen dan sector-cao's. Cao's voor grote ondernemingen kennen in dit kader vaak aan elke werknemer een individueel inzetbaarheids- of employability-budget toe. Sommige cao's schrijven expliciet voor dat een dergelijk budget juist aan niet-functiegerichte opleidingen besteed moet worden. Zo bedraagt het inzetbaarheidsbudget van de KPN-cao duizend euro. Bij alle afspraken wordt de gedeelde verantwoordelijkheid onderstreept die werkgevers én werknemers hebben voor (het op peil houden van) de inzetbaarheid van de werknemers. De werknemer is verplicht aan scholing deel te nemen, zich aan

nieuwe functie-eisen aan te passen en in sommige gevallen zelfs een nieuwe functie binnen het bedrijf dan wel bij een andere werkgever te aanvaarden.

De component 'transitie' komt als zodanig beïndrukkend minder vaak in cao's voor. Daarnaast zijn de gevonden maatregelen die de van-werk-naar-werktransities zouden moeten faciliteren zeer divers. Van algemene trends kan daarom niet gesproken worden. Er is wel een uitzondering hierop: in alle cao's die van-werk-naar-werkafspraken bevatten is het voorkómen van werkloosheid het uitgangspunt. Werkgevers trachten zo veel mogelijk gedwongen ontslagen te vermijden. Bij boventalligheid dient de werkgever vervangende werkgelegenheid te zoeken, waarbij vaak interne herplaatsingsmogelijkheden eerst moeten worden onderzocht. Externe bemiddeling – vaak met behulp van het outplacementbureau – komt meestal als een tweede stap voor. Uitzondering hierop vormen die bedrijven of sectoren waar de noodzaak tot inkrimping van het werknemersbestand een feit is. Externe bemiddeling komt dan meteen aan bod; dit is met name in de publieke sector het geval, zie bijvoorbeeld het principeakkoord voor de gemeenten. Daar valt ook op dat men de van-werk-naar-werkmaatregelen onder de noemer van employability brengt. Employability is dan niet zo zeer een preventieve maatregel in het kader van toekomstige mobiliteit, als wel eerder expliciet gericht op transitie van de werknemer.

Bij veel cao's moet de werknemer eerst als boventalig gekwalificeerd zijn om gebruik te kunnen maken van de transitiefaciliteiten. Afhankelijk van de procedure kan de duur van de bemiddelingsperiode aanzienlijk verschillen. Dat geldt ook voor suppletiereregelingen die gelden bij een nieuwe functie. In de meeste cao's met dit soort bepalingen zijn de suppletiereregelingen redelijk gedetailleerd uitgewerkt, terwijl het bemiddelingsproces relatief weinig uitgewerkt is. Mobiliteitscentra en arbeidspools worden in een klein aantal sector-cao's genoemd als onderdelen van de gezamenlijke inspanning om overtollige werknemers naar ander werk te bemiddelen.

Net als employability is werkgelegenheid een thema dat vaak op de cao-onderhandelingstafel ligt. In 65 procent van de onderzochte cao's zijn afspraken over werkgelegenheid gevonden, en ook deze afspraken verschillen vaak aanzienlijk. In diverse cao's staat dat bij reorganisaties werkgevers geacht worden in overleg te treden met werknemersverenigingen of ondernemingsraden. Dit soort bepalingen verzekert

enkel de betrokkenheid van de vakbonden of de ondernemingsraad bij eventuele reorganisaties. In andere cao's worden min of meer garanties geven dat de werkgelegenheid (voor de duur van de cao) behouden blijft: gedwongen ontslagen zullen niet uitgevoerd worden. Daartussen bevindt zich een heel scala aan afspraken die de werkgelegenheid direct dan wel indirect raken. Het gaat dan bijvoorbeeld om bepalingen die voorschrijven dat de reeds in dienst zijnde werknemers of boventallige werknemers een voorrangrecht hebben bij de vervulling van vacatures. Veel cao's stellen ook een maximum aan overwerk om zo de beschikbare werkgelegenheid meer te kunnen spreiden. Een groot aantal cao's bepaalt eveneens in welke mate de werkge-

**Vooral uitzendkrachten krijgen veel aandacht in cao's. In de meeste gevallen wordt geprobeerd hun rechtspositie te verbeteren door voor te schrijven dat ze onder dezelfde arbeidsvoorwaarden moeten werken als de in dienst zijnde werknemers**

ver gebruik kan maken van atypische overeenkomsten. Vooral uitzendkrachten krijgen veel aandacht in cao's. In de meeste gevallen wordt geprobeerd hun rechtspositie te verbeteren door voor te schrijven dat ze onder dezelfde arbeidsvoorwaarden moeten werken als de in dienst zijnde werknemers. Geen van de onderzochte cao's verbiedt het gebruik van uitzendkrachten, maar een aanzienlijk aantal cao's stelt wel beperkingen op ten aanzien van het gebruik ervan.

In het kader van werkgelegenheid wordt in het collectieve overleg niet alleen gesproken over de mogelijkheden tot behoud van de werkgelegenheid van de reeds in dienst zijnde werknemers, maar ook over het in dienst nemen van groepen met een zwakke arbeidsmarktpositie of groepen die in de betreffende sector of onderneming ondervetegenwoordigd zijn. Veel cao's bevatten bepalingen die de werkgever moeten aanspreken mensen uit deze groepen in dienst te nemen.

De auteur heeft verklaard dit artikel alleen te publiceren in ESB en niet elders te publiceren in wat voor medium dan ook. Het is wel toegestaan om het artikel voor eigen gebruik en voor publicatie op een intranet van de werkgever van de auteur aan te wenden.

## ANALYSE

Wanneer men naar de juridische aard van de gevonden bepalingen kijkt, dan valt de diversiteit weer op bij alle drie componenten. Scholingsafspraken zijn het meest concreet. In bijna de helft van alle onderzochte cao's is een recht op scholing gecreëerd op kosten van de werkgever. In sommige gevallen geldt het recht op scholing alleen wanneer het functiegerichte scholing betreft: scholing die de werknemer nodig heeft om zijn functie goed te blijven uitoefenen. Andere cao's erkennen het recht op scholing in het algemeen, inclusief scholing die niet direct voor het uitoefenen van de huidige functie is bedoeld.

## De bepalingen over het in dienst nemen van specifieke groepen zijn meestal 'boterzacht'

Er bestaat een aanzienlijk verschil tussen de cao's wat betreft de tijd of het budget dat de werknemer aan scholing kan besteden. De cao voor Motorvoertuigen en Tweewielerbedrijf kent bijvoorbeeld het recht toe op één doorbetaalde scholingsdag per jaar, terwijl de cao voor Open Teelten bijvoorbeeld maximaal tien dagdelen toekent. In een aanzienlijk aantal cao's is bovendien geregeld dat de werknemer de kosten van de gevolgde opleiding moet terugbetalen in het geval dat hij relatief kort nadat de scholing is afgerond (meestal binnen drie jaar) het bedrijf verlaat of in het geval dat hij de begonnen opleiding niet afmaakt. Dit is een zogenoemd studiekostenbeding. Dergelijke bepalingen kunnen de vrije mobiliteit van de werknemer belemmeren (Zekic, 2010).

In cao's zijn ook de afspraken over transitie heel divers. Wanneer een cao een van-werk-naar-werkregeling bevat, dan zijn meestal de rechten en de plichten van de werknemer precies beschreven, zoals dat gebeurt bij de cao's voor de KLM, de Rabobank en de Nederlandse Spoorwegen. In bijna alle gevallen is de werknemer verplicht aan de interne herplaatsingsactiviteiten mee te werken en een aangeboden functie, die

volgens de werkgever als passend wordt aangemerkt, te aanvaarden. Doet de werknemer dit niet, dan is de werkgever gerechtigd meteen een ontslagprocedure te starten. Het is uitsluitend aan de werkgever om te bepalen of er interne herplaatsingsmogelijkheden zijn voor de werknemer.

Of trajecten succesvol zijn die beogen de werknemer van de ene baan naar de andere te helpen, kan uiteraard niet vooraf in de cao worden vastgesteld. De rechten en de plichten van de werknemer tijdens die procedure zijn wel vrij nauwkeurig beschreven. In sommige cao's wordt daarnaast het behoud van opgebouwde rechten bij functiewijzigingen geregeld. De inhoud en de duur van deze suppletiereregelingen zijn per cao verschillend.

Cao-bepalingen die voorschrijven dat de werkgever bij reorganisaties in overleg moet treden met de vakbonden of de ondernemingsraad om te onderzoeken of banen behouden kunnen worden, houden geen concrete rechten of plichten in voor de individuele werknemers. Ook 'hardere' afspraken over behoud van werkgelegenheid zijn meestal slechts te lezen als inspanningsverplichtingen aan de kant van de werkgever. Zo is het beleid van Philips gericht op 'een zo groot mogelijke continuïteit van de arbeidsverhouding met haar medewerkers'. Maar garanties kunnen niet worden gegeven, staat er ook bij in de cao voor Philips 2010-2011; waar de cao voor de ANWB sterk op lijkt. De werkgever verplicht zich in dit soort gevallen wel vervangende werkgelegenheid aan te bieden wanneer dit mogelijk is.

De bepalingen over het in dienst nemen van specifieke groepen zijn meestal 'boterzacht'. Zo bepaalt de cao voor de Zoetwarenindustrie bijvoorbeeld dat "bij het aantrekken van personeel aandacht [zal] worden besteed aan de mogelijkheid de vacature te doen vervullen door (...) personen uit zwakkere groeperingen op de arbeidsmarkt". Juridisch gezien houdt een dergelijke bepaling geen verplichtingen in voor de werkgever met betrekking tot het in dienst nemen van deze personen. In het beste geval houden dergelijke bepalingen 'een opening' in voor de ondernemingsraad om hierover in overleg te treden met de werkgever. Wanneer een werkgever ervoor kiest geen aandacht te besteden aan deze groepen, ook al bepaalt de cao dat hij dat wel moet doen, dan zijn er geen juridische middelen om hem toch daartoe te bewegen. Er zijn bijvoorbeeld geen specifieke afspraken gemaakt over doelen die behaald moeten worden. Een aantal cao's bepaalt

echter wel concreet het aantal te creëren arbeidsplaatsen voor deze doelgroep, hoewel ook hier in de meeste gevallen over intenties wordt gesproken. Zie bijvoorbeeld de cao voor de Mode-, interieur-, tapijt- en textielindustrie. Voor de werkgever bestaat er dan alleen een inspanningsverplichting.

## CONCLUSIES

Het begrip ‘werkzekerheid’ speelt in beleidsmatige en politieke discussies een belangrijke rol. Daarbij wordt vaak het belang van baanzekerheid afgezwakt ten gunste van werkzekerheid. Het is daarom belangrijk goed te kijken naar de concrete uitwerking van werkzekerheid. Ook de formulering van een cao-afpraak over werkzekerheid dient niet alleen als een juridisch-technische aangelegenheid te worden opgevat. Individuele werknemers willen immers weten wat hun rechten en plichten zijn en wie waarvoor verantwoordelijk is. Dit wordt des te belangrijker wanneer baanzekerheid wordt afgebouwd door bijvoorbeeld het versoepeling van het ontslagrecht (Ministerie van SZW, 2012). Ook binnen het huidige ontslagstelsel kan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eenzijdig beëindigd worden. Daarom moet baanzekerheid ook altijd in relatieve zin worden opgevat.

Toch verwijst baanzekerheid nu nog naar concrete en reeds bekende werknemersrechten, die bovendien algemeen zijn. De regels omtrent ontslag en gebruik van tijdelijke contracten zijn voor een zeer groot deel in wetgeving verankerd. Vooral waar het regels omtrent ontslag betreft, is er nog weinig dat in cao's geregeld moet worden. Werkzekerheid daarentegen moet nog geconcretiseerd worden in rechten en plichten voor zover dat kan. Baanzekerheid is dus concreter dan werkzekerheid.

Cao's zijn altijd belangrijke rechtsbronnen geweest en ze zouden door de ontwikkeling van baan naar werkzekerheid belangrijker kunnen worden. Uit de analyse blijkt dat de ontwikkeling van werkzekerheid in cao's nog te wensen overlaat. De afspraken over werkzekerheid verschillen niet alleen materieel sterk van elkaar, ook in juridisch opzicht. Een groot deel van de afspraken is nog zeer ‘open’ geformuleerd. Daarmee wordt aan de ene kant tegemoetgekomen aan de wens van flexibiliteit. Op individueel niveau kan er echter onzekerheid ontstaan of een conflict over de betekenis van werkzekerheidsmaatregelen. Hoe vager een afspraak, hoe onduidelijker het is welke actie moet worden ondernomen en wie ervoor verantwoordelijk

is. Als het ontslagrecht inderdaad wordt versoepeld, zal het des te belangrijker worden om heldere normen over werkzekerheid te ontwikkelen.

## LITERATUUR

- CNV (2012) *Concept hoofdlijnen arbeidsvoorwaardenbeleid CNV 2012*. Blogpost op [www.cnv.nl](http://www.cnv.nl).
- Dekker, R. (2012) Een zekere mate van zekerheid. *ESB*, 46475, 6–9.
- Dekker, F. (2011) Werkzekerheid door functionele flexibiliteit. *ESB*, 96(4617), 510–511.
- Dekker, R. (2008) Flexicurity: een kritische blik op de mogelijke uitruil tussen baanzekerheid en werkzekerheid. In: Halem, A. van (red.) *Flexicurity: modernisering van de arbeidsmarkt vanuit Europees perspectief. Handboek OR Strategie en beleid*. Alphen aan de Rijn: Kluwer, 53–57.
- Dekker, R., R.J.A. Muffels en A.C.J.M. Wilthagen (2010) Werkzekerheid in plaats van baanzekerheid? Het Nederlandse arbeidsmarktbeleid in dynamisch perspectief. In: Batenburg, R. en P. de Beer (red.) *Arbeid in crisis?* Den Haag: Boom Lemma, 63–77.
- Europese Commissie (2010) *Een agenda voor nieuwe vaardigheden en banen: een Europese bijdrage aan volledige werkgelegenheid*. Brussel: Europese Commissie.
- Fase, W.J.P.M. en J. van Drongelen (2004) *C.A.O.-recht. Schets van het recht met betrekking tot c.a.o.'s, verbindend verklaren van bepalingen ervan en aanverwante regelingen*. Deventer: Kluwer.
- FNV (2012) *Voor koopkracht, werk en kwaliteit. FNV Arbeidsvoorwaardennota 2012*. Nota op [www.fnv.nl](http://www.fnv.nl).
- Ministerie van SZW (2010) *Voorjaarrapportage*. Rapportage op [cao.szw.nl](http://cao.szw.nl).
- Ministerie van SZW (2012) *Hoofdlijnennotitie aanpassing ontslagrecht en WW*. Bijlage bij brief van 18 juni 2012 van de minister van SZW aan de Tweede Kamer met briefkenmerk AV/AR/2012/9069.
- SER (2011) *Werk maken van baan-baanmobiliteit*. SER Advies 2011(05).
- StvdA (2001) *Werk maken van employabilitybeleid*. Den Haag: Stichting van de Arbeid.
- VNO-NCW, MKB-Nederland en AWWN (2010) *Nota Arbeidsvoorwaarden 2010*. Nota op [www.vno-ncw.nl](http://www.vno-ncw.nl).
- WRR (2007) *Investeren in werkzekerheid*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Zekic, N. (2010) Het studiekostenbeding: tijd voor een wettelijke regeling. *Tijdschrift Recht en Arbeid*, 2(4), 5–10.