

Toenemende flexibilisering van arbeidsrelaties gedurende de jaren tachtig en negentig van de vorige eeuw leidde tot de roep om hervorming van het Nederlandse arbeidsrecht en tot de Wet Flexibiliteit en Zekerheid in 1999. Deze Flexwet werd inhoudelijk vormgegeven door de vakbonden en werkgeversorganisaties, de sociale partners. De Flexwet had tot doel een nieuwe balans te creëren tussen flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt, ook wel geduid als *flexicurity*, door de risico's die verbonden zijn aan een arbeidsrelatie te herverdelen tussen werkgevers, werknemers en uitzendbureaus. Dit proefschrift is toegespitst op de nieuwe risicoverdeling rondom tijdelijke werknemers en uitzendkrachten, omdat de regels voor dergelijke contracten voor de Europese Commissie mede aanleiding zijn geweest om Nederland als een voorbeeld van flexicurity te typeren. De sociale partners spelen in Nederland een belangrijke rol bij het implementeren van de Flexwet omdat zij bij cao's van de wet kunnen afwijken. Het proefschrift schetst een beeld van de manier waarop dit gebeurt, en in hoeverre Nederland inderdaad als een voorbeeld van flexicurity kan worden getypeerd.

Vergeleken bij Denemarken, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk (VK) is Nederland koploper in tijdelijk werk en heeft het na het VK het grootste aandeel uitzendwerk. Het aandeel tijdelijk werk is in Denemarken en het VK minder dan de helft van het aandeel in Nederland, wat grotendeels samenhangt met de mindere mate van ontslagbescherming in Denemarken en het VK. Na deze internationale vergelijking zoomt het proefschrift verder in op de totstandkoming en implementatie van de Flexwet in Nederland. In de uitzendbranche speelde naast de sociale partners ook de grootste vertegenwoordiger van uitzendorganisaties, de Algemene Bond van Uitzendondernemingen (ABU) een cruciale rol in de vormgeving en implementatie van de wet. Deze partijen stelden voor de invoering van de Flexwet een convenant op waarin zij afspraken op welke manier de Flexwet in de cao's zou worden vertaald. Het kernelement van dit convenant was een aanpassing van de wettelijke ketenbepaling, die stelt dat drie tijdelijke contracten of contracten voor maximaal drie jaar omgezet worden in een vaste arbeidsovereenkomst. De Flexwet stelt dat deze ketenbepaling voor uitzendkrachten ingaat na 26 weken uitzendovereenkomst om onzekerheid voor uitzendkrachten te beperken. De sociale partners en ABU legden in de cao's van 1999 vast dat de ketenbepaling pas van kracht wordt na 52 weken; na een jaar krijgt de



Houwling, H. (2010) *A Dutch approach to flexicurity? Negotiated change in the organization of temporary work*. Proefschrift. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.

uitzendkracht een eerste tijdelijk contract. In de uitzend-cao's afgesloten na 2003 is deze eerste uitzendperiode verder verlengd van 52 naar 78 en zelfs 130 weken. Deze uitbreiding van flexibiliteit is geruimd voor meer rechten voor uitzendkrachten ten aanzien van scholing, pensioen, en hetzelfde loon als de werknemer in dienst van de inlener. Een analyse van cao-bepalingen rondom tijdelijk werk laat zien dat er in bijna de helft van de cao's van de wet wordt afgeweken, in toenemende mate gaat het om meer flexibiliteit. Wanneer echter wordt gekeken naar het aantal werknemers voor wie de cao geldt, heeft het merendeel van de werknemers nog altijd te maken met bepalingen in lijn met de Flexwet.

Omdat de meeste werknemers te maken hebben met sector-cao's, is ten slotte gekeken naar de verschillen tussen sectoren in de Nederlandse economie door de tijd heen. Hieruit valt af te lezen dat de combinatie van flexibiliteit en zekerheid weinig voorkomt en dat er vooral tussen 2001 en 2004 een toename te zien was in flexibiliteit. Op basis van beschikbare literatuur en interviews is vastgesteld welke factoren van belang zijn voor flexicurity in tijdelijk en uitzendwerk. Een analyse van deze factoren laat zien dat zekerheid vooral samenhangt met krapte op de arbeidsmarkt, terwijl flexibiliteit veelal te zien is in sectoren die veel invloed ondervinden van concurrentie. De aanwezigheid van sterke vakbonden, gemeten als het ledenaantal in de sector, is minder van belang voor zekerheid van tijdelijke en uitzendkrachten. Over de typisch Nederlandse aanpak van flexicurity kan gesteld worden dat deze, in lijn met het Nederlandse poldermodel, gebaseerd is op het toekennen van een belangrijke rol voor de sociale partners. Uit de analyse blijkt verder dat de Flexwet een bepaalde balans voorstaat, die ten aanzien van tijdelijk en uitzendwerk in de praktijk eerder uitslaat in de richting van flexibiliteit dan van zekerheid. De risico's verbonden aan een arbeidsrelatie zijn niet fundamenteel herverdeeld. Flexibiliteit wordt nog voornamelijk gerealiseerd binnen een groep werknemers die al flexibel is, en minder voor vaste werknemers. Om de verschillen tussen vaste en tijdelijke werknemers te verminderen zou flexibiliteit beter over deze twee groepen in de arbeidsmarkt verdeeld kunnen worden.

H. HOUWING

Beleidsmedewerker bij de Sociaal-Economische Raad