

# Promotie

**A**ls gevolg van de globalisering en toenemende concurrentie zijn veel bedrijven genoodzaakt te reorganiseren. Niet alle werknemers passen in de nieuwe structuur van de organisatie. Daarnaast zorgt de economische crisis voor gedwongen baanmobiliteit. De zekerheid van een baan voor het leven bestaat niet meer en soepele overgangen Van Werk Naar Werk (VWNW) zijn noodzakelijk wanneer mensen hun baan dreigen te verliezen. In het proefschrift staat het verkennen, beschrijven en verklaren van werkzekerheidssystemen in vier Europese landen centraal. Bovendien wordt in het onderzoek een vergelijking gemaakt met de Nederlandse praktijk.

Er zijn verschillende fasen te onderscheiden als het gaat om werkloosheidspreventie. De eerste fase, de primaire preventie, betreft een gezonde bedrijfsvoering zodat de werkgever niet gedwongen is om mensen te laten afvloeien. Deze fase kan worden onderverdeeld in twee subfasen: dreiging van ontslag en de ontslagaanzegging. In het eerste geval kan de werkgever preventieve interne of externe maatregelen treffen om gedwongen ontslagen te voorkomen, zoals het aanpassen van arbeidskosten, arbeidstijden of het vergroten van de inzetbaarheid van het personeel. Wanneer ontslagen niet meer te voorkomen zijn en het ontslag wordt aangezegd, is de ondersteuning gericht op curatieve maatregelen met het doel om directe VWNW-transitie te realiseren. Wanneer het arbeidscontract is beëindigd en werknemers werkloos zijn geworden, kan tertiaire preventie worden ingezet. In deze fase zijn maatregelen erop gericht om langdurige werkloosheid te voorkomen. Het onderzoek richt zich op curatieve maatregelen of arrangementen met het oog op directe VWNW-transities voor mensen die boventallig zijn verklaard. Het gaat verder dan enkel de beschrijving van het ontwikkelde VWNW-beleid of arrangementen in verschillende Europese landen. Het onderzoek richt zich ook op de institutionele setting, de betrokken actoren met hun preferenties en capaciteiten, het ontwikkelde beleid en de prestaties daarvan.

Beleidsleren en beleidsovername zijn twee elementen van het concept 'lessen leren'. Deze studie beperkt zich tot het beleidsleren (*policy learning*) en gaat niet in op de vraag of de lessen ook door Nederland overgenomen (*policy transfer*) kunnen of moeten worden. Dit laatste vraagt om haalbaarheidsstudies en het innemen van een politiek standpunt. Dit valt buiten het kader van de dissertatie.

Niet alle EU-lidstaten kunnen meegenomen worden in het onderzoek. De reden voor een selectie van landen heeft te maken met de diepgaande kwalitatieve onderzoeksmethode van de studie. Een viertal landen is geselecteerd op basis van het type welvaartsregime, de geografische spreiding en de historische classificatie van de sociale zekerheidssystemen. De



**IRMGARD BORGHOUTS-VAN DE PAS**  
Senior onderzoeker bij Reflect aan de  
Universiteit van Tilburg en principal consultant  
bij Ecorys Nederland

geselecteerde landen zijn: Zweden, het Verenigd Koninkrijk, Oostenrijk en Spanje. Het onderzoek is gestart met een literatuuronderzoek waarin tevens relevante beleidsdocumenten zijn bestudeerd. Vervolgens zijn in 2009 en 2010 de geselecteerde landen bezocht. In elk land zijn diepgaande face-to-face-interviews afgenomen met vertegenwoordigers van ministeries, arbeidsvoorzieningsorganisaties, werkgeversorganisaties, vakbonden, private marktpartijen, wetenschappers en andere relevante partijen. Daarnaast zijn er expertbijeenkomsten georganiseerd op het Nederlandse Ministerie van Sociale Zaken

en Werkgelegenheid om de beleidsrelevantie van de lessen die door de onderzoeker uit het empirisch onderzoeksmateriaal zijn gedestilleerd te toetsen bij Nederlandse stakeholders.

Welke conclusies kunnen we trekken uit de buitenlandse ervaringen in relatie tot het Nederlandse VWNW-beleid? In Zweden en het Verenigd Koninkrijk wordt vroegtijdige interventie als een belangrijke succesfactor beschouwd voor directe VWNW-transities. Een zwak punt in de Nederlandse aanpak is de wijze waarop VWNW-ondersteuning wordt gefinancierd. Er is geen structurele aanpak zoals in Zweden waar werkgevers een bepaald percentage van de loonsom storten in een fonds. In de goede jaren wordt er gespaard en in slechte tijden kan een beroep worden gedaan op middelen uit het transitiefonds voor de financiering van actieve VWNW-ondersteuning. In Nederland is de aanpak ad hoc, gebaseerd op sociale plannen, experimenten en tijdelijke maatregelen. Een ander aandachtspunt voor Nederland is de doelgroep. In Nederland is de kans dat een boventallig werknemer VWNW-ondersteuning krijgt groter wanneer hij een vast contract heeft en werkzaam is bij een groot bedrijf, dan wanneer hij werkt bij een klein bedrijf of een tijdelijk of flexibel contract heeft. In Zweden, het Verenigd Koninkrijk en Oostenrijk kunnen kleine bedrijven aansluiten bij de VWNW-initiatieven. In Oostenrijk kunnen tevens mensen met een tijdelijk contract toetreden tot een arbeidsstichting. Een andere belangrijke les die uit het empirische materiaal volgt en door Nederlandse stakeholders wordt onderschreven is dat Nederlandse sociale partners een meer actieve rol zouden kunnen spelen in het VWNW-proces. De effectiviteit van de VWNW-interventies is belangrijk wanneer landen met elkaar worden vergeleken om lessen van elkaar te kunnen leren. De studie laat echter zien dat er nauwelijks data beschikbaar zijn ten aanzien van de effectiviteit van VWNW-ondersteuning in de onderzochte landen.

## PROEFSCHRIFT

Borghouts-Van de Pas, I.W.C.M. (2012) *Securing job-to-job transitions in the labour market*. Nijmegen: Wolf Publishers.

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.