

Lessen over werkzekerheid uit Zweden en Spanje

aan het werk komen én blijven. Wat kan Nederland leren van Zweden en Spanje als het gaat om van-werk-naar-werksystemen en -arrangementen voor mensen die hun baan dreigen te verliezen? De belangrijkste lessen voor Nederland: ontwikkel een structureel van-werk-naar-werksysteem, zorg dat de mensen met zowel vaste als flexibele contracten en de met ontslag bedreigde werknemers bij zowel grote als kleine bedrijven toegang hebben tot een actieve van-werk-naar-werkondersteuning, en zorg ook dat vakbonden en werkgeversorganisaties een actievere rol gaan spelen en hun verantwoordelijkheid nemen bij het organiseren van-werk-naar-werk.

IRMGARD BORGHOOTS-VAN DE PAS

Principal consultant bij Ecorys en senior onderzoeker aan de Universiteit van Tilburg

Als gevolg van de globalisering en de toenemende concurrentie zijn veel bedrijven genoodzaakt te reorganiseren. Niet alle werknemers passen in de nieuwe structuur van de organisatie en daarnaast zorgt de economische crisis voor gedwongen baanmobiliteit. De zekerheid van een baan voor het leven bestaat niet meer. Soepele overgangen

van-werk-naar-werk zijn noodzakelijk wanneer mensen hun baan dreigen te verliezen. Dit vraagt om snelle interventies. Verschillende actoren kunnen een rol spelen bij het organiseren van van-werk-naar-werkbeleid en van concrete activiteiten, zoals overheden, sociale partners, publieke arbeidsvoorzieningsorganisaties, private marktpartijen, bedrijven en werknemers zelf. Welke lessen kan Nederland leren van de manier waarop werkzekerheid voor met ontslag bedreigde werknemers georganiseerd is in Zweden en Spanje – twee landen die werkzekerheid op heel verschillende wijze organiseren.

WERKZEKERHEID

In de literatuur en beleidsdocumenten worden verschillende definities van werkzekerheid gebruikt (Wilthagen en Tros, 2004; Europese Commissie, 2007; Dekker, 2012). Werkzekerheid is iets anders dan baan zekerheid, en kan als volgt worden omschreven: “De mogelijkheid voor werklozen en inactieve personen om de transitie te maken van werkloosheid naar werk (re-integratie/activering) en de mogelijkheid voor werknemers om aan het werk te blijven, niet noodzakelijkerwijs in dezelfde baan bij dezelfde werkgever (van-werk-naar-werk)” (Borghouts-van de Pas, 2010).

Het is dus een kwestie van de zekerheid om aan het werk te komen én te blijven. Vanuit onderzoekspunt is het belangrijk te begrijpen dat men bij de

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.

definitie van werkzekerheid twee doelgroepen onderscheidt: mensen die op de arbeidsmarkt participeren (insiders), en mensen die werkloos zijn (outsiders). Dit artikel richt zich op de eerste groep: werknemers die gedwongen zijn van baan te veranderen. Er zijn drie verschillende fasen plus twee subfasen te onderscheiden als het gaat om werkloosheidspreventie (Evers *et al.*, 2004).

De eerste fase, de primaire preventie, betreft een gezonde bedrijfsvoering, zodat de werkgever niet gedwongen is om mensen te laten afvloeien. In de fase van secundaire preventie is er sprake van een dreiging van boventaligheid: het zogenaamde 'vijf-voor-twaalf'-scenario. De fase van secundaire preventie kan worden onderverdeeld in twee subfasen: dreiging van ontslag en de ontslagaanzegging. In de eerste subfase 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 *employability* van het personeel. Wanneer ontslagen niet meer te voorkomen zijn en het ontslag wordt aangezegd (subfase twee), is de ondersteuning gericht op curatieve maatregelen met het doel directe van-werk-naar-werktransitie te realiseren. Wanneer het arbeidscontract is beëindigd en werknemers werkloos zijn geworden, kan de tertiaire preventie worden ingezet. In deze fase zijn de maatregelen gericht op de preventie van langdurige werkloosheid. Dit artikel richt zich op curatieve maatregelen of arrangementen met het oog op directe van-werk-naar-werktransities voor mensen die boventalig zijn verklaard.

LESSEN LEREN EN BELEID

Landen kunnen van elkaar leren, maar wat wordt geleerd, door wie en in welke mate, is moeilijk vast te stellen. Het leren van lessen kan leiden tot beleidsverandering, maar dat is niet altijd het geval. Beleidsleren (*policy learning*) en het overnemen van beleid (*policy transfer*) zijn twee aparte processen. In de praktijk worden deze twee concepten vaak door elkaar gebruikt of in één adem genoemd. Er zijn veel studies verricht naar het proces van *policy transfer* tussen landen en politieke systemen (Dolowitz en Marsh, 2000; Dolowitz, 2009; Rose, 2009). De vraag die daaraan vooraf gaat – wat kunnen we leren van observaties uit andere landen? – is minder vaak het onderwerp van studie geweest. Bennett en Howlett geven in hun werk aan dat het concept 'leren' op verschillende manieren door auteurs is geoperationaliseerd. Hoewel er veel over is geschreven, is er in

de academische wereld geen consensus met betrekking tot het concept leren (Bennett en Howlett, 1992).

Om de vraag te kunnen beantwoorden wat we kunnen leren van het Zweedse en Spaanse werkzekerheidssysteem, is een systematische vergelijking tussen de landen noodzakelijk. Gebaseerd op werk van Gilbert en Specht (1974), Scharpf (1997), Bonoli en Palier (1998) en Thompson *et al.* (1991) is in de onderliggende studie (Borghouts-van de Pas, 2012) een analytisch kader ontwikkeld voor het beschrijven, analyseren en verklaren van werkzekerheidssystemen (figuur 1). Verschillende actoren kunnen een leidende rol spelen bij de ondersteuning van van-werk-naar-werktransities: associaties (sociale partners, werkgeversorganisaties, vakbonden), netwerken (netwerken van verschillende bedrijven), individuele bedrijven, de overheid, private marktpartijen en gemeenschappen (gezin, familie, buurt). Gemeenschappen kunnen vormen van zekerheid bieden, vooral inkomenszekerheid en de zekerheid om werk en zorgtaken te kunnen combineren. Hoe zien de institutionele settings eruit, hoe de betrokken actoren met hun preferenties en capaciteiten, en wat heeft het ontwikkelde beleid opgeleverd?

LESSEN UIT ZWEDEN

In Zweden spelen vakbonden en werkgeversorganisaties een belangrijke rol in het van-werk-naar-werksysteem. Collectieve overeenkomsten zijn erg belangrijk bij het reguleren en coördineren van de Zweedse arbeidsmarkt.

Doelstelling van-werk-naar-werk expliciet geformuleerd in Zweedse transitieakkoorden

Een uniek kenmerk van de Zweedse akkoorden is dat ze mogen afwijken van de Zweedse wet- en regelgeving. Gezien de sterke rol van werkgeversorganisaties en vakbonden op de Zweedse arbeidsmarkt en de hoge organisatiegraad van vakbonden is het niet verrassend dat deze actoren ook betrokken zijn bij het ontwikkelen van van-werk-naar-werkbeleid en -arrangementen door middel van zogenaamde transitieakkoorden. De van-werk-naar-werkdoelstelling is expliciet geformuleerd in deze akkoorden. Nederlandse bedrijven kunnen in overleg met vakbonden of ondernemingsraden een sociaal plan opstellen dat de personele gevolgen van reorganisaties regelt. Een sociaal plan is wettelijk niet verplicht in Nederland, maar kan wel in cao's verplicht worden gesteld. Het onderhandelen over van-werk-naar-werkondersteuning in sociale plannen en



cao's is in Nederland zeker (nog) geen gemeengoed. Een van de belangrijkste verklarende variabelen voor het ontstaan van deze transitieakkoorden is de opvatting van verschillende Zweedse actoren dat mensen beschermd moeten worden, en niet de banen. Dit betekent dat mensen actief geholpen worden naar ander werk wanneer hun huidige baan verdwijnt. Zowel Zweedse vakbonden als werkgeversorganisaties zijn bereid te onderhandelen en hun eisen naar beneden toe aan te passen om consensus te bereiken. De overheid bemoeit zich niet met de invulling van de transitieakkoorden. Wanneer een akkoord is gesloten, houden beide partijen zich hier ook aan, wat rust geeft op de Zweedse arbeidsmarkt. Vergeleken met Nederland en zeker met Spanje is daarom het aantal stakingen in Zweden lager.

Het is niet duidelijk of in Zweden mensen minder lang werkloos zijn door de transitieakkoorden; diepgaande Zweedse studies naar de effectiviteit van transitieakkoorden ontbreken. Tijdens de interviews zijn de resultaten van twee transitiefondsen (TSL en TRR) beschikbaar gesteld aan de onderzoeker. Hoewel de resultaten veelbelovend zijn (in 2009 vond bijvoorbeeld 76 procent van de mensen die het TRR-fonds verlieten een nieuwe baan en 8 procent startte een eigen bedrijf), kunnen deze niet gebruikt worden

om generaliserende uitspraken te doen over de effectiviteit van de Zweedse transitieakkoorden. Daarvoor verschillen de transitiefondsen onderling te veel qua opzet en werkwijze.

Structurele financiering van-werk-naar-werkmiddelen beschikbaar

Zweedse werkgevers betalen periodiek een bepaald percentage over de totale loonsom aan een transitiefonds. De hoogte van het percentage is afhankelijk van de onderhandelingsuitkomsten; in 2009 bedroeg het bijvoorbeeld 0,3 procent voor de fondsen TSL en TRR. De private fondsen worden beheerd door de vakbonden en werkgeversorganisaties. Op het eerste gezicht lijkt het of alleen de werkgevers deze fondsen financieren, maar de werknemers betalen wel indirect mee. In ruil voor de financiële werkgeversbijdrage aan het transitiefonds is het gebruikelijk dat loonsverhogingen niet, of in beperkte mate, worden doorgevoerd in de collectieve overeenkomsten. Deze uitruil maakt deel uit van het onderhandelingsproces tussen werkgeversorganisaties en vakbonden. Werkgeversorganisaties en vakbonden onderhandelen over transitieovereenkomsten, maar sluiten daarnaast akkoorden over bijvoorbeeld het loon en de werktijdregelingen. Bedrijven moeten alle collectieve overeenkomsten accep-

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.

teren en kunnen niet kiezen om alleen deel te nemen aan de transitieovereenkomsten. Met andere woorden: bedrijven accepteren het totale onderhandelingspakket, of besluiten buiten het systeem van de collectieve overeenkomsten te blijven.

In Zweden wordt gespaard in goede tijden en wanneer een bedrijf in moeilijkheden verkeert en gedwongen is om mensen te ontslaan, kan de werkgever een beroep doen op de middelen uit een transitiefonds, zodat in een vroeg stadium van-werk-naar-werkondersteuning geboden kan worden. Er zijn Zweedse transitiefondsen die zelf *job coaches* in dienst hebben en boventallige werknemers begeleiden naar een andere baan. Dit kan al voordat het ontslag is aangezegd. In Nederland verstrijkt meer tijd omdat er eerst onderhandelingen plaatsvinden over de inhoud van het sociaal plan – als zo'n plan al wordt opgesteld. Wanneer vakbonden en werkgevers het met elkaar eens zijn dat van-werk-naar-werkondersteuning geboden zal worden, moet er nog onderhandeld worden over de financiering van deze actieve ondersteuning.

Via transitieakkoorden worden Zweedse werknemers bij kleine bedrijven ondersteund

In Zweden kunnen zowel kleine als grote bedrijven zich aansluiten bij de transitieakkoorden. Dit betekent dat Zweedse werknemers die werkzaam zijn bij een klein bedrijf over het algemeen ook gebruik kunnen maken van van-werk-naar-werkondersteuning vanuit het transitiefonds. In 2009 viel ongeveer de helft van de Zweedse beroepsbevolking onder een transitieovereenkomst. Eind 2010 bereikten de vakbonden en werkgeversorganisatie in de gemeentelijke sector een overeenkomst. Deze overeenkomst is een van de grootste in Zweden en omvat ongeveer 1,1 miljoen werknemers, ongeveer een kwart van de Zweedse beroepsbevolking. Op dit moment valt dus ongeveer driekwart van de Zweedse beroepsbevolking onder een transitieakkoord. Werknemers die niet onder een transitieakkoord vallen zijn onder andere medewerkers met een flexibel contract. In Nederland is bijna driekwart van de sociale plannen afgesloten bij een bedrijf met meer dan honderd werknemers. Bovendien zijn afspraken in sociale plannen in de meeste gevallen alleen van toepassing op werknemers met een vaste aanstelling. Werknemers met een vast contract en werkend bij een groot bedrijf die boventallig worden verklaard, hebben dus in Nederland een bevoorrechte positie. De kans op ondersteuning naar ander werk vanuit het bedrijf

is voor hen groter dan voor degenen die door een klein bedrijf ontslagen worden. Kleine bedrijven hebben niet de capaciteit om een intern mobiliteitscentrum op te richten of om mensen intern naar ander werk te helpen. In Nederland sluit het mkb geen sociale plannen af en ontbreekt het vaak aan middelen om mensen te begeleiden naar ander werk buiten het bedrijf. Een minpunt van het Zweedse systeem is dat alleen mensen met een vast contract die werkloos dreigen te worden recht hebben op van-werk-naar-werkondersteuning vanuit de transitiefondsen. Mensen met een tijdelijk of flexibel contract hebben geen recht op van-werk-naar-werkondersteuning.

In Zweden wordt gespaard in goede tijden en wanneer een bedrijf in moeilijkheden verkeert en gedwongen is om mensen te ontslaan, kan de werkgever een beroep doen op de middelen uit een transitiefonds

LESSEN UIT SPANJE

De huidige situatie op de Spaanse arbeidsmarkt is beroerd en dat is nog zacht uitgedrukt. Het werkloosheidspercentage in Spanje is 24,3 procent (Eurostat, april 2012), wat aanzienlijk hoger is dan in Zweden (7,3 procent) of in Nederland (5,2 procent). In Spanje zijn momenteel 5,6 miljoen mensen werkloos. Kijkend naar deze cijfers kan de vraag worden gesteld wat Nederland kan leren van Spanje. Toch is de Spaanse case interessant om nader te bekijken omdat landen kunnen leren van zowel de positieve als de negatieve ervaringen uit het buitenland. De Spaanse praktijk laat zien hoe het vooral niet moet. In Spanje is er geen van-werk-naar-werksysteem of actieve ondersteuning om mensen direct van baan naar baan te helpen. Werknemers die hun baan verliezen maken een indirecte transitie van werk naar niet-werk en van daaruit hopelijk weer snel naar werk.

Vertrouwen en sociale dialoog randvoorwaarden voor van-werk-naar-werkarrangementen

De wijze van interactie zoals die in Zweden tussen de vakbonden en werkgeversorganisaties, ontbreekt in Spanje. De relatie tussen de sociale partners kan worden getypeerd als gespannen en het onderlinge vertrouwen ontbreekt, terwijl een constructieve dialoog noodzakelijk is om van-werk-naar-werkbeleid en -arrangementen te kunnen ontwikkelen. Als gevolg van de economische crisis voelde de Spaanse overheid zich in 2010 genoodzaakt om arbeidsmarkt-hervormingen af te kondigen die vervolgens door de sociale partners geïmplementeerd dienen te worden. Gezien de onderlinge verhoudingen is het echter de vraag of dit gaat gebeuren.

Focus op baanzekerheid

De Spaanse actoren, met name de vakbonden en werknemers, zijn vooral gefocust op baanzekerheid in plaats van op werkzekerheid. Dit is een groot verschil met Zweden waar, zoals eerder aangegeven, de mentaliteit is om mensen te beschermen in plaats van banen. De Spaanse focus op baanzekerheid kan worden verklaard door de Spaanse historie. Onder het regime van de dictator Franco was de arbeidsmarkt streng gereguleerd. In ruil voor politieke instemming was je gegarandeerd van werk. Na de dood van Franco zijn er verschillende hervormingen doorgevoerd. Het toestaan van tijdelijk werk en de toenemende flexibilisering hebben veel ongelijkheid gecreëerd, met hoge bescherming voor mensen met een vast contract en weinig zekerheid voor mensen met een flexibel contract. In Spanje gaat de discussie vooral over het verlagen van de ontslagvergoeding voor mensen met een vast contract, in plaats van over hoe de werkzekerheid voor mensen uit de flexibele schil kan worden verbeterd. Vakbonden en mensen met een vast contract zullen zich niet inzetten voor van-werk-naar-werktransities. Blijven werken in hun huidige vaste contract is het doel, en is dit niet meer mogelijk, dan zullen ze vechten voor een zo hoog mogelijke ontslagvergoeding. Van-werk-naar-werkondersteuning is geen punt van bespreking bij het opstellen van sociale plannen. De Spaanse case laat de effecten van deregulering en flexibilisering van de arbeidsmarkt zien. Het resultaat: een duale arbeidsmarkt, met veel zekerheden voor mensen met een vaste baan en veel onzekerheid voor mensen met tijdelijke contracten.

Grote arbeidspopulatie en weinig openstaande vacatures

De Spaanse overheid heeft nu als prioriteit de stijgende

werkloosheid een halt toe te roepen en focust derhalve op de transitie van inactiviteit naar werk, in plaats van op van-werk-naar-werk. Zowel de zorgwekkende financiële situatie met een groot begrotingstekort als het feit dat Spanje een groot land is, met drie keer zoveel inwoners als Nederland en vijf keer zoveel inwoners als Zweden, verklaart waarom het voor Spanje niet gemakkelijk is om nieuw van-werk-naar-werkbeleid te ontwikkelen. In landen met een grote arbeidspopulatie en weinig openstaande vacatures is het moeilijker om mensen van werk naar werk te helpen dan in landen met een kleinere arbeidspopulatie en meer openstaande vacatures. Nederland staat er wat dat betreft gunstiger voor, met een kleinere beroepsbevolking en een hogere vacaturegraad.

TOT SLOT

Nederland heeft geen structureel werkzekerheidssysteem zoals in Zweden. Dit wil niet zeggen dat er in Nederland niets gebeurt aan van-werk-naar-werk. Het aanbod is echter gefragmenteerd en niet op een structurele maar op ad-hocbasis georganiseerd, via sociale plannen, experimenten en tijdelijke maatregelen van de overheid. In Nederland krijgt werkzekerheid voornamelijk vorm door individuele bedrijven en netwerken van bedrijven. In reactie op de economische crisis heeft de overheid mobiliteitscentra opgericht die zijn ondergebracht bij de Werkpleinen en de Plusvestigingen van het UWV WERKbedrijf. Ook heeft de Nederlandse overheid subsidie verstrekt aan negen projecten om te experimenteren met van-werk-naar-werk.

Er is vooralsnog geen sprake van een structureel nationaal van-werk-naar-werksysteem. De overheid stelt op dit moment tijdelijk middelen beschikbaar voor projecten die met ontslag bedreigden helpen bij het vinden van ander werk. Het UWV WERKbedrijf en de gemeenten besteden re-integratietrajecten uit aan private marktpartijen. Een les voor Nederland is om te zoeken naar een systematische aanpak om boventallige werknemers van-werk-naar-werk te ondersteunen, waarbij de focus ligt op proactief beleid versus reactief beleid.

Verschillende cao's en sociale plannen in Nederland hebben als uitgangspunt boventallige werknemers te begeleiden naar ander werk. Dit betekent echter niet dat er concreet beschreven is welke ondersteuning de werknemer kan verwachten. Bovendien is er weinig bekend over hoe in de praktijk invulling wordt gegeven aan van-werk-naar-werkondersteuning.

Het merendeel van de sociale plannen is afgesloten bij grote bedrijven en is in de meeste gevallen alleen van toepassing op mensen met een vast contract.

Hoewel sociale partners in Nederland een rol spelen bij het ontwikkelen en uitvoeren van van-werk-naar-werkbeleid is deze rol in vergelijking met Zweden vrij beperkt. Een actievere rol van Nederlandse vakbonden en werkgeversorganisaties is gewenst bij het ontwikkelen van beleid en activiteiten gericht op het helpen van mensen van oud naar nieuw werk. De Zweedse transitiefondsen kunnen dienen als inspiratiebron bij het ontwikkelen van een structurele aanpak in Nederland. Sociale partners dienen hun verantwoordelijkheid te nemen en het ligt voor de hand te kiezen voor een regionale aanpak. Nederland zou ook de bestaande structuur van de sectorfondsen of O&O-fondsen kunnen gebruiken om van-werk-naar-werkactiviteiten te financieren en uit te voeren, waarbij er aandacht moet zijn voor de mogelijkheid van intersectorale mobiliteit.

Van-werk-naar-werkondersteuning zal ook in de toekomst belangrijk blijven. Temeer omdat herstructureringsprocessen altijd plaatsvinden als gevolg van de globalisering en innovatiebehoeften, en niet alleen afhankelijk zijn van de conjuncturele ontwikkeling. In sommige sectoren vinden reorganisaties plaats, terwijl er in andere sectoren een grote behoefte bestaat aan gekwalificeerd personeel. Europa staat aan de vooravond van een nieuwe economische crisis die misschien slechter uitpakt dan de crisis van 2008. De arbeidsmarkt blijkt imperfect en blijft dat ook, en de Europese landen moeten beseffen dat er een dringende behoefte bestaat aan het uitdenken van een structureel werkzekerheidssysteem zodat langdurige werkloosheid wordt voorkomen.

Door naar andere landen te kijken, kunnen landen leren. Maar het is niet mogelijk om wat in het ene land succesvol blijkt te zijn, een-op-een over te nemen. De historische verbondenheid tussen verschillende vormen van coördinatie en regulering in een bepaald land kan niet worden genegeerd. Er is niet een *one size fits all*-werkzekerheidssysteem. Wel is er alle aanleiding voor Europese landen om een werkzekerheidssysteem te ontwikkelen dat aansluit bij de nationale context.

LITERATUUR

- Bennett, J. en M. Howlett (1992) The lessons of learning: reconciling theories of policy learning and policy change. *Policy Science*, 25(3), 275–294.
- Bonoli, G. en B. Palier (1998) Changing the politics of social programmes: innovative change in British and French welfare reforms. *Journal of European Social Policy*, 8(4), 317–330.
- Borghouts, I. (2010) Labour market participation of the disabled: policies and practices in Europe. *European Journal of Social Security*, 12(2), 121–143.
- 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*. Nijmegen: Wolf Legal Publishers.
- Dasgupta, S. (2001) *Employment security: conceptual and statistical issues*. Genève: International Labour Office.
- Dekker, R. (2012) Een zekere mate van zekerheid. *ESB*, 4647(s), 6–9.
- Dolowitz, D.P. (2009) Learning by observing: surveying the international arena. *Policy and Politics*, 37(3), 317–334.
- Dolowitz, D.P. en D. Marsh (2000) Learning from abroad: the role of policy transfer in contemporary policy-making. *Governance: An International Journal of Policy, Administration, and Institutions*, 3(1), 5–24.
- Eurofound (2008) *Employment security and employability: a contribution to the flexibility debate*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Europese Commissie (2007) *Towards common principle of flexicurity: more and better jobs through flexibility and security*. Luxemburg: Europese Commissie. Office for Official Publications of the European.
- Evers, G., T. Wilthagen en I. Borghouts (2004) *Best practices in WW-preventie*. Tilburg: OSA/IVA.
- Gilbert, N. en H. Specht (1974) *Dimensions of social welfare policy*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Kok, J.M.P. de, C.J. van Uiter, P.A. van de Hauw en D.H. Grijpstra (2008) *Werk op maat. Curatieve Van Werk Naar Werk-activiteiten in de praktijk*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.
- Rose, R. (2009) *Learning from comparative public policy – a practical guide*. New York: Routledge.
- Scharpf, F.W. (1997) *Games real actors play actor-centered institutionalism in policy research*. Colorado/Oxford: Westview Press
- Thompson, G., J. Frances, R. Levačić en J. Mitchell (1991) *Markets, hierarchies and networks – the coordination of social life*. Londen: Sage publications.
- Wilthagen, T. en F. Tros (2004) The concept of ‘flexicurity’: a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer European Review of Labour and Research*, 10(2), 166–186.
- WRR (2007) *Investeren in werkzekerheid*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.