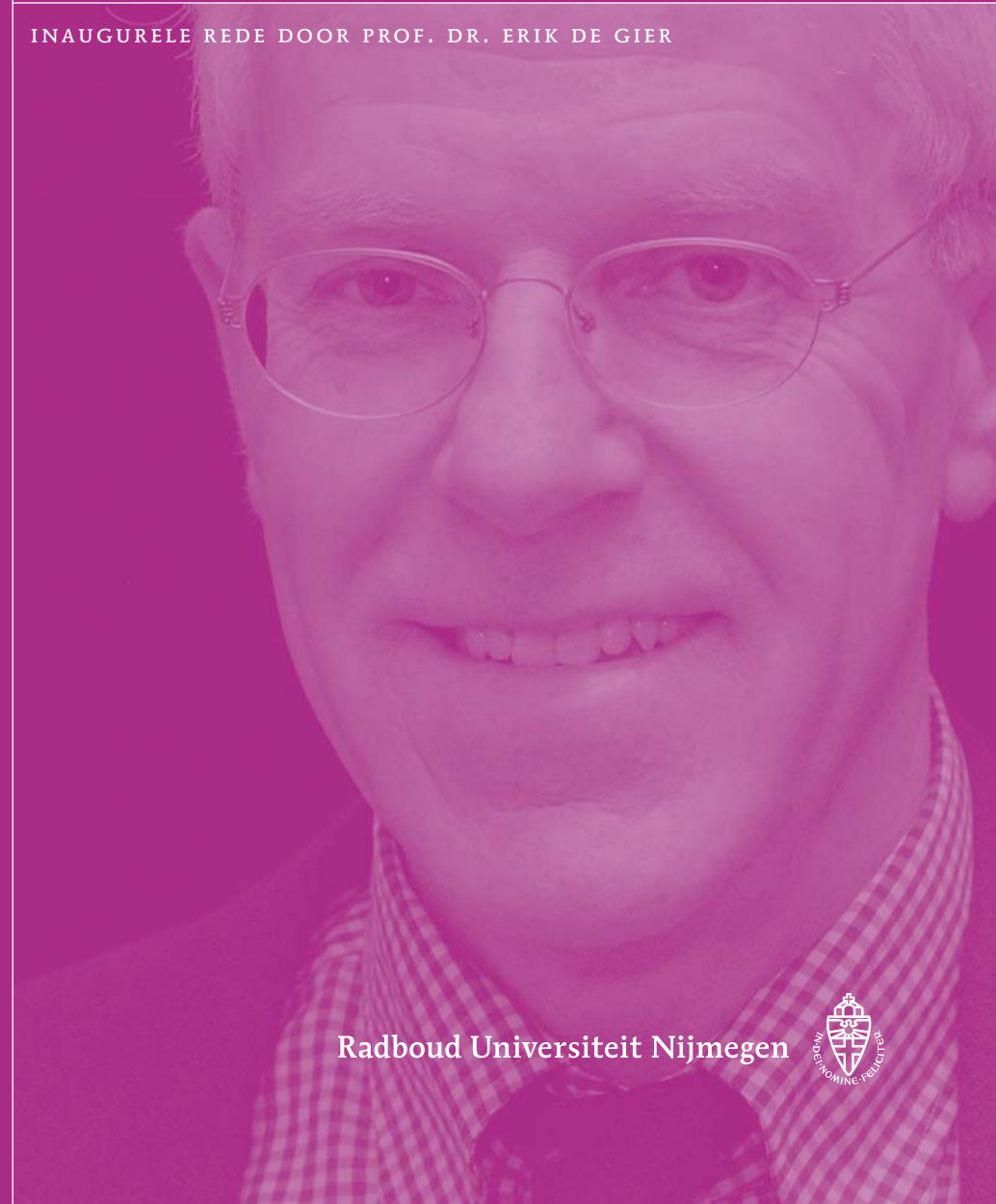


# Overpeinzingen bij een activerende participatiemaatschappij

INAUGURELE REDE DOOR PROF. DR. ERIK DE GIER



Radboud Universiteit Nijmegen





De activerende participatiemaatschappij komt binnen afzienbare tijd in de plaats van de verzorgingsstaat en vormt een radicale breuk met het verleden. De kernwaarden van de activerende participatiemaatschappij liggen op het terrein van verdienste, werkprestatie en productiviteit. Het is een

ambitieuw overwegend neoliberal beleidspolijekt dat beoogt tegelijkertijd zowel werkgevers als werknemers van dienst te zijn. Daar staat tegenover dat zij meer dan voorheen verantwoordelijk zullen zijn voor de negatieve gevolgen van hun eigen gedrag. In de activerende participatiemaatschappij zal bovendien de formele binding tussen de werkgever en werknemer lossen worden. Werknemers zullen makkelijker worden ontslagen, maar elders ook sneller aan de slag kunnen. De activerende participatiemaatschappij is vooral leuker en aantrekkelijker voor relatief jonge hoogopgeleide en individualistisch ingestelde kennisswerkers. Minder leuk valt de participatiemaatschappij uit voor de lager opgeleiden en traditionele groepen werknemers. Hun zekerheden kalven verder af. De grootste uitdaging van de activerende participatiemaatschappij is het tegengaan van een ongewenste *insider - outsider*problematiek op de arbeidsmarkt.

Erik de Gier (1948) heeft een brede wetenschappelijke en beleidservaring op het terrein van sociaal-economisch beleid. Hij werkte onder meer bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, bij een adviesraad van de regering en als hoogleraar sociaal beleid aan de Universiteit van Amsterdam. Hij is directeur van het ITS, een sociaal-wetenschappelijk onderzoeksinstituut dat deel uitmaakt van de Radboud Universiteit Nijmegen, en hoogleraar Comparatief arbeidsmarktbeleid aan dezelfde universiteit.

OVERPEINZINGEN BIJ EEN ACTIVERENDE PARTICIPATIEMAATSCHAPPIJ

*Un politico guarda alla prossime elezioni  
Uno statista guarda alla prossima generazione.*

*Alcide de Gasperi (1881-1954)<sup>1</sup>*

## **Overpeinzingen bij een activerende participatiemaatschappij**

*Rede uitgesproken bij de aanvaarding van het ambt van hoogleraar Comparatief Arbeidsmarktbeleid aan de Faculteit der Managementwetenschappen van de Radboud Universiteit Nijmegen op donderdag 1 maart 2007*

**door prof. dr. Erik de Gier**

Vormgeving en opmaak: Nies en Partners bno, Nijmegen  
Drukwerk: Thieme MediaCenter Nijmegen

ISBN 978-90-5554-31-01

© Prof. dr. Erik de Gier, Nijmegen, 2007

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar worden gemaakt middels druk, fotokopie, microfilm, geluidsband of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de copyrighthouder.

*Mijnheer de rector magnificus, zeer gewaardeerde toehoorders,*

In mijn Amsterdamse oratie, op de kop af zes jaar geleden, stelde ik vast dat de sociologie als interventiewetenschap bij het formuleren en vormgeven van het sociale beleid in vergelijking met de hoogtijdagen van de verzorgingsstaat grotendeels teloor was gegaan (De Gier 2001). Deze interventierol, zo merkte ik op, is in belangrijke mate overgenomen door beleidseconomen. De verklaring die ik daarvoor destijds gaf was de onweerstaanbare opkomst van het nuttigheidsdenken, ook wel aangeduid als economisering van het sociale beleid.

Hoe staat het er anno 2007 voor met de sociologie als interventiewetenschap? Is de situatie verbeterd? Heeft de sociologische verbeeldingskracht ten aanzien van de formulering en vormgeving van het sociale beleid weer aan betekenis gewonnen, of is de situatie sinds 2001 niet wezenlijk veranderd?

Deze vragen vormen de achtergrond van mijn rede. Ik spits mijn betoog toe op het meest actuele sociaal-politieke thema dat ons vandaag de dag bezighoudt. Dat is de overgang die momenteel plaatsvindt van de ons bekende verzorgingsstaat naar een activerende participatiemaatschappij.

De activerende participatiemaatschappij is, evenals de verzorgingsstaat, geen scherp omljnd begrip. De term duikt steeds vaker op in actuele beleidsstukken en adviezen aan de regering waarin voorstellen worden gedaan voor de verdere toekomstige hervorming van de verzorgingsstaat. Het gaat om een maatschappijtype waarin iedereen naar vermogen meedoet, bij voorkeur door het verrichten van betaalde arbeid. Daartoe moeten de voorzieningen van de verzorgingsstaat worden aangepast en zoals men het tevens aanduidt, toekomstbestendig worden gemaakt. Uiteindelijk doel is een stelsel van werk, scholing en inkomen dat werknemers ondersteunt bij het op peil houden van hun competenties en dat bovendien in voorkomende gevallen zorg draagt voor aanvullende maatschappelijke inkomensbescherming (SER 2006).

Vanmiddag hoop ik u duidelijk te maken dat de activerende participatiemaatschappij onafwendbaar is en voor een belangrijk deel al werkelijkheid is. Zij komt binnen afzienbare tijd in de plaats van de verzorgingsstaat of wat daarvan momenteel nog resteert en vormt een radicale breuk met het verleden. De kernwaarden van de activerende participatiemaatschappij liggen in tegenstelling tot die van de verzorgingsstaat op het terrein van verdienste, werkprestatie en productiviteit. Het is een ambitieus, overwegend neoliberaal getint beleidsproject dat beoogt tegelijkertijd zowel werkgevers als tot op zekere hoogte ook werknemers van dienst te zijn. Daar staat dan wel tegenover dat werknemers en werkgevers meer dan voorheen verantwoordelijk zullen zijn voor de negatieve gevolgen van hun eigen gedrag. In de activerende participatiemaatschappij zal bovendien de formele binding tussen de werkgever en zijn werknemer aanzienlijk losser worden. Werk-

nemers zullen makkelijker worden ontslagen, maar waarschijnlijk elders ook weer sneller aan de slag kunnen. De activerende participatiemaatschappij is vooral leuker en aantrekkelijker voor relatief jonge, hoogopgeleide en individualistisch ingestelde kenniswerkers en daarmee vergelijkbare groepen werknemers, omdat ook zij veel belang hechten aan respectievelijk flexibiliteit, een voor hen attractieve afstemming tussen *workstyle* en *lifestyle* en een zekere mate aan vluchtigheid in de sfeer van arbeidsverhoudingen. Minder leuk valt de participatiemaatschappij uit voor de lager opgeleiden en meer traditionele groepen werknemers. Hun zekerheden kalven verder af en zij zullen zich meer dan voorheen moeten inspannen om bij te blijven op de arbeidsmarkt. De grootste uitdaging van de toekomstige activerende participatiemaatschappij is dan ook het tegengaan van een vanuit het oogpunt van sociale rechtvaardigheid ongewenste *insider – outsider*-problematiek op de arbeidsmarkt. Deze kan aanzienlijk breder uitpakken dan de huidige laaggeschooldenproblematiek<sup>2</sup> (SER 2006\_Themadocument). Ondanks goede intenties dit te voorkomen, zal ook de activerende participatiemaatschappij worden geplaagd door enkele moeilijk oplosbare dilemma's van sociaal beleid. In de activerende participatiemaatschappij bestaan evenmin gemakkelijke en pasklare oplossingen.

De opzet van mijn betoog ziet er als volgt uit. Allereerst schets ik kort de context en het spanningsveld waarin de verzorgingsstaat zich al gedurende enige tijd bevindt. Vervolgens sta ik stil bij hervormingen sinds het eind van de jaren tachtig. Het accent van mijn betoog ligt vervolgens op het actuele debat over de verdere vormgeving van een activerende participatiemaatschappij. Daarna formuleer ik mijn belangrijkste conclusies en commentaar vanuit een sociologische optiek op het concept activerende participatiemaatschappij.

#### VERGRIJZING, ONTGROENING, INDIVIDUALISERING, IMMIGRATIE EN DE EUROPESE CONTEXT

Onze verzorgingsstaat is geen rustig op zichzelf staand bezit en is onderhevig aan continue veranderingen. In het midden van de jaren zeventig van de vorige eeuw dachten we dat de verzorgingsstaat nagenoeg af was. Op dat moment was er sprake van een vrijwel volledige wettelijke dekking van wat doorgaans wordt aangeduid als de kern van de verzorgingsstaat; namelijk collectieve bescherming van inkomens- en gezondheidsrisico's in de samenleving. Achteraf bezien kunnen we vaststellen dat ook in dit geval geen sprake was van het einde van de geschiedenis. Ik noem enkele belangrijke contextuele ontwikkelingen. De vergrijzing en de tegelijkertijd optredende ontgroening van de bevolking hebben de traditionele verzorgingsstaat sterk onder druk gezet. Als gevolg daarvan nemen bijvoorbeeld de uitgaven voor pensioenen en langdurige zorg toe. De vergrijzing zet ook de betaalbaarheid van collectief gefinancierde voorzieningen onder druk omdat minder mensen bijdragen aan te betalen pensioenen. Een andere belang-

rijke contextontwikkeling is het proces van individualisering waardoor bijvoorbeeld collectief gegarandeerde arrangementen steeds minder goed aansluiten bij individuele wensen en behoeften van werkenden en niet-werkenden. De derde ontwikkeling, immigratie, is voor de verzorgingsstaat een betrekkelijk nieuw fenomeen, zeker in het geval waarin er geen sprake is van wederkerige solidariteit. Dat wil zeggen dat mensen meer profiteren van de verzorgingsstaat dan dat zij daaraan bijdragen. De verzorgingsstaat als resultante van een relatief homogene samenleving heeft het daar moeilijk mee en vertoont de neiging toegangsbarrières op te werpen voor immigranten. Ten slotte is er de Europese context. Binnen de Europese Unie (EU) is in de jaren negentig van de vorige eeuw een begin gemaakt met een verdere vormgeving van het sociale beleid. Indirect heeft daaraan het Europese Hof van Justitie een belangrijke bijdrage geleverd door middel van bewaking van gemeenschappelijke sociale rechten. Van groot belang echter is ook de totstandkoming van de zogenoemde Europese werkgelegenheidsstrategie (EES). De EES is het Europese antwoord op de omvangrijke werkloosheid in veel lidstaten eind jaren tachtig en gedurende de jaren negentig. De lidstaten hebben de opdracht om aan de hand van gemeenschappelijk geformuleerde werkgelegenheidsrichtlijnen en actief arbeidsmarktbeleid zowel de omvang als de kwaliteit van de werkgelegenheid te verbeteren. Eind jaren negentig is daaraan binnen het kader van de zogenoemde Lissabon-doelstellingen de opdracht toegevoegd tevens bij te dragen aan het doel om de EU omstreeks 2010 te hebben omgevormd tot de meest competitieve kenniseconomie ter wereld.

Concreet behelzen de kwantitatieve werkgelegenheidsdoelstellingen van de Europese Unie gemiddeld 70 procent arbeidsparticipatie van de totale werkende bevolking in 2010. De doelstellingen voor vrouwen en oudere werknemers zijn iets bescheidener en bedragen respectievelijk 60 en 50 procent in 2010.

Samenvattend laten de contextontwikkelingen van de verzorgingsstaat zien dat deze tijdige aanpassing en hervorming behoeft. Daarbij dient te worden voorkomen dat economische doelstellingen de overhand krijgen boven sociale. Het officiële beleid van de EU en de afzonderlijke lidstaten houdt in dat er geen *trade-off* of uitruil mag plaatsvinden tussen *efficiency* en *sociale rechtvaardigheid*. In tegenstelling tot bijvoorbeeld de Amerikaanse verzorgingsstaat dient het streven naar economische groei te allen tijde te zijn ingebed in beleid gericht op het vasthouden van sociale cohesie en het realiseren van sociale insluiting. In gewone mensentaal betekent dit dat *insider-outsider*-problematiek zo veel mogelijk voorkomen moet worden.

Hoe is ons land daar in de jaren negentig mee omgegaan?

#### DE GROTE OMSLAG IN DE JAREN NEGENTIG

Het belangrijkste kenmerk van de Nederlandse verzorgingsstaat aan het eind van de jaren tachtig was sociale herverdeling van inkomen van arm naar rijk en van jong naar

oud. Het was een dure, overwegend passieve verzorgingsstaat, waarin sprake was van een grote mate van uitkeringsafhankelijkheid van voornamelijk arbeidsongeschikten en werklozen. Een groot deel van de actieve beroepsbevolking stond destijds niet zelden langdurig buiten spel op de arbeidsmarkt. Dit betrof in hoofdzaak de volgende categorieën: oudere werknemers, jongeren, vrouwen. Daar stond een hoge mate van inkomenszekerheid van uitkeringsgerechtigden tegenover.

Hoe anders was de situatie aan het eind van de jaren negentig en aan het begin van de nieuwe eeuw. Toen en ook nu was er sprake van een hoge mate van arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen tussen de 15-55 jaar. Daarnaast stijgt de arbeidsparticipatie van oudere werknemers boven de 55 jaar. Zoals uit tabel 1 blijkt, scoort Nederland op het punt van arbeidsparticipatie en werkgelegenheid in vergelijking met andere Europese landen en de Verenigde Staten goed.

Table 1 – Labour-market performance of the Netherlands compared to EU-15 and the US, figures for 2004

	THE NETHERLANDS	EU-15	US
Employment rate in % population 15-64	73	65	71
Men	80	73	77
women	66	57	65
age 55-64	45	42	60
lower than secondary education	59	57	58
Share of part-time employment	35	13	17
men	15	7	8
women	60	31	19
Annual hours worked per employee	1357	1578	1824
Unemployment rate	4.6	8.0	5.5
share long-term unemployed	33	42	13
Benefit recipient rate <sup>a)</sup>	16	14	11

a) Figures for benefit recipient rate refer to 1999 and contain only 10 countries for the EU (excluding Finland, Luxembourg, Italy, Greece and Portugal).

Source, OECD 2003 and OECD Employment Outlook 2005 (De Mooij 2006)

Enige relativering van de mooie uitkomsten is niettemin gerechtvaardigd. Nederland springt er relatief gezien minder positief uit wat betreft het onevenwichtig hoge aandeel van parttime werk van vrouwen, het nog steeds hoge aantal arbeidsongeschikten en het lage aantal gewerkte uren per werknemer per jaar.

Het contrast tussen eind jaren tachtig toen er sprake was van ongeveer twee miljoen werklozen en arbeidsongeschikten is niettemin groot. Wat is er in dat decennium gebeurd met de Nederlandse verzorgingsstaat?

Het belangrijkste gegeven is dat de arbeidsparticipatie gemiddeld flink toenam. Vooral vrouwen betraden de arbeidsmarkt, veelal in parttime banen. Aan het eind van het decennium nam daarnaast de arbeidsparticipatie van oudere werknemers toe. Achtergrond van deze ontwikkeling was een langdurige economische groei in ons land en een groot deel van de westerse wereld. Deze ontwikkeling kunnen we met recht, ook in ons land, aanduiden als de *roaring nineties* (Stiglitz 2004). Evenzeer belangrijk was de hervorming van onze verzorgingsstaat. De jaren negentig zijn benut om het stelsel van sociale zekerheid en ziektekostenverzekeringen en de uitvoering ervan grondig te hervormen. Dat heeft uiteindelijk met ingang van 2006 zijn definitieve beslag gekregen door middel van de invoering van de nieuwe arbeidsongeschiktheidswetgeving (WIA), de aangepaste werkloosheidswetgeving en de nieuwe zorgverzekeringswet (ZVW). Eerder was al de Algemene Bijstandswet (ABW) omgezet in de Wet werk en bijstand (WWB) en waren vut- en prepensioenregelingen afgeschaft of aan beperkende fiscale banden gelegd.

In de sfeer van de uitvoering hebben gemeenten en werkgevers meer verantwoordelijkheid gekregen (WRR 2005). Werkgevers dragen bijvoorbeeld voor een belangrijk deel het ziekte- en arbeidsongeschiktheidsrisico van hun werknemers. Tegelijkertijd is de centrale overheid meer op afstand komen te staan.

Als we deze ontwikkelingen samenvattend proberen te duiden dan vallen twee zaken op.

In de eerste plaats heeft de overheid getracht de afhankelijkheid van burgers en werknemers van collectieve sociale regelingen substantieel te verminderen door voormalige staatsverantwoordelijkheid te delegeren naar werkgevers, werknemers, niet-gouvernementele organisaties, burgers en gemeenten (De Gier & Ramakers 2006). Dit is gerealiseerd in samenhang met het verlagen van uitkeringniveaus, het verminderen van uitkeringstermijnen en het introduceren van ontmoedigende financiële prikkels in de betrokken regelingen.

In de tweede plaats is in het bijzonder het stelsel van werk en inkomen veel meer in het teken komen te staan van activering ten behoeve van de arbeidsmarkt. Reïntegratie van werklozen en arbeidsongeschikten staat daarbij centraal. Daarnaast is actief arbeidsmarktbeleid gevoerd; voor een groot deel door middel van het creëren van door de overheid gesubsidieerde banen voor langdurig werklozen.

Het gevoerde beleid is een schoolvoorbeeld van wat de Europese Unie beoogt met de Europese Werkgelegenheidsstrategie<sup>4</sup>.

Samenvattend heeft de Nederlandse verzorgingsstaat in de jaren negentig een tamelijk fundamentele omslag doorgemaakt van een overwegend passieve inkomenshervredelende verzorgingsstaat naar een meer activerende verzorgingsstaat. Deelname aan de arbeidsmarkt is meer dan in het verleden de sleutel voor bestaanszekerheid voor iedereen geworden.

Wie zou denken dat daarmee een voorlopig eind aan de hervorming van de verzorgingsstaat is gekomen, vergist zich. De eerder genoemde contextontwikkelingen, gevoegd bij economische globalisering, dwingen de overheid om de hervormingen ook in de komende jaren verder door te zetten. De overheid beschikt in dit verband over verschillende beleidsopties. In het actuele debat over de toekomstige verzorgingsstaat komen deze uitgebreid aan de orde.

#### OP WEG NAAR EEN ACTIVERENDE PARTICIPATIEMAATSCHAPPIJ

Dit actuele debat wordt gevoerd op basis van strategische rapporten van enkele ministeries, adviesorganen en denktanks van de regering. Ik zal de meest in het oog springende rapporten analyseren om op die manier de onderlinge consistentie en samenhang van het debat helder te krijgen. Bovendien kunnen we daaruit afleiden hoe het sociaalzekerheidsbeleid en het arbeidsmarktbeleid zich in de komende jaren zullen gaan ontwikkelen.

In de eerste plaats mengt het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (szw) zich al enige tijd actief in de discussie. szw heeft in de afgelopen twee jaar op verzoek van de Tweede Kamer een tweetal strategische nota's uitgebracht over de toekomst van de sociale zekerheid en het te voeren arbeidsmarktbeleid (szw 2005 en 2006). Opmerkelijk is dat het ministerie niet langer spreekt over de verzorgingsstaat, maar over een stelsel van werk en inkomen. Daarmee geeft szw aan de verzorgingsstaat hoofdzakelijk te willen zien als instrumenteel voor het te voeren arbeidsmarkt- en inkomensbeleid. szw wil daarbij niet alleen rekening houden met de economische dynamiek, maar ook met maatschappelijke voorkeuren van de burgers. De burgers, zo blijkt keer op keer uit opinieonderzoek, hechten nog steeds veel waarde aan een solidaire samenleving.

Voor szw zijn de belangrijkste vier bouwstenen van een stelsel van werk en inkomen: inkomensbescherming op de arbeidsmarkt, armoede en de onderkant van de arbeidsmarkt, transities in de levensloop en introductie van individuele elementen in de sociale zekerheid.

De eerste bouwsteen moet ervoor zorgen dat werknemers worden beschermd tegen het verlies van hun huidige baan. Daarnaast moeten werknemers als dat nodig is gemakkelijk een nieuwe baan kunnen vinden. Ten slotte moet het stelsel een inkomensgarantie bieden in een periode van tijdelijke inkomensonzekerheid (werkloosheid en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid). De ideale situatie in dit geval is een duurzame verschuiving van baanzekerheid (die in het huidige tijdsgewricht niet langer is te bieden) naar werkzekerheid; dat wil zeggen soepele en snelle overgangen tussen periodes van niet werken en werken<sup>5</sup>.

De tweede bouwsteen richt zich op de onderkant van de arbeidsmarkt. Op dit moment is daar sprake van een door sociaal beleid in stand gehouden armoedeval, waardoor de winst van het aanvaarden van betaald werk, netto gezien, voor uitkerings-

gerechtigden gering is. Daarbij komen hoge kosten voor kinderopvang en vervallen bij het stijgen van inkomen rechten op inkomensafhankelijke regelingen. Oplossingen voor de problematiek van de onderkant van de arbeidsmarkt zoekt szw in een combinatie van het verlagen van het wettelijk minimumloon, het stimuleren van de markt voor persoonlijke dienstverlening, het verhogen van fiscale arbeidskortingen, reïntegratiebeleid, sancties en activering.

De derde bouwsteen van het toekomstige stelsel heeft betrekking op transities in de levensloop en het opheffen van de belemmeringen die zich daarbij voordoen. Zo zullen zorg en arbeid beter moeten worden gecombineerd door voldoende kinderopvangvoorzieningen, zullen oudere werknemers in de toekomst langer moeten doorwerken en frequenter van baan moeten wisselen en zal meer in het algemeen het menselijk kapitaal van werknemers gedurende de gehele actieve levensloop op peil moeten worden gehouden.

De vierde bouwsteen spitst zich toe op de introductie van individuele elementen in de sociale zekerheid. Dergelijke elementen betreffen aan de ene kant aanvullende semicollectieve of particuliere verzekeringen en aan de andere kant fiscaal gefaciliteerde individuele spaarrekeningen in het geval van beperkte risico's.

Samenvattend spreekt szw zich niet uit over definitieve keuzen, maar de vier bouwstenen geven niettemin duidelijke indicaties. Deze komen neer op het stimuleren van de productiviteit van alle werknemers en meer in het bijzonder van de werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Bovendien ligt een grotere persoonlijke verantwoordelijkheid van werknemers in het verschiep wat betreft hun levenslange *employability*. De arbeidsmarkt waarnaar wij op weg zijn, is in de ogen van szw voornamelijk een transitionele arbeidsmarkt met een hoge mate van flexibiliteit.

Eén van de redenen waarom geen expliciete definitieve keuzes worden gemaakt, is dat sociaal beleid en dus ook arbeidsmarktbeleid vrijwel permanent met min of meer onoplosbare sociaal-politieke dilemma's wordt geconfronteerd, waarover uiteindelijk de politiek zal moeten beslissen. Deze dilemma's vloeien voort uit het onvermijdelijk onspelen van publiek en/of uit marktfalen.

De belangrijkste economische denktank van de regering, het Centraal Planbureau (CPB), stelt enkele van deze dilemma's aan de orde in het rapport *Reinventing the Welfare State* (De Mooij 2006).

Op een schaal van enerzijds centralisatie – decentralisatie en anderzijds collectieve en individuele verantwoordelijkheid typeert het CPB de Nederlandse verzorgingsstaat als een type dat wordt gekenmerkt door voornamelijk collectieve verantwoordelijkheid met zowel centrale als decentrale kenmerken. Echter, recente hervormingen trekken de verzorgingsstaat meer in de richting van een toename van individuele verantwoordelijkheid.

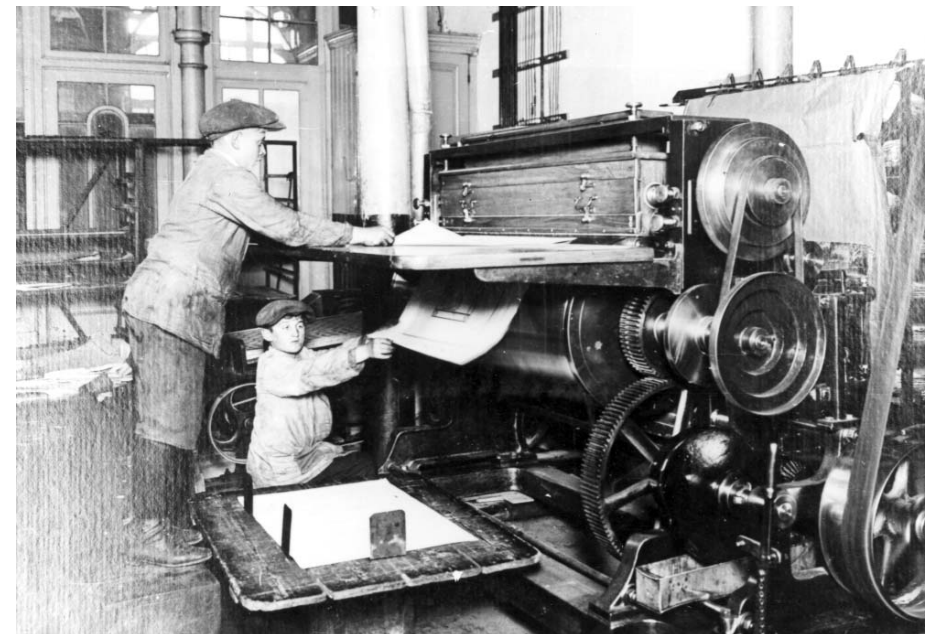


Deze specifieke constellatie van de verzorgingsstaat kleurt tevens de omgang met de dilemma's van sociaal beleid in het geval van verdere hervormingen, zoals het bestrijden van *moral hazard* en het vermijden van *adverse selection* in het geval van verzekeringen, het dilemma van het wel of niet inzetten van actief arbeidsmarktbeleid en het wel of niet benutten van het instrument van wettelijke ontslagbescherming.

*Moral hazard* is een vorm van onbedoeld nalatig gedrag van verzekerden in het geval van sociale verzekeringen. Lage toetredingsdrempels en aantrekkelijke uitkeringen lokken onnodig instroom uit en belemmeren tegelijkertijd uitstroom uit de regelingen. *Adverse selection* speelt voornamelijk in het domein van particuliere verzekeringen, doordat slechte risico's zo veel mogelijk worden uitgesloten van de verzekering. Het dilemma tussen *moral hazard* en *adverse selection* kan op verschillende manieren worden opgelost door kenmerken van publieke en particuliere verzekeringen in één systeem te verenigen. Dit verklaart het actuele streven het aspect van individuele verantwoordelijkheid in het sociale beleid te versterken ten koste van het aspect collectieve verantwoordelijkheid, in het bijzonder in het geval van het optreden van nieuwe risico's als gevolg van de toename van flexibilisering van arbeid en arbeidsmarkten<sup>6</sup>. Een relatief nieuw beleidsinstrument in dit verband is de individuele spaarrekening of de voucher. Omdat de grote sociale risico's, zoals langdurige werkloosheid, hiermee niet zijn af te dekken, kunnen individuele spaarrekeningen hoogstens een beperkte aanvulling vormen op sociale verzekeringen.

Ook met actief arbeidsmarktbeleid, bestaande uit scholingsfaciliteiten, arbeidsbemiddeling, reïntegratievoorzieningen en gesubsidieerde banen als mogelijke opstap naar betaald werk, kan *moral hazard* worden bestreden. In theorie bevordert actief arbeidsmarktbeleid immers de uitstroom uit sociale regelingen. Uit evaluatieonderzoek in binnen- en buitenland blijkt echter dat het rendement van actief arbeidsmarktbeleid nogal discutabel is (Auer e.a. 2005). Alleen in het geval van strenge plichten en sancties voor werklozen, in het geval van vrouwen en bij herintreding, is er minder twijfel. Twijfel bestaat er ook ten aanzien van het rendement van goede ontslagbescherming. Dat draagt zowel bij aan langere baanduren als aan langere perioden van werkloosheid. Daarnaast begunstigt ontslagbescherming voornamelijk de huidige *insiders* (werkzame mannen van middelbare leeftijd) op de arbeidsmarkt en werkt het nadelig uit voor *outsiders*. Dit zijn jongeren met weinig of geen werkervaring, vrouwen en immigranten<sup>7</sup>.

Naast de departementale overheid en het CPB bezint ook de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) zich op de functies en vormgeving van gewenste toekomstige verzorgingsstaat. De raad constateert dat er EU-breed sprake is van een overgang van een reactieve en passieve verzorgingsstaat naar een proactieve. Ondanks grote verschillen in tempo, richting en karakter is er op dit vlak sprake van een *contingente convergentie* als gevolg van identieke uitdagingen, zoals vergrijzing, de wens arbeid en



zorg te combineren en de noodzaak van het integreren van achterblijvende etnische groepen op de arbeidsmarkt (WRR 2006). Daardoor groeien lidstaten, rekening houdend met hun eigen historie en meer specifieke omstandigheden naar elkaar toe onder de gemeenschappelijke noemer van activering en pro-activiteit. Op basis van deze constatering evalueert de WRR een viertal functies van de verzorgingsstaat, namelijk verzorgen, verzekeren, verheffen en verbinden. De afgelopen decennia heeft in het sociale beleid het accent gelegen op de twee functies verzorgen en verzekeren en is er onvoldoende aandacht besteed aan verheffen en verbinden.

Bij de verheffingsfunctie valt op dat Nederland minder geld aan onderwijs uitgeeft dan andere Europese landen en bij de verbindingsfunctie dat Nederland onvoldoende presteert ten aanzien van de integratie van allochtonen. Nodig is daarom een verschuiving van aandacht in de verzorgingsstaat naar verheffen en verbinden. Op de arbeidsmarkt neemt de WRR een viertal verheffingstekorten waar. Het eerste heeft betrekking op vrouwenemancipatie en kindervoorzieningen. Ondanks een sterk gestegen arbeidsdeelname en sterk gestegen onderwijskwalificaties werkt de meerderheid van de werkende vrouwen in ons land nog in deeltijd en is de voor-, tussen- en naschoolse opvang relatief onderontwikkeld. Het tweede verheffingstekort betreft de nog steeds partiële toegankelijkheid van de Nederlandse arbeidsmarkt voor vrouwen. Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de non-profitsector, zoals onderwijs, gezondheidszorg en openbaar bestuur. Het derde en vierde verheffingstekort liggen in het verlengde van het voorgaande en betreffen een disproportionele werkgelegenheidskrimp in de afgelopen jaren voor niet-westerse migranten en tevens achterblijvende baan- en carrièrekansen van deze groep achter bij die van de allochtonen. Telt men bij deze verheffingstekorten op dat 13 procent van de leerlingen voortijdig de school verlaat en dat daarnaast ongeveer een kwart miljoen jongeren uit het vmbo zonder startkwalificatie de arbeidsmarkt betreedt, dan is er alle reden in ons land een geïntensiveerd verheffingsoffensief te starten.

In het verlengde van verheffen ligt de functie verbinden. Ten aanzien hiervan stelt de WRR vast dat de toekomstige verzorgingsstaat niet alleen verschillen tussen arm en rijk moet overbruggen, maar ook de toenemende verschillen tussen jong en oud, evenals de verschillen tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen. Daarbij dient het dan niet zozeer te gaan om gelijke uitkomsten, maar om het creëren van gelijke kansen.

De oplossing van de genoemde tekorten in verheffen en verbinden zoekt de WRR in intensivering van zowel de onderwijs- als arbeidsparticipatie, in het bijzonder ook voor tweede- en derdekansers. De meer proactieve verzorgingsstaat moet ten behoeve daarvan in de komende jaren een nieuwe overgang doormaken van participatie naar 'employability' en van activeren naar voorkomen of preventie. Nieuwe, maar ook bestaande arrangementen moeten zo veel mogelijk in dit teken komen te staan, dat wil zeggen: investeren in human capital. Dat houdt bijvoorbeeld in het introduceren van individuele spaarrekeningen als toevoegingen aan sociale verzekeringen. De nieuwe levensloopvoorziening zou in dit ver-

band heel goed kunnen worden verrijkt met spaarelementen die aansluiten bij verheffen. Schooluitvallers en werknemers zonder startkwalificatie zouden die dan bijvoorbeeld tijdens korte werkloosheidsperiodes kunnen benutten voor het verrijken van hun arbeidsmarktqualificaties en op die manier ook investeren in het eigen menselijk kapitaal.

Samenvattend zou voor de WRR de toekomstige verzorgingsstaat meer een investerings- dan een herverdelingsproject moeten zijn.

Aan het slot van dit overzicht van het actuele debat over de mogelijke toekomst van de verzorgingsstaat en de arbeidsmarkt wil ik kort nog enige aandacht besteden aan het recente advies over sociaal-economisch beleid op de middellange termijn van de Sociaal Economische Raad (SER 2006; Rinnooy Kan & Van der Wijst 2006). Dit advies kan worden beschouwd als een synthese van de hiervoor behandelde rapporten en adviezen en is in lijn met de Lissabon-doelstellingen van de Europese Unie. Daarnaast voegt het SER-advies een wezenlijk element toe door uitdrukkelijk aandacht te vragen voor de betekenis van het ondernemingsniveau. De SER beoogt op middellange termijn een activerende participatiemaatschappij, waarin iedereen naar vermogen meedoet. In de ogen van de SER is participatie de sleutel tot sociale cohesie. Cruciaal in dit verband is sociale innovatie, dat wil zeggen vernieuwing van de arbeidsorganisatie en maximale benutting van competenties, gericht op verbetering van bedrijfsorganisaties en ontplooiing van talent. De toekomstige verzorgingsstaat of activerende participatiemaatschappij behelst een toekomstbestendig stelsel voor werk, scholing en inkomen en zal uit twee afzonderlijke, doch onderling verbonden, pijlers moeten bestaan. De ene pijler is die van inkomensbescherming en de andere die van participatie. De eerstgenoemde pijler, bestaande uit het huidige stelsel van sociale zekerheid, is vooralsnog in ons land nagenoeg voldoende hervormd en behoeft nauwelijks verdergaande aanpassing, met uitzondering van die onderdelen die niet zijn gebaseerd op niet vrijblijvende wederkerige solidariteit. De meeste aandacht zal moeten uitgaan naar verdere vormgeving en concretisering van de nog belangrijkere participatiepijler. Kernpunt van de participatiepijler is ontplooiing en benutting van talenten door middel van levenslang leren. Doel van de participatiepijler is het op peil houden van competenties. Teneinde levenslang leren in voldoende mate te kunnen faciliteren dient er een tweetal instrumenten te worden ontwikkeld, namelijk een individuele scholingsfaciliteit en een individuele levensloopfaciliteit. Beide faciliteiten moeten niet alleen een impuls geven aan levenslang leren, maar ook aan de ontwikkeling van een transitionele arbeidsmarkt. Dat is een arbeidsmarkt die het mogelijk maakt om op kritische momenten gedurende de levensloop soepele overgangen te maken van en naar de arbeidsmarkt.

De individuele scholingsfaciliteit kan een individuele leerrekening of individueel budget zijn. Ook de individuele levensloopfaciliteit dient het karakter te dragen van een individuele spaarregeling.

Samenvattend legt de SER de primaire verantwoordelijkheid voor de participatiepijler bij zowel individuen (inspanningsverplichting) als ondernemers (op peil houden van op *employability* gericht HRM). Materieel zal de participatiepijler moeten worden samengesteld uit een groot aantal onderdelen, zoals: initieel onderwijs, beroepsonderwijs, functiegerichte scholing, voorzieningen voor oudere werknemers, instrumenten ter vergroting van de vraag naar laaggekwalificeerde arbeid en levensloopvoorzieningen.

Als we uit de feitelijke ontwikkelingen sinds de jaren negentig en daarna een rode draad destilleren dan is dat een almaar sterker wordend accent op activering en persoonlijke verantwoordelijkheid. De tegenkant daarvan is het gelijktijdige streven van overheid en politiek de afhankelijkheid van burgers van collectieve en veelal herverdelende verzorgingsstaatarrangementen in verregaande mate terug te dringen. In de nabije toekomst zal dit als het aan de overheid en de politiek ligt, resulteren in een activerende participatiemaatschappij. Hoewel de definitieve op de toekomst gerichte beleidskeuzen nog niet in alle opzichten zijn gemaakt, wijzen niettemin alle relevante strategische rapporten en toekomstverkenningen van ministeries, denktanks en adviesorganen van de regering onomstotelijk in de richting van een activerende participatiemaatschappij waarin iedereen naar vermogen meedoet.

Idealiter zal deze toekomstige activerende participatiemaatschappij de volgende vier hoofdaccenten vertonen: accent op investeren in plaats van op herverdelen; accent op werkzekerheid gedurende de gehele actieve loopbaan in plaats van op baan-zekerheid; accent op decentrale in plaats van op centrale sturing en ten slotte, accent op individuele verantwoordelijkheid in plaats van op collectieve verantwoordelijkheid (zie tabel 2).

Tabel 2 - Verschuivende accenten in de verzorgingsstaat

VERZORGINGSSTAAT	ACTIVERENDE PARTICIPATIE MAATSCHAPPIJ
Herverdelen	Investeren
Baanzekerheid	Werkzekerheid
Centrale sturing	Decentrale sturing
Collectieve verantwoordelijkheid	Individuele verantwoordelijkheid

Zoals opgemerkt, kan het recente SER-advies over het sociaal-economisch beleid op de middellange termijn gelden als een voorlopige synthese van de bestaande opvattingen over participatie en activering en tegelijkertijd ook als het meest concreet uitgewerkte voorstel voor een activerende participatiemaatschappij. Wat de SER in feite aan de regering voorstelt, is een soort van convenant voor de komende decennia op het vlak van werk en inkomen. De materiële uitwerking ervan vertoont opmerkelijk veel over-

eenkomsten met datgene wat de in Europa invloedrijke Duitse arbeidsmarkteconoom Günther Schmid al gedurende langere tijd voorstaat (Schmid & Gazier 2004).

Schmid heeft enkele jaren geleden de zogenoemde theorie van transitionele arbeidsmarkten ontwikkeld. Uitgangspunt daarvan is dat de toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt een aantal nieuwe risico's voor werknemers met zich mee brengt, zoals een snelle veroudering van bekwaamheden die niet meer voldoende kunnen worden beschermd met de traditionele opvattingen over de standaard werkgelegenheidsrelatie en de bestaande opvattingen over arbeid. De traditionele standaard werkgelegenheidsrelatie gaat uit van (voor een aanzienlijk deel achterhaalde) mannelijke fulltime werkende kostwinners die een arbeidsleven lang bij dezelfde baas werkzaam zijn. Het traditionele arbeidscontract en daarbij behorende voornamelijk collectieve stelsel van sociale zekerheid sluit daar geheel bij aan.

De flexibilisering op de arbeidsmarkt leidt ertoe dat de variatie in werktijden en de variatie van typen arbeidscontracten sterk toeneemt. Bovendien bergt flexibilisering nieuwe risico's voor werknemers in zich die zich op verschillende momenten gedurende de levensloop kunnen voordoen, zoals bij de overgang van school naar werk, de overgang van de ene naar een andere baan, de overgang van werk naar werkloosheid, de overgang van zorg naar betaald werk en ten slotte de overgang van werk naar pensioenering.

Het gevolg van deze ontwikkeling is het ontstaan van een nieuwe, aanzienlijk onzekerder, (nu nog) a-typische standaard werkgelegenheidsrelatie. Daarbij hoort een nieuw type arbeidscontract dat meer overeenkomsten vertoont met het commerciële koopcontract.

Ook Schmid zoekt de oplossing in een convenant. Hij noemt dit de *new employment compact*. De kern daarvan bestaat uit een werkgelegenheidsverzekering voor werknemers die materieel gezien voor een groot deel overeenkomt met de door de SER voorgestelde twee pijlers van een activerende participatiemaatschappij, namelijk een inkomenspijler en een participatiepijler.

#### EEN NADERE BESCHOUWING VAN DE PARTICIPATIEPIJLER

Bezien we met iets meer distantie de veranderingen in het sociale en arbeidsmarktbeleid in de afgelopen decennia in diverse Europese landen, waaronder Nederland, dan kan terugkijkend worden vastgesteld dat er sprake is van een *paradigmawisseling*. De naoorlogse herverdelende Keynesiaanse verzorgingsstaat is geleidelijk aan omgevormd tot een *workfare state of enabling state*. Dit houdt een verschuiving in van achtereenvolgens publieke arrangementen en uitvoering naar private arrangementen en uitvoering, bescherming van arbeid naar promotie van betaalde arbeid, universele naar selectieve rechten en ten slotte solidair burgerschap gebaseerd op gedeelde rechten naar solidair lidmaatschap dat is gebaseerd op gedeelde waarden en burgerplichten (Gilbert 2002).

Deze paradigmawisseling komt voor een belangrijk deel overeen met het door Richard Titmuss<sup>8</sup> onderscheiden *industrial achievement-performance model of social policy* (Titmuss 1974). In dit model dat vroeger alleen in Angelsaksische landen voorkwam, fungeert sociaal beleid min of meer als een dienstmeid of adjunct van de markteconomie. De drie kernwaarden van dit type sociaal beleid zijn verdienste, werkprestatie en productiviteit. De realisatie van deze kernwaarden wordt gestimuleerd door te werken met aan economische en psychologische theorieën ontleende positieve en negatieve financiële prikkels.

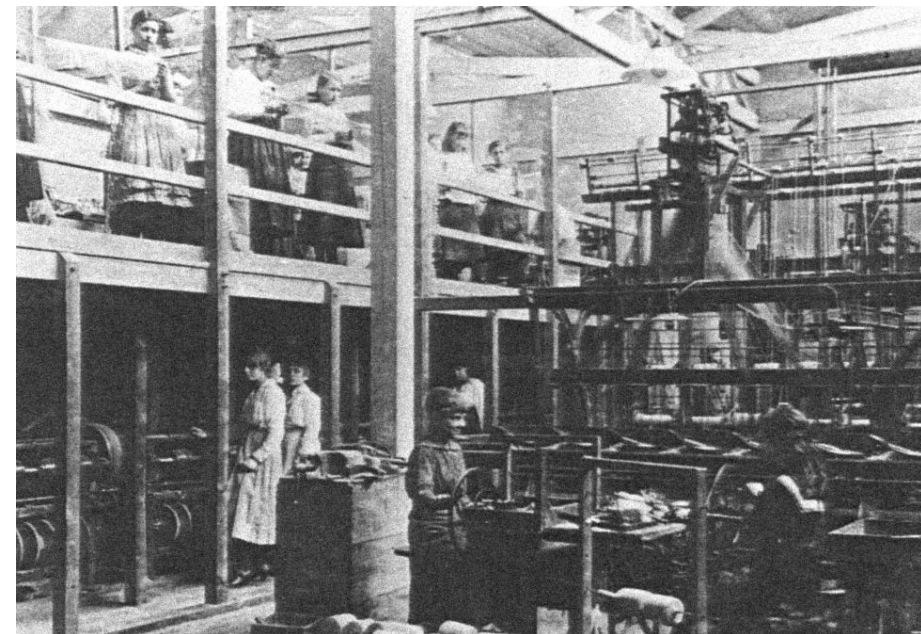
Ook de door de SER en anderen in ons land voorgestane participatiemaatschappij is een *enabling state*, zij het met een aanvullend accent op investeringen in scholing en opleiding en aandacht voor het voorkomen of tegengaan van nieuwe arbeidsmarktrisico's, zoals snelle erosie van op de arbeidsmarkt relevante kwalificaties en vaardigheden.

De door de SER voorgestelde participatiepijler, tot uitdrukking komend in enerzijds een scholingsfaciliteit en anderzijds een levensloopfaciliteit, zal ik hierna nader verkennen aan de hand van een tweetal mogelijke concrete invullingen. Allereerst sta ik stil bij de mogelijkheid van het introduceren van *trainingsvouchers* voor langdurig werklozen. Vervolgens besteed ik aandacht aan de problematiek van de *work-life balance*.

Een voorbeeld van modern activeringsbeleid dat is gebaseerd op de werking van financiële prikkels is de voucher. Een voucher kan worden omschreven als een gebonden subsidie die is gericht op de vraagzijde en die niet alleen de keuzemogelijkheden aan de vraagzijde verruimt, maar tegelijkertijd ook de concurrentie tussen aanbieders van trainingsprogramma's stimuleert. Een voucher vormt daardoor een combinatie van vraagsturing en concurrentiebevordering. Daardoor kunnen, althans in theorie, sociale goederen en diensten efficiënter worden geleverd dan in het geval van verstrekking van volledig publiek georganiseerde diensten en voorzieningen (Daniels & Trebilcock 2005).

Met vouchers is vooral praktische ervaring opgedaan in Angelsaksische landen. Zij werden voor het eerst gebruikt in de sfeer van het primaire, secundaire en tertiaire onderwijs. Later werden ze ook populair binnen andere onderdelen van sociaal beleid, zoals de gezondheidszorg, huisvesting voor de lagere inkomens, voedselbonnenverstrekking aan armen, rechtshulp en arbeidsmarkttraining. Ook in ons land wordt gewerkt met vouchers. Een voorbeeld daarvan is de invoering van het persoonsgebonden budget in de gezondheidszorg. Een ander voorbeeld is de toekomstige invoering van leerrechten voor studenten in het hoger onderwijs.

*Government by vouchers* is niet op voorhand effectiever dan het aanwenden van andere instrumenten van sociaal beleid. Ook in dit geval kan bijvoorbeeld sprake zijn van het optreden van *moral hazard*. Andere mogelijke onbedoeld negatieve bijeffecten zijn *dead weight* en *cherry picking* (De Gier & Van den Berg 2005). *Dead weight* treedt op als werklozen ook wanneer zij geen gebruik zouden hebben gemaakt van een voucher



een baan zouden hebben gevonden. *Cherry picking* houdt in dat aanbieders alleen de meer kansrijke vragers ondersteunen bij bijvoorbeeld reïntegratie van langdurig werklozen door publieke of private reïntegratie-instellingen.

Stel, niet geheel ondenkbeeldig, dat binnen het kader van een toekomstige scholingsfaciliteit, zoals voorgesteld door de SER, besloten zou worden tot de invoering van trainingsvouchers voor laagopgeleide langdurig werklozen, wat mogen we daarvan dan verwachten? Zal dit leiden tot een kostenefficiënte terugdringing van structurele werkloosheid ten aanzien van deze groep? Kunnen, met andere woorden, trainingsvouchers transities bevorderen van langdurig werklozen naar betaald werk en vervolgens naar kwalitatief betere banen?

Daniels & Trebilcock zijn op grond van ervaringen in Australië, Zweden en Chili van mening dat dit onder bepaalde voorwaarden mogelijk is. Ter voorkoming van training van werknemers voor wie dat niet dringend noodzakelijk is en bij wie hetzelfde resultaat zonder training zou zijn bereikt (*dead weight*), pleiten zij voor een uit verschillende opeenvolgende fasen bestaand voucherstelsel (Daniels & Trebilcock 2005). Een dergelijk gefaseerd stelsel draagt in hun ogen niet alleen bij aan een toename van de arbeidsparticipatie, maar ook aan vergroting van gelijke kansen en welbevinden van werknemers. Daarnaast kan een evenwichtig gefaseerd voucherstelsel voor training van langdurig werklozen ook voorkomen dat aanbieders van trainingsprogramma's zich alleen richten op de werknemers met de betere kansen op de arbeidsmarkt (*cherry picking*)<sup>9</sup>.

De eerstefasevoucher betreft een tamelijk goedkope trainingsvoucher die aan alle werklozen zou kunnen worden verstrekt en waarmee de kosten van dienstverlening gericht op herplaatsing of reïntegratie kunnen worden gecompenseerd.

De tweedefasevoucher is alleen bestemd voor structureel langdurig werklozen en bestaat uit een vast bedrag dat dient te worden besteed aan *on-the-job training* of bedrijfsexterne training. Een aanvullende voorwaarde voor de verstrekking van tweedefasevouchers zou kunnen zijn dat het niet besteden ervan zal leiden tot verlaging van de werkloosheidsuitkering.

De derde fase van het voucherprogramma, ten slotte, is alleen bestemd voor die langdurig werklozen voor wie complete herscholing noodzakelijk is. Een adequate verstrekking van dergelijke vouchers impliceert een zekere mate van inkomensafhankelijkheid. Dat wil zeggen dat alleen diegenen die het zich financieel niet kunnen veroorloven in aanmerking komen voor de volledige subsidie.

Het zal duidelijk zijn dat de directe overheidsbetrokkenheid in de eerste fase beperkt kan blijven tot een administratieve. In de tweede en derde fase van het voucherprogramma dient de rol van de overheid echter meer uitgesproken te zijn. Denk daarbij niet alleen aan kwaliteitsbewaking van de trainingsprogramma's die op de private markt worden aangeboden, maar tevens aan een rol bij een rechtvaardige verdeling en toekenning van tweede- en derdefasevouchers.

Hoewel de SER het instrument voucher in zijn recente middellange termijnadvies niet met name noemt, wordt binnen het kader van de nader vorm te geven individuele scholingsfaciliteit wel gesproken van daarmee vergelijkbare individuele leerrekeningen, persoonlijke ontwikkelingsbudgetten of van de mogelijkheid van het creëren van individuele trekkingsrechten via O&O-fondsen. De kans dat in de toekomst vouchers in deze sfeer worden ingevoerd is dan ook reëel (SER 2006). Daar staat tegenover dat het CPB kritisch is over de werking van baan trainingsprogramma's vanwege het optreden van een tweetal ongewenste effecten. Het eerste effect is het in de ogen van het CPB betrekkelijk lage rendement van scholingsprogramma's ten aanzien van het vinden van regulier werk. Dit effect treedt vooral op in programma's die zijn gericht op jongere werknemers. Een tweede effect, betreft het gegeven dat het succes van deelname aan scholingsprogramma's voornamelijk beperkt blijft tot banen in de publieke sector (CPB 2006).

Concluderend kan niettemin worden opgemerkt dat onder bepaalde voorwaarden het verstrekken van trainingsvouchers aan langdurig werklozen succesvol kan uitwerken. Bij het ontwerpen van een adequaat programma zal scherp moeten worden gelet op het optreden van ongewenste effecten, zoals *moral hazard*, *dead weight* en *cherry picking* (zie ook Boot 2006).

Het grote voordeel van vouchers is dat niet alleen keuzemogelijkheden van werknemers worden vergroot, maar dat er tegelijkertijd ook sprake is van een efficiency bevorderende stimulering van onderlinge concurrentie van aanbieders. Deze combinatie past goed in de huidige besturingsfilosofie van de overheid. Daarbij functioneert de centrale overheid meer op afstand dan in het verleden (WRR 2004).

Dan de *work-life balance*. Kort geleden nam ik kennis van een prikkelend artikel in het Britse weekblad *The Economist* over deze problematiek (The Economist 2006). Daarin kwam aan de orde dat *work-life balance*-regelingen in Amerikaanse ondernemingen sterk aan populariteit winnen. Reden is de sterk toegenomen krapte op de Amerikaanse arbeidsmarkt. Daarnaast is de toenemende noodzaak van flexibel werken van betekenis, evenals sterk veranderende wensen van individuele werknemers. Het blijkt dat vooral grote ondernemingen in de VS experimenteren met *work-life balance* regelingen en dat zij deze inhoudelijk breed invullen. Het betreft niet alleen regelingen met betrekking tot flexibele werktijden en kinderopvang, maar bijvoorbeeld ook regelingen op het vlak van scholing en training, gezondheidszorg, allerlei vormen van bijzonder verlof in combinatie met flexibele werktijden en tegemoetkomingen in de kosten van *home-fitness*-apparatuur.

Zowel werkgevers als werknemers hebben belang bij dergelijke regelingen. Werkgevers weten op die manier in een tijd van toenemend schaarse arbeid werknemers sterker aan hun bedrijf te binden. Het bedrijf Wegmans Food Markets slaagde er bij-

voorbeeld in het verloop van fulltime werknemers terug te dringen tot 8 procent tegenover een verloop van 19 procent van dezelfde categorie werknemers in de gehele branche. Daarnaast blijken vooral jongere werknemers onder 28 jaar gevoelig voor een evenwichtiger balans tussen *workstyle* en *lifestyle* dan oudere generaties werknemers. Deze zogenoemde *Generatie Y* verdeelt het leven steeds vaker in min of meer van elkaar gescheiden 'bits' inhoudende werk, ouderschap, reizen en andere zaken. De opkomst van Generatie Y doet in sterke mate denken aan de eerder door Richard Florida beschreven *rise of the creative class* (Florida 2002). De creatieve klasse is een betrekkelijk nieuwe in omvang groeiende groep sterk individualistisch ingestelde werknemers, naast de meer traditionele groepen werknemers in de industrie en dienstverlening. Zij wijken in hun voorkeuren sterk af van de meer traditionele werknemers en hechten bijvoorbeeld grote waarde aan flexibiliteit (flexibele arbeidstijden en de mogelijkheid van huis uit te werken), vrijheid, verantwoordelijkheid en uitdaging. En bovendien, '*creative people want the freedom and flexibility to pursue side projects and outside interests, some of which are directly related to their work, others perhaps less so, like being a musician or artist or being involved in community affairs*'.

Uit een peiling in 2001 onder een omvangrijke groep professionals werkzaam op verschillende terreinen door het bureau Towers Perrin die door Florida wordt aangehaald, blijkt onder andere dat 42 procent van de ondervraagden als prioriteit *work-life balance* noemt.

Het *playing field* van de creatieve klasse is niet langer de hiërarchisch georganiseerde organisatie, maar veeleer een horizontaal georganiseerde arbeidsmarkt met zogenoemde *no-collar workplaces* waar transities tussen de ene en andere onderneming of organisatie gemakkelijk worden gemaakt. In het verlengde hiervan voorspelt ook Florida, evenals Schmid, het einde van de standaard werkgelegenheidsrelatie. Hij pleit daarom voor een nieuwe meer flexibele standaard die beter aansluit bij de behoeften en wensen van hedendaagse individuen, waaronder de groeiende groep creatieven werkzaam in de sfeer van de media, de kunsten en ICT.

Wat overigens in de VS opvalt, is dat de overheid nauwelijks of niet te pas komt aan de introductie van *work-life balance*-regelingen. Het initiatief is vrijwel geheel afkomstig uit het bedrijfsleven zelf. Dat brengt met zich dat de aanwezigheid en toegankelijkheid van dergelijke regelingen scheef is verdeeld op de Amerikaanse arbeidsmarkt en bovendien dat de duurzaamheid ervan sterk conjunctuurgevoelig is. Daar staat tegenover dat eventuele regelingen in korte tijd tot stand komen, veel diversiteit kennen en blijkbaar een positief effect hebben op de betrokkenheid van de werknemers bij de desbetreffende bedrijven.

Geheel verschillend is de situatie in Nederland. De discussie over de nadere vormgeving van *work-life balance*-regelingen spitst zich, naast al bestaande verlofregelingen en flexibele werktijden, toe op een verdere institutionalisering van een voor werk-



nemers via CAO's toegankelijke levensloopregeling. Deze is in 2006 ingevoerd en betreft een door de overheid fiscaal gefaciliteerde individuele regeling voor het sparen van tijd. Het gespaarde verlof kan op verschillende momenten gedurende de actieve loopbaan voor verschillende doeleinden worden opgenomen, voornamelijk voor zorgverlof of vervroegde pensionering<sup>10</sup>.

De door de SER voorgestane invulling van de toekomstige individuele levensloopfaciliteit is grotendeels in lijn met de nieuwe levensloopregeling. De SER wil een individuele spaarregeling of individuele spaarverzekering, die mogelijkerwijze voor een deel ook uit werkgeversbijdragen wordt gefinancierd. Het gespaarde verlof moet echter ook voor scholing en educatief verlof worden benut. Daarnaast moet de toegang tot de regeling worden verbreed tot niet-werkenden en werklozen en zou idealiter het gespaarde tegoed ook moeten kunnen worden gebruikt bij een overgang van werknemerschap naar zelfstandig ondernemerschap.

De work-life balance-discussie in Nederland, maar ook in andere Europese landen staat, mede onder invloed van EU-beleid, sterk in het teken van een adequate afstemming van de eisen die respectievelijk het werk en het gezinsleven dan wel de opvoeding van kinderen stellen. Het EU-beleid is gericht op *streamlining* van arbeid- en gezinsbeleid in één geïntegreerd systeem van zorg, onderwijs en vrije tijd. Het gaat daarbij om de volgende vijf zaken: kinderopvangvoorzieningen, verlofregelingen, flexibele arbeidstijden, financiële tegemoetkomingen en voorzieningen voor training en informatieverstrekking. Tussen de lidstaten bestaan echter grote verschillen wat betreft de aanwezigheid van institutionele arrangementen op dit vlak en de opstelling van ondernemingen. Wat het laatste betreft geldt, dat naarmate er meer publieke voorzieningen zijn, ondernemingen minder snel geneigd zijn zelf *work-life balance* regelingen in deze sfeer in het leven te roepen (Den Dulk 2001; EGGSIE 2005). Zo ontbreekt betrokkenheid van werkgevers nagenoeg geheel in landen met genereuze door de overheid gegarandeerde kinderopvangvoorzieningen, zoals in Zweden en Denemarken het geval is. Aan de andere kant voeren, ook in Europa, ondernemingen een actiever gezinsbeleid in die landen waar de rol van de markt meer wordt beklemtoond. Dit gebeurt niet zelden naar aanleiding van verzoeken van werknemers zelf en relatief minder vaak om redenen die te maken hebben met binding van werknemers aan de onderneming.

Verschuilde beleidsinspanningen blijken ook sterk afhankelijk te zijn van welke sectoren het betreft, welke omvang ondernemingen hebben en in welke mate ondernemingen afhankelijk zijn van de inzet van vrouwen. Zo scoren de publieke sector en grote ondernemingen of organisaties beduidend beter. Nederlandse ondernemingen zijn daarnaast, vergeleken met werkgevers in andere Europese landen, actiever op het terrein van kinderopvangregelingen en minder uitgesproken actief op het vlak van (aanvullende) verlofregelingen (Den Dulk & Peper 2006). Uit een recent surveyonderzoek van de *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*

blijkt ten slotte dat een duidelijke meerderheid van personeelsmanagers van ondernemingen in de EU erkent dat de werkgevers een zekere mate van verantwoordelijkheid hebben voor de *work-life balance* van hun werknemers. Toch is dit nog niet helemaal in evenwicht met de wensen van de werknemers in de in het onderzoek betrokken ondernemingen. Op een schaal van 0 (geen taak van de onderneming) tot 10 (is beslist een taak van de onderneming) scoren personeelsmanagers aanzienlijk lager dan werknemersvertegenwoordigers (5.2 tegenover 6.4) (European Foundation 2006).

Concluderend zien we een groot verschil tussen Europa en de VS wat betreft de discussie en nadere invulling van *work-life balance*. In Europa staat het thema *work-life balance* voornamelijk in het teken van een noodzakelijk geachte optimale afstemming tussen werk en gezinsleven, terwijl in de VS meer het gedeelde eigenbelang van ondernemingen en werknemers op de voorgrond staat. Daarnaast is in de VS de overheid op het vlak van *work-life balance* de grote afwezige. Dit leidt tot andere uitkomsten. Dat betekent overigens niet dat in Europa de overheidsrol overal even uitgesproken is. Er bestaan binnen Europa grote verschillen en deze zijn door de toetreding van de voormalige Oostbloklanden alleen maar verder toegenomen (Visser 2006). Opmerkelijk is bovendien dat in landen waar de overheid meer op de achtergrond is, ondernemingen zelf *work-life balance* initiatieven blijken te nemen. Dat wijst in de richting van het optreden van een zekere mate van een *dead weight*-effect van het *work-life balance*-gebeuren in Europa. Waar het in dit geval uiteindelijk om moet gaan, is het vinden van een juiste (rechtvaardige), maar vooral ook slimme (efficiënte) balans tussen de belangen van de verschillende *stakeholders*, namelijk de werknemers, de ondernemers, het bedrijfsleven en de overheid. Het voordeel van de Europese oplossingsrichting, als die al bestaat, is een sterker mate van bescherming van het werknemersbelang, terwijl de Amerikaanse oplossing veel meer anticipeert op de toekomstige flexibeler invulling van het arbeidsbestel.

Samenvattend leert de nadere verkenning van een mogelijke toekomstige invulling van de participatiepijler aan de hand van de twee voorbeelden (trainingsvouchers en *work-life balance* regelingen) dat de concretisering van een individuele scholingsfaciliteit en een individuele levensloopfaciliteit vanuit het oogpunt van een optimale afstemming tussen rechtvaardigheid en efficiency vol met haken en ogen zit. De belangrijkste mogelijke negatieve effecten betreffen *moral hazard*, *dead weight* en *cherry picking*. Daarnaast verdienen de rollen van zowel overheid als ondernemingen danwel bedrijfsleven nadere aandacht. Te veel overheidsinvloed ontnemt wenselijke en tegelijk ook prikkelende initiatieven aan de kant van ondernemingen en leidt er bovendien toe dat mogelijkerwijze onvoldoende wordt ingespeeld op nieuwe belangrijke ontwikkelingen in het arbeidsbestel, zoals het ontstaan van een nieuwe klasse van creatieve werknemers. Anderzijds leidt een te passieve overheidsrol ertoe dat initiatieven van individuele ondernemingen scheef verdeeld zijn en bovendien conjunctuurgevoelig zijn.

Gemakkelijke *one size fits all*-oplossingen bestaan niet. Er zal daarom veel moeten worden geëxperimenteerd, veel kunnen worden geleerd van *evidence based* uitkomsten van onderzoek en van *best practices* in binnen- en buitenland.

#### TERUG NAAR DE SOCIOLOGISCHE VERBEELDINGSKRACHT

De bijdrage van Schmid en meer in het bijzonder zijn vroegtijdige inspanningen een theorie van transitionele arbeidsmarkten te ontwikkelen, kan worden beschouwd als een goed voorbeeld van stimulerende sociologische verbeeldingskracht. Schmid propageert een evenwichtige 'derde weg'-oplossing van arbeidsmarkt- en sociaal beleid tussen markt en overheid. Bovendien anticipeert zijn benadering op het ontstaan van een nieuw toekomstig arbeidsbestel waarin de traditionele standaard werkgelegenheidsrelatie zal zijn afgelost door één of meer nieuwe flexibele standaarden. Het is daarom een gelukkig feit dat zowel de Europese werkgelegenheidsstrategie als het daarvan afgeleide Nederlandse arbeidsmarktbeleid steeds meer gebruik maken van de door Schmid ontwikkelde inzichten (European Commission 2002, 2003, 2004, 2005, 2006; szw 2005, 2006). Zij moeten echter wel wedijveren met de sterke neoliberale tendensen in de economie en het arbeidsmarktbeleid. Daardoor ontstaat het risico dat de aandacht voor transitioneel arbeidsmarktbeleid vooralsnog niet veel meer inhoudt dan lippen-dienst.

Toch is met Schmid nog niet het gehele sociologische verhaal verteld.

Er zijn ten minste twee interessante aanvullende kritische benaderingen<sup>11</sup>. De ene benadering betreft twijfel over de veronderstelling dat het grotere accent op flexibiliteit en individuele verantwoordelijkheid ook impliceert dat welzijn en geluk van werknemers toenemen (Layard 2005). De andere voor een deel daarmee overlappende benadering bekritiseert de *culture of the new capitalism* en dient ook serieus te worden genomen. De meest uitgesproken vertegenwoordiger daarvan is de socioloog en antropoloog Richard Sennet (Sennet 1998, 2006). Layard is van mening dat het menselijk geluk kan worden bevorderd door in plaats van flexibiliteit en risico's juist zekerheid te bieden. Sennet levert vooral kritiek op het in zijn ogen toenemende oppervlakkige flexibiliteitsdenken in de sfeer van economie, arbeid en arbeidsmarkt. Dit zou vooral ten koste gaan van drie kritische culturele waarden die aan een verankering van individuen in een samenleving c.q. arbeidsbestel bijdragen, te weten *narrative*, *usefulness* en tot betrokkenheid bij ondernemingen leidend *craftsmanship*.

*Narrative* biedt mensen in een flexibele context in cultureel opzicht de mogelijkheid hun ervaringen in een bredere tijdshorizon te plaatsten en op een zinvolle manier aan elkaar te verbinden. *Usefulness* betreft het gevoel dat tevens een nuttige en zinvolle bijdrage aan de samenleving wordt geleverd. *Craftsmanship* tenslotte, betreft de wens dingen te doen die uit zichzelf een intrinsieke waarde hebben.





De hoogflexibele *culture of the new capitalism* werkt daarentegen een onwenselijke *winner takes all*-competitie met nieuwe sociale ongelijkheden in de hand met ook op de arbeidsmarkt relatief veel verliezers en weinig winnaars.

Het is van belang bij het ontwerpen en implementeren van toekomstig arbeid- en arbeidsmarktbeleid ook dit type kritische sociologische analyses te verdisconteren. We kunnen daaruit onder meer afleiden dat de *insiders* en *outsiders* op de arbeidsmarkt in de toekomstige activerende participatiemaatschappij niet per definitie dezelfde groepen betreffen als op dit moment of in het verleden.

Aan het einde van mijn oratie gekomen, kan ik daarom vaststellen dat het in vergelijking met zes jaar geleden mee blijkt te vallen met de kwaliteit van de sociologische verbeeldingskracht bij de vormgeving van het sociale beleid. De theorie van de transitionele arbeidsmarkten en meer in het bijzonder de praktische implementatie daarvan in het Nederlandse en Europese arbeidsmarktbeleid zie ik als een belangrijk innoverend voorbeeld van sociologische interventie, zeker wanneer deze wordt gecombineerd met inzichten uit alternatieve kritische sociaal-wetenschappelijke benaderingen. Deze theorieën en de resultaten van daaruit voortvloeiend empirisch onderzoek leveren een belangrijke bijdrage aan concrete invulling van een rechtvaardige en efficiënte participatiemaatschappij (o.m. De Gier & Van den Berg 2005).

#### DANKWOORD

Ik wil niet eindigen zonder enkele woorden van dank. In de eerste plaats wil ik het College van Bestuur van deze universiteit bedanken voor hun enthousiaste steun voor mijn benoeming bij de Faculteit der Managementwetenschappen. Maar zonder de actieve inzet van decaan Hans Mastop en leerstoelhouder Willem de Nijs zou mijn benoeming in Nijmegen niet zo snel tot stand zijn gekomen. Van meet af aan hebben zij de meerwaarde gezien van de combinatie van mijn wetenschappelijke en beleidservaring en het directoraat van het ITS. Hopelijk kan ik dat in de komende jaren vanuit Nijmegen ook waarmaken en een bijdrage leveren aan wat men vandaag de dag zo beeldend aanduidt als de valorisatie van wetenschappelijke kennis voor beleid en praktijk. Het thema activerende participatiemaatschappij in Nederland binnen de context van de EU en meer in het bijzonder de meer concrete vormgeving daarvan zal daarbij mijn belangrijkste onderzoeksthema zijn. Hopelijk heeft mijn oratie u vanmiddag duidelijk gemaakt dat dit niet alleen een actueel en uiterst relevant thema is, maar dat het zich bovendien goed leent voor boeiend sociaal-wetenschappelijk onderzoek. Ik zie er naar uit dit nader in te vullen met de collega's van de faculteit, in het bijzonder de PARTNER-groep en de collega's van het ITS. De verworven inzichten lenen zich ook goed voor het onderwijs aan onze studenten. Ik voel mij dan ook bevoorrecht dat ik het afgelopen semester daaraan al een bijdrage heb kunnen leveren. Steeds weer sta ik versteld van

het enthousiasme van jonge mensen bij het zich eigen maken van dit type wezenlijke thematieken, niet alleen uit het oogpunt van de samenleving, maar ook uit het oogpunt van volwaardig burgerschap.

Ten slotte een woord van dank voor Gine. Ik heb de oratie moeten schrijven in een nogal hectische periode. In het bijzonder onze verhuizing naar het Nijmeegse en de onvoorziene tijdrovende perikelen met de aannemer, hebben mij meer dan eens doen twijfelen aan de tijdige maakbaarheid van deze oratie. Ik prijs me gelukkig dat jij ongevraagd de druk die hiervan de laatste maanden op onze gezamenlijke *work-life balance* uitging aardig hebt weten op te vangen.

*Ik heb gezegd.*

## NOTEN

- 1 'Een politicus houdt rekening met de volgende verkiezingen. Een staatsman houdt rekening met de volgende generatie'. De Gasperi, oud minister-president van Italië, geldt als één van de grondleggers van de Europese Economische Gemeenschap (EEG) en de huidige EU.
- 2 De huidige *insider-outsider*problematiek spitst zich op de arbeidsmarkt toe op de laaggeschoolden. Het aantal laagopgeleiden is in ons land vergeleken met andere Europese landen en de VS relatief groot. Het betreft veelal allochtonen in de vier grote steden. Zij zijn vaak werkzaam in de sectoren industrie, handel en bouw. In het bijzonder laagopgeleide jongeren hebben een hogere kans op werkloosheid, een lagere participatiegraad, een kleinere kans op een vast dienstverband en een lager brutoloon (SER 2006\_Themadocument).
- 3 Actief arbeidsmarktbeleid is beleid dat is gericht op creatie van gesubsidieerde banen, werkgelegenheids-subsidies en trainingsactiviteiten.
- 4 Daarnaast vertoont het Nederlandse beleid veel overeenkomsten met de door de OECD sedert het midden van de jaren negentig gepropageerde *jobs-strategy* (Casey 2004).
- 5 Dit zou kunnen worden gerealiseerd door een optimale vormgeving en afstemming binnen de zogenoemde driehoek van ontslagbescherming, ww en scholing en actief arbeidsmarktbeleid. Deze driehoek is op dit moment allerm minst optimaal omdat bijvoorbeeld in de praktijk vooral oudere werknemers profiteren van een hoge mate van ontslagbescherming. Oudere werknemers nemen ook relatief vaker ww-uitkeringen op. Daartegenover staat dat vooral hoger opgeleiden en jongere categorieën werknemers meer gebruik maken van scholing.
- 6 De categorieën die daardoor het meest worden getroffen, zijn laaggeschoolden, vrouwen en oudere werknemers.
- 7 De dilemma's van sociaal beleid vormden in combinatie met een drietal functies van de verzorgingsstaat het uitgangspunt voor een verkenning door het CPB naar de toekomst van de Nederlandse verzorgingsstaat. De drie functies hebben betrekking op herverdeling van inkomen tussen mensen, herverdeling van inkomen over de gehele levensloop en verzekering van arbeidsmarktrisico's. De verzorgingsstaat kan zich in beginsel in een drietal richtingen ontwikkelen. De eerste mogelijkheid is een residuele of gerichte verzorgingsstaat waarin herverdeling van inkomen en sociale verzekeringen in vergaande mate worden beperkt en het accent van het beleid ligt op de zwakke groepen op de arbeidsmarkt. De tweede mogelijkheid is het tegenovergestelde van een residuele verzorgingsstaat. Dat is de zogenoemde universele verzorgingsstaat met genereuze sociale voorzieningen voor alle burgers. De derde ontwikkelrichting is de zogenoemde decentrale verzorgingsstaat, waarin het accent ligt op een combinatie van centrale en decentrale voorzieningen, versterking van individuele en semi-collectieve verantwoordelijkheid en activering.
- 8 Een van de eerste theoretici op het vlak van sociaal beleid.
- 9 Er zijn ook nog enkele andere zogeheten *perverse* effecten van beleid mogelijk. *Substitutie* treedt op als gesubsidieerde banen niet-gesubsidieerde banen verdringen. Daarnaast is er sprake van *verdringing* als gesubsidieerde activiteiten niet-gesubsidieerde activiteiten verdringen (zie o.a. Auer e.a. 2005).
- 10 Overigens blijkt de nieuwe levenslooplegging tot nu toe niet erg aan te slaan bij werknemers. Uit markt-onderzoek van Intomart GfK blijkt dat maar 18 procent van de werknemers positief oordeelt over de regeling. Twee jaar geleden was dat nog 36 procent. Ook is het enthousiasme onder werkgevers tanende, met name

in het MKB. In totaal wil 7 procent van de werkgevers bijdragen aan de levensloop. Dat was eerder 21 procent (FD 27-12-2006).

- 11 Ik ga hier voorbij aan de neomarxistische benaderingen van economie, arbeid en arbeidsmarkt. Deze benaderingen beschrijven in het algemeen de overgang van een tayloristische naar een post-fordistische organisatie van arbeid. Een interessant voorbeeld daarvan dat veel overeenkomsten vertoont met de invalshoek van Sennet betreft Boltanski & Chiapello (1999). Boltanski & Chiapello spreken over een offensieve *Nouvel Esprit du Capitalisme* sinds de val van het communisme. Deze *Nouvel Esprit* heeft min of meer zowel de praktische als theoretische sociale kritiek van links op het kapitalisme monddood gemaakt. De gevolgen daarvan in de sfeer van de arbeid zijn onder meer een afnemende macht en invloed van vakbonden, opkomst van het managementdenken, verval van de traditionele sociale klassen en tenslotte, een toename van de *precarisering* van arbeid. Dat wil zeggen veel flexibeler en daardoor onzekerder arbeidsrelaties (parttime arbeid, allerlei vormen van tijdelijke arbeid en daarbij passende tijdelijke flexibele arbeidscontracten), intensivering van arbeid en daarnaast processen van sociale uitsluiting.

## REFERENTIES

- Auer, Peter, Ümit Efendioglu & Janine Leschke, *Active labour market policies around the world. Coping with the consequences of globalization*. ILO, Geneva, 2005.
- Boltanski, Luc & Eve Chiapello, *Le Nouvel Esprit du Capitalisme*. Gallimard, NRF Essais, Paris, 1999.
- Boot, Arnold W.A., 'Economisch beleid niet toekomstbestendig'. *ESB*, jrg. 91, 15 december 2006, pp. 644-647.
- Casey, Bernard, 'The OECD Jobs Strategy and the European Employment Strategy: Two Views of the Labour Market and the Welfare State'. *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 10, No. 3, 2004, pp. 329-352.
- Daniels, Ronald J. & Michael J. Trebilcock, *Rethinking the Welfare State. The Prospects of Government by Voucher*. Routledge, Milton Park, 2005.
- Dulk, Laura den, *Work-family arrangements in organisations. A cross-national study in the Netherlands, Italy, the United Kingdom and Sweden*. Rozenberg Publishers, Amsterdam, 2001.
- Dulk, Laura den & Bram Peper, *Werk/privé-beleid binnen arbeidsorganisaties: op weg naar een win-win situatie?* In: Dulk, Laura den, Tanja van der Lippe, Joop Schippers (red.), *Emancipatie als kwestie. Liber amicorum voor Anneke van Doorne-Huiskes rond het thema vrouwen en beroeps participatie*. Dutch University Press, Amsterdam, 2006, pp. 107-124.
- The Economist, *Life beyond pay*. Special report Work-life balance. June 17th 2006.
- EGGSIE, EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment, *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*. European Commission, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Brussels, September 2005.
- European Commission, *Employment in Europe*. Brussels, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Working time and work-life balance in European companies*. Establishment Survey on Working-Time 2004-2005. Dublin, 2006.
- Florida, Richard, *The Rise of the Creative Class. And How It's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life*. Basic Books, New York, 2002.

- Gier, Erik de, *De sociologische interventie*. Vossiuspers, Amsterdam, februari 2001.
- Gier, Erik de, 'Levensloop of work-life balance regeling'. Staatscourant nr. 139, 20 juli 2006, p. 3.
- Gier, Erik de & Axel van den Berg, *Managing Social Risks Through Transitional Labour Markets. Towards an Enriched European Employment Strategy*. Het Spinhuis, Apeldoorn 2005.
- Gier, Erik de & Clarie Ramakers, *The Dutch Welfare State and Dependency*. Paper Vth International Seminar on Social Policy: Policies towards 'Dependency' in Contemporary European Welfare Regimes. CSIC, Madrid, September 2006.
- Gilbert, Neil, *Transformation of the Welfare State. The Silent Surrender of Public Responsibility*. Oxford University Press, Oxford 2002.
- Het *Financieele Dagblad*, 'Eenjarige levensloop wacht op reanimatie'. Woensdag 27 december 2006, pp. 1 en 3.
- Layard, Richard, *Happiness. Lessons from a new science*. The Penguin Press, London, 2005.
- Mooij, Ruud de, *Reinventing the Welfare State*. Centraal Planbureau (CPB), Den Haag, maart 2006.
- Rinnooy Kan, Alexander & Ton van der Wijst, 'Gevraagd: offensief sociaal-economisch beleid'. *ESB*, jrg. 91, 1 december 2006, pp. 612-615.
- Schmid, Günther, 'Towards a theory of transitional labour markets (pp 151-195); Transitional labour markets and the European social model: towards a new employment contract' (pp 393-436). In: Schmid, Günther & Bernard Gazier (Eds.), *The Dynamics of Full Employment. Social Integration Through Transitional Labour Markets*. Edward Elgar, Cheltenham, 2002.
- Sennet, Richard, *The Corrosion of Character*. Norton, New York 1998.
- Sennet, Richard, *The Culture of the New Capitalism*. Yale University Press, New Haven, 2006.
- SER, *Welvaartsgroei voor en door iedereen*. Den Haag, september 2006.
- SER, *Themadocument Arbeidsmarktperspectieven laaggeschoolden en ontwikkeling kwalificatiestructuur beroepsbevolking*. Den Haag, september 2006.
- Sociaal Economische Raad (SER). *Welvaartsgroei voor en door iedereen*. Advies. Den Haag, september 2006.
- Stiglitz, Joseph, *The Roaring Nineties*. Norton, London, 2003.
- swz, *Nieuwe accenten op het terrein van werk en inkomen*. Den Haag, 25 april 2005.
- swz, *Ontwikkelingen en keuzes in het stelsel van werk en inkomen*. Den Haag, 28 juni 2006.
- Titmuss, Richard, *Social Policy. An Introduction*. George Allen & Unwin LTD, London, 1974.
- Visser, J., 'Europese arbeidsverhoudingen toen en nu. Van het 'labour-inclusive' stelsel naar een deltamodel à la carte?' *SMA*, nr. 10. oktober 2006, pp. 454-464.
- WRR, *Bewijzen van goede dienstverlening*. Amsterdam University Press Amsterdam, 2004.
- WRR, *De verzorgingsstaat herwogen. Over verzorgen, verzekeren, verheffen en verbinden*. Amsterdam University Press, Amsterdam, 2006.