

Soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Flexibilität in den Niederlanden 1980-2000

van Oorscot, W.J.H.

Published in:

WSI-Mitteilungen: Zeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des Deutschen Gewerkschaftsbundes GmbH

Publication date:

2000

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

van Oorscot, W. J. H. (2000). Soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Flexibilität in den Niederlanden 1980-2000. *WSI-Mitteilungen: Zeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des Deutschen Gewerkschaftsbundes GmbH*, 53(5), 330-334.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright, please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Flexibilität in den Niederlanden 1980–2000

Wim van Oorschot

1. Einführung

Dieser Beitrag hat das Ziel, in kurzer Form einige Hauptentwicklungen darzustellen, die sich in den letzten 20 Jahren in den Niederlanden in den Bereichen der Sozialen Sicherheit, des Arbeitsmarktes und der Flexibilisierung der Arbeit ergeben haben.

Eine Übersicht über die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in den Niederlanden in dieser Periode, ausgewiesen in Prozent der Erwerbslosigkeit, gibt einen Eindruck vom Hintergrund der Entwicklungen.

Schaubild 1 zeigt, dass die sogenannte Ölkrise, wie in manchen anderen Ländern, auch auf die niederländische Ökonomie einen starken negativen Effekt gehabt hat. Um 1985 war der Höhepunkt der Krise, bzw. der Höhepunkt der Arbeitslosigkeit erreicht. In der zweiten Hälfte der 80er Jahre erholte sich die Wirtschaft, aber bis Mitte der 90er Jahre trat eine zweite, allerdings leichtere Krise ein. In den letzten Jahren wurde die Lage immer besser und heutzutage gibt es eine leicht euphorische Stimmung unter Politikern, Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Die Arbeitslosigkeit ist wieder zurückgegangen auf das Niveau der 70er Jahre, wo man von Vollbeschäftigung sprach. Auf die Frage, ob das jetzt auch der Fall ist, werde ich noch eingehen. Im Folgenden wird gezeigt, auf welche Weise die niederländischen Regierungen auf die sozio-ökonomischen Entwicklungen, insbesondere auf die beiden Krisen, reagiert haben. Zunächst konzentriert sich die Analyse auf die Ebene der Sozialen Sicherheit, anschließend auf den Arbeitsmarkt.

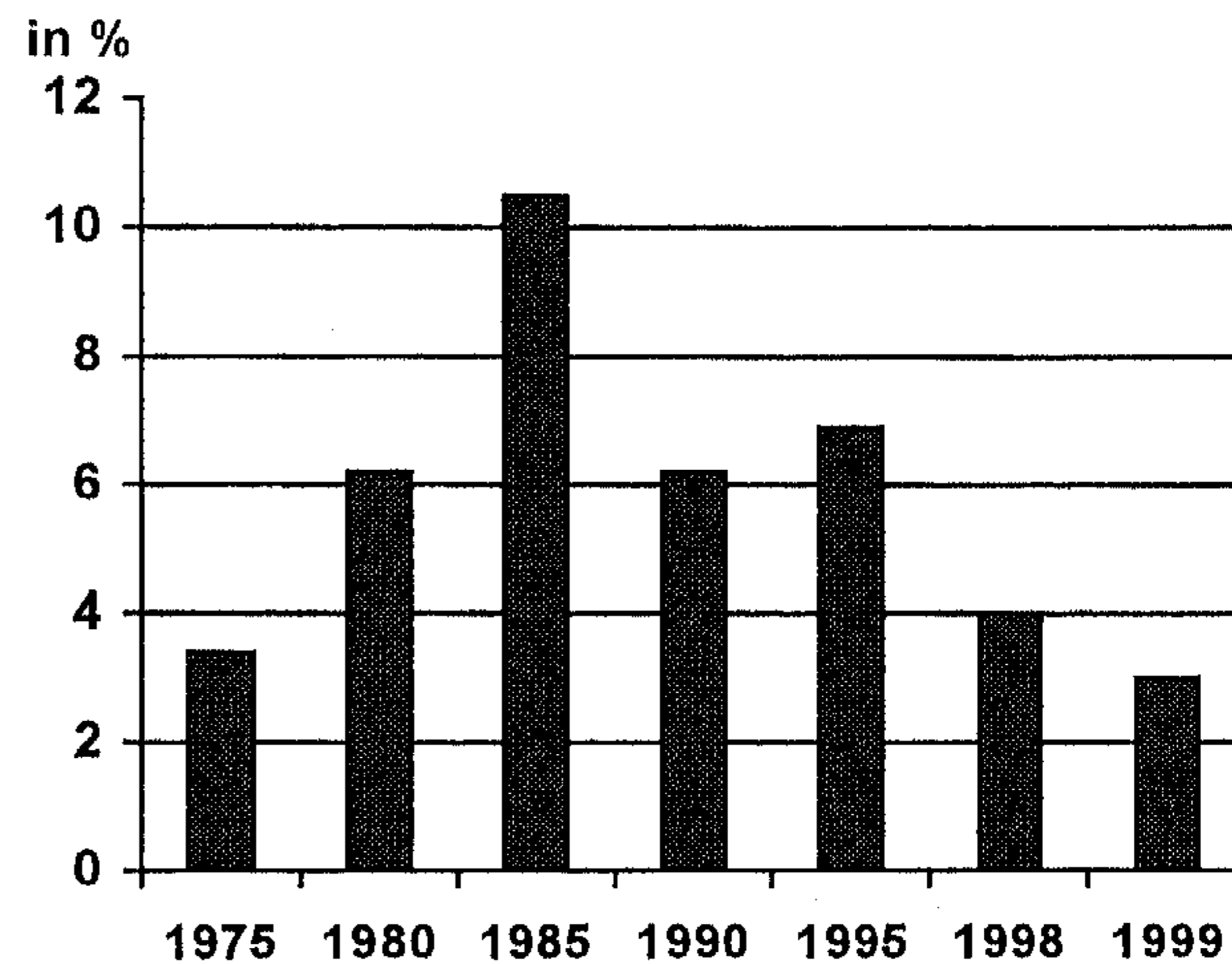
2. Reform der Sozialen Sicherheit

In den letzten 20 Jahren hat eine substantielle Reform des Sozialen Sicherungssystems stattgefunden. Ein Anlass dafür lag in der ersten ökonomischen Krise Anfang der 80er Jahre, die eine baldige Beherr-

Gliederung

1. Einführung
2. Reform der Sozialen Sicherheit
3. Arbeitsmarktpolitik
4. Die Arbeitsmarktentwicklung in den Niederlanden und Deutschland im Vergleich
5. Die Niederlande: Ein Beschäftigungswunder?
6. Flexibilisierung der Arbeit
7. „Flexicurity“: Flexibilität und Sicherheit

Schaubild 1
Die Entwicklung der Arbeitslosenquote in den Niederlanden
(1975–1999, in %)



Quelle: OECD 1999.

schung und Senkung der sozialen Ausgaben erforderte, aber auch in dem geänderten Rollenverhalten von Männern und Frauen, das eine Gleichberechtigung im Rahmen der Sozialen Sicherheit wünschenswert erscheinen ließ. So haben die Frauen zum Beispiel ein eigenständiges Recht auf die nationale Altersrente bekommen, unabhängig vom Alter und den Rechten ihres männlichen Partners. Es heißt, dass das Soziale Sicherungssystem in dieser Hinsicht modernisiert wurde. In den letzten Jahren ist vor allem die Aktivierung von Leistungsempfängern verschiedener Art das Ziel von Reformmaßnahmen gewesen.

Abgesehen von den Modernisierungsmaßnahmen kann die Reformpolitik in einzelne Phasen aufgeteilt werden. Die erste Reaktion auf die Krise bestand aus einer sogenannten Preispolitik, deren Ziel es war, die Kosten der Sozialausgaben direkt abzumindern. Dies geschah durch eine Reduktion des Leistungsniveaus der Sozialversicherungen von 80 % auf 70 % des letzten Arbeitslohns. Die Preisindexierung des minimalen Sozialeinkommens wurde eingestellt und erst 1994 wiederhergestellt. Als sich zeigte, dass die Preismaßnahmen nicht genügten, wurde Ende der 80er Jahre umgeschaltet auf eine sogenannte Mengepolitik, die auf eine Beschränkung des Zugangs zu den sozialen Schutzregelungen ausgerichtet war. Es wurde versucht, die Zahl der Leistungsempfänger zu verringern. Zum Beispiel wurden die Voraussetzungen für

Dr. Ing. Wim van Oorschot ist Professor für Soziologie an der Fakultät für Sozialwissenschaften der Universität Tilburg, Niederlande.

das Recht auf und die Dauer von Arbeitslosengeldbezug wesentlich erschwert und die Maßstäbe für die Erwerbsunfähigkeit wurden zugespitzt. In die gleiche Richtung zielten auch zahlreiche weitere Maßnahmen, welche hier nicht im einzelnen behandelt werden können. Als auch die Mengenmaßnahmen, insbesondere in Bezug auf die Invaliditätsrenten, nicht zu einer Verringerung der Anzahl der Empfänger führten, kam die Idee auf, dass vielleicht das traditionelle holländische Modell der Sozialen Sicherung – das der kollektiven Verantwortlichkeit und Solidarität – im Kern falsch sei. Keine Partei konnte einen Vorschlag zur Beherrschung der Kosten machen, weder Arbeitnehmer, noch Arbeitgeber, noch die Bürger. Es folgten verschiedene Privatisierungsmaßnahmen in der ersten Hälfte der 90er Jahre. Deren Ziel war es, die Verantwortlichkeit für die soziale Sicherung von der kollektiven auf eine individuelle Ebene zu verschieben. Ein wichtiges Beispiel ist hier die Ersetzung des kollektiven Krankengeldes durch die Pflicht der Arbeitgeber, den Lohn eines erkrankten Arbeitnehmers das erste Jahr selbst zu bezahlen. Auf diese Weise bekommen die Arbeitgeber direkt die Krankheitskosten ihrer Arbeitnehmer zu spüren und werden dadurch animiert, deren Arbeitsbedingungen zu verbessern. Viele Betriebe haben dieses Risiko auf dem privaten Versicherungsmarkt versichert. In den letzten Jahren konzentrierte sich die Reformpolitik auf die Aktivierung der Arbeitslosen, der Erwerbsunfähigen und der Sozialhilfeempfänger.

Im Großen und Ganzen kann man sagen, dass durch die Reformmaßnahmen die Soziale Sicherung wesentlich selektiver geworden ist, das heißt, es ist jetzt für fast alle Arten von bedürftigen Personen schwieriger, eine kollektive Unterstützung zu bekommen. Vor allem handelt es sich primär nicht mehr um eine finanzielle Unterstützung, sondern um die Integration bedürftiger Personen in den Arbeitsmarkt. Der soziale Schutz ist verringert worden, aber der Verlust wird zum Teil kompensiert. Erstens durch Tarifverträge, welche z.B. (für insgesamt etwa 80 % der Arbeitnehmer) eine Verlängerung der Bezugsdauer der kollektiven Invaliditätsrenten regeln. Zweitens durch die explosiv gewachsene Arbeitsmarktteilnahme von Frauen, die zur Folge hat, dass der durchschnittliche holländische Haushalt jetzt nicht eine Arbeitsstelle hat, sondern zwei und nicht ein Einkommen, sondern anderthalb (die meisten Frauen arbeiten in Teilzeit). Drittens gab es in den letzten Jahren einen starken Beschäftigungszuwachs.

3. Arbeitsmarktpolitik

Es ist klar, dass die ökonomische Krise ein kräftiger Impuls für Maßnahmen auf dieser Ebene war. Lange Zeit war die Auflösung der Langzeitarbeitslosigkeit das wichtigste Ziel der Politik. Diese schlimmste Form der Arbeitslosigkeit hat immer etwa 50 % aller Arbeitslosen betroffen. In den letzten Jahren wurden Ar-

beitsmarktmaßnahmen aber auch vor allem als Mittel im Kampf gegen die sehr hohe Zahl der Invaliditätsrentner und Sozialhilfeempfänger eingesetzt.

Besonders Anfang und Mitte der 80er Jahre wurde versucht, das Arbeitsangebot zu reduzieren. Es handelte sich hier um ältere Arbeitnehmer, die, so könnte man sagen, in Frührente-Regelungen und Invaliditätsrenten „abgeschoben“ wurden. Das geschah mit großem Erfolg: heute arbeiten nur 30 % der über 55-jährigen.

Ein sehr wichtiges Element der holländischen Arbeitsmarktpolitik war die ständige Lohnmäßigung, welche 1982 in einem Sozialpakt zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Gegenzug zu Beschäftigungszusagen vereinbart wurde. Im Hintergrund stand immer die Drohung, dass die Regierung einseitig eine Lohnmäßigung verkünden könnte. Gleichzeitig mit der Mengenpolitik in der Sozialen Sicherung, wurden einige Maßnahmen auf dem sogenannten Mikro-Niveau getroffen. Neben einer Verstärkung und dem Ausbau der traditionellen Arbeitsberatung und -vermittlung handelt es sich hier um eine Verstärkung der Arbeitspflicht für alle Arbeitslosen und um verschiedene Maßnahmen, die es für Arbeitgeber finanziell attraktiver machen, Arbeitslose und schlecht Ausgebildete zu beschäftigen. Sie bekommen dafür Steuervorteile und direkte Subventionen.

Zusätzlich zu den Mikromaßnahmen, mit welchen man das Verhalten der einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu beeinflussen versucht, gibt es eine Politik der Verkopplung von Aktivierung und Sozialer Sicherung. Strukturell bedeutet diese Verkopplung, dass Arbeitsteilnahme und Arbeitswilligkeit in zunehmendem Maße Voraussetzung für das Recht auf sozialen Schutz sind. Institutionell bedeutet die Verknüpfung, dass regionale Arbeitsämter und die Verwaltung der Sozialen Sicherung jetzt in sogenannten „Zentren für Arbeit und Einkommen“ zusammenarbeiten müssen. Für Arbeitslose gibt es dadurch nur noch eine Anlaufstelle.

Über die Effekte der Maßnahmen gibt es detaillierte Studien (van Oorschot 1999). Zusammenfassend weisen sie aus, dass die Lohnmäßigung auf die Erholung der Beschäftigung positiv gewirkt hat. Die Aktivierungsmaßnahmen, wie die Verstärkung der Arbeitspflicht, -beratung und -vermittlung, haben dagegen faktisch nur einen marginalen Beitrag geliefert. Aber sie haben eine wichtige Rolle gespielt bei der Legitimierung der Einschränkung der Sozialen Sicherung, deren Slogan „Arbeit vor Einkommen“ lautete. Im Fall der Arbeitsmarktchancen für Erwerbsbehinderte gibt es einen kontraproduktiven Effekt. Die wichtigsten Gründe dafür liegen in der Privatisierung des Krankengeldes und der Differenzierung der Sozialbeiträge für die Invaliditätsrentenregelung. Beide haben dazu geführt, dass es für Arbeitgeber finanziell

von Vorteil ist, Arbeitnehmer mit einem Gesundheitsrisiko so wenig wie möglich zu beschäftigen.

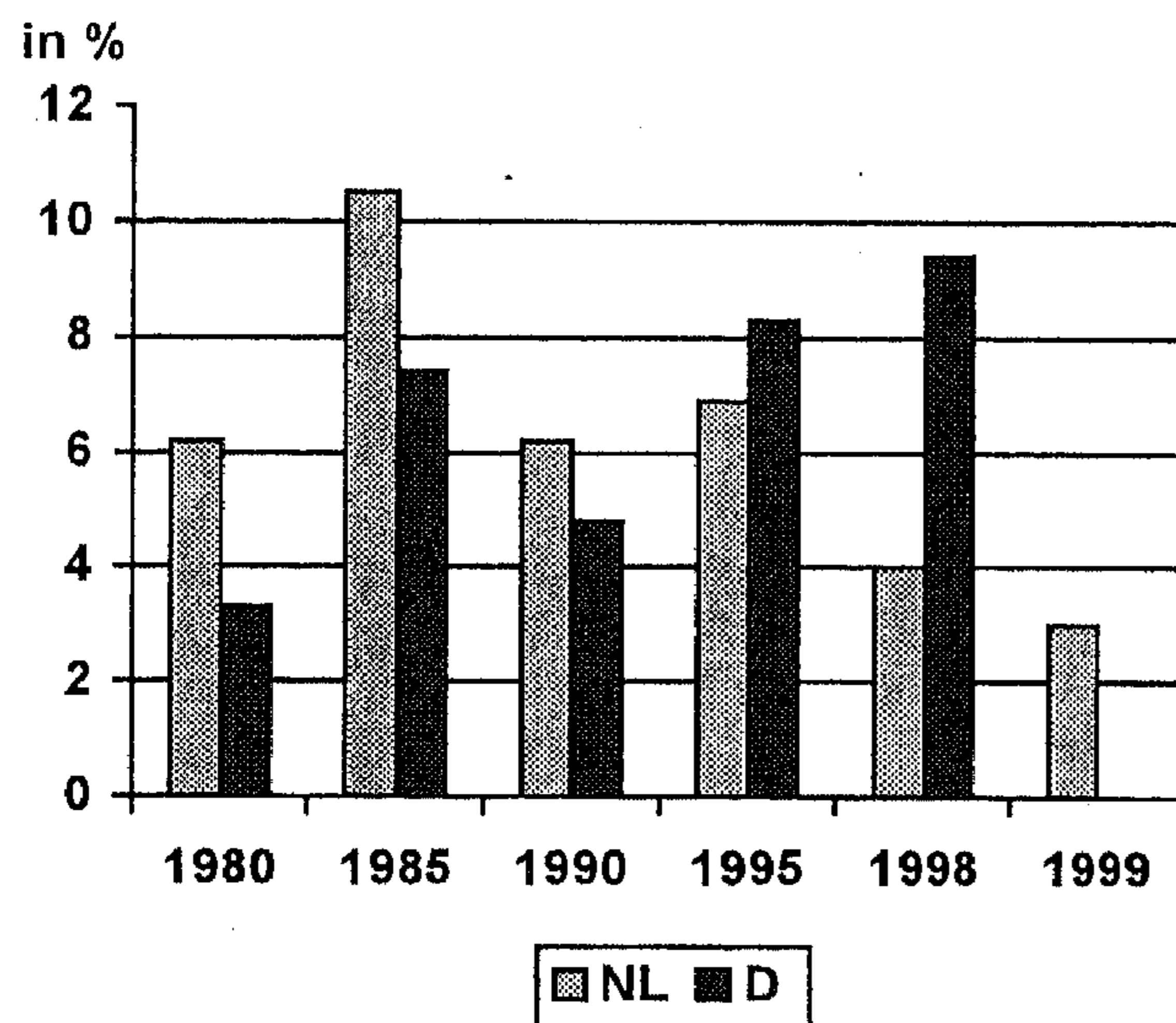
4. Die Arbeitsmarktentwicklung in den Niederlanden und Deutschland im Vergleich

Ein Vergleich der Niederlande mit Deutschland macht die unterschiedlichen Entwicklungen in den letzten beiden Jahrzehnten deutlich. Schaubild 2 illustriert dies zunächst in bezug auf die Arbeitslosigkeit.

Bis Anfang der 90er Jahre ist die Arbeitslosigkeit in den Niederlanden höher gewesen als in Deutschland. Bei beiden Ländern wird aus der Entwicklung der Zahlen der Effekt der Ölkrise sichtbar. Seit Anfang der 90er Jahre nimmt die Arbeitslosigkeit in Deutschland jedoch stärker zu als in den Niederlanden, insofern sie seit 1995 in Deutschland stetig steigt, in den Niederlanden dagegen seitdem stark abnimmt. Während es zur Zeit in Deutschland einen Höhepunkt in der Arbeitslosigkeit in den letzten 20 Jahren gibt, sind wir in den Niederlanden an einem Tiefpunkt angelangt.

In Bezug auf die Beschäftigungsentwicklung zeigt Schaubild 3 auch einen klaren Unterschied.

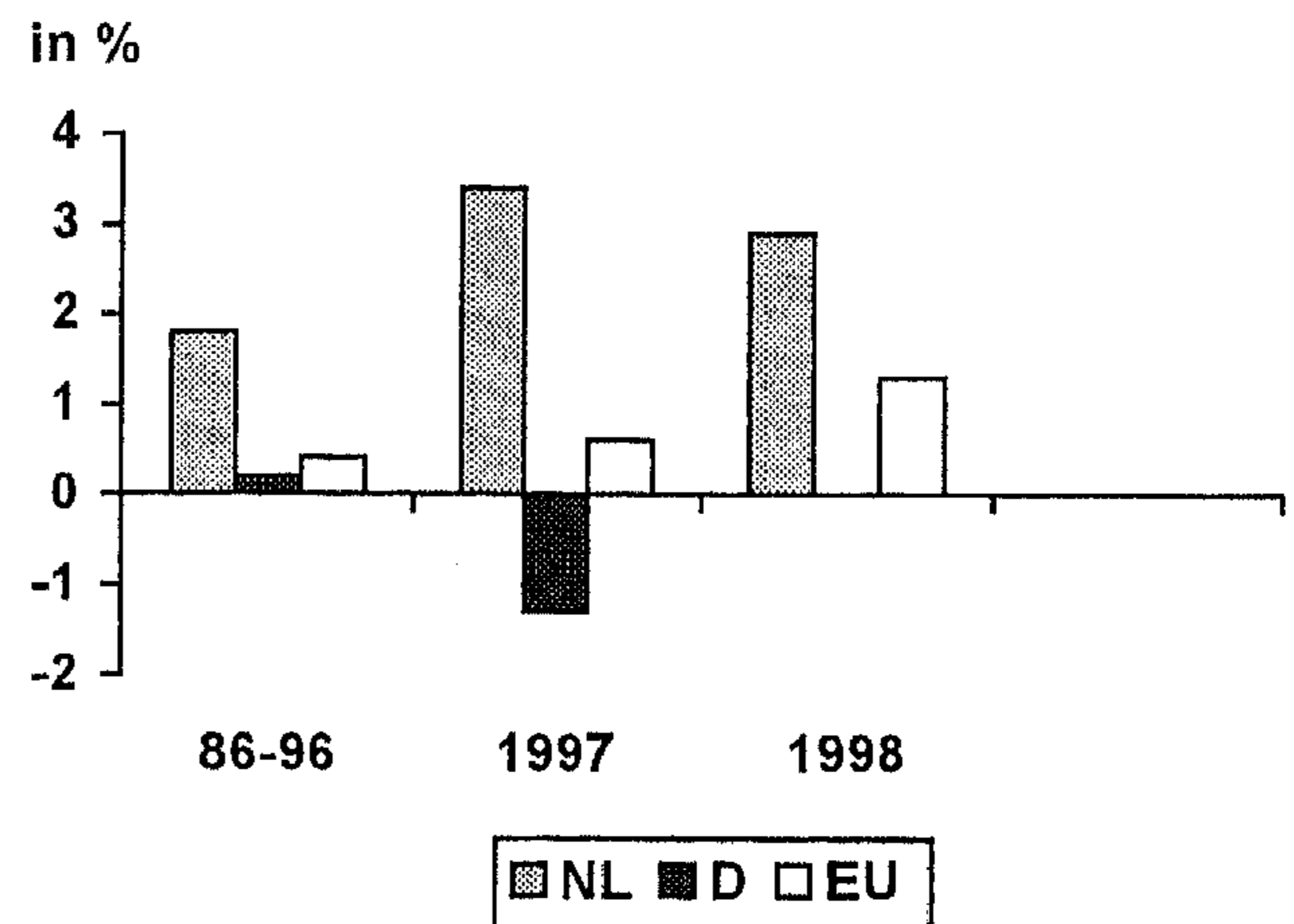
Schaubild 2
Die Arbeitslosigkeit in den Niederlanden (NL) und Deutschland (D) im Vergleich (1980–1999, in %)



Quelle: OECD 1999.

In Deutschland ist der Beschäftigungszuwachs in den letzten 12 Jahren rund Null bzw. sogar negativ gewesen, während in den Niederlanden die Zahl der Arbeitsplätze stark gewachsen ist. Letzteres gilt vor allem für die vergangenen drei Jahre. Im Vergleich zum europäischen Durchschnitt sind die Niederlande ein positiver Sonderfall, Deutschland ein negativer. Natürlich sind die deutschen Ziffern durch die Wiedervereinigung beeinflusst, aber eine Hypothese zur Erklärung der Diskrepanz zwischen beiden Ländern könnte vielleicht auch sein, dass die niederländische Ökonomie offener ist und dadurch abhängiger vom internationa-

Schaubild 3
Entwicklung der Zahl der Arbeitsplätze in den Niederlanden (NL), in Deutschland (D) und im EU-Durchschnitt (EU) (1986–1998, Zu-/Abnahme in %)



Quelle: Eurostat 1998.

len ökonomischen Verlauf. Dies kann sich negativ auswirken, wie die 80er Jahre gezeigt haben aber auch positiv, wie es zur Zeit der Fall ist. Wie erwähnt, gibt es heutzutage in den Niederlanden eine gewisse euphorische Stimmung bezüglich Ökonomie und Arbeitsmarkt, die aber bereits etwas abgeschwächt wird durch das Auftreten eines neuen Problems, nämlich der starken Steigerung der vakanten Stellen. Dies war vor allem in den letzten zwei Jahren der Fall. Die Zahl von 182.000 freien Stellen entspricht fast den 210.000 Personen, die noch als Arbeitslose registriert sind. In seinem jüngsten Bericht über die Zukunft der holländischen Ökonomie hat das Ministerium für Ökonomie zur weiteren Arbeitsmarktbeteiligung der gesamten Bevölkerung aufgerufen. Grund hierfür ist die Besorgnis, dass die Wirtschaftsentwicklung durch ein begrenztes Arbeitsangebot abgebremst werden könnte.

5. Die Niederlande: Ein Beschäftigungswunder?

Es scheint also so zu sein, dass in den Niederlanden ein Beschäftigungswunder stattgefunden hat, da es nach 20 Jahren wieder Vollbeschäftigung gibt. Aber ist das wirklich so? Und was ist der Beitrag der Sozialpolitik? Meiner Meinung nach ist hier ein wenig Relativierung angemessen. Zu fragen ist erstens danach, ob die angesprochenen Maßnahmen in den Bereichen der Sozialer Sicherung und der Arbeitsmarktpolitik tatsächlich ein unmittelbarer Grund für die positiven Entwicklungen sind. Die Frage ist also, ob es tatsächlich ein bestimmtes Modell der Sozialpolitik gibt, mit dem man das Problem der Arbeitslosigkeit erfolgreich bekämpfen kann. In den Niederlanden gibt es einen Konsens darüber, dass es eigentlich unklar ist, welche Faktoren faktisch zu dem Aufschwung geführt haben. Nach Meinung vieler Experten ist die ständige Lohnmäßigung, die nur in den Niederlanden stattgefunden hat, sicherlich ein wichtiger Faktor gewesen. Aber es gibt darüber hinaus kein

Gesamtkonzept, das von anderen Ländern einfach kopiert werden könnte.

Zweitens wird behauptet, dass die ständige Lohnmäßigung ein Ergebnis des niederländischen Konsens-Systems, des Korporatismus sei, wobei Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf nationaler Ebene gemeinsam die Verantwortung für die sozio-ökonomische Lage des Landes übernehmen. Das ist durchaus möglich. Man hat in den 80er Jahren genau dasselbe zur Erklärung der niedrigen Arbeitslosigkeit in Schweden behauptet. Die Frage ist allerdings, ob die ständige Lohnmäßigung das Ergebnis einer rationalen Vereinbarung zwischen zwei gleichen Parteien war, oder ob diese Strategie eher auf eine schwache Position der niederländischen Gewerkschaften hinweist. Es ist daran zu erinnern, dass noch vor 15 Jahren der damalige Ministerpräsident Ruud Lubbers den holländischen Korporatismus als „die Holländische Krankheit“ bezeichnete, welche ein wirksames Eingreifen der Regierung im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit verhindere. Die letzten Tarifverhandlungen zeigen, dass die Gewerkschaften jetzt dazu neigen, ihren Teil des neuen Wohlstands einzufordern. Wie zukunfts-fähig das niederländische Konsenssystem ist, wird sich vielleicht schon bald erweisen.

Drittens hat es, wie schon gesagt, seit Anfang der 80er Jahre einen Trend zur Frühverrentung von älteren und erwerbsbehinderten Personen gegeben, der dazu führte, dass heute nur etwa 30 % der über 55-jährigen eine Arbeitsstelle haben. Hier befindet sich für die Zukunft vielleicht noch eine wichtige Arbeitsreserve. Dies ist jedoch unsicher, denn Frühverrentung wird inzwischen von der Bevölkerung als eine Errungenschaft der modernen Gesellschaft betrachtet.

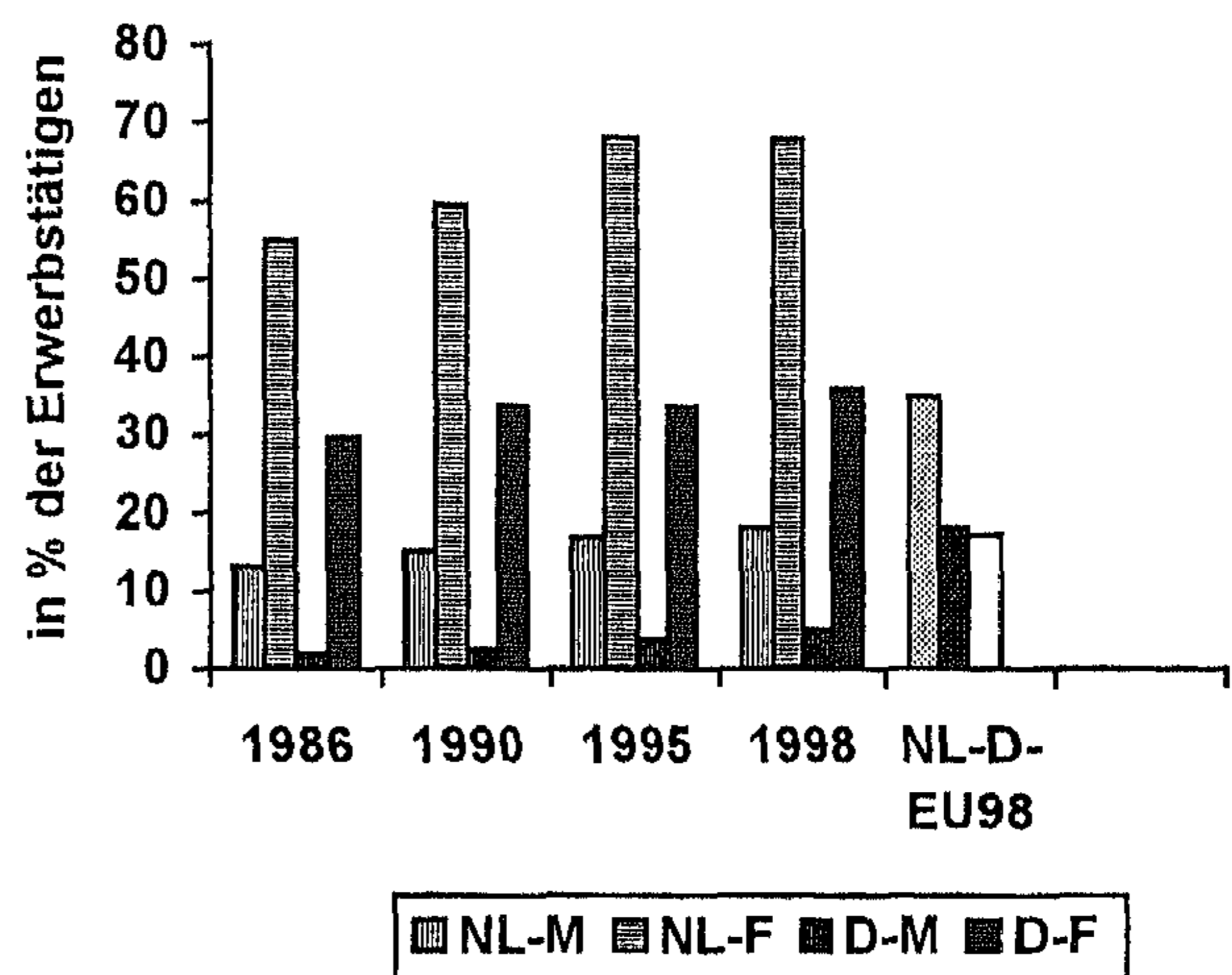
Um das Niederländische Beschäftigungswunder zu relativieren, muss man viertens darauf hinweisen, dass es mit Ausnahme der letzten 2 bis 3 Jahre eine massive Umverteilung von Arbeit gegeben hat und nicht so sehr ein eigenständiges Wachstum des gesamten Arbeitsvolumens. Obwohl es jetzt im Vergleich zu 1970 fast 1 1/2 Millionen mehr Erwerbstätige gibt, ist die Zahl der Jahresarbeitszeit bis vor Kurzem gleich geblieben. Die Ursachen liegen in der Verkürzung der Jahresarbeitszeit mit steigender Arbeitsproduktivität, aber vor allen Dingen in dem hohen Anteil der Teilzeitarbeit.

6. Flexibilisierung der Arbeit

Das Stichwort „Teilzeitarbeit“ führt zu dem dritten Thema, das im internationalen Vergleich als ein Charakteristikum des niederländischen Arbeitsmarktes angesehen werden kann: der Flexibilisierung der Arbeit.

Wie Schaubild 4 zeigt, arbeiten in den Niederlanden nahezu zwei Drittel der Frauen in Teilzeit. In Deutschland ist es nur etwa ein Drittel. In beiden Ländern ist die Teilzeitquote für Männer bedeutend niedriger: Sie ist bekanntlich fast nicht vorhanden bei

Schaubild 4
Anteil der Teilzeitarbeit in den Niederlanden (NL) und Deutschland (D) (1986–1998, in %)



Anmerkungen: NL = Niederlande, D = Deutschland, M = Männer, F = Frauen. Für 1998 werden rechts die gesamten Teilzeitquoten für die Niederlande, Deutschland und im EU-Durchschnitt ausgewiesen.

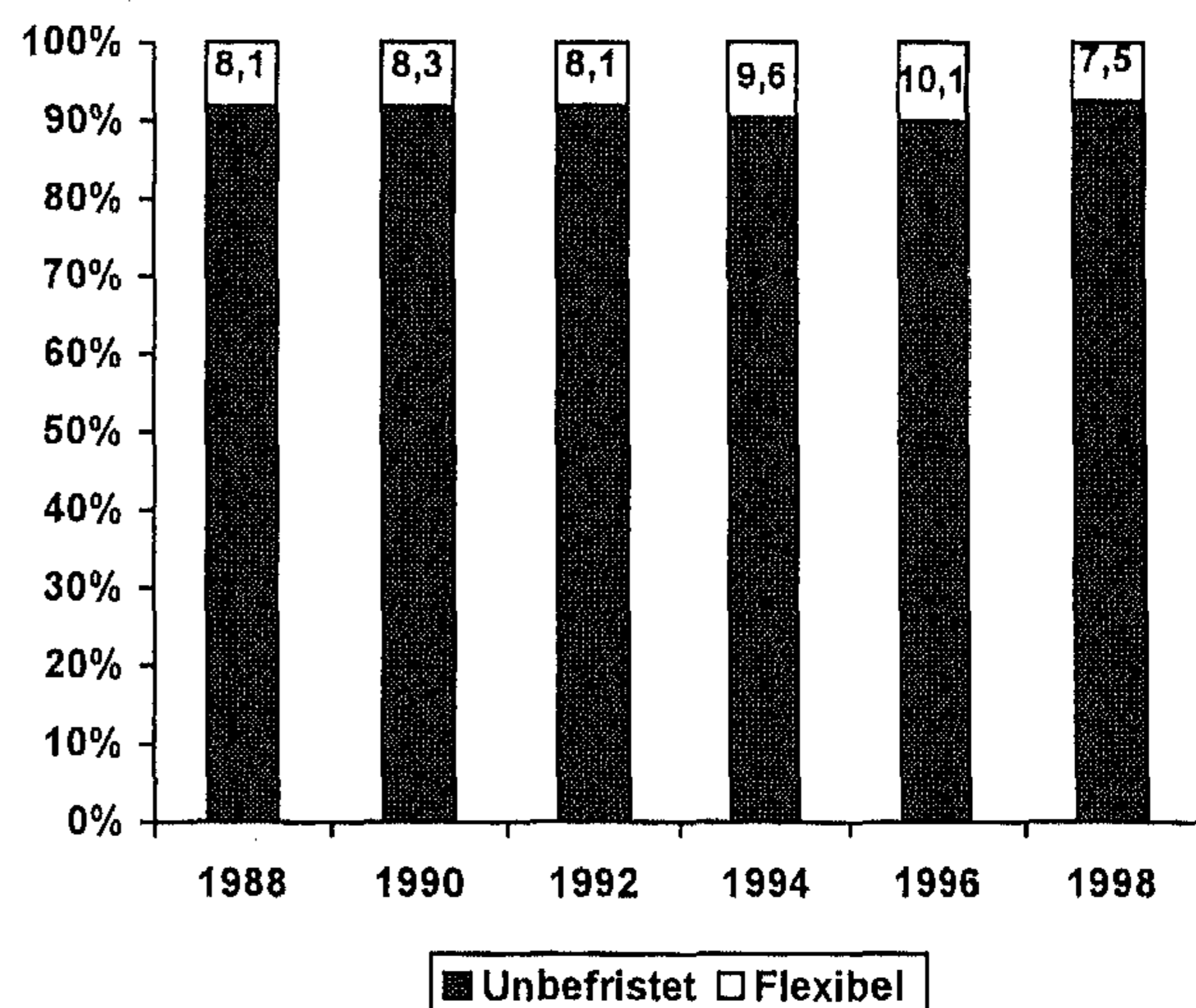
Quelle: Eurostat 1998.

den deutschen Männern, dagegen vergleichsweise hoch bei den niederländischen Männern, von denen fast einer von fünf in Teilzeit arbeitet. Insgesamt arbeitet eine(r) von drei niederländischen Arbeitnehmer(inne)n in Teilzeit.

Neben der Teilzeitarbeit ist die Art der Arbeitsverhältnisse ein Maßstab für die Flexibilisierung.

Auch hier sind die Niederlande ein Sonderfall mit einer bis 1996 auf rund 10 % gestiegenen Quote befristeter Arbeitsstellen. Allerdings zeigen die letzten Ziffern von 1998 eine substantielle Abnahme. Die Erklärung dafür könnte sein, dass das knappe Angebot an Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt es möglich macht, dass Arbeitnehmer ihre Präferenzen für eine feste Stelle in zunehmendem Maße realisieren kön-

Schaubild 5
Die Entwicklung der flexiblen Arbeitsverhältnisse in den Niederlanden (1988–1998, in %)



Anmerkung: Flexibel = befristet Beschäftigte und Leiharbeiter.

Quelle: OSA 1998.

nen. Studien weisen aus, dass der größte Teil der flexibel Beschäftigten eine unbefristete Anstellung präferiert. Aber auch unter den Arbeitgebern ist der Wunsch nach mehr Flexibilität nicht stark. 17 % von ihnen wünschen weniger Teilzeitarbeit und nur 10 % wünschen mehr (OSA 1999).

7. „Flexicurity“: Flexibilität und Sicherheit

Obwohl sich die Flexibilisierung der Arbeit jetzt stabilisiert und der Anteil flexibler Arbeitsverhältnisse vielleicht ein wenig abnimmt, gibt es einige neue gesetzliche Maßnahmen, welche einerseits auf die Verbesserung der Möglichkeiten für flexible Arbeit ausgerichtet sind, andererseits aber auf die Stärkung der Position von flexibel Beschäftigten. Flexibilität *und* Sicherheit ist ihr Ziel. Zu den Maßnahmen gehören im Bereich der Sozialen Sicherung die Einführung der Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu nehmen, der als Arbeitszeit angerechnet wird und damit relevant ist für den Aufbau von Ansprüchen. Außerdem gibt es zwei neue Flex-Arbeitsgesetze (*Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs WAADI* und *Wet Flexibiliteit en Zekerheid FLEX-WET*). Einerseits vergrößern sie die Flexibilität der Arbeitsverhältnisse. Gesetzlich festgelegt ist z.B., dass man keine Genehmigung mehr braucht, um eine Arbeitsvermittlung in Anspruch zu nehmen und dass man nie länger als 6 Monate für ein Zeitarbeitsbüro arbeiten kann. Andererseits stärken die Gesetze die Position der flexibel Beschäftigten. Sie bekommen einen Arbeitsvertrag, wenn sie 3 Monate in einem Betrieb gearbeitet haben, sie bekommen mindestens 3 Stunden Lohn pro Einsatz, eine feste Anstellung nach 3 befristeten Anstellungen (das gilt auch für Zeitarbeitsbüros), und sie haben das Recht auf denselben Lohn wie fest Beschäftigte.

Eine umfassende Evaluation bei Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Zeitarbeitsbüros nach dem ersten halben Jahr mit FLEX-WET, das am 1. Januar 1999 eingeführt wurde, zeigte, dass es nicht von allen Parteien positiv bewertet wird (Grijpstra et.al. 1999). Für etwa 45.000 flexibel Beschäftigte hat das Gesetz negative Folgen gehabt. Sie wurden zu Leiharbeitskräften, die nicht mehr abgerufen werden oder lediglich zu Zeitarbeitsbüros geschickt werden; bei befristet Angestellten wurde der Arbeitsvertrag vorzeitig beendet und Arbeiter wurden nicht mehr über Zeitarbeitsbüros angestellt. Der Grund dafür ist, dass die Arbeitgeber das Risiko nicht eingehen wollen, flexibel Beschäftigten eine feste Anstellung geben zu müssen. Andererseits haben ca. 35.000 Leiharbeitskräfte und 12.500 befristet beschäftigte Arbeiter durch das Gesetz eine feste Anstellung erhalten.

Es gibt insgesamt zur Zeit etwa eine Million flexibel Beschäftigte. Man kann aus den Zahlen insofern ableiten, dass FLEX-WET im ersten Jahr nur für relativ wenige Arbeitnehmer Folgen gehabt hat und dass sich die negativen und positiven Wirkungen aus-

gleichen. Die Arbeitgeber sind aber in der Mehrzahl unzufrieden. Sie klagen über die Belastung mit relativ großer administrativer Arbeit, glauben, dass die Bedingungen für eine flexible Betriebsführung schlechter geworden sind und dass das Gesetz sich nachteilig auf die Gesamtzahl der Arbeitsplätze auswirke. Auch die Zeitarbeitsbüros sehen hauptsächlich negative Effekte. Das Gesetz hat zur Folge, dass sie die Erwerbsbiographie ihrer Zeitarbeiter registrieren müssen, dass sie Altersrente und Fortbildungsregelungen anbieten müssen usw. Die ersten Erfahrungen mit flexibilisierten Arbeitsverhältnissen sind also nicht sehr positiv. Dennoch hat es bisher noch keinen offenen Widerstand gegen das Gesetz gegeben.

Flexicurity ist auch erforderlich im Rahmen der Flexibilisierung des individuellen Lebenslaufs von Personen. Das heißt, dass schon jetzt und in Zukunft noch mehr auf flexible Weise Erwerbsarbeit, Weiterbildung, Versorgung von Familienmitgliedern und Urlaubsperioden kombiniert werden. Die stark gewachsene Zahl der weiblichen Arbeitskräfte und der sozio-kulturelle Prozess der Individualisierung sind zwei wichtige Gründe für diese Entwicklung. Die Niederlande haben auf diesem Gebiet einen Rückstand, da noch vor weniger als 10 Jahren die Erwerbsbeteiligung der Frauen relativ niedrig war. Jetzt gibt es aber einen Gesetzesvorschlag, der auf eine Erleichterung der Kombination von Erwerbs- und Sorgearbeit angelegt ist. Es handelt sich um den Ausbau oder die Einführung von Elternurlaub, Kindergärten, Mutterschutz, Kalamitätsurlaub (Versorgung von kranken Familienangehörigen), Adoptionsurlaub, Erwerbsunterbrechung (für maximal 18 Monate wird ein Betrag von ECU 440 gezahlt und eine arbeitslose Person soll die Stelle besetzen) und die Möglichkeit, Urlaub anzusparen. Bemerkenswert ist auch, dass Arbeitnehmer das Recht bekommen werden, ihre Arbeitsstundenzahl zu reduzieren oder auszudehnen. Nur wenn ein Arbeitgeber überzeugend beweisen kann, dass das schädlich wäre für den Betrieb, kann ein Antrag im Rahmen dieser Regelung abgelehnt werden.

Literatur

- Eurostat (1998) Labour force survey, European Union, Luxembourg
- Grijpstra, D., D. Klein Hesselink, P. de Klaver und E. Miedema (1999) Erste ervaringen met de Wet Flexibiliteit en Zekerheid (Erste Erfahrungen mit dem FLEX-WET), Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag
- OECD (1999) Employment outlook, Organisation for Economic Cooperation and Development, Paris
- OSA (1998) Trendrapport aanbod van arbeid (Trendreport Arbeitsangebot), Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Den Haag/Tilburg
- Van Oorschot, W. (1998) 'From solidarity to selectivity: the reconstruction of the Dutch social security system 1980-2000', Social Policy Review, nr. 10, 183-202
- Van Oorschot, W. und R. Engelfriet (1999) Work, work, work: Dutch labour market policies 1970-2000, European University Institute, Florence