

**Tilburg University**

## **De overgankelijke arbeidsmarkt en het (on)vergankelijke sociaal recht**

Wilthagen, Ton

*Publication date:*  
2003

*Document Version*  
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

*Citation for published version (APA):*  
Wilthagen, T. (2003). *De overgankelijke arbeidsmarkt en het (on)vergankelijke sociaal recht.*

### **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.

De overgankelijke arbeidsmarkt en het (on)vergankelijke sociaal recht

Prof.dr. Ton C.J.M. Wilthagen

Rede, in verkorte vorm uitgesproken bij de openbare aanvaarding van het ambt van hoogleraar institutionele en juridische aspecten van de arbeidsmarkt aan de Universiteit van Tilburg op 28 november 2003 om 16.15u

(embargo tot vrijdag 28 november 16.15u  
de definitieve versie van deze tekst verschijnt medio december in druk en zal ook  
beschikbaar zijn via de volgende websites:

<http://www.uvt.nl/faculteiten/frw/onderwijs/vakgroepen/sociaalrecht/>

[www.uvt.nl/osa](http://www.uvt.nl/osa)

[www.tilburguniversity.nl/flexicurity](http://www.tilburguniversity.nl/flexicurity))

We zijn hier aan de oever van een machtige rivier  
De andere oever is daarginds, en deze hier is hier  
De oever waar we niet zijn noemen wij de overkant  
Die wordt dan deze kant zodra we daar zijn  
aangeland  
En dit heet dan de overkant, onthoudt u dat dus  
goed  
Want dit is van belang als u oversteken moet  
Dat zou nog best eens kunnen, want er is hier veel  
verkeer  
En daarom vaar ik steeds maar vice versa heen en  
weer  
Heen en weer  
Heen en weer  
Heen en weer  
Heen en weer

Drs. P. (Heinz Polzer), *De Veerpont*

## 1. Inleiding: de arbeidsmarkt (her)ontdekt

De meeste tot de verbeelding sprekende ontdekkingen worden doorgaans niet op maar buiten deze aardbol gedaan. Meer aardse ontdekkingen kunnen echter ook grote gevolgen hebben. Dat geldt ook voor de ontdekkingen die de afgelopen tien jaar op de arbeidsmarkt zijn gedaan. Twee ontdekkingen zijn van belang. De eerst luidt dat er leven is op de arbeidsmarkt. Deze ontdekking is gedaan door vrouwen. In 2001 werkte 53 procent van de vrouwen, vergeleken met 39 procent in 1990. Bijna driekwart van de groep vrouwen tussen de 25 en 34 jaar werkt en de deelname van oudere vrouwen aan het arbeidsproces is sinds 1990 zelfs verdubbeld. Sinds 1990 is voorts de arbeidsparticipatie van vrouwen met partner en kind verdubbeld. In de jaren zeventig stopte ruim driekwart van de werkende vrouwen na de geboorte van hun eerste kind, terwijl van de werkende vrouwen die tussen 1995 en 1997 hun eerste kind kregen 70 procent is blijven werken. In hoge mate, namelijk in tweederde van alle gevallen in 2002, gaat het bij de arbeidsdeelname van vrouwen om deeltijdbanen.<sup>1</sup>

Ook mannen hebben een ontdekking gedaan, namelijk dat er leven is *buiten* de arbeidsmarkt. Deze ontdekking is vooral gecategoriseerd in termen van zorg- en huishoudelijke taken. Mannen hebben overigens wel ontdekt dat er buiten hun baan ook werk aan de winkel is, maar aarzelen nog steeds bij de ver- en invulling van dat – onbetaalde - werk.<sup>2</sup> Zij geven in grote getallen aan graag minder te willen werken om zorgtaken te vervullen, maar als puntje bij paaltje komt zien ze hier om verschillende redenen vanaf: carrière en collega's, dat wil zeggen de cultuur van de organisatie, blijken de voornaamste hinderpalen. Daardoor is het aandeel van mannen in onbetaalde arbeid sinds tussen 1975 en 1995 maar mondjesmaat gestegen. Mannen zijn wel iets meer huishoudelijk werk gaan doen. Opmerkelijk is dat de *vermindering* van de tijd die vrouwen aan onbetaalde arbeid besteden, niet gepaard is gegaan met een even grote *toename* van de tijd die mannen hieraan besteden (4,9 versus 3,7 uur).<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Zie W. Portegijs, A. Boelens en S. Keuzenkamp, *Emancipatiemonitor 2002*. Den Haag/Voorburg: SCP/CBS, 2002, p. 73 ev. en 101 ev. De cijfers over 2002 zijn op 17 november 2003 door het CBS naar buiten gebracht

<sup>2</sup> Zie M. Grunell, *Mannen zorgen. Verandering en continuïteit in zorgpatronen*. Amsterdam, Aksant, 2002. Parttime werkende mannen zijn bij de overheid en in de non-profitsector een geaccepteerd fenomeen, maar in andere sectoren rust er nog een taboe op. In totaal werkt zo'n 10 procent van de Nederlandse mannen in deeltijd. Dat is overigens nog steeds een hogere score dan in andere Europese landen.

<sup>3</sup> *Emancipatiemonitor 2002*, p. 76.

De vraag is dan wie hier het kind van de rekening is. Misschien moeten we hier niet van ontdekking maar van ontduiking spreken.

In het kader van een nieuw beschavingsoffensief probeert de overheid mannen tot inkeer te brengen, bijvoorbeeld via de opnieuw gelanceerde *Wie-doet-wat*-campagne. De website van deze campagne<sup>4</sup> bevat onder meer een smoezengenerator, die mannen kunnen gebruiken in de onderhandelingen met hun vrouwelijke partner. Ik heb die generator kort voor deze plechtigheid nog even ingeschakeld – het schrijven van een oratie kost nu eenmaal ook tijd die niet aan andere zaken kan worden besteed. Dit leverde de volgende smoes op: “Weet je wat? Dan zal ik ook de kasten opruimen. Maar dan maak ik het nog niet uit met Katja.” Wie is Katja?

Deze twee ontdekkingen, waarvan al eerder verslag is gedaan<sup>5</sup>, hebben grote betekenis voor de vormgeving en organisatie van de arbeidsmarkt. Nieuwe wetenschappelijke- en beleidsmodellen zijn nodig om het leven op en buiten de arbeidsmarkt in goede banen te leiden. Die modellen zijn nog onvoldoende uitgewerkt. Om met de Portugese rechtssocioloog en theoreticus professor Boaventura de Sousa Santos te spreken: wij kampen in deze tijd met moderne problemen maar ontberen moderne oplossingen.<sup>6</sup> Een veelbelovend model is dat van de transitionele of *overgankelijke* arbeidsmarkt, waarover zo meteen meer. Vandaag wil ik de vraag aan de orde stellen wat het belang is van een dergelijk type arbeidsmarkt voor het sociaal recht – en andersom.

## 2. De overgankelijke arbeidsmarkt: synchronisatie en diachronisatie

In toenemende wordt de arbeidsmarkt verbonden met en betrokken op andere belangrijke levensdomeinen. Dat geldt niet alleen voor zorg en huishoudelijke taken, maar ook voor de domeinen van scholing, uittreding, vrijwilligerswerk enzovoort. Gesproken wordt wel van een “embedded labour market”.<sup>7</sup> Nu is de arbeidsmarkt natuurlijk altijd al ingebed geweest in de samenleving, maar de deelname aan betaalde arbeid had in veel gevallen een “alles of niets”-karakter. Mannen gingen naar school, trokken de schooldeuren definitief achter zich dicht en gingen voltiids aan het werk. Na zo’n veertig jaar werken, periodes van werkloosheid of arbeidsongeschiktheid daargelaten, lonkte het pensioen, meestal ruim voor de AOW-gerechtigde leeftijd van 65 jaar. Vrouwen volgden in Nederland tot ver in de jaren zestig en zeventig een ander traject: na de schoolopleiding en wellicht enige jaren werk vond de maatschappij het al snel tijd worden dat er getrouwd werd en dat er aan gezinsplanning werd gedaan. De arbeidsmarkt verdween vervolgens definitief uit het zicht en voltijsde zorg- en huishoudelijke taken wachtten.

De idee dat het in de huidige tijd van “levensbelang” is dat er vanuit de arbeidsmarkt gemakkelijk overgangen te maken zijn naar de andere genoemde domeinen en ook weer *terug* naar de arbeidsmarkt, is geconceptualiseerd in het model van de transitionele arbeidsmarkt. Dit model – ik zal spreken van de overgankelijke arbeidsmarkt (een letterlijke vertaling van het Duitse begrip *Übergangsarbeitsmarkt*) is ontwikkeld door de Duitse hoogleraar en goede collega Günther Schmid van het Wissenschaftszentrum Berlin.<sup>8</sup> Ik geef het in essentie eenvoudig model hieronder weer.

---

<sup>4</sup> [www.wiedoetwat.nl](http://www.wiedoetwat.nl)

<sup>5</sup> Zie bijvoorbeeld J. Visser, *Sociologie van het halve werk*. Oratie UvA, 1999 en J. Schippers, *De vraag naar diversiteit*. Oratie Universiteit Utrecht, 14 maart 2001, M. Versantvoort, *Analysing Labour Supply in a Life Style Perspective*. Rotterdam: Tinbergen Institute Research Series, 2000 (diss. EUR) en N. van den Heuvel e.a. (red.), *Diversiteit in levenslopen; consequenties voor de arbeidsmarkt*. 's-Gravenhage: Reed Business Information, 2003.

<sup>6</sup> B. de Sousa Santos, *Toward a New Common Sense. Law, Science and Politics in the Paradigmatic Transition*. New York: Routledge, 1995.

<sup>7</sup> Zie A. Biesecker, “Kooperative Vielfalt und das ‘Ganze der Arbeit’”. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin (Project Group on Labour and the Environment, Paper no. P00-504), 2000.

<sup>8</sup> Zie G. Schmid, *Wege in eine neue Vollbeschäftigung. Übergangsarbeitsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik*. Frankfurt/New York: Campus Verlag, 2002. Eerder: G. Schmid, ‘Transitional Labour Markets. A New European Employment Strategy’, in: B.

Het model is gericht op zich op het bevorderen van optimale overgangen *binnen* betaalde arbeid (bijvoorbeeld tussen arbeid in loondienst en zelfstandige arbeid en tussen flexibel en vast werk; overgang I in figuur 1 hieronder) en *tussen* respectievelijk inactiviteit en betaalde arbeid (overgang II), betaalde arbeid en scholing (overgang III), betaalde arbeid en zorgtaken (overgang IV) en betaalde arbeid en uittreding/pensionering (overgang V). In het model wordt ervan uitgegaan dat deze overgangen een vice versa karakter hebben en geen eenrichtingsverkeer zijn. Het gaat in beginsel altijd om een retourtje arbeidsmarkt of, beter nog, om een abonnement op de arbeidsmarkt.<sup>9</sup> De term overgangen of transitie hoeft niet letterlijk worden genomen; men kan ook denken in termen van combinaties van activiteiten in de verschillende levenssferen.

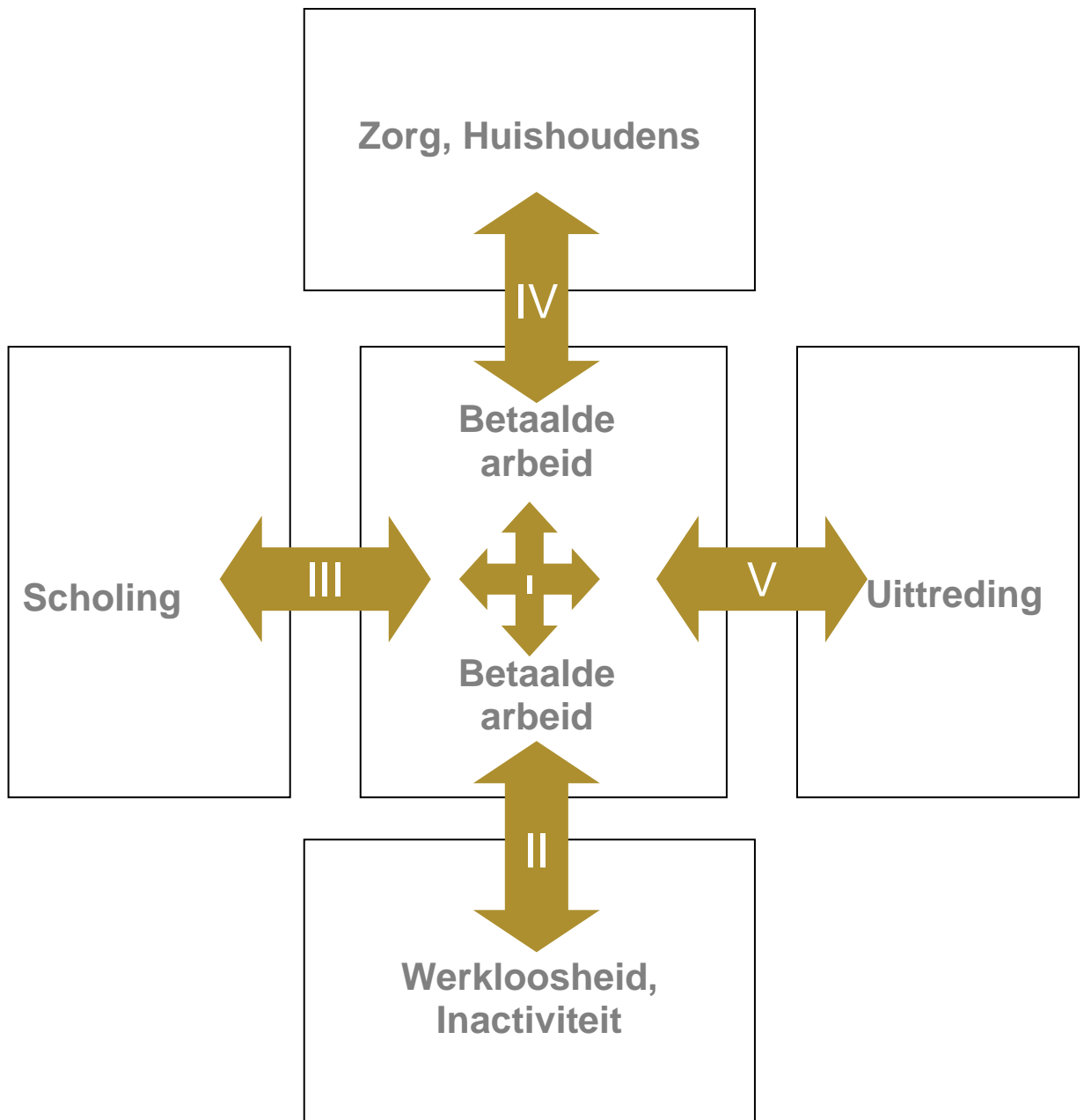
De kern van het overgankelijke-arbeidsmarktmodel is de veronderstelling dat indien mensen in staat worden gesteld regelmatig transitie te maken, daartoe gefaciliteerd door wet- en regelgeving, dit per saldo werkgelegenheid voor een ieder kan genereren. Dit in de vorm van een gemiddeld aantal uren over de hele arbeidslevensloop. Zoals Schmid terecht stelt, wordt in arbeidsorganisaties nog te weinig rekening gehouden met de levensloop van mensen, in de zin van aanpassing van de aard en de duur van de arbeid aan de wisselende eisen en verantwoordelijkheden die voortvloeien uit andere maatschappelijk-productieve activiteiten. Schmid onderscheidt een aantal soorten overgangen, in termen van hun effecten, namelijk sociaal-insluitende (goede), sociaal-uitsluitende (doodlopende) en bestendigende (preventieve) overgangen.

---

Marin, D. Meulders en D. Snower (red.), *Innovative Employment Initiatives*. Aldershot, etc.: Ashgate, 2000, 223-253 en G. Schmid en B. Gazier (red.), *The Dynamics of Full Employment: Social Integration Through Transitional Labour Markets*. Cheltenham: Edward Elgar, 2002.

<sup>9</sup> Zie Li-Swan Tsjen, *Enkeltje, retour of abonnement. Een empirisch onderzoek naar de transitionele arbeidsmarkt in bedrijf*. Scriptie Master opleiding Advanced Labour Studies & Human Resources, UvA, september 2002.

Figuur 1 Model van de overgankelijke arbeidsmarkt



Het feit dat in het model de onderscheiden overgangen nadrukkelijk en systematisch op elkaar worden betrokken, levert ook voor de Nederlandse beleidsontwikkeling een toegevoegde waarde op.<sup>10</sup> Vanuit de theorie van de overgankelijke arbeidsmarkt is een van de belangrijkste taken van modern arbeidsmarktbeleid om een institutionele infrastructuur te ontwerpen die inspeelt op de veranderende dynamiek en de groeiende variëteit van het aanbod en de vraag op de arbeidsmarkt.<sup>11</sup>

Uiteraard dient in empirisch onderzoek te worden nagegaan of en hoe het model deze pretenties en verwachtingen kan waarmaken. Inmiddels is er zeer veel aandacht voor het model, zowel in wetenschappelijk onderzoek<sup>12</sup> als in de beleidsvorming en politiek.<sup>13</sup> De Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA), een samenwerkingsverband van de universiteiten van Tilburg en Utrecht heeft zelfs zijn gehele meerjarenonderzoeksprogramma 2003-2006 aan de het concept van de transitionele arbeidsmarkt gewijd.<sup>14</sup>

De furore die het concept van de transitionele arbeidsmarkt heeft gemaakt, tekent zich in meerdere landen af, in het bijzonder in Duitsland, Frankrijk, België en Scandinavië – maar zeker ook op het niveau van de Europese Unie.<sup>15</sup>

Ik heb hier niet de ruimte om het model van de overgankelijke arbeidsmarkt uitgebreid te bespreken. Op het model is zeker kritiek mogelijk. Zo is bijvoorbeeld door Trommel gesteld dat het model meer aandacht heeft voor de aanbod- dan voor de vraagzijde van de

---

<sup>10</sup> Zie A.C.J.M. Wilthagen, “Op weg naar de transitionele arbeidsmarkt?”, *SMA*, jrg. 56, 9, 2001, 411-413.

<sup>11</sup> Door Schmid wordt in dit verband de uit de biologie en systeemtheorie afkomstige term “requisite variety” gehanteerd.

<sup>12</sup> Zie ondermeer R. Muffels, “De transitionele arbeidsmarkt. Een modern en dynamisch perspectief op de arbeidsmarkt en het arbeidsmarktbeleid?”, in: N. van den Heuvel, F. Holderbeke, R. Wielers (red.), *De Transitionele Arbeidsmarkt. Contouren van een Actief Arbeidsmarktbeleid*. Den Haag: Elsevier bedrijfsinformatie, 2001, 11-53; T. Wilthagen, “De transitionele arbeidsmarkt en “flexicurity””, in: idem, 109-129.

R. Muffels, T. Wilthagen en N. van den Heuvel, “Labour Market Transitions and Employment Regimes: Evidence on the Flexibility-Security Nexus in Transitional Labour Markets”. Berlin: *WZB Discussion Paper* (FS I 02 204), 2002. T. Wilthagen, “Managing Social Risks with Transitional Labour Markets”, in: H. Mosley, J. O’Reilly en K. Schönmann, eds., *Labour Markets, Gender and Institutional Change. Essays in Honour of Guenther Schmid*. Cheltenham: Edward Elgar, 2002, 264-289; T. Wilthagen & R. Rogowski, ‘Legal Regulation of Transitional Labour Markets’, in: Schmid & B. Gazier, a.w., 233-273; T. Wilthagen, “Proactieve regulering van flexibiliteit: de transitonele arbeidsmarkt”, in: P.Ester, R. Muffels & J. Schippers (red.), *Flexibilisering, Organisatie en Employability*, Coutinho, 2001, 95-115, T. Korver en P. Oeij, “Van baan tot loopbaan; op weg naar een werkbare transitionele arbeidsmarkt”, in: Van den Heuvel, a.w., 2003, 61-82.

<sup>13</sup> Zie onder meer de *Verkenning levensloop. Beleidsopties voor leren, werken, zorgen en wonen*, van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Den Haag, januari 2002, het Rapport van de Commissie Sociaal-Economische Deskundigen, *Levensloopbanen: gevolgen van veranderende arbeidspatronen*. Den Haag: SER, 12 september 2001 en het themanummer van *Christen Democratische verkenningen* over “Werk, welvaart & geluk”, september 2001.

<sup>14</sup> Het programma is te vinden op de website van OSA: [www.uvt.nl/osa](http://www.uvt.nl/osa)

<sup>15</sup> In het bijzonder in het kader van het Europese werkgelegenheidsbeleid (European Employment Strategy) dat recent is herzien (Council Decision, 22 juli 2003, 2003/578/EC); zie met name de specifieke richtlijn “Address change and promote adaptability and mobility in the labour market”. De transitieproblematiek staat ook centraal in het rapport *Employment in Europe 2002* van de Europese Commissie (Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities, 2002).

arbeidsmarkt.<sup>16</sup> Ook bij de financiering en financierbaarheid van een dergelijke arbeidsmarkt zijn vraagtekens geplaatst.<sup>17</sup> Zelf heb ik erop gewezen dat in het model de overgangen binnen arbeid nog teveel een “black box” vormen. In het licht van de groeiende nadruk op functionele/interne flexibiliteit en employability, maar – *last but not least* – ook in het licht van de huidige problematiek van uitval uit het arbeidsproces, arbeidsongeschiktheid en reïntegratie zou het zoeklicht mede dienen te worden gericht op het faciliteren van bepaalde (al dan niet tijdelijke) overgangen *binnen* het werk. Dit vanuit de constatering dat de belastbaarheid van mensen variaties vertoont. Deze transitie zouden voor zittende werknemers preventief van aard kunnen zijn en mogelijk tegelijkertijd - voor arbeidsgehandicapten - reïntegratiemogelijkheden kunnen bieden.

Men kan zich verder afvragen in welke mate idee van de overgankelijke arbeidsmarkt conjunctuur- en plaatsgebonden is. Wat betreft de tijdsdimensie lijkt het mij met Schmid goed te beargumenteren dat het model niet slechts een perspectief vormt voor een economie en arbeidsmarkt die zich in een hoogconjunctuur bevinden. Het gaat in algemene zin om het bewerkstelligen van een dynamische balans tussen flexibiliteit en zekerheid ten faveure van zowel individuele werkers, arbeidsorganisaties als de samenleving als geheel.

Wat betreft de eventuele geografische “bias” van een overgankelijke arbeidsmarkt kan de zaak anders liggen. Critici zoals de reeds aangehaalde rechtssocioloog De Sousa Santos stellen dat als gevolg van de globalisering economie en maatschappij juist meer uiteen worden gedreven en arbeid tot louter productiefactor wordt gereduceerd, in het bijzonder in de ontwikkelingslanden:

The disembedding of the economy from society brought about by neoliberal globalization, which reduces labor down to a mere factor of production, has curtailed the possibility of labor to sustain and be a conduit for the enjoyment of rights of citizenship even in the core countries. This has involved a massive intervention of neoconservative legality against the labor laws and labor rights that liberalism and demosocialism had promoted under the pressure of labor movements.<sup>18</sup>

Niettegenstaande deze kritiek beschouw ik het model van de overgankelijke arbeidsmarkt als een inspirerend uitgangspunt – dus niet als een blauwdruk - voor het streven en onderzoek naar *optimale* maatschappelijke participatie. De doelstelling van optimale maatschappelijke participatie gaat terecht verder dan die van optimale arbeidsparticipatie, zoals destijds al verwoord door voormalig PvdA-minister Vermeend, en zeker verder dan de wel erg nauwe doelstelling van maximale arbeidsparticipatie, zoals die in de jaren tachtig en begin negentig werd uitgedragen.

Belangrijk is de vaststelling dat de overgankelijke arbeidsmarkt niet simpelweg in de categorie “leuke dingen voor de mensen” valt, om met de cabaretier Paul van Vliet te spreken. Als dat zo was, dan zou deze benadering in de huidige periode van neergaande conjunctuur weinig overlevingskansen hebben. Mijn stelling is dat de overgankelijke arbeidsmarkt bittere noodzaak is en een veelbelovend antwoord op een viertal prangende sociale en economische uitdagingen en dilemma’s. In een recent rapport van het NIDI en andere instituten, het rapport *Bevolkingsvraagstukken 2003* worden de eerste twee uitdagingen en dilemma’s uitstekend weergegeven:<sup>19</sup>

- De bevolking, de beroepsbevolking inbegrepen, veroudert en ontgroent – er komen steeds meer ouderen en het aantal jongeren neemt af. Tegelijkertijd krimpt de bevolking, zij in het in Nederland relatief wat later. Door deze ontwikkeling moet, zo benadrukt het kabinet herhaaldelijk, een kleiner wordende groep werkenden steeds meer opbrengen voor een groeiende groep niet-werkenden. De sociale zekerheid en

---

<sup>16</sup> Opmerkingen in het kader van de sessie “Het nieuwe werken” tijdens het Vlaams-Nederlandse Arbeidsmarktcongres d.d. 10 oktober 2002.

<sup>17</sup> Muffels, 2001, a.w.

<sup>18</sup> B. de Sousa Santos, “Can Law Be Emancipatory?”, oorspronkelijk gepubliceerd in het Portugees in *Revista Critica de Ciências Sociais* (no. 65, mei 2003) en in het Engels in *Eurozine* ([www.eurozine.com](http://www.eurozine.com)), 30 juni 2003.

<sup>19</sup> NIDI/WPRB, *Bevolkingsvraagstukken 2003* (7<sup>e</sup> WPRB-rapport). Den Haag, 2003.



de pensioenvoorziening komen hierdoor in gevaar. Ouderen moeten om die reden, zo goed als zo kwaad mogelijk, langer doorwerken in de toekomst. Het NIDI tekent evenwel aan dat oudere werknemers hier momenteel niets voor voelen en dat werkgevers te weinig doen om ouderen te behouden. Verder merkt het NIDI op dat door een hogere arbeidsparticipatie onder meer de informele zorg, mantelzorg genoemd, onder druk komt te staan. Deze vorm van zorg wordt vooral door vrouwen van middelbare leeftijd gegeven. Voor andere vormen van vrijwilligerswerk en nuttige maatschappelijke participatie, denk aan de steeds schaarser wordende leesmoeders c.q. –vaders en verkeersbrigadiers, geldt hetzelfde.

- De combinatie werken en zorgen wordt steeds problematischer. De “gezinsstress” neemt toe en er ontstaan steeds meer zogenoemde spitsuurgezinnen waarin teveel moet gebeuren in te weinig tijd. De gezinsspits wordt eerder langer dan korter, omdat de arbeidsparticipatie van vrouwen naar verwachting verder doorzet en omdat vrouwen in Nederland relatief laat kinderen krijgen (gemiddeld op 29-jarige leeftijd). “Oudere ouders” komen vaker voor en hebben vaker te maken met dubbele zorgtaken: voor hun kinderen en voor hun eigen ouders. Hierdoor wordt een sterk beroep gedaan op het aanpassingsvermogen van mensen.

Het derde acute probleem is door diverse andere organisaties, zoals de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, de Stichting van de Arbeid en de Europese Commissie, omstandig naar voren gebracht:

- Het niveau van scholing, kennis en inzetbaarheid oftewel employability van de Nederlandse (beroeps)bevolking is onvoldoende, ook in internationaal-vergelijkend perspectief. De arbeidsmarkt heeft dringende behoefte aan goed geschoolde kenniswerkers die breed inzetbaar zijn. Deze kwalificaties zijn niet alleen macro-economisch van groot belang, maar ook een voorwaarde voor duurzame arbeidsparticipatie van mensen. Om die reden bestaat er de noodzaak, zo wordt breed onderkend, tot “een leven lang leren” of, zoals de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid dat eerder al formuleerde, tot “wederkerend leren”.<sup>20</sup> Werknemers kunnen het zich niet meer veroorloven om na hun initiële opleiding de schoolboeken (hieronder versta ik ook digitale leermiddelen) voor eens en altijd te sluiten. Doen ze dat toch, dan dreigt in de kenniseconomie hun menselijk kapitaal te verouderen en te worden afgeschreven.

En dan is er, tot slot, nog een vierde belangrijke ontwikkeling te noemen die onze economie en arbeidsmarkt parten speelt:

- Als gevolg van de internationalisering zijn er nieuwe en grotere afhankelijkheden ontstaan. Gebeurtenissen en ontwikkelingen als de ziekte SARS, de vogelpest, terreuraanslagen en dergelijke hebben onmiddellijk hun weerslag op nationale arbeidsmarkten en economieën. Dat geldt zeker voor een open economie als de Nederlandse. Daardoor kunnen binnen de langere-termijn conjunctuurgolven snelle en korte “ups and downs” optreden. Dat kan onder meer betekenen dat de behoefte aan persoon snel en sterk kan variëren. Op het ene moment zullen bedrijven – tijdelijk – mensen kwijt willen, terwijl zij kort daarna al weer met krapte op de arbeidsmarkt te maken kunnen hebben, zeker wat betreft het aantrekken van voldoende gekwalificeerd personeel. Ook omdat prijsflexibiliteit op de arbeidsmarkt maar beperkt mogelijk is – werkgevers kunnen niet naar believen de lonen van hun werknemers aanpassen – is er een grotere noodzaak tot volumeflexibiliteit, dat wil zeggen het tijdig en tijdelijk kunnen aanpassen van het personeelsbestand (of preciezer gezegd het arbeidsvolume).<sup>21</sup> We moeten ons niet blindstaren op de zogenoemde “afstand tot de arbeidsmarkt” van uitkeringsgerechtigden, maar ook aandacht hebben voor de afstand tot langdurige werkloosheid van werkenden.

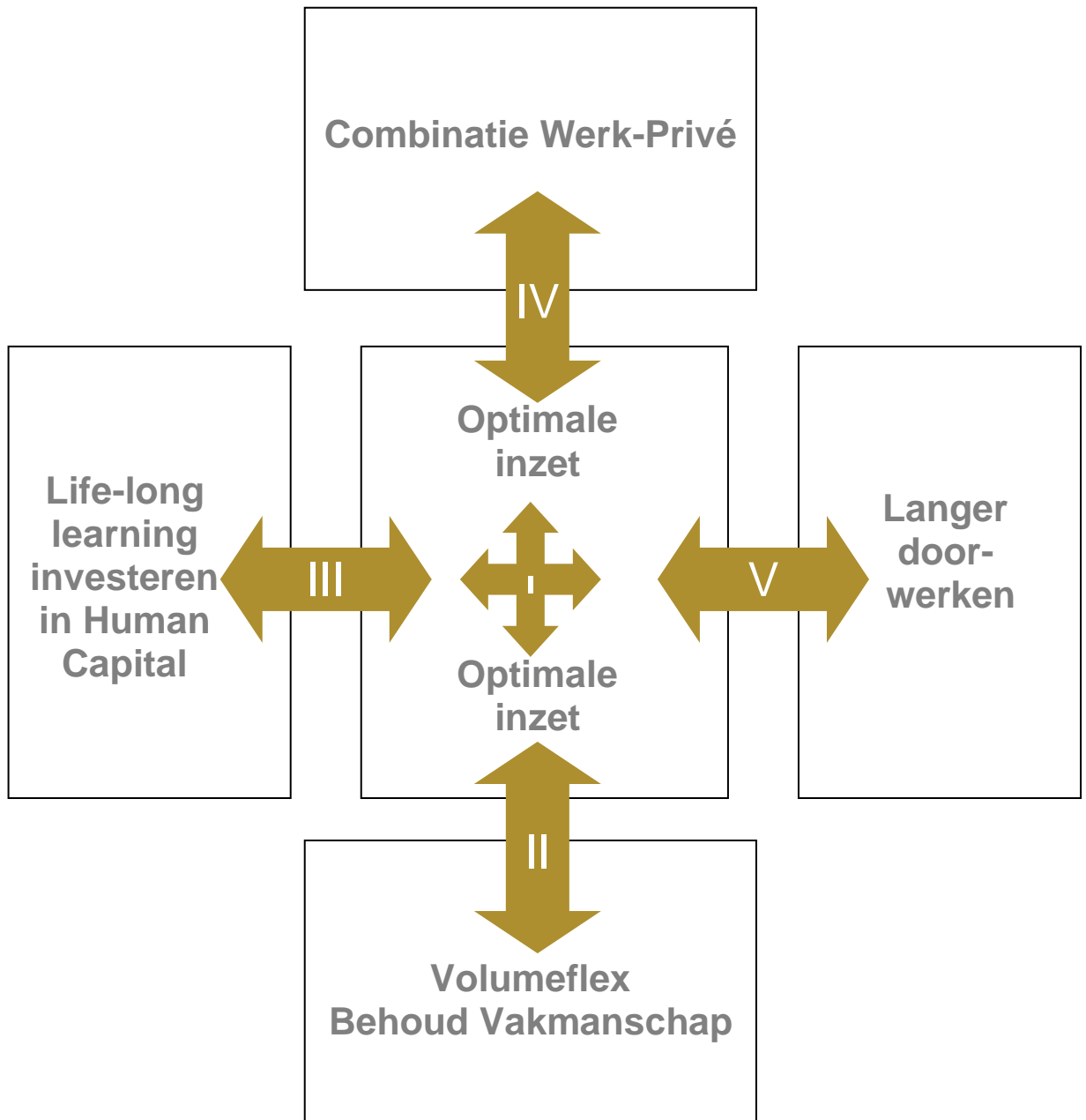
---

<sup>20</sup> WRR, *Een werkend perspectief: arbeidsparticipatie in de jaren negentig*. Den Haag: Sdu, 1990.

<sup>21</sup> Zie ook R. Muffels en T. Wilthagen, “Arbeidsmarkt vereist nieuwe soepelheid”, *Brabants Dagblad*, 7 april 2004, p. 14.

De zojuist genoemde problemen op en rond de arbeidsmarkt zijn als volgt kernachtig samen te vatten: er bestaat, tegelijkertijd, een *arbeidsparticipatietekort*, een *zorgtekort*, een *scholingstekort* en een in het algemeen een tekortschietend *aanpassingsvermogen* van de arbeidsmarkt. Mijn stelling nu is dat het model van de overgankelijke arbeidsmarkt een goed conceptueel kader vormt om tot een integrale aanpak van deze problemen te komen. Immers, al deze problemen zijn te herleiden tot het feit dat mensen onvoldoende in staat zijn dan wel onvoldoende worden gefaciliteerd en gestimuleerd om regelmatig overgangen – heen en weer – te maken tussen de arbeidsmarkt en de domeinen van zorg, scholing en uittreding. In het onderstaande schema (figuur 2) zijn de diverse uitdagingen in het model gepositioneerd.

Figuur 2 Noodzaak overgankelijke arbeidsmarkt



Samenvattend is te stellen dat een goed werkende, overgankelijke arbeidsmarkt twee heel belangrijke doeleinden bereikt. In de eerste plaats worden (activiteiten in) uiteenlopende levensdomeinen, waaronder de arbeidsmarkt, *gesynchroniseerd*, dat wil zeggen op hetzelfde moment op elkaar afgestemd. En ten tweede worden verschillende levensfasen van mensen, inclusief de daarbinnen gemaakte keuzes, *gediachroniseerd*, dat wil zeggen in tijd – gedurende de levensloop – zoveel mogelijk op elkaar afgestemd.<sup>22</sup>

Ik heb gezocht naar een passende metafoor om de idee van het synchroniseren en diachroniseren van levensdomeinen en levensfasen te verduidelijken. Ik meen die te hebben gevonden in de manier waarop de moderne dj (vroeger werd nog wel de volledige benaming diskjockey gebruikt) muziek, meestal nog steeds vinylplaten, aan elkaar “mixt” en daarbij voor vloeiende overgangen zorgt. Het woordje modern is overigens tamelijk betrekkelijk, want het zogenoemde “beat mixen” werd reeds eind jaren zestig in Newyorkse discotheken gepraktiseerd, onder andere door dj Francis Grasso in The Haven en The Sanctuary.<sup>23</sup> En een eerste opstelling van dubbele draaitafels, met het oogmerk om continue muziek te kunnen afspelen, dateert reeds van 1955. Mocht u periodiek lijden aan wat tegenwoordig combinatiestress heet – de stress die ontstaat door het slecht kunnen combineren van werk en andere verantwoordelijkheden -, dan loopt u geluidstechnisch uit de mix. En dat klinkt niet best.

---

<sup>22</sup> Het gebruik van deze termen in het kader van de transitionele arbeidsmarkt is terug te vinden bij T. Korver, “Afstemmingsproblemen in de polder”, in: H. Maassen van den Brink en W. Salverda (red.), *De Nederlandse ArbeidsmarktDag 2002*. Zoetermeer: Stichting Nederlandse ArbeidsmarktDag, 2002, p. 112. Synchronisatie en diachronisatie worden hier in positieve zin bedoeld. Supiot heeft erop gewezen dat in het bijzonder van standaardwerktijdregelingen in de industriële productiewijze een synchroniserende in de zin van disciplinerende werking is uitgegaan: in feite werden de levens van werkenden met elkaar gesynchroniseerd. A. Supiot, *Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*. Oxford: Oxford University Press, 2001, 66-67.

<sup>23</sup> Zie voor een vlot en goed geschreven geschiedenis van de dj: B. Brewster en F. Broughton *Last Night a DJ Saved My Life. The History of the DJ*. Londen: Headline Book, 2000 en K.B. Reighley, *Looking for the Perfect Beat. The Art and the Culture of the DJ*. MTV Books, 2000. Voor een meer praktisch-technische handleiding voor het dj-vak, inclusief het beatmixen zie B. Brewster en F. Broughton, *How to DJ (Properly)*. Londen: Bantam Press, 2002.

### *In the mix*

Hoe zorgt de dj voor vloeiende muzikale overgangen? Men neme de actuele, reeds spelende plaat 1, deze heeft een bepaald tempo uitgedrukt in het aantal "beats per minute". Het is nu de bedoeling om plaat 2 – die vooralsnog alleen nog maar per koptelefoon wordt afgeluisterd - zo te positioneren (*cue* zetten) en te synchroniseren door middel van de *pitch control* van de draaitafel of cd-speler dat a) hetzelfde aantal beats per minute wordt bereikt b) dat de beats synchroon lopen. Op dat moment kunnen de beide platen tegelijk ten gehore worden gebracht. Wordt het tempo niet gematched of verspringen de beats dan loopt de muziek uit de mix. Dat is duidelijk hoorbaar. Nadat het synchroniseren is gelukt, kan de volume van plaat 1 langzaam worden teruggeschroefd en kan deze plaat worden "weggedraaid". Plaat 2 blijft dan over en dient op een adequaat moment en op adequate wijze worden opgevolgd door plaat 3. Zo ontstaat diachronisch een muzikale levensloop in de zogenoemde dj-set (het geheel van aan elkaar gemixte platen, doorgaans twee uur maar niet zelden stukken langer), met een hoge mate van padafhankelijkheid. Voor het maken goede mix moet de dj in staat zijn om de twee muziekstukken, de muziek die al live speelt en het opvolgende muziekstuk, in zijn gehoor goed te scheiden. Combineren veronderstelt dus de vaardigheid van het kunnen scheiden. De metafoor met de arbeidsmarkt en de levensloop kan desgewenst nog veel verder worden doorgetrokken: in moderne dansmuziek zitten veel "breaks", waarna het tempo weer wordt opgevoerd en niet zelden "down tempo" wordt besloten.

Zou het na het presenteren van deze metafoor toeval zijn dat het recente eindadvies van de Stuurgroep Dagindeling, over voorzieningen voor het beter combineren van arbeid en zorg, de titel *Ruimte voor ritme* heeft meegekregen?<sup>24</sup> En onder de titel "Arbeid & levensloop: dissonant of harmonie?" werd reeds tien jaar geleden door de Vereniging voor Ondernemingen in de Gepremieerde en Gesubsidieerde sector (VOG) een landelijk congres georganiseerd.<sup>25</sup>

De dj, die sedert eind jaren negentig een absolute sterstatus heeft bereikt<sup>26</sup>, kunnen we aldus herdopen tot transitie-manager. Ik voorspel dat ook op de arbeidsmarkt en in bedrijven zelf veel behoefte zal gaan bestaan aan transitie-managers en, meer institutioneel, aan transitie-organisaties (*transition agencies*) en transitie-arrangementen (*transitional arrangements*). Het maken van transities is namelijk geen vanzelfsprekende zaak, noch voor werkenden, nog voor bedrijven die met transities worden geconfronteerd, dan wel daaraan behoefte hebben. Voor het maken van transities zijn faciliteiten en capaciteiten nodig. Mensen zonder transitiecapaciteiten en –faciliteiten zullen in de toekomst "sociaal onzeker" blijken en er zijn nieuwe vormen van "transitionele" sociale zekerheid nodig die niet alleen zijn gericht op inkomensvervanging (de vangnetfunctie), maar die ertoe bijdragen dat de transitiecapaciteiten en –faciliteiten van mensen op peil blijven.<sup>27</sup>

Het begrip capaciteiten sluit goed aan bij de notie van "capacities", die centraal staat in het de welvaartstheorie van de econoom en Nobelprijswinnaar Amartya Sen. In *Development as Freedom* definieert hij de capaciteiten van een individu als "the substantive freedoms he or she enjoys to lead the kind of life he or she has reason to value"<sup>28</sup> Iemand's capaciteit vertegenwoordigt de functies die iemand kan bereiken, waaruit hij of zij dan een bepaalde verzameling kan kiezen, zoals bijvoorbeeld maatschappelijke integratie.<sup>29</sup> Sen analyseert deprivatie in termen van gebrekkige capaciteiten en geeft een aantal redenen waarom deprivatie niet alleen afhangt van het inkomensniveau.<sup>30</sup>

<sup>24</sup> Den Haag, 24 maart 2003.

<sup>25</sup> H. van Seumeren (red.), *Arbeid & levensloop: dissonant of harmonie?* Utrecht: Uitgeverij SWP, 1993

<sup>26</sup> "Iedereen wil dj Tiësto zijn", *de Volkskrant*, 17 november 2003.

<sup>27</sup> Zie A.G. Nagelkerke en A.C.J.M. Wilthagen, "Towards a Transitional Concept of Social Security", in: J. Berghman et al. (eds.), *Social Security in Transition*. Den Haag: Kluwer Law International, 2002, 157-170.

<sup>28</sup> A. Sen (1999), *Development as Freedom*. New York: Alfred A. Knopf, p. 87.

<sup>29</sup> A. Sen, "Capaciteit en welzijn", in: id., *Welzijn, vrijheid en maatschappelijke keuze*. Amsterdam: Van Gennep, p. 175

<sup>30</sup> *Development as Freedom*, p. 87-90. 1. armoede kan uitstekend worden geanalyseerd in het licht van deprivatie van capaciteiten die intrinsiek van belang zijn, dat wil zeggen niet alleen

De faciliterende functie van de samenleving komt goed tot uiting in het begrip “the enabling state”, zoals vigerend in het debat over de “derde weg”. Deze visie op de rol van de staat bij het “op maat” activeren en faciliteren van mensen, het huidige ideologische kader van “new labour” in het Verenigd Koninkrijk en elders, heeft sterk te maken met de notie van risicomangement, zoals onder meer uitgewerkt door Giddens.<sup>31</sup> Ook het concept van de overgankelijke arbeidsmarkt is nauw verbonden met de idee van risicomangement, mede uitgaand van de veronderstelling dat transitionele arrangementen mensen kunnen stimuleren om meer risico’s te nemen op de arbeidsmarkt, hetgeen ten goede zou komen aan de dynamiek van de arbeidsmarkt.<sup>32</sup> Een op die manier functionerende arbeidsmarkt zou mogelijk, binnen een sociale context, een “emulatie” kunnen bewerkstelligen van de door vele commentatoren positief gewaardeerde dynamiek van en mobiliteit op de Amerikaanse arbeidsmarkt. Dat faciliteren en stimuleren dient dan wel te geschieden binnen een “zeker” kader. Zoals Schmid stelt: meer flexibiliteit vergt meer, niet minder zekerheid.<sup>33</sup> Opmerkelijk is dat kortgeleden in het debat over de toekomst van de derde weg-politiek door Giddens de idee van de beschermende staat, de *ensuring state*, is gelanceerd, waarbij het niet alleen gaat om bescherming tegen risico’s en gevaren, maar desnoods ook om het beschermen van mensen tegen zichzelf indien zij bepaalde verantwoordelijkheden ontlopen.<sup>34</sup>

Na deze theoretische uiteenzettingen is het hoog tijd om kort in te gaan op de vraag hoe het empirisch is gesteld met de overgangen naar, van en op de arbeidsmarkt.

### 3. De overgankelijke arbeidsmarkt: wens of werkelijkheid<sup>35</sup>

Anders dan wellicht wordt verondersteld, is de kennis over arbeidsmarktdynamiek en – mobiliteit nogal beperkt en onvolledig. Dat geldt minder voor de zogeheten “voorraadgrootheden”, die betrekking hebben op de vraag hoeveel individuen op een bepaald moment een bepaalde activiteit verrichten of status hebben, maar heel sterk voor zogenoemde stroomgegevens. Bij die laatste gegevens gaat het om het aantal individuen dat in een bepaalde periode van de ene activiteit/status naar de andere activiteit/status is overgegaan. Voor het verkrijgen van dit soort gegevens zijn longitudinale metingen nodig – metingen over langere tijd – waarbij bij voorkeur dezelfde respondenten worden ondervraagd. Dergelijke panelbestanden zijn evenwel schaars en kostbaar. Een voorbeeld van zo’n panelbestand is het in 1985 ontwikkelde, veel gebruikte OSA-aanbodpanel dat tweejaarlijks wordt uitgevoerd. Inmiddels zijn tien golven beschikbaar. De aanbodenquête wordt uitgezet bij ruim 2000 huishoudens en 4000 personen. Een ander voorbeeld van een populair panelbestand is het Sociaal-Economisch Panel (SEP) van het CBS. Dat panel is overigens in 2003 in de huidige vorm stopgezet. Het CBS richt zich voor de toekomst in het bijzonder op het ontwikkelen en gebruiken van een groot sociaal-statistisch bestand op basis van de koppeling van bestaande administratieve bestanden.

---

van instrumenteel belang, zoals een laag inkomen, 2. een laag inkomen is maar één van de bepalende factoren met betrekking tot deprivatie van capaciteiten en dus reële armoede, 3. de instrumentele verhouding tussen een laag inkomen en beperkte capaciteiten varieert tussen gemeenschappen, tussen gezinnen en zelfs tussen individuen 4. relatieve deprivatie in termen van inkomen kan absolute deprivatie in termen van capaciteiten bewerkstelligen.

<sup>31</sup> Zie A. Giddens, *The Third Way: The Renewal of Social Democracy*. Cambridge: Polity Press, 1998.

<sup>32</sup> Zoals Schmid het verwoordt: “They transform social policy into joint risk management by encouraging people to accept more risks, with beneficial externalities for society.” G. Schmid, “Transitional labour markets and the European social model: towards a new employment compact”, in: Schmid en Gazier a.w., p. 394. Zie ook Wilthagen, “Managing social risks with transitional labour markets”, a.w.

<sup>33</sup> In: “Transitional labour markets and the European social model”, p. 394.

<sup>34</sup> Zie “Verdwaald op de derde weg”, *de Volkskrant*, 19 juli 2003.

<sup>35</sup> Deze paragraaf is deels gebaseerd op mijn artikel “Hoe beweeglijk is de arbeidsmarkt?”, in: *Praktijkblad Arbeidsvoorwaarden*, jrg. 7, nr. 6, 2003, 8-10.

Naast de beschikbaarheid van geschikte databestanden wordt het onderzoek naar dynamiek op de arbeidsmarkt bemoeilijkt door de uiteenlopende of (te) brede definities die door onderzoekers worden gehanteerd.<sup>36</sup> Dat geldt bijvoorbeeld voor begrippen als “werkloos” en “niet-participatie”. Ook zijn bepaalde categorieën personen, zoals uitkeringsgerechtigden, gepensioneerden en allochtonen, vaak ondervertegenwoordigd in de bestanden. De gebruikte meetmethoden hebben eveneens nadelen. Bij enquêtes kan een onderschatting van stromen op de arbeidsmarkt optreden, omdat mensen wordt gevraagd te rapporteren over een voorbije periode. Het risico bestaat dan dat transitieën worden vergeten. Administratieve bestanden leveren juist het gevaar van overschatting op, omdat deze bestanden niet zelden behoorlijk vervuild zijn. Dit kan resulteren in dubbeltellingen of onterechte “meetellingen”. Dit alles betekent niet dat er geen onderzoeksresultaten zijn te melden. De navolgende bevindingen over bewegingen op de arbeidsmarkt zijn gebaseerd op studies waarbij gebruik is gemaakt van de OSA-bestanden.

Zant e.a.<sup>37</sup> concluderen dat veranderingen van positie op de arbeidsmarkt vooral voorkomen onder personen met een tijdelijk dienstverband en bij personen zonder werk die op zoek zijn naar werk. Gemiddeld ligt bij deze personen het aantal keren dat wordt veranderd van positie een factor 1,5 tot 5 keer hoger dan onder personen die een vast dienstverband hebben of zelfstandig zijn. Jonge mensen met een HBO/WO-opleiding en een tijdelijk dienstverband zijn het vaakst “in transitie”, terwijl gehuwde ouderen met een lage opleiding en een vast dienstverband het meest “onbeweeglijk” zijn. Zoals te verwachten valt, heeft de conjunctuur hierbij grote invloed: als het goed gaat veranderen veel mensen van baan, in tijden van recessie is dat veel minder het geval. Mensen met een tijdelijk dienstverband vormen de uitzondering op deze regel. Opvallend is dat er een gerede kans is, van gemiddeld zo’n 50 procent, om van een tijdelijke baan over te stappen naar een vast dienstverband. Die kans is het grootst voor personen jonger dan 20 jaar en neemt af naarmate de leeftijdscategorie hoger is. In de loop van de bestudeerde periode blijken mensen met een vast dienstverband steeds meer geneigd om te blijven zitten waar zij zitten.

Vlasblom e.a hebben geprobeerd alle bewegingen in kaart te brengen die worden voorzien in het model van de overgankelijke arbeidsmarkt.<sup>38</sup> Zij concluderen eveneens dat de Nederlandse arbeidsmarkt nog altijd een belangrijke mate van continuïteit kent. Veel mensen bevinden zich in opeenvolgende perioden in hetzelfde maatschappelijke domein en voor een meerderheid betreft dat de arbeidsmarkt. Dat betekent niet dat alles bij het oude blijft. De uitstroom uit het arbeidsproces van vrouwen in de leeftijd waarop zij kinderen krijgen, daalt en ook de uitstroom van vijftigplussers geeft een dalende tendens te zien. De binding van vrouwen met de arbeidsmarkt wordt steeds sterker en het hebben en behouden van betaald werk wordt voor hen een “normale” activiteit. Vermeldenswaard is verder dat iemand die de volledige transitie maakt van de arbeidsmarkt naar het zorgdomein slechts met moeite weer terugkomt. De percentages herintreedster zijn betrekkelijk laag. Transitieën terug naar de arbeidsmarkt (niet alleen vanuit zorg) moeten mensen bekopen met een fikse vermindering van de loopbaankansen (uitgedrukt in een gemiddelde stijging van het uurloon).

In het onlangs gepubliceerde onderzoek van De Koning e.a.,<sup>39</sup> tenslotte, wordt vastgesteld dat de overgankelijke arbeidsmarkt momenteel nog meer wens dan werkelijkheid is. In deze studie is nagegaan of mensen een discrepantie bespeuren tussen enerzijds hun wensen en aspiraties met betrekking tot hun werk en anderzijds de feitelijke werksituatie. De vraag die de onderzoekers zich hebben gesteld is of, en zo ja, in welke mate deze discrepanties mensen ertoe aanzetten in beweging te komen, dat wil zeggen transitieën te maken. In het onderzoek wordt een aanzienlijke mobiliteit op de arbeidsmarkt waargenomen in termen van het aantal overgangen van werkenden naar een andere functie of een andere werkgever (ruim 40 procent van de werknemers maakt zo’n transitie). Daarbij is er onverminderd een voorkeur voor een vast dienstverband. Ook de transitie van niet-participerend naar werk komt vaak voor (12 procent) en dat geldt in mindere mate voor de

---

<sup>36</sup> Zie P. Allaart en J. van Ours, *Stromen op de Nederlandse arbeidsmarkt*. Tilburg: OSA, 2000.

<sup>37</sup> W. Zant e.a., *Flexibiliteit op de Nederlandse arbeidsmarkt*. Tilburg: OSA, 2000.

<sup>38</sup> J.D. Vlasblom, Y. Grift en J. Schippers, “Stromen en transitieën”, in: J.J. Schippers, red., *Levensloop en Arbeidsmarkt: wensen, knelpunten en verwachtingen*. Den Haag: min. SZW, 2002.

<sup>39</sup> J. de Koning e.a., *Arbeidsmarkttransities en aanboddiscrepanties*. Tilburg: OSA, 2003.

transitie van werk naar niet-participeren op de arbeidsmarkt. Overgangen van en naar zelfstandige arbeid en van en naar dagopleidingen (door werkenden) komen betrekkelijk weinig voor. Een structurele stijging is te observeren ten aanzien van de transitie van voltijd- naar deeltijdarbeid. En bovendien behelst de transitie naar werk in hoge mate een transitie naar deeltijdwerk. Vrouwen en jongeren zijn ondervertegenwoordigd in de groep personen die (al dan niet uit vrije keuze) transitie ondernemen. Opnieuw blijkt dat schommelingen in transitiepercentages gedurende de onderzochte periode bovenal worden veroorzaakt door schommelingen in de conjunctuur.

De discrepanties die mensen ervaren tussen hun gewenste en feitelijke situatie zijn over het algemeen betrekkelijk gering en de baantevredenheid is groot. Discrepanties spelen dan ook geen grote rol bij het ondernemen van transitie. Wel zijn bij deeltijders en bij mensen met een tijdelijk contract de discrepanties groter. Deze mensen komen dan ook eerder in beweging. Mensen met een kleine deeltijdbaan hebben de afgelopen jaren met succes – met dank aan de gunstige arbeidsmarktsituatie – meer uren kunnen bemachtigen. Alleen onder mannen is het percentage werkenden dat korter wil werken, gestegen.

Bij wijze van slotopmerking is te stellen dat de Nederlandse arbeidsmarkt vooral nog minder beweeglijk lijkt dan in de media en in de publieke opinie wel wordt verondersteld.<sup>40</sup> Maar dat geldt zeker niet voor alle transitie, zoals de transitie van niet-participeren naar deeltijdwerk en de transitie van tijdelijk naar vast werk. Bovendien is het momenteel niet mogelijk om alle relevante bewegingen betrouwbaar te “monitoren” en is het waarschijnlijk dat transitie maar in beperkte mate in beeld komen. Het is een misverstand dat overgangen, in de zin van statuswisselingen, altijd gepaard moeten gaan met verandering van baan: veel overgangen en combinaties zullen juist vanuit een (vaste) baan (blijven) geschieden. Om deze redenen is het belangrijk dat arbeidsmarktonderzoekers in beweging blijven wat betreft het initiëren en uitvoeren van relevante studies en daarbij kunnen beschikken over adequate databestanden. Ten behoeve van het beleid, dat, zoals gezegd, in Nederland in toenemende mate de levensloop als uitgangspunt neemt, maar ook vanuit wetenschappelijke optiek is het van groot belang om de diverse bewegingen die mensen op, van en naar de arbeidsmarkt maken goed in kaart te brengen. Het is noodzakelijk dat de voorhanden kennis over de dynamiek van de arbeidsmarkt wordt uitgebreid en verdiept, bij voorkeur op basis van inspirerende theoretische modellen en concepten, zoals dat van de overgankelijke arbeidsmarkt. Zoals reeds aangegeven is het lopende meerjarenprogramma van de OSA en haar universitaire partners in Tilburg en Utrecht expliciet hierop gericht. OSA kent voorts een samenwerkingsverband met het CBS waarbinnen uitgebreid onderzoek wordt gedaan naar arbeidsmarkttransitie en -combinaties en waarbij de beschikbaarheid van en hiaten in data onder de loep worden genomen.

#### **4. Sociaal recht: vergankelijk of onvergankelijk**

Mijn hoofdvraag betreft de relatie tussen het sociaal recht en de zojuist geschetste overgankelijke arbeidsmarkt. Het sociaal recht wordt doorgaans gedefinieerd als de overkoepelende benaming voor het arbeidsrecht en het socialezekerheidsrecht.<sup>41</sup> Het sociaal recht heeft dan betrekking op alle aspecten van arbeid in ondergeschikt verband en daarmee samenhangende voorzieningen.

---

<sup>40</sup> Deze constatering is ook voor de Duitse arbeidsmarkt gedaan (zie M. Erlinghagen en K. Knuth, *Kein Turbo-Arbeitsmarkt in Sicht. Fluktuation stagniert – Beschäftigungsstabilität nimmt zu*. Gelsenkirchen: IAT-Report 2002-04). In Denemarken echter, blijkt binnen een jaar tijd zo'n 30 procent van het personeelsbestand van bedrijven te zijn vernieuwd (P.K. Madsen, “Flexicurity” through labour market policies and institutions in Denmark”, in: P. Auer en S. Cazes, *Employment stability in an age of flexibility*. Geneva: International Labour Office, 2003, p. 50-105).

<sup>41</sup> Zie G.J.J. Heerma van Voss, *Inleiding Nederlands sociaal recht*. Den Haag: Boom, 2001, p. 19. Het sociaal recht is ook wel nog breder omschreven als het recht dat allen beschermt die een zwakkere positie innemen in de samenleving. Ook bijvoorbeeld het huurrecht en het consumentenrecht vallen dan onder sociaal recht (zie het Ten geleide van het eerste nummer (april 1986, p. 3) van het tijdschrift *Sociaal Recht*).



Het pleidooi voor de bevordering en ontwikkeling van een overgankelijke arbeidsmarkt heeft zowel een sociologische, economische als juridische dimensie. Vanuit de idee van de overgankelijke arbeidsmarkt wordt aan het sociaal recht, met inbegrip van collectieve arbeidsovereenkomsten, een belangrijke faciliterende rol toebedeeld. Op te merken is echter dat het sociaal recht (en hetzelfde geldt bijvoorbeeld ook voor het belastingrecht) wenselijk geachte overgangen op, naar en van de arbeidsmarkt kan bevorderen, maar ook of tegelijkertijd beperkingen kan aanbrengen en verschillende soorten drempels kan opwerpen ten aanzien van de mate waarin en wijze waarop deze transitie mogelijk zijn. Deze beperkingen kunnen betrekking hebben op synchroniteit, dat wil zeggen dat mensen niet de gewenste combinaties van arbeid en activiteiten in andere belangrijke levensdomeinen tot stand kunnen brengen. Ook kunnen de beperkingen gelegen zijn in de tijd, dat wil zeggen in de diachronische afstemming tussen levensfasen. Het recht belemmert dan toekomstige aanspraken en mogelijkheden en werkt "onomkeerbaarheid" (*irreversibility*) in de hand. Gedane zaken nemen geen keer, zoals het spreekwoord luidt. Het vooruitzicht van diachronische belemmeringen leidt er gemakkelijk toe dat synchrone combinaties worden ontmoedigd.

Rechtstelsels bevatten een aantal typen drempels. Deze drempels verwijzen naar het vermogen van het juridisch systeem om zijn "scale of legality" (mate van legaliteit) te bepalen.<sup>42</sup> Een belangrijke drempel is de zogenoemde *detectiedrempel*. Het gaat hier om de bepaling of een issue wel of niet als juridisch relevant wordt beschouwd. Een voorbeeld is het in het arbeidsrecht gehanteerde begrip "gezagsverhouding". Bij het beantwoorden van de vraag of er in een bepaalde situatie sprake is van een arbeidsovereenkomst wordt onder meer onderzocht of er sprake is van ondergeschiktheid in juridische zin. Zo niet, dan geeft het arbeidsrecht in veel gevallen niet thuis. Dat wil zeggen dat er geen aanspraak kan worden gemaakt op bescherming.

Belangrijker nog is een andere drempel, de zogenoemde *discriminatiedrempel*. Het juridisch systeem stelt op basis van bepaalde minimale verschillen vast of kwalitatieve verschillen in regulering gerechtvaardigd zijn. Anders gezegd: deze drempel bepaalt wie wel en wie niet gelijk wordt behandeld. In concreto handelt het hier veelal om minimumeisen om voor een bepaalde regeling in aanmerking te komen. In het verleden vielen bijvoorbeeld deeltijdwerkers vaak op die manier uit de boot.

Er bestaat voorts nog een specifieke categorie aan het recht gerelateerde kosten die overgangen in de weg kunnen staan, namelijk transactiekosten. Dat zijn kosten die ontstaan bij het voorbereiden, naleven en uitvoeren van transacties tussen partijen. Standaard-arbeidsovereenkomsten en overeenkomsten voor onbepaalde tijd kunnen transactiekosten reduceren, omdat ze werkgevers vrijstellen van zogenoemde "spot market exchanges", dat wil zeggen het herhaaldelijk moeten inhuren en ontslaan van arbeidskrachten voor het verrichten van een enkele taak. Een standaardcontract dat relatief ongespecificeerd is wat betreft de te verrichten taken en de werkomstandigheden, heeft dus voordelen. In een overgankelijke arbeidsmarkt zullen standaardcontracten niet altijd voldoen. Bovendien kunnen er door strategisch gedrag kosten optreden. Om twee voorbeelden te geven: de werknemer mag op kosten van de werkgever studieverlof nemen, maar laat verstek gaan op de opleiding; de werkgever ontslaat tegen de afspraken in de werknemer die terugkomt van een langdurig verlof. Het recht kan een barrière zijn voor transitie wanneer het

- de kosten van de transitie voor de werknemer en/of werkgever verhoogt;
- specifiek de transactiekosten van transitie verhoogt;
- verzuimt de kosten van transitie en transacties te verlagen waar dat wel geëigend is.

Ik kom nu tot de formulering van een aantal concrete vragen met betrekking tot het sociaal recht:

*Wat is de ontwikkelingsrichting van het sociaal recht, mede met het oog op de opkomst van de overgankelijke arbeidsmarkt? In welke mate ondersteunt of belemmert het sociaal recht de overgankelijke arbeidsmarkt?*

Specifieke (deel)vragen daarbij zijn:

---

<sup>42</sup> B. de Sousa Santos, "Law: a map of misreading. Toward a postmodern conception of law", *Journal of Law and Society*, 14, 1987, 279-302.

*Welk begrip van de arbeidsverhouding past bij een overgangelijke arbeidsmarkt? Op wie en wat moet het sociaal recht betrekking hebben in het licht van de overgangelijke arbeidsmarkt?*

En:

*In welke mate spelen naast overwegingen van sociale aard ook economische redenen een rol bij de regulering en facilitering van een overgangelijke arbeidsmarkt?*

Bij mijn poging om deze vragen te beantwoorden, wil ik voortborduren op de discussie die vanaf de jaren dertig en veertig in Nederland langere tijd werd gevoerd over de ontwikkeling van sociale politiek naar sociaal recht. De meest prominente en uitgesproken deelnemer aan deze discussie was professor F.J.H.M. van der Ven. Frans van der Ven (1907-1999) was opgeleid als "economist" in Rotterdam. Hij promoveerde op een proefschrift getiteld *Over de idee der gemeentelijke zelfstandigheid* (1934). Bijna exact 65 jaar geleden hield Van der Ven hier aan de toenmalige Katholieke Economische Hogeschool zijn openbare les ter gelegenheid van de aanvaarding van het lectoraat in de sociale wetgeving.<sup>43</sup> Vervolgens was hij na de oorlog tot zijn afscheid in 1972 als hoogleraar sociale wetgeving en de sociale politiek<sup>44</sup> verbonden aan dezelfde voorganger van de Universiteit van Tilburg en daarnaast als buitengewoon hoogleraar arbeidsrecht werkzaam aan de toenmalige Rooms-Katholieke Universiteit te Nijmegen.<sup>45</sup>

In Tilburg was Van der Ven zowel verbonden aan de economische faculteit, de juridische faculteit als aan de als laatste opgerichte sociale faculteit.<sup>46</sup> Van 1949 tot 1950 en van 1958 tot 1959 bekleedde hij voorts de functie van rector magnificus.<sup>47</sup> Ook was hij lid van het College van Rijksbemiddelaars, dat onder meer toezicht hield op de loonontwikkeling, en de Sociaal-Economische Raad (SER). Ten slotte is vermeldenswaard dat Van der Ven ook actief was als dichter – onder het pseudoniem Frank Valkenier -, uitgever en boekdrukker.<sup>48</sup>

---

<sup>43</sup> "Critische inleiding tot de systematiek van het arbeidsrecht", 5 oktober 1938. Opgenomen in: *Van sociale politiek naar sociaal recht. Een bundel arbeidsrechtelijke oraties sinds 1885*, ingeleid door G.M.J. Veldkamp. Alphen aan den Rijn: N. Samsom NV, 1966, 156-167.

<sup>44</sup> Om precies te zijn: Van der Ven was van 1945 tot 1953 hoogleraar Sociale wetgeving en sociale politiek, van 1953 tot 1963 hoogleraar Sociaal recht, arbeidsrecht en sociale politiek en van 1963 tot 1972 hoogleraar Sociaal recht en sociale politiek en hoogleraar Sociologie van arbeid en bedrijfsleven. Ik ben de volgende personen zeer erkentelijk voor de informatie die zij mij uit de eerste hand over leven en werk van Frans van der Ven hebben willen verstrekken: zijn echtgenote mevr. M. van de Ven, die mij een deel van het persoonlijk archief ter beschikking heeft gesteld, mevr. mr. L. Bots-Bots, dr. A.G. Nagelkerke en dr. L. Keune.

<sup>45</sup> De titel van zijn Nijmeegse oratie luidt: "Vakvereniging en werkstaking", uitgesproken op 1 februari 1952, opgenomen in: *Van sociale politiek naar sociaal recht. Een bundel arbeidsrechtelijke oraties sinds 1885*, a.w., 290-304.

<sup>46</sup> Zijn betrokkenheid bij de sociale wetenschappen blijkt onder meer ook uit het feit dat hij lid was van het bestuur van het in 1955 opgerichte Instituut voor Arbeidsvraagstukken (IVA) en uit zijn lidmaatschap van de redactie van het in 1957 gelanceerde tijdschrift *Sociale Wetenschappen*. Zie J. de Vries, *Katholieke Hogeschool Tilburg. Deel II. 1955-1977. Onderweg van Hogeschool naar Universiteit*. Baarn: Amboboeken, 1981, p. 62-63.

<sup>47</sup> In deze hoedanigheid sprak hij bij de 22e Dies-viering op 21 november 1949 een rede uit met de titel "Sociaal recht" (opgenomen in: *Van sociale politiek naar sociaal recht. Een bundel arbeidsrechtelijke oraties sinds 1885*, a.w., 273-289). In die reden uit Van der Ven zijn vrees voor de formalisering van het sociaal recht en de wetenschap in het algemeen; terwijl hij daarnaast fijntjes opmerkt dat goede vormelijkheid juist ontbreekt in het gezelschappelijke leven, evenals in de kunst, in rouw en feesten.

<sup>48</sup> Onder dit pseudoniem liet hij een 25-tal dichtbundels verschenen, merendeels bij zijn eigen Brandon Pers. Van der Ven was verder van 1940 tot 1942 hoofdredacteur van het literaire tijdschrift *Brabantia Nostra*. Om reden dat hij in dit tijdschrift in 1936 een gedicht had gepubliceerd met de titel "Aan Mussert, exploitant van Volk en Vaderland", werd hij door de bezetter als gijzelaar geïnterneerd.

Inspirerend, nog steeds, is Van der Vens veelzijdige werk, zijn enorme productiviteit<sup>49</sup> en zijn geëngageerde multidisciplinaire, zowel juridische als ethische als (rechts)sociologische en historische benadering van de fenomenen arbeid, recht en rechtsvinding.<sup>50</sup> Wat dit laatste betreft, wil ik u een treffend citaat niet onthouden:

Het maatschappelijk normensysteem is, evenmin als welk ander sociaal systeem ook, niet een vaste grootheid. Het verandert voortdurend – het ontwikkelt zich, naar wij hopen – onder de invloed van feitelijke gebeurtenissen en waarde-opvattingen. De legalistische gedachte die rust en zekerheid in de maalstroom van het leven wilde brengen, heeft ten onrechte voorbijgezien aan het feit dat het recht zelf produkt van het leven is, daarmee ontstaat en afsterft. Waarmee niets anders gezegd is dan dat het recht als maatschappelijk normensysteem niet onomstotelijk vaststaat, doch steeds opnieuw gevonden moet worden.<sup>51</sup>

Deze op praktijk en empirie gerichte benadering heeft zich ontwikkeld tot een goede Tilburgse traditie, zoals ook blijkt uit de oratie van Jacobs die sinds 1986 de leerstoel van Van der Ven bezet. Jacobs schrijft: “Maar de jurist moet verder kijken dan het recht-op-papier. Hoe functioneert het recht in de praktijk?”<sup>52</sup>

## 5. Van sociale politiek naar sociaal recht en weer terug?

Hoewel Van der Ven zich afzette tegen historisch-materialistische, lees: Marxistische, benaderingen van sociale politiek en sociaal recht, kan hem een bepaalde heilsverwachting niet worden ontzegd. Kort gezegd komt het erop neer dat in de visie van Van der Ven er een evolutionaire ontwikkeling gaande was, een weg die leidde van sociale politiek tot sociaal recht, via de tussenstations sociale wetgeving, arbeidswetgeving en arbeidsrecht. Wat verstond Van der Ven eigenlijk onder sociale politiek, een fenomeen waaraan hij zo uitgebreid aandacht heeft besteed? De definitie die wordt gegeven in het boek *Theorie der sociale politiek* is de volgende:

---

<sup>49</sup> Tot zijn bekendste boekpublicaties behoren *Inleiding tot het arbeidsrecht* (1941, herziene druk in 1946), *Schaduw van het modernisme* (1951), *Sociale grondrechten* (1957), *Theorie der sociale politiek* (Leiden: H.E. Stenfert Kroese N.V., 1961), *De Arbeidende mens. Arbeidssociologische beschouwingen* (Utrecht/Antwerpen: Het Spectrum, 1965) en het driedelige standaardwerk *Geschiedenis van de arbeid* (1965-1968, in de befaamde Aula-reeks; in 1971 verscheen van dit boek een Duitse vertaling). Van der Ven heeft vijf oraties op zijn naam staan en behoorde ook tot de selecte groep Tilburgse hoogleraren die anno 1977 tien of meer promoties hadden weten te realiseren.

<sup>50</sup> Interessant is de discussie die Van der Ven aangaat met de uit Duitsland gevluchte arbeidsjurist en rechtssocioloog Sinzheimer, werkzaam aan de universiteiten van Amsterdam en Leiden. Hoewel Van der Ven het recht veel oog heeft voor het recht der werkelijkheid, verzet hij zich tegen de opvatting van Sinzheimer dat het sociale feit zelf recht is. Sinzheimer poneert bij wijze van voorbeeld dat ook de georganiseerde roversbende object is van de rechtswetenschap, maar dat vindt Van der Ven te ver gaan, omdat het object “recht” en zijn tegendeel “onrecht” dan zijn inziens niet meer uit elkaar kunnen worden gehouden (“De economische achtergrond van het arbeidsrecht”, opgenomen in: F.J.H.M. van der Ven, *Arbeidsrechtelijke en sociaal-politieke opstellen*. Bussum: Uitgeverij Paul Brand, 1945, 65-66; verscheen eerder in *Economische opstellen*. Jubileumbundel aangeboden aan prof.mr. F. de Vries, 1943).

<sup>51</sup> “Rechtsvinding in het arbeidsrecht”, opgenomen in: *Rechtsvinding. Opstellen aangeboden aan prof.dr. J.M. Pieters ter gelegenheid van zijn afscheid als hoogleraar aan de Katholieke Hogeschool te Tilburg*. Deventer: Kluwer, 1970, p. 140.

<sup>52</sup> A.T.J.M. Jacobs, “Ali in het arbeidsrecht” (Oratie Katholieke Universiteit Brabant, 11 september 1987), in: F.M. Noordam, *Sociaalrechtelijke Oraties 1977-1997*. Deventer: Kluwer, 1998, p. 205.

Sociale politiek (...) is het regelmatig en doelbewust geordende streven van leidinggevende organen van private en publieke gemeenschappen om de maatschappelijke verhoudingen – meer speciaal op economisch gebied – met rechtsnormen, geïnspireerd door het zedelijk bewustzijn, te beïnvloeden.<sup>53</sup>

Elders wijst Van der Ven uitdrukkelijk op de rol van de wetenschap bij vormgeving van sociale politiek:

De sociale politiek tracht den voor de gegeven omstandigheden passende vorm te geven aan de ethische en doelmatigheidsnormen voor het maatschappelijk leven: zij construeert uit de gegevens van de verschillende wetenschappen oplossingen voor maatschappelijke problemen en geeft daaraan zoo concreet mogelijk gestalte.<sup>54</sup>

Veel later, medio jaren tachtig, typeert Peper sociale politiek, wetenschappelijk gezien, als “niemandsland dat zich bevindt tussen het politieke bedrijf en de economische politiek. Hij wijst erop dat er in Nederland, anders dan bijvoorbeeld in Engeland, op dit vlak nog nauwelijks een traditie bestaat. Pepers eigen definitie luidt:

Sociale politiek richt zich op de verdeling van sociale rechten en plichten in een maatschappij (of onderdeel daarvan) en op die activiteiten die daarin wijzigingen willen aanbrengen. Het gaat (...) om het vermogen om met name distributieve normen in de samenleving door te zetten c.q. geldig te maken.<sup>55</sup>

Even terzijde: het lijkt niet te ver gedacht om de idee van de overgankelijke arbeidsmarkt aan te merken als een vorm van sociale politiek in de definitie van Peper en de (tweede) omschrijving van Van der Ven. Het model van de overgankelijke arbeidsmarkt heeft een dubbele status. Het is een model dat ontwikkelingen beschrijft en voorspelt, daarbij puttend uit diverse disciplines, en tegelijkertijd de richting wijst van gewenste ontwikkelingen. Sociale rechten en plichten worden daarbij herverdeeld.

Op het onderscheid tussen sociale politiek en sociaal recht heeft Van der Ven wel enige kritiek gehad. Zijn Utrechtse naam- en tijdgenoot prof. J.J.M. (Joop) van der Ven, bijvoorbeeld, betwijfelde of sociale politiek ook zonder (sociaal) recht kon worden vormgegeven.<sup>56</sup> Frans van der Ven gaf in 1943 nog aan dat het maar de vraag was of en wanneer het eindstation van het sociaal recht daadwerkelijk zou worden bereikt. Hij sprak van “een nog onbepaalde toekomst”, maar de verwachtingen waren hoog gespannen.<sup>57</sup>

---

<sup>53</sup> *Theorie der sociale politiek*, a.w., p. 39.

<sup>54</sup> “Objectiviteit in de sociale politiek”, opgenomen in: *Arbeidsrechtelijke en sociaal-politieke opstellen*, a.w., p. 59 (oorspr. 1943). Ook de Tilburgse hoogleraar Reynaerts bouwde in de jaren tachtig voort op Van der Ven, namelijk bij het ontwikkelen van de leer van de arbeidsverhoudingen. Hij beschouwde de leer der arbeidsverhoudingen als een multidisciplinaire “kunde”, zoals Van der Ven de sociale politiek als kunde beschouwde. De toenmalige Katholieke Hogeschool Tilburg had in 1980 als enige een leerstoel arbeidsverhoudingen. Deze leerstoel was in de plaats gekomen van de eerder door Van der Ven bezette leerstoel “Organisatie van arbeid en bedrijfsleven” (zie W.H.J. Reynaerts en A.G. Nagelkerke, *Arbeidsverhoudingen, theorie en praktijk*. Deel 1. Leiden/Antwerpen: H.E. Stenfert Kroese B.V., 1982, p. 1).

<sup>55</sup> A. Peper, “Sociaal-politieke ontwikkelingen vanuit de invalshoek der arbeidsverhoudingen, een essay”, in: A. van der Zwan (red.), *Nederland in zaken. Investeren, winst en werkgelegenheid*. Utrecht: Veen, 1985, p. 194-195.

<sup>56</sup> J.J.M. van der Ven, “Over sociaal recht en sociale politiek”, in: P.A.J.M. Steenkamp en G.M.J. Veldkamp (red.), *Sociale politiek opnieuw bedacht, opstellen aangeboden bij het afscheid van Van der Ven als gewoon hoogleraar in Tilburg en buitengewoon hoogleraar in Nijmegen*. Deventer: Kluwer, 1972, 200-210. Joop van der Ven stelt dat sociale politiek niet verdwijnt ten gunste van sociaal recht; sociaal recht en sociale politiek zijn wederzijds verbonden.

<sup>57</sup> “Van sociale politiek naar sociaal recht”, a.w., p. 12.

Anno 2003 is het interessant om de vraag te stellen hoe het met de door Van der Ven voorziene ontwikkeling staat. Nu rept de titel van mijn rede, zo zal de oplettende toevoerder hebben opgemerkt, van het (on)vergankelijke sociaal recht. Dat vergt enige toelichting. Het sociaal recht kan slechts overgankelijk zijn als het niet vergankelijk is. Zonder sociaal recht is er natuurlijk ook geen overgankelijk sociaal recht.

Om die reden moeten we om te beginnen stilstaan bij de ontwikkelingsrichting en toekomst van het sociaal recht. Zeker, er is nu – letterlijk – sprake van sociaal recht, dat wil zeggen in de aanduiding van het vak aan de meeste juridische faculteiten. Maar is er ook een gestegen productie van sociaal recht in de wetgevende sfeer waar te nemen? In zijn Amsterdamse oratie uit 1990 constateerde Van der Heijden<sup>58</sup> nog dat er zand in de wetgevingsmachine van het arbeidsrecht zat: er waren in de jaren tachtig maar weinig grote sociale-wetgevingsprojecten gerealiseerd. Deregulering en zelfregulering was het motto. Hoe is dat het geval geweest in de jaren negentig en de afgelopen drie jaren? Vast te stellen is dat de wetgevingsmachine op een veel hoger toerental heeft gedraaid. Er zijn tussen 1990 en vandaag heel wat nieuwe, “grote” wetten te tellen, zoals de Wet Terugdringing Beroep op de Arbeidsongeschiktheidsregelingen en de Wet Terugdringing Ziekteverzuim (beide 1993), de Wet bevordering evenredige arbeidsdeelname allochtonen (WBEAA, 1994), een nieuwe Arbeidstijdenwet (1995), de Algemene Nabestaandenwet (1995), het verbod op het maken van onderscheid op grond van verschil in arbeidsduur (1996), de Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte (WULBZ, 1996), de Wet Premie differentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheidsverzekeringen (PEMBA, 1997), de nieuwe Organisatiewet Sociale Verzekeringen (1997), de Wet Inschakeling Werkzoekenden (1997), de Wet op de medische keuringen (1997), de herziene Wet sociale werkvoorziening (1997), de herziening van de Wet op de Ondernemingsraden (1998), de Wet Reïntegratie Arbeidsgehandicapten (REA, 1998), de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (WAADI, 1998), de Wet Flexibiliteit en zekerheid (1998), een (misschien niet zo heel erg) nieuwe Arbeidsomstandighedenwet (1999), de herziening van de vakantiewetgeving (2000), de Wet arbeid en zorg (2001), de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA, 2000), de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI, 2001) en de Wet Verbetering Poortwachter (2001). En onlangs is nog het wetsvoorstel Rol werknemers bij de Europese Venootschap bij de Tweede Kamer ingediend.<sup>59</sup>

Opvallend is dat de wetgevingsmachine de laatste jaren, zoals Plessen terecht opmerkt, wel een zeer specifieke productielijn heeft opgezet.<sup>60</sup> Veel nieuw sociaal recht heeft niet zozeer betrekking op de arbeid of de arbeidsplaats, maar op de mogelijkheden om betaalde arbeid met zorgtaken en andere onbetaalde werkzaamheden te combineren. Van der Heijden gebruikt hiervoor de term “privétisering van de arbeidsverhouding”. Zelf wees ik eerder op een interventieparadox: de overheid/wetgever tracht zicht terug te trekken uit het publieke domein van de arbeid en trekt tegelijkertijd het voorheen private domein van de onbetaalde arbeid binnen.<sup>61</sup>

Hiermee raken we ook aan een kwalitatief oordeel over het sociaal recht. Is het sociaal recht nog wel sociaal te noemen? De paradox is immers dat sociale wetgeving, als formele categorie van wetgeving, niet per se op versterking van sociale rechten hoeft te zijn gericht of per definitie – in haar uitvoering – tot betere sociale effecten hoeft te leiden. Zo heeft Plessen onlangs beweerd<sup>62</sup> dat het kabinet-Balkenende (versie I en II) niet langer het

---

<sup>58</sup> P.F. van der Heijden, *Rechtsvorming in het arbeidsrecht, zand in de machine*. Oratie UvA, dd. 14 september 1990 (Deventer: Kluwer).

<sup>59</sup> Deze opsomming heeft niet de bedoeling en pretentie om volledig te zijn. Het vermelde jaartal verwijst naar publicatie in het Staatsblad, niet per se naar het jaar van invoering.

<sup>60</sup> W.G.M. Plessen, “Van paarse productie tot oorverdovende stilte”, *Nederlands Juristenblad*, 10 januari 2003, afl. 2, 66-71.

<sup>61</sup> Zie A.C.J.M. Wilthagen, “Veranderingen in het domein van de rechtsorde van de arbeid. Arbeid en zorg tussen publiek en privaat”, in :P.F. van der Heijden, R.H. van het Kaar & A.C.J.M. Wilthagen (red.), *Naar een nieuwe rechtsorde van de arbeid?* Den Haag: Sdu Uitgevers, 1999, pp. 227-263 en T. Wilthagen, “De HRM’er en de interventieparadox”, *Tijdschrift voor HRM*, 2 (zomer 2003), 61-63.

<sup>62</sup> W. Plessen, “Ontwikkelingen in het sociaal recht: van ongelijkheidscompensatie naar bijstand”, themanummer van het *Tijdschrift voor HRM*, Veranderende regels rond arbeid, verschijnt binnenkort.

uitgangspunt onderschrijven dat het sociaal recht ongelijkheidscompensatie moet bieden aan individuen of groepen die in een zwakkere positie verkeren. Het huidige kabinetsbeleid zou hooguit mensen op een glijbaan naar de bijstand plaatsen. Moeten we inderdaad vrezen voor de decompensatie van het sociaal recht? Voor de verschuiving van “rechttrekkend” naar “wegtrekkend” recht?

Het sociaal recht heeft reeds een bijdrage van formaat geleverd aan de keuze- en bewegingsvrijheid van mensen op en buiten de arbeidsmarkt, in het bijzonder door het aanpakken van ongelijke behandeling. Een “goede praktijk” is bijvoorbeeld de gelijke behandeling van deeltijdarbeid in Nederland.<sup>63</sup> Echter, het huidige sociaal recht in Nederland en elders bevat ook diverse drempels en knelpunten die soepele overgangen op, naar en van de arbeidsmarkt bemoeilijken. Ik noem er een aantal, zonder volledig te willen en kunnen zijn:

- De *werkloosheidsregelingen* zijn (in ieder geval in Nederland) nog steeds sterk gebaseerd op een regulier en rechtlijnig arbeidspatroon, in het bijzonder in termen van referentie-eisen. Het opbouwelement in de inkomensdervingregelingen is zwak. Flexwerkers c.q. mensen met korte onderbrekingen in de loopbaan zijn daardoor niet zelden “onbeschermd” in geval van ziekte en werkloosheid. Deze constatering is in Nederland al in 1997 gedaan, maar de situatie is niet of nauwelijks veranderd. De “arbeidsrechtelijke” Wet Flexibiliteit en zekerheid lijkt dit probleem niet afdoende te hebben opgelost.
- *Sociale verzekeringen* zijn in het algemeen gebaseerd op het eindloon, zodat een lager loon de verzekeringsrechten negatief beïnvloedt. Ouderen die langer doorwerken worden, om meerdere redenen, betiteld als “dief van hun eigen portemonnee”.
- Arbeidsvoorwaardelijke collectieve *pensioenregelingen* zijn in de eerste plaats bedoeld voor werknemers; in het geval van de overstap van loondienst naar zelfstandig ondernemerschap wordt de collectieve pensioenopbouw in de zogenoemde tweede pijler afgebroken.
- *Verlofregelingen* kennen soms een beperkte keuzevrijheid en flexibiliteit, beperkingen voor de sociale zekerheid en daarmee beperkte financiële zekerheid. Een werknemer die verlof opneemt, kan een aantal rechten verspelen. Het gevaar bestaat dat het arbeidsongeschiktheids- en nabestaandenpensioen fors wordt verlaagd als de werknemer gedurende de (full-time) verlofperiode ziek wordt of komt te overlijden. Er is geen wettelijke regeling van de opbouw van het pensioen tijdens de periode van het (onbetaalde) ouderschapsverlof. Werknemers die niet onder een CAO vallen waarin deze opbouw is geregeld, vallen buiten de prijzen.
- *Ouderschapsverlof* is in ons land relatief kort van duur, moet binnen een korte periode (acht jaar) worden opgenomen en het is bovendien tamelijk kostbaar (er is geen wettelijk betaald verlof), zodat lagere inkomensgroepen er minder snel gebruik van maken en het gebruik door mannen wordt ontmoedigd. Er is een behoefte aan langdurig en betaald verlof.<sup>64</sup>

Een andere benadering is om te kijken naar de beoefening van het sociaal recht in de rechtspraktijk. Hoewel de positie van het vak sociaal recht binnen de curricula van het universitaire juridisch onderwijs niet sterker is geworden, hetgeen bevreemdt gezien de

---

<sup>63</sup> Zie J. Visser, T. Wilthagen e.a., “Part-time Employment in the Netherlands: from atypicality to a typicality”, in: S. Sciarra, P. Davies en M. Freedland, red., *Employment Policy and the Regulation of Part-time Work in the European Union*. Cambridge: Cambridge University Press, binnenkort te verschijnen.

<sup>64</sup> De volgende bronnen zijn hierbij gebruikt: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Verkenning levensloop*, a.w.; Commissie Sociaal-Economische Deskundigen, *Levensloopbanen*, a.w.; D. van Oosterhout, *Even pauze in de levensloop. Internationale ervaringen met verlofregelingen en lessen voor Nederland*. Breukelen: NYFER, 2003; I. Koopmans et al., *Zorg in het huidige stelsel van sociale zekerheid en pensioen. Een vergelijking tussen zes landen*. Utrecht: Uitgeverij De Graaff, 2003; Europese Commissie, *Social protection in Europe 2001*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities, 2002; P. Vieille en P. Walthéry, *Flexibility and social protection*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities/European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003.

voortdurende actualiteit van sociaalrechtelijke vraagstukken, zoals ontslagen en afvloeiingen, arbeid en zorg, hervorming van de sociale zekerheid, CAO-ontwikkelingen, centrale akkoorden e.d., bloeit de sociaalrechtelijke praktijk. Een snel onderzoekje in de arrondissementen Amsterdam, Den Bosch en Breda leert dat meer dan één op de drie advocaten zich specifiek bezighoudt met arbeidsrecht en socialezekerheidsrecht.<sup>65</sup> Alleen in Amsterdam is het aantal in ondernemingsrecht gespecialiseerde advocaten groter dan het aantal in sociaal recht gespecialiseerde advocaten. Plessen volgend zou echter kunnen worden gesteld, dat het feit dat zoveel rechtshulpverleners actief zijn op sociaalrechtelijk terrein een indicatie vormt voor de teloorgang van sociale rechten en voor een toenemende polarisering van arbeidsverhoudingen. Deze bewering kan evenwel niet in zijn algemeenheid worden gedaan, omdat juridisering een breder fenomeen is en onze rechtsstaat zijn traditioneel informele karakter aantoonbaar aan het verliezen is. En ook de huidige laagconjunctuur is hier een factor van belang.

Is het sociaal recht nu dan toch vergankelijk te noemen, heeft het nog wel toekomst, verkeert het soms in de overgang, is het op zijn retour? Gaan we weer terug naar af, dat wil zeggen naar van sociaal recht naar sociale politiek, om in de terminologie van Van der Ven te blijven? Dit zijn grote vragen, die lastig zijn te beantwoorden. Ik wil hierover een viertal opmerkingen maken.

In de eerste plaats is te stellen dat het sociaal recht een systeem van regulering van menselijke relaties is, dat niet afhankelijk is van of beperkt tot een bepaalde historische fase. Zoals de eminente Franse arbeidsrechtgeleerde Gérard Lyon-Caen heeft aangegeven, wordt het arbeidsrecht niet volledig bepaald door de stand van technologische ontwikkelingen en heeft het in die zin een “tijdloos” karakter. Het is daarom niet te aannemelijk dat met de zware industrie ook het arbeidsrecht zal verdwijnen.<sup>66</sup> De standpunten in de literatuur overziend, verwacht ik niet dat we gemakkelijk zullen terugkeren naar een regime waarin sociale bescherming het loodje legt, in ieder geval niet in ons deel van de wereld.<sup>67</sup>

Aan de andere kant is de continuïteit van het sociaal recht wel afhankelijk van het aanpassingsvermogen van het systeem. Schwab voorspelt dat het arbeidsrecht meer aandacht zal (moeten) besteden aan efficiency-overwegingen en aan de noodzaak van bedrijven om concurrerend te werken.<sup>68</sup> En Collins wijst op de noodzaak tot aanpassing aan de kenniseconomie: “the standard model of employment as a relation of subordination requires significant adjustment to fit the needs of a knowledge-driven economy”.<sup>69</sup> Ook Treu meent dat het arbeidsrecht een groter aanpassingsvermogen aan de dag moet leggen, wil het een rol blijven spelen in de nieuwe sociale en economische omstandigheden: “The changed environment is challenging the very essence of the classical model: namely the idea that national law – and similarly collective bargaining – can regulate with ‘imperative’ effects and though unitary rules all the major contents of labour relations.”<sup>70</sup> Treu pleit voor een “diversificatie” van het arbeidsrecht, waarbij verschillende groepen werkers bescherming op

---

<sup>65</sup> Met dank aan mr. Claire Clarijs.

<sup>66</sup> G. Lyon-Caen, “The Evolution of Labour Law”, in: L. Wedderburn et al., *Labour Law in the Post-Industrial Era*. Aldershot: Dartmouth, 1994, p. 93-104.

<sup>67</sup> Zie bijvoorbeeld R. Fahlbeck, “Lex Laboris – Quo Vadis? The Swedish Experience”, in: R. Blanpain en M. Weiss (red.), *Changing Industrial Relations and Modernisation of Labour Law. Liber Amicorum in Honour of Professor Marco Biagi*. Den Haag: Kluwer Law International, 2003, 127-138. Fahlbeck schrijft (p. 136) over Zweden, maar ook in algemenere zin: “Will the present mix of employment protection, flexibility and flexicurity prevail? It can firmly be said that a return to a regime of pre-employment protection legislation is completely beyond the realm of the possible.”

<sup>68</sup> S.J. Schwab, “Predicting the future of employment law: reflecting or refracting market forces?”, *Indiana Law Journal*, 76, 2001, 29-48.

<sup>69</sup> H. Collins, “Regulating the employment relation for competitiveness”, *Industrial Law Journal*, 30 (1), 2001, p. 25

<sup>70</sup> T. Treu, “Labour Law and Social Change”, *International Industrial Relations Association (IRRA) Bulletin* 64, January 2003, p. 7 (lecture presented in honour of the late Marco Biagi at the International Labour Office in Geneva).

maat wordt geboden en niet de arbeidsplaats of baan, maar de arbeidsmarkt het uitgangspunt moet zijn. Hij vindt (p. 11) dat werkenden vooral bescherming moet worden geboden tegen nieuwe risico's en onzekerheden die voortkomen uit economische en sociale innovatie:

the risk of digital divide, the danger of new forms of discrimination linked to immigration, the difficulty of keeping a sufficient level of employment stability through variable and intermittent work experiences, the need to switch between different situation – i.e. from active life to family and personal breaks, from full time activity to flexible retirement and active ageing.

Een soortgelijke visie is te vinden in het beleid van de Europese Unie – onder meer in de hernieuwde Europese werkgelegenheidsstrategie – onder de noemer “Improving quality and productivity of work”<sup>71</sup> en in diverse adviezen<sup>72</sup> en rapporten.<sup>73</sup> Hepple gaat nog verder en stelt dat het arbeidsrecht in toenemende mate zal worden gemarginaliseerd in de context van de arbeidsmarkt “unless it engages intensively with the redistributive functions of welfare law”.<sup>74</sup>

Uit de constatering dat het sociaal recht als systeem relevantie behoudt (c.q. kan behouden) is niet af te leiden dat dan ook de methoden, vormgeving of grondslagen ervan ongewijzigd (kunnen) blijven. De meest radicale ontwikkeling zou zijn dat het sociaal recht als het ware terug keert in de schoot van het algemene contractenrecht, waaruit het in het begin van de twintigste eeuw is ontsproten.<sup>75</sup> Van der Heijden heeft, in het licht van veranderende maatschappelijke verhoudingen, deze optie serieus bezien en spreekt van “de verprivaatrechtelijking van het arbeidsrecht en de wederopstanding van het contract als de ware basis van de arbeidsverhouding”.<sup>76</sup> Hij heeft vervolgens het begrip van de “wederkerige arbeidsbetrekking” geïntroduceerd, dat hij in de toekomst meer van belang acht dan de arbeidsovereenkomst zelf.<sup>77</sup> Ook Van der Ven hield al rekening mee dat zich een ontwikkeling zou kunnen voordoen naar “bedrijfsrecht”, “economisch recht” of “industrierecht” in plaat van naar sociaal recht.<sup>78</sup> Als we kijken naar de wetenschappelijke, universitaire positie van het vak arbeidsrecht, dan zie we dat rechtsgebieden als het mededingingsrecht, het effectenrecht en het ondernemingsrecht “imperialistische” neigingen vertonen en vraagstukken adresseren

---

<sup>71</sup> Council Decision of 22 July 2003 (2003/578/EC).

<sup>72</sup> Zie bijvoorbeeld het *Report of the High level group on industrial relations and change in the European Union*, 2002

<sup>73</sup> Uitgebreid hierover, met veel data over arbeidsmarkttransities, het reeds geciteerde rapport van de Europese Commissie *Employment in Europe 2002*, p. 85 e.v.

<sup>74</sup> B. Hepple, “Four Approaches to the Modernisation of Individual Employment Rights”, in: Blanpain en Weiss, 2003, a.w., p.190.

<sup>75</sup> Hierover N.J.H. Huls, “De verburgerlijking van het sociaal recht”, in: L. Betten et al. (red.), *Ongelijkheidscompensatie als roode draad in het recht. Liber Amicorum voor prof.mr. M.G. Rood*. Deventer: Kluwer, 1997, 195-205.

<sup>76</sup> P.F. van der Heijden, “Een nieuwe rechtsorde van de arbeid. Op zoek naar een andere architectuur van het arbeidsrecht”, in: Van der Heijden et al., 1999, a.w., p.12

<sup>77</sup> P.F. van der Heijden, “De wederkerige arbeidsbetrekking”, in: Van der Heijden et al., 1999, a.w., 43-55. Voor een uitvoerige bespreking van de contractuele benadering van de arbeidsverhouding zie H. Collins, “Justifications and techniques of legal regulation of the employment relation:”, in: H. Collins, P. Davies and R. Rideout (red.), *Legal Regulation of the Employment Relation*. London: Kluwer Law International. 2000., p. 3-27. Collins stelt dat privaatrechtelijke regels geringe kosten voor partijen en voor de overheid opleveren, maar dat hun effectiviteit bij het realiseren van reguleringsdoelinden beperkt is. Impliciete bepalingen in een contract kunnen voor werkgevers vaak wel effectief zijn, maar voor werknemers juist negatief uitwerken, omdat zij genoodzaakt zullen zijn langdurige en kostbare (aansprakelijkheids)procedures te voeren.

<sup>78</sup> Van sociale politiek naar sociaal recht”, p. 31.



en annexeren die traditioneel tot het monopolie van het sociaal recht of arbeidsrecht werden gerekend.<sup>79</sup>

Ten tweede merk ik op, dat ik vooralsnog geen dusdanige afbraak van het sociaal recht (voor)zie, dat te spreken zou zijn van een terugkeer dan wel terugval naar sociale politiek. Wel zou ik met Verhulp<sup>80</sup> willen stellen dat er binnen het sociaal recht een belangwekkende verbouwing plaatsvindt als gevolg van de decentralisering van bevoegdheden en arbeidsverhoudingen en specifiek door de opkomst van methoden van semi-dwingend, driekwart dwingend en zelfs 5/8<sup>e</sup> of 2/3<sup>e</sup> dwingend recht in relatie tot CAO's. Ik zou hieraan willen toevoegen de invloed van de privatisering en decentralisatie van en de marktwerking binnen het arbeidsmarktbeleid, in het bijzonder het reïntegratiebeleid.<sup>81</sup> Deze ontwikkelingen leiden ertoe dat er binnen het sociaal recht meer ruimte ontstaat voor sociale politiek.

Er vinden in de woorden van Tros<sup>82</sup> processen van decentralisatie en deconcentratie plaats, waarbij hij deconcentratie omschrijft als de situatie waarin binnen een machts hiërarchie actoren op een hoger niveau het overleg en of regelgeving over laten aan actoren op lager niveau, zonder afstand te doen van bevoegdheden. Bij decentralisatie wordt daarentegen wel met bevoegdheden geschoven. Tros wijst op de regeling van arbeidstijden als een voorbeeld van zowel decentralisatie en deconcentratie, terwijl het beleid met betrekking tot employability en ziekteverzuim een illustratie vormt van deconcentratie. Door deze ontwikkelingen, die te karakteriseren zijn als meer ruimte voor "reflexief beleid" of "bestuur door participatie" kan beter worden omgegaan met de groeiende diversiteit in de samenleving.<sup>83</sup> Critici zouden van deze ontwikkelingen echter kunnen zeggen dat het sociaal recht van binnenuit wordt uitgehold. Ik geef er de voorkeur aan te stellen dat daar waar meer ruimte wordt geschapen binnen het sociaalrechtelijke kader, er ook meer *noodzaak* en *plicht* ontstaat tot sociale politiek. In dat opzicht ben ik van mening dat een "revival" van het denken over sociale politiek geen overbodige luxe is. Het werk van Frans van der Ven is ook om die reden hernieuwde studie waard.

Het is daarbij wel cruciaal na te gaan wie dan de door Van der Ven in zijn (eerste) definitie genoemde "leidinggevende organisaties" vormen. In sommige maatschappelijke velden, zoals bijvoorbeeld de reïntegratiemarkt<sup>84</sup>, ontbreken organisaties met het nodige (tegen)gewicht, die kunnen waken over de belangen van zwakke groepen.<sup>85</sup> Verder lijkt het in de huidige tijd niet mogelijk en verstandig om sociale politiek louter binnen de grenzen van individuele arbeidsorganisaties vorm te geven en te ontwikkelen. In een overgankelijke arbeidsmarkt kan en mag bijvoorbeeld employability- en loopbaanbeleid zich niet beperken tot de eigen arbeidsorganisatie.<sup>86</sup> Om met Van der Ven te spreken: de ondernemer dient

---

<sup>79</sup> Zie hierover K.J.M. Mortelmans, "Vloeken in de kerk: de nieuwe economische Mededingingswet, toepasbaar op overeenkomsten op de arbeidsmarkt", *Sociaal Recht*, 1998, nr. 9, 248-259; E.J.A. Franssen et al., "CAO's en mededingingsrecht", *SMA*, nr. 7/8, 2000, p. 324-339 en R.H. van het Kaar, "30 jaar fusiegedragsregels: 'rots in de branding' of 'stilstand is achteruitgang'", *SMA*, nr. 7/8, 2002, p. 388-397.

<sup>80</sup> E. Verhulp, *Maatwerk in het arbeidsrecht*. Oratie UvA, 11 oktober 2002 (Vossiuspers).

<sup>81</sup> Zie ook de op 26 september 2003 aan de Erasmus Universiteit Rotterdam uitgesproken oratie van J. de Koning, *Wat niet weet, wat niet deert: over de decentralisatie en uitbesteding van het arbeidsmarktbeleid* (uitgave SEOR).

<sup>82</sup> F. Tros, *Decentralisering van arbeidsverhoudingen*. Dissertatie Universiteit van Amsterdam, 2000.

<sup>83</sup> Hierover: M. van der Meer, J. Visser, A.C.J.M. Wilthagen en P.F. van der Heijden, *Weg van het overleg*. Amsterdam: Amsterdam University Press, 2003.

<sup>84</sup> Zie hierover A.C.J.M. Wilthagen, 'De markt van onwelzijn en ongeluk', *SMA*, jrg. 56, nr. 2, 2001, p. 83-86.

<sup>85</sup> De Koning stelt in zijn oratie dat in de reïntegratiemarkt een coördinerende rol van de centrale overheid voor de hand ligt en dat het van belang is om prestaties tussen gemeenten te vergelijken en in verband te brengen met de uitvoering.

<sup>86</sup> Zie B. Dankbaar, *Arbeidsorganisatie en menselijk kapitaal*. Den Haag: OSA, 2000.

Hierin worden voorbeelden van koploperbedrijven gegeven.

rekening te houden met de eisen van “een gezond maatschappelijk bestel”. Dit niet, zoals vroeger, vanuit zijn vermogenspositie en stand, maar vanuit zijn ondernemerschap.<sup>87</sup>

Als derde wil ik kort ingaan op de gewenste veranderingsrichting van het sociaal recht, wil het zich aanpassen aan de nieuwe dynamiek van de arbeidsmarkt, die centraal staat in het model van de overgankelijke arbeidsmarkt. Het antwoord op deze uitdagingen ligt in de visie van Treu in een bredere sociale bescherming, onder meer ter facilitering van transitie op, naar en van de arbeidsmarkt:

Social protection must be directed not only to fight the traditional forms of poverty and of social exclusion, but to enhance social inclusion, to facilitate the various “transitions” which characterise the present societal transformation, to reduce the uncertainty which affects all employees (even those traditionally self-protected by a strong professional position) and finally to promote better and equal opportunities in employment, in personal development and in family life.

Sociaal recht, het zij herhaald, dat adequaat wil inspelen op overgangen op, naar en van de arbeidsmarkt zal een aantal drempels moeten slechten. In belangrijke mate gaat het daarbij om hervormingen gericht op gelijke behandeling. Het zou aan te bevelen zijn dat op Europees niveau een recht op overgankelijke arbeid (“transitional employment”) zou worden geformuleerd, ter voorkoming van discriminatie en benadeling van mensen voorafgaand aan, tijdens en na “integratieve” arbeidsmarktovergangen. Zo’n recht zou wellicht het beste passen in het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie (vastgesteld op de Europese top in Nice op 7 december 2000), dat al een reeks relevante bepalingen bevat over onder meer de vrijheid van beroep en het recht om te werken (art. 15), non-discriminatie (art. 21), gelijkheid van mannen en vrouwen (art. 23) en rechtvaardige en billijke arbeidsomstandigheden en –voorwaarden (art. 31). Gezien de belangrijke rol die sociale partners in een overgankelijke arbeidsmarkt (moeten) spelen, zou het voor de hand liggen dat zij vervolgens op Europees niveau de betreffende bepaling in het Handvest uitwerken in de vorm van een richtlijn, daartoe eventueel uitgenodigd door de Europese Commissie en/of het Europees parlement.<sup>88</sup> Een dergelijk recht past goed bij het concept van “statut professionnel”, zoals voorgesteld door Supiot, door hem in het Engels vertaald als “individual professional status” en omschreven als “all the rights which are common to all forms of work (and are no longer confined to paid employment), or which make it easier to exercise individual freedoms at work or to transfer from one employment situation to another”.<sup>89</sup>

Zo’n recht is in de Nederlandse context overigens niet onproblematisch, onder meer in het licht van de huidige socialezekerheidsregelingen. Bijvoorbeeld het maken van een (tijdelijke) transitie uit “vrije wil” van werk naar “inactiviteit”, leidt er in Nederland, anders dan in het buitenland, al gauw toe dat het recht op uitkering wordt beperkt.<sup>90</sup> Op dit punt is nog veel (denk)werk te doen.

Verder is vanuit economisch gezichtspunt te verwachten dat transitie alleen plaatshebben als de baten van een transitie hoger zijn dan de kosten van die transitie. Die situatie is optimaal voor de werknemer om een transitie te maken of voor de werkgever om akkoord te gaan met een transitie. Uiteraard liggen niet alle kosten van transitie in het recht besloten en heeft regulering juist vaak het voordeel dat transactiekosten worden beperkt.<sup>91</sup> Bepaalde kosten en belemmeringen voor werknemers hebben hun oorsprong in het HRM-beleid van bedrijven, bijvoorbeeld het promotiebeleid (zie mijn uiteenzetting aan het begin over de reden waarom mannen nog steeds suboptimaal zorgtaken vervullen), of het feitelijke

---

<sup>87</sup> *De arbeidende mens*, a.w., p.147.

<sup>88</sup> Een soortgelijk pleidooi is eerder gedaan in Rogowski and Wilthagen, a.w., p. 261-264. Zie voorts B. Bercusson (red.), *Europees arbeidsrecht en het Handvest van de Grondrechten van de EU* (samenvatting). Brussel: EVI, 2003.

<sup>89</sup> A. Supiot, *Work, Law and Social Linkages*. Genève: International Institute for Labour Studies, November

<sup>90</sup> R. Knecht, “Culpably unemployed”, in: Bergman et al., red., a.w., 215-227.

<sup>91</sup> Zie Collins, “Justifications and techniques of legal regulation of the employment relation”, a.w., p. 9-10.

prerogatief van de werkgever. Het recht kan daar lang niet altijd een vinger achter krijgen, ook niet op basis van algemene normen als die van het “goed werkgeverschap”.

Mogelijke instrumenten om transitie- en transactiekosten te reduceren zijn vouchersystemen, systemen van zogenoemde “sociale trekkingsrechten” (“social drawing rights”)<sup>92</sup> of andere spaarsystemen. Dergelijke systemen hebben een markt/vraaggericht en individualiserend karakter, maar zijn tegelijkertijd ingebed in een collectief kader, waarbij CAO's niet zelden een sleutelrol vervullen. De aantrekkelijke kant ervan betreft de eenvoud en het (veronderstelde) rechtvaardige karakter ervan.

Op het terrein van het sociaal recht krijgen spaarsystemen inmiddels aarzelend vorm. Een voorbeeld vormt de individuele leerrekening waarmee wordt geëxperimenteerd. En een levensloopregeling, waarover de politiek en velen deskundigen zich momenteel buigen, is te zien als een integrale regeling waarin - idealiter - afstemming (synchroon en diasynchroon) wordt bewerkstelligd tussen verschillende “overgangsregelingen”. Daarbij moet voorop staan dat een dergelijke regeling ook voldoende gewicht en omvang krijgt, en niet slechts een koekje van eigen deeg behelst, zoals de eerste het geval was in de eerste regeringsvoorstellen. Ook dient te worden voorkomen dat een levensloopregeling overwegend op de arbeidsmarkt en de hogere inkomensgroepen faciliteert bij het “managen” van hun transities. De grote groep zelfstandig werkenden mag niet worden vergeten.<sup>93</sup>

Een ander belangrijke vraagstuk luidt tot op welke hoogte het gerechtvaardigd en efficiënt wordt geacht dat individuen volledig zelf het moment en doel van het uitoefenen van hun rechten bepalen. Het kan bijvoorbeeld als efficiënt worden beschouwd als mensen hun scholingsrechten verzilveren in een periode van (tijdelijke) werkloosheid – de vraag is dan evenwel of het rechtvaardig is om dat te eisen of te bevorderen. Een andere kwestie betreft de (externe) verhandelbaarheid van aanspraken. Het marktgerichte karakter van een spaarsysteem is te versterken door individuen toe te staan vouchers of saldi op spaarrekeningen (bijvoorbeeld een individuele leerrekening) te ruilen, dus bijvoorbeeld scholingsvouchers te ruilen tegen vouchers voor kinderopvang. De vraag is echter of en in hoeverre collectieve belangen zich hiertegen verzetten en of en in welke mate mensen tegen zichzelf moeten worden beschermd bij bepaalde keuzes.

Na deze beschouwingen over de richting waarin het sociaal recht zich ontwikkelt, dan wel zich naar mijn mening zou dienen te ontwikkelen, wil ik besluiten met enkele kritische nuanceringen van mijn eigen betoog.

Levensdomeinen kennen, als relatief autonome maatschappelijke subsystemen een eigen(aardig) karakter en dat is als functioneel te beschouwen. Het model van de overgankelijke arbeidsmarkt verbindt arbeidsmarktparticipatie nadrukkelijk met andere levensdomeinen. “Synchronisatie” en afstemming zijn van groot belang, maar daarbij dient wel de autonomie en het eigen karakter van de verschillende levensdomeinen te worden gerespecteerd. Om met de Duitse filosoof Habermas te spreken: er dient geen “kolonialisering” van levensdomeinen door de arbeidsmarkt of andersom te worden nagestreefd of veroorzaakt.<sup>94</sup> Beter is dat de verschillende levensdomeinen, in

---

<sup>92</sup> Zie hierover Supiot, *Beyond Employment*, a.w., 56-57.

<sup>93</sup> Hierop wordt gewezen in de discussienota van de FNV *Van Prepensioen naar Levensloop. Het FNV Alternatief*. Amsterdam, september 2003, p. 11. Zie ook M. Botman e.a., *Rijksbegroting 2003 onder de loep*. Den Haag: E-Quality, 2002, (p. 10): “Het nieuwe levensloopmodel lijkt veelal uit te gaan van een normgroep, namelijk autochtone, hoger opgeleide en gezonde tweeverdieners die hun weg in de wereld weten.”

<sup>94</sup> “Es geht darum, Lebensbereiche, die funktional notwendig auf eine soziale Integration über Werte, Normen und Verständigungsprozesse angewiesen sind, davor zu bewahren, den Systemimperativen der eigendynamisch wachsenden Subsysteme Wirtschaft und Verwaltung zu verfallen und über das Steuerungsmedium Recht auf ein Prinzip der Vergesellschaftung umgestellt zu werden, das für sie dysfunktional ist.” J. Habermas, *Theorie des kommunikativen Handelns: Zur Kritik der funktionalistischen Vernunft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag, 1982, p. 547. Van der Ven blijkt ook al te hebben geschreven over het synchroniseren van arbeid met andere zaken, in casu spel. Hij schrijft dat arbeid en spel onderscheiden functies zijn die evenwel gelijktijdig kunnen worden uitgeoefend. Daarbij wil

systeemtheoretische terminologie, “structureel gekoppeld” raken, waardoor op individueel niveau transities mogelijk zijn.<sup>95</sup>

Ook het rechtssysteem is te zien als een maatschappelijk, functioneel gedifferentieerd subsysteem met een eigen ratio en dynamiek. Moderne rechtssystemen kennen een hoge mate van complexiteit (*legal complexity*); ze bestaan weer uit subsystemen zoals het sociaal recht. De autonomie van rechtssystemen is noodzakelijk voor het uitoefenen van hun maatschappelijke functie. Een beleid dat met succes een overgankelijke arbeidsmarkt wil reguleren, dient coördinatie tot stand te brengen van de verschillende rechtsgebieden en complexiteit te verminderen (bijvoorbeeld door “coördinativewetten”), maar dient daarbij ook gedegen rekening te houden met de premissen en grondslagen van al die juridische “ordes”. Een combinatie van deregulering en reregulering ligt daarbij voor de hand (gesproken wordt wel van “reflexieve deregulering”).<sup>96</sup> Een goed voorbeeld van de noodzaak tot coördinatie is de zogenoemde armoedeval: iemand die vanuit een uitkering een baan vindt, is financieel lang niet altijd beter af, omdat hij of geen of in mindere mate recht meer heeft op subsidieregelingen (zoals met name huursubsidie).<sup>97</sup>

En er is nog een andere kritische vraag te stellen: is het wel terecht om de waarde en grondslag van het sociaal recht geheel uit te drukken in zijn mate van overgankelijkheid? Wordt daardoor het recht niet te sterk “geïnstrumenteerd”?<sup>98</sup> Ik ben het eens met het standpunt van Klosse<sup>99</sup> dat het recht niet “zonder ruggengraat” mag zijn en zeker geen speelbal van politieke opportuniteit. De wetgever mag niet alleen maar besturen. Grondrechten en rechtsbeginselen moeten om die reden op de voorgrond blijven.<sup>100</sup> Het recht moet en mag in dat opzicht een bepaalde mate van on(o)vergankelijkheid behouden en ook los van gewenste en wenselijk geachte arbeidsmarktdynamiek bescherming bieden aan hen die dat nodig hebben. Het recht is een instrument van behoud en verandering.

Aan de andere kant is het niet goed als de beoefenaren van het sociaal recht zich helemaal terugtrekken op het grondrechten-denken vanuit de angst om “vuile handen” te maken. De tegenstelling (in de woorden van Klosse) tussen juridische kaders en politieke en financieel-economische overwegingen mag niet worden overdreven en zeker geen obsessief karakter krijgen. Ik kom hier nog op terug.

Een laatste nuancering betreft het huidige debat over de levensloop. Sinds de jaren zestig en zeventig overheerst het maakbaarheidsdenken. In de eerste decennia was het idee dat de overheid de samenleving kon maken (en breken). Begin jaren negentig dook een andere variant van dit denken op, dat ik heb gekarakteriseerd als het “marktbaarheidsdenken”: de idee dat via het bewust introduceren of stimuleren van marktwerking op voorheen publieke terreinen – denk aan de reeds genoemde

---

Van der Ven nog net niet zover gaan als moderne managementgoeroes die arbeid en spel als twee kanten van dezelfde medaille zien: “Dit meten aan elkaar van levenssferen en levensverschijnselen, zouden wij (...) in de wetenschappelijke arbeid beter kunnen nalaten, het is een tamelijk onvruchtbaar spel van analogieën” (*De arbeidende mens, a.w.*, p. 15-16). Terzijde: sportrecht is momenteel een van de sterkst opkomende (sub)disciplines in het recht. De beoefenaren hiervan kunnen bij Van der Ven lezen over het al dan niet eigen karakter van “spelrecht”.

<sup>95</sup> Zie over structurele koppeling G. Teubner, *Recht als autopoietisches System*. Frankfurt: Suhrkamp, 1989, p. 100 ev.

<sup>96</sup> Wilthagen en Rogowski, a.w., p. 235-236.

<sup>97</sup> In 1999 riskeerde vier procent van de Nederlandse huishoudens een inkomensdaling als betaald werk zou worden geaccepteerd. Op dit moment leidt het accepteren van een baan op het niveau van het minimumloon door een alleenstaande tot een inkomensdaling van 0,5 procent (Persbericht ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, d.d. 16 september 2003, nr. 03/119).

<sup>98</sup> Ik dank prof.mr. A.Ph.C.M. Jaspers die terecht op dit punt wees.

<sup>99</sup> S. Klosse, *Moderne sociale zekerheid: efficiency met behoud van fundamentele waarden*. Den Haag: Sdu Uitgevers (Publiekrechtelijke Reeks Universiteit Maastricht 14), Oratie Universiteit Maastricht 4 juli 2003.

<sup>100</sup> Zie de terechte “claim” van P.F. van der Heijden en F.M. Noordam, *De waarde(n) van het social recht. Over beginselen van sociale rechtsvorming en hun werking*. Deventer: W.E.J. Tjeenk Willink, (Handelingen Nederlandse Juristen-Vereniging, 131e jrg, 2001-1.

reïntegratiemarkt – maatschappelijke doeleinden beter en tegen minder kosten kunnen worden bereikt.<sup>101</sup> Ook de levensloopbenadering ontkomt niet aan een zeker maakbaarheidsdenken – zij het niet op het niveau van de samenleving maar op dat van het individuele leven gericht - hoewel zij voor een belangrijk deel juist beoogt in te spelen op onverwachte levensgebeurtenissen, individualisering en diversiteit.<sup>102</sup>

## 6. Naar een passend fundament voor het sociaal recht

In aansluiting op de voorgaande discussie over de ontwikkelingsrichting van het sociaal recht ligt het voor de hand nader in te gaan op de grondslag van dit recht. Dit opnieuw bezien vanuit het model van de overgangelijke arbeidsmarkt. Van der Ven heeft ons ook hiertoe een uiterst prikkelend idee nagelaten. Volgens de nog steeds gangbare systematiek en dogmatiek – men vergelijkte art. 610 BW - is het bestaan van een gezagsverhouding, de juridische ondergeschiktheid van de werknemer ten aanzien werkgever, bepalend voor de vraag wie onder de beschermende paraplu van het arbeidsrecht valt. Ten aanzien van dit criterium bestaat veel onvrede, welke erop neer komt dat groepen afhankelijke werkers ten onrechte geen of te weinig bescherming ten deel valt – doorgaans wordt gewezen op de zogenoemde schijnzelfstandige, zoals die in de bouw en in de transportsector veelvuldig voorkomen –, terwijl andere groepen, formeel afhankelijke werkers – professionals zoals een groot deel uwer – volgens sommigen feitelijk zo onafhankelijk zijn dat zij wel wat bescherming kunnen missen.<sup>103</sup> Om die reden wordt regelmatig het pleidooi gehouden om de nieuwe rechtsorde van de arbeid te baseren op *economische* in plaats van formele of juridische afhankelijkheid.<sup>104</sup>

Van der Ven stelt juist daar een alternatieve kijk tegenover. Ik citeer: "De economische afhankelijkheid, waarin vele arbeid wordt verricht, en de sociologische ondergeschiktheid, waaraan een groot aantal arbeidenden niet kan ontkomen, zijn zonder meer geen criteria waarop een systematische behandeling van het arbeidsrecht zou kunnen worden gebouwd."<sup>105</sup> Van der Ven gaat er vanuit dat het hier om "historisch gebonden maatschappelijke verschijnselen" handelt. Hij verzet zich tegen de beschouwingwijze waarin

---

<sup>101</sup> Zie "De toekomstige rechtsorde van arbeid", in: R. Weehuizen, red., [Toekomst@work.nl](http://Toekomst@work.nl). Den Haag: Stichting Toekomstbeeld der Techniek, 2000, p. 384.

<sup>102</sup> Zie het commentaar van E-Quality in Botman, e.a., .a.w. (p.): "Het levensloopperspectief gaat sterk uit van eigen keuzes van individuen. Maar op veel aspecten van het leven is weinig tot geen invloed uit te oefenen. Zo heeft vruchtbaarheid van vrouwen een beperkte houdbaarheidsdatum en is het alleen in een bepaalde leeftijdsperiode mogelijk voor kinderen te 'kiezen'. Ook gezondheid is niet iets dat mensen in de hand hebben. Het feit dat mensen een eenpersoonshuishouden voeren (alleenstaanden) is niet altijd een bewuste keuze." Beleidsmakers op het terrein van de levensloop zouden verplicht moeten kijken naar de korte film *Der Lauf der Dinge* uit 1987, van Peter Fischli, and David Weiss. Uit de toelichting bij deze film: "In einer Lagerhalle wurde mit verschiedenen Gegenständen ein labiles Gebäude aufgebaut, linear, 20-30 Meter lang. Wird dies in Bewegung gesetzt, läuft eine Kettenreaktion ab. Feuer, Wasser, Schwerkraft und Chemie bestimmen den Lauf der Gegenstände, der Dinge. So entstand eine Erzählung über Ursache und Wirkung, Mechanismen und Artistik, Unwahrscheinlichkeit und Präzision."

<sup>103</sup> Een voorbeeld van de laatste denkrichting is de veelbesproken suggestie van Jacobs om werknemers met een hoog salaris buiten het bereik van de arbeidsovereenkomst te laten vallen. Zie A.T.J.M. Jacobs, "De arbeidsovereenkomst in het NBW", *NJB*, 1994, 1035-1044.

<sup>104</sup> Zie Jansen en M.G. Rood, *Naar een nieuw sociaalrechtelijk denkraam* (afscheidscollege Rijksuniversiteit Leiden). Den Haag: Centrum voor Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel, 14 februari 1997; Supiot, *Beyond Employment*, a.w., 54-55 heeft vier concentrische beschermende cirkels van sociaal recht voorgesteld, van rechten in geval van betaalde arbeid in onderschikking tot universele rechten los van elk type arbeid.

<sup>105</sup> "Critische Inleiding", p. 91

arbeid slechts als verhandelbare waar wordt afgeschilderd en tegen de sociologische nadruk op afhankelijkheid.<sup>106</sup> Zijn alternatief formuleert hij als volgt:

Wanneer wij onze blik alzo niet laten verduisteren door een sociologisch afhankelijkheidsverschijnsel, dan lijkt het niet moeilijk in te zien, dat het arbeidsrecht ontspruit uit de arbeidsverhouding, die primair is een verhouding van den arbeidende mensch tot het doel van zijn arbeid.<sup>107</sup>

Het persoonlijke doel van elke arbeid is volgens Van der Ven niet het arbeidsproduct maar het “levensonderhoud” en de “natuurlijke levensvervolmaking” dan wel de “volwaardige menselijke ontplooiing”<sup>108</sup> van de arbeidende c.q. degenen voor wie hij te zorgen heeft. We hebben het hier dus over een arbeidsverhouding van een heel andere orde, namelijk de *innerlijke* betrekking arbeidende mens – persoonlijke levensvervolmaking, die een verhouding tussen werknemer en werkgever met bijzondere rechtsgevolgen als voorwaarde kàn hebben. Maar dat hoeft dus niet, zoals Van der Ven illustreert aan de hand van het verschijnsel van zelfstandige arbeid. Let op we hebben het over eind jaren dertig!<sup>109</sup> Van der Ven stelt:

(...) indien men slechts het product als doel van de arbeid stelt [wordt] het voorwerp van het arbeidsrecht ingekrompen tot het recht met betrekking tot den onzelfstandigen arbeid, aangezien bij den zelfstandigen arbeid de verhouding tot het arbeidsproduct zich oplost in een eigendomsverhouding, die volledig in het zakenrecht kan zijn geregeld (...) Waar de arbeid de menselijke persoonlijkheid niet meer dient, houdt de rechte betrekking tusschen den arbeider en het doel van zijn arbeid op.<sup>110</sup>

Van der Ven ziet “arbeid en maatschappelijke gebondenheid” als de leidende gedachte van het sociaal recht: “Die maatschappelijke gebondenheid zien we niet als een ondergeschiktheid aan anderen in het looncontract, maar als een ordening van ieders arbeid (...) op het belang van de gemeenschap. Anders gezegd: alle persoonlijk verrichte arbeid die aan de gemeenschap ten goede komt, valt onder het arbeidsrecht.”<sup>111</sup> Dat houdt echter niet in

---

<sup>106</sup> Zie ook *Inleiding tot het arbeidsrecht*, (1946, 2e druk), hfd. 1, Algemene beschouwingen.

<sup>107</sup> “Critische inleiding”, p. 94.

<sup>108</sup> Deze laatste term wordt gebruikt in *Inleiding tot het arbeidsrecht*, p. 23.

<sup>109</sup> Van der Ven zegt letterlijk dat een arbeidsrechtelijke wetenschap zonder aanpassingsvermogen geen raad weet met de groeiende belangrijkheid van de zelfstandige arbeid. Hij stelt: “Zeker vervagen de grenzen tusschen arbeiders in loondienst en verrichters van arbeid, die min of meer een zelfstandige positie innemen (...) doch levert dat een zoo onoverkomelijk bezwaar op om ook hier van arbeidsrecht te blijven spreken?” (“Van sociale politiek tot sociaal recht”, p. 29). Het is opmerkelijk te constateren dat meer dan 60 jaar na dato de positie van de zelfstandige in het arbeidsrecht, de sociale zekerheid en de fiscaliteit nog immer niet afdoende is geregeld. Zie onder andere M. Verheul, A.Ph.C.M. Jaspers, en M. Westerveld en A.C.J.M. Wilthagen, *Zelfstandige zonder personeel: regels en ervaringen*. Den Haag: Sdu Uitgevers, 2001.

<sup>110</sup> “Critische Inleiding”, p. 94.

<sup>111</sup> *Inleiding tot het arbeidsrecht*, p. 19. Een dergelijk standpunt wordt de laatste jaren door de voortrekkers van het sociaal recht verwoord. Zie bijvoorbeeld het advies van de Belgische Commissie Arbeid en Niet-arbeid, *Arbeid en Niet-arbeid. Naar een volwaardige participatie. Aanbevelingen van de Commissie Arbeid en Niet-Arbeid aan de Koning Boudewijnstichting*. Leuven/Apeldoorn: Garant, 1999. In de visie van deze commissie mag activering niet tot (betaalde) arbeid worden verengd, omdat daarmee het belang van activiteiten in sociale niet-arbeid, evenals de mate waarin deze activiteiten bijdragen tot sociale cohesie, wordt genegeerd. Als uiteindelijk doel wordt geformuleerd (p. 90): “Er moet geleidelijk een maatschappelijk statuut worden uitgewerkt dat uitgaat van een omvattende benadering van arbeid en nuttige niet-arbeid. Dat statuut moet de verschillende vormen van maatschappelijke participatie dekken en beantwoorden aan de imperatieven van vrijheid, zekerheid en verantwoordelijkheid. Het uiteindelijke doel is een participatielevensloop waarin verschillende vormen van arbeid en niet-arbeid elkaar afwisselen, in overeenstemming met

dat het doel van de individuele arbeidsprestatie als het ware opgaat in het objectieve doel van de producerende collectiviteit. Immers, ook de groepsactiviteit is uiteindelijk op de menselijke persoonlijkheid gericht en voorts is er “een diepe verbondenheid tussen het arbeidsdoel van de individuele menselijke persoonlijkheid en het productiedoel van het groepsverband”.<sup>112</sup>

Overigens is Van der Vens standpunt hem direct op scherpe kritiek komen te staan, onder meer van zijn Amsterdamse, socialistisch georiënteerde tijdgenoot en nestor van het arbeidsrecht Levenbach, die vond dat hier slechts sprake was van een ethische stellingname die geen betekenis kon hebben voor het arbeidsrecht in zijn concrete maatschappelijke constellatie.<sup>113</sup> Levenbach stelt (p. 169):

Slechts Van der Ven heeft recentelijk (...) een afwijkend standpunt ontwikkeld en de reeds vroeger in buitenlandse literatuur mislukte poging herhaald, het begrip van het arbeidsrecht aan de arbeid-in-het-algemeen vast te knopen (...) Zijn beschouwingen hebben m.i. ethische betekenis, doch miskennen dat recht steeds maatschappelijke en niet enkel inner-menselijke betrekkingen tot object heeft. En indien hij zijn grenstrekking niet slechts abstract beredeneerd zou hebben, doch ook eens praktisch op positief recht had trachten toe te passen, zou de onhoudbaarheid hem weldra gebleken zijn.

Frans van der Ven wist zich evenwel al snel gesteund door zijn reeds genoemde naamgenoot professor J.J.M. (Joop) van der Ven, die stelde dat Levenbachs kijk niet voldeed aan goede juridische criteria.<sup>114</sup> Van der Ven (Joop) constateerde in zijn op 19 november 1947 uitsproken rede ter gelegenheid van zijn buitengewoon hoogleraarschap in Nijmegen, getiteld *De eenheid van het arbeidsrecht*<sup>115</sup>, dat Frans van der Ven en hijzelf op dit punt zo'n beetje alleen stonden. Hij beargumenteert echter dat rechtssystematisch gezien het arbeidsrecht zich niet kan beperken tot persoonlijke onderschikking meebrengende arbeidsverhoudingen (de mening van Levenbach) of tot alle groepen van sociaal-afhankelijken in het economische leven (het standpunt van Van Esveld, destijds hoogleraar in Leiden). Joop Van der Ven schrijft (p. 6):

dat de systematiek van het arbeidsrecht zich niet in haar omvang laat dicteren door het stellig recht van één ogenblik en dus niet zich, bij wijze van spreken, van dag tot dag naar de ontwikkeling, welke haar van elders opgedrongen wordt, laat voegen en kneden, maar dat zij altijd met de rechtsontwikkeling gelijke tred houdt, ja haar altijd vóór is, doordat zij op een bepaald tijdstip het stellig recht ook daar ziet arriveren, waar zij het, niet uit een zwevende gedachtengang, maar op grond van inzicht in de maatschappelijke werkelijkheid reeds had verwacht.”

Levenbach heeft overigens later zijn kritiek afgezwakt.<sup>116</sup>

De mogelijk vergaande implicaties van Van der Vens bijna postmodernistische ideeën voor de grondslagen van het huidige en toekomstige arbeidsrecht kan ik hier niet bespreken. Kernvraagstukken als waar dan zorgplichten en aansprakelijkheden precies moeten worden gelokaliseerd vereisen nader onderzoek. De crux zal liggen in het verbinden van “inner-menselijke” met “intermenselijke” betrekkingen. In het algemeen echter beschouw ik de opvatting van Van der Ven als een in intellectueel opzicht uitdagend vertrekpunt voor de regulering en vormgeving van de overgankelijke arbeidsmarkt en de (arbeids)levensloop. Als

---

het maatschappelijk belang, en recht geven op een afgesproken inkomen en op sociale bescherming.”

<sup>112</sup> *Inleiding tot het arbeidsrecht*, p. 23.

<sup>113</sup> De kritiek van Levenbach is verwoord in zijn inaugurele rede aan de toenmalige Gemeentelijke Universiteit van Amsterdam op 22 mei 1939, getiteld *Organisatievormen in het Ned. Arbeidsrecht*. Opgenomen in: *Van sociale politiek naar sociaal recht. Een bundel arbeidsrechtelijke oraties sinds 1885*, ingeleid door G.M.J. Veldkamp. Alphen aan den Rijn: N. Samsom NV, 1966, p. 168-186.

<sup>114</sup> Zie ook de terugblik op deze discussie door Steenkamp en Veldkamp in hun voorwoord, p.7-8, bij *Sociale politiek opnieuw bedacht*, a.w.

<sup>115</sup> Opgenomen in: *Van sociale politiek naar sociaal recht*, 259-272.

<sup>116</sup> Persoonlijke communicatie mevr. L. van der Ven.

het waar is dat in een overgankelijke arbeidsmarkt de positieve en intrinsieke waarde van arbeid centraal staat, dient ook het sociaal recht hierbij aan te sluiten.<sup>117</sup>

## 7. De verhouding tussen sociale wenselijkheid en economische mogelijkheid

Voor mijn verdere betoog is van belang dat Van der Ven niet alleen uitgesproken ideeën te berde heeft gebracht over de ontwikkeling van sociale politiek en sociaal recht en over de arbeidsverhouding als fundament van het sociaal recht, maar specifiek ook over de mogelijkheid om sociale politiek “objectief” te funderen in verhouding tot of zelfs in weerwil van de economische “mogelijkheid”, zoals hij dat in zijn opstel “Objectiviteit in de sociale politiek” noemt. Van der Ven constateert dat de sociaal-ethische gedachte en de economische doelmatigheidsgedachte zich vaak als tegenpolen hebben gedragen en om voorrang in de sociale politiek hebben gestreden. Hij geeft aan moeite te hebben met de tot de socioloog Weber terug te voeren stelling dat de economische wetenschap geen waardeoordelen kan geven. Hij werpt tegen dat het in ieder geval “de ethica” niet verboden mag worden met gebruikmaking van economische gegevens haar beginselen nader te concretiseren en daardoor voor praktisch gebruik geschikt te maken. Bovendien verwerpt Van der Ven de stelling dat ethische uitspraken over economische verhoudingen geen objectieve gelding kunnen hebben. En ten slotte voelt Van der Ven niets voor de “oplossing” die in Duitsland na de Eerste Wereldoorlog onder zeer slechte economische omstandigheden werd geopperd: een goede economische politiek is de beste sociale politiek. Een dergelijke uitspraak valt ook in onze tijd nog regelmatig op te tekenen.

Van der Ven gebruikt als voorbeeld het werkloosheidsvraagstuk dat volgens hem moet worden opgelost. Als hij Weber zou volgen, zou in de wetenschap slechts gedacht kunnen worden over de kans dat met geschikte middelen dit doel te bereiken zou zijn, dat wil zeggen “om de oordeelvorming, of grond van de historische situatie, het gestelde doel als praktisch zinvol of blijkens de omstandigheden als zinloos gequalificeerd moet worden.”<sup>118</sup> Van der Ven reageert fel: aan de *mogelijkheid* van oplossing hoeft niet te worden getwijfeld. Economische analyse dient naar zijn mening de gevolgen van verschillende sociaal-politieke maatregelen ter bestrijding van werkloosheid in kaart te brengen, maar mag niet slechts worden beschouwd als technische kritiek, waarna de keuze voor een maatregel wordt overgelaten aan “den willenden mensch, die weegt en kiest naar zijn eigen geweten en persoonlijke wereldbeschouwing tusschen de waarde, waar het om gaat”. Van der Ven werpt tegen dat om de vitale belangen van de gemeenschap niet mag worden gestreden. Deze belangen moeten aan de rede worden onderworpen en de economische wetenschap heeft tot taak het meest geschikte middel te kiezen en na te gaan of eventuele bijeffecten kunnen worden gecompenseerd.

Maar is sociale politiek daarmee nu, in de ogen van Van der Ven, objectief te funderen? Na een wat omstandige uiteenzetting over wat sociale politiek *niet* behelst, beantwoordt Van der Ven deze vraag positief door het onderscheid tussen doelen en middelen te relativiseren. Elk doel, zegt hij, is weer een middel voor een verder gelegen doel en doelen verschillen (daarmee) in gewicht. Sociale politiek geeft in gegeven omstandigheden vorm aan passende ethische en doelmatigheidsnormen. Sociale politiek heeft (meer dan voorheen) behoefte aan dichtbij de maatschappelijke feitelijkheden staande doelmatigheidsnormen, maar daarmee is er nog geen aanleiding om ethische normen als zijnde onbruikbaar uit de sociale politiek te verwijderen. Het gaat uiteindelijk om het formuleren van sociaal-politieke oplossingen en daarbij mag uit verschillende wetenschappen worden geput. Omdat daarbij in veel gevallen sprake is van rechtsscheppende arbeid, ziet Van der Ven een belangrijke en brede taak weggelegd voor de jurist.

Klosse komt in haar reeds aangehaalde oratie tot een vergelijkbaar standpunt, waar zij over de hervorming van de sociale zekerheid stelt (p. 54) dat “te nemen maatregelen niet langer primair in het licht van sociaal-economische en politieke omstandigheden kunnen

---

<sup>117</sup> Zie T. Korver en A.C.J.M. Wilthagen, “Werkdadig – het werkdadig verband tussen arbeidsparticipatie, sociale integratie en sociale cohesie”, in: T. Jaspers en J. Outshoorn, red., *De bindende werking van concepten. Reflecties over participatie, binding en betrokkenheid in opvoeding & onderwijs, arbeid en zorg*. Amsterdam: Aksant, 2002, p. 123.

<sup>118</sup> “Objectiviteit in de sociale politiek”, p. 41.



worden beoordeeld, maar dat ook verantwoording zal moeten worden afgelegd over de manier waarop de juridische dimensie en daarbij horende fundamentele waarden in het beoordelingsproces zijn betrokken.” Met Zijderveld zouden we kunnen zeggen dat het bij ethisch-juridische criteria en efficiency in beide gevallen om waarden gaat, namelijk resp. om “thick values”, passend bij substantiële of doelrationaliteit en om “thin values”, passend bij functionele rationaliteit.<sup>119</sup>

Het spanningsveld tussen sociale doeleinden en economische doelmatigheid staat nog immer centraal in het arbeidsmarktbeleid. Hoewel in Europa het marktdenken aanzienlijk terrein heeft gewonnen, heeft er tegelijkertijd een herwaardering plaatsgevonden van de rol van de instituties van de arbeidsmarkt. Studies van de OECD (niet altijd de grootste fan van instituties en regulering), de ILO en recent nog CPB en SCP suggereren dat stagnerende economische groei en werkloosheid niet of nauwelijks gerelateerd zijn aan “rigiditeiten” op de arbeidsmarkt.<sup>120</sup> “When the blame for the OECD’s employment problem is shifted to other factors, labour market regulation not only does not emerge as the cause of the problem, it is the cause of the problem (slow growth and inadequate demand) that turns out to have a profound effect on labour market regulation”.<sup>121</sup>

De redenering gaat vervolgens nog een stap verder. In diverse onderzoeken, publicaties en commentaren is gesteld dat economische prestaties en sociale instituties onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. Sociaal beleid wordt als een *economische* productiefactor gekarakteriseerd. De instituties van de arbeidsmarkt zijn belangrijke voorwaarden voor het goed functioneren van de arbeidsmarkt en de economie als geheel. Streeck formuleert het de nieuwe visie als volgt “to consider social institutions as inherently present in and preceding economic action, and as conditional for it – with conditions and consequences related to each other according to a social and political logic that would typically appear counter-intuitive or paradoxical from a ‘pure’ economic perspective”.<sup>122</sup>

De nadruk ligt in de huidige tijd, meer dan in de tijd van Van der Ven, op het uitgekiend verenigen en in evenwicht brengen van economische en sociale doelstellingen. Dit nieuwe paradigma wordt goed gedocumenteerd in boek van Esping-Andersen en Regini met de veelzeggende titel *Why deregulate labour markets?*<sup>123</sup>

In de beleidsontwikkeling zijn belangwekkende illustraties van dit paradigma te vinden. In april 1996 sloten de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties in de Stichting van de Arbeid een akkoord over “Flexibiliteit en Zekerheid”, nadat minister Melkert van Sociale Zaken en Werkgelegenheid eerder (december 1995) een beleidsnotitie over dit onderwerp had doen verschijnen. Beide initiatieven vormden de basis voor de reeds genoemde en ook in het buitenland zeer bekende Wet Flexibiliteit en Zekerheid (meestal verkort aangeduid als de “Flexwet”) die op 1 januari 1999 van kracht is geworden.

---

<sup>119</sup> A.C. Zijderveld, *The Institutional Imperative*. Amsterdam: Amsterdam University Press, 2000, p. 35-36.

<sup>120</sup> Deze conclusie wordt onder meer verwoord in de diverse afleveringen van de *Employment Outlook* van de OECD, bijvoorbeeld in die van 1999, p. 75 e.v. Zie verder: P. Dekker et al., *Social Europe*. Den Haag: CPB en SCP, 2003. De conclusie van deze studie luidt dat sociaal beleid hoeft niet per definitie ten koste te gaan van economische prestaties. Binnen de EU slagen vooral Nederland en de Scandinavische landen erin om een relatief gelijke inkomensverdeling te combineren met een hoge participatie en goede economische prestaties. Dit is opmerkelijk, omdat bij afzonderlijk overheidsingrijpen op de arbeidsmarkt (ontslagbescherming, inkomstenbelasting) vaak wel sprake is van een negatief verband tussen sociale en economische prestaties. Zo zijn een uitgebreid stelsel van sociale zekerheid, een progressieve inkomstenbelasting en een hoge mate van ontslagbescherming gunstig voor sociale cohesie, maar verminderen zij tegelijkertijd de prikkels voor mensen om aan het werk te gaan.

<sup>121</sup> D. Campbell, “Labour Standards, Flexibility, and Economic Performance”, in: T. Wilthagen, red., *Advancing Theory in Labour Law and Industrial Relations in a Global Context*. Amsterdam etc.: North-Holland/KNAW, 1998, p. 230

<sup>122</sup> W. Streeck, *Social Institutions and Economic Performance*. London etc.: SAGE, 1992, iii.

<sup>123</sup> G. Esping-Andersen en M. Regini, red., *Why deregulate markets?* New York: Oxford University Press, 2000.

Ook in het Europese discours wordt sinds medio jaren negentig een dubbele eis gesteld aan de arbeidsmarkt en de arbeid zelf. Enerzijds is er de eis van flexibiliteit met het oog op het verbeteren van het aanpassings- en concurrentievermogen van de Europese Unie en anderzijds wordt gehamerd op het belang van zekerheid en meer en betere banen. Het streven naar het aanbrengen van een balans tussen flexibiliteit en zekerheid blijkt reeds uit de "Green Paper – Partnership for a New Organization of Work" van de Europese Commissie uit 1997, waarin wordt gesteld P.7) dat "the key issue for workers, management, the social partners and policy makers alike is to strike the right balance between flexibility and security". Met de lancering van de Europese werkgelegenheidsstrategie in 1997 (herzien in 2003) is dit streven zelfs tot speerpunt van het Europese beleid geworden. Deze tweeledige verwachting of (zoals de psychologen zeggen) "double bind" in politiek en beleid heb ik aangeduid als de "flexibiliteit-zekerheid-nexus".<sup>124</sup> Beargumenteerd zou kunnen worden dat de relatie tussen flexibiliteit en zekerheid - het Engelse "nexus" kan worden vertaald als "verknoping" - een moderne manifestatie is van de aloude "kapitaal-arbeid-nexus". De vraag is of dat zo is. Flexibiliteit is niet per definitie uitsluitend een werkgeversbelang, net zo min als zekerheid exclusief een doelstelling is van werknemers.<sup>125</sup> In het beleid en in de praktijk worden steeds vaker expliciete verbindingen gelegd dan wel *trade-offs* gemaakt tussen het bevorderen van enerzijds flexibiliteit van de arbeid en anderzijds zekerheid. Daardoor wordt de basis gelegd voor "a form of coalescence and synchronisation of economic and social policy".<sup>126</sup> Deze strategische en beleidsmatige vorm van synchronisatie definieer ik als "flexicurity".<sup>127</sup>

Dat alles betekent uiteraard niet dat er geen spanningsrelatie bestaat tussen (verdergaande) flexibilisering van de arbeid en (vergrote) zekerheid van werkenden en niet-werkenden of dat ideologie en retoriek hier geen rol spelen.<sup>128</sup> Ook is het verre van gegarandeerd dat het beleid – op ondernemings- sectoraal, nationaal en Europees niveau – bij machte is om een goede balans te vinden tussen de beide na te streven doelstellingen. En bovendien blijven politici en andere opiniemakers regelmatig roepen om "minder regels"<sup>129</sup> De spanning of balans tussen sociale wenselijkheid en economische mogelijkheid zal, zoals ik zal uitwerken, een cruciaal aandachtspunt zijn binnen mijn onderzoeksagenda.

---

<sup>124</sup> Zie T. Wilthagen, "De flexibiliteit-zekerheid-nexus", in: W. Arts, H. Entzinger en R. Muffels, red., *Verzorgingsstaat vaar wel*. Assen: Koninklijke Van Gorcum, 79-105 (binnenkort te verschijnen).

<sup>125</sup> Zie L. Sels en G. van Hoogtem, "België-Nederland: strijd om de meeste flexibiliteit", in: J. van Hoof en J. Mevissen, red., *In banen geleid. Nieuwe vormen van sturing op de arbeidsmarkt in België en Nederland*. Elsevier/SISWO, 1999, 159-184. Zij gaan in op het belang dat ondernemingen hebben bij "werkzekerheid" voor werknemers. Verder heeft de FNV in het verleden (in de nota Het betere werk: evenwicht tussen dynamiek en bescherming, 1995) een onderscheid gemaakt, vanuit de werknemersvisie, tussen actieve versus passieve flexibilisering. In het eerste geval gaat het om flexibilisering vanuit de preferenties en belangen van werknemers, in het tweede geval wordt flexibilisering de werknemer opgelegd en strookt deze niet met zijn of haar eigen voorkeuren of belangen.

<sup>126</sup> M. Wynn, 'European social dialogue: Harmonisation or new diversity?', in: Collins et al., *Legal Regulation of the Employment Relation*, a.w., p. 501

<sup>127</sup> Zie T. Wilthagen, 'Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Research?', *WZB (Wissenschaftszentrum Berlin) Discussion Paper FS I 98-202*, maart 1998.

<sup>128</sup> Zie R. Fahlbeck, 'Flexibility: Potentials and Challenges for Labour Law', *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 19, 4, 1998, 515-546 en M. Ozaki, red., *Negotiating flexibility*. Genève: International Labour Office, 1999.

<sup>129</sup> Onder andere de Europese Centrale Bank heeft zich in de discussie gemengd met een kritisch rapport (*Labour Market Mismatches in Euro Area Countries*, Frankfurt, 2002) over mismatches op de Europese arbeidsmarkt en een pleidooi voor meer flexibilisering. De ECB stelt (p. 4) dat "If labour markets were to become more flexible in such a way that the job matching process becomes more efficient, this should temporarily increase the potential growth rate of the euro area economy until a higher employment rate is reached."

Uit deze zeer beperkte schets van de ideeën van Van der Ven moge blijken dat hij net als vele van zijn tijdgenoten een zeer brede oriëntatie aan de dag legde, waarbij arbeid, sociale politiek en het arbeidsrecht nadrukkelijk in een maatschappelijke en theoretische context werden gepositioneerd en waarbij ruim aandacht was voor de fundamenteën van deze fenomenen.<sup>130</sup> Hoe anders is dat in de huidige tijd waarin het arbeidsrecht vaak erg gespecialiseerd en op de praktijk gericht wordt beoefend. Ik heb in dat verband wel eens de oneerbiedige term “losbladige arbeidsjuristen” gebruikt.<sup>131</sup>

## **8. Slotwoord en onderzoeksagenda: sociaal recht, instituties en de flexibiliteit-zekerheid-nexus**

Tot besluit keer ik terug naar mijn hoofdvraag: wat de is betekenis van de idee van de overgankelijke arbeidsmarkt voor het sociaal recht en andersom? Meer specifiek heb ik mij afgevraagd of het sociaal recht vergankelijk, onvergankelijk en/of overgankelijk is. Daarbij heb ik de ontwikkelingsrichting van het sociaal recht bezien en de mate waarin het sociaal recht de overgankelijke arbeidsmarkt ondersteunt of belemmert. Vervolgens heb ik gezocht naar een bij de overgankelijke arbeidsmarkt passend begrip van de arbeidsverhouding en de verhouding tussen overwegingen van sociale en economische aard bezien. De ideeën van Frans van der Ven zijn bij het adresseren en beantwoorden van deze vragen van veel waarde gebleken. Om de reclamecampagne van een andere universiteit te parafraseren: deze tijd vraagt om een integrale en multidisciplinaire visie op het arbeidsmarktbeleid.

De eerste conclusie die ik heb getrokken is dat het sociaal recht vooralsnog niet vergankelijk lijkt. Wel is de toekomst van het sociaal recht afhankelijk van de mate en wijze van aanpassing aan veranderende sociale en economische omstandigheden. Het sociaal recht dient onder meer beter aan te sluiten bij de nieuwe dynamiek die de arbeidsmarkt laat zien, ook als is de zichtbaarheid van deze dynamiek in empirisch onderzoek nog beperkt. Het sociaal recht, dat wil de wetgever, maar ook het geheel van uitvoerende instanties, dient mensen te faciliteren bij het synchroniseren van activiteiten in verschillende levensdomeinen en bij het diachroniseren van levensfasen: afstemming tegelijkertijd en door de tijd om het eenvoudiger te zeggen. Daartoe moet nog wel het een en ander gebeuren. Ik ben diverse drempels tegengekomen die door het sociaal recht worden opgeworpen, vooral door de afdeling sociale zekerheid. Dat betekent niet dat het sociaal recht de enige of allerbelangrijkste sta-in-de-weg is - fiscale en organisatorische drempels en drempels van sociaal-culturele aard zijn zeker zo essentieel. Maar het sociaal recht is biedt nog geen vloeiende “overweg” en kan beter worden geoutilleerd om mensen op weg te helpen en op koers te houden in de overgankelijke arbeidsmarkt, opdat doodlopende wegen kunnen worden vermeden. Goede zaken nemen wel keer! Ik heb gepleit voor een Europees recht op “transitional employment”, op te nemen in het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie en uit te werken door de Europese sociale partners in een richtlijn.

Verder moet goed worden gekeken naar de grondslag van sociaal recht en naar het begrip van de arbeidsverhouding. Met Frans van der Ven ben ik van mening dat de toepasselijkheid van het sociaal recht niet mag worden beperkt tot historisch gegroeide verhoudingen en dat de functie van zelfontplooiing en zelfsturing in en door arbeid uiteindelijk voorop moet staan. Het is de taak van de wetenschappelijke beoefenaren van het sociaal recht om, in de woorden van Joop van der Ven, tijdig het stellig recht in de maatschappelijke werkelijkheid te zien arriveren. We moeten daarbij wel realistisch blijven en accepteren dat de aanpassing van sociaal recht onvermijdelijk in het spanningsveld van sociaal-ethische wenselijkheid en economische doelmatigheid zal (moeten) geschieden. Het vinden van een gezonde balans of een werkbaar compromis tussen deze beide doeleinden is een lastige zaak, maar tevens een grote uitdaging. Daarnaast heb ik echter ook benadrukt, dat het sociaal recht niet geheel mag worden “geinstrumentaliseerd” in het licht van het

---

<sup>130</sup> Dit wordt goed geïllustreerd in T. van Peijpe, “Hugo Sinzheimer en het Nederlandse arbeidsrecht”, *Recht en Kritiek*, 1984, jg. 10 nr. 1: 7-32.

<sup>131</sup> Zie ‘De maatschappelijke betekenis van het arbeidsrecht’, besprekingsartikel n.a.v. T. Havin-ga, Arbeidsbureau en collectief ontslag, *Recht en kritiek*, jrg. 17, nr. 1, 1991, p. 78-87.

arbeidsmarktbeleid. Sociaal recht moet in alle gevallen een basisniveau van bescherming bieden, los van posities op en buiten de arbeidsmarkt.

Ik heb ook aangegeven niet de mening te zijn toegedaan dat er (in het schema van Van der Ven) een ontwikkeling gaande is van sociaal recht terug naar sociale politiek. Wel is er binnen het sociaalrechtelijke kader meer ruimte en tegelijkertijd meer noodzaak voor sociale politiek ontstaan. Dat betekent dat er in onderzoek en beleidsvorming meer aandacht moet komen voor de toepassing en het gebruik van CAO-bepalingen en voor personeels- c.q. human resources-beleid. Ook hier kunnen juristen, sociologen, economen en vogels van ander wetenschappelijk pluimage uitstekend samenwerken.

Mijn onderzoeksagenda voor de komende jaren is af te leiden uit het voorgaande. Ik neem mij voor de blik te richten op de institutionele en juridische aspecten van de overgangen tussen betaalde arbeid en andere levensdomeinen en tussen verschillende levensfasen. Ik stel voor om daarbij twee dimensies in het bijzonder te bezien, namelijk flexibiliteit en zekerheid. Dit in de wetenschap dat flexibiliteit niet het monopolie of ultieme belang is van bedrijven en dat zekerheid niet alleen de werkenden en hun naasten interesseert. Ik ben zeer benieuwd of op de moderne arbeidsmarkt flexibiliteit en zekerheid dusdanig samenhangen dat meer zekerheid alleen door meer flexibiliteit te bereiken is en meer flexibiliteit alleen mogelijk wordt door meer zekerheid.

Dit onderzoek dient bij uitstek internationaal plaats te vinden, op alle niveaus (centraal-, sectoraal- en ondernemingsniveau) van de arbeidsverhoudingen en dient multidisciplinair van aard te zijn. Concrete vragen die kunnen worden gesteld zijn bijvoorbeeld: welke soorten overgangen komen binnen betaalde arbeid voor, hoe zijn deze geregeld en wat zijn de effecten ervan? Zijn de verschillen tussen de regulering van arbeidsmarktovergangen, in termen van flexibiliteit en zekerheid, groter *tussen landen* dan tussen de diverse *overgangen*? Of is het andersom? Welke vormen van flexibiliteit en zekerheid worden in welke landen gekoppeld aan welke arbeidsmarktovergangen? Op welke wijze en op welk niveau geschiedt de afweging tussen flexibiliteit en zekerheid. Leidt dit tot een vorm van "flexicurity?"

## 9. Slot- en dankwoord

Deze universiteit is voor mij geen onbekende, hoezeer zij de afgelopen jaren ook verder is uitgegroeid. Ik behaalde er in 1980 het kandidaatsdiploma sociologie en kwam er in het verleden regelmatig op bezoek. Daarom ben mij hier snel thuis gaan voelen. Ik constateer overigens dat lang niet iedereen zich voldoende realiseert welk multidisciplinair potentieel hier op deze mooie campus per vierkante meter aanwezig is. Verder beschouw ik het als een voorrecht werkzaam te zijn aan een juridische faculteit die nationaal en internationaal voortdurend op kop rijdt en waar een aansprekend onderzoeks- en onderwijsklimaat heerst.

Het College van Bestuur, het Stichtingsbestuur van de Universiteit en het bestuur van de juridische faculteit dank ik oprecht voor het in mij gestelde vertrouwen en de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarkt rol voor haar faciliterende rol. Ik zie het als een eervolle opdracht om door middel van mijn leerstoel de multidisciplinaire benadering van arbeidsmarktvaartstukken te versterken, waarbij ik mij zeker zal laten inspireren door het werk en de werkwijze van Frans van der Ven.

Ik verheug mij op de intellectuele transitie, in onderwijs en onderzoek samen met mijn nieuwe collega's bij de vakgroep Sociaal Recht en Sociale Politiek en met de OSA-collega's, zowel in Tilburg als in Utrecht. Ja, die toevoeging "sociale politiek" in de benaming van de vakgroep moet blijven! Ik hoop studenten te interesseren voor de combinatie van een institutioneel en juridisch perspectief op de arbeidsmarkt in binnen- en buitenland. Hooggeleerde Fase: bij elke stap in mijn loopbaan bent u de poortwachter. Hooggeleerde Jacobs: dat het belijden en praktiseren van academische vrijheid geen anachronisme is, bewijst u voortdurend. Hooggeleerde Blanpain: u bent het levende bewijs dat succesvol "active aging" mogelijk is en een "good practice" van internationalisering. Hooggeleerde Pennings: gefeliciteerd met uw Utrechtse oratie van nog maar tien dagen geleden.

Verder ben ik mijn voormalige, maar in feite blijvende collega's in Amsterdam dankbaar voor de eerder verkregen *Bildung*. Met een aantal van jullie, aangevuld met nieuwe collega's, ga ik per 1 januari 2004 op ontdekkingsreis naar flexicurity-beleid. En of we de hemel ontdekken of niet, zal moeten blijken. Laten we in ieder geval, om met Van der Ven te spreken, het leven op heterdaad gaan betrappen.<sup>132</sup> De Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) bedank ik voor de financiering van dit onderzoeksprogramma in het kader van de Stimuleringsactie Rechtswetenschappen (SaRO).

Mijn ouders en mijn vier fantastische vrouwen Conny, Paulien, Loreen en Karen bedank ik voor de onvergankelijke en onvergetelijke steun bij mijn diverse activiteiten op en buiten de arbeidsmarkt. *Sharing horizons*, jullie weten wat ik bedoel. Deze rede draag ik op aan mijn enkele jaren geleden overleden grootouders, wier leergierigheid en vastberadenheid mij tot voorbeeld zijn.

Ik zou graag besluiten met een citaat uit het gedicht "Voor die het weten", van Frank Valkenier<sup>133</sup>:

Je kunt rechtop staan als een korenaar  
En alles wat de wind zegt snel vergeten  
Wolken in eeuwigheid zien drijven, maar  
Geen wijsheid is het al te goed te weten.

Dank voor uw komst en uw aandacht.  
Ik heb gezegd.

---

<sup>132</sup> *De arbeidende mens*, a.w., p. 16.

<sup>133</sup> Opgenomen in: *Fragmenten uit het niets*. Amsterdam: Peter van den Velden, Uitgever, 1981.