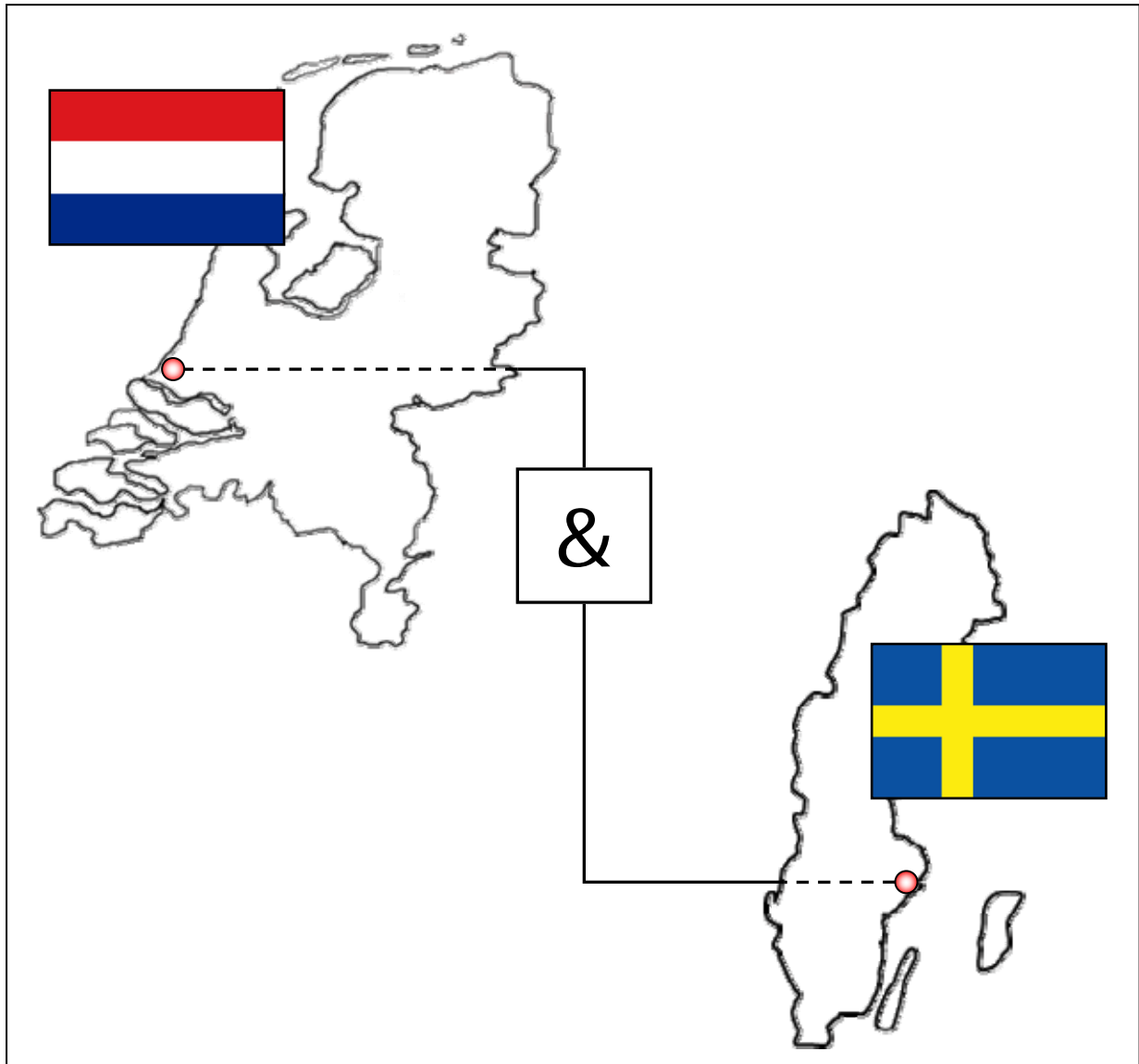


Het Nederlandse arbeidsmarktbeleid

Hoe functioneert Nederland in vergelijking met Zweden?



- > Michel Winnubst
- > Studentnummer: 283142

- > Erasmus Universiteit Rotterdam
- > Faculteit der Sociale Wetenschappen
- > Arbeid, Organisatie en Management

- > Begeleider: Prof. Dr. J.L.M. Hakvoort
- > Tweede lezer: Prof. Dr. A. Hemerijck

- > Rotterdam, oktober 2006

Voorwoord

De afgelopen zes maanden ben ik druk bezig geweest met het schrijven van mijn (master) scriptie. Het was een periode van veel lezen en schrijven, maar ik heb er met veel plezier aan gewerkt en het resultaat van al mijn inspanningen ligt voor u.

Deze scriptie had niet tot stand kunnen komen zonder de hulp van verschillende mensen. Daarom wil ik als eerste mijn afstudeerbegeleider Jan Hakvoort bedanken voor de fijne begeleiding tijdens mijn afstudeertraject. Ook wil ik Anton Hemerijck (tweede lezer) bedanken voor de zeer bruikbare feedback.

Een belangrijk inhoudelijk aspect van deze scriptie komt voort uit het werk dat ik heb gedaan voor SEOR (Sociaal Economisch Onderzoek Rotterdam). Ik heb bij SEOR meegewerkt aan een overzichtsstudie naar maatregelen, organisaties en regelgeving die betrekking hebben op het arbeidsmarktbeleid van Nederland. Ik wil bij deze daarom Jaap de Koning en José Gravesteijn bedanken voor de kans die ik heb gekregen om mee te werken aan dit onderzoek en de fijne samenwerking gedurende deze periode.

De overzichtsstudie waar ik aan mee heb gewerkt bij SEOR was in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Het resultaat van het onderzoek van SEOR wordt door het ministerie van SZW verwerkt tot het "*Basic Information Report, The Netherlands 2005*". Het ministerie van SZW is namelijk binnen de Europese Unie betrokken bij het MISEP netwerk en het Basic Information Report is één van de documenten die voortkomt uit dit netwerk. Meer over dit netwerk en het Basic Information Report is te vinden in hoofdstuk 1.

De resultaten van de overzichtsstudie waar ik aan mee heb gewerkt is op het moment van schrijven nog niet gepubliceerd. Het ministerie van SZW is nog bezig met het verwerken van het door SEOR aangeleverde materiaal. Het onderzoeksresultaat van SEOR is voornamelijk het resultaat van (jaar)verslagen van verschillende instellingen, tweede kamer stukken, relevante onderzoeken en de expertise van SEOR.

Verder wil ik ook nog Martin Blomsma bedanken. Hij was de contactpersoon van het ministerie van SZW voor de overzichtsstudie en hij is tevens één van de Nederlandse contactpersonen in het Europese MISEP netwerk. Hij heeft mij waardevolle informatie gegeven over de stand van zaken van dit netwerk en het Basic Information Report.

Als laatste wil ik Sytske de Boer en (nogmaals) José Gravesteijn bedanken voor het lezen van een concept versie van mijn scriptie. Ik ben zelf maanden bezig geweest met het schrijven van deze scriptie en het is lastig om er goed afstand van te nemen om er kritisch naar te kijken en de eventuele fouten eruit te halen. Hun feedback over mijn scriptie was zeer waardevol.

Ik hoop dat u met veel interesse mijn scriptie leest en ik wens u veel leesplezier.

Michel Winnubst

Oktober, 2006

Inhoudsopgave

Titelpagina	1
Voorwoord	2
Lijst met tabellen en afbeeldingen	5
Samenvatting	6
Hoofdstuk 1: Inleiding	9
1.1 Inleiding	9
1.2 Probleemanalyse	9
1.3 Vorm van het onderzoek	10
1.4 Probleemstelling	11
1.5 Theoretische concepten	12
1.6 Afbakening onderzoek	13
1.7 Leeswijzer	14
Hoofdstuk 2: Theoretisch kader	15
2.1 Inleiding	15
2.2 Verzorgingsstaat	15
2.3 Arbeidsmarkt	17
2.4 SWOT analyse	22
Hoofdstuk 3: Operationalisering	24
3.1 Inleiding	24
3.2 Land selectie	24
3.3 Inhoud van de cases	25
3.4 SWOT analyse	27
Hoofdstuk 4: Landselectie	29
4.1 Inleiding	29
4.2 Het selectiemateriaal	29
4.3 De analyse	31
4.4 Conclusie	33

Hoofdstuk 5: Case - Nederland	34
5.1 Inleiding	34
5.2 Geschiedenis.....	34
5.3 Algemene informatie.....	36
5.4 Wetgeving	37
5.5 Sociale zekerheidsstelsel	40
5.6 Arbeidsverhoudingen.....	43
5.7 Actief arbeidsmarktbeleid.....	45
5.8 Deelconclusie	49
Hoofdstuk 6: Case - Zweden	50
6.1 Inleiding	50
6.2 Geschiedenis.....	50
6.3 Algemene informatie.....	52
6.4 Wetgeving	53
6.5 Sociale zekerheidsstelsel	57
6.6 Arbeidsverhoudingen.....	61
6.7 Actief arbeidsmarktbeleid.....	62
6.8 Deelconclusie	66
Hoofdstuk 7: SWOT analyse.....	67
7.1 Inleiding	67
7.2 Situatie analyse.....	67
7.3 Strategie bepaling.....	71
Hoofdstuk 8: Conclusies & aanbevelingen.....	75
8.1 Inleiding	75
8.2 Conclusies	75
8.3 Aanbevelingen	77
Bijlagen.....	79
Literatuurlijst	83
Afkortingenlijst.....	87

Lijst met tabellen en afbeeldingen

<i>Tabel 1.1: EU-15 landen</i>	13
<i>Afbeelding 2.1: Ontwikkelingen die invloed hebben op het aanbod van en de vraag naar arbeid</i>	17
<i>Tabel 2.1: De confrontatiematrix</i>	23
<i>Tabel 2.2: De SWOT-combinaties en strategieën</i>	23
<i>Afbeelding 3.1: Overlapping binnen de typologie van Esping-Andersen</i>	25
<i>Afbeelding 4.1: Arbeidsmarktuitgave en gemiddelde EPL en vakbond score in de EU</i>	30
<i>Tabel 4.1: Aanwezigheid EU-15 landen in selectiemateriaal</i>	32
<i>Tabel 4.2: Met Nederland vergelijkbare EU-15 landen</i>	33
<i>Tabel 5.1: Macro-economische indicatoren Nederland (periode 2000-2006)</i>	36
<i>Tabel 5.2: Werkgelegenheidsindicatoren Nederland (periode 2000-2004)</i>	37
<i>Tabel 5.3: Nederlandse wetgeving gericht op de Nederlandse arbeidsmarkt</i>	38
<i>Tabel 5.4: Vakbondsleden in Nederland</i>	44
<i>Tabel 5.5: Financieringsbronnen en verantwoordelijke instellingen voor reïntegratie activiteiten</i>	46
<i>Tabel 5.6: Financieringsbronnen en verantwoordelijke instellingen voor scholingsmaatregelen</i>	47
<i>Tabel 5.7: Financieringsbronnen en verantwoordelijke instellingen voor landelijke maatregelen</i>	47
<i>Tabel 5.8: Algemeen doel van de landelijke organen met een aanjaagfunctie</i>	48
<i>Tabel 5.9: Uitgaven en instroom arbeidsmarktprogramma's in Nederland</i>	48
<i>Tabel 6.1: Macro-economische indicatoren Zweden (periode 2000-2006)</i>	53
<i>Tabel 6.2: Werkgelegenheidsindicatoren Zweden (periode 2000-2004)</i>	53
<i>Tabel 6.3: Zweedse wetgeving gericht op de Zweedse arbeidsmarkt</i>	55
<i>Tabel 6.4: Financieringsbronnen en verantwoordelijke instellingen voor de financiële hulp voor werklozen</i>	63
<i>Tabel 6.5: Financieringsbronnen en verantwoordelijke instellingen voor scholing, omscholing, training en beroepsmobiliteit</i>	64
<i>Tabel 6.6: Financieringsbronnen en verantwoordelijke instellingen voor arbeidsplaatsen creatie</i>	64
<i>Tabel 6.7: Financieringsbronnen en verantwoordelijke instellingen voor programma's voor speciale werknemerscategorieën</i>	65
<i>Tabel 6.8: Uitgaven en instroom arbeidsmarktprogramma's in Zweden</i>	66
<i>Tabel 7.1: De confrontatie matrix toegepast</i>	72

Samenvatting

Centraal in deze scriptie staat de volgende probleemstelling:

Hoe functioneert het Nederlandse arbeidsmarktbeleid en hoe verhoudt Nederland zich op dit gebied ten aanzien van een andere Europese lidstaat?

Om deze vraag te beantwoorden dient eerst een land geselecteerd te worden waar Nederland mee vergeleken zal worden. Als leidraad voor de selectie is de typologie van verzorgingsstaten van Esping-Andersen gebruikt. In zijn typologie beschrijft Esping-Andersen drie verschillende verzorgingsstaat vormen, namelijk het liberale regime, het sociaal-democratische regime en het conservatieve regime. Kijkend naar de onderwerpen die behandeld worden in deze typologie, is selectiemateriaal gezocht dat aansluit bij de door Esping-Andersen behandelde onderwerpen. In dit selectiemateriaal heeft Nederland de meeste overeenkomsten met Zweden. In 5 van de 6 gebruikte bronnen worden Zweden en Nederland toegerekend tot dezelfde groep. Zowel Nederland als Zweden:

1. worden beide gegroepeerd als gemiddeld gereguleerd;
2. worden beide gezien als een universalistische verzorgingsstaat;
3. geven beide een vergelijkbaar geldbedrag uit aan het arbeidsmarktbeleid;
4. hebben een vergelijkbare mate van starheid in relatie tot werk beschermingswetgeving;
5. presteren op een macro economische vlak vergelijkbaar.

Verder hebben Nederland en Zweden, inhoudelijk gezien, voldoende overeenkomsten en verschillen om een vergelijkende analyse interessant te maken.

Nederland zal in deze scriptie afgezet worden tegen Zweden. Om te komen tot een inhoudelijke beschrijving van het arbeidsmarktbeleid van beide cases is een literatuuronderzoek gedaan naar potentiële onderwerpen binnen dit thema. De onderwerpen die uit dit literatuuronderzoek naar voren zijn gekomen, zijn:

- geschiedenis;
- algemene informatie over het land;
- wetgeving;
- sociale zekerheidsstelsel;
- arbeidsverhoudingen;
- actief arbeidsmarktbeleid.

Beide cases zijn beschreven aan de hand van deze onderwerpen. Nu volgt een korte beschrijving over de inhoud van het desbetreffende onderwerp in beide cases.

Onderwerp	Nederland	Zweden
Geschiedenis	Veel verschillende veranderingen de afgelopen decennia, over het algemeen incrementele arbeidsmarkthervormingen.	Relatief weinig hervormingen op de arbeidsmarkt de afgelopen decennia.
Algemene informatie over het land	'Werk boven inkomen' speelt een grote rol voor het arbeidsmarktbeleid. Nederland heeft relatief veel parttimers.	'Werk voor iedereen' heeft veel historische relevantie voor het Zweedse beleid. Jeugdwerkloosheid is relatief hoog in Zweden

Wetgeving	Wetgeving is verdeeld in de groepen: (1) arbeidsverhoudingen, (2) collectieve arbeidswetgeving, (3) medezeggenschapsrecht en (4) arbeidsomstandigheden.	Wetgeving is verdeeld in de groepen: (1) arbeidsvoorwaarden, (2) werkveiligheid, (3) medezeggenschapsrecht en (4) verlof wetgeving. Verder is jurisprudentie belangrijk voor arbeidsmarktconflicten.
Sociale zekerheidsstelsel	Het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) fungeert als een 'one stop shop' voor burgers binnen de "Keten van Werk en Inkomen". Deze keten omvat de instellingen die van belang zijn voor werk en inkomen.	De publieke werkgelegenheidsdienst (Af) fungeert als een 'one stop shop' voor burgers. Daarnaast zijn er twee gespecialiseerde staatsbedrijven gericht op werkgelegenheidscreatie en scholing.
Arbeidsverhoudingen	De minister van SZW vervult een belangrijke rol in het geval van het algemeen verbindend verklaren van een CAO. Verder is er flexibilisering waar te nemen in onder andere de inhoud van CAO's.	Zweden heeft een nationaal bemiddelingsbureau voor conflicten en een speciaal gerechtshof gericht op de arbeidsmarkt.
Actief arbeidsmarktbeleid	Is verdeeld in de groepen: (1) reïntegratieactiviteiten, (2) scholingsmaatregelen, (3) landelijke maatregelen en (4) organen met aanjaagfunctie. Relatief gezien is dit beleid veelal tijdelijk van aard.	Is verdeeld in de groepen: (1) hulp voor werklozen, (2) scholing en training, (3) arbeidsplaatsen creatie, (4) programma's voor speciale categorieën. De Af is een belangrijke actor in de uitvoering van dit beleid.

Om te komen tot een beoordeling van de Nederlandse case is gebruik gemaakt van een SWOT analyse. SWOT staat voor sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen. De SWOT analyse is verdeeld in twee delen. Het eerste deel is een situatie analyse en is onderverdeeld in een interne analyse (sterktes en zwaktes) en een externe analyse (kansen en bedreigingen). De volgende sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen zijn het resultaat van de analyse:

Sterktes

- S1. Nederland is centraal georiënteerd
- S2. Marktwerving bij het decentraliseren van taken
- S3. Divers en flexibel actief arbeidsmarktbeleid
- S4. Nederlandse poldermodel & samenwerking

Zwaktes

- Z1. Sociale partners
- Z2. Gebrek aan stabiliteit
- Z3. Het arbeidsmarkt beleid is te sterk georiënteerd op reïntegratie
- Z4. Het CWI als 'one stop shop'

Kansen

- K1. Specialisatiemogelijkheden voor een CWI
- K2. Speciaal gerechtshof gericht op de arbeidsmarkt
- K3. Staatsbedrijven gericht op werkcreatie en scholing
- K4. Een nationaal bemiddelingsbureau

Bedreigingen

- B1. Pushen van marktwerving bij gemeenten
- B2. Sterke flexibilisering van de arbeid
- B3. Democratische legitimatie van de invloed van sociale partners
- B4. Het Nederlandse arbeidsmarktbeleid is aan het egaliseren

Het tweede deel van de SWOT analyse is de toepassing van de confrontatiematrix. In een confrontatiematrix worden de sterktes en zwaktes tegenover de kansen en bedreigingen gezet. Door een koppeling van de interne analyse aan de externe analyse kunnen verschillende strategieën geformuleerd worden. Deze strategieën zijn gericht op de centrale Nederlandse overheid. Deze koppeling zorgt voor de volgende strategieën:

- een nationaal bemiddelingsbureau biedt mogelijkheden voor Nederland;
- een lokale CWI moet de mogelijkheid hebben om zich te specialiseren;
- gespecialiseerde staatsbedrijven gericht op scholing en werkgelegenheidscreatie bieden kansen voor Nederland;
- centrale coördinatie en controle dienen gehouden te worden op de toenemende mate van flexibilisering op de arbeidsmarkt;
- de positie van de sociale partners dient versterkt te worden;
- flexibilisering en egalisering van de Nederlandse arbeidsmarkt zijn mogelijke valkuilen ten aanzien van de al zwakke sociale partners.

Hoofdstuk 1: Inleiding

1.1 Inleiding

Centraal in deze scriptie staat het Nederlandse arbeidsmarktbeleid. Voordat de centrale probleemstelling wordt beschreven, komen eerst twee andere onderwerpen aan bod. Ten eerste zal de achtergrond van het probleem beschreven worden (§1.2). Zoals uit paragraaf 1.2 zal blijken zal Nederland geanalyseerd worden aan de hand van een internationaal vergelijkend onderzoek en er zijn verschillende vormen van internationaal vergelijkend onderzoek mogelijk. Voordat de probleemstelling beschreven wordt, dient ook eerst vastgesteld te worden welke vorm van internationaal vergelijkend onderzoek toegepast zal worden (§1.3). Wanneer eenmaal de vorm van het onderzoek vast staat kan de probleemstelling geformuleerd worden (§1.4), waarna een globale beschrijving volgt van een aantal theoretische concepten die gebruik zullen worden in dit onderzoek (§1.5). Aangezien het brede onderwerp van dit onderzoek, zal het onderzoek op een aantal terreinen afgebakend worden en daarnaast zal een aantal relevante begrippen toegelicht worden (§1.6). Dit hoofdstuk sluit af met een leeswijzer, waarin de opbouw van deze scriptie beschreven wordt (§1.7).

1.2 Probleemanalyse

Het arbeidsmarktbeleid in Nederland is de afgelopen twee jaar sterk veranderd. Zo is bijvoorbeeld de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) vervangen door de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA). Ook de Wet Werk en Bijstand (WWB) is geïntroduceerd en heeft zodoende de voormalige Algemene Bijstandswet (ABW) vervangen.

Ook is de rol van de Europese Unie (EU), ten aanzien van het Nederlandse arbeidsmarktbeleid, sterker geworden de afgelopen decennia. Daarnaast speelt informatie een steeds grotere rol voor de verschillende lidstaten. Binnen de EU zijn hiervoor verschillende netwerken waarbinnen de verschillende lidstaten elkaar op de hoogte houden van ontwikkelingen in hun eigen land.

Eén van deze netwerken is de Mutual Information System on Employment Policies in Europe (MISEP). In dit netwerk houden de verschillende lidstaten elkaar op de hoogte van bestaande nationale systemen, structuren, regelgeving en maatregelen die relevant zijn voor het nationale arbeidsmarktbeleid. In MISEP heeft elk EU-lidstaat een vertegenwoordiger van het ministerie dat verantwoordelijk is voor het arbeidsmarktbeleid van het desbetreffende land en een vertegenwoordiger van de nationale arbeidsvoorzieningsorganisatie. Voor Nederland zijn dit het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI).

Eén van de documenten die voortkomt uit het MISEP-netwerk is het Basic Information Report (BIR). Ieder land heeft een eigen BIR en het laatste BIR document van Nederland beschrijft de situatie zoals deze was in de herfst van 2003. In de periode lopend van maart 2006 tot en met juli 2006 is het onderzoeksbureau SEOR (Sociaal Economisch Onderzoek Rotterdam) bezig geweest met het maken van een recente versie van dit document. Ik heb meegewerkt aan dit onderzoek en in deze scriptie zal ik deze kennis en informatie toepassen.

Er zijn veel mogelijke vragen te stellen over het functioneren van de Nederlandse arbeidsmarkt. Een belangrijke vraag is: hoe functioneert het arbeidsmarktbeleid in Nederland? In mijn scriptie zal ik verder ingaan op het beleid en de maatregelen die betrekking hebben op de arbeidsmarkt. Hierbij zal een analyse gemaakt worden van het functioneren van deze maatregelen en het beleid achter deze

maatregelen. Vragen die hierbij komen kijken zijn onder andere: werkt het arbeidsmarktbeleid van Nederland?, en: heeft ons beleid een positief effect op de werkgelegenheid? Ook de groei van de EU zorgt voor steeds sterker wordende internationale invloeden. Zijn wij in Nederland ‘goed bezig’ of kunnen we beter kijken naar andere landen voor potentiële beleidsinhoud en maatregelen?

Met deze laatste vraag komt ook het poldermodel om de hoek kijken. Dit is een belangrijk aspect van de manier waarop beleid en maatregelen tot stand komen in Nederland en is zeer typerend voor Nederland. Een belangrijke gedachte achter het poldermodel is inspraak. Hierdoor kan gesteld worden dat beleid en maatregelen in Nederland voor een deel worden beïnvloed door de mensen waar het betrekking op heeft. Een logische gedachte die volgt is dat gemaakte afspraken goed in kunnen spelen op de wensen en behoeftes van de desbetreffende actoren die invloed hebben gehad op het proces en de uitkomst van dit proces. De actoren staan dus achter de maatregelen, maar de volgende vraag is dan: werken deze maatregelen ook? Zijn de actoren die nauw betrokken zijn bij de arbeidsmarkt ook de beste ‘raadgevers’ als het gaat om het nemen van beslissingen die invloed hebben op de totale Nederlandse arbeidsmarkt?

Nederland is net zoals ieder ander land uniek, dat onderken ik, maar als Nederland ‘slechter’ presteert dan andere landen, dan moet er meerwaarde te halen zijn uit de mogelijke toepassing van ideeën uit andere landen. Uiteraard kan ook het tegenovergestelde mogelijk zijn, namelijk dat Nederland een goede inspiratiebron zou kunnen zijn voor andere landen op het gebied van arbeidsmarktbeleid.

Concreter gesteld gaat het onderzoek, dat centraal staat in deze scriptie, in op bestaande nationale systemen, structuren, regelgeving en maatregelen die relevant zijn voor het nationale arbeidsmarktbeleid. Dit is het resultaat van de overzichtsstudie waar ik aan mee heb gewerkt bij SEOR.

Een groot obstakel voor de analyse van het Nederlandse arbeidsmarktbeleid is dat er geen parallel lopende controle groep is waar Nederland mee vergeleken kan worden. Om te komen tot een analyse van het Nederlandse arbeidsmarktbeleid zal Nederland vergeleken worden met een ander land. Hierbij zal gekeken worden naar de verschillende Europese verzorgingsstaten, waarbij gebruik gemaakt wordt van de typologie die Asping-Anderson heeft gemaakt op dit gebied. Aan de hand van deze vergelijking kan dan meer gezegd worden over afspraken en maatregelen van de overheid op de arbeidsmarkt en kan een beoordeling gemaakt worden van het systeem van afspraken en maatregelen op de arbeidsmarkt in Nederland. Simpel gesteld: is het Nederlandse systeem beter of slechter?

Een centrale vraag hierbij is: ten aanzien van welke landen doet Nederland het goed en ten aanzien van welke landen doet Nederland het slechter? Hieruit komen dan de sterke en zwakke aspecten van het Nederlandse beleid naar voren. Aan de hand van deze vergelijkende analyse kan ook gekeken worden naar potentieel ‘beter’ beleid.

Een belangrijk aspect in het hierboven beschreven proces is de vorm van het onderzoek. Op het gebied van internationaal vergelijkend onderzoek zijn verschillende onderzoeksvormen mogelijk. Hierover in de volgende paragraaf meer.

1.3 Vorm van het onderzoek

Een centraal aspect van deze scriptie is het internationaal vergelijkende aspect. Voordat de probleemstelling geformuleerd zal en kan worden, volgt nu eerst een beschrijving van de mogelijke onderzoeksvormen binnen de (internationale) vergelijkende bestuurskunde. Binnen deze onderzoeksrichting zijn namelijk drie verschillende technieken die gebruikt kunnen worden bij de vergelijking. Deze drie zijn de “*case study*”, de “*focused comparison*” en de “*statistical analysis*” (Hague & Harrop, 2001).

In een **case study** staat één case centraal. Hierbij wordt een intensieve studie uitgevoerd naar een centraal aspect binnen deze case. Dit aspect wordt uit de desbetreffende case in een breed perspectief geplaatst om aan de hand van deze ene case te komen tot het beantwoorden van bijvoorbeeld de probleemstelling die centraal staat in de desbetreffende *case study*.

Bij een **focused comparison** wordt een vergelijking gemaakt tussen een (beperkt) aantal cases. Hierbinnen worden uit de desbetreffende cases een aantal aspecten genomen en deze worden intensief met elkaar vergeleken.

Binnen deze vorm van vergelijking kan onderscheid gemaakt worden tussen de analyse van “*most similar*” en de analyse van “*most different*” systemen (Hague & Harrop, 2001). Wanneer er sprake is van een vergelijkende analyse aan de hand van *most similar* systemen dan wordt er gekeken naar aspecten binnen de case die onderling grote overeenkomsten hebben. Bij een analyse aan de hand van *most different* systemen wordt er gekeken naar het tegenovergestelde. Bij deze vorm worden aspecten met elkaar vergeleken die onderling sterk verschillen.

Een laatste mogelijke vorm van vergelijkende bestuurskunde is een **statistical analysis**. Bij deze vorm van analyse wordt een grote hoeveelheid van cases geselecteerd en is er sprake van een statistische vergelijking. Een aantal vooraf geselecteerde variabelen staan centraal in de analyse en de invloed van deze variabelen wordt geanalyseerd. Deze analyse wordt uitgevoerd aan de hand van een kwantitatieve beoordeling van de desbetreffende variabelen.

Om te komen tot een goede en bruikbare analyse zal een “*focused comparison*” uitgevoerd worden. Een “*focused comparison*” is een diepgaande vergelijkende analyse, waarbij Nederland vergeleken zal worden met een ander land. Om te komen tot een landselectie kan er gezocht worden naar een land die sterk overeenkomt met Nederland (*most similar*) of er kan gezocht worden naar een land die sterk verschilt met Nederland (*most different*). In deze scriptie zal een balans gezocht worden tussen beide uitersten. Er zal een land geselecteerd worden die voor een deel overeenkomt met Nederland. Hoe meer overeenkomsten er namelijk zijn tussen Nederland en het tweede land, des te plausibeler het is om te komen tot factoren die verantwoordelijk zijn voor de onderlinge verschillen (Lipset, 1990). Maar om te komen tot een inhoudelijk interessante analyse dienen er ook verschillen aanwezig te zijn tussen de twee landen.

Vooruitlopend op de zaken kan gesteld worden dat Nederland sterk richting de Scandinavische landen aan het groeien is (zie hoofdstuk 4). Nederland is weg aan het groeien van de van oudsher vergelijkbare nabij gelegen landen (conservatieve regimes) en is meer richting de Scandinavische landen aan het groeien (sociaal-democratische regimes). De overeenkomsten en verschillen maken een vergelijking van deze aard zeer interessant.

1.4 Probleemstelling

Het doel van dit onderzoek is om een oordeel te vormen over de bestaande Nederlandse instellingen en maatregelen die relevant zijn voor het arbeidsmarktbeleid van Nederland. Dit zal gedaan worden middels een internationale vergelijking, waarbij Nederland geanalyseerd zal worden aan de hand van een vergelijking met een ander Europese lidstaat. De landselectie keuzemogelijkheden heb ik beperkt tot de EU-15 landen, meer hierover in paragraaf 1.6.

In deze scriptie staat de volgende probleemstelling centraal:

Hoe functioneert het Nederlandse arbeidsmarktbeleid en hoe verhoudt Nederland zich op dit gebied ten aanzien van een andere Europese lidstaat?

Voor het beantwoorden van deze probleemstelling stel ik de volgende deelvragen:

1. Wat zijn belangrijke onderwerpen in relatie met het begrip arbeidsmarktbeleid?
2. Wat is een interessante en vergelijkbare Europese lidstaat, kijkend naar het arbeidsmarktbeleid, waar Nederland mee vergeleken kan worden?
3. Hoe functioneert het Nederlandse arbeidsmarktbeleid?
4. Hoe functioneert het arbeidsmarktbeleid van de geselecteerde Europese lidstaat?
5. Hoe functioneert het Nederlandse arbeidsmarktbeleid in vergelijking met de geselecteerde Europese lidstaat?
6. Wat zijn inhoudelijke verschillen tussen het arbeidsmarktbeleid van Nederland en de geselecteerde Europese lidstaat?
7. Wat zijn mogelijke strategieën voor Nederland om haar arbeidsmarktbeleid te verbeteren?

Zoals uit de probleemstelling en deelvragen blijkt speelt het begrip arbeidsmarktbeleid een belangrijke rol in deze scriptie. In deze scriptie wordt dit begrip in zijn meest brede vorm bedoeld, meer hierover in paragraaf 1.6.

1.5 Theoretische concepten

Om het Nederlandse arbeidsmarktbeleid te analyseren zal er een analyse gemaakt worden van de mogelijke sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen van het Nederlandse arbeidsmarktbeleid. Deze zullen in kaart worden gebracht door Nederland te vergelijken met een ander land. De gedachte achter deze analyse is de SWOT-analyse. SWOT is een term uit de economische hoek en staat voor Strengths, Weaknesses, Opportunities en Threats.

Een SWOT-analyse bestaat uit twee delen, namelijk een situatieanalyse en de toepassing van een confrontatiematrix. Voor Nederland zullen de verschillende sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen in kaart gebracht worden (situatie analyse) en deze zullen aan elkaar gekoppeld worden om zodoende tot verschillende mogelijke strategieën te komen (toepassing confrontatiematrix).

Dit model is een zeer breed en een algemeen economisch model. Door dit karakter is deze ook op bestuurskundige kwesties toepasbaar. Het geeft goede 'handvaten' om een case mee te analyseren om zodoende te komen tot bruikbare conclusies. Het is niet ongebruikelijk dat 'economische gedachtes' worden toegepast op de publieke sector. Zeker binnen de New Public Management gedachte is er ruimte voor invloeden uit de private sector.

Zoals eerder is beschreven zal er een "*focused comparison*" uitgevoerd worden, waarvoor een Europese lidstaat geselecteerd dient te worden waar Nederland mee vergeleken zal worden (zie paragraaf 1.3). Om te komen tot een Europese lidstaat waar Nederland mee vergeleken kan worden zal gebruik gemaakt worden van de typologie van verzorgingsstaten van Esping-Andersen. Zijn typologie wordt vaak genoemd (en toegepast) in de bestuurskundige literatuur en biedt een goede basis om Europese landen met elkaar te vergelijken. De verzorgingsstaat kan getypeerd worden als sterk ontwikkeld in de Europese Unie en ook op de arbeidsmarkt, en het daarmee samenhangende systeem, zijn deze invloeden door gedrongen.

Wanneer er een Europese lidstaat geselecteerd is zal deze vergeleken worden met Nederland. Om te komen tot een inhoudelijk relevante vergelijking is een uniforme set van onderwerpen en thema's nodig. Bovendien is ook een bruikbare definitie, en kader, van het begrip arbeidsmarkt noodzakelijk. Om te komen tot bruikbare thema's, onderwerpen en definities die betrekking hebben op de arbeidsmarkt zullen verschillende literaire bronnen gebruikt worden.

De vergelijking zal zowel inhoudelijk als statistisch van aard zijn. Hierbij dient wel de kanttekening gemaakt te worden dat het hier niet gaat om een kwantitatief vergelijkend onderzoek, maar dat het hoofdzakelijk gaat om een kwalitatief vergelijkend onderzoek

Voor de inhoudelijke beschrijving van de twee verschillende cases zal gebruik gemaakt worden van de Basic Information Report (BIR) van het desbetreffende land. Voor eventueel aanvullende statistieken zal voornamelijk gebruik gemaakt worden van de beschikbare informatie van de OECD en EUROSTAT. Uniformiteit van gegevens en definities van begrippen is belangrijk in dit onderzoek en daarom zal getracht worden om zoveel mogelijk te werken met een centrale bron van gegevens. Per onderwerp zal er voor de twee verschillende cases dezelfde bron gebruikt worden om zo onderlinge vergelijking mogelijk te maken.

1.6 Afbakening onderzoek

Een belangrijk aspect van deze scriptie is de selectie van een land waar Nederland mee vergeleken zal worden. Voor de landselectie zal er gekeken worden naar de lidstaten van de Europese Unie (EU) zoals deze was vóór 2004. Deze EU-15 landen staan weergegeven in tabel 1.1. In deze tabel staat zowel de courante benaming, de officiële Nederlandse benaming en de landcode van het desbetreffende land.

Er is gekozen voor alleen de EU 15 landen, om de omvang van het selectiemateriaal te beperken qua omvang. Daarnaast zal bij de landselectie gebruik gemaakt worden van de typologie van verzorgingsstaten van Esping-Andersen en in zijn typologie kijkt hij veelal naar de EU-15 landen. Wanneer de keuze beperkt wordt tot de EU-15 landen zijn er tevens voldoende informatie bronnen beschikbaar om de case beschrijving inhoud te geven en deze inhoudelijk vergelijkbaar te maken met Nederland.

Tabel 1.1: EU-15 landen

Courante benaming in het Nederlands	Officiële benaming in het Nederlands	Landcode
België	Koninkrijk België	BE
Denemarken	Koninkrijk Denemarken	DK
Duitsland	Bondsrepubliek Duitsland	DE
Griekenland	Helleense Republiek	EL
Spanje	Koninkrijk Spanje	ES
Frankrijk	Franse Republiek	FR
Ierland	Ierland	IE
Italië	Italiaanse Republiek	IT
Luxemburg	Groothertogdom Luxemburg	LU
Nederland	Koninkrijk der Nederlanden	NL
Oostenrijk	Republiek Oostenrijk	AT
Portugal	Portugese Republiek	PT
Finland	Republiek Finland	FI
Zweden	Koninkrijk Zweden	SE
Verenigd Koninkrijk	Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland	UK

Bron: Institutionele Schrijfwijzer Europa

In deze scriptie zal er gewerkt worden met de courante benaming in het Nederlands en indien afkortingen gebruikt zullen worden, zal de landcode gebruikt worden.

Een centraal begrip in deze scriptie is de term ‘arbeidsmarktbeleid’. Wanneer er gesproken wordt over de arbeidsmarkt dan worden twee kanten van het begrip aangeduid, namelijk:

1. de beleidsmatige kant van de arbeidsmarkt;
2. de institutionele kant van de arbeidsmarkt.

Op de arbeidsmarkt is (overheids)beleid van toepassing, maar dit onderzoek beperkt zich niet tot alleen deze kant. Wanneer er gesproken wordt over ‘het arbeidsmarktbeleid’ dan omvat dit ook de verschillende instellingen en organisaties die actief zijn op de arbeidsmarkt. Het gaat in deze scriptie dus om het arbeidsmarktbeleid in de meest ruime betekenis van het woord.

1.7 Leeswijzer

In de hoofdstukken in deze scriptie komen de navolgende onderwerpen aan bod.

In hoofdstuk 2 staan de resultaten van het literatuuronderzoek. In dit hoofdstuk wordt eerst de typologie van verzorgingsstaten van Esping-Andersen beschreven. Verder zal er een beeld geschetst worden van wat het begrip arbeidsmarkt inhoudt en welke thema’s een rol spelen binnen dit onderwerp. Ten slotte wordt ook de theorie achter de SWOT analyse beschreven.

Hoofdstuk 3 is de operationalisering. De in hoofdstuk 2 beschreven thema’s en onderwerpen zullen geoperationaliseerd worden om zo een vertaalslag te maken van de theorie naar hoe deze theorie gebruikt zal worden in deze scriptie.

In hoofdstuk 4 wordt beschreven hoe de landselectie is uitgevoerd. De theorie van Esping-Andersen speelt hierbij een belangrijke rol, omdat deze wordt gebruikt als richtlijn om te komen tot een landselectie. Verschillende internationale vergelijkingen, van zowel Esping-Andersen als andere auteurs, zullen hierbij gebruikt worden om Nederland te classificeren en te bepalen wat in de desbetreffende vergelijking met Nederland mogelijk vergelijkbare en interessante landen zijn. Verder wordt er ook een algemene analyse uitgevoerd van de positie van Nederland in de typologie van Esping-Andersen.

Hoofdstuk 5 en 6 zijn de case beschrijvingen van respectievelijk Nederland en Zweden. Beide cases worden beschreven aan de hand van de thema’s die beschreven zijn in de operationalisering (hoofdstuk 3). Deze thema’s zijn:

- geschiedenis;
- algemene informatie;
- wetgeving;
- sociale zekerheidsstelsel;
- arbeidsverhoudingen;
- actief arbeidsmarktbeleid.

In hoofdstuk 7 staat de SWOT analyse centraal. Dit is een analyse van de sterktes en zwaktes van Nederland en wat mogelijke kansen en bedreigingen zijn voor Nederland. Aan de hand van deze analyse zullen verschillende mogelijke strategieën geformuleerd worden.

In hoofdstuk 8 staan de conclusies en aanbevelingen.

Hoofdstuk 2: Theoretisch kader

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zullen de verschillende theoretische aspecten aan bod komen die gebruikt zullen worden in deze scriptie. Ten eerste dient er een land geselecteerd te worden, waarmee Nederland vergeleken zal worden. Om te komen tot selectiecriteria voor de landselectie zal gebruik gemaakt worden van de typologie van Esping-Andersen. Zijn typologie betreffende ‘verzorgingsregimes’ zal in meer detail worden beschreven in paragraaf 2.2.

Om inhoud te geven aan de twee cases die centraal zullen staan in deze scriptie zal in dit hoofdstuk aandacht besteedt worden aan het begrip arbeidsmarkt. In paragraaf 2.3 zal in meer detail beschreven worden wat het begrip arbeidsmarkt (beleid) inhoud en wat mogelijke relevante onderwerpen zijn op dit gebied in de huidige moderne westerse maatschappij.

Het laatste deel van het theoretische kader heeft betrekking op de SWOT analyse. Zoals in de inleiding al gemeld wordt, zullen de twee cases geanalyseerd worden aan de hand van een SWOT analyse. In paragraaf 2.4 zal de theoretische kant van dit model aan bod komen.

2.2 Verzorgingsstaat

Nederland kan getypeerd worden als een verzorgingsstaat. Burgers van Nederland worden vanaf de geboorte tot aan de dood ‘verzorgd’ door de staat. Er is momenteel in Nederland een relatief uitgebreid stelsel van sociale zekerheid, waar iedere burger van Nederland gebruik van kan maken,

Deze typering kan ook doorgetrokken worden naar de landen van de Europese Unie. Na de Tweede Wereldoorlog zijn veel van de lidstaten van de huidige Europese Unie begonnen met het maken en uitbreiden van een sociaal vangnet voor de burgers van het desbetreffende land. Uiteraard zijn er verschillen waar te nemen in de vorm en omvang van het begrip verzorgingsstaat.

Ook de arbeidsmarkt wordt beïnvloed door kenmerken van een verzorgingsstaat. Op de huidige moderne westerse arbeidsmarkt zijn in de verschillende Europese lidstaten wetgeving en instituties aanwezig die zijn gericht op het ‘goed’ laten functioneren van deze markt.

In deze paragraaf zal de typologie van Esping-Andersen (1990) over verzorgingstaten beschreven worden, of in de woorden van Esping-Andersen: het gaat hier om “*welfare regimes*” (verzorgingsregimes). Zijn typologie is sterk gericht op de westerse verzorgingsstaat en omvat derhalve de verzorgingsstaten van de Europese Unie. Het algemene karakter van het model maakt het zeer geschikt voor dit onderzoek.

Om te komen tot een basis voor de vergelijking zal gebruik gemaakt worden van de typologie van Esping-Andersen van verzorgingsregimes. Esping-Andersen zet in zijn boek “*The three worlds of welfare capitalism*” (1990) de basis neer voor een driedeling in verzorgingsregimes. Deze zijn:

- “*the liberal welfare regime*” (het liberale regime);
- “*the social democratic welfare regime*” (het sociaal-democratische regime);
- “*the conservative welfare regime*” (het conservatieve regime).

Esping-Andersen heeft het niet direct over de verzorgingstaat, maar over een verzorgingsregime. Dit onderscheid maakt hij bewust. Met de term regime probeert Esping-Andersen meer de nadruk te leggen op de welvaartsproductie die is gesitueerd tussen staat, markt en huishoudens.

In “*Social foundations of postindustrial economies*” (1999) besteed Esping-Andersen opnieuw aandacht aan zijn driedeling uit 1990. Hij vult hierbij zijn eerdere typologie aan met nieuwe informatie. Kijkend naar deze publicatie van Esping-Andersen kan het volgende gezegd worden over de drie regimes.

Het liberale regime

In het liberale regime is er een minimale behoefte aan staatsinvloeden en staat het vertrouwen in de soevereiniteit van de markt centraal. Dit vertrouwen uit zich in de oplossingsmogelijkheden die de markt biedt voor het indekken van individuele risico's. Liberale regimes komen over het algemeen tot stand door de afwezigheid van sociale en christelijke bewegingen.

Esping-Andersen (1999) geeft drie elementen die de kern vormen voor het liberale regime. Ten eerste is de sociale zekerheid zeer beperkt en omvat alleen de zogenoemde “*bad risks*”. Deze *bad risks* zijn risico's die niet gedekt kunnen worden door de markt vanwege de tekortkomingen van deze markt. Hiernaast is er een zeer beperkte groep mensen die aanspraak kunnen maken op deze sociale zekerheid. Er is sprake van zeer gerichte sociale zekerheid.

Ten tweede is er een zeer beperkt concept van welke risico's maatschappelijk gedragen dienen te worden. Dit betekent dat er binnen een liberaal regime maar een beperkte sociale zekerheid is, waarbij de meeste risico's liggen bij de verantwoordelijkheid van het individu en niet bij de staat.

Als laatste is er in het liberale regime een sterke stimulering van de markt en marktwerking. Naast de eerder genoemde “*bad risks*” zijn er ook de “*good risks*”. Deze “*good risks*” kunnen door burgers individueel of collectief ingedekt worden middels verzekeringen die op de markt afgesloten kunnen worden.

Het sociaal-democratische regime

Internationaal gezien zijn de sociaal-democratische regimes relatief nieuw. Deze vorm van verzorgingsstaat komt voort uit een stabiele sociaal-democratische overheid die over een lange periode een sociaal-democratisch beleid heeft gevoerd.

Binnen het sociaal-democratische regime is er sprake van universalisme. De regels en maatregelen gelden voor iedereen en iedereen heeft toegang tot de sociale zekerheid die hieruit voort vloeit. Universalisme is een sterk aanwezige eigenschap van dit regime, maar is ook deels waar te nemen bij andere regimes en maakt het niet uniek voor dit regime.

Er is tevens een uitgebreide risicodekking en een relatief hoog niveau van uitkeringen. Beperkingen in de sociale zekerheid komen voornamelijk voort uit budgettaire beperkingen. Daarnaast is er een minimale marktinvloed en marktafhankelijkheid en het werkveld van de overheid is hierdoor zeer breed. Binnen dit regime is er sprake van inkomstenbescherming, verder wordt gelijkheid gestimuleerd en dit uit zich ook in het beleid van de overheid.

Het conservatieve regime

De essentie van het conservatieve regime ligt in de combinatie van status segmentatie en familialisme. Binnen het familialisme overheerst de gedachte dat de man de broodwinnaar is van het gezin en dat hij verantwoordelijk is voor het welzijn van de familie. Hieruit voort komt de gedachte dat de ouders verantwoordelijk zijn voor hun kinderen en de kinderen zijn op de lange termijn weer verantwoordelijk voor hun ouders. Er is bijvoorbeeld een sterke samenhang tussen de ouders van een individu en de sociale zekerheid. Daar waar het bij het liberale model gaat om de “*bad risks*” gaat het bij het conservatieve regime om het mogelijke falen / tekortkomingen van de broodwinnaar.

Hiernaast speelt het corporatisme een belangrijke rol. Het overleg tussen publieke en private instituties speelt een grote rol in de totstandkoming van afspraken en wetgeving.

Het conservatieve regime heeft, net als het liberale regime, een passieve houding op de arbeidsmarkt. In het liberale regime wordt prioriteit gegeven aan een ongereguleerde arbeidsmarkt. Binnen het conservatieve regime wordt prioriteit gegeven aan baanbescherming van de werkzame mannelijk broodwinnaar.

2.3 Arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt is een onderwerp waar veel verschillende auteurs over hebben geschreven. In deze paragraaf zullen een aantal onderwerpen aan bod komen die in verband staan met het begrip arbeidsmarkt. Deze onderwerpen zijn:

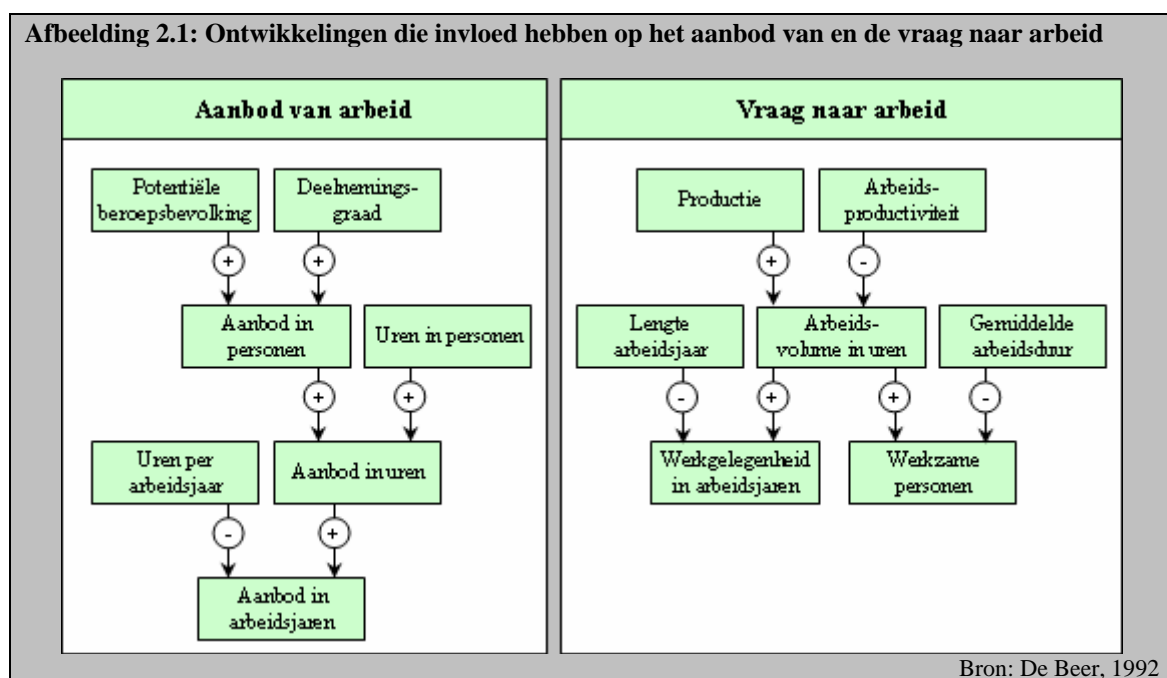
- vraag en aanbod;
- werkloosheid;
- moderne arbeidsmarkttheorie;
- regulering & flexibilisering op de arbeidsmarkt;
- de complexe arbeidsmarkt.

2.3.1 Vraag en aanbod

Op de arbeidsmarkt is, net als op andere markten, sprake van vraag en aanbod. Het gaat hier om de vraag naar en aanbod van arbeid. Een persoon biedt zijn of haar arbeid aan op de arbeidsmarkt en aan de andere kant staat een (potentiële) werkgever die vraagt om een persoon die arbeid aanbiedt.

Bij het begrip arbeidsmarkt gaat het om de vraag en aanbod van betaalde arbeid. Naast deze (formele) economie is er ook de informele economie (De Beer, 1992). Dit is het illegale werk en het werk dat zich onttrekt aan registratie. Bij deze groep werkenden gaat het hoofdzakelijk om huishoudelijk werk, vrijwilligerswerk, zwart werk, en werk voor vergoeding in natura. Deze vormen van werk hebben geen betrekking op de definitie van arbeidsmarkt die gehanteerd wordt in deze scriptie.

In figuur 2.1 zijn de indicatoren opgenomen die van invloed zijn op de omvang van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.



2.3.2 Werkloosheid

Op de arbeidsmarkt heeft een individu een “*state of employment*” (Andersen, 1982). Dit houdt in dat, kijkend naar de arbeidsmarkt, een persoon één van drie mogelijke posities op de arbeidsmarkt kan innemen. Een persoon kan: (1) werkzaam zijn, (2) werkloos zijn of (3) niet tot de (potentiële) beroepsbevolking behoren. In dit laatste geval gaat het bijvoorbeeld om volledig arbeidsongeschikten.

Werkloosheid komt, in algemene zin, tot stand wanneer er op de arbeidsmarkt meer aanbod van arbeid is dan vraag. Niet voor iedereen die zijn arbeid aanbiedt op deze markt is er een (potentiële) werkgever die op zoek is naar arbeid.

Werkloosheid is dus het gevolg van een tekort schietende vraag van arbeid en dit is het resultaat van een tweetal samenhangende factoren. De vraag naar arbeid is sterk gekoppeld aan de investeringen van organisaties en de winst die hier mee samenhangt (Keynes, 1931). Dit is een beeld die sterk overheerst in de theorieën van Keynes die in de jaren 20 en 30 van de vorige eeuw veel heeft geschreven over conjunctuur en werkloosheid. De theorieën van Keynes zijn momenteel nog steeds terug te vinden in de moderne literatuur.

Het beeld van Keynes is gebaseerd op een aantal aannames die in de huidige maatschappij geen stabiele basis biedt voor het handhaven van de uitspraak dat werkloosheid (volledig) bestreden kan worden met financiële impulsen. Werkloosheid komt voort uit meer dan alleen economische factoren. Werkloosheid kan bijvoorbeeld ook voortkomen uit discriminatie. Onderscheid naar geslacht, huidskleur en afkomst zijn mogelijke barrières die ervoor zorgen dat een aanbieder op de arbeidsmarkt geen (potentiële) werkgever kan vinden. Het arbeidsmarktbeleid van de overheid is meer dan alleen het zorgen voor voldoende werk, maar is ook gericht op het inperken van barrières op de arbeidsmarkt. Meer hierover later in dit hoofdstuk.

2.3.3 Moderne arbeidsmarkttheorie

Binnen de huidige moderne theorie over de arbeidsmarkt is een mix waar te nemen van twee stromingen in de arbeidsmarkttheorie (Kaufman & Hotchkiss, 2006). Het gaat hier om een mix van de neo-klassieke stroming en de institutionele stroming.

Binnen de neo-klassieke stroming wordt uitgegaan van de assumptie dat het menselijke gedrag rationeel is (“*rational actor model*”). Mensen zijn rationeel, individueel, economisch georiënteerd en proberen hun eigen welzijn te verbeteren. Daarnaast is er binnen deze stroming aandacht voor de aard en werkwijze van het marktmechanisme. Er wordt erkend dat de arbeidsmarkt bepaalde unieke eigenschappen heeft, maar desondanks is het theoretische model omtrent de marktwerking niet anders dan bijvoorbeeld die van een productenmarkt.

De voornaamste tegenhanger van de neo-klassieke stroming is de institutionele stroming. In deze stroming wordt erkend dat de ‘rationele mens’ bestaat, maar dat deze stelling tekort doet aan de verschillende motivatiegonden van verschillende mensen. Zo kan een mens ook op zoek zijn naar voldoening en niet per definitie van een verbetering van zijn welzijn, zoals wordt gesteld in de neo-klassieke stroming. Hierbij speelt de “*bounded rationality*” (Simon, 1997) van een mens een rol. Een mens is, volgens deze theorie, gebonden aan zijn eigen beperkingen die voortkomen uit de beperkte capaciteit om niet alle alternatieven te weten en deze volledig rationeel af te wegen.

Daar waar de neo-klassieke stroming uitgaat van het competitieve marktmechanisme wordt er binnen de institutionele stroming verondersteld dat de arbeidsmarkt een combinatie is van institutionele invloeden. Hierbij kan gedacht worden aan vakbonden, politieke en sociale invloeden.

De moderne arbeidsmarkt is niet altijd te categoriseren als neo-klassiek of als institutioneel. Er is in de loop der tijd kritiek geweest op beide stromingen, waardoor beiden naar elkaar zijn toegesloegen. Er is

sprake van een theoretische mix waarbij de nadruk ligt op het analyseren van de ‘realiteit’ in al haar vormen (Kaufman & Hotchkiss, 2006).

2.3.4 Regulering & flexibilisering op de arbeidsmarkt

Westerse arbeidsmarkten zijn zeer sterk gereguleerd middels wetgeving en bureaucratie. Regulering heeft niet een alleen economische achtergrond, maar regulering wordt ook beïnvloed door sociologische en politieke invloeden. In de huidige moderne westerse democratische maatschappij is er een sterke behoefte aan sociale gelijkheid en gelijke kansen voor iedereen.

Regulering op de arbeidsmarkt is veelal gericht op baanbescherming, werktijd regulatie, loonbepalingen en dergelijke. Regulering kan ook gericht zijn op de arbeidsverhoudingen, oftewel de manier waarop werknemers en werkgevers met elkaar omgaan. Verder is er ook regulatie betreffende het sociale zekerheidsstelsel en de hiermee samenhangende werkloosheids uitkeringen, maar meer hierover later in dit hoofdstuk.

Regulering komt deels voort uit de tekortkomingen van een volledige marktwerking, zoals die bijvoorbeeld centraal staat in de neo-klassieke stroming (zie eerder in deze paragraaf). De markt kan tekort schieten als het aankomt op bijvoorbeeld het voorkomen van macht concentraties en ongewenste neveneffecten van een productie proces (Ringeling, 1993). Regulering is (deels) gericht op het beperken van deze tekortkomingen van marktwerking.

Naast regulering is de laatste jaren meer aandacht gekomen voor flexibilisering. Flexibilisering is een “*catch all*” begrip geworden en omvat alles wat werkgevers wenselijk vinden en is, voor de werkgever, de oplossing voor veel problemen (Esping-Andersen e.a., 2000). Het gaat hierbij om de mogelijkheid om de verschillende elementen van de werkrelatie (loon, werktijd, vaardigheden, baan zekerheid, etc.) zodanig te combineren op de voor de werkgever gewenste manier. Hierbij is dus minder ruimte voor invloed van buitenaf van bijvoorbeeld de overheid. Hierbij dient wel gemeld te worden dat ook werknemers in toenemende mate waarde hechten aan flexibele arbeid. Zeker in Nederland is er een toenemende behoefte aan flexibele arbeid. De behoefte aan flexibiliteit komt dus van beide kanten op de arbeidsmarkt.

Hierbij dient de kanttekening geplaatst te worden dat flexibilisering niet per definitie deregulering betekent. Deregulatie daarentegen, gaat wel vaak gepaard met decentralisatie.

Flexibilisering in relatie met arbeid is een onderwerp die door verschillende auteurs wordt beschreven. Binnen deze literatuur zijn verschillende vormen van flexibilisering waar te nemen. Er is een sterke mate van consensus over de vormen van flexibilisering (Esping-Andersen e.a., 2000). Vanuit het perspectief van de werkgever gaat het om:

- *numerieke flexibiliteit*, dit is de flexibiliteit van het aantal werknemers in relatie met de behoefte aan arbeidscapaciteit;
- *functionele flexibiliteit*, deze vorm heeft betrekking op de flexibiliteit van kennis (omscholing e.d.) en mobiliteit van de werknemer;
- *loon flexibiliteit*, dit betreft de mate waarin er flexibele ruimte is omtrent de hoogte van het loon van een werknemer;
- *temporele flexibiliteit*, deze vorm omvat de mogelijkheid om flexibel in te springen op seizoensinvloeden, hierbij kan gedacht worden aan flexibele werktijden, soort contract en overuren.

Binnen deze vormen van flexibiliteit is geen sprake van een mogelijke optimale stand van flexibilisering. Er is sprake van interne samenhang en balans van de verschillende vormen. Hieruit voort komt ook de tegenstrijdigheid van de verschillende vorm. Meer flexibiliteit in één vorm kan ten koste gaan van mogelijke flexibiliteit in een andere vorm.

Verder is er ook flexibilisering waar te nemen op een centraal niveau, zoals die van collectieve onderhandelingen. Het gaat hier om twee uiterste vormen van flexibilisering, namelijk kapitaal georiënteerde flexibiliteit en onderhandelde flexibiliteit (Littlewood e.a., 2004).

Kapitaal georiënteerde flexibiliteit vormt een uiterste van het spectrum. De collectieve onderhandelingen zijn gedecentraliseerd en flexibiliteit komt tot uiting in het overleg. Overleg vindt veelal plaats tussen werkgever en een individuele werknemer.

Onderhandelde flexibiliteit uit zich in de centrale collectieve onderhandelingen. Het overleg is tripartiet van aard, oftewel overleg vindt plaats tussen werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties en afgevaardigden van de overheid.

Flexibiliteit werkt ook door in de vormen van arbeidsmarkthervorming. Volgens Esping-Andersen (2000) zijn er op de arbeidsmarkt hiertoe ook een tweetal uitersten wanneer er wordt gekeken naar arbeidsmarkthervormingen. Aan een kant staat de wenselijkheid van meer flexibiliteit (zie ook de hiervoor vier genoemde vormen) en deze flexibilisering gaat samen met de noodzakelijke deregulatie. Hier tegenover staat de notie dat flexibilisering irrelevant en mogelijk gevaarlijk is. De oplossing ligt op macro economische stimulatie. Deze twee uiterste vormen de twee dimensies waartussen (veel) Europese landen zich bevinden in relatie met arbeidsmarkthervormingen.

2.3.5 De complexe arbeidsmarkt

Invloeden op de huidige moderne arbeidsmarkt zijn niet puur economisch van aard. Economische gedachten die in relatie staan met de arbeidsmarkt, zoals die van Keynes, hebben een rol op deze markt, maar de arbeidsmarkt is complex en meer thema's zijn relevant in dit kader. Er zijn veel verschillende instellingen die een rol spelen op de arbeidsmarkt en sturing vanuit bijvoorbeeld een centrale instantie is lastig. Er zijn veel afspraken waar rekening mee gehouden dient te worden en sturing van de arbeidsmarkt vindt plaats op verschillende niveaus.

Regulering is aanwezig op de westerse arbeidsmarkt, maar er is momenteel ook een trend naar flexibiliteit (zie eerder in deze paragraaf). Overleg, en de hieruit voortkomende (de)regulering, vindt plaats op veel verschillende niveaus (denk aan lokaal, gemeentelijk, bedrijfskolom of nationaal niveau).

Er zijn veel verschillende onderzoeken geweest en boeken geschreven over de arbeidsmarkt en hierbinnen wordt een tal van onderwerpen beschreven. Er zal nu aandacht besteedt worden aan een aantal auteurs en de door deze auteurs genoemde relevante arbeidsmarkt thema's.

De eerste auteur die behandeld zal worden is Ederveen & Thissen (2004). Ederveen & Thissen gaan op een systematische manier in op arbeidsmarktinstituties van verschillende EU landen en schrijft hierbij over de theoretische impact van deze arbeidsmarktinstituties.

Ten eerste is er de sociale zekerheid. Wanneer een persoon werkloos is dan is er vanuit de (verzorgings)staat geld beschikbaar voor een uitkering om een inkomensminimum te garanderen. De hoogte van de uitkering, de duur van de uitkering en de drempel die er is om een uitkering te krijgen kunnen invloed hebben op de omvang van de werkloze bevolking. Zo leidt een werkloosheidsuitkering waar voor een relatief lange termijn toegang tot is, tot lange termijn werkloosheid (Nickell & Layard, 1999). De problemen omtrent de hoogte en de duur van uitkeringen en de eventuele positieve en negatieve effecten zijn het werkveld van de overheid en ieder land heeft hierbij een eigen aanpak.

Een ander onderwerp dat wordt benoemd door Ederveen & Thissen is "*Active Labour Market Policy*", ook wel "*actief arbeidsmarktbeleid*" genoemd. Bij een actief arbeidsmarktbeleid gaat het om de creatie van werk voor bepaalde groepen en (financiële) stimulansen om mensen uit een uitkering te halen en aan het werk te krijgen. In 2005 is een uitgebreid literatuuronderzoek uitgevoerd door De Koning, Gelderblom, Zandvliet en Van den Boom naar de effectiviteit van reïntegratie en de huidige

stand van zaken. In dit onderzoek wordt een aantal instrumenten genoemd die onder de noemer actief arbeidsmarktbeleid vallen. Deze zijn incentives, bemiddeling, scholing, instroomsubsidies en gesubsidieerde arbeid.

De OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) heeft veel onderzoek gedaan naar en gepubliceerd over het begrip actief arbeidsmarktbeleid. De OECD spreekt over programma's die zijn gericht op een actieve arbeidsmarkt en gebruikt hierbij de volgende definitie.

Active labour market programmes includes all social expenditure (other than education) which is aimed at the improvement of the beneficiaries' prospect of finding gainful employment or to otherwise increase their earnings capacity. This category includes spending on public employment services and administration, labour market training, special programmes for youth when in transition from school to work, labour market programmes to provide or promote employment for unemployed and other persons (excluding young and disabled persons) and special programmes for the disabled.

Mensen betalen belasting en via de sociale zekerheid wordt onder andere gezorgd voor inkomenshervreiding. Belasting is veelal progressief. Mensen met een hoger inkomen betalen naar verhouding ook meer belasting dan mensen met een laag inkomen. Daardoor ontstaat er verschil in de kosten van een werkgever voor een werknemer en het netto loon van deze werknemer, ook wel de "belasting wig" genoemd.

De onderlinge verhoudingen tussen werkgever en werknemer op het gebied van arbeidsvoorwaarden worden weerspiegeld in de verhoudingen tussen werknemers- en werkgeversorganisaties. Deze koepelorganisaties komen op voor de belangen van hun leden en spelen een rol in de totstandkoming van CAO (Collectieve Arbeidsovereenkomst) afspraken. Het overleg van deze organisaties kan volgens Ederveen en Thissen (2004) plaatsvinden op een van drie niveaus, namelijk (1) op een decentraal niveau (2) op een middenniveau en (3) op een landelijk niveau. In de positie en in de onderlinge verhoudingen tussen werkgevers en werknemers speelt het aantal leden van de desbetreffende organisatie en het effect van het overleg een rol.

Wetgeving op de arbeidsmarkt kan gericht zijn op een aantal aspecten van deze markt. Ten eerste worden werknemers beschermd en zijn er stimulansen aanwezig die ervoor moeten zorgen dat burgers niet simpel kunnen terugvallen in de werkloosheid en de hieraan gekoppelde werkloosheidsuitkering. Ten tweede is er wetgeving die is gericht op een inkomensminimum, waaronder het minimumloon. Naast deze twee onderwerpen die Ederveen en Thissen benoemen kan wetgeving zeer divers zijn en een tal van onderwerpen omvatten.

De volgende auteurs die behandeld zullen worden zijn Kaufman & Hotchkiss (2006). Zij hebben uitgebreid geschreven over de economie achter de arbeidsmarkt. Een aantal onderwerpen die zij beschrijven zijn eerder genoemd in dit hoofdstuk, waaronder werktijden, werkloosheid, collectieve onderhandelingen en invloeden van werkgevers- en werknemersorganisaties. Deze onderwerpen zullen niet voor een tweede keer behandeld worden.

Het eerste onderwerp wat nog niet eerder is aangestipt is de arbeidsparticipatie. Relevant hierbij is de taakverdeling binnen de huishoudens. Het gaat hier voornamelijk om de verdeling van arbeid en zorg.

Het volgende, nog niet eerder beschreven aspect van de arbeidsmarkt, is scholing, training en inkomensverschillen. Op de arbeidsmarkt zijn verschillende personen actief, ieder met een eigen opleidingsachtergrond. Zijn er inkomensverschillen waar te nemen tussen de verschillende opleidingsniveaus en beroepsgebieden? Dit is een centrale vraag achter dit onderwerp.

Met dit onderwerp komt een ander onderwerp naar boven die hiermee samenhangt, met name discriminatie. Zijn onderlinge verschillen waar te nemen op de arbeidsmarkt en worden gelijke kansen gestimuleerd? Dit overlapt hiermee tevens deels met het eerder beschreven onderwerp actief arbeidsmarktbeleid.

Andere auteurs die uitgebreid hebben geschreven over de arbeidsmarkt zijn Layard, Nickell en Jackman (2005). Zij gaan zeer uitgebreid in op variabelen die mogelijk invloed hebben op de werkloosheid. Een aantal relevante variabelen die benoemd worden door Layard, Nickell en Jackman staan eerder beschreven in deze paragraaf, waaronder het sociale zekerheidsstelsel, actief arbeidsmarktbeleid, totstandkoming van loon, wetgeving en belastingen.

Het eerste aanvullende onderwerp heeft betrekking op de arbeidsmobiliteit. Mogelijke barrières voor geografische mobiliteit van werknemers spelen een belangrijke rol wanneer er gekeken wordt naar werkloosheid. Een volgend onderwerp dat wordt genoemd door Layard, Nickell en Jackman (2005) heeft betrekking op de productiviteit van een land. Er wordt gesteld dat een positieve groei van de productiviteit een negatieve invloed heeft op de werkloosheidsontwikkeling. Hierdoor kan beleid dat is gericht op productiviteitsbeheersing invloed hebben op de werkloosheidsontwikkeling.

Verder zijn er meer dan genoeg resterende auteurs die iets hebben geschreven over de (complexe) arbeidsmarkt. De hierboven beschreven onderwerpen dekken, naar mijn mening, meer dan voldoende het werkveld dat centraal staat in deze scriptie. De informatie in deze paragraaf zal gebruikt worden om te komen tot een 'standaard sjabloon' van onderwerpen waarmee de twee cases beschreven zullen worden. Hierover meer in de operationalisering (hoofdstuk 3).

2.4 SWOT analyse

Zodra de cases eenmaal inhoudelijk beschreven zijn zal een SWOT analyse toegepast worden. In de jaren 60 en 70 van de vorige eeuw is de basis neergelegd voor de SWOT-analyse. Onderzoekers verbonden aan de Stanford universiteit in de Verenigde Staten hebben in deze periode een analyse opgezet welke gericht was op het analyseren van multinationals. SWOT staat voor Strengths, Weaknesses, Opportunities en Threats oftewel sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen.

2.4.1 De analyse

Een SWOT-analyse bestaat uit een aantal stappen. De eerste twee stappen zijn een interne analyse en een externe analyse. Bij de interne analyse wordt een analyse gemaakt van een organisatie of merk. Het doel van deze analyse is het vast stellen van de sterktes en zwaktes van het desbetreffende te analyseren object. De SWOT-analyse komt uit de economische literatuur, waardoor het object van analyse meestal een bedrijf of een product is.

Het tweede deel van de analyse is de externe analyse. In deze analyse wordt er gekeken naar de omgeving van het eerder genoemde object van analyse. Het doel van deze analyse is het vaststellen van potentiële kansen en bedreigingen.

De interne en externe analyse vormen een "*situatie analyse*" (Alsem, 2001). Deze analyse is de invoer voor de confrontatiematrix (zie volgende paragraaf). Aan de hand van een analyse van de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen kan er nagedacht worden over mogelijke toekomstige strategieën. Hiervoor kan de matrix, die later in deze paragraaf staat beschreven, gebruikt worden.

Voor het maken van een SWOT-analyse zijn er een aantal aandachtsvelden waar rekening mee gehouden dient te worden (Dibb, Simkin & Bradlet, 1996). Deze zijn als volgt:

- In de analyse dienen alleen de belangrijkste sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen mee genomen worden. Hierbij is het raadzaam om vooraf een maximum aantal vast te stellen (5 per onderwerp is hierbij gangbaar).
- Voor de overzichtelijkheid is een rangschikking van de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen naar relevantie belangrijk.
- Er dient voldoende onderbouwing te zijn voor elke sterkte, zwakte, kans en bedreiging.

- Kijk niet naar absolute sterktes en zwaktes, maar naar relatieve sterktes en zwaktes (een sterk punt is pas sterk wanneer deze zwak is bij de ‘concurrent’).

2.4.2 De confrontatiematrix

Weihrich (1982) heeft de basis gelegd voor een matrix waarin op een overzichtelijke manier de verschillende sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen met elkaar in verband gebracht kunnen worden. In deze matrix wordt een scheiding gemaakt tussen de kansen en bedreigingen enerzijds en de sterktes en zwaktes anderzijds. Deze kunnen dan, voor de overzichtelijkheid, in een tabel tegenover elkaar neergezet. In tabel 2.1 staat een grafische weergave hiervan.

Tabel 2.1: De confrontatiematrix

	Sterktes	Zwaktes
Kansen	SK-strategieën	ZK-strategieën
Bedreigingen	SB-strategieën	ZB-strategieën

Strategieën worden aan de hand van een koppeling gemaakt tussen sterktes en kansen (SK-strategieën), sterktes en bedreigingen (SB-strategieën), zwaktes en kansen (ZK-strategieën) en zwaktes en bedreigingen (ZB-strategieën).

Hierop aansluitend hebben de verschillende combinaties die leiden tot een strategie (zie tabel 2.1) ieder een eigen algemeen karakter. In tabel 2.2 staat het algemene karakter van de desbetreffende strategie.

Tabel 2.2: De SWOT-combinaties en strategieën

	Sterktes	Zwaktes
Kansen	Groeien	Verbeteren
Bedreigingen	Verdedigen	Terugtrekken of ombuigen

Bron: Alsem, 2001

De SWOT analyse komt voort uit de economische literatuur. Daarom is het belangrijk om een vertaalslag te maken van de algemene achtergrond van de SWOT analyse, zoals deze staat beschreven in deze paragraaf, zodat deze toepasbaar is op een bestuurskundig vraagstuk. Hierover meer in de operationalisering (hoofdstuk 3).

Hoofdstuk 3: Operationalisering

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zal de theorie zoals die staat beschreven in hoofdstuk 2 geoperationaliseerd worden. De verschillende onderwerpen die in dit hoofdstuk aan bod zijn gekomen zullen vertaald worden naar een bruikbare vorm, zodat deze toepasbaar is op de centrale probleemstelling.

In het voorafgaande hoofdstuk is een theoretisch kader neergezet omtrent de verzorgingsstaat, waarbij de typologie van Esping-Andersen behandeld wordt. In dit hoofdstuk zal dit deel van het theoretische kader geoperationaliseerd worden, waarbij het met name gaat om de manier waarop de typologie van Esping-Andersen toegepast zal worden om te komen tot een landselectie (§3.2).

Het volgende deel van de operationalisering (§3.3) heeft betrekking op de thema's die centraal zullen staan in de beschrijving van de twee cases. Om een vergelijking mogelijk te maken dienen in beide cases dezelfde thema's aan bod te komen en deze zullen in dit hoofdstuk vastgesteld worden.

Het laatste deel van de operationalisering heeft betrekking op de SWOT analyse. Nederland zal geanalyseerd worden aan de hand van een SWOT analyse. De SWOT analyse komt voort uit de economische literatuur en er dient een vertaalslag gemaakt te worden van dit economische model naar een bestuurskundige situatie (§3.4).

3.2 Land selectie

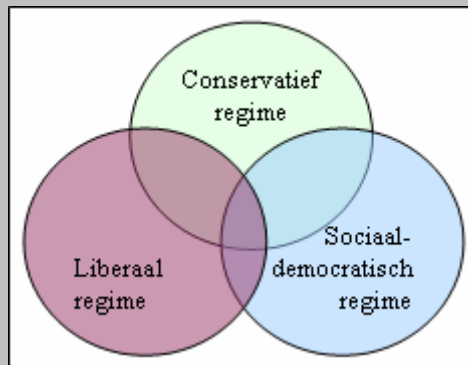
Voor het vaststellen van selectiecriteria voor de landselectie zal gebruik gemaakt worden van de typologie van verzorgingsstaten van Esping-Andersen.

Een relatief groot punt van kritiek op de typologie van Esping-Andersen is dat er mogelijk meer vormen van verzorgingsstaten zijn dan de genoemde drie. Dit is kritiek waar Esping-Andersen (1999) zich zelf van bewust is. Zijn antwoord hierop is dat een bredere typologie zinloos zou zijn. De waarde van het verklarende aspect van dit model gaat verloren door een verbreding van de typologie. Daarnaast is deze typologie maar van toepassing op een beperkt aantal landen en zou een bredere classificatie leiden tot klassen op een bijna individueel niveau. Voor dit onderzoek biedt deze driedeling voldoende criteria om een selectie mogelijk te maken.

In dit onderzoek zal de Nederlandse situatie, oftewel case, vergeleken worden met een ander land. Nederland is de bekende situatie en is het uitgangspunt bij de landselectie. De typologie van Esping-Andersen is in de praktijk niet in zijn 'pure' vorm waar te nemen. Het is een driedeling waarbinnen ieder deel een specifieke centrale gedachte overheerst omtrent de invulling van de verzorgingsstaat. Een land kan dus eigenschappen vertonen van alle drie de verschillende categorieën.

Afbeelding 3.1 geeft weer hoe de typologie van Esping-Andersen geplaatst kan worden in de praktijk. Een land kan een 'stempel' krijgen van een bepaalde categorie, maar overlap met een andere categorie is mogelijk.

Afbeelding 3.1: Overlapping binnen de typologie van Esping-Andersen



Om een land te selecteren zal een tweedelige analyse uitgevoerd worden. Ten eerste zal de algemene positie van Nederland beschreven worden in dit model. De centrale vraag hierbij is: hoe wordt Nederland op het moment geclassificeerd en hoe ontwikkeld Nederland zich ten aanzien van de andere classificaties? Dit is hoofdzakelijk een kwalitatieve analyse.

Het tweede deel van de analyse is meer kwantitatief van aard. Om te komen tot een landselectie zal er ook gekeken worden naar de onderwerpen die centraal staan in de verschillende verzorgingsstaat types. Centraal in een liberale verzorgingsstaat staat het beperkte sociale concept en de grote rol van marktwerking in de maatschappij. In een sociaal-democratische verzorgingsstaat staat het universalisme en de marginalisatie van het private welzijn centraal. In een conservatieve verzorgingsstaat draait het om status segmentatie en familialisme.

Deze onderwerpen zullen de basis bieden voor de bepaling van waar Nederland wordt ingedeeld met betrekking tot het desbetreffende onderwerp. Hiervoor zullen onder andere publicaties van Esping-Andersen en andere (kwantitatieve) bronnen een belangrijke rol spelen.

Aan de hand van deze tweedelige analyse zal vastgesteld worden met welk land Nederland vergeleken zal worden.

3.3 Inhoud van de cases

In een *focused comparison* staan, zoals in de inleiding is gemeld, een aantal thema's centraal. De Nederlandse case zal vergeleken worden met Zweden aan de hand van deze thema's. In deze paragraaf zal beschreven worden welke thema's centraal zullen staan bij de beschrijving van de Nederlandse case en de Zweedse case.

Ten eerste zal er bij de beschrijving van de cases niet alleen gekeken worden naar de huidige arbeidsmarktsituatie van het desbetreffende land, maar ook naar de ontwikkeling door de jaren heen. Hierbij zal er gekeken worden naar de arbeidsmarkthervormingen die hebben plaats gevonden in de afgelopen decennia. Zoals in hoofdstuk twee staat beschreven zijn er twee uiterste trends als het gaat om arbeidsmarkthervorming en beide hebben betrekking op het begrip flexibiliteit. Enerzijds kan er een positieve houding zijn naar flexibiliteit. Hier tegenover staat de notie dat flexibilisering irrelevant en mogelijk gevaarlijk is. Iedere case beschrijving begint dus met een historische beschrijving.

Bij zowel de historische beschrijving als de beschrijving van de huidige situatie zal gebruik gemaakt worden van zowel kwantitatieve als kwalitatieve gegevens. In dit onderzoek zal het kwantitatieve aspect een secundaire rol spelen. Het gaat hier primair om een kwalitatieve analyse, waarbij het kwantitatieve aspect er is ter ondersteuning van deze kwalitatieve analyse.

De thema's die gebruikt zullen worden bij de beschrijving van de huidige situatie in beide cases zijn gebaseerd op de in hoofdstuk twee aan bod gekomen onderwerpen. Door het brede spectrum van onderwerpen die aan bod zijn gekomen in hoofdstuk twee te analyseren en groeperingen te maken zijn de volgende thema's tot stand gekomen.

3.3.1 Algemene informatie

Ten eerste zal er algemene achtergrond informatie gegeven worden over de case om zo een basis neer te zetten van het desbetreffende land. Onderwerpen die hier aan bod zullen komen zijn:

- aantal inwoners;
- potentiële beroepsbevolking;
- werkzame deel van de beroepsbevolking;
- werkloze deel van de beroepsbevolking;
- scholingsniveau bevolking;
- de productiviteit van het land (het Bruto Nationaal Product).

3.3.2 Wetgeving

Regulatie is op de huidige moderne arbeidsmarkt bijna niet weg te denken. Deze wetgeving kan mogelijk per land sterk verschillen qua inhoud. Belangrijke onderwerpen voor wetgeving die is gericht op de arbeidsmarkt omvatten onder andere werkbescherming, werktijdregulatie en loonbepalingen.

3.3.3 Arbeidsverhoudingen

De relatie tussen werkgevers- en werknemersorganisaties zijn bepalend voor de wijze waarop collectieve afspraken over arbeid gemaakt worden. Hierbij kan, zoals het geval is in Nederland, ook de overheid een rol spelen. Drie niveaus zijn hier van belang als het gaat om waar de afspraken gemaakt worden. Deze zijn:

- centraal niveau (landelijk);
- tussenniveau en (o.a. bedrijfstak of bedrijfskolom);
- decentraal niveau (bedrijf of individueel).

Binnen de collectieve onderhandelingen, op centraal niveau, is er op de moderne flexibele arbeidsmarkt sprake van flexibilisering. Dit zal geanalyseerd worden aan de hand van twee uiterste van flexibilisering binnen de collectieve onderhandelingen. Deze twee uiterste zijn kapitaal georiënteerde flexibiliteit en onderhandelde flexibiliteit.

Ook de mate van flexibilisering op decentraal niveau speelt binnen dit thema een rol. Het gaat hier om de ruimte van werkgevers en werknemers om, op een individueel niveau, zelf afspraken te maken ten behoeve van numerieke, functionele, loon en temporele flexibiliteit

3.3.4 Sociale zekerheidsstelsel

Het sociale zekerheidsstelsel vervult een belangrijke rol voor de arbeidsmarkt en zal daarom in beide cases beschreven worden. Ieder land heeft een eigen systeem van instellingen die gericht zijn op het sociale zekerheidsstelsel. Ook de hoogte van de uitkering, de duur van de uitkering en de drempel die er is om een uitkering te krijgen kunnen invloed hebben op de arbeidsmarkt.

3.3.5 Actief arbeidsmarktbeleid

Actief arbeidsmarktbeleid is een breed thema en er kunnen veel verschillende onderwerpen betrokken worden bij dit thema. Het gaat hier voornamelijk om mensen aan het werk te krijgen. Hierbij staat het

verbeteren van het vooruitzicht van werklozen om weer aan werk te krijgen centraal. Een belangrijk deel van actief arbeidsmarktbeleid is gericht op de reïntegratie van een burger in het arbeidsproces. Instrumenten die kunnen worden ingezet zijn incentives, bemiddeling, scholing, instroomsubsidies en gesubsidieerde arbeid. De OECD zal gebruikt worden als bron voor, onder andere, de cijfermatige kant van het actief arbeidsmarktbeleid. De OECD definieert de volgende onderwerpen als onderdeel van programma's gericht op een actief arbeidsmarktbeleid:

- publieke werkgelegenheidsdiensten en administratie;
- arbeidsmarkttrainingen;
- speciale programma's die zijn gericht op de overgang van de jeugd van onderwijs naar de arbeidsmarkt;
- arbeidsmarktprogramma's die gericht zijn op het aannemen van werklozen en andere personen (met uitzondering van de jeugd en arbeidsongeschikten);
- speciale programma's voor de (deels) arbeidsongeschikten.

3.4 SWOT analyse

De SWOT analyse zal uit twee delen gaan bestaan. De situatie analyse is het eerste deel en omvat het in kaart brengen van de interne en externe situatie (§3.4.1). Het tweede deel is de toepassing van de confrontatiematrix. Aan de hand van een koppeling tussen de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen kunnen verschillende mogelijke strategieën geformuleerd worden (§3.4.2).

3.4.1 Situatie analyse

De situatie analyse bestaat uit een interne en externe analyse. Het interne en externe aspect van de in de theorie beschreven SWOT analyse komt voort uit de economische literatuur. Om deze theorie bruikbaar te maken voor een bestuurskundige toepassing zal de inhoud dusdanig geïnterpreteerd worden dat de centrale vraagstelling achter het desbetreffende onderwerp toegepast kan worden in dit onderzoek. In het navolgende een beschrijving over hoe een sterkte, zwakte, kans of bedreiging gezien zal worden in het bestuurskundige kader die centraal staat in deze scriptie.

Een **sterkte** is een onderdeel van het Nederlandse arbeidsmarktbeleid die op een positieve manier iets bijdraagt in de Nederlandse case. Deze sterkte dient relatief te zijn ten aanzien van de Zweedse case.

Een **zwakte** is een onderdeel van het Nederlandse arbeidsmarktbeleid die op een negatieve manier iets bijdraagt in de Nederlandse case. Deze zwakte dient relatief te zijn ten aanzien van de Zweedse case.

Een **kans** voor het Nederlandse arbeidsmarktbeleid is een onderdeel van het Zweedse arbeidsmarktbeleid die niet aanwezig is in het Nederlandse beleid. Deze kans dient de potentie te hebben om een positieve bedrage leveren aan het Nederlandse arbeidsmarktbeleid.

Een **bedreiging** voor het Nederlandse arbeidsmarktbeleid is een onderdeel van het Nederlandse arbeidsmarktbeleid die niet aanwezig is in het Zweedse beleid. Deze bedreiging levert een mogelijke negatieve bijdrage aan het Nederlandse arbeidsmarktbeleid.

Voor de situatie analyse zal een maximum gehanteerd worden van vier sterktes, vier zwaktes, vier kansen en vier bedreigingen. Deze sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen zijn uniek voor deze vergelijking en zijn dus relatief gezien in verhouding met Zweden.

Een belangrijk aspect van de situatie analyse is dat creativiteit en ongebondenheid het uitgangspunt dient te zijn. Bij het formuleren van de verschillende sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen dient nog geen rekening gehouden te worden met de toepasbaarheid, de haalbaarheid en de realiteit. De gedachte achter het formuleren van de verschillende SWOT punten is die van bijvoorbeeld een

brainstormsessie. Het gaat om het benoemen van mogelijkheden, en haalbaarheid is in dit onderdeel van de SWOT analyse niet van belang.

3.4.2 Strategie bepaling

Wanneer de situatie analyse afgerond is zullen de verschillende sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen aan elkaar gekoppeld worden middels een confrontatie matrix (zie tabel 2.1). Aan de hand van deze koppelingen zullen strategieën geformuleerd worden die Nederland kunnen ondersteunen bij het gebruiken van haar sterktes, verbeteren van haar zwaktes, het benutten van mogelijke kansen en het voortijdig inperken van bedreigingen. Deze strategieën zijn gericht op het nationale overheidsniveau. Het gaat hierbij dus om mogelijke strategieën die de Nederlandse overheid kan hanteren.

De basis voor het tweede deel van de analyse is de confrontatie matrix. Deze matrix koppelt de verschillende sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen om te komen tot verschillende strategieën. Deze koppeling zorgt voor de volgende mogelijke strategieën (zie tabel 2.2):

1. SK-strategieën
2. ZK-strategieën
3. SB-strategieën
4. ZB-strategieën

Om deze strategie mogelijkheden toepasbaar te maken op het bestuurskundige vraagstuk die centraal staat in dit onderzoek zullen de volgende definities gehanteerd worden.

Een **SK-strategie** is een combinatie van een sterkte en een kans en is gericht op groeien. De centrale vraag die een mogelijke SK-strategie dient te beantwoorden is: hoe kan een kans gebruikt worden om een sterkte te verbeteren?

Een **ZK-strategie** is een combinatie van een zwakte en een kans en is gericht op verbeteren. De centrale vraag die een mogelijke ZK-strategie dient te beantwoorden is: hoe kan een kans gebruikt worden om een zwakte te verbeteren?

Een **SB-strategieën** is een combinatie van sterkte en bedreiging en is gericht op verdedigen. De centrale vraag die een mogelijke SB-strategie dient te beantwoorden is: hoe kan een sterkte gebruikt worden om een mogelijk bedreiging tegen te werken?

Een **ZB-strategieën** is een combinatie van een zwakte en een bedreiging en is gericht op terugtrekken of ombuigen van onwenselijke situaties. De centrale vraag die een mogelijke ZB-strategie dient te beantwoorden is: hoe kan een zwakte versterkt worden door een bedreiging?

Bij iedere strategie bestaat de mogelijkheid dat het niet om de koppeling gaat van bijvoorbeeld één sterkte en één kans. Er kunnen, in dit voorbeeld, meerdere sterktes en kansen betrekking hebben op één strategie.

Het doel van de strategie bepaling is om te komen tot realistische strategieën. Daar waar de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen niet gebonden zijn aan haalbaarheid, dient in deze stap een koppeling gemaakt te worden tussen de SWOT punten en eventuele haalbaarheid.

Hoofdstuk 4: Landselectie

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zal vastgesteld worden welk land gebruikt zal worden als tweede case. Het gaat hier om de selectie van een land met een interessante en deels vergelijkbare verzorgingsstaat en het daarmee samenhangende arbeidsmarktbeleid.

Om te komen tot de tweedelige analyse, zoals die staat beschreven in de operationalisering, is selectiemateriaal nodig die gebruikt zal worden voor de (kwantitatieve) analyse. Daartoe zullen er eerst een aantal uitspraken en onderzoeken van zowel Esping-Andersen als andere bronnen beschreven worden (§4.2). Hierbij zal er gekeken worden naar de onderwerpen die centraal staan in de typologie van Esping-Andersen.

De volgende stap in de landselectie is de analyse (§4.3) en deze is verdeeld in twee delen. Deze twee delen zijn: (1) een algemene kwalitatieve analyse van de positie van Nederland in de typologie van Esping-Andersen en (2) de analyse van het selectiemateriaal van paragraaf 4.2.

Aan de hand van deze twee analyse delen zal geconcludeerd worden met welk land Nederland vergeleken zal worden in deze scriptie (§4.4).

4.2 Het selectiemateriaal

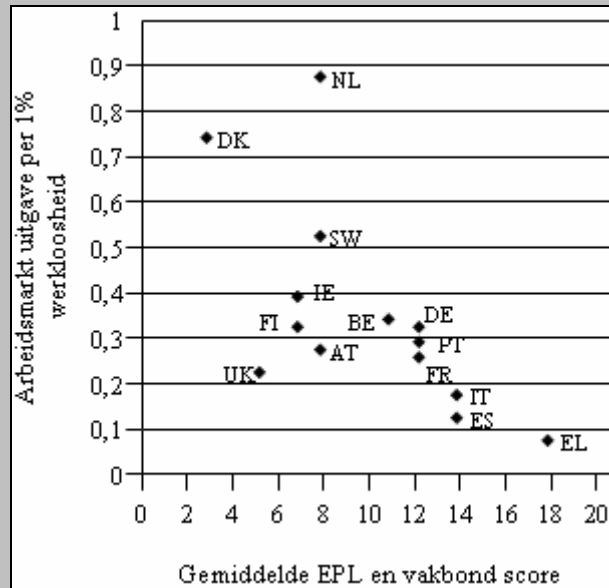
In deze paragraaf is, links in de kadertekst, al het gebruikte materiaal genummerd. Deze nummering zal gebruikt worden voor de analyse van dit materiaal die plaats zal vinden in de volgende paragraaf (§4.3).

Het eerste materiaal dat gebruikt is, is de classificatie van Esping-Andersen in zijn boek “Social foundations of postindustrial economies” (1999). In dit boek staan drie verschillende onderwerpen centraal en deze zullen nu beschreven worden.

1. Op het gebied van arbeidsmarktregulatie heeft Esping-Andersen een indeling gemaakt tussen minimale, gemiddelde en sterke regulatie. Nederland wordt ingedeeld onder de gemiddelde regulatie. De andere Europese landen die in deze klasse gecategoriseerd worden zijn Ierland, Finland en Zweden.
2. Het tweede onderwerp waarop onderscheid gemaakt wordt tussen verschillende landen is de vorm van de verzorgingsstaat. De mogelijke categorieën zijn universalistisch, “residual” en sociale zekerheid. Nederland wordt ingedeeld als universalistische verzorgingsstaat en in deze categorie zijn ook de volgende landen ingedeeld: Denemarken, Finland, Zweden en in beperkte mate het Verenigd Koninkrijk.
3. Nederland wordt ook als familialistische maatschappij gecategoriseerd. De tegenpool van deze categorie is de non-familialistische maatschappij. Duitsland, Portugal, Spanje en in mindere mate België en Frankrijk worden ook tot deze categorie gerekend.

Het volgende materiaal dat ik zal gebruiken voor het komen tot een potentieel land is ook afkomstig van Esping-Andersen. In afbeelding 4.1 staat een figuur die te vinden is in zijn boek “Why deregulate labour markets?” (2000: 34).

Afbeelding 4.1: Arbeidsmarktuitgave en gemiddelde EPL en vakbond score in de EU



Bron: Espings-Andersen, 2000

In afbeelding 4.1 zijn afkortingen gebruikt in plaats van de volledige naam van het desbetreffende land. Deze komen overeen met de in hoofdstuk 1 genoemde landen en hun afkorting. Deze afkortingen staan voor de volgende landen:

- AT - Oostenrijk
- BE - België
- DE - Duitsland
- DK - Denemarken
- EL - Griekenland
- ES - Spanje
- FR - Frankrijk
- FI - Finland
- IE - Ierland
- IT - Italië
- NL - Nederland
- PT - Portugal
- SE - Zweden
- UK - Verenigd Koninkrijk

4. De Y-as in afbeelding 4.1 geeft de uitgave (per 1% werkloosheid) van de overheid ten behoeve van de arbeidsmarkt weer. Deze is uitgedrukt als percentage van het BNP van het desbetreffende land. Het gemiddelde ligt rond de 0,35 en Nederland ligt daar met een score van 0,87 ruim boven. Het aantal landen die boven het gemiddelde scoren is beperkt. De landen die boven het gemiddelde scoren zijn Denemarken (0,76), Zweden (0,54) en Ierland (0,4). Kijkend naar de omvang van de uitgave aan het arbeidsmarktbeleid liggen deze landen (net zoals Nederland) boven het gemiddelde en zullen daarom meegenomen worden in de selectie die plaats zal vinden in de volgende paragraaf.

De X-as behoeft enige uitleg. Het getal op deze as is een gemiddelde, waarbij het gemiddelde is genomen van (1) de werkgelegenheid beschermingswetgeving score (“*employment protection legislation - EPL*”) en (2) de dekking van vakbonden minus vakbonddichtheid. De gegevens voor dit gemiddelde zijn afkomstig van de OECD en voor de exacte berekening verwijs ik u door naar het werk van Esping-Andersen (2000).

5. Ten aanzien van de hierboven beschreven waarde, scoort Nederland een 8. Nederland ligt 2 eenheden verwijderd van het gemiddelde van 10. Hierbij ligt Nederland relatief gezien dichtbij het gemiddelde. Voor het bepalen van landen die in de nabijheid van Nederland liggen zal er gekeken worden naar een verschil van maximaal 2 eenheden. De landen die tussen de 6 en 10 scoren zijn Finland (6,5), Ierland (6,5), Oostenrijk (8), Zweden (8). Deze landen zullen worden meegenomen in de selectie die uitgevoerd zal worden in de volgende paragraaf.

In een publicatie van de NESIS (New Economy Statistical Information System) staat een omvangrijke beschrijving van de economische en statistische situatie van de EU-15 landen (2005). Dit rapport is opgebouwd uit een aantal modules en één van deze modules gaat over de macro-economische situatie van de EU-15 landen. In deze module worden de volgende indicatoren gebruikt:

- bruto nationaal product per burger;
- toegevoegde waarde van private diensten sector;
- toegevoegde waarde van producerende ICT sector;
- toegevoegde waarde van 'high tech' producten;
- arbeidsproductiviteit per werknemer;
- totale werkgelegenheid;
- inflatie percentage;
- openbare financiën;
- energy intensity of the economy;
- broeikasgasemissies;
- inkomensherverdeling;
- lange termijn werloosheidspercentage.

Al deze indicatoren, op één na, zijn in een bepaalde mate relevant voor het arbeidsmarktbeleid en de groepering die hieruit komt kan gebruikt worden voor de landselectie.

6. Aan de hand van de macro economische prestaties wordt in de conclusie van deze module elk van de 15 landen onderverdeeld in één van drie groepen. Nederland wordt samen met Oostenrijk, Verenigd Koninkrijk, Zweden, België, Ierland, Duitsland en Frankrijk ingedeeld in groep 2. Deze landen hebben dus een vergelijkbare macro economische prestaties.

4.3 De analyse

Deze paragraaf is verdeeld in een algemene analyse van de positie van Nederland in de typologie van Esping-Andersen (§4.3.1) enerzijds en anderzijds de analyse van het selectiemateriaal uit paragraaf 4.2 (§4.3.2).

4.3.1 Positie Nederland

Inhoudelijke gezien wordt Nederland samen met het westelijke deel van continentaal Europa gegroepeerd als een conservatieve verzorgingsstaat. Verder kunnen Engeland en Ierland gegroepeerd worden als een liberale verzorgingsstaat en daarnaast zijn er de Scandinavische landen, welke gegroepeerd worden als sociaal democratisch.

Een algemene trend is dat landen, onder andere binnen de EU, geconfronteerd worden met vergelijkbare problemen en uitdagingen. Hierbij kan gedacht worden aan vergrijzing, integratie en globalisering. Er is sprake van "*contingente convergentie*" (Hemerijck, 2006). Landen hebben steeds meer vergelijkbare problemen (en oplossingen) en groeien steeds meer naar elkaar toe.

Nederland is, historisch gezien, sterk georiënteerd op de mannelijke kostwinner. Veel aspecten van het Nederlandse sociale zekerheidsstelsel tot een aantal jaren geleden sterk gebaseerd op bijvoorbeeld het compenseren van inkomstenverlies van de mannelijke kostwinnaar. Hierbij is de afgelopen jaren een koersverandering waar te nemen. Nederland is bezig met hervormingen die ervoor zorgen dat Nederland afscheid neemt van deze 'oude' oriëntatie. Nederland is binnen de conservatieve verzorgingsstaten koploper aan het worden in de stroming richting een meer sociaal-democratische verzorgingsstaat.

Een trend in de sociaal-democratische verzorgingsstaat is "*decommodificatie*". Dit begrip heeft betrekking op de afname van de marktafhankelijkheid. Er komt meer bescherming tegen de marktwerking en dit resulteert in een veiligheidsnet die een persoon opvangt indien een persoon een misstap maakt op bijvoorbeeld de arbeidsmarkt. De Nederlandse en Belgische trend richting

“decommodificatie” is nauwelijks inferieur aan die van Scandinavische landen (Esping-Andersen, 1999).

4.3.2 Analyse selectiemateriaal

In deze paragraaf zal het selectiemateriaal uit paragraaf 4.2 geanalyseerd worden. In de tabellen van deze paragraaf corresponderen de getallen in de bovenste rij met het getal van het selectiemateriaal uit paragraaf 4.2.

Een eerste factor waar rekening mee gehouden dient te worden is dat niet alle EU-15 landen zijn vertegenwoordigd in het hieraan voorafgaande beschreven selectiemateriaal. In tabel 4.1 staat een overzicht van de landen die aanwezig zijn in het in paragraaf 4.2 beschreven selectiemateriaal. De landen die in het desbetreffende materiaal genoemd worden, zijn aangegeven met een ‘X’.

Tabel 4.1: Aanwezigheid EU-15 landen in selectiemateriaal

	1	2	3	4	5	6
Nederland	X	X	X	X	X	X
België	X	X	X	X	X	X
Duitsland	X	X	X	X	X	X
Italië	X	X	X	X	X	X
Luxemburg						X
Denemarken	X	X	X	X	X	X
Ierland	X			X	X	X
Frankrijk	X	X	X	X	X	X
Verenigd Koninkrijk	X	X	X	X	X	X
Griekenland				X	X	X
Portugal	X		X	X	X	X
Spanje	X	X	X	X	X	X
Finland	X	X	X	X	X	X
Oostenrijk	X	X	X	X	X	X
Zweden	X	X	X	X	X	X

Het valt direct op dat Luxemburg maar in één onderzoek wordt genoemd. Daarnaast worden Ierland, Griekenland en Portugal en Verenigd Koninkrijk in een aantal onderzoeken niet genoemd. Hierdoor geeft het gebruikte materiaal een vertekend beeld ten nadele van de potentie van deze landen om mogelijk vergelijkbaar te zijn met Nederland. Een meer diepgaande analyse nodig zou zijn om tot een oordeel te komen over deze landen, maar dit zou ten koste gaan van de case analyse die uiteindelijk centraal staat in deze scriptie. Het merendeel van de EU-15 landen komt daarentegen wel voor in het gebruikte materiaal.

Om te komen tot een landselectie is in tabel 4.2 bij ieder land dat in het desbetreffende selectiemateriaal gemeld wordt als vergelijkbaar (zie paragraaf 4.2) aangekruist met een ‘X’.

Tabel 4.2: Met Nederland vergelijkbare EU-15 landen

	1	2	3	4	5	6
Nederland	X	X	X	X	X	X
België			X			X
Duitsland			X			X
Italië						
Luxemburg						
Denemarken		X		X		
Ierland	X			X	X	X
Frankrijk			X			X
Verenigd Koninkrijk		X				X
Griekenland						
Portugal			X			
Spanje			X			
Finland	X	X			X	
Oostenrijk					X	X
Zweden	X	X		X	X	X

Kijkend naar dit totaaloverzicht wordt alleen Zweden vijf maal genoemd in het gebruikte selectiemateriaal. Uitgaande van dit materiaal is er voldoende onderbouwing om aan te tonen dat Nederland en Zweden sterk vergelijkbaar zijn op het gebied van het arbeidsmarktbeleid. Het land dat de meeste overeenkomsten vertoont met Nederland is Zweden.

4.4 Conclusie

Om een landselectie te maken is het belangrijk om een deels vergelijkbaar land te selecteren (“*most similar*”), maar er dienen wel voldoende verschillen te zijn dat een vergelijking interessant zal zijn (“*most different*”). De selectie van een vergelijkbaar land is arbitrair en afhankelijk van de gekozen invalshoek en perceptie. De invalshoek die centraal staat in deze scriptie is ‘het arbeidsmarktbeleid’. Om een land te selecteren dienen er overeenkomsten te zijn, maar verschillen zijn ook onvermijdelijk en noodzakelijk.

Nederland is inhoudelijk sterk richting de Scandinavische landen gegroeid de afgelopen jaren en, zoals ook blijkt uit het gebruikte selectiemateriaal, vertoont Nederland veel overeenkomsten met Zweden. Dit leidt tot de conclusie dat Zweden voldoende overeenkomsten en verschillen vertoont met Nederland en dat de vergelijking van Nederland met Zweden een interessante vergelijking zal zijn.

Conclusie: Zweden zal gebruikt worden als tweede case in deze scriptie.

Hoofdstuk 5: Case - Nederland

5.1 Inleiding

De eerste case is die van Nederland. Deze case zal beschreven worden aan de hand van de thema's die voortkomen uit het theoretische kader van de arbeidsmarkt en staan beschreven in de operationalisering. Dit hoofdstuk kent de volgende paragraaf indeling:

- § 5.2 Geschiedenis
- § 5.3 Algemene informatie
- § 5.4 Wetgeving
- § 5.5 Sociale zekerheidsstelsel
- § 5.6 Arbeidsverhoudingen
- § 5.7 Actief arbeidsmarktbeleid
- § 5.8 Deelconclusie

De basisinformatie voor de invulling van deze thema's komt voornamelijk uit het nog te verschijnen "*Basic Information Report, The Netherlands 2005*". Deze gegevens zijn daar waar dat noodzakelijk en mogelijk is aangevuld met meer recente ontwikkelingen. Hiernaast zijn aanvullende gegevens gebruikt, waaronder informatie van Eurostat en de OECD. Paragraaf 5.2 is de enige paragraaf die niet gebaseerd is op het Basic Information Report (BIR). Een BIR geeft geen inzicht in historische ontwikkelingen.

Indien gewerkt wordt met afkortingen dan betreft het de Nederlandse afkorting. Voor een totaal overzicht van de gebruikte afkortingen verwijs ik u door naar de afkortingenlijst.

5.2 Geschiedenis

Veel van de Nederlandse verzorgingsstaat is opgebouwd na de Tweede Wereldoorlog waarbij de hulp uit Amerika, het zogenaamde Marshall-Plan, een belangrijke rol speelde. Het economische beleid was sterk gericht op het behouden van de internationale (handels)positie van Nederland. De overheid speelde hierbij toen nog een centrale rol in het loonbeleid. Doelstellingen waren economische groei, volledige werkgelegenheid en prijsstabiliteit (Poesiat, 1997). Centrale loonpolitiek en loonmatiging speelden hierbij een belangrijke rol.

In de jaren 60 kwam er een einde aan de centrale loonpolitiek (Gelauff, 1986). In de jaren 60 was er een tekort aan arbeid en een "*loonexplosie*" vond plaats. Ook werd in 1965 het begrip automatische prijscompensatie ingevoerd. Dit begrip hield in dat inflatie aan de lonen werd gekoppeld, zodanig dat inflatie automatisch doorverwerkt werd in de hoogte van de lonen. In de jaren 60 is de Nederlandse overheid ook begonnen aan het opbouwen van een sociaal zekerheidsstelsel, maar op termijn (met name in de jaren 80) zou blijken dat de financiële gevolgen en betaalbaarheid op lange termijn niet voldoende waren doorberekend (Poesiat, 1997).

In de jaren 70 kwam, vooral door de oliecrisis in 1973, een eind aan de periode van economische groei. De overheid probeerde de collectieve lasten te beheersen door onder andere grenzen te stellen aan de sociale zekerheidsuitgaven, maar veel van de hervormingen op dit gebied zouden pas in de jaren 80 en 90 plaatsvinden.

Na de oliecrisis was de Nederlandse economie in een groot dal terecht gekomen waarbij de werkloosheid bleef stijgen. Een belangrijke ontwikkeling voor het arbeidsmarktbeleid van Nederland in de jaren 80 (en de daarop volgende decennia) was het Akkoord van Wassenaar. De officiële benaming van dit akkoord uit 1982 is: “*Centrale aanbevelingen inzake aspecten van een werkgelegenheidsbeleid*”. Het Akkoord van Wassenaar was een reactie op de plannen van de overheid om de loonontwikkelingen in Nederland aan banden te leggen. De sociale partners in de Stichting van de Arbeid (hierover in paragraaf 5.6 meer) hadden gezamenlijk verklaard dat zij bereid waren om loonmatigingen door te voeren, maar om de werknemers tegemoet te komen stond er wel de mogelijkheid van arbeidstijdverkorting tegen over. Zodoende was de centrale gedachte achter het arbeidsmarktbeleid, net als in de jaren 50, loonmatigingen. Daarnaast zorgde het Akkoord van Wassenaar voor decentralisatie van de loonafspraken, maar de overheid bleef betrokken bij de onderhandelingen en haar uitkomsten (Gorter, 2000). Verder waren deze loonmatigingen een belangrijke beleidsstap om de Nederlandse economie uit een dal te halen (Visser & Hemerijck, 1997).

In de jaren 80 was ook een ontwikkeling naar meer mogelijkheden voor flexibele arbeid. Alhoewel er verdeeldheid was over de opkomst van flexibele arbeid, verliep de ontwikkeling in de praktijk tamelijk positief. Daarnaast werd in de jaren 80 het belastingstelsel versoepeld en de ‘belasting wig’ verlaagd (Van Sinderen & Waasdorp, 1994). De arbeidsmarkt werd flexibeler en er kwam meer wettelijke bescherming voor flexibele arbeiders.

In de collectieve onderhandelingen van de jaren 80 ging het hoofdzakelijk om een rechtvaardige herverdeling van gecreëerde winst en de winst van een organisatie diende op een eerlijke wijze verdeeld te worden tussen de werkgever en werknemer. De collectieve onderhandelingen vonden daartoe plaats op een centraal niveau, waarbij een heldere rolverdeling was tussen de overheid en de sociale partners (Haveman, 2003).

De bezuinigingen uit de jaren 70 binnen de sociale zekerheid bleef doorgaan in de jaren 80. Het sociale stelsel werd strikter toegepast en er was sprake van een sterkere markt oriëntatie (Gorter, 2000).

De economie in Nederland bloeide op aan het einde van de jaren 80 om, uiteindelijk weer te dalen in de jaren 90. De bezuinigingen van de afgelopen jaren bleven doorgaan tot de jaren 90, maar desalniettemin was er wel een verlaging van het BTW-tarief. Dit gebeurde om het loonmatigingsbeleid te ondersteunen en als tegengewicht voor de oplopende inflatie (Van Sinderen en Waasdorp, 1994).

In de jaren 90 gaat de trend van deregulatie en markt flexibilisering verder. Met name de bescherming van de flexibele werknemers is opvallend en niet zonder dilemma’s. Flexibilisering zorgt voor een versterking van de invloed van werkgevers en vakbonden staan op veel vlakken niet positief tegenover deze flexibilisering. Een bijkomend effect is dat vakbonden niet snel een ‘flexibele werknemer’ goed kunnen vertegenwoordigen (Gorter, 2000).

De invloed van de centrale sociale partners verminderde in de jaren 90. De invloed van HRM-beleid op bedrijven zorgde voor een toename van de invloed van de wensen en keuzes van individuele werknemers op de organisatie (Haveman, 2003). De individualisering van een werknemer in het bedrijfsproces zorgde voor een behoefte aan individuele afspraken in plaats van collectieve afspraken. Daarnaast zorgde de Wet Flexibiliteit en Zekerheid van 1999 voor meer flexibele ruimte aangaande de mogelijkheden voor flexibele arbeid.

Rond de jaren 90 neemt de overheid afstand van de tot dan toe centrale aanpak van reïntegratie van werklozen en de overheid gaat richting een tripartiet stelsel. Halverwege de jaren 90 veranderde deze tripartiet oriëntatie weer van richting. De overheid ging richting een markt georiënteerde dienstverlening (OECD, 2006). De reïntegratiediensten konden eerst alleen gekocht worden bij publieke organisaties, maar later dus ook bij private organisaties. De uiteindelijke nadruk, met name door de invoering van de Wet SUWI (Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen) in 2002, komt te liggen op de rol van private organisaties voor de dienstverleningen voor de reïntegratie van

werklozen. Het algemene doel van de Wet SUWI is het activeren van uitkeringsgedagden, waarbij het draait om ‘*werk boven uitkering*’.

Nederland is ontwikkeld tot een land waarbij regelgeving gekarakteriseerd wordt door overlegde flexibiliteit met responsief corporatisme. Hierbij spelen loonmatigheden en arbeidstijdverkorting een belangrijke rol. De verzorgingsstaat is verder gemoderniseerd, maar relatief weinig ingeperkt de afgelopen jaren (Koch, 2004).

5.3 Algemene informatie

Om een **algemene indruk** te geven over Nederland het volgende. Nederland heeft een oppervlakte van 41.543 km². Deze oppervlakte is onderverdeeld in 12 provincies met een totaal van 458 gemeenten.

Het **arbeidsmarktbeleid**, van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, in Nederland is “*gericht op het verhogen van het arbeidsaanbod: minder arbeidsongeschiktheid, snellere begeleiding terug naar werk, hogere arbeidsparticipatie van ouderen en betere combinatie van arbeid en zorg*”.

Met de invoering van de **Wet SUWI** in 2002 is een koers begonnen waarbij het centrale thema van “*werk boven inkomen*” overheerst. SUWI zet een structuur neer over de inrichting en het functioneren van het sociale zekerheidsstelsel van de verzorgingsstaat rond werk en inkomen. Het containerbegrip ‘Keten van Werk en Inkomen’ is de aanduiding voor de gedachte achter de nieuwe manier van werken die is vastgesteld in de Wet SUWI. Alle actoren die te maken hebben met werk en inkomen dienen een keten te vormen, waarbij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) de “*one-stop shop*” vormt voor een burger aangaande werk en inkomen. Voor meer informatie over de actoren binnen deze keten verwijs ik u door naar paragraaf 5.5.2.

Een belangrijke term voor het **onderwijsbeleid** van Nederland is een “*Leven Lang Leren*”. In het kader van deze gedachte hebben de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OC&W) de projectdirectie Leren en Werken in het leven geroepen (zie ook paragraaf 5.7.4). Een belangrijk instrument van deze directie is de “*Erkenning van Verworven Competenties*” (EVC). Hierbij draait het om de erkenning van ervaringen en competenties van een individu. Dit is niet per definitie beperkt tot wat geleerd is met reguliere scholing, maar ervaringen uit de werk- en thuisomgeving zijn van ook van belang bij deze erkenning.

De volgende twee tabellen geven een **cijfermatige schets** van ontwikkelingen in Nederland. In tabel 5.1 staat de ontwikkeling van verschillende macro-economische indicatoren in de periode 2000 - 2006. De ontwikkeling is uitgedrukt als procentuele verandering ten aanzien van het voorafgaande jaar.

Tabel 5.1: Macro-economische indicatoren Nederland (periode 2000-2006)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1. Gross Domesticated Product (GDP)	3,5	1,4	0,6	-0,9	1,3	1,0	2,0
2. Arbeidsproductiviteit	1,6	0,1	0,7	0,1	3,0	0,7	0,7
3. Gemiddeld gewerkte uren	1,3	0,0	-2,2	1,2	-0,2	0,0	-0,2
4. Productiviteit per uur	0,4	-0,3	1,6	-1,7	2,9	0,9	0,9
5. Werkelijke arbeidskosten per unit	-0,8	0,1	2,3	0,8	-1,6	-0,9	-1,5

Bron: Eurostat gegevens in “Employment in Europe 2005”

In de volgende tabel, 5.2, is de ontwikkeling te zien van verschillende werkgelegenheidsindicatoren sinds 2000.

Tabel 5.2: Werkgelegenheidsindicatoren Nederland (periode 2000-2004)

	2000	2001	2002	2003	2004
1. Bevolking - totaal (* 1.000)	15679,5	15836,6	15964,2	16037	16118,7
2. Bevolking - leeftijd 15-64 (* 1.000)	10722,2	10800,6	10870,5	10920,2	10960,2
3. Werkende bevolking - totaal (* 1.000)	8123,8	8291,3	8326	8294,5	8189,5
4. Werkende bevolking - leeftijd 15-64 (* 1.000)	7818,9	8004,7	8089,1	8041,5	8013,9
5. Werkpercentage in leeftijdscategorie 15-64	72,9	74,1	74,4	73,6	73,1 %
6. Werkpercentage in leeftijdscategorie 15-24	68,7	70,4	70	68,3	65,9 %
7. Werkpercentage in leeftijdscategorie 25-54	81,7	82,8	82,8	82,6	82,5 %
8. Werkpercentage in leeftijdscategorie 55-64	38,2	39,6	42,3	44,3	45,2 %
9. FTE Werkpercentage in leeftijdscategorie 15-64	57,5	58,1	58,1	57,2	56,5 %
10. Part-timers (% van werkende bevolking)	41,5	42,2	43,9	45	45,5 %
11. Tijdelijke werknemers (% van werkende bevolking)	13,7	14,3	14,4	14,5	14,8 %
12. Totaal werkloze bevolking (* 1.000)	229,9	182,9	231,5	310,5	387,1
13. Werkloosheidspercentage (% van werkende bevolking 15+)	2,8	2,2	2,8	3,7	4,6
14. Jeugd werkloosheidspercentage (% van werkende bevolking 15-24)	5,7	4,5	5	6,3	8
15. Lange termijn werkloosheidspercentage (% van werkende bevolking)	0,8	0,6	0,7	1	1,6

Bron: Eurostat gegevens in "Employment in Europe 2005"

5.4 Wetgeving

Nederland heeft een parlementaire democratie. De **grondwet** geeft alle burgers van Nederland een basis van rechten en plichten. Onderwerpen als gelijke behandeling, vrijheid van vereniging en de Nationale Ombudsman worden behandeld in de grondwet. Daarnaast geeft de grondwet de overheid de taak om werkgelegenheid te bevorderen. Artikel 19, lid 1 van de grondwet luid daartoe: "*Bevordering van voldoende werkgelegenheid is voorwerp van zorg der overheid*".

Een basis van wettelijke bepalingen voor een **arbeidsovereenkomst** is vastgelegd in het Burgerlijk Wetboek (Boek 7, paragraaf 10). In het Burgerlijk Wetboek zijn voornamelijk basis voorwaarden vastgelegd betreffende loon, vakantie, verlof, gelijke behandeling, beëindiging van een arbeidsovereenkomst en een aantal bijzondere verplichtingen en bepalingen.

Binnen de **collectieve afspraken** van Nederland is er momenteel sprake van een toenemende mate van flexibilisering. Deze zogenaamde à la carte mogelijkheden in collectieve afspraak geeft ruimte voor werkgevers en werknemers om zelf individuele keuzes te maken binnen het kader van de collectieve afspraken (Rojer, 2003). Arbeidsverhoudingen worden hierdoor niet per definitie vastgelegd op een centraal niveau en decentrale invloeden zijn waar te nemen.

Nederland is lid van de Europese Unie (EU), waardoor **EU wetgeving en richtlijnen** gericht op de arbeidsmarkt van belang zijn voor Nederland.

5.4.1 Overzicht wetgeving

In tabel 5.3 is een overzicht te zien van wetgeving in Nederland die relevant is in het kader van de arbeidsmarkt. De wetgeving in het BIR is onderverdeeld in vier groepen, met name: arbeidsverhoudingen, collectieve arbeidswetgeving, medezeggenschapsrecht en arbeidsomstandigheden. Deze groepen zullen verder toegelicht worden in de volgende paragraaf.

Tabel 5.3: Nederlandse wetgeving gericht op de Nederlandse arbeidsmarkt

Arbeidsverhoudingen

1. Algemene Wet Gelijke Behandeling
2. Wet Gelijke Behandeling van Mannen en Vrouwen
3. Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd bij de Arbeid
4. Wet Gelijke Behandeling op grond van handicap of chronische ziekte
5. Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag
6. Wet aanpassing arbeidsduur
7. Wet Arbeid en Zorg
8. Levensloopregeling
9. Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen
10. Ontslagbesluit
11. Wet Melding Collectief Ontslag

Collectieve arbeidswetgeving

12. Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst
13. Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten
14. Wet op de loonvorming
15. Wet Arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid

Medezeggenschapsrecht

16. Wet op de Ondernemingsraden
17. Wet op de Europese Ondernemingsraden

Arbeidsomstandigheden

18. Arbeidstijdenwet
19. Arbeidsomstandighedenwet

5.4.2 Inhoud wetgeving

De wetgeving in Nederland zal niet beschreven worden aan de hand van een detail beschrijving van iedere wet. Er zal voornamelijk gekeken worden naar de algemene gedachte en inhoud van de groepen die zijn gebruikt in tabel 5.3.

In relatie tot de **arbeidsverhoudingen** in Nederland is een basis van rechten, plichten en mogelijkheden vastgesteld in het Burgerlijk Wetboek. Met name paragraaf 10 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek is van belang in het kader van de arbeidsmarkt. Deze paragraaf gaat in het bijzonder in op de arbeidsovereenkomst. In 1999 is in dit boek tevens het een en ander veranderd met de invoering van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid, ten aanzien van de mogelijkheden op het gebied van flexibele arbeid.

Op de Nederlandse arbeidsmarkt is de gelijke behandeling van werknemers wettelijk vastgelegd, waarbij een aantal vormen van mogelijke ongelijke behandeling in het bijzonder wordt ingeperkt. Het gaat hier om gelijke behandeling ongeacht het geslacht, leeftijd, contract vorm, etniciteit en eventuele handicap. De Commissie Gelijke Behandeling ziet toe op de naleving van deze wetten.

Nederland heeft een nationaal vastgesteld minimumjeugdloon, waarbij de schaal begint bij 15 jaar (€ 381,80 per maand) tot en met 23 jaar en ouder (€ 1.272,60). Daarnaast heeft iedere werknemer in

Nederland recht op een minimum aan vakantiebijslag, welke minimaal 8% is van het financiële inkomen.

Een werknemer kan arbeidstijdverkorting aanvragen en een werkgever moet hiermee instemmen tenzij er zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn waardoor het niet mogelijk is. Daarnaast kent Nederland verschillende vormen van verlof in het kader van arbeid en zorg. Deze zijn:

- zwangerschapsverlof voor de vrouw (16 weken);
- geboorte verlof voor de partner (2 dagen);
- adoptie verlof (18 weken);
- calamiteiten- en ander kort verzuimverlof bij bijzondere persoonlijke noodgevallen;
- pleegzorg verlof voor de partner (4 weken);
- kortdurend zorgverlof (10 dagen);
- langdurend zorgverlof (12 weken);
- levensloop regeling (12% van het bruto loon kan gespaard worden voor verlof).

Als een werkgever een arbeidsovereenkomst wil ontbinden dan moet daartoe een verzoek ingediend worden bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI: zie ook paragraaf 5.5.2). Het CWI besluit of deze overeenkomst ontbonden mag worden. Naast mogelijke economische argumenten, zijn de volgende redenen mogelijk voor het ontbinden van een arbeidsovereenkomst:

- onvermogen van de werknemer;
- morele bezwaren van de werknemer;
- achteloosheid van de werknemer;
- ernstige en op lange termijn verstoring van de arbeidsverhouding;
- ziekte die door de arbeider wordt opgelopen.

Wanneer er minstens 20 arbeidsovereenkomsten ontbonden dienen te worden is er sprake van een collectief ontslag. In dit geval dient de werkgever naast het CWI ook de relevante sociale partners op de hoogte te stellen van het ontslag. Het CWI zal na een periode van een maand een besluit nemen. In deze maand vindt overleg plaats tussen het CWI, de werkgever, verschillende sociale partners, publieke actoren en de eventuele ondernemingsraad.

Binnen de **collectieve arbeidswetgeving** hebben de verschillende sociale partners de ruimte om zelfstandig een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) op te stellen. Wetgeving in dit kader is vooral aanvullend qua karakter. De wetgeving is alleen van toepassing indien over het desbetreffende onderwerp niets is vastgelegd in een CAO. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) kan een CAO algemeen verbindend verklaren. Wanneer dit gebeurt dient de CAO toegepast te worden op een hele branche / sector, maar de minister van SZW kan hierbij uitzonderingen vaststellen betreffende het bereik van de CAO.

De Europese Detacheringsrichtlijn, welke is doorgevoerd in Nederland, stelt buitenlandse werknemers in Nederland in staat om tijdelijk aanspraak te maken op een deel van de Nederlandse arbeidsvoorwaarden. Het kan in dit geval gaan om bijvoorbeeld een werknemer die in Nederland werkt, maar in dienst is van een buitenlandse werkgever of detacheringbureau.

In relatie tot het **medezeggenschapsrecht** dient een werkgever die minstens 50 werknemers heeft een ondernemingsraad te hebben. Deze raad heeft een adviserende bevoegdheid en heeft inspraak in kwesties aangaande loon, tijden en ontslag. De ondernemingsraad kan tevens op eigen initiatief voorstellen doen aan de werkgever. Organisaties met een werknemersaantal tussen de 10 en de 50 kunnen een personeelsvertegenwoordiging in het leven roepen om zodoende de werknemers inspraak te geven in het bedrijfsproces. Indien een onderneming geen ondernemingsraad en geen personeelsvertegenwoordiging heeft dan dient er minstens twee keer per jaar een personeelsoverleg te zijn.

Een bijzondere en relatief nieuwe rechtsvorm is de Europese Vennootschap. Deze rechtspersoonlijkheid kan in het leven geroepen worden door een onderneming die gevestigd is in

minstens twee Europese landen. In een Europese Vennootschap dienen de werknemers inspraak te hebben op het internationale niveau waarbinnen de onderneming actief is.

Op het gebied van de **arbeidsomstandigheden** wetgeving gaat het om de veiligheid op het werk en de gezondheid en welzijn van zowel de werknemer als de werkgever. De wetgeving in deze categorie is van toepassing op zowel de publieke als de private sector, waarbij de wetgeving ook is gericht op zelfstandigen welke expliciet worden genoemd bij wet. Onderwerpen die aan bod komen in deze wetgeving zijn de mogelijkheden en beperkingen voor werktijden, pauzes, overwerk, nachtdiensten en dergelijke. Op het gebied van de arbeidsomstandigheden heeft de eventuele ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging extra rechten. De Arbeidsinspectie is verantwoordelijk voor de toezicht op het naleven van de wetgeving in deze categorie. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan een 'arbo-convenant' afsluiten met één of meerdere sectoren / branches. Een arbo-convenant is een bestuurlijke afspraak om de gezondheid en veiligheid van de werkomgeving te bevorderen.

5.5 Sociale zekerheidsstelsel

5.5.1 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

De taak van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) is het creëren van werkkansen voor de burgers van Nederland, het stimuleren van moderne arbeidsverhoudingen en een activerend sociaal zekerheidsstelsel. De controlerende rol van het ministerie is een belangrijke taak. De onderwerpen die behoren tot het werkveld van het ministerie van SZW zijn: werkgelegenheid, sociale zekerheid, inkomen, arbeidsverhoudingen, arbeidsvoorwaarden en emancipatie.

Binnen de Keten van Werk en Inkomen heeft de minister een rol die het beste gedefinieerd kan worden vanuit het 4R-model. De minister geeft een algemene **R**ichting aan verschillende actoren binnen de keten. Deze actoren hebben dan zelf de **R**uimte om inhoud te geven aan deze richting. De activiteiten van de verschillende actoren leiden tot een **R**esultaat waarover de desbetreffende actor dan **R**ekenschap moet afleggen. Deze manier van aansturing heeft voornamelijk betrekking op het CWI, het UWV en de SVB.

De eerder genoemde Arbeidsinspectie en de Inspectie voor Werk en Inkomen, welke later in deze paragraaf beschreven zal worden, zijn onderdeel van het ministerie van SZW.

5.5.2 De Keten van Werk en Inkomen

De Wet SUWI heeft de structuur vastgesteld voor de manier waarop werk en inkomen georganiseerd dienen te zijn in Nederland. Deze wet heeft onder andere een tweetal zelfstandige bestuursorganen (ZBO's) gecreëerd. Deze zijn het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) en het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).

Voor een burger zijn drie actoren belangrijk in de Keten van Werk en Inkomen, namelijk de gemeente, het CWI en de UWV. Om deze beter te laten samenwerken zijn er de zogenaamde bedrijfsverzamelgebouwen. De gedachte hierachter is dat deze drie actoren samenwerken. Dit wordt deels bereikt door de inrichting van fysieke gebouwen waar alle drie de actoren gevestigd zijn, maar ook is de gedachte dat deze actoren samen één loket zouden moeten vormen.

In het navolgende zullen de verschillende actoren binnen de gehele Keten van Werk en Inkomen beschreven worden.

Centrum voor Werk en Inkomen

Het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) is de centrale organisatie die verantwoordelijk is voor de aansturing van de 130 lokale Centra's voor Werk en Inkomen (CWI's). Het CWI als geheel fungeert als een "one-stop shop" voor alles dat gerelateerd is aan werk en inkomen. Zowel werkgevers als werknemers kunnen gebruik maken van de diensten die het CWI te bieden heeft. Het CWI is de eerste schakel in de Keten van Werk en Inkomen ("gatekeeper"). In het kader van deze functie behandelt het CWI de aanvraag van een werkloosheidsuitkering, ondersteunt werkzoekenden en is tevens een bemiddelaar op de arbeidsmarkt. Het CWI beslist zelf niet over een uitkeringsaanvraag, maar laat dit over aan de uitkerende instantie. Dit kan een gemeente of het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) zijn.

De ondersteuning die het CWI biedt op het gebied van reïntegratie is verdeeld over twee mogelijke trajecten, de zogenoemde A/B-routering¹. De A-route is voor mensen die minimale ondersteuning nodig hebben en in bepaalde mate zelfstandig werk kunnen vinden. De desbetreffende persoon kan dan voornamelijk gebruik maken van de diensten die het CWI aanbiedt. Indien een persoon meer ondersteuning nodig heeft komt deze persoon in de B-route terecht. In dit geval wordt de persoon extra ondersteund door een gemeente. Meer over de rol van de gemeente later in deze paragraaf.

Een belangrijke taak van de verschillende CWI's is de ondersteuning van een werkloze. Daartoe heeft het CWI een eigen on-line vacaturedatabank (www.werk.nl) waar zowel werkzoekenden als werkgevers terecht kunnen. De communicatie van het CWI heeft een "multichannel" karakter. Het CWI communiceert via internet, telefonie en face-to-face.

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) is, net als het CWI en haar lokale CWI's, de centrale organisatie die verantwoordelijk is voor de aansturing van de verschillende lokale Uitvoeringsinstituten Werknemersverzekeringen (UWV's). Het UWV heeft 110 dependances in verschillende bedrijfsverzamelgebouwen (BVG) / CWI locaties en 74 zelfstandige kantoren. Meer over het begrip bedrijfsverzamelgebouw later in deze paragraaf.

Het UWV krijgt de werkloosheidsuitkeringsclaims binnen van het CWI. Het UWV is verantwoordelijk voor de beoordeling en behandeling van deze claim. Daarnaast krijgt het UWV ook uitkeringsclaims binnen van arbeidsgehandicapten, welke beoordeelt en behandeld worden.

Een belangrijk aspect van de Keten van Werk en Inkomen is de reïntegratie van (potentiële) werknemers naar de arbeidsmarkt. Daartoe kunnen de UWV's een reïntegratie traject kopen, voor zowel werklozen als arbeidsgehandicapten, bij een particulier reïntegratie bedrijf.

Totaal heeft het UWV in 2005 ruim 29.000 mensen aan het werk gekregen middels een reïntegratietraject. In 2005 zijn rond de 85.000 nieuwe reïntegratietrajecten gestart en aan het einde van het jaar waren er nog circa 115.000 lopende trajecten.

Sociale Verzekeringsbank

De Sociale Verzekeringsbank (SVB) is de uitvoeringsorganisatie van de sociale zekerheid op het gebied van ouderdom, kinderbijslag en nabestaanden. Voor het uitvoeren van deze taken heeft de SVB 9 vestigingen in Nederland. Voor nabestaanden, in het geval van een sterfte, heeft de SVB de mogelijkheid om de persoon die de uitkering ontvangt te stimuleren om de arbeidsmarkt te betreden door het starten van een reïntegratietraject. In dit geval wordt de desbetreffende persoon doorverwezen naar een gemeente.

¹ De A/B-routering is op het moment van schrijven nog niet volledig geïmplementeerd, maar dit zal wel gebeuren in de nabije toekomst.

Gemeenten

Gemeenten spelen in Nederland een rol op het gebied van uitkeringsverstrekking aan werklozen die recht hebben op een uitkering en de reïntegratie van doorverwezen werklozen (vanuit een CWI) of nabestaanden (vanuit de SVB).

Voor de uitvoering van de Wet Werk en Bijstand (WWB) hebben de gemeenten een budget beschikbaar dat bestaat uit twee delen, namelijk een werkdeel en een inkomensdeel. Het werkdeel is bestemd voor het financieren van de reïntegratietrajecten en het inkomensdeel is bestemd voor het betalen van de uitkeringen.

Een gemeente krijgt een vast budget om mee te werken. Wanneer er meer wordt uitgegeven dan is toegewezen dient de gemeente zelf het verschil te betalen. Daartegenover staat dat wanneer een gemeente onder het budget blijft het verschil zelf mag besteden aan andere doeleinden.

Een gemeente kan ook werk creëren voor burgers met lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen. Dit wordt gefinancierd vanuit de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW). De WSW indicatie wordt uitgevoerd door het CWI, maar de gemeente gaat over de uitvoering van de sociale werkvoorziening.

Een extra mogelijke inkomstenbron voor een gemeente op het gebied van reïntegratie en scholing is het Europees Sociaal Fonds (ESF). Een gemeente kan voor een project een subsidie verzoek indienen bij dit fonds.

Raad voor Werk en Inkomen

De Raad voor Werk en Inkomen (RWI) is een adviesorgaan voor de minister van SZW. De RWI adviseert de minister over verschillende onderwerpen aangaande de Keten van Werk en Inkomen. Deze Raad bestaat uit vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG). De RWI heeft in totaal 16 leden.

Regionale Platforms Arbeidsmarkt

Gemeentes kunnen op een regionaal niveau zorgen voor de totstandkoming van een Regionaal Platform Arbeidsmarkt (RPA). Binnen een RPA kunnen de verschillende actoren die in de desbetreffende regio te maken hebben met de Keten van Werk en Inkomen overleggen. In een RPA zitten onder andere vertegenwoordigers van gemeenten, het UWV, het CWI, werkgevers en werknemers.

Inspectie voor Werk en Inkomen

De Inspectie Werk en Inkomen (IWI) is een directie van het Inspectoraat-Generaal van het ministerie van SZW. Deze organisatie is verantwoordelijk voor het toezicht op het functioneren van de verschillende organisaties in de Keten van Werk en Inkomen, waaronder het CWI, het UWV, de SVB en gemeenten. Het IWI rapporteert haar bevindingen aan de minister van SZW die de gewenste acties kan ondernemen aan de hand van deze rapportages.

Overig

Naast de actoren en overlegvormen die tot nu toe zijn beschreven zijn er ook een aantal overige actoren en overlegvormen die nu kort beschreven zullen worden. Zo is er het Algemeen Keten Overleg (AKO). Het AKO is een overleg platform waarbinnen de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), DIVOSA, het CWI en de UWV gezamenlijk het ketenprogramma vaststellen, welke richtlijnen bevat voor de Keten van Werk en Inkomen. DIVOSA bestaat onder andere uit de directeuren van de sociale dienst van de verschillende gemeenten en VNG is de belangenorganisatie voor gemeenten bij andere overheidsinstanties.

Daarnaast is er het Bureau Keteninformatisering Werk en Inkomen (BKWI). Deze organisatie heeft als doel de samenwerking tussen de gemeenten, het CWI, de UWV en de SVB te stimuleren. Het BKWI heeft tevens een verantwoordelijkheid op het gebied van ICT binnen de Keten van Werk en Inkomen.

Daartoe draagt het BKWI de verantwoordelijkheid over SUWINET. SUWINET is een ICT infrastructuur voor de gegevensuitwisseling tussen de gemeenten, het CWI, de UWV en het Inlichtingenbureau. Het inlichtingenbureau ondersteunt gemeenten met de gegevensuitwisseling tussen de gemeenten en derden in de keten Werk en Inkomen, met name in het kader van de sociale zekerheid.

Verder is er nog de Landelijke Cliënten Raad (LCR). De LCR is een belangenorganisatie van de verschillende cliënten die zich bevinden in de Keten van Werk en Inkomen en overlegt met de verschillende instellingen binnen deze keten, waaronder het CWI de UWV, de gemeenten, de RWI en de minister van SZW.

Als laatste is er de term 'bedrijfsverzamelgebouw' (BVG). De term bedrijfsverzamelgebouw kan op twee manieren geïnterpreteerd worden. Ten eerste staat het voor de verschillende 'fysieke' locaties waar het CWI, de UWV en een gemeente gezamenlijk een pand delen en een gezamenlijk loket hebben. Daarnaast staat het ook voor de ambitie omtrent de gewenste ketenbrede samenwerking, waarbij de verschillende keten partners samenwerken in een regio.

5.5.3 Financiering

De financiering van de Nederlandse sociale zekerheid is hybride (WRR, 2006). Een gedeelte van de sociale zekerheid wordt gefinancierd middels belastingen (Beveridgiaans) en daar staat tegen over dat een gedeelte wordt financiert middels premies en voorzieningen (Bismarckiaans). Zo dient een werknemer zelf premies te betalen voor het indekken van werkloosheid en arbeidsongeschiktheid en daar tegen over staat de Algemene Ouderdomswet die wordt gefinancierd uit belastingen.

5.5.4 De burger & de sociale zekerheid

Een burger kan op grond van verschillende voorzieningen recht hebben op een uitkering. In de bijlage 'De burger in de sociale zekerheid' is een overzicht te vinden hoe een burger het proces doorloopt binnen de sociale zekerheid.

5.6 Arbeidsverhoudingen

Het **poldermodel** vormt de kern van de manier van onderhandelen in Nederland. Dit poldermodel heeft de volgende twee hoofdkarakteristieken:

1. werknemers- en werkgeversorganisaties spelen een belangrijke rol in het overleg over sociaal economisch beleid waarbij deze in goed overleg samenwerken en gericht zijn op consensus;
2. daarnaast zoekt de overheid een balans tussen nationale regulatie en zelf regulatie van werknemers- en werkgeversorganisaties.

De gedachte achter coöperatie en de term 'poldermodel' kan herleid worden tot het einde van de 16^e eeuw. In deze periode moest er veel en hard samengewerkt worden ten behoeve van de droogleggen (en het droog houden) van de polders middels het aanleggen van dijken en het bouwen van windmolens. Het erkennen van de wederzijdse afhankelijkheid op dit gebied zorgde voor een manier van samenwerken die nu nog te zien is in onze moderne maatschappij.

In Nederland zijn de volgende drie grote **vakbonden** op nationaal niveau actief:

- Federatie van Nederlandse Vakverenigingen (FNV) is de grootste vakbond met 1.226.000 leden in Nederland;
- Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV) heeft 356.000 leden;
- de Vakcentrale voor Middelbaar en Hoger Personeel (MHP) is de kleinste van deze drie en heeft 170.000 leden.

Verder zijn 191.000 vakbondsleden in Nederland niet aangesloten bij één van deze drie vakbonden. In Nederland ligt het percentage werknemers die lid zijn van een vakbond rond de 27%. In tabel 5.4 staat een overzicht van de ontwikkeling van het aantal vakbondsleden in Nederland door de jaren heen.

Tabel 5.4: Vakbondsleden in Nederland

Jaar	Total leden (* 1.000)	Leden als percentage van werkzame beroepsbevolking
1980	1.790	37%
1985	1.541	32%
1990	1.653	29%
1995	1.873	31%
2000	1.912	28%
2001	1.919	27%
2002	1.923	27%
2003	1.921	27%
2004
2005	1.899	...

Toelichting
... : niet voldoende data beschikbaar

Bron: CBS

Vakbonden kunnen op zowel op nationaal niveau als op bedrijfsniveau een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) afsluiten. Daarnaast vervullen vakbonden taken wanneer deze gedelegeerd worden door wetgeving. Een voorbeeld hiervan is de rol van een vakbond in het geval van een collectief ontslag (zie paragraaf 5.4.2) Een vakbond biedt tevens speciale diensten voor haar leden, waaronder juridische ondersteuning.

Voor de vertegenwoordiging van de werkgevers zijn de volgende drie **werkgeversorganisaties** de grootste in Nederland:

- Verbond van Nederlandse Ondernemingen - Nederlandse Christelijke Werkgeversorganisatie (VNO-NCW) richt zich op alle werkgevers, ongeacht de grootte van het bedrijf;
- Midden- en Kleinbedrijf Nederland (MBK-Nederland) richt zich, zoals de naam suggereert, op het midden en kleinbedrijf in Nederland;
- Land - en Tuinbouw Organisatie Nederland (LTO-Nederland) richt zich op landbouwbedrijven in Nederland.

Samenwerking tussen vakbonden, werkgeversorganisatie en de overheid gebeurt op verschillende niveaus. Er zijn een aantal publieke en private instellingen in Nederland die hierbij een rol vervullen, waaronder de verschillende Publiek Rechtelijke bedrijfsorganisaties (PBO's) en de Raad voor Werk en Inkomen (RWI).

Een **PBO** is een overleg orgaan georganiseerd op bedrijfstak of -kolom niveau. Deze product- en bedrijfsschappen houden zich bezig met sociaal economische onderwerpen die relevant zijn voor de desbetreffende bedrijfstak of -kolom. In Nederland zijn ongeveer 20 PBO's en de juridische grondslag van deze organisaties komt voort uit Wet op de Bedrijfsorganisatie van 1950.

De **Sociaal Economische Raad** (SER) fungeert als een toezichthouder op de verschillende PBO's. De SER is een tripartiet orgaan met 33 leden. Deze raad is opgebouwd uit 11 vertegenwoordigers van vakbonden, 11 vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties en tenslotte zijn er 11 'kroonleden'. Deze laatste groep leden wordt voorgedragen aan de koningin door het kabinet. De koningin benoemt de kroonleden. Een tweede taak van de SER is het adviseren van de regering over sociaal economisch beleid. Een derde taak van de SER komt voort uit de Wet op de Ondernemingsraden (zie ook paragraaf 5.4.2), met name het instellen van een bedrijfscommissie.

Nederland heeft ongeveer 24 **bedrijfscommissies**. Deze commissies zijn gericht op een specifieke particuliere sector of subsector en is een medezeggenschapsorgaan voor vertegenwoordigers van

werknemers- en werkgeversorganisaties. Een bedrijfscommissie heeft een bemiddelings- en adviesfunctie in het geval van een geschil in de desbetreffende particuliere sector of subsector.

Voor een beschrijving van de **RWI** verwijs ik u naar paragraaf 5.5.2.

De Stichting van de Arbeid en de Pensioenfondsen zijn **private instellingen** in Nederland. De Stichting van de Arbeid is opgericht na de Tweede Wereldoorlog door werkgevers- en werknemersorganisaties met als doel een raadgevend orgaan te maken, bestaande uit de sociale partners. Deze stichting bestaat uit 20 leden, waarbij een evenredige verdeling is tussen vertegenwoordigers van werknemers- en werkgeversorganisaties. De Stichting van de arbeid is (1) een raadgevend orgaan voor sociale partners en (2) een adviserend orgaan voor de nationale overheid.

Een Pensioenfonds kan zowel op sectoraal als bedrijfsniveau bestaan en heeft over het algemeen een stichting als rechtspersoonlijkheid. Bij wet moet deze stichting een raad van beheer hebben met een gelijke vertegenwoordiging van zowel werknemers- als werkgeversorganisaties. Werknemers moeten bij het voor hen beschikbare fonds een pensioen opbouwen middels het betalen van een contributie aan dit fonds.

Een **collectieve arbeidsovereenkomst** (CAO) komt voort uit collectieve onderhandelingen tussen werkgevers- en werknemersorganisaties. Wanneer deze partijen samen tot een overeenkomst zijn gekomen en de overeenkomst hebben ondertekend, gaat deze naar de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De minister kan de overeenkomst algemeen verbindend verklaren, waardoor deze van toepassing is op een gehele sector of branche. Nederland kent drie vormen van CAO's, deze zijn:

1. een standaard CAO (is bindend op veel onderwerpen);
2. een minimale CAO (legt een ondergrens vast);
3. een kader CAO (biedt ruimte voor eigen keuzes binnen het vastgestelde kader)

5.7 Actief arbeidsmarktbeleid

In het BIR van Nederland is een beschrijving gegeven van het actieve arbeidsbeleid van Nederland. De groepering van de BIR zal gebruikt worden bij de navolgende beschrijving. Voor een totaaloverzicht van het actief arbeidsmarktbeleid verwijs ik u door naar de bijlage 'Programma's in Nederland in het kader van een actief arbeidsmarkt'. De nummering die is gebruikt in deze bijlage correspondeert met de nummering van de instrumenten die staat vermeld in de tabellen van deze paragraaf.

5.7.1 Reïntegratie activiteiten

De inzet van reïntegratie-instrumenten voor onder andere werklozen en arbeidsgehandicapten vervult een belangrijke rol in het actief arbeidsmarktbeleid van Nederland. Een belangrijke actor op het gebied van deze reïntegratie zijn de gemeenten. Gemeenten hebben zelf de vrijheid om inhoud te geven aan een reïntegratie traject en de besteding van het W-deel van het beschikbare WWB geld (1). Gemeenten hoeven de reïntegratie taak niet uit te besteden aan private organisaties, maar mogen dit zelf ook in eigen beheer doen. Een UWV is, net als een gemeente, verantwoordelijk voor het initiëren van een reïntegratietraject voor verschillende doelgroepen. Een UWV daarentegen heeft de bovengenoemde vrijheid niet en moet het reïntegratietraject uitbesteden aan een particuliere organisatie.

Een gemeente heeft naast deze flexibiliteit een aantal verschillende reïntegratie instrumenten ter beschikking, waaronder korte werktrajecten voor werklozen (2), stage programma's voor de jeugd (3)² of baanmogelijkheden voor bijstandsgerechtigden om de werkervaring van de desbetreffende persoon te bevorderen (5). Een gemeente heeft tevens de mogelijkheid om subsidies te geven om werk te stimuleren (4) en om de activering van werklozen te stimuleren en deze uit een uitkering te halen (6).

² Voor het UWV loopt momenteel een experiment omtrent deze mogelijkheid.

Bijstandsgerechtigden kunnen ook extra financiële stimulansen krijgen om zelf werk te creëren door het starten van een eigen bedrijf (7,12).

Het UWV heeft de mogelijkheid om een werkgever soepelere arbeidsvoorwaarden en extra belastingvoordelen aan te bieden wanneer deze een werkloze of een arbeidsgehandicapte aanneemt (8,10). Daarnaast loopt er momenteel een experiment bij het UWV om, indien noodzakelijk, scholing te geven aan de personen om de kansen van reïntegratie te vergroten (11).

Voor een persoon die een reïntegratietraject gaat volgen is de Individuele reïntegratieovereenkomst (9) een mogelijke optie. De desbetreffende persoon die een individuele reïntegratieovereenkomst afsluit met het UWV kan zelf een plan te maken over het te volgen traject.

Het CWI biedt competentietests aan. De uitslag van deze test kan gebruikt worden in het reïntegratietraject om deze beter aan te laten sluiten op de competenties van de desbetreffende persoon (13).

Tabel 5.5: Financieringsbronnen en verantwoordelijke instellingen voor reïntegratie activiteiten

Programma	Financieringsbronnen	Uitvoerende instelling
1. Flexibel reïntegratiebudget	W-deel van de WWB	Gemeente
2. Work-first trajecten	W-deel van de WWB	Gemeente
3. Jongeren ontwikkelings- en ervaringsplaats	W-deel van de WWB	Gemeente of UWV
4. Loonkostensubsidie	W-deel van de WWB	Gemeente
5. Terugkeerbanen	Onbekend	Gemeente
6. Subsidie bevordering activering en uitstroom	Rijksbudget	Gemeente
7. Starten van een eigen bedrijf vanuit de invoeringswet WWB	Onbekend	Gemeente
8. Proeftijdaanbod voor WW-ers, voor WW-ers met status arbeidsgehandicapte en voor arbeidsgehandicapten	n.v.t.	UWV
9. Individuele reïntegratieovereenkomst	n.v.t.	UWV
10. Andere regelingen om de reïntegratie van arbeidsgehandicapten te vergemakkelijken	UWV budget, belastingdienst	UWV
11. Scholing bij reïntegratie van WW-ers, WAO-ers en jonggehandicapten	SZW budget	UWV
12. Starten van een eigen bedrijf vanuit de WW en vanuit een arbeidsongeschiktheidsuitkering	Onbekend	UWV
13. Competentietestcentra	CWI budget	CWI

5.7.2 Scholingsmaatregelen

Tot recent waren er extra subsidies voor Regionale Opleiding Centra's (ROC's) om praktijkscholing te stimuleren, maar deze regeling wordt momenteel afgebouwd (14). Daarnaast zijn er wel extra stimulansen voor duale trajecten (15). Op alle verschillende scholingsniveaus worden, in het kader van een leven lang leren (zie paragraaf 5.3), meer mogelijkheden geboden om school en werk te combineren.

Momenteel wordt een experiment gevoerd om laagopgeleide werknemers meer vrijheid te geven middels een Individuele Leerrekening (16). Met een Individuele Leerrekening krijgt een persoon geld gestort op een rekening waarbij hij of zij zelf de vrijheid heeft om dit te besteden aan scholing.

Voor jongeren is er betere begeleiding om voortijdig schoolverlaten te voorkomen (17) en er zijn extra financiële stimulansen ten behoeve van de scholingskansen van jong gehandicapten (18).

Tabel 5.6: Financieringsbronnen en verantwoordelijke instellingen voor scholingsmaatregelen

Programma	Financieringsbronnen	Uitvoerende instelling
14. Praktijkscholing	SZW budget	ROC
15. Duale trajecten	SZW & OC&W budget	Alle scholingsniveaus (laag, middelbaar en hoog)
16. Individuele Leerrekening	OC&W budget	Centrum voor Innovatie van Opleidingen begeleidt dit experiment
17. Bestrijding voortijdig schoolverlaters	OC&W budget	Onbekend
18. Scholing van jongeren met een Wajong-uitkering	Onbekend	Onbekend

5.7.3 Landelijke maatregelen

Een werkgever mag niet zomaar de werktijd van een werknemer verkorten. De Regeling werktijdverkorting geeft de minister van SZW de mogelijkheid om een werkgever toestemming te geven om de werktijd wel te verkorten (19). Een werkgever kan indien een bijzondere situatie een negatieve invloed heeft op werkgelegenheid binnen het bedrijf een verzoek voor werktijdverkorting indienen bij de minister van SZW.

Op dit moment zijn een aantal tijdelijk stimuleringsregelingen van kracht, die gericht zijn op het stimuleren van de mogelijkheden en kansen van oudere werknemers (21) en ID of WIW werknemers (22). Het werk van ID en WIW werknemers komt voort uit inmiddels niet meer bestaande wetgeving en verouderde afspraken. Het doel van de tijdelijke regeling is om er voor te zorgen dat deze doelgroep niet werkloos wordt.

Het kabinet heeft in 2006 een extra impuls gegeven aan het creëren van MBO stageplaatsen voor moeilijk plaatsbare leerlingen en de scholing van werknemers (24). Verder is er momenteel een regeling voor werkgevers in de branche schoonmaakdiensten die een subsidie beschikbaar stelt voor een werkgever die een werkloze in dienst neemt (20). Ook is er een financiële stimulans voor de kinderopvang sector, om zodoende de kwaliteit en ontwikkeling van deze sector te verbeteren (23).

Tabel 5.7: Financieringsbronnen en verantwoordelijke instellingen voor landelijke maatregelen

Programma	Financieringsbronnen	Uitvoerende instelling
19. Regeling werktijdverkorting	n.v.t.	SZW
20. Regeling schoonmaakdiensten particulieren	SZW budget	Ondernemersorganisatie schoonmaak- en Bedrijfsdiensten
21. Tijdelijke stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid	SZW budget	Onbekend
22. Tijdelijke stimuleringsregeling leer-/werktrajecten	SZW budget	Agentschap SZW
23. Subsidieregeling kinderopvang	SZW budget	SZW
24. Extra geld voor stageplaatsen en scholing	Rijksbudget	MBO scholen

5.7.4 Landelijke organen met een aanjaagfunctie

Nederland kent ook een aantal landelijke organen met een aanjaagfunctie. Deze organen haken meestal in op een centrale problematiek, die zij op verschillende manieren onder de aandacht van de

bevolking willen brengen. Daarnaast kunnen deze organen acties en projecten starten, soms in samenwerking met andere actoren, om het probleem richting een oplossing te sturen.

In tabel 5.8 staat een overzicht van deze verschillende organen en het voornaamste doel van dit orgaan.

Tabel 5.8: Algemeen doel van de landelijke organen met een aanjaagfunctie

Programma	Algemeen doel
25. Projectdirectie Leren en Werken	Uitwerken van de gedachte achter een 'leven lang leren', oftewel de combinatie van leren en werken
26. Taskforce jeugdwerkloosheid	Bestrijden van de jeugdwerkloosheid
27. Regiegroep Grijs Werkt	Het stimuleren van het langer werken van ouderen
28. Regiegroep Allochtone vrouwen en arbeid	Allochtone vrouwen stimuleren om te gaan werken
29. Breed Initiatief Maatschappelijke Binding	Het ontwikkelen en stimuleren van initiatieven om de reïntegratie in de samenleving te bevorderen
30. Landelijk netwerk Diversiteitsmanagement	Werkgevers stimuleren om een 'diversiteitsbeleid' te hanteren

5.7.5 Uitgave en instroom arbeidsmarktprogramma's

Om inzicht te geven in de omvang van het actief arbeidsmarktbeleid van Nederland en deze tevens vergelijkbaar te maken met Zweden staat in tabel 5.9 een overzicht van de uitgaven en de instroom van werkzoekende in de verschillende arbeidsmarktprogramma's. De getallen zijn uitgedrukt als respectievelijk het percentage van het Gross Domesticated Product (GDP) en als percentage van de werkende bevolking.

Tabel 5.9: Uitgaven en instroom arbeidsmarktprogramma's in Nederland

	Uitgave als percentage van het GDP		Instroom als percentage van werkende bevolking	
	2002	2003	2002	2003
1. PES and administration	0,28	0,31	n.v.t.	n.v.t.
2. Training	0,63	0,62	3,79	3,3
3. Employment incentives	0,04	0,03	0,95	0,65
4. Integratie van arbeidsgehandicapten	0,63	0,62	0,78	0,7
5. Direct job creation	0,29	0,25	0,34	0,19
6. Start-up incentives	–	–	–	–
7. Out-of-work income maintenance and support	2,00	2,09	4,77	5,93
8. Vervroegd pensioen	–	–	–	–
Totaal	3,64	3,68	10,62	10,77
Toelichting:				
n.v.t. : niet van toepassing				
– : nul of minder dan 0,005				
... : geen data beschikbaar				

Bron: OECD Employment Outlook 2005

5.8 Deelconclusie

Het Nederlandse arbeidsmarktbeleid is historisch gezien sterk gericht op de mannelijke kostwinner. Nederland heeft door de jaren heen veel (incrementele) arbeidsmarkthervormingen meegemaakt, maar is momenteel wel weg aan het groeien van de conservatieve gedachten achter de mannelijke kostwinner.

‘Werk boven inkomen’ speelt een grote rol voor het arbeidsmarktbeleid in en Nederland. Het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) fungeert als een ‘one stop shop’ voor de burgers die in contact komen met de ‘Keten van Werk en Inkomen’. Het beleid van de Nederlandse overheid is voornamelijk gericht op de reïntegratie van (potentiële) werknemers in de arbeidsmarkt. De financiering van het sociale zekerheidsstelsel is hybride van aard, waarbij geld deels komt uit de belastingen en deels uit premies en afdrachten.

De arbeidsverhoudingen zijn centraal georiënteerd waarbij de macht is verdeeld tussen de sociale partners en de minister van SZW. Kijkend naar de loonvorming ligt het primaat daarentegen bij het sectorale onderhandelingsniveau.

Hoofdstuk 6: Case - Zweden

6.1 Inleiding

De tweede case betreft Zweden. Ook deze case zal beschreven worden aan de hand van de thema's die in de operationalisering beschreven staan (zie hoofdstuk 3). Dit hoofdstuk kent de volgende paragraaf indeling:

- § 6.2 Geschiedenis
- § 6.3 Algemene informatie
- § 6.4 Wetgeving
- § 6.5 Sociale zekerheidsstelsel
- § 6.6 Arbeidsverhoudingen
- § 6.7 Actief arbeidsmarktbeleid
- § 6.8 Deelconclusie

De informatie voor de invulling van deze thema's is gebaseerd op het "*Basic Information Report, Sweden 2002*". Deze gegevens zijn waar mogelijk aangevuld met recentere ontwikkelingen. Hiernaast zijn aanvullende gegevens gebruikt, waaronder informatie van Eurostat en de OECD. Paragraaf 6.2 is niet gebaseerd op het BIR. Een BIR geeft, zoals ook gemeld is in de inleiding van hoofdstuk 5, geen inzicht in historische ontwikkelingen.

Indien gewerkt wordt met afkortingen dan betreft het de Zweedse afkorting. Voor een totaal overzicht van de gebruikte afkortingen verwijs ik u door naar de afkortingenlijst.

6.2 Geschiedenis

Historisch gezien zijn er in Zweden een drietal stromingen geweest die de richting hebben bepaald van het (arbeidsmarkt)beleid (Harrysson & Petersson, 2004). Een belangrijke periode voor Zweden liep van 1850 tot 1930. In deze periode werd er gesproken over de problemen die te maken hadden met de inactiviteit van burgers. Inactiviteit werd als sociaal onwenselijk gezien en het sociale beleid richtte zich hiermee ook deels op het individu. Middels de 'wortel' (belonen) en de 'zweep' (straffen) werd er getracht burgers uit de inactiviteit te halen.

Aan het einde van de 19^e eeuw kwam er een stroming die de aandacht verschoof naar herverdeling van inkomen. Schommelingen in de economie werden gezien als de oorzaak van dalingen en stijgingen in de werkloosheid. Ook begon men in Zweden onderscheid te maken tussen structurele en tijdelijke werkloosheid. Aansluitend op de gedachte van schommelingen in de economie was de Keynesiaanse gedachte over de aanpak van werkloosheid. Marktfalen werd gezien als de oorzaak van werkloosheid en economisch beleid was de oplossing.

In 1938 is een belangrijke basis neergezet voor de Zweedse loononderhandelingen. De in 1938 afgesloten Basis Overeenkomst (Satsjöbaden Overeenkomst) tussen werknemers- en werkgeversorganisaties stelde een centrale aanpak vast ten aanzien van de loononderhandelingen. Hierbij kwam de nadruk te liggen op de macht en invloed van de werknemers- en werkgeversorganisaties (Poesiat, 1997).

Veel van het huidige Zweedse beleid gericht op het bestrijden van werkloosheid is opgebouwd na de Tweede Wereldoorlog. De oprichting van de Nationale Arbeidsmarktraad (AMS; zie paragraaf 6.5.2)

in 1951 en de focus op “*werk voor iedereen*” zorgde voor de basis van een actief arbeidsmarkt beleid. De gedachte van ‘*werk voor iedereen*’ uitte zich ook in een cyclische aanpak van werkloosheid. De bestrijding van werkloosheid zorgde voor een cyclische afwisseling tussen royaal beleid met hoge uitkeringen en summier beleid met lage uitkeringen.

Na de Tweede Wereldoorlog heeft de opkomst van het Rehn-Meidner model historische relevantie (Poesiat, 1997). Twee economen, genaamd Rehn en Meidner, beiden lid van de Zweedse Vakbond Federatie (LO; zie paragraaf 6.6) hebben de basis neergezet voor dit model. Centraal in dit model staat het creëren van banen om de werkgelegenheid te stimuleren en een solidaire loonpolitiek onder het motto van “*gelijke betaling voor gelijk werk*”.

Zweedse loononderhandelingen worden in de jaren na de Tweede Wereldoorlog, met name door de Basis Overeenkomst, getypeerd als centraal, met beperkte invloed van de staat. Hier kwam in de jaren 80 een eind aan. In de jaren 80 was er een combinatie van centraal gecoördineerde onderhandelingen en onderhandelingen op nationaal industrieel niveau (Björklund, 2000). Steeds meer breken begonnen zich voor te doen met de jaren van centrale loononderhandelingen. Deze trend zette zich voort in de jaren 90.

In de jaren 90 kwam een einde aan het succes van het Zweedse model en haar economische groei. Zweden stond, tot de jaren 90, bekend om een goed actief arbeidsmarktbeleid en verantwoordelijke vakbonden (Björklund, 2000). In de jaren 90 was er een grote stijging in de werkloosheid door een tekort aan werk. Dit zorgde er voor dat er discussies begonnen te ontstaan over de structurele en institutionele kant van het Zweedse systeem. De problemen in de jaren 90 zorgden voor veel verdeeldheid in Zweden over mogelijke oplossingen. Een belangrijk probleem was de ‘oneindigheid’ van de werkloosheidsuitkering. Middels het schuiven tussen een werkloosheidsuitkering en tijdelijk werk of een training van de Nationale Arbeidsmarkttraad (AMS) was het mogelijk om een vorm van uitkering te behouden. Door de afwisseling van de verschillende mogelijkheden die het Zweedse stelsel te bieden had was er sprake van een vicieuze cirkel tussen arbeidsmarktmaatregelen en werkloosheidsuitkeringen.

De jaren 90 kunnen tevens getypeerd worden door de opkomst van “*workfare*” (Harrysson & Petersson, 2004). Er kwamen meer regels waar werklozen aan moesten voldoen om een uitkering te behouden en zij kregen meer eigen verantwoordelijkheid. Veel van de veranderingen die plaats vonden in deze jaren kwamen niet direct voort uit nieuwe regels, maar uit de herinterpretatie van bestaande regels. De nadruk van deze herinterpretatie lag op een striktere interpretatie en toepassing van de regels. Er was in steeds sterkere mate sprake van “*people processing*” (Lipsky, 1980). De rol van de overheid was hoofdzakelijk gericht op het ‘labelen’ en controleren van de werklozen. Deze veranderingen op het gebied van herinterpretatie zorgden verder voor een structurele verandering.

In 1992 leek het even alsof er een inhoudelijke verandering plaats zou vinden. De toenmalige niet-socialistische regering deed voorstellen om werkgevers meer vrijheid te geven op het gebied van contract en ontslag mogelijkheden. Deze voorstellen zijn uiteindelijk doorgevoerd, maar toen er in 1995 weer een sociaal democratische regering was, zijn deze verandering ongedaan gemaakt. De situatie was weer zoals voor 1992.

Verder heeft de toenemende mate van decentralisering in de jaren 90, vooral op het gebied van loononderhandelingen, meer druk gelegd op de positie van de vakbonden. De Zweedse Vakbond Federatie (LO) heeft daarentegen relatief veel (politieke) invloed gehad in de jaren 90 (Björklund, 2000).

Een verschuiving in het arbeidsmarktbeleid van de jaren 90 was de toenemende aandacht voor de scholing van jonge en oude werknemers. De gedachte hierachter is dat scholing mogelijk een oplossing zou kunnen bieden voor het arbeidsmarktprobleem, zonder ingrijpende (institutionele) veranderingen door te voeren.

Zweden is ontwikkeld tot een land waarbij sprake is van overlegde flexibiliteit met een modern sociaal democratische groei strategie. De traditionele basis die is neergezet rond de Tweede Wereldoorlog is kwalitatief en inhoudelijk niet sterk veranderd. De vakbonden hebben veel invloed en er is ruimte voor flexibiliteit, maar dit gebeurt in overleg. Daarnaast ligt de nadruk op een uitgebreid, actief arbeidsmarktbeleid, waarbij scholing een grote rol speelt (Koch, 2004).

6.3 Algemene informatie

Om een **algemene indruk** te geven over Zweden het volgende. Zweden heeft een oppervlakte van 449.964 km². Deze oppervlakte is onderverdeeld in 21 provincies met een totaal van 289 gemeenten. Het algemeen economische beleid is gericht op het ondersteunen en bevorderen van economische groei. Het arbeidsmarktbeleid, het onderwijsbeleid en het ondernemingsbeleid spelen een belangrijke rol in het bevorderen van de groei en de werkgelegenheid.

Het doel van het **arbeidsmarktbeleid** in Zweden is het creëren van een efficiënte markt met volledige werkgelegenheid en hoge economische groei. De gedachte van “*werk voor iedereen*” blijft aanwezig in het beleid van Zweden (zie paragraaf 6.2). Het arbeidsmarktbeleid dient de volgende taken te vervullen:

- bijdragen aan een efficiënt koppelingsproces tussen de aanbodkant en vraagkant van de arbeidsmarkt, waarbij er sprake is van een korte vacaturetijd;
- verbeteren van de kennis en vaardigheden van werklozen;
- er zorg voor dragen dat een werkloosheidsuitkering zowel faciliteert als stimuleert op de arbeidsmarkt;
- ondersteunen van burgers die moeite hebben in het vinden van werk.

Het arbeidsmarktbeleid is gericht op het activeren van burgers en het verbeteren van de vaardigheden van haar burgers (arbets- och kompetenslinjen). Lange termijn werkloosheidsbestrijding vervult een belangrijke rol binnen het arbeidsmarktbeleid.

Het arbeidsmarktbeleid wordt verdeeld geïmplementeerd door zowel de staat als de sociale partners. Vertegenwoordigers van werkgeversorganisatie en vakbonden zijn aanwezig in adviesraden en delegaties op verschillende niveaus van de arbeidsmarktinstellingen (meer hierover in paragraaf 6.5.2).

Een belangrijke recente ontwikkeling is de “**Activiteitsgarantie**” (zie paragraaf 6.7). In 2000 is deze garantie van kracht gegaan en deze dient een einde te maken aan de vicieuze cirkel tussen arbeidsmarktmaatregelen en werkloosheidsuitkering (zie paragraaf 6.2). Het doel van dit programma is om een langdurige werkloze te blijven ondersteunen tot deze werk heeft gevonden.

Scholing speelt een belangrijke rol voor het verbeteren van de werkgelegenheid. Tot een bepaald niveau is scholing in Zweden gratis en er zijn uitgebreide financiële stimulansen die de mogelijkheden voor burgers op dit gebied versterken.

Zo is ook **sociale gelijkheid en integratie** van groot belang voor het totale beleid in Zweden. De gelijkheid van man en vrouw en de integratie van immigranten zijn van dusdanige relevantie dat deze thema's ten alle tijden tot uiting dienen te komen in het (nationale) beleid van Zweden.

Het laatste relevante onderwerp voor het arbeidsmarktbeleid in Zweden is gericht op “**Werken & Leven**”. Er dient een gezonder balans te zijn tussen werken en leven. Zodoende is er in 2001 het actie programma “Het 11-punten programma voor een betere gezondheid in het beroepsleven” gestart. Bij het uitvoeren van deze plannen spelen de verschillende sociale partners een belangrijke rol.

De komende twee tabellen geven een **cijfermatige schets** van verschillende macro-economische en werkgelegenheidsindicatoren. In tabel 6.1 staat de ontwikkeling van verschillende macro-economische

indicatoren in de periode 2000 - 2006. De ontwikkeling is uitgedrukt als procentuele verandering ten opzichte van het voorafgaande jaar.

Tabel 6.1: Macro-economische indicatoren Zweden (periode 2000-2006)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1. Gross Domesticated Product (GDP)	4,3	1	2	1,5	3,5	3	2,8
2. Arbeidsproductiviteit	1,9	-0,8	1,8	1,6	4	2,6	1,8
3. Gemiddeld gewerkte uren	-1,4	-1,4	-1,4	-1	-0,9	-1,2	-1,2
4. Productiviteit per uur	3,5	0,5	3,3	2,8	4,9	3,8	3
5. Werkelijke arbeidskosten per unit	4,1	3	-0,6	-0,8	-1,4	-0,4	0

Bron: Eurostat gegevens in "Employment in Europe 2005"

In de volgende tabel, 6.2, is de ontwikkeling te zien van verschillende werkgelegenheidsindicatoren sinds 2000.

Tabel 6.2: Werkgelegenheidsindicatoren Zweden (periode 2000-2004)

	2000	2001	2002	2003	2004
1. Bevolking - totaal (* 1.000)	8856,6	8889,3	8930,2	8969,4	9005,9
2. Bevolking - leeftijd 15-64 (* 1.000)	5708,1	5738,7	5776,2	5820,9	5855,3
3.					
4. Werkende bevolking - totaal (* 1.000)	4264,3	4345,3	4351,8	4343,3	4321
5. Werkende bevolking - leeftijd 15-64 (* 1.000)	4168	4248,7	4252,2	4241,9	4220,3
6.					
7. Werkpercentage in leeftijdscategorie 15-64	73%	74%	73,6%	72,9%	72,1%
8. Werkpercentage in leeftijdscategorie 15-24	42,2%	44,2%	42,8%	41,2%	39,2%
9. Werkpercentage in leeftijdscategorie 25-54	83,9%	84,6%	84,1%	83,5%	82,9%
10. Werkpercentage in leeftijdscategorie 55-64	64,9%	66,7%	68%	68,6%	69,1%
11.					
12. FTE Werkpercentage in leeftijdscategorie 15-64	65,1%	68,4%	68,1%	67,6%	66,2%
13. Part-timers (% van werkende bevolking)	19,5%	21,1%	21,5%	22,9%	23,6%
14. Tijdelijke werknemers (% van werkende bevolking)	15,8%	15,3%	15,2%	15,1%	15,5%
15.					
16. Totaal werkloze bevolking (* 1.000)	253,2	223,9	228,6	260,3	295,5
17. Werkloosheidspercentage (% van werkende bevolking 15+)	5,6%	4,9%	4,9%	5,6%	6,3%
18. Jeugd werkloosheidspercentage (% van werkende bevolking 15-24)	10,5%	10,9%	11,9%	13,4%	16,3%
19. Lange termijn werkloosheidspercentage (% van werkende bevolking)	1,4%	1%	1%	1%	1,2%

Bron: Eurostat gegevens in "Employment in Europe 2005"

6.4 Wetgeving

Zweden heeft, net als Nederland, een parlementaire democratie. De **grondwet** geeft de burgers van Zweden een basis van vrijheden, plichten en rechten, maar onder bepaalde omstandigheden kunnen deze vrijheden beperkt worden. De grondwet geeft tevens werknemersorganisaties, werkgevers en werkgeversorganisaties rechten omtrent *industriële acties*. Met de term industriële acties worden acties bedoeld in de trend van staken, blokkades, boycotten e.d. Wanneer een actie in strijd is met wetgeving of (collectieve) afspraken, dan is industriële actie maar in beperkte mate mogelijk.

Een **arbeidsovereenkomst** in Zweden is een afgeleide van wetgeving, collectieve afspraken, individuele afspraken en rechtelijke jurisprudentie. De rol van individuele afspraken hebben echter maar een zeer beperkte invloed op de Zweedse arbeidsmarkt als geheel. Wetgeving gericht op deze vorm van afspraken is beperkt en slechts gericht op een selecte groep werknemers, waaronder werknemers en ambtenaren in een vertrouwenspositie. Voor deze groep vormt een individueel contract een belangrijke aanvulling.

Collectieve afspraken vormen een belangrijk deel van de regulering van de arbeidsmarkt. Deze afspraken omvatten zowel de arbeidsomstandigheden als de verhouding tussen werkgever en werknemer. Hierbij is sprake van zowel een aanvullend als een vervangend karakter. Collectieve afspraken zijn een aanvulling op bestaande wetgeving, maar bestaande wetgeving kan ook vervangen worden door collectieve afspraken.

Een werkgever is bij wet verplicht om een collectieve afspraak toe te passen op alle werknemers die lid zijn van de vakbond die de desbetreffende afspraak hebben ondertekend. Daarnaast is het een vorm van sociale en maatschappelijke verplichting om de collectieve afspraken ook toe te passen op werknemers die niet verbonden zijn aan een vakbond. Hierdoor vallen in theorie alle werknemers onder een collectieve afspraak. Werknemers die niet zijn aangesloten bij een werknemersorganisatie kunnen ook zelf acties ondernemen om collectieve afspraken over te nemen van een andere sector. Dit zijn zogenaamde lokale collectieve afspraken.

Jurisprudentie speelt een belangrijke rol binnen het arbeidsrecht van Zweden. In Zweden is daartoe een gerechtshof die gericht is op conflicten op de arbeidsmarkt. Dit *Hof van de Arbeid* is de hoogste rechtelijke macht op de arbeidsmarkt. Deze rechtbank buigt zich over vraagstukken betreffende collectieve arbeidsovereenkomsten en meningsverschillen tussen werknemer en werkgever. Jurisprudentie op het gebied van de arbeidsmarkt komt voort uit deze rechtbank. Meer over het Hof van de Arbeid kan gevonden worden in paragraaf 6.6.

Zweden is lid van de EU, waardoor **EU wetgeving en richtlijnen** gericht op de arbeidsmarkt van belang zijn voor Zweden.

6.4.1 Overzicht wetgeving

In tabel 6.3 is een overzicht te zien van wetgeving in Zweden die relevant is in het kader van de arbeidsmarkt. De wetgeving is onderverdeeld in vier groepen, met name: werkomstandigheden, werkveiligheid, medebesikkingsrecht en verlof wetgeving. Deze groepen zullen verder toegelicht worden in de volgende paragraaf.

Tabel 6.3: Zweedse wetgeving gericht op de Zweedse arbeidsmarkt

Arbeidsvoorwaarden

1. Arbeid beschermingswet
2. Openbare werkgelegenheidswet
3. Het proces in arbeidsgeschillen wet
4. Wet voor gelijke arbeidskansen voor vrouwen en mannen
5. Wet van maatregelen tegen etnische discriminatie in het beroepsleven
6. Wet van maatregelen tegen discriminatie in het beroepsleven gebaseerd op seksuele oriëntatie
7. Wet tegen discriminatie van personen met een functionele handicap in het beroepsleven

Werkveiligheid

8. Arbeidsomstandigheden wet
9. Werktijden wet

Medezeggenschapsrecht

10. Wet van bestuurlijke vertegenwoordiging van werknemers in de private sector
11. Wet op het medezeggenschapsrecht op het werk

Verlof wetgeving

12. Jaarlijks verlof wet
13. Wet op het studieverlof
14. Wet op het ouderlijk verlof
15. Wet op het recht van Zweedse taal cursus voor immigranten
16. Wet op het recht van het uitvoeren van economische activiteiten
17. Wet op het recht van verlof voor urgente familie aangelegenheden

6.4.2 Inhoud wetgeving

De wetgeving in Zweden zal niet beschreven worden aan de hand van een detail beschrijving van iedere wet. Er zal voornamelijk gekeken worden naar de algemene gedachte en inhoud van de groepen die zijn gebruikt in tabel 6.3.

Als het gaat om de **arbeidsvoorwaarden** wetgeving dan kan het volgende inhoudelijke gemeld worden:

- een reguliere arbeidsovereenkomst is altijd voor een onbepaalde tijd;
- een proef periode mag maximaal maar zes maanden zijn;
- het normale ontslag principe is *Last In First Out* (LIFO);
- de beëindiging van een arbeidsovereenkomst kan wanneer (1) de werknemer nalatig is in de uitvoering van zijn of haar taken of (2) wanneer er sprake is van persoonlijke meningsverschillen;
- er is een algemeen kader over het verloop van het arbeidsgeschillen proces.

Uitzonderingen op deze regels zijn in bijzondere gevallen mogelijk. Opvallend is dat er voor bepaalde categorieën van werknemers de wettelijke garanties voor baan zekerheid niet van toepassing zijn. Bedrijfsmanagers (en vergelijkbare functies) vallen samen met werknemers die behoren tot de familie van de werkgever niet onder de wettelijke baan zekerheid.

De openbare werkgelegenheidswet geeft hoofdzakelijk aanvullende arbeidscriteria voor ambtenaren. Een ambtenaar dient objectief te zijn en moet aangenomen worden op basis van ervaring en competenties. Er zijn extra kaders aanwezig voor het ontslag van een ambtenaar. Zo kan een ambtenaar ontslagen worden als dit 'in het algemeen belang van het land' is.

Tevens is er extra werkbescherming voor een vrouw die zwanger is, of recentelijk een kind heeft gekregen. Daarnaast zijn er voor deze groep werknemers extra mogelijkheden om minder of part-time te gaan werken.

Wetgeving genummerd van 4 t/m 7 in tabel 6.3 is gericht op het voorkomen van discriminatie op de arbeidsmarkt. In het bijzonder wordt aandacht besteed aan het geslacht, de etnische afkomst, de seksuele oriëntatie en de functioneel gehandicapten. De centrale gedachte achter deze wetgeving is de gelijkheid van alle werknemers. Hiervoor wordt een actieve taak van de werkgever verwacht. De werkgever moet maatregelen treffen om discriminatie te voorkomen en diversiteit te stimuleren. Als het gaat om positieve discriminatie dan mag dat, wettelijk gezien, alleen bij de verhouding man / vrouw. In andere gevallen is positieve discriminatie wettelijk niet toegestaan.

Er is in Zweden een Ombudsman die verantwoordelijk is voor de toezicht op de naleving van deze wetgeving. Tevens heeft iedere wet, met de nummers 4 t/m 7 in tabel 6.3, een eigen toezichtcomité dat verantwoordelijk is voor de controle van het desbetreffende thema. Als een werkgever deze wetten niet nakomt kan een boete opgelegd worden.

In het kader van **werkveiligheid** mag een reguliere werkweek niet langer zijn dan 40 uur. In verband met mogelijk overwerk kan dit oplopen tot 48 uur, maar dit mag niet langer zijn dan voor een periode van vier weken en daarbij mag een werknemer niet meer dan 200 uur overwerk maken per jaar.

Verder bevat deze wetgevingsgroep een basis van maatregelen gericht op veiligheid en gezondheid op het werk. Ook is er een wettelijk kader vastgesteld over hoe samenwerking tussen werkgever en werknemer moet verlopen. Op het gebied van werkveiligheid draagt de werkgever de meeste verantwoordelijkheid. De toepassing van deze wetgeving valt onder het toezicht van de Zweedse Arbeidsomstandigheden Autoriteit (Arbetsmiljöverket).

In het kader van het **medezeggenschapsrecht** moet een organisatie met meer dan 25 werknemers, twee werknemers hebben die medezeggenschap hebben in het bestuur van de organisatie. Voor organisaties met meer dan 1.000 werknemers dient deze vertegenwoordiging uit drie werknemers te bestaan. Deze werknemersvertegenwoordigers worden door de vakbonden benoemd. Daarnaast is wetgeving gericht op de leden van een raad van bestuur ook van toepassing op deze werknemersvertegenwoordigers.

Medezeggenschapsrecht omvat onderwerpen als het recht op vereniging, overleg binnen organisaties, informatie stromen, collectieve afspraken, vakbonden, veto mogelijkheden, mogelijkheid tot industriële acties, en de rol van vakbonden tijdens meningsverschillen over de interpretatie van een overeenkomst.

Bij **verlof wetgeving** hebben alle werknemers recht op 5 weken betaald verlof per jaar. Daarnaast is ook verlof mogelijk in het geval van bij wet vastgestelde bijzondere omstandigheden. Het gaat hier om:

- verlof voor ouders;
- verlof voor studie;
- verlof voor een taalcursus voor immigranten;
- verlof voor familieaangelegenheden;
- verlof voor een werkgever zelf, of voor een rechtspersoon, om economische activiteiten te verrichten.

Verlof is in het algemeen onbetaald. Ouders, zowel de vader als moeder, mogen in een periode van 1½ jaar onbetaald verlof opnemen en kunnen daarbij aanspraak maken op een compensatie uit het sociale zekerheids stelsel.

Tevens is de wetgeving soepeler in relatie met trainingen voor vakbondsleden gericht op vakbondsactiviteiten.

6.5 Sociale zekerheidsstelsel

In het navolgende zal worden ingegaan op zowel de institutionele als inhoudelijke kant van het sociale zekerheidsstelsel van Zweden. Hierbij komen de volgende onderwerpen aan bod:

- het Ministerie van Industrie, Werkgelegenheid en Communicatie (§6.5.1);
- organisaties op de nationale arbeidsmarkt (§6.5.2);
- werkgelegenheidscreatie en arbeidsmarkt training (§6.5.3);
- het compensatie systeem (§6.5.4);
- financiering (§6.5.5).

6.5.1 Het Ministerie van Industrie, Werkgelegenheid en Communicatie

De algemene missie van dit ministerie, met betrekking tot de arbeidsmarkt, is het creëren van omstandigheden die het welzijn en werkgelegenheid in Zweden verhogen, waarbij in het bijzonder aandacht wordt besteed aan de belangen van zowel de individuen als bedrijven. Het ministerie is verantwoordelijk voor een tal van onderwerpen die verdeeld zijn over de 14 verschillende divisies. Twee divisies hebben in het kader van de arbeidsmarkt een grote mate van relevantie. Het gaat hier om de divisie *Arbeidsmarktbeleid* en *Arbeidsrecht en Beroepsleven*.

De divisie Arbeidsmarktbeleid is, zoals de naam suggereert, verantwoordelijk voor het arbeidsmarkt beleid van de regering. Het ministerie draagt de verantwoordelijkheid over de volgende instellingen:

- de Nationale Arbeidsmarktorganisatie (Arbetsmarknadsverket - AMV; wordt later in deze paragraaf behandeld);
- de Werkloosheidsfondsen (wordt later in deze paragraaf behandeld);
- Samhall AB (wordt later in deze paragraaf behandeld);
- het Bureau voor Arbeidsmarktbeleidevaluatie (IFAU - Institutet för Arbetsmarknadspolitisk Utvärdering).

De divisie voor het arbeidsrecht en beroepsleven is verantwoordelijk voor onderwerpen die in relatie staan met arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. In het bijzonder kan het ministerie ook betrokken zijn bij loon bepalingen, bemiddeling in arbeidsconflicten en loongaranties in het geval van faillissement.

Het ministerie van Industrie, Werkgelegenheid en Communicatie heeft rond de 400 werknemers, waarvan er 30 politiek benoemd zijn. Het budget in 2001 van dit ministerie was 14% van het totale rijksbudget.

Het ministerie onderhoudt ook relaties met verschillende nationale en internationale actoren. Ten eerste zijn er andere ministeries, waaronder de ministeries van Financiën, Educatie, Gezondheid en Sociale Zaken. Een belangrijke taak ligt ook op het gebied van onderhandelingen met de sociale partners. Ook met de Nationale Arbeidsmarktraad (AMS; wordt later in deze paragraaf behandeld) en Sociale Verzekeringsbureaus (Försäkringskassan) worden contacten onderhouden.

Internationaal gezien heeft de EU een grote invloed. Veel van de communicatie gaat via de desbetreffende relevante divisie, maar er is een speciaal secretariaat voor Europese in internationale coördinatie. Op internationaal niveau worden ook relaties onderhouden met het Europees Sociaal Fonds (ESF), de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OECD), the Raad van Europa, de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO), en de Wereldhandelsorganisatie (WTO).

Een bijzonder aspect van de Zweedse arbeidsmarkt is de rol van de noordelijke Scandinavische landen (Denemarken, Finland, IJsland, Noorwegen en Zweden). Sinds 1954 hebben deze landen een gezamenlijke arbeidsmarkt.

6.5.2 Organisaties op de nationale arbeidsmarkt

In Zweden zijn verschillende instellingen actief die een taak vervullen op de arbeidsmarkt. Deze instellingen zullen in het navolgende beschreven worden.

Nationale Arbeidsmarktorganisatie

De Nationale Arbeidsmarktorganisatie (Arbetsmarknadsverket - AMV) is verantwoordelijk voor het omzetten van nationaal arbeidsmarktbeleid in concrete acties. Het gaat hierbij om het vullen van vacatures, individuen voorbereiden op de arbeidsmarkt, het stimuleren van de vraag op de arbeidsmarkt en excessen en uitsluiting voorkomen.

Het AMV is verantwoordelijk voor het volledige bereik van arbeidsmarkt programma's, waaronder:

- werkgelegenheidstraining;
- arbeidsactiverende programma's;
- programma's voor doelgroepen met bijzondere behoeftes;
- loon subsidies om de werkgelegenheid te stimuleren;
- tijdelijke baan stimulansen;
- speciale ondersteuning voor de arbeidsongeschikten.

Nationale Arbeidsmarktraad

De Nationale Arbeidsmarktraad (Arbetsmarknadsstyrelsen - AMS) is het centrale publieke orgaan voor algemeen arbeidsmarktbeleid, -aangelegenheden en -activiteiten. De AMS is verantwoordelijk voor de aansturing van de verschillende Lan's, de allocatie van financiële middelen naar de provincies en er wordt toezicht gehouden op regionale resultaten. Daarnaast is de AMS het nationale orgaan die gaat over de aanvragen bij het Europees Sociaal Fonds (ESF)

Het AMS Bestuur bestaat uit 8 leden die worden benoemd door regering. Verder bestaat het AMS Directoraat uit 6 leden en het AMS Secretariaat bestaat uit 21 divisies, waarvan er 8 een nationale reikwijdte hebben. Een speciale Raad van Advies fungeert als adviseur van de AMS en staat in contact met vertegenwoordigers van arbeidsmarktorganen waaronder de Publieke Werkgelegenheidsdiensten (Af's).

Provinciale Arbeidsraad

De Provinciale Arbeidsraad (Länsarbetsnämnden - Lan) is de provinciale autoriteit op het gebied van algemene arbeidsmarkt aangelegenheden. Een Lan coördineert de arbeidsmarktactiviteiten in de desbetreffende provincie.

Elke Lan heeft een bestuur, secretariaat en een provinciaal management. Het secretariaat is anders georganiseerd in iedere provincie, maar binnen iedere Lan is er een delegatie voor beleid gericht op arbeidsongeschikten. De directeur en het bestuur van een Lan worden benoemd door de regering.

Publieke Werkgelegenheidsdienst

In Zweden zijn er 418 Publieke Werkgelegenheidsdiensten (Arbetsförmedlingen- Af³). Deze instellingen bieden bemiddelingsdiensten aan, geven arbeidsmarkt informatie en adviseren (gratis) werkzoekenden en werkgevers. In iedere gemeente is minstens een Af aanwezig. In de grote steden waar meerdere Af's aanwezig zijn vindt specialisatie plaats. Een Af kiest er in dit geval voor om zich te specialiseren in een bepaalde sector of branche.

³ Een (lokale) Af wordt aangeduid als een Public Employment Service (PES), in Nederland worden de (lokale) CWI's aangeduid als een PES.

Een Af fungeert als een "one-stop shop" voor de klant. Een klant, werkgevers en werknemers, kunnen bij een Af terecht voor alle maatregelen en diensten. Het budget van de Af's omvat de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van veel (bijna alle) arbeidsmarktprogramma's.

Lokaal Comité van de Werkgelegenheidsdienst

Iedere gemeente in Zweden heeft een Lokaal Comité van de Werkgelegenheidsdienst (Arbetsmarknadsnämnd). Deze organisatie vormt de coördinator voor lokale arbeidsmarkt aangelegenheden en andere taken die aan deze Comité zijn gedelegeerd door de Provinciale Arbeidsraad (Lan). De organisatie bestaat uit een (hoge) ambtenaar uit de Lan en vertegenwoordigers van de Af, gemeente en lokale arbeidsmarkt instanties. De voorzitter wordt benoemd door het bestuur van de Lan.

Beroepsleven Dienst

De Beroepsleven Dienst (Arbetslivsinriktad rehabilitering) is een raadgevende organisatie binnen de Nationale Arbeidsmarktorganisatie (AMV). Deze dienst is verbonden aan een Lan en is vertegenwoordigd in alle provincies. Deze organisatie is gespecialiseerd in Human Resource ontwikkeling en reïntegratie diensten voor de Sociale Verzekeringsbureaus, private werkgevers en publieke werkgevers. Deze diensten zijn gericht op het voorkomen van de uitsluiting van mensen uit de arbeidsmarkt en reïntegratie van mensen op ziekteverlof.

Deze dienst wordt niet vanuit publieke middelen gefinancierd. De organisatie is zelf verantwoordelijk voor de financiering en vraagt geld voor haar diensten.

6.5.3 Werkgelegenheidscreatie en trainingen

De overheid heeft een tweetal staatsbedrijven die verantwoordelijk zijn voor het creëren van werkgelegenheid (Samhall AB) en het verzorgen van trainingen en opleidingen (Lernia AB).

Samhall AB

Samhall AB is een staatsbedrijf en is gericht op de ondersteuning van arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt. Samhall AB maakt goederen en diensten in een tal van sectoren en biedt werk voor 25.000 arbeidsgehandicapten op ongeveer 300 locaties. De mensen werkzaam op deze locaties zijn dus in dienst van Samhall AB. Tevens werkt Samhall, met name op het gebied van vacatures, samen met de Af's.

De organisatie werkt als een 'normaal' bedrijf op de arbeidsmarkt, maar er wordt zorg voor gedragen dat Samhall AB geen oneerlijke concurrentie veroorzaakt met andere bedrijven. Hiernaast tracht de organisatie om nooit iemand te ontslaan vanwege gebrek aan werk.

De regering stelt jaarlijkse eisen aan de activiteiten van Samhall AB, deze zijn:

- Samhall AB moet voor minstens 28,5 miljoen werkuren werk verzorgen voor arbeidsgehandicapten (dit komt overeen met 25.000 werknemers);
- op jaarbasis moet minstens 5% van de werknemers van Samhall AB de organisatie verlaten en instromen op de reguliere arbeidsmarkt;
- minstens 40% van de arbeidsgehandicapten die in dienst zijn van Samhall AB moet tot een prioriteitsgroep gerekend worden (zoals intellectueel gehandicapten, mensen met een geestelijke ziekte en individuen met meerdere handicaps).

Lernia AB

Lernia AB is ook een staatsbedrijf en biedt beroepsopleidingen en -trainingen aan voor zowel individuen als bedrijven. Hierbij zijn trainingen mogelijk van een dag, maar de mogelijkheid voor een volledige opleiding is ook aanwezig. Lernia AB biedt haar diensten aan op ongeveer 100 locaties in Zweden.

Organisaties hebben de keuze om opleidingen en trainingen bij Lernia AB te kopen of een andere aanbieder, indien dit bijvoorbeeld goedkoper is.

Lernia AB is georganiseerd aan de hand van vier verschillende economische sectoren die zijn gebaseerd op klantsegmenten. Tevens heeft Lernia AB twee dochterondernemingen. Lernia Personaluthyrning AB richt zich op de behoefte aan gekwalificeerd persoon op een tijdelijke basis, om bijvoorbeeld productie fluctuaties op te vangen. Lernia Hadar AB is gericht op het verbeteren van de mogelijkheden van arbeidsgehandicapten om de arbeidsmarkt te betreden

6.5.4 Het compensatie systeem

Het compensatie systeem is onderverdeeld in drie delen. Het gaat hier om de werkloosheidsverzekering, de (overige) sociale zekerheid en de loongarantie.

Werkloosheidsverzekering

De verantwoordelijkheid voor de werkloosheidsverzekering ligt in de handen van 38 verschillende verzekeringsfondsen. Van de 38 fondsen zijn er 37 gebonden aan een bepaalde sector van de arbeidsmarkt en is toegankelijk voor mensen werkzaam in de desbetreffende sector. Het resterende fonds heeft een breed werkveld en staat op voor werknemers uit alle sectoren.

De werkloosheidsverzekering in Zweden loopt via een zogenaamd “*Gent system*” (Björklund, 2004). Een persoon kan aanspraak maken op een uitkering indien deze persoon is aangesloten bij één van de fondsen en de noodzakelijke contributie betaald aan dit fonds. Deze contributies dekken een deel van de werkelijke kosten, de overheid financiert de resterende kosten.

De werkloosheidsuitkering is verdeeld in twee delen. Het basis deel (grundbelopp) van de uitkering is voor iedereen gelijk en bedraagt €34,63 per dag. Naast het basis deel is er een inkomensafhankelijk deel. Dit tweede deel is 80% van het genoten inkomen voor de werkloosheidsuitkering. Dit tweede deel heeft de eerste 100 dagen een maximum van €79,-. Na deze 100 dagen wordt het maximum bijgesteld en komt te liggen op €73,59 per dag.

Sociale zekerheid

De sociale zekerheid is gericht op financiële zekerheid en ondersteuning voor families en gezinnen in het geval van zwangerschap, ouderverlof, ziekte, werkongevallen, arbeidsongeschikt en ouderdom. Deze financiële ondersteuning wordt gefinancierd uit verschillende sociale zekerheidstoelagen. De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de sociale zekerheid ligt bij het Sociale Verzekeringsbureau (Försäkringskassan).

Het Sociale Verzekeringsbureau is ook verantwoordelijk voor financiële impulsen omtrent het actief arbeidsmarktbeleid (zie paragraaf 6.7). Burgers die deelnemen aan arbeidsmarktprogramma's of -maatregelen ontvangen extra financiële ondersteuning van het Sociale Verzekeringsbureau. Deze vergoeding is vooral gericht op burgers die voor een lange termijn werkloos zijn.

Loon garantie

De loon garantie is bedoeld voor werknemers van een bedrijf die failliet is verklaard en niet meer in staat is om de lonen te betalen van de werknemers. Een werknemer krijgt voor de periode die in het contract vast staat voor de ontslagnotificatie een uitkering. De Provinciale Beleidsraad is verantwoordelijk voor de uitkering van de loongarantie.

6.5.5 Financiering

De financiering van de sociale zekerheid in Zweden is beveridgiaans van aard. Alle burgers betalen mee aan de sociale zekerheid middels de belasting die iedere burgers betalen. Alleen de werkloosheidsverzekering loopt via verschillende fondsen (zie paragraaf 6.5.4)

6.6 Arbeidsverhoudingen

De sociale partners spelen een belangrijke rol op de arbeidsmarkt van Zweden. Zo zijn 85% van alle werknemers lid van een vakbond. Zweden heeft, naast een aantal kleine vakbonden, de volgende drie grote **vakbonden**:

- De Zweedse Vakbond Federatie (Landsorganisationen i Sverige - LO): deze vakbond is de meest dominante vakbond in Zweden, met name vanwege de connecties met de Sociaal Democratische Partij. Alhoewel beide organisaties los van elkaar staan hebben zij op veel punten vergelijkbare doelen en standpunten. De meeste arbeiders in Zweden zijn lid van de LO.
- De Zweedse Federatie van Professionele Werknemers (Tjänstemännens centralorganisation - TCO) : deze vakbond heeft voornamelijk ‘witte boorden’ werknemers als lid. Deze vakbond is het grootste qua leden en onafhankelijk in politieke termen.
- De Zweedse Federatie van Verenigde Professionelen (Sveriges Akademikers Centralorganisation - SACO): deze vakbond vertegenwoordigt voornamelijk hoog gediplomeerde werknemers. SACO is, net als de TCO, politiek onafhankelijk.

Ook bij **werkgeversorganisaties** is sprake van een hoge organisatiegraad. De volgen vier werkgeversorganisaties zijn hier van belang:

- de Federatie van Zweedse Ondernemingen (Svenskt Näringsliv) vertegenwoordigt werkgevers in de private sector en vervult een dominante rol;
- het Zweeds Bureau voor Publieke Werkgevers (Arbetsgivarverket) onderhandeld voor de collectieve afspraken in de publieke sector;
- de Zweedse Federatie van Provinciebesturen (Landstingsförbundet) is gericht op de publieke sector op een lokaal niveau;
- de Zweedse Vereniging van Lokale Autoriteiten (Kommunförbundet) is, net als de Zweedse Federatie van Provinciebesturen, gericht op publieke werkgevers op een lokaal niveau.

Vakbond vertegenwoordigers hebben een, bij wet, bevoorrechte positie op de werkvloer. Een vertegenwoordiger mag zich tijdens zijn werktijd bezig houden met, het verbeteren van, de arbeidsomstandigheden op het werk. Daarnaast wordt het werk en de arbeidsvoorwaarden van een vakbond vertegenwoordiger extra beschermd tijdens periodes van werkschaarste.

Tijdens (collectieve) onderhandelingen hebben werknemers, indien er sprake is van ‘serieuze’ onenigheid, het recht op **industriële actie**. Met de term industriële actie worden acties bedoeld in de trend van staken, blokkades en boycotten. Ook niet vakbondsleden en buitenstaanders mogen meewerken aan deze industriële actie. Deze zogenoemde sympathisanten hebben zelf ook wettelijke rechten tijdens industriële acties. Binnen bepaalde grenzen mogen niet direct betrokkenen ondersteuning bieden en zo is het mogelijk dat werknemers die al onder een collectieve afspraak vallen mee mogen werken aan een industriële actie.

Arbeidsconflicten die zwaarwegende consequenties hebben voor de maatschappij kunnen door het parlement worden beëindigd. Het parlement kan wetgeving maken die gericht is op een individuele case om zodoende de mogelijk negatieve consequenties voor de maatschappij te beperken.

Indien een **collectieve overeenkomst** is gesloten is industriële actie, in principe, niet meer mogelijk. Staken mag in dit geval onder bepaalde omstandigheden en er dient een goedkeuring te zijn van de vakbond.

Collectieve overeenkomsten zijn bindend voor de ondertekende partijen en de leden van deze partijen. De inhoud van deze overeenkomsten heeft prioriteit over individuele afspraken en breuk van de collectieve overeenkomst resulteert in het mogelijk betalen van een schadevergoeding. Dit laatste geldt ook indien er geen sprake is van directe economische schade.

Collectieve afspraken moeten, bij wet, verplicht toegepast worden op de leden van de vakbonden die de afspraak hebben ondertekend. In de praktijk worden de afspraken ook toegepast op niet vakbondsleden.

In Zweden is geen minimum **loon**. De verantwoordelijkheid voor het loon ligt bij de partijen op de arbeidsmarkt, maar het minimum loon wordt veelal vastgelegd in een collectieve afspraak. Momenteel is er een beweging naar een decentrale aanpak betreffende de loonafspraken. De sociale partners nemen hierin zelf hun verantwoordelijkheid en maken duidelijk afspraken over het loonproces. Hierbij is een grote mate van consensus over het proces en dit gebeurt op veel niveaus en in bijna alle sectoren. Uitzonderingen hierbij zijn onder andere de transportindustrie, de bouw, financiële dienstverleners en de detailhandel.

Het **Nationale Bemiddelingsbureau** is een bemiddelaar tijdens arbeidsconflicten, met name, op het gebied van loonafspraken. Betrokken partijen kunnen tijdens een conflict om hulp vragen van het Nationale Bemiddelingsbureau, maar het bureau kan zichzelf ook vermengen met het conflict als zij van mening zijn dat dit ten goede komt van de oplossing van het probleem.

Het voornaamste doel van een bemiddelaar tijdens een conflict is het komen tot een oplossing. Hierbij moet een ordelijke loonbepaling gehandhaafd blijven. De uitkomst van het bemiddelingsproces dient een combinatie te zijn van een positief reële loonontwikkeling en een verhoging van het algemene werkgelegenheidspeil, terwijl het concurrentievermogen van de desbetreffende organisatie gehandhaafd blijft. Een bemiddelaar dient daartoe op te hoogte te zijn van macro, meso en in mindere mate micro ontwikkelingen. Het Nationale Bemiddelingsbureau blijft op de hoogte door middel van constante communicatie met verschillende arbeidsmarktpartijen.

Het Nationale Bemiddelingsbureau kan industriële actie tijdelijk verbieden, tot een maximum van 14 dagen.

De belangrijkste rechterlijke macht op de arbeidsmarkt is het **Hof van de Arbeid**. Conflicten op de arbeidsmarkt waarbij een individuele werknemer betrokken is, waarbij geen sprake is van ondersteuning van een vakbond of een collectieve overeenkomst, komen eerst terecht bij een district gerechtshof. Het Hof van de Arbeid fungeert in deze gevallen als mogelijkheid voor hoger beroep. Het Hof van de Arbeid is in Zweden het hoogste gerechtshof omtrent arbeidsmarkt aangelegenheden. Het is ook niet mogelijk om in beroep te gaan tegen een uitspraak van het Hof van de Arbeid,

Leden van het Hof van de Arbeid zijn onder andere vertegenwoordigers van de grote werknemers- en werkgeversorganisaties

6.7 Actief arbeidsmarktbeleid

In het BIR van Zweden is een groepering gemaakt van de verschillende arbeidsmarktprogramma's. Deze groepering komt sterk overeenkomt met de onderwerpen die genoemd worden bij het thema actief arbeidsmarktbeleid in de operationalisering (zie hoofdstuk 4). De in de BIR gebruikte groepering zal ook gebruikt worden in deze paragraaf. Voor een totaaloverzicht van het actief arbeidsmarktbeleid van Zweden (inclusief Zweedse benaming) verwijs ik u door naar de bijlage 'Programma's in Zweden in het kader van een actief arbeidsmarkt'. De nummering die is gebruikt in deze bijlage correspondeert met de nummering van de programma's welke staan vermeld in de tabellen van deze paragraaf.

6.7.1 Financiële hulp voor werklozen

Een werkloosheidsuitkering bestaat uit twee delen, een basis deel en een inkomensafhankelijk deel (zie paragraaf 6.5.4). Voor het ontvangen van het basis deel zijn relatief weinig voorwaarden. Voor het

inkomensafhankelijk deel moet een werknemer onder andere ingeschreven staan bij een Publieke Werkgelegenheidsdienst (Af; zie paragraaf 6.5.2) en minstens 12 maanden lid zijn van een Werkloosheidsverzekeringsfonds. De uitvoering en toepassing van de werkloosheidsuitkering wordt gecontroleerd door de Af's.

Daarnaast zijn er financiële stimulansen om werklozen te stimuleren om (arbeidsmarkt) trainingen te volgen en om werk te zoeken in een andere regio. De loongarantie is bedoeld voor werknemers van een organisatie die failliet is verklaard (zie ook paragraaf 6.5.4)

In tabel 6.4 staan de financieringsbronnen van het desbetreffende programma en de instelling die verantwoordelijk is voor de uitvoering van het desbetreffende programma.

Tabel 6.4: Financieringsbronnen en verantwoordelijke instellingen voor de financiële hulp voor werklozen		
Programma	Financieringsbronnen	Uitvoerende instelling
1. Werkloosheidsverzekering	Werkgevers betalen loonbelasting; werknemers betalen voor lidmaatschap van een Werkloosheidsverzekeringsfonds	Werkloosheidsverzekeringsfonds
2. Activiteitsondersteuning	Volledig gefinancierd uit overheidsfondsen	Sociale Verzekeringsbureau
3. Speciale trainingstoelage	Volledig gefinancierd uit overheidsfondsen	Zweedse Nationale Raad van Studenten
4. Mobiliteitstoelage	Budget van de AMV	Nationale Arbeidsmarktorganisatie
5. Loon garantie	Loonbelasting betaald door werkgevers	Provinciale Beleidsraad

6.7.2 Scholing, omscholing, training en beroepsmobiliteit

Een belangrijk doel van de programma's in deze groep is om de mobiliteit van de burgers te verhogen en deze, indien werkloos, weer aan het werk te krijgen middels (om)scholing en trainingen. Zo kan bijvoorbeeld een publieke of private organisatie een training 'kopen' bij de Nationale Arbeidsmarktorganisatie. De verschillende computer centra's en activiteiten centra's zijn bedoeld om burger beter bekend te maken IT ontwikkelingen om zo de arbeidsmarktkansen van een burger te vergroten.

De activiteitsgarantie is een extra ondersteuning voor lange termijn werklozen. Deze ondersteuning eindigt pas wanneer de desbetreffende persoon werk heeft.

Daarnaast is er het 'sabbatical' experiment begonnen in 2002. Werknemers hebben de mogelijkheid om een langere periode vrij te nemen wat een mogelijk positief effect kan hebben op zowel de gezondheid van een werknemer als de werkgelegenheid.

In tabel 6.5 staan de financieringsbronnen van het desbetreffende programma en de instelling die verantwoordelijk is voor de uitvoering van het desbetreffende programma.

Tabel 6.5: Financieringsbronnen en verantwoordelijke instellingen voor scholing, omscholing, training en beroepsmobiliteit

Programma	Financieringsbronnen	Uitvoerende instelling
6. Individueel actieplan	Budget van de AMV	Af
7. Activiteitsgarantie	Budget van de AMV	Af
8. Arbeidsmarkt training	Budget van de AMV	Afhankelijk van inkoper
9. Op-het-werk training	Budget van de AMV	Af
10. Gevorderde beroepstraining	Onderwijsbudget van de overheid	Nationaal Bureau voor Gevorderd Beroepsonderwijs
11. Werkzoekende activiteiten	Budget van de AMV	Af
12. Werk ervaring	De leverancier van deze dienst betaald een vergoeding aan de staat	Af
13. Sabbatical	Volledig gefinancierd door de staat	Af behandeld het verzoek; uitkering wordt verstrekt door het Sociale Verzekeringsbureau
14. Computer centra's / Activiteiten centra's	Gefinancierd uit het budget van de AMV en de desbetreffende gemeente	Samenwerking tussen gemeenten en de AMV

6.7.3 Arbeidsplaatsen creatie

In Zweden zijn er extra belastingvoordelen voor werkgevers die werklozen aannemen. Daarnaast zijn er financiële stimulansen voor werklozen die een eigen bedrijf willen opstarten.

In tabel 6.6 staan de financieringsbronnen van het desbetreffende programma en de instelling die verantwoordelijk is voor de uitvoering van het desbetreffende programma.

Tabel 6.6: Financieringsbronnen en verantwoordelijke instellingen voor arbeidsplaatsen creatie

Programma	Financieringsbronnen	Uitvoerende instelling
15. Rekruteringsstimulatie	Staat (belastingvoordeel)	Af
16. Starttoelage	Volledig gefinancierd uit overheidsfondsen	Af

6.7.4 Programma's voor speciale werknemerscategorieën

Voor een aantal categorieën werknemers en werklozen zijn er speciale programma's. In het bijzonder zijn er programma's gericht op de jeugd (17,18,19), arbeidsgehandicapten (20,21) en ouderen (23). Het is belangrijk dat deze (kwetsbare) groepen niet in een onwenselijke situatie terecht komen die mogelijk kan leiden tot lange termijn werkloosheid. Daarnaast is er extra ondersteuning (24) voor diegene voor wie de reguliere ondersteuning van de Publieke Werkgelegenheidsdiensten niet toereikend is. Het doel van de internationale programma's (19) is het vergroten van de internationale ervaring en competentie van de jeugd.

Naast het eerder genoemde staatsbedrijf Samhall AB (zie paragraaf 6.5.3) zijn er ook Publieke Werkvoorzieningprogramma's (Offentligt Skyddat Arbete - OSA) waarbij er tijdelijk werk, voornamelijk door een gemeente, wordt gecreëerd voor arbeidsgehandicapten. Voor arbeidsgehandicapten zijn er tevens extra programma's (24), welke onder andere gericht zijn op extra ondersteuning en extra mogelijkheden voor het starten van een eigen onderneming.

In tabel 6.7 staan de financieringsbronnen van het desbetreffende programma en de instelling die verantwoordelijk is voor de uitvoering van het desbetreffende programma.

Tabel 6.7: Financieringsbronnen en verantwoordelijke instellingen voor programma's voor speciale werknemerscategorieën

Programma	Financieringsbronnen	Uitvoerende instelling
17. Gemeentelijke jeugd programma's	Gefinancierd door de staat	Gemeente; mogelijke samenwerking met derden (Af, Lan, sociale partners e.d.)
18. Jeugd garantie	Staat compenseert de gemeente met €16,25 per dag per persoon	Gemeente; mogelijke samenwerking met derden
19. Internationale praktijkervaring	Gefinancierd uit overheidsfondsen	Internationaal Programmabureau voor Scholing en Training
20. Loon subsidies	Gefinancierd uit overheidsfondsen	Af
21. Creatie werkgelegenheid	Gefinancierd uit overheidsfondsen	Shamhall AB functioneert zelfstandig; en OSA door Af
22. Aanvullende ondersteuning	Gefinancierd uit overheidsfondsen	Aanvullende Ondersteuning Instelling
23. Tijdelijke publieke werkgelegenheid voor ouderen	Gefinancierd uit overheidsfondsen	Af; training toeslag door het Werkloosheidsverzekeringsfonds of het Sociale Verzekeringsbureau
24. Overige ondersteuning voor arbeidsgehandicapten	Varieert	Varieert

6.7.5 Overige maatregelen

De Nationale Arbeidsmarktorganisatie (AMV) heeft een fonds voor “projecten ten behoeve van het arbeidsmarktbeleid”. Dit fonds is beschikbaar voor het opstarten van losstaande programma's en initiatieven die ten goede komen van de arbeidsmarkt.

6.7.6 Uitgave en instroom arbeidsmarktprogramma's

Om inzicht te geven in de omvang van het actief arbeidsmarktbeleid van Zweden en deze tevens vergelijkbaar te maken met Nederland staat in tabel 6.8 een overzicht van de uitgave en instroom van de arbeidsmarktprogramma's. De getallen zijn uitgedrukt als respectievelijk het percentage van het Gross Domesticated Product (GDP) en als percentage van de werkende bevolking.

Tabel 6.8: Uitgaven en instroom arbeidsmarktprogramma's in Zweden

	Uitgave als percentage van het GDP		Instroom als percentage van werkende bevolking	
	2002	2003	2002	2003
1. PES and administration	0,25	0,24	n.v.t.	n.v.t.
2. Training	0,61	0,37	4,24	2,99
3. Employment incentives	0,22	0,15	2,82	2,11
4. Integratie van arbeidsgehandicapten	0,5	0,48	0,57	0,45
5. Direct job creation	–	–	–	–
6. Start-up incentives	0,04	0,04	0,25	0,18
7. Out-of-work income maintenance and support	1,03	1,22	12,15	13,27
8. Vervroegd pensioen	0,01	–
Totaal	2,67	2,51	20,03	19
<u>Toelichting:</u>				
n.v.t. : niet van toepassing				
– : nul of minder dan 0,005				
... : geen data beschikbaar				

Bron: OECD Employment Outlook 2005

6.8 Deelconclusie

Zweden heeft weinig arbeidsmarkthervormingen meegemaakt de afgelopen decennia. Historisch gezien heeft de term 'Werk voor iedereen' veel relevantie voor het Zweedse beleid. Er wordt veel waarde gehecht aan werk en inactiviteit is hierbij niet gewenst. Verder zijn de arbeidsverhoudingen van oudsher sterk gecentraliseerd, waarbij veel macht en vrijheid ligt bij de sociale partners.

De publieke werkgelegenheidsdienst (Af) fungeert als een 'one stop shop' voor burgers die in contact komen met de Zweedse sociale zekerheid. Daarnaast heeft Zweden ook twee staatsbedrijven die gespecialiseerd zijn in scholing en werkgelegenheidscreatie voor arbeidsgehandicapten. In zijn geheel heeft Zweden een grote publieke sector.

Zweden heeft ook een uitgebreide inkomenszekerheid en al decennia lang een actief arbeidsmarktbeleid. De dienstverlening in Zweden is verder erg uitgebreid en hierbinnen is veel aandacht voor verschillende sociale groepen (bijvoorbeeld ouderen en jongeren). De sociale zekerheid wordt voornamelijk gefinancierd uit belastingen.

Hoofdstuk 7: SWOT analyse

7.1 Inleiding

De SWOT analyse bestaat uit twee delen. Het eerste deel is de situatie analyse (§7.2). Hierbij worden de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen beschreven. Het tweede deel is de strategiebepaling (§7.3). Aan de hand van de confrontatiematrix worden de verschillende sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen aan elkaar gekoppeld. Het doel van deze koppeling is om te komen tot mogelijke strategieën voor de Nederlandse overheid.

7.2 Situatie analyse

De situatie analyse is een beschrijving van de verschillende sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen. In deze paragraaf zullen deze verschillende onderwerpen aan bod komen. Na iedere algemene beschrijving, van bijvoorbeeld een kans, staat de verkorte aanduiding die later gebruikt zal worden bij de strategie bepaling (paragraaf 7.3).

Sterktes

Nederland heeft een zeer centraal aangestuurd arbeidsmarktbeleid. Binnen de Keten van Werk en Inkomen vervult de minister van SZW een centrale rol in de aansturing. Veel informatie stroomt tussen de verschillende organen op de arbeidsmarkt en de minister. Daarnaast is er sinds de wederopbouw na de Tweede Wereldoorlog sprake van een centraal loonbeleid. Alhoewel dit aan het afnemen is, heeft de Nederlandse overheid nog steeds veel invloed op het loonbeleid. Dit in tegenstelling met Zweden, waar de overheid een relatief kleine rol heeft in de collectieve onderhandelingen waardoor de macht vooral ligt bij de sociale partners. De minister van SZW heeft tevens de mogelijkheid om collectie afspraken algemeen verbindend te verklaren (AVV), waardoor deze van toepassing zijn op een gehele branche of sector. Dit versterkt het centrale aspect van het Nederlandse arbeidsmarktbeleid.

Het centrale arbeidsmarktbeleid van Nederland kan gezien worden als een sterkte, omdat dit centrale aansturing mogelijk maakt. Met name door de invloed van de overheid, welke in Zweden aanzienlijk lager is, is Nederland beter in staat om het ‘algemeen belang’ na te streven. De volgende sterkte kan geformuleerd worden aan de hand van de hieraan voorafgaande beschrijving:

S1. Nederland is centraal georiënteerd

In Nederland is in relatief sterke mate sprake van marktwerking binnen het arbeidsmarktbeleid en de reïntegratie van werknemers in de arbeidsmarkt verloopt voor een deel via particuliere bedrijven. Het UWV is verplicht om deze uit te besteden aan particuliere bedrijven, maar gemeenten hebben de keuze om deze of uit te besteden of in eigen beheer uit te voeren. Daarnaast zijn verschillende organen, waaronder het CWI, het UWV en de SVB, op afstand geplaatst van de overheid. Deze organisaties zijn ZBO's en zijn strikt hiërarchisch gezien niet volledig ondergeschikt aan een minister. Een ZBO heeft in Nederland een grote mate van zelfstandigheid en draagt haar eigen verantwoordelijkheid over het te voeren beleid. Dit versterkt de marktwerkingelementen in het beleid.

Marktwerking kan als tegenstrijdig gezien worden met de hieraan voorafgaande beschrijving van de centrale aspecten van het arbeidsmarktbeleid. Hoe kan marktwerking en centraal beleid samengaan? Het antwoord hierop is regulatie. Door middel van duidelijke regulering en informatiestromen tussen

de verschillende organen en het ministerie van SZW blijft er sprake van centraal beleid en centrale aansturing. Nederland kan getypeerd worden als een decentrale eenheidsstaat. Het beleid wordt op een centraal niveau gemaakt, waarbij de uitvoering op een decentraal niveau plaats vindt.

In Zweden zijn de invloeden van marktwerking minimaal in vergelijking met Nederland. De stroming achter 'New Public Management' is hierbij sterker waar te nemen in Nederland dan in Zweden. In Zweden ligt veel macht bij de vakbonden, welke niet beïnvloed worden door het begrip marktwerking. Vakbonden zullen, globaal gezien, eerder tegen marktwerking zijn dan voor. Vakbonden werken vanuit een sociale invalshoek, terwijl marktwerking hier juist veelal tegenover staat. Marktwerking komt namelijk vooral uit de liberale stroming. Zweden heeft daarnaast nog een aantal staatsbedrijven (Samhall AB en Lernia AB), welke onder de volledige invloed vallen van de overheid en niet de markt.

In Nederland is de organisatie van verschillende instellingen op de arbeidsmarkt sterk marktgeoriënteerd en deze marktorientatie heeft zowel sterke als zwakke eigenschappen. In het kader van dit onderzoek hebben de positieve eigenschappen een sterkere invloed dan de negatieve. Deze marktorientatie zet de klant (de burger) centraal en efficiënte en effectiviteit spelen hierbij een belangrijke rol. Met name de betaalbaarheid van het sociale zekerheidsstelsel is, kijkend naar zowel de Nederlandse als de Zweedse geschiedenis, een probleem. Hierbij kunnen efficiënte en effectiviteit een belangrijke rol spelen in de (kosten) beheersing van het sociale zekerheidsstelsel. Hierbij dient wel de kanttekening geplaatst te worden dat deze marktorientatie als sterkte wordt gezien bij private en semi-publieke organisaties binnen het arbeidsmarktbeleid. De volgende sterkte kan geformuleerd worden aan de hand van de hieraan voorafgaande beschrijving:

S2. Marktwerking bij het decentraliseren van taken

Nederland heeft kwantitatief gezien meer programma's in het kader van een actief arbeidsmarktbeleid dan Zweden en Nederland geeft ook meer geld uit aan deze programma's. Het actief arbeidsmarktbeleid van Nederland is tevens divers aan verschillende onderwerpen en deze zijn veelal tijdelijk van aard. Daardoor heeft de overheid de mogelijkheid om met een programma snel in te springen op ontwikkelingen. Kijkend naar deze mogelijkheid kan de volgende sterkte geformuleerd worden:

S3. Divers en flexibel actief arbeidsmarktbeleid

In Nederland heerst een sterke mate van consensus gerichtheid (poldermodel). Zowel de overheid als sociale partners en andere instellingen werken samen en veel informatie stroomt tussen de verschillende organisaties. De taken die uitgevoerd dienen te worden kunnen hierdoor op elkaar afgestemd worden. Draagvlak wordt hierbij gecreëerd door inspraak en de gedachte dat inspraak zinvol is. De volgende sterkte kan voor Nederland geformuleerd worden:

S4. Nederlandse poldermodel & samenwerking

Zwaktes

De verschillende sociale partners hebben in Nederland een relatief zwakke positie. De sociale partner in Zweden hebben zowel een kwantitatieve als kwalitatieve sterke positie. Het percentage van werknemers en werkgevers die aangesloten zijn bij een centrale organisatie ligt in Nederland aanzienlijk lager dan in Zweden (kwantitatief). Daarnaast hebben de vakbonden in Zweden ook meer invloed op het arbeidsmarktbeleid (kwalitatief). Vakbonden en haar leden hebben tevens een bevoorrechte positie in Zweden. Vakbonden hebben relatief gezien meer invloed, haar leden hebben extra rechten en genieten tevens van een goede baanbescherming.

De vakbeweging is in Nederland een zwakte. In zowel Nederland als Zweden is sprake van een tripartiet stelsel, maar de rol van de overheid is in Nederland sterker. De vakbonden dragen meer verantwoordelijkheid in Zweden en de overheid speelt een minder prominente rol op de arbeidsmarkt. De volgende zwakte kan geformuleerd worden aan de hand van de hieraan voorafgaande beschrijving:

Z1. Sociale partners

Nederland kan gekenmerkt worden door haar diversiteit aan arbeidsmarkthervormingen. Zweden heeft geen sterke arbeidsmarkt hervormingen gehad in de afgelopen decennia, maar in Nederland zijn een aantal grotere arbeidsmarkthervormingen doorgevoerd. Belangrijke recente hervormingen hierbij zijn de invoering van de wet SUWI en de Flexwet. De veranderingen in Nederland kunnen getypeerd worden als “*muddling through*” (Lindblom, 1959). Nederland wordt gekenmerkt door incrementele veranderingen, maar wel met af en toe een wat grotere koerswijziging. Veel van de hervormingen in Nederland zijn gebaseerd op (oude) bestaande systemen en deze elementen zijn ook nog steeds terug te vinden in nieuwe systemen.

Een zwakte van het Nederlandse arbeidsmarktbeleid is het gebrek aan stabiliteit. Daarnaast zijn een aantal oude elementen nog terug te vinden in bijvoorbeeld de (nieuwe) structuur achter de Keten van Werk en Inkomen. Daardoor is de structuur enigszins complexer dan eventueel noodzakelijk is. Zweden heeft bijna geen sterke arbeidsmarkthervormingen doorgevoerd, wat resulteert in een stabiel arbeidsmarktbeleid. Nederland en Zweden zijn, binnen de EU, vergelijkbare landen (zie hoofdstuk 3) en daarbij is het dus de vraag of arbeidsmarkthervormingen noodzakelijk zijn om te komen tot een functionerend arbeidsmarktbeleid. De volgende zwakte kan geformuleerd worden aan de hand van de hieraan voorafgaande beschrijving:

Z2. Gebrek aan stabiliteit

Het Nederlandse arbeidsmarktbeleid is gericht op reïntegratie. Zo speelt de reïntegratie van werklozen in de arbeidsmarkt een belangrijke rol in bijvoorbeeld de Keten van Werk en Inkomen. De ambitie is om mensen aan het werk te krijgen, waardoor andere mogelijkheden secundair worden. Het beleid van Zweden heeft daarentegen verschillende accenten. Het arbeidsmarktbeleid van Zweden is meer georiënteerd op sociale gelijkheid, scholing en werken & leven. Met name scholing komt zeer praktisch tot uiting in de (tot op een bepaalde hoogte) gratis scholing en het staatsbedrijf Lernia AB. De focus van de Nederlandse overheid op alleen reïntegratie beperkt de mogelijkheden voor andere aspecten die eventueel ook belangrijke kunnen zijn voor een ‘goed’ arbeidsmarktbeleid. De volgende zwakte kan geformuleerd worden aan de hand van de hieraan voorafgaande beschrijving:

Z3. Het arbeidsmarkt beleid is te sterk georiënteerd op reïntegratie

Zowel de Nederlandse CWI als de Zweedse Af pretenderen een ‘one stop shop’ te zijn. Opvallend hierbij is dat deze gedachte beter tot uiting komt in Zweden. Het CWI in Nederland is niet zozeer een ‘one stop shop’, maar fungeert ook vaak als een doorsluispост voor mensen die bij een gemeente of het UWV moeten zijn. Daarnaast staat de SVB voor een groot gedeelte buiten het werkveld van het CWI en burgers moeten in bepaalde gevallen alleen zijn bij het UWV, zonder tussenkomst van het CWI (zie bijlage ‘De burger in de sociale zekerheid’). Dit kan deels verklaard worden uit de ‘resten’ van oude instellingen en systemen (zie ook Z2). Daarnaast is het de vraag in welke mate de begrippen ‘one stop shop’ en ‘Keten van Werk en Inkomen’ verenigbaar zijn. Het CWI is het begin van een keten en daarbij is de gedachte achter een ‘one stop shop’ niet volledig waar te maken. De volgende zwakte kan geformuleerd worden aan de hand van de hieraan voorafgaande beschrijving:

Z4. Het CWI als ‘one stop shop’

Kansen

Een Af heeft in Zweden de mogelijkheid om zich te specialiseren. Deze specialisatie is hoofdzakelijk waar te nemen in steden waar meerdere Af’s aanwezig zijn. Door deze specialisatie kan een Af zich richten op een specifieke doelgroep en beter inspelen op de speciale wensen van de desbetreffende doelgroep. Daarnaast biedt specialisatie de mogelijkheid om beter in te spelen op lokale wensen en

mogelijkheden van een bepaalde sector. Zodoende kan een Af in een regio waar een bepaalde sector prominent aanwezig is beter inspringen op de behoeftes van deze sector.

Een CWI heeft in Nederland niet de mogelijkheid om zich te specialiseren, maar het biedt zeker kansen voor een bepaalde regio om daar een CWI de mogelijkheid te geven om zich te specialiseren. De volgende kans kan geformuleerd worden aan de hand van de hieraan voorafgaande beschrijving:

K1. Specialisatiemogelijkheden voor een CWI

Voor arbeidsgeschillen op de arbeidsmarkt heeft Zweden een gerechtshof die zich bezig houdt met geschillen op de arbeidsmarkt. Dit gerechtshof is gespecialiseerd in arbeidsmarktvraagstukken en vervult een belangrijke rol op de Zweedse arbeidsmarkt. Een gerechtshof gericht op de arbeidsmarkt biedt voordelen en kan gezien worden als een potentiële kans voor Nederland. De volgende kans kan geformuleerd worden aan de hand van de hieraan voorafgaande beschrijving:

K2. Speciaal gerechtshof gericht op de arbeidsmarkt

Zweden heeft een tweetal staatsbedrijven met een gespecialiseerde taak. Het gaat hier om de werkgelegenheidscreatie voor arbeidsgehandicapten (Samhall AB) en om scholing (Lernia AB). Samhall AB biedt een goede mogelijkheid voor arbeidsgehandicapten om te blijven werken en op de lange termijn weer te reintegreren in de arbeidsmarkt en Lernia AB biedt goede trainingsmogelijkheden. Nederland biedt, qua omvang, geen vergelijkbare mogelijkheden op deze twee gebieden voor haar burgers. Veel van het Nederlandse beleid op deze twee onderwerpen is tijdelijk van aard en Nederland is, in vergelijking met Zweden, geen stabiel land als het gaat om het arbeidsmarktbeleid (zie Z2).

In Nederland is directe en concrete invloed vanuit de overheid op het gebied van werkgelegenheidscreatie en scholing lang niet zo sterk aanwezig als in Zweden. Een kans voor Nederland is om dit wel te gaan ontwikkelen. De volgende kans kan geformuleerd worden aan de hand van de hieraan voorafgaande beschrijving:

K3. Staatsbedrijven gericht op werkcreatie en scholing

Het Nationale Bemiddelingsbureau van Zweden vervult, naast het Hof van de Arbeid, een belangrijke rol in conflictbemiddeling op de arbeidsmarkt. Nederland heeft geen orgaan dat gespecialiseerd is in deze vorm van conflictbemiddeling op de arbeidsmarkt. Een centrale instelling die op een professionele manier bemiddelt bij conflicten en hierbij reken houdt met zowel de werkgeverskant als de werknemerskant biedt een mogelijke kans voor Nederland. De volgende kans kan geformuleerd worden aan de hand van de hieraan voorafgaande beschrijving:

K4. Een nationaal bemiddelingsbureau

Bedreigingen

In Nederland worden gemeenten gemotiveerd om efficiënt om te gaan met het beschikbare geld voor reïntegratie. Gemeenten mogen het geld dat zij van besparen op werkdeel van de WWB vrij gebruiken voor andere doeleinden. Deze vorm van efficiëntie stimulering vertoont veel eigenschappen van algemene marktwerking. Het behaalde voordeel kan gezien worden als winst en een gemeente is zelf vrij om deze winst te besteden. Deze vorm van stimulering kan leiden tot financieel calculerend gedrag van een gemeente. Wanneer een financieel calculerende organisatie een keuze dient te maken zal er niet alleen naar de morele ambities gekeken worden, maar ook naar de financiële ambities en financiële gevolgen (Tenbrunsel & Messick, 1999; Makkai & Braithwaite, 1994). Het nastreven van winst wordt door deze vorm van motiveren gestimuleerd en het is de vraag of het nastreven van winst wenselijk is voor een publiek orgaan die het algemeen belang dient na te streven. Dit lijkt tegenstrijdig met een eerder genoemde sterkte, waarbij marktwerking juist wordt gezien als een positieve

ontwikkeling (zie S2). Een gemeente is een publieke instelling en het gaat bij S2 om de marktorientatie binnen private en semi-publieke instellingen.

Voor een gemeente is deze ontwikkeling van stimulering een potentiële negatieve ontwikkeling. De volgende bedreiging kan geformuleerd worden aan de hand van de hieraan voorafgaande beschrijving:

B1. Pushen van marktwerking bij gemeenten

In Zweden is het arbeidsmarktbeleid stabiel (zie Z2) en een belangrijke indicatie hierbij was te zien in de jaren 90. Toen in deze periode een niet sociaal democratische regering aan de macht was zijn er een aantal mogelijkheden geïntroduceerd omtrent flexibele arbeid. Deze mogelijkheden werden als onwenselijk gezien door de sociaal-democraten en werden op termijn weer terug gedraaid. Nu is in Nederland een trend naar de flexibilisering van arbeid gaande, waarbij de Wet Flexibiliteit en Zekerheid (1999) een belangrijke rol speelt. Nederland heeft twee keer zoveel part timers dan Zweden en Zweden heeft meer fulltime werknemers (zie tabel 5.2 en 6.2).

De mate van toenemende mogelijkheden voor werkgevers om flexibel om te gaan met werknemers wordt als onwenselijk gezien in Zweden. Hierbij kan de vraag gesteld worden: is deze ontwikkeling wenselijk voor Nederland? De mate van afkeer in Zweden is groter dan in Nederland waardoor het mogelijk is dat dit geen wenselijke ontwikkeling hoeft te zijn. De volgende bedreiging kan geformuleerd worden:

B2. Sterke flexibilisering van de arbeid

Het aantal leden van de sociale partners is aan het afnemen de laatste jaren (zie tabel 5.4). De sociale partners spelen een belangrijke rol in het poldermodel, maar als vertegenwoordigend orgaan is de democratische legitimatie van de sociale partners aan het afnemen. Aangezien zij een belangrijke taak vervullen in het poldermodel komt hierbij de democratische legitimatie van het gehele poldermodel ter discussie. Aan de hand van deze ontwikkeling kan de volgende bedreiging geformuleerd worden:

B3. Democratische legitimatie van de invloed van sociale partners

Van oudsher is er een scheiding tussen publieke en private werknemers in Nederland. Zo hadden ambtenaren een betere baanbescherming en wachtgeld indien er geen werk was. Daarnaast zijn er in Nederland relatief weinig 'privileges' voor vakbondsleden. In Zweden zijn deze wel aanwezig en Zweden heeft geen ambities om de 'speciale' positie van bijvoorbeeld een ambtenaar of een vakbondslid te veranderen. In Nederland heeft de gedachte 'gelijk kansen voor iedereen' de overheersende hand en zodoende is op veel vlakken van het beleid, voor bepaalde doelgroepen, aan het egaliseren. Het aantal vakbondsleden is laag in Nederland (zie tabel 5.4) en ook de populariteit van de ambtenarij is aan het afnemen. Deze ontwikkeling van egalisering vormt een mogelijke bedreiging voor toekomstige personeelsaanwas in de publieke sector of leden aanwas van de sociale partners. De volgende bedreiging kan aan de hand van deze ontwikkeling geformuleerd worden:

B4. Het Nederlandse arbeidsmarktbeleid is aan het egaliseren

7.3 Strategie bepaling

De volgende stap in de analyse is de strategie bepaling. Daartoe worden de verschillende sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen aan elkaar gekoppeld om te komen tot mogelijke strategieën. Tabel 2.2 geeft een overzicht van de verschillende sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen en welke algemene strategische optie een mogelijke koppeling kan geven tussen de sterktes en zwaktes enerzijds en de kansen en bedreigingen anderzijds.

Tabel 7.1: De confrontatie matrix toegepast

	Sterktes S1. Nederland is centraal georiënteerd S2. Marktwerving bij het decentraliseren van taken S3. Divers en flexibel actief arbeidsmarktbeleid S4. Nederlandse poldermodel & samenwerking	Zwaktes Z1. Sociale partners Z2. Gebrek aan stabiliteit Z3. Het arbeidsmarkt beleid is te sterk georiënteerd op reïntegratie Z4. Het CWI als 'one stop shop'
Kansen K1. Specialisatiemogelijkheden voor een CWI K2. Speciaal gerechtshof gericht op de arbeidsmarkt K3. Staatsbedrijven gericht op werkcreatie en scholing K4. Een nationaal bemiddelingsbureau	SK-strategieën gericht op groeien	ZK-strategieën gericht op verbeteren
Bedreigingen B1. Pushen van marktwerving bij gemeenten B2. Sterke flexibilisering van de arbeid B3. Democratische legitimatie van de invloed van sociale partners B4. Het Nederlandse arbeidsmarktbeleid is aan het egaliseren	SB-strategieën gericht op verdedigen	ZB-strategieën gericht op terugtrekken of ombuigen

In het navolgende zullen de verschillende sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen gekoppeld worden om zodoende tot mogelijke strategieën voor de Nederlandse overheid te komen. De strategieën zijn genummerd, waarbij ook gemeld wordt welke sterktes, zwaktes, kansen of bedreigingen betrekking hebben op de desbetreffende strategie.

SK-strategieën

- SK1 (S1, S4, K4) De Nederlandse samenwerking, oftewel poldermodel, kan versterkt worden door een centrale aanpak van conflicten op de arbeidsmarkt. Een nationaal bemiddelingsbureau biedt de mogelijkheid voor neutrale bemiddeling, waarbij rekening wordt gehouden met de belangen van de werknemers en werkgevers en ontwikkelingen op micro, meso en macro niveau. Daarnaast biedt de centrale invloed van een bemiddelingsbureau ook de mogelijkheid om een centraal 'conflictbeleid' te hanteren. Middels een door de overheid geformuleerde werkwijze kunnen conflicten op een neutrale manier opgelost worden. Een mogelijkheid bij de inrichting van een bemiddelingsorganisatie is dat er gekeken kan worden naar het tripartiet stelsel van Nederland. Door de werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties en de overheid invloed te geven op het 'conflictbeleid' kan er op een constructieve manier samengewerkt worden. Verder zou een (centraal) 'conflictbeleid' in de Nederlandse decentrale eenheidsstaat passen. Centraal wordt een beleid vast gesteld en deze kan dan op een decentraal niveau toegepast worden op individuele (lokale) cases.
- SK2 (S1, S3, K1) Nederland heeft een divers en flexibel actief arbeidsmarktbeleid. Wanneer een CWI de mogelijkheid zou hebben om zich te specialiseren kan dit een positief effect hebben op uitvoering van het diverse actief arbeidsmarktbeleid van Nederland. Door de flexibiliteit ook door te werken naar de verschillende lokale CWI's kan het beleid toegepast worden door één centraal orgaan. Door deze specialisatie kan de overheid het diverse actief arbeidsmarktbeleid directer toepassen middels de CWI's, zonder dat er verschillende nieuwe of andere

instellingen noodzakelijk zijn bij de uitvoering van het actief arbeidsmarktbeleid.

- SK3 (S1, S2
K3) Gespecialiseerde staatsbedrijven kunnen een belangrijke rol vervullen in de centrale oriëntatie van Nederland. Door de inrichting van gespecialiseerde staatbedrijven op het gebied van scholing en werkgelegenheidscreatie wordt de centrale invloed van de overheid versterkt.
- Er kan ook gekozen worden om de bedrijven op afstand van de overheid te plaatsen. Hierdoor wordt niet de centrale oriëntatie versterkt, maar wel de marktorientatie van de Nederlandse overheid. Een ZBO zou hierbij bijvoorbeeld een oplossing kunnen bieden, aangezien een belangrijk deel van de instellingen op de arbeidsmarkt op afstand zijn geplaatst (o.a. het CWI, het UWV, de SVB). Een ZBO past hierbij beter in het huidige arbeidsmarktbeleid van de Nederlandse overheid.

ZK-strategieën

- ZK1 (Z2, Z3
K3) Nederland heeft, historisch gezien, een gebrek aan stabiliteit. Een mogelijkheid om stabiliteit in de toekomst te creëren is middels het oprichten van 'permanente' (staats)bedrijven die zijn gericht op scholing en werkgelegenheidscreatie (zie ook SK3).
- Verder biedt de inrichting van deze bedrijven de mogelijkheid om meer diversiteit aan 'accenten' te geven aan het arbeidsmarktbeleid. Een zwakte van Nederland is te sterke oriëntatie op reïntegratie en de inrichting van gespecialiseerde bedrijven biedt meer opties en mogelijkheden voor het arbeidsmarktbeleid.

SB-strategieën

- SB1 (S1, B1,
B2) Nederland is centraal georiënteerd. De toenemende mate van flexibilisering op de arbeidsmarkt en het pushen van marktwerking bij gemeenten kunnen hier een mogelijke bedreiging voor zijn. Deze toenemende ruimte voor eigen invulling kunnen ten koste van centrale invloeden.
- Zowel de overheid als de sociale partners dienen rekening te houden met deze ontwikkelingen. Door op een macro niveau meer controle te houden over deze ontwikkelingen kunnen mogelijke negatieve ontwikkelingen voorkomen worden. Hierover meer bij SB2
- SB2 (S3, B2) Een mogelijke bedreiging voor Nederland is de sterke flexibilisering van de arbeidsmarkt. Hierbij kan het diverse en flexibele arbeidsmarktbeleid (positief) beperkende gevolgen voor hebben. Door de 'vinger aan de pols' te houden bij ontwikkelingen op het gebied van flexibilisering kan de centrale overheid inspringen op deze ontwikkelingen middels 'flexibel' beleid. Door een actieve strategie te handhaven op dit gebied blijft de Nederlandse overheid grip houden op de situatie.
- SB3 (S4, B3) Samenwerken is belangrijk in Nederland en de sociale partners spelen hierbij een belangrijke rol. Wanneer de sociale partners te weinig, oftewel nog minder dan nu het geval is, leden hebben zal dit een negatieve invloed hebben op de integriteit van het poldermodel. Wanneer de sociale partners te weinig leden hebben zorgt dit ervoor dat zij maar spreken voor een te beperkte groep van de bevolking.
- Er dient vanuit de overheid en de sociale partners meer aandacht besteed te worden aan het leden aantal van de sociale partners, om zo de democratische legitimatie van de sociale partners te versterken, zodat het poldermodel, als sterke democratische samenwerking, kan blijven functioneren.

ZB-strategieën

ZB1 (Z1, B2, B3, B4) De Nederlandse arbeidsmarkt is aan het egaliseren en er komen steeds meer 'flexibele werknemers' in Nederland. Verder is de democratische legitimatie van de invloed van sociale partners een mogelijke bedreiging voor Nederland. De verschillende bedreigingen kunnen de positie van de sociale partners verder verzwakken.

Een mogelijke oplossing ligt op het gebied van 'positieve discriminatie'. Door de positie van bijvoorbeeld ambtenaren en vakbondsleden niet verder af te zwakken, maar juist te versterken, kan op de lange termijn het probleem afgezwakt worden. Door de desbetreffende positie 'aantrekkelijk' te maken kan de populariteit toenemen om zodoende het versterkende effect van de verschillende SWOT items te beperken. Hierbij dient wel gemeld te worden dat de egaliserende trend mogelijk komt uit de gedachte van 'gelijkheid'. Hierdoor is het lastig om dit in de praktijk te realiseren.

Hoofdstuk 8: Conclusies & aanbevelingen

8.1 Inleiding

In de inleiding van deze scriptie zijn de probleemstelling en deelvragen geformuleerd. In dit hoofdstuk zal een koppeling gemaakt worden tussen deze probleemstelling en deelvragen en de inhoud van deze scriptie. Deelvragen 1 t/m 6 en de probleemstelling zullen in paragraaf 8.2 behandeld worden. De aanbevelingen (§8.3) zullen geformuleerd worden aan de hand van deelvraag 7.

8.2 Conclusies

In het navolgende zal een koppeling gemaakt worden tussen de deelvragen 1 t/m 6 en de centrale probleemstelling enerzijds en de resultaten van het onderzoek zoals die staan beschreven in deze scriptie.

1. *Wat zijn belangrijke onderwerpen in relatie met het begrip arbeidsmarktbeleid?*

Wanneer er gekeken wordt naar het begrip arbeidsmarktbeleid zijn een aantal centrale onderwerpen die met enige regelmaat terugkomen in literatuur aangaande dit onderwerp. Deze onderwerpen zijn:

- arbeidsmarkthervormingen;
- wetgeving;
- sociale zekerheid;
- arbeidsverhoudingen;
- actief arbeidsmarktbeleid.

2. *Wat is een interessante en vergelijkbare Europese lidstaat, kijkend naar het arbeidsmarktbeleid, waar Nederland me vergeleken kan worden?*

In deze scriptie is Nederland vergeleken met Zweden. Nederland is een conservatieve verzorgingsstaat en Zweden is een sociaal-democratische verzorgingsstaat en zijn op bepaalde vlakken dus erg verschillend. Nederland is weg aan het groeien van de Europese conservatieve verzorgingsstaten en is momenteel meer richting de sociaal-democratische verzorgingsstaten aan het groeien.

Zweden heeft verder, net als Nederland, (1) een gemiddelde mate van regulatie; (2) een universalistische verzorgingsstaat; (3) een vergelijkbaar geldbedrag dat besteed wordt aan het arbeidsmarktbeleid; (4) een vergelijkbare mate van starheid van wetgeving gericht op werkbescherming; (5) vergelijkbare macro economische prestaties.

De overeenkomsten en verschillen tussen Nederland en Zweden maakt de vergelijking Nederland - Zweden interessant voor een inhoudelijke analyse.

3. *Hoe functioneert het Nederlandse arbeidsmarktbeleid?*

‘Werk boven inkomen’ speelt een grote rol voor het arbeidsmarktbeleid in Nederland. Het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) fungeert als een ‘one stop shop’ voor de burgers die in contact komen met de ‘Keten van Werk en Inkomen’. Deze keten omvat de instellingen die van belang zijn voor alles wat te maken heeft met werk en inkomen in Nederland. Het arbeidsmarktbeleid van de Nederlandse

overheid is voornamelijk gericht op de reïntegratie van (potentiële) werknemers in de arbeidsmarkt. De financiering van het sociale zekerheidsstelsel is hybride van aard, waarbij geld deels komt uit de belastingen en deels uit premies en afdrachten.

De arbeidsverhoudingen zijn centraal georiënteerd, waarbij de macht is verdeeld tussen de sociale partners en de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Verder heeft de minister van SZW de mogelijkheid om een collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend te verklaren, waardoor deze toegepast dient te worden op een gehele sector of branche.

4. Hoe functioneert het arbeidsmarktbeleid van de geselecteerde Europese lidstaat?

Historisch gezien heeft de term ‘werk voor iedereen’ veel relevantie voor het Zweedse arbeidsmarktbeleid. Er wordt veel waarde gehecht aan werk, en inactiviteit is hierbij niet gewenst. Verder zijn de arbeidsverhoudingen van oudsher gecentraliseerd, waarbij veel macht en vrijheid ligt bij de sociale partners.

De publieke werkgelegenheidsdienst (Af) fungeert als een ‘one stop shop’ voor burgers die in contact komen met de Zweedse sociale zekerheid. De sociale zekerheid wordt gefinancierd uit belastingen. Daarnaast heeft Zweden ook twee staatsbedrijven die gespecialiseerd zijn in werkgelegenheidscreatie voor arbeidsgehandicapten en scholing. De dienstverlening in Zweden is verder erg uitgebreid en hierbinnen is veel aandacht voor ouderen en gezinnen met jonge kinderen. Zweden heeft ook een nationaal bemiddelingsbureau en een gespecialiseerd gerechtshof die zich bezig houden met conflicten op de arbeidsmarkt.

5. Hoe functioneert het Nederlandse arbeidsmarktbeleid in vergelijking met de geselecteerde Europese lidstaat?

In vergelijking met Zweden heeft de centrale overheid in Nederland veel invloed. Door de invloed van de Nederlandse overheid is de samenwerking tussen de sociale partners en de overheid sterker dan in Zweden. Daarnaast is in Nederland het begrip ‘marktwerking’ terug te vinden in aantal aspecten van het arbeidsmarktbeleid. Zo zijn een aantal taken op afstand geplaatst van de overheid en werken met een grote mate van zelfstandig op hun eigen markt. Verder is het Nederlandse actief arbeidsmarktbeleid divers en veelal tijdelijk van aard.

De sociale partners in Nederland hebben relatief weinig leden en de nationale overheid heeft daarnaast relatief veel invloed op de arbeidsverhoudingen. Het Nederlandse arbeidsmarktbeleid mist stabiliteit. Dit komt door de verschillende arbeidsmarktinterventies die zich in Nederland hebben voorgedaan de afgelopen decennia. Verder wordt het CWI aangeduid als een ‘one stop shop’, maar wanneer er naar Nederland wordt gekeken als geheel blijkt dit niet volledig op te gaan. Naast het CWI zijn er verschillende ‘shops’ waar een burger in de Keten van Werk en Inkomen mee te maken kan hebben. Het Nederlandse arbeidsmarktbeleid is verder voornamelijk gericht op reïntegratie. Hierdoor bestaat de mogelijkheid dat andere onderwerpen en aspecten van de arbeidsmarkt niet voldoende aandacht krijgen en dit kan op termijn leiden tot problemen.

6. Wat zijn inhoudelijke verschillen tussen het arbeidsmarktbeleid van Nederland en de geselecteerde Europese lidstaat?

Een verschil tussen Nederland en Zweden is de specialisatie mogelijkheid van een Af (vergelijkbaar met het CWI in Nederland). In Zweden kan een Af zich specialiseren in een specifieke sector of branche. Daarnaast is het opvallend dat Zweden een aantal instellingen heeft die Nederland niet heeft. Zo heeft Zweden een nationaal bemiddelingsbureau en een speciaal gerechtshof, beiden gericht op arbeidsmarktconflicten. Daarnaast heeft Zweden nog een tweetal gespecialiseerde staatsbedrijven. Ten eerste biedt de overheid werk aan voor bepaalde groepen arbeidsgehandicapten (de desbetreffende

burger treedt dan in dienst bij deze organisatie). Verder kan de burger bij de een ander staatbedrijf terecht voor (beroeps)scholing.

In Nederland wordt (financiële) efficiëntie van gemeenten op het gebied van ‘werk en bijstand’ gestimuleerd. Een gemeente kan namelijk ‘winst’ maken door efficiënt om te gaan met de financiële middelen die beschikbaar zijn voor de uitvoering van de Wet Werk en Bijstand. Daarnaast is er in Nederland een sterke trend richting flexibilisering op de arbeidsmarkt. Een werknemer in Nederland heeft bijvoorbeeld veel mogelijkheden op het gebied van flexibele werkuren. In Nederland, net als in Zweden, vormen de sociale partners een belangrijke groep actoren op de arbeidsmarkt. In Nederland is echter de democratische legitimatie van de invloed van deze groep actoren aanzienlijk lager. Verder is de Nederlandse arbeidsmarkt aan het egaliseren. De ‘extra privileges’ die bijvoorbeeld een ambtenaar of een vakbondslid heeft in Nederland zijn beperkt.

Ter afsluiting van deze paragraaf zal de probleemstelling beantwoordt worden. De volgende probleemstelling is geformuleerd in de inleiding van deze scriptie:

Hoe functioneert het Nederlandse arbeidsmarktbeleid en hoe verhoudt Nederland zich op dit gebied ten aanzien van een andere Europese lidstaat?

Nederland functioneert op bepaalde aspecten vergelijkbaar in relatie tot Zweden. Er zijn zeker vergelijkbare instellingen en maatregelen op de arbeidsmarkt waar te nemen, maar verschillen zijn ook waar te nemen (zie deelvragen 5 en 6).

Nederland is sterk gericht op consensus en politiek macht verandert met enige regelmaat van kleur, maar Zweden heeft daarentegen al jaren een sociaal-democratische regering⁴ en de invloed van deze regeringsvorm op het arbeidsmarktbeleid is omvangrijk. De consensus in Nederland komt misschien voort uit ‘the shadow of the future’ (Axelrod, 1984). In Nederland zijn in de loop der jaren veel verschillende politiek coalities geweest. Iedere partij is zich ervan bewust dat zij nu aan de macht zijn, maar dat dit misschien niet altijd zo zal zijn. Een coalitie houdt rekening met de mogelijkheid dat de oppositie van nu misschien de leider van de toekomst wordt. Nu luisteren naar de oppositie betekend dat er in de toekomst ook naar jou geluisterd word wanner de desbetreffende partij zelf de oppositie is. In Zweden daarentegen is dit niet vaak gebeurd. De sociaal democraten zijn hebben veel invloed gehad en hebben veranderingen van een andere regering achteraf zelfs weer ongedaan gemaakt.

Een aantal aandachtsvelden voor Nederland zijn geformuleerd als strategieën. Meer hierover in de volgende paragraaf.

8.3 Aanbevelingen

De aanbevelingen zullen geformuleerd worden als antwoord op deelvraag 7, deze luid:

7. Wat zijn mogelijke strategieën voor Nederland om haar arbeidsmarktbeleid te verbeteren?

⁴ Hierbij dient wel gemeld te worden dat de recente parlamentsverkiezing (september 2006) een verschuiving in de politieke macht heeft veroorzaakt. ‘Rechts’ heeft nu 178 van de 349 zetels in de Zweedse Rijksdag. Bron: Het Parool

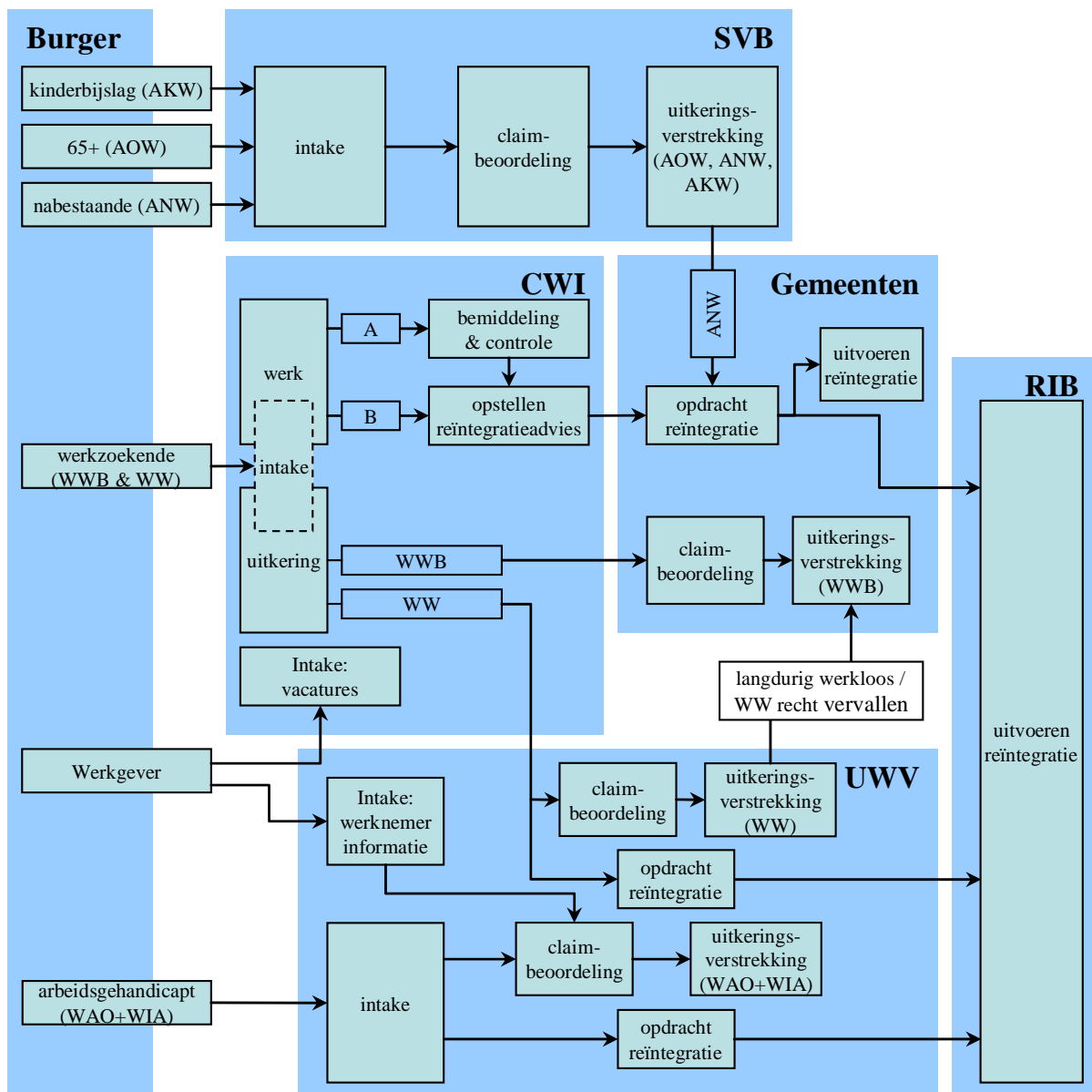
In paragraaf 7.3 zijn verschillende mogelijke strategieën geformuleerd, welke vanuit het oogpunt van de centrale Nederlandse overheid, aandacht verdient. Deze strategieën omvatten de volgende kern elementen:

- een nationaal bemiddelingsbureau biedt mogelijkheden voor Nederland;
- een lokale CWI moet de mogelijkheid hebben om zich te specialiseren;
- gespecialiseerde (staats)bedrijven gericht op scholing en werkgelegenheidscreatie bieden kansen voor Nederland;
- centrale coördinatie en controle dienen gehouden te worden op de toenemende mate van flexibilisering op de arbeidsmarkt;
- het flexibele actief arbeidsmarktbeleid kan gebruikt worden om in te spelen op de flexibele arbeidsmarkt;
- de positie van de sociale partners dient versterkt te worden;
- flexibilisering en egalisering van de Nederlandse arbeidsmarkt zijn mogelijke valkuilen ten aanzien van de al zwakke sociale partners.

Bijlagen

1. De burger in de sociale zekerheid
2. Programma's in Nederland in het kader van een actief arbeidsmarkt
3. Programma's in Zweden in het kader van een actief arbeidsmarkt

Bijlage 1: De burger in de sociale zekerheid



Bron: Keller (2005), Meerjarenplan IWI 2006-2009 (2005) met eigen aanvullingen

Toelichting afkortingen:

AKW : Algemene Kinderbijslagwet

AOW : Algemene Ouderdoms Wet

ANW : Algemene nabestaandenwet

RIB : Reïntegratiebedrijf

WW : Werkloosheidswet

WWB : Wet Werk en Bijstand

WAO : Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering

WIA : Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

De 'A' en 'B' binnen het CWI hebben betrekking op de twee verschillende routes die een persoon kan doorlopen binnen het CWI

Bijlage 2: Programma's in Nederland in het kader van een actief arbeidsmarkt

Reïntegratie activiteiten

1. Flexibel reïntegratiebudget
2. Work-first trajecten
3. JOP-stages
4. Loonkostensubsidie
5. Terugkeerbanen
6. Subsidie bevordering activering en uitstroom
7. Starten van een eigen bedrijf vanuit de invoeringswet WWB
8. Proeftijdaanbod voor WW-ers, voor WW-ers met status arbeidsgehandicapte en voor arbeidsgehandicapten
9. Individuele reïntegratieovereenkomst
10. Andere regelingen om de reïntegratie van arbeidsgehandicapten te vergemakkelijken
11. Scholing bij reïntegratie van WW-ers, WAO-ers en jonggehandicapten
12. Starten van een eigen bedrijf vanuit de WW en vanuit een arbeidsongeschiktheidsuitkering
13. Competentietestcentra

Scholingsmaatregelen

14. Praktijkscholing
15. Duale trajecten
16. Regeling Experimenten Individuele Leerrekening voor laagopgeleide werknemers
17. Bestrijding voortijdig schoolverlaters
18. Scholing van jongeren met een Wajong-uitkering

Landelijke maatregelen

19. Regeling werktijdverkorting
20. Regeling schoonmaakdiensten particulieren
21. Tijdelijke stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid
22. Tijdelijke stimuleringsregeling leer-/werktrajecten
23. Subsidieregeling kinderopvang
24. Extra geld voor stageplaatsen en scholing

Landelijke organen met een aanjaagfunctie

25. Projectdirectie Leren en Werken
26. Taskforce jeugdwerkloosheid
27. Regiegroep GrijsWerkt
28. Regiegroep Allochtone vrouwen en arbeid
29. Breed Initiatief Maatschappelijke Binding
30. Landelijk netwerk Diversiteitsmanagement

Bijlage 3: Programma's in Zweden in het kader van een actief arbeidsmarkt

Financiële hulp voor werklozen

1. Werkloosheidsverzekering (Arbetslöshetsförsäkring)
2. Activiteitsondersteuning (Aktivitetsstöd)
3. Speciale trainingstoelage (Särskilt utbildningsbidrag)
4. Mobiliteitsstoelage (Flyttningsbidrag)
5. Loon garantie (Lönegaranti)

Scholing, omscholing, training en beroepsmobiliteit

6. Individueel actieplan (Individuell handlingsplan)
7. Activiteitsgarantie (Aktivitetsgaranti)
8. Arbeidsmarkt training (Arbetsmarknadsutbildning)
9. Op-het-werk training (Utbildning för anställda)
10. Gevorderde beroepstraining (Kvalificerad Yrkesutbildning)
11. Werkzoekende activiteiten (Jobb-sökaraktiviteter)
12. Werk ervaring (Arbetspraktik)
13. Sabbatical (Friår)
14. Computer centra's / Activiteiten centra's (Datortek/Aktivitetscenter)

Arbeidsplaatsen creatie

15. Rekruteringsstimulatie (Anställningstöd)
16. Starttoelage (Stöd till start av näringsverksamhet)

Programma's voor speciale werknemerscategorieën

17. Gemeentelijke jeugd programma's - leeftijd onder de 20 (Kommunala ungdomsprogrammet)
18. Jeugd garantie - leeftijd 20-24 (Ungdomsgaranti 20-24 år)
19. Internationale praktijkervaring (Interpraktik)
20. Loon subsidies (Lönebidrag)
21. Creatie werkgelegenheid (Offentligt skyddat arbete, Samhall AB)
22. Aanvullende ondersteuning (Af-Rehab)
23. Tijdelijke publieke werkgelegenheid voor ouderen (Offentligt tillfälligt arbete)
24. Overige ondersteuning voor arbeidsgehandicapten

Overige programma's

Literatuurlijst

Geraadpleegde literatuur

- Alsem, K.J. (2001) *Strategische marketingplanning: theorie, technieken en toepassingen*. Groningen: Stenfert Kroese.
- Andersen, P.K. (1982). The counting process approach to the statistical analysis of labour force dynamics. Copenhagen: Statistical Research Unit.
- Axelrod, R. (1984). *The Evolution of Co-operation*. New York: Basic Books
- Beer, P.T. de (1992). *Arbeidsmarkt in perspectief*. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Björklund, A. (2000). Going Different Ways: Labour Market Policy in Denmark and Sweden. In Esping-Andersen, G. & Regini, M. (Red.). *Why deregulate labour markets?* Oxford: Oxford University Press.
- Dibb, S. & L. Simkin, J. Bradlet (1996). *The Marketing Planning Workbook*. Londen: Routledge.
- Ederveen, S. & Thissen, L. (2004). *Can labour market institutions explain unemployment rates in new EU member states?* Den Haag: Centraal Plan Bureau.
- Esping-Andersen, G (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge : Polity Press.
- Esping-Andersen, G (1999). *Social foundations of postindustrial economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Esping-Andersen, G. & Regini, M. (2000). *Why deregulate labour markets?* Oxford: Oxford University Press.
- European Commission (2005) *Employment in Europe 2005: Recent trends and prospects*. Luxembourg: Office for official publications of the European Communities.
- European Employment Observatory (2003) *MISEP Basic Information Report: Sweden 2002*.
- European Employment Observatory (te verschijnen). *MISEP Basic Information Report: The Netherlands 2005*.
- Gelauff, G.M.M (1986). *Het belang van de internationale stagflatie en de binnenlandse reactie daarop voor de Nederlandse economische ontwikkeling in 1973-1984; een cliometrische analyse met FK'85*. In CPB onderzoeksmemorandum, nr. 18, mei 1986.
- Gorter, C. (2000). The Dutch Miracle? In Esping-Andersen, G. & Regini, M. *Why deregulate labour markets?* Oxford: Oxford University Press.
- Grip, A. & Hoevenberg, J. (1994). *Indicators of occupational employment in the European Union*. Maastricht : Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Rijksuniversiteit Limburg
- Grip, A. de & Heijke, J.A.M. (1988). *Arbeidsmarktindicatoren: een inventarisatie*. Maastricht:

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Rijksuniversiteit Limburg

Hague, R. & Harrop, M. (2001). *Comparative government and politics: an introduction*. Basingstoke: Palgrave.

Harrysson, L. & Petersson, J. (2004). Revealing the Traits of Workfare: The Swedish Example. In Littlewood, P., Glorieux, I. & Jönsson, I. (Red.). *The future of work in Europe*. Aldershot: Ashgate Publishing Limited.

Haveman, G-J (2003) Wie gaat er eigenlijk over de Arbeid? Van sociaal beleid naar Human Resource Management. In Nagelkerke, A. & Nijs, W. de (Red.). *Sturen in het laagland: over continuïteit en verandering van de Nederlandse arbeidsverhoudingen*. Delft: Eburon.

Hemerijck, A. (2006). Recalibrating Europe's Semi-Sovereign Welfare States. WZB Discussion Paper 103

Inspectie voor Werk en Inkomen (2006) *Meerjarenplan 2006-2009*.

Kaufman, J.L. (2006). *The economics of labor markets*. Mason, Ohio: Thomson/South western.

Keller, W & Groen, U & Lunteren, J van (2005) *De burger bediend!*

Keynes, J.M. & Pabrim, K. & Phelan E.J. & Wright, Q. (1931). *Unemployment as a world problem*. Chicago, IL: The University of Chicago Press.

Koch, M. (2004). Labour Market Regulation after Fordism: Five Countries Compared. In Littlewood, P., Glorieux, I. & Jönsson, I. (Red.). *The future of work in Europe*. Aldershot: Ashgate Publishing Limited.

Koning, J de. & Gelderblom, A. & Zandvliet, K & Boom, L. van den (2005). *Effectiviteit van reïntegratie. De stand van Zaken. Literatuuronderzoek*. Rotterdam: SEOR.

Layard, R. & Nickell; S. & Jackman, R. (2005). *Unemployment: macroeconomic performance and the labour market*. Oxford: Oxford University Press.

Liefbroer, A.C. & Puy, J. (2005). *De transitie naar volwassenheid en de rol van het overheidsbeleid: Een vergelijking van institutionele arrangementen in Nederland, Zweden, Groot-Brittannië en Spanje*. Den Haag: NIDI.

Lindblom, C.E. (1959). *The science of 'Muddling Through'*. In Public Administration review, nummer 19, p. 239-248. issn 0033-3352.

Lipset, S. (1990) *Continental Divide: The Values and institutions of the United States and Canada*. Londen en New York: Routledge.

Lipsky, M. (1980). *Street-Level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Services*. New York: Russell Sage Foundation.

Makkai, T. & Braithwaite, H. (1994). *Reintegrative shaming and compliance with regulatory standards*. In Criminology, vol. 21, nr 3, p361-386.

NESIS (2005). *The EU-15's New Economy: A Statistical Portrait*. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Nickell, S.J. & Layard R. (1999). Labor market institutions and economic performance. In Ashenfelter, O. & Card, D. (Red.). *Handbook of labor economics*. Amsterdam: Elsevier.

OECD (1999). *Employment Outlook 1999*. Parijs: Auteur.

OECD (2005). *Employment Outlook 2005*. Parijs: Auteur.

OECD (2006). *Activation strategies and performance of employment services in the Netherlands, Germany and the United Kingdom*. Den Haag: OECD, Directorate for Employment, Labour and Social Affairs

Pioch, R. (2004). Transnational Labour Markets, Citizenships and Welfare State Reforms. In Littlewood, P. & Glorieux, I. & Jönsson, I. (Red.). *The future of work in Europe*. Aldershot: Ashgate Publishing Limited.

Poesiat, W. (1997). *Arbeidsmarktmodellen en arbeidsmarktbeleid: onderzoek naar een effectieve bestrijding van werkloosheid : analyse van het Poldermodel en het Zweeds model*. Rotterdam: Erasmus Universiteit.

Ringeling, A. B. (1993). *Het imago van de overheid: de beoordeling van prestaties van de publieke sector*. 's-Gravenhage: VUGA.

Rojer, M (2003) Het nut en onnut van de CAO, toen, nu en in de toekomst. In Nagelkerke, A. & Nijs, W. de (Red.). *Sturen in het laagland: over continuïteit en verandering van de Nederlandse arbeidsverhoudingen*. Delft: Eburon.

Simon, H.A. (1997). *Models of Bounded Rationality: Volume 3, Empirically Grounded*. Cambridge, MA: MIT Press.

Sinderen, J. van & Waasdorp, P.M. (1994). Het aanbdebeleid van drie Kabinetten-Lubbers. In *Economische Statistische Berichten*. Nr. 3977.

Sociaal-Economische Raad (1991). *Advies arbeidsmarktbeleid voor de jaren negentig*. 's-Gravenhage: Auteur.

Tenbrunsel, A.E. & Messick, D.M. (1999). *Sanctioning Systems, Decision Frames, and Cooperation*. In *Administrative Science Quarterly*, vol. 44, nr. 4, p. 684-707.

Visser, J. & Hemerijck, A. (1997), 'A Dutch miracle'. *Job growth, welfare reform and corporatism in the Netherlands*, Amsterdam: Amsterdam University Press

Weihrich, H. (1982). *The TOWS Matrix - A Tool for Situational Analysis*. In *Journal of Long Range Planning*, vol. 15, nr. 2, p. 54-66.

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2006). *De verzorgingsstaat herwogen, over verzorgen, verzekeren, verheffen en verbinden*. Amsterdam: Amsterdam University Press

Zwinkels, W.S. (1991). *Onderwijs en arbeidsmarkt in een input-output model: analyse van de werkgelegenheid naar opleiding in de periode 1985-2010*. 's-Gravenhage: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, Distributiecentrum Overheidspublicaties.

Geraadpleegde internet bronnen

Internet adres:

<http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=28>

Geraadpleegd op:

2-06-2006

http://nl.wikipedia.org/wiki/SWOT-analyse	3-05-2006
http://www.parlement.com/9291000/modulesf/ggektig0	10-08-2006
http://publications.eu.int/code/nl/nl-370100.htm	29-06-2006
http://almanak.zboregister.overheid.nl/sites/default/index.php?	7-07-2006
http://www.parool.nl/nieuws/2006/SEP/18/buit2.html	25-09-2006
http://www.iue.it/LAW/ResearchTeaching/Cidel/pdf/Somek.pdf	20-10-2006

Afkortingenlijst

Indien een afkorting betrekking heeft op een Zweedse benaming dan wordt ook de Zweedse benaming gemeld.

Af	Publieke Werkgelegenheidsdiensten (Arbetsförmedlingen)
ABW	Algemene Bijstandswet
AKO	Algemeen Keten Overleg
AMS	Nationale Arbeidsmarktraad (Arbetsmarknadsstyrelsen)
AMV	Nationale Arbeidsmarktorganisatie (Arbetsmarknadsverket)
BIR	Basic Information Report
BKWI	Bureau Keteninformatisering Werk en Inkomen
BVG	Bedrijfsverzamelgebouw
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CSN	Zweedse Nationale Raad voor Studenten (Centrala Studiestödsnämnden)
CWI	Centrum voor Werk en Inkomen
EPL	Employment Protection Legislation
ESF	Europees Sociaal Fonds
EU	Europese Unie
ECV	Erkenning Verworven Competenties
GDP	Gross Domestic Product
IFAU	Bureau voor Arbeidsmarktbeleidevaluatie (Institutet för Arbetsmarknadspolitisk Utvärdering)
IWI	Inspectie Werk en Inkomen
Lan	Provinciale Arbeidsraad (Länsarbetsnämnden)
LCR	Landelijke Cliënten Raad
LO	Zweedse Vakbond Federatie (Landsorganisationen i Sverige)
MISEP	Mutual Information System on Employment Policies in Europe
OC&W	Onderwijs, Cultuur & Wetenschap
OSA	Publieke Werkvoorziening (Offentligt Skyddat Arbete)
PES	Public Employment Service
PES	Public Employment Service
RPA	Regionaal Platform Arbeidsmarkt
RWI	Raad voor Werk en Inkomen
SACO	Zweedse Federatie van Verenigde Professionelen (Sveriges Akademikers Centralorganisation)
SVB	Sociale Verzekeringsbank
SZW	Sociale Zaken en Werkgelegenheid
TCO	Zweedse Federatie van Professionele Werknemers (Tjänstemännens centralorganisation)

UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VNG	Vereniging van Nederlandse Gemeenten
WAO	Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering
WIA	Werk Inkomen naar Arbeidsvermogen
WWB	Wet Werk en Bijstand
ZBO	Zelfstandig Bestuursorgaan