

Tweede Kamer

30 893 Subsidiariteitstoets van het Groenboek <<De modernisering van het arbeidsrecht met het oog op de uitdagingen van de 21^{ste} eeuw
nr.4 Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
16 februari 2007

Hierbij zend ik u het standpunt van de Nederlandse Regering met betrekking tot de vragen zoals door de Europese Commissie gesteld in het Groenboek «De modernisering van het arbeidsrecht met het oog op de uitdagingen van de 21ste eeuw».

[...]

4. Modernisering van het arbeidsrecht – Discussiepunten

[...]

Werkzekerheid versus baanzekerheid

Zoals eerder vermeld dienen de regels over arbeidsrechtelijke bescherming, (inkomens)vergoedingen, activerend arbeidsmarktbeleid en/of scholing steeds in onderlinge samenhang te worden gezien om tot een juist evenwicht te komen. Wat onder juist wordt verstaan is niet eenduidig te definiëren. Dat zal mede afhankelijk zijn van ontwikkelingen en maatschappelijke opvattingen daaromtrent in de verschillende lidstaten. Nederland vindt wel dat de nadruk meer moet komen te liggen op het bevorderen van werkzekerheid dan van baanzekerheid. Dat laatste biedt, gezien de hiervoor genoemde ontwikkelingen, uiteindelijk slechts schijnzekerheid. Aanpassingen zijn vaak onvermijdelijk en daarmee ook het hiermee gepaard gaande ontslag. Het is dan ook van belang dat de (beleids-) inspanningen gericht zijn op het inzetbaar houden van werknemers (ook op latere leeftijd) en op van werk-naar-werk trajecten om (langdurige perioden van) werkloosheid te voorkomen.

De verantwoordelijkheid hiervoor ligt in eerste instantie bij sociale partners. Zij kunnen via afspraken in CAO's erop toezien dat werkzekerheid wordt gesteld boven baan- en inkomenszekerheid. Bijvoorbeeld door afspraken waarbij bovenwettelijke aanvullingen en vergoedingen bij ontslag niet primair worden ingezet ter compensatie voor gederfd inkomen, maar vooral voor scholing en werk-naar-werk trajecten. In Nederland wordt dat belang (en die taak) ook door sociale partners onderkend en gesteund. Verwezen wordt hierbij bijvoorbeeld naar de Aanbeveling van de **Stichting van de Arbeid** ter bevordering van preventie van werkloosheid en re-integratie van werkloze werknemers van 15 april 2005. Ook uit de Aanbeveling over scholing en employability van 13 maart 2006 van diezelfde **Stichting** blijkt dat het belang van een brede en duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt wordt onderkend.

Daaruit blijkt tevens de (door de Nederlandse regering ondersteunde) opvatting dat de werknemer zelf primair verantwoordelijk is voor het actueel houden van zijn eigen inzetbaarheid. Dat neemt niet weg dat ook de werkgever en het bedrijfsleven in meer algemene zin daar belang bij hebben. In een open economie is de inzetbaarheid van werknemers een cruciale factor voor de continuïteit en de marktpositie van ondernemingen. Daarom ligt het ook in de rede dat werkgever(s) en werknemer(s) hierover afspraken maken. Zowel op individueel niveau als op het niveau van de onderneming of bedrijfstak(ken). Het is uiteraard wel zaak dat dergelijke aanbevelingen ook worden geconcretiseerd. De rol van de overheid in deze zal zich voor het specifieke beleid gericht op een leven lang leren vooral concentreren op de randvoorwaarden. Binnen de juiste randvoorwaarden kunnen werkgevers en werknemers dan adequate scholingsbeslissingen nemen.

[...]