

# Arbeid, zorg en tijd: naar de transitionele arbeidsmarkt?

DR. A. KORVER EN DR. A.C.J.M WILTHAGEN<sup>1</sup>

Een beleid ter bevordering van arbeidsparticipatie van allen moet naast hoogwaardige (diensten) werkgelegenheid tevens worden ingericht op het scheppen van veel minder hoogwaardige werkgelegenheid in individuele en sociale diensten. Maar, hoe schep je minder hoogwaardige banen, die toch een brug vormen naar hoogwaardige banen op de 'solide' arbeidsmarkt? Volgens Korver en Wilthagen biedt het door Günther Schmid ontwikkelde model van de transitionele arbeidsmarkt uitkomst. Het faciliteren van overgangen – “transities” – tussen betaalde arbeid en andere sociaal-productieve activiteiten leidt volgens de theorie van Schmid tot een nieuwe, moderne variant van volledige werkgelegenheid.



DR. A. KORVER

De verwachtingen van Nederlanders over de toekomstige arbeid, zorg en vrije tijd zijn niet erg rooskleurig. Dat mag worden afgeleid uit de resultaten van een recent onderzoek, op basis van een representatieve enquête, naar wensen en verwachtingen ten aanzien van de wereld en in het bijzonder de wereld van de arbeid in het jaar 2025. Het algemene beeld is dat de wereld een steeds minder vertrouwd en vertrouwenwekkend beeld oplevert en dat de mensen zich in toenemende mate op zichzelf teruggeworpen voelen<sup>2</sup>. Oudedagsvoorzieningen en sociale voorzieningen komen onder druk te staan, spanningen tussen godsdiensten nemen toe evenals die tussen etnische groeperingen; discriminatie zal eveneens toenemen. De solidariteit neemt af, evenals gezag, gewoonte en traditie. De criminaliteit neemt toe. Tegenover al deze minpunten staat slechts een enkel plusje: de achterstand van vrouwen zal verminderen.



DR. A.C.J.M. WILTHAGEN

Toegespitst op het werk is de algemene verwachting dat de werkdruk zal stijgen, evenals het werken op onregelmatige en ongunstige tijdstippen. De hoeveelheid arbeidsuren zal niet stijgen: de verwachting is dat er een uitruil komt tussen arbeid en vrije tijd. Wel maakt men zich zorgen over het groeiend aantal ouders dat beide *fulltime* werkt en over de groei van het aantal werkende vrouwen voor wie de carrière belangrijker is dan het gezin. Op verzorging en begeleiding van kinderen, en op vrijwilligerswerk en hulp in de directe omgeving, zal worden ingeteerd.

Merkwaardig is dat, hoewel men verwacht dat er in de toekomst meer in teams zal worden gewerkt, men tevens aanneemt dat de collegialiteit op het werk zal verminderen, tegelijk met een groei van onderlinge wedijver en concurrentie. Nog opmerkelijker is dat men ook meer werk in het verschiets ziet waarbij men

minder met andere mensen te maken zal krijgen. Men verwacht minder interactie op de werkplek<sup>3</sup>. Dat is een weinig vrolijk stemmend perspectief.

Hoe zit het nu met tijd? Het OSA-survey geeft hierover tegenstrijdige berichten: afnemende werkuren, maar op onregelmatiger en ongunstiger tijdstippen een doorzettende 24-uurseconomie (en dus meer beschikbaarheid van diensten), meer en meer *fulltime* werkende vrouwen en intering op tijd voor gezin en hulp. Combineren kan kennelijk, maar het zal de nodige vindingrijkheid vergen en de voorspelbaarheid van de duur van een eenmaal gevonden arrangement is niet groot.<sup>4</sup>

Wenselijk vindt men iets anders. De Nederlanders blijken een voorkeur te hebben voor een twee-keer-driekwart-scenario. Dus banen van niet meer dan 32 uur per week voor beide partners. Echter, in de realisering van deze wens is slechts 4% van de paren geslaagd<sup>5</sup>. De wens heeft ongetwijfeld te maken met tijdsdruk. Het combineren (en combineren is niet hetzelfde als het op een akkoordje gooien) van bijvoorbeeld arbeid en zorg lukt immers maar weinigen: arbeid en zorg lijken te functioneren als communicerende vaten, wat er bij de één bijkomt, gaat er bij de ander af. Dit komt door de afgenomen tijd die de vrouw ter beschikking heeft en het feit dat dit - ondanks de scheve verdeling van taken in zorg en huishouden - niet wordt gecompenseerd door de man<sup>6</sup>.

Als mensen konden kiezen zou een twee-keer-driekwart-scenario een goede kanshebber zijn. Gezien het feit dat veel meer mensen dit scenario willen dan het aantal dat het heeft kunnen realiseren, ligt het voor de hand dat er in het keuzemenu iets ontbreekt. Dat is ook niet zo vreemd: voor promotie - en dus de kans op beter en beter betalend werk - wordt het zelden als een voordeel gezien als mensen korter willen werken, laat staan als ze daarnaast ook nog regelingen voor verlof - als die er al zijn - willen gebruiken. Carrières zijn veeleisend en het willen hebben van een carrière betekent al gauw dat er eerder meer dan minder uren aan werk gespendeerd moeten worden. Een kader om hierin verandering aan te brengen wordt node gemist. Kennelijk zien mensen wel de wenselijkheid van een andere inkleuring van de loopbaan, maar niet de mogelijkheden (lees: de organisatorische voorwaarden) ervoor.

Als mensen geen realistische *exit* uit het carrièrepatroon weten, gaat dat - blijkbaar - op kosten van hun *voice*<sup>7</sup>. En net zoals *voice* in de regel afhankelijk is van organisatie is organisatie in de regel afhankelijk van interactie<sup>8</sup>, waarmee de cirkel gesloten wordt. Er is behoefte aan een ander kader voor keuzes. Dat zal niet zonder gevolgen blijven voor de waardering van de arbeid zelf, vergeleken met andere activiteiten. Een duidelijke aanwijzing hiervoor vinden we bij SCP-onderzoeker Paul de Beer die nog maar kort geleden constateerde dat het stempel dat de samenleving op deze activiteiten drukt van enorm belang is voor het zelfrespect van mensen en het plezier dat ze in hun bestaan ondervinden. Het blijkt immers dat onvrijwillig niet-werkenden (onvrijwillig werklozen en WAO-ers) zich

**De Nederlanders blijken een voorkeur te hebben voor een twee-keerdriekwart-scenario. Dus, banen van niet meer dan 32 uur per week voor beide partners. Echter, in de realisering van deze wens is slechts 4% van de paren geslaagd.**

weinig gelukkig voelen met hun situatie en hun leven, terwijl vrijwillig niet-werkenden (huisvrouwen en -mannen, scholieren en studenten, gepensioneerden) en werkenden veel tevredener en gelukkiger zijn. Niet het werk maakt het verschil, maar de (on)vrijwilligheid.<sup>9</sup>

### Arbeid en zorg

En levenskansen? Wat als we het bovenstaande beschouwen in een levensperspectief? Laten we daarvoor aansluiten bij een recent betoog.<sup>10</sup> Esping-Andersen spitst zijn betoog toe op vier (elkaar niet noodzakelijk uitsluitende) categorieën: éénoudergezinnen, ouderen, tweeverdieners, en werkende moeders. Bij de totstandkoming van de verzorgingsstaat zijn deze categorieën in omvang en in beslag op middelen en voorzieningen ofwel onderschat (ouderen) ofwel simpelweg niet meegerekend. De verzorgingsstaat is voornamelijk afgestemd op zowel een typische levensvorm (het kostwinnersgezin) als op een typische levensloop (de werkende man met gezin die *grosso modo* betaalde werkzaamheden verricht tussen het twintigste en zestigste levensjaar) en de bijbehorende risico's van loonderving. Van een typische levensvorm is niet langer sprake; er is een veelvoud aan levensvormen die ons niet voor eens en altijd vastleggen. Evenmin is nog sprake van een typische levensloop: de categorie waarbij we mensen indelen kan morgen een andere zijn (bijvoorbeeld van een tweeverdienschap naar een éénouderstatus en vice versa, van werkloos naar werkend en weer terug, van studerend naar werkend en weer terug, van ouderschap en verzorgingstaken naar de arbeidsmarkt en weer terug enzovoort). Bovendien is de voorspelbaarheid van een dergelijk wisseling op individueel niveau meestal laag, terwijl de problemen die wisselingen oproepen ingrijpend kunnen zijn (bijvoorbeeld een forse inkomensderving met tegelijk de noodzaak nieuwe voorzieningen voor kinderen te treffen, werk en thuis opnieuw op elkaar af stemmen, het pogen de carrièreschade beperkt te houden bij de geboorte van een kind en verzorging die daarmee samenhangt, het opnemen van educatief verlof zonder het stigma van een loopbaanonderbreking, enzovoort). De verzorgingsarrangementen die we nu kennen, zijn daar niet op ingericht. We kunnen spreken van beter (Frankrijk en Zweden als het gaat om werkende moeders) en slechter (Duitsland en Nederland in het geval van werkende moeders), omdat in de eerstgenoemde landen de voorzieningen voor kinderopvang beter zijn dan in de laatstgenoemde, maar ook in Frankrijk en Zweden is de herinrichting van de verzorgingsstaat naar de maat van onvoorspelbare levenslopen en wisselende levensvormen nog verre van voltooid.<sup>11</sup>

Zodra we de wisselingen in levensvormen en levenslopen accepteren als onvermijdelijk, vloeit daaruit voort dat de problemen waarmee moderne leefvormen worden geconfronteerd niet kunnen en ook niet moeten worden opgelost

binnen die leefeenheden zelf. Uiteraard zijn inkomensgaranties nodig, maar waar het nog meer aan schort is de beschikbaarheid van voorzieningen die de transitie<sup>12</sup> van de ene status naar de andere vergemakkelijken - er nadrukkelijk rekening mee houdend dat mensen op diverse tijdstippen meer dan één statuspositie tegelijk kunnen innemen (bijvoorbeeld werkende moeder in een tweeverdienersgezin, in een gezin met een huisman, in een éénoudergezin), posities bovendien die elkaar nogal onvoorspelbaar kunnen afwisselen. Het gros van die voorzieningen zal de vorm van diensten aannemen (en dus niet in de eerste plaats van geld) en schept daarmee nieuwe werkgelegenheid, in het bijzonder in de persoonlijke en maatschappelijke dienstverlening<sup>13</sup>.

Deze dienstverlening is niet alleen arbeidsintensief, ze is ook in veel gevallen niet hooggeschoold. Een beleid ter bevordering van arbeidsparticipatie van allen moet naast hoogwaardige (diensten-) werkgelegenheid tevens worden ingericht op het scheppen van veel minder hoogwaardige werkgelegenheid in individuele en sociale diensten. En hier ligt het "grote Europese dilemma. De taak om een billijker en efficiënter stelsel van sociale zekerheid te scheppen (...) verbleekt naast de afwegingen die moeten worden gemaakt bij de stimulering van arbeidsintensieve dienstverlening. Toch zal er geen oplossing zijn voor we beseffen dat de sociale zekerheid en de werkgelegenheid in de dienstensector direct verband met elkaar houden"<sup>14</sup>.

Om welke afwegingen het gaat wordt duidelijk als we even terugkeren naar de dreiging van de 'nieuwe tegenstellingen' van een tweedeling in de samenleving tussen hoogwaardige banen aan de ene kant en ongeschoolde en laagproductieve banen in de persoonlijke en maatschappelijke dienstverlening aan de andere kant. Nu gaat het er Esping-Andersen niet om om deze tweedeling op te heffen. De dreiging zit 'm volgens hem niet in verschillende typen banen, maar in het gevaar dat één deel van de bevolking permanent tot het slechtere type banen wordt veroordeeld. Dat gevaar is reëel, omdat in ons huidige bestel elke loopbaanonderbreking (van werkloosheid en een af-en-aan-relatie met de arbeidsmarkt tot en met verkorting van de arbeidsduur) de kans op een plek in de betere banensector verkleint, uiteraard tot er nog alleen banen in het mindere deel overblijven. Keuzes, ook al zijn ze vrijwillig, hebben consequenties die we lang niet altijd vooraf kunnen overzien, laat staan kunnen controleren. En zelfs als we ze kunnen overzien, is de ruimte om de keuze uit te stellen of de consequenties om te buigen voor het betrokken individu beperkt tot afwezig. Ook hier geldt dat de beperking tot de individuele leefeenheid te krap bemeten is. Negeren we dit bezwaar dan, inderdaad, wordt het beeld dreigender. Te denken valt aan de dreiging van de alleenstaande moeder die kinderopvang voor haar kinderen moet organiseren om zelf elders in de kinderopvang te gaan werken (en die vervolgens een fors deel van haar kleine salaris kwijt is aan de kosten voor haar kinderopvang)<sup>15</sup>.

**Uiteraard zijn inkomensgaranties nodig, maar waar het nog meer aan schort is de beschikbaarheid van voorzieningen die de transitie van de ene status naar de andere vergemakkelijken.**

Het op deze manier in elkaar grijpen van arbeidsmarkt (meer behoefte aan kinderopvang door meer werkende moeders) en sociale zekerheid (de bijbehorende voorzieningen en het verbinden van uitkeringsrechten aan de bereidheid werk in deze sector te accepteren) is nu precies wat we volgens Esping-Andersen moeten tegengaan. De maatschappelijke voordelen van een arbeidsmarkt voor eenvoudig werk zijn er ongetwijfeld, maar de kunst is om de banen in goedkope diensten zo te plooiën dat deze “een brug naar de ‘solide’ arbeidsmarkt vormen” zodat “burgers niet hun hele leven gevangen komen te zitten in sociale uitsluiting, armoede of een marginaal bestaan”<sup>16</sup>. Er is behoefte aan kinderopvang (om bij dat voorbeeld te blijven) en er is behoefte aan mensen die in de kinderopvang willen werken. Er is echter geen behoefte aan banen in de kinderopvang die voor niets anders kwalificeren dan meer van hetzelfde. Het gaat er dus niet om het mensen tegen te maken lang in de kinderopvang te blijven werken, het gaat erom banen en de bijbehorende voorzieningen<sup>17</sup> te scheppen die mensen niet veroordelen hun hele loopbaan door te brengen in één en dezelfde sector. Dit vorm te geven, hoort bij de ‘uitdagingen’ van de 21ste eeuw. Het minste wat het zal vereisen, is een nieuw samenspel tussen overheden, sociale partners en het veelgemaakte maatschappelijke middenveld: het veld, per slot, waar een groot deel van de nieuwe behoeften waar Esping-Andersen het over heeft, zullen worden gedefinieerd, georganiseerd en beantwoord<sup>18</sup>. De organisatorische vorm die de articulatie van de nieuwe behoeften van het gezin - die feitelijk neerkomen op nieuwe afstemmingsvormen tussen leefeenheden en samenleving - zal aannemen, mag dan nog onbekend zijn, dat deze vorm niet buiten de betrokkenen om tot stand moet komen, is op z'n minst een verdedigbare stelling<sup>20</sup>.

**Een transitionele arbeidsmarkt is te beschouwen als een echte markt, maar ook als een “collectief gestructureerde” markt. Collectief (onder)handelen dient gepaard te gaan met het recht doen aan individuele keuzes.**

### **De transitionele arbeidsmarkt: een nieuw samenspel voor de samenleving?**

Een mogelijk model voor optimale arbeidsparticipatie dat wellicht kan voldoen aan de “vormvereisten” zoals hierboven uiteengezet, is het model van de transitionele arbeidsmarkt - ontwikkeld door Günther Schmid van het *Wissenschaftszentrum Berlin*. Achtergrond van het model, waarvoor ook in Nederland de belangstelling snel toeneemt<sup>20</sup>, is de zorg over het voortbestaan van structurele werkloosheid in Europa, over het grote aandeel hierin van de jeugdwerkloosheid, en over de ontoereikende effectiviteit van arbeidsmarktmaatregelen (Schmid, 2000:223, zie ook Wilthagen, 2001 en Schmid en Gazier, 2001<sup>21</sup>). Schmid maakt zich zorgen over sociale uitsluiting en de mogelijke gevolgen hiervan op termijn (politieke apathie, criminaliteit), maar tegelijkertijd legt hij het accent op de implicaties van individualisering van de samenleving, op de waarde van sociaal-productieve activiteiten buiten betaald werk en op de nood-

zaak om een “levenscyclusperspectief” te ontwikkelen in het arbeidsmarktbeleid. Met betrekking tot de twee laatste aspecten verschilt het model van Schmid meer dan gradueel met de Nederlandse beleidsoriëntatie. In zijn optiek is een op innoverende technologie gebaseerde grotere economische groei niet een voldoende oplossing voor de geconstateerde problemen. De basisassumptie van zijn model luidt dat de arbeidsmarkt en *ergo* het beleid anders moet worden gestructureerd: “*the borders between the labour market and other social systems have to become more open for transitory states between paid-work and gainful non-market activities which preserve and enhance future employability*” (Schmid, 2000: ib.).

Het faciliteren van integratieve (als tegenovergesteld aan slechte, excluderende) overgangen - “transities” - tussen betaalde arbeid en andere sociaal-productieve activiteiten leidt volgens de theorie tot een nieuwe, moderne variant van volledige werkgelegenheid

Van belang hier is dat Schmid vijf typen transities onderscheidt, namelijk tussen:

*I* deeltijd/minder arbeid en voltijdse arbeid of tussen arbeid in loondienst en zelfstandige arbeid;

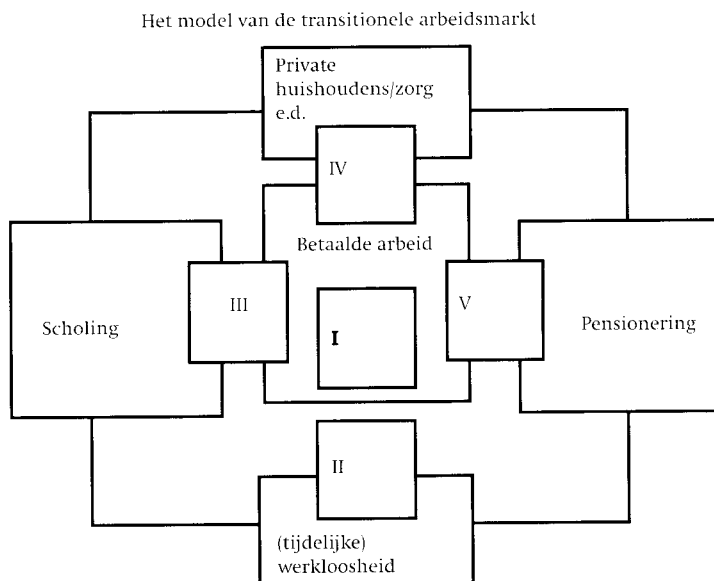
*II* tussen werkloosheid en arbeid;

*III* tussen scholing en arbeid;

*IV* tussen zorg en arbeid;

*V* tussen arbeid en pensioenering (in de zin van deeltijd- of brugpensioen).

Voor een schematisch overzicht van het model zie hieronder:



Schmid stelt aldus een benadering van de arbeidsmarkt voor, waarbij de arbeidsmarkt in enge zin expliciet wordt betrokken op aanpalende maatschappelijke sferen. Een dergelijk richtinggevend en integraal *design* wordt in het huidige Nederlandse debat node gemist. De kwintessens van zijn model is dat indien mensen in staat worden gesteld en gefaciliteerd om regelmatig transities - in termen van status - te maken, afhankelijk van hun levensfase, tussen betaalde arbeid (in loondienst) en andere maatschappelijke sferen, dit per saldo partiële werkgelegenheid voor een ieder kan opleveren – een deeltijdbaan van ongeveer 30 uur.

Een transitionele arbeidsmarkt is te beschouwen als een echte markt, maar ook als een “collectief gestructureerde” markt. Collectief (onder)handelen dient gepaard te gaan met het recht doen aan individuele keuzes. Er is dus sprake van coördinatie, maar (in de woorden van Schmid) van “flexibele coördinatie”: *“a new balance between centralised regulations and self-organisation by delegating more decision power to individual or local agencies in order to adjust to individual needs and local circumstances”*.

Schmid stelt herhaaldelijk dat een transitionele arbeidsmarkt wenselijk is om mensen in de gelegenheid te stellen zich aan te passen aan en om te gaan met “critical life events”. De theorie is dus geen recept voor het louter verhogen van de arbeidsparticipatiecijfers. Schmid laat zien dat hij ook oog heeft voor andere dimensies van en routes naar sociale integratie dan arbeidsparticipatie. Zeker voor het Nederlandse beleid, waarin het “werk-werk-werk-ethos” zeer dominant is geworden, is dit een belangrijke aanvulling. De theorie biedt tegenspel aan een eenzijdige “economiserende” benadering van arbeidsparticipatie. Het voordeel boven het traditionele volledige werkgelegenheidsmodel is dat het model van de transitionele arbeidsmarkt niet hoeft te tornen aan de randvoorwaarde van een zekere mate van banenrantsoenering. Bovendien hoeft niet elke loopbaanonderbreking als een verliespost op de conduittestaat te worden bijgeschreven.

Abrupte en onherstelbare cesuren op en rond de arbeidsmarkt worden in de transitionele arbeidsmarkt juist vermeden; het perspectief is gericht op de “arbeidslevensloop”.

Ook elders zijn concepten en beleidsaanbevelingen gegenereerd die veel verwantschap vertonen met het model van de transitionele arbeidsmarkt. De Belgische Commissie *Arbeid en Niet-arbeid* pleit in een advies (1999)<sup>22</sup> voor een concept van maatschappelijke participatie, inhoudende een toenemende participatie in arbeid en niet-arbeid. Activering mag in die visie niet tot (betaalde) arbeid

**Het voordeel boven het traditionele, volledige werkgelegenheidsmodel is dat het model van de transitionele arbeidsmarkt niet hoeft te tornen aan de randvoorwaarde van een zekere mate van banenrantsoenering.**

worden verengd, omdat daarmee het belang van activiteiten in sociale niet-arbeid, evenals de mate waarin deze activiteiten bijdragen tot sociale cohesie, wordt genegeerd. Als uiteindelijk doel wordt geformuleerd (p. 90): "Er moet geleidelijk een maatschappelijk statuut worden uitgewerkt dat uitgaat van een omvattende benadering van arbeid en nuttige niet-arbeid. Dat statuut moet de verschillende vormen van maatschappelijke participatie dekken en beantwoorden aan de imperatieven van vrijheid, zekerheid en verantwoordelijkheid. Het uiteindelijke doel is een participatielevensloop waarin verschillende vormen van arbeid en niet-arbeid elkaar afwisselen, in overeenstemming met het maatschappelijk belang, en recht geven op een afgesproken inkomen en op sociale bescherming."<sup>33</sup>

Naar onze overtuiging zijn bovenstaande concepten belangwekkend en inspirerend voor een beleid dat opteert voor duurzame arbeidsparticipatie, dat tegelijkertijd oog heeft voor het belang van maatschappelijke participatie buiten de sfeer van de betaalde arbeid en dat, ten slotte, de randvoorwaarden wenst te scheppen voor niet-gestandaardiseerde en niet-lineaire biografieën van mensen, welke zoveel mogelijk zijn gebaseerd op individuele keuzevrijheid en op de mogelijkheid tot aanpassing aan veranderende omstandigheden.

*Dr. A. Korver is Universitair docent Personeelwetenschappen aan de Faculteit Sociale wetenschappen van de Katholieke Universiteit Brabant en dr. A.C.J.M. Wilthagen is Senior onderzoeker bij het Hugo Sinzheimer Instituut en het Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies aan de Universiteit van Amsterdam.*

### Noten

1. P. Ester en H. Vinken, *Van later zorg*. OSA (Den Haag 2000). Het onderzoek gaat over verwachtingen, niet over voorspellingen. Uiteraard weet niemand hoe de wereld er in 2025 exact uitziet. Aan de andere kant zijn verwachtingen een integraal aspect van het aangaan of de continuering van interactie en het is vanuit deze gezichtshoek dat het onderzoek voor ons interessant is.
2. Het onderstaande is deels gebaseerd op A. Korver, 'De Tussentijd'. In: S. Grotenhuis et al. (red.) *Individualisering en Pedagogisering*. De Balie (Amsterdam, 2001) (te verschijnen) en op A. Korver en A.C.J. Wilthagen, *Het werkdadig verband tussen arbeidsparticipatie, sociale integratie en sociale cohesie*. NWO/PBB (Den Haag 2001). Een interessant punt van onderzoek is in hoeverre een afnemende vertrouwdeheid met onze onmiddellijke omgeving (omdat deze onvoorspelbaarder en veranderlijker wordt) doorspeelt in ons vertrouwen in en op zaken die daarbuiten liggen en daarmee in onze bereidheid risico's te nemen dan wel en daaraan voorafgaand garanties te eisen voor als het



- fout mocht gaan. Het thema risico en vertrouwen blijft op deze plaats echter buiten beschouwing. Zie voor een heldere uiteenzetting over vertrouwen B.A. Misztal, *Trust in modern societies; the search for the bases of social order*. Polity Press (Cambridge 1996).
3. Dat heeft natuurlijk ook te maken met de verwachte toename in telewerken.
  4. Aardig is dat de respondenten in het OSA-onderzoek voor zichzelf meer mogelijkheden zien dan voor anderen. Zoiets als de automobilist: ongelukken gebeuren maar ik ontspring de dans wel.
  5. Vgl. S. Keuzenkamp en E. Hooghiemstra (red.), *De kunst van het combineren*. SCP (Den Haag 2000): 22, 25.
  6. O.c. 31, 32, 128.
  7. A.O. Hirschman, *Exit, Voice, and Loyalty*. Harvard University Press (Cambridge Mass. 1970).
  8. Vgl. M. Hooghe, 'Het einde van de sociale cohesie?' *Sociologische Gids* 2001/1: 8-30. Hooghe stelt dat zonder interactie (in de hier gebruikte betekenis van aanwezigheid) collectieve actie tamelijk ingewikkeld zo niet onmogelijk is, in het bijzonder omdat interactie nodig is om de hindernissen van *free riding* (meeliften) te overwinnen. Met name hier spelen vertrouwen en de bereidheid het risico van samenwerking aan te gaan een doorslaggevende rol en met name hier is een zich tot elektronische of financiële media beperkende communicatie in het nadeel.
  9. P. de Beer, *Over werken in de post-industriële samenleving*. SCP (Den Haag 2001): 168 e.v.
  10. G. Esping-Andersen, 'Uitdagingen voor de verzorgingsstaat in de eenentwintigste eeuw'. *BenM* 2000/4: 219-232; Vgl. voor een macro-organisatorische uitwerking G. Schmid, 'Transitional Labour Markets'. In: B. Marin et al, eds.: *Innovative Employment Initiatives*. Ashgate: Aldershot etc. 2000.
  11. Vgl. Kathy O'Hara, *Comparative Family Policy: Eight Countries' Stories*. Renouf Publishing Co. (Ottawa 1998) (CPNR Study F/04).
  12. Vgl. hierbij de eerder genoemde studie van G. Schmid (2000).
  13. Esping-Andersen o.c.: 224.
  14. Ibid.
  15. Met uiteraard consequenties voor het kunnen opbouwen van een adequate pensioenvoorziening. Dit -belangrijke- punt blijft hier verder buiten beschouwing. Maar zie Esping-Andersen o.c.: 221-224.
  16. O.c.: 225.
  17. Verlofregelingen (met het oog op ouderschap, zorg en educatie) en -voorzieningen zijn hier de belangrijkste voorbeelden. Wezenlijk is daarbij dat het opnemen van verlof wordt gezien als een normaal aspect van een loopbaan en niet als een onderbreking (met minder kansen als gevolg). Wat voor verlof geldt moet uiteraard tevens opgaan voor onvrijwillige werkloosheid en (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid. De Nederlandse WRR had hier in haar

- 1990-rapport uitdrukkelijk oog voor; gesproken werd over een stelsel van 'wederkerende' arbeid en 'wederkerend' onderwijs (WRR (1990), *Een werkend perspectief: arbeidsparticipatie in de jaren negentig*. Den Haag: SDU). In latere rapporten is van dit stelsel telkens minder overgebleven. De huidige teneur is dat elke baan beter is dan geen baan, ongeacht de vraag of deze baan in het kader van een gehele levensloop voldoende mogelijkheden biedt.
18. Eén van de meest cruciale vergissingen van de WRR is dat met het verdwijnen van delen van het traditionele middenveld het middenveld als zodanig kan worden afgeschreven. Arbeidsparticipatie moet de vacante plek opvullen (vgl. WRR 1990, o.c.: 7). Het beroep dat de WRR in diverse publicaties uit de jaren negentig doet op de sociologische insteek van Emile Durkheim is alleen al op deze grond misplaatst. Maar we hoeven niet tot Durkheim terug te gaan om de nog altijd actuele betekenis van het middenveld in beeld te krijgen. Ook een modern filosoof als Michael Walzer grijpt erop terug in zijn beschouwing over de multiculturele samenleving en de integratie en participatie van minderheden daarin (M. Walzer, *On Toleration*. Yale University Press (New Haven and London 1997).
  19. De stelling spreekt niet vanzelf, zeker niet in Nederland waar men van niet-werkenden eerder objecten dan subjecten van beleid maakt (met 'veilingen' als voorlopig treurig hoogtepunt). Interessante invullingen en debatten zijn te vinden bij Beck (U. Beck, *Schöne neue Arbeitswelt*. Campus (Frankfurt en New York 1999)) en bij Gorz (A. Gorz, *Arbeit zwischen Misere und Utopie*. Suhrkamp: (Frankfurt 2000)).
  20. Onlangs verscheen een eerste Nederlandstalige boekpublicatie over de transitionele arbeidsmarkt (N. van den Heuvel, F. Holderbeke en R. Wielers (red.), *De transitionele arbeidsmarkt. Contouren van een actief arbeidsmarktbeleid*. Elsevier/SISWO (Den Haag 2001).
  21. Schmid 2000, o.c.: G. Schmid en B. Gazier, (eds.) *The Dynamics of Full Employment: Social Integration Through Transitional Labour Markets*. Edward Elgar (Cheltenham 2001) (te verschijnen); A.C.J.M. Wilthagen, Proactieve regulering van flexibiliteit: de transitionele arbeidsmarkt. In: P. Ester, R. Muffels en J. Schippers, red. *Flexibiliteit verzekerd*. Coutinho (Naarden 2001) (te verschijnen)
  22. Commissie Arbeid en Niet-Arbeid, *Arbeid en Niet-arbeid. Naar een Volwaardige Participatie*. Garant: (Leuven/Apeldoorn 1999).
  23. Evenmin als Schmid pleit de Commissie Arbeid niet-arbeid voor een basisinkomen.