

2.

Het zekere voor het onzekere

De flexibele arbeidsmarkt en de reductie
van onzekerheid

Auteur
Monique Kremer

2.1 De flexibele arbeidsmarkt als bron van onzekerheid

Wie zijn oor te luister legt bij burgers, hoort voortdurend dat we leven in onzekere tijden.¹⁾ Mensen vragen zich af of hun kinderen het beter krijgen dan zichzelf, welke opleiding een loopbaan garandeert, of wanneer ze met pensioen kunnen. Vooral de arbeidsmarkt is een belangrijke bron van onzekerheid geworden. Hoewel er nog nooit zoveel banen zijn geweest, schrijft het CBS in 2019, dat geldt evenzeer voor het aantal flexibele banen: meer dan 2 miljoen mensen hebben een tijdelijk contract, zijn uitzendkracht of oproep- of invalkracht en 1,1 miljoen mensen zijn zzp'er. Met meer dan een derde flexibele werkenden heeft bijna iedereen wel met onzekerheid van werk te maken. Als je zelf geen vaste aanstelling hebt, dan is het misschien je kind dat na haar opleiding tijdelijk werk heeft gevonden, of je partner die voor zichzelf is begonnen.

Die groep onzeker werkenden is zeer divers, zoals ook blijkt uit dit boek. Mensen met een flexibel contract hebben vaker liever een vast contract, zzp'ers zijn over het algemeen tevredener over hun situatie. Middelbaar en lager opgeleiden, vrouwen en mensen met een migratieachtergrond hebben meer kans op een flexibel contract en zijn oververtegenwoordigd in oproep- en invalwerk. Zzp'ers zijn weer vaker hoger opgeleid, man en wat ouder. En binnen die laatste categorie zijn er eveneens belangrijke verschillen. Een hoger opgeleide zestiger met een werkende partner en een afbetaald huis die zzp'er wordt, is nauwelijks te vergelijken met een jonge, lager opgeleide zzp'er die de eindjes aan elkaar moet knopen. En ook niet met zzp'ers die opereren in de platformeconomie, en waarbinnen ook weer grote verschillen zijn, van studenten tot voltijdse platformmedewerkers (zie het hoofdstuk van Van der Werff en Ter Weel).

Niet iedere flexibel werkende is dus even onzeker. Onzekerheid is geen vaste staat, eerder een continuüm. De term onzekerheid is bovendien een semantisch sleepnet. Het kan evengoed verwijzen naar onvoorspelbaarheid en onveiligheid. Onzekerheid lijkt vooral te betekenen dat mensen geen grip op het werk ervaren. Dat gebrek aan grip kan doorsijpelen in andere sferen van het leven. Want als het werk wankel is, wankelt niet alleen het inkomen, maar vaak ook de gezondheid, sociale relaties, en het zelfrespect. Onzeker werk kan verstrekkende gevolgen hebben. Werk heeft immers niet alleen een financiële functie maar ook een psychologische en sociale.

1) Deze inleiding is grotendeels gebaseerd op mijn bijdrage 'De verschillende gezichten van onzekerheid' in de WRR-verkenning *Voor de zekerheid* en het WRR-rapport *Het betere werk* (2020). De in dit hoofdstuk weergegeven opvattingen zijn die van de auteur en komen niet noodzakelijk overeen met het beleid van het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Dit boek richt zich op de oorzaken en gevolgen van een zekere dan wel onzekere arbeidssituatie, niet alleen op de beroepsloopbaan maar ook op andere domeinen van de levensloop. In hoeverre is onzeker werk nadelig voor het verdere verloop van de loopbaan? Welke ontwikkelmogelijkheden hebben mensen die op flexibele basis werken? Is het combineren van banen een goede strategie om werk- en inkomensonzekerheid te verkleinen? En wat betekent onzeker werk voor participatie buiten de arbeidsmarkt?

Deze inleiding neemt alvast een voorschot op deze vragen. Het hoofdstuk is simpel opgebouwd langs twee minder simpele vragen: waarom is een hoge mate van flexibel werk een maatschappelijk probleem, en wat zou er moeten gebeuren? In het eerste deel ga ik in op de vijf dooddoeners van het arbeidsmarktdebat en beschrijf ik waarom flexibel werk juist wel maatschappelijke aandacht behoeft. Vervolgens kijk ik naar de strategieën die werkenden zelf hanteren om met onzekerheid om te gaan en welke componenten nieuw zekerheidsbeleid zou moeten hebben.

2.2 Vijf dooddoeners van het arbeidsmarktdebat

1. Beter onzeker werk dan geen werk

Een baan is beter dan geen baan. Wie kan het daarmee oneens zijn? Het hebben van werk zorgt voor een betere gezondheid, sociale contacten, en het gevoel dat je een bijdrage levert aan de bredere samenleving. Maar nog beter is het als dat werk ook goed is en zekerheid biedt. De Britse Commissie die zich heeft gebogen over de toekomst van werk schrijft: 'Werk is goed voor ons, maar werk is alleen echt goed voor ons als het 'goed werk' is' (Coates, 2009). En goed werk houdt ook in dat het werk een bepaald mate van zekerheid kent. Dat is vaak nog beter voor de gezondheid, en mensen kunnen meer vooruitkijken in hun leven, stellen het krijgen van kinderen niet uit, en zijn meer betrokken bij het werk zelf. Vaak wordt gezegd dat juist door onze flexibele arbeidsmarkt de werkloosheid zo laag is. Er wordt dan gewezen op Frankrijk, waar minder tijdelijk werk is, maar ook een hogere werkloosheid dan in ons land. Maar België laat weer zien dat met dezelfde wetten en regels rond arbeidscontracten Vlaanderen lage werkloosheidscijfers kan hebben en Wallonië relatief hoge. Volgens het CPB is de vraag of flexibele arbeid tot meer werkgelegenheid leidt of de vaste baan vervangt niet met wetenschappelijke

zekerheid te beantwoorden. Wat precies de optimale mate van contractflexibiliteit in een land is, valt dus niet te zeggen (Euwals et al., 2016).

2. Mensen met een vaste baan zijn ook onzeker

Met een vast contract kan je ook ontslagen worden. Het biedt schijnveiligheid, wordt vaak gezegd. Vaste werknemers kunnen inderdaad onzekerheid ervaren, bijvoorbeeld omdat ze de hete adem van robots in hun nek voelen. Hoewel dat niet zo'n vaart zal lopen – de OESO (2018) voorspelt dat het eerder om 10 procent gaat in plaats van de 47 procent waar Frey en Osborne (2013) op wezen – maken dergelijke veranderingen mensen onzeker, net als de vele reorganisaties waar mensen mee te maken krijgen. In een recente lezing wees de arbeidssocioloog Duncan Gallie (2019) erop dat mensen met een vaste aanstelling vooral onzeker zijn over de kwaliteit van hun werk. Houden ze wel een interessante en belangrijke baan? We kennen allemaal het voorbeeld van de postbodes in ons land. De inhoud en status van het werk zijn voor veel mensen net zo belangrijk als vastigheid. Of die onzekerheid van dezelfde diepte en breedte is als die van mensen zonder vast contract is maar de vraag.

Nog steeds zitten er veel voordelen aan een vast contract, die mensen zonder zo'n papier niet hebben. Op het werk zelf hebben mensen met een vaste baan, of flexwerkers met uitzicht op een vast contract, meer kans op scholing. Zie bijvoorbeeld het hoofdstuk van Künn-Nelen en anderen. Ook kunnen mensen met een vast contract makkelijker meepraten op het werk, is de re-integratie bij ziekte goed geregeld, net als betaald verlof voor kinderen of zieke ouders. En met een vast contract is de kans op een huis groter. En zzp'ers zijn vaak niet verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid, omdat dit geen onderdeel is van ons socialezekerheidsstelsel. De bouwvakkers in de studie van Freese en Van den Groenendaal lijken een uitzondering te zijn omdat zij relatief vaak private verzekeringen afsluiten – ze kennen de gevaren van hun vak. Bovendien wordt het vaste contract door mensen zelf vaak gezien als een bewijs van erkenning, al geldt dat vanzelfsprekend minder voor veel zzp'ers. Uit de interviews die gedaan zijn voor de WRR-verkenning *Voor de zekerheid* (Kremer, 2017) bleek hoe belangrijk dat papier was, vooral voor mensen met een minder hoge opleiding. Het geeft mensen het gevoel van waarde te zijn en erbij te horen. 'Met een vast contract heb je gewoon respect. Dan ben je gewoon wat meer bij de club', zegt Jeroen, een jonge laagopgeleide man met een tijdelijk contract. De praktische en symbolische betekenis van een arbeidscontract moet niet onderschat worden.

3. De jongere generaties houden van onzekerheid

Zekerheid is simpelweg niet meer van deze tijd. 'Millennial laat zich niet paaien met vast contract', schreef het *Algemeen dagblad*.²⁾ Anders dan de babyboomers staan die helemaal niet te springen om een vaste baan. Ze willen vooral leuk en interessant werk, en al helemaal niet bij een vaste werkgever. Meer dan zekerheid willen ze vrijheid. Of een variant daarop: de millennials zijn er allang aan gewend dat een vast contract er nu eenmaal niet meer inzit voor hen.

In het begin van een loopbaan hebben mensen vaak andere wensen. Ze willen rondkijken en uitproberen wat bij hen past. Maar is dat ook nog zo als ze voorbij de 25 zijn? De leeftijd waarop mensen voor het eerst een vaste baan krijgen, wordt steeds hoger, terwijl mensen tegen die tijd al graag kinderen willen. We weten dat mensen met flexibel werk het krijgen van kinderen uitstellen. En tijdelijk werk als opstapje naar vast werk is ook steeds minder aan de orde is, zelfs nu de economie is aangetrokken. Bovendien, en dat is het belangrijkste, blijkt uit geen enkel grootschalig onderzoek dat jongere generaties minder verlangen naar zekerheid. Integendeel, de wens om zeker te zijn van het werk is juist een van de aspecten die onveranderlijk blijkt. Jongere mensen denken daar niet anders over dan oudere. Dat jonge mensen geen vast contract willen is dus een millennialmythe (Van der Klein e.a, 2017; Conen, 2020).

4. Zekerheid is juist het probleem

Niet het flexibele contract, maar het vaste contract is juist het probleem op de arbeidsmarkt. Daardoor blijven mensen niet in beweging, willen geen nieuwe dingen meer leren, en zoeken ze geen nieuw werk. Een onderzoek naar het mentaal pensioen kreeg onlangs overweldigende media-aandacht.³⁾ Naast mensen met onzeker werk kennen we blijkbaar allemaal wel iemand, een collega of kennis, die zijn of haar tijd uitzit.

Toch is de vraag of meer onzeker werk daarop het antwoord is. Wie zegt vandaag de dag zijn vast contract op als er bijna alleen maar tijdelijke alternatieven zijn? En bij mensen die mentaal afgehaakt zijn is zekerheid vaak niet het probleem, maar het gebrek aan vrije ruimte of aanmoediging van collega's of managers, zo bleek ook uit het bovenstaande onderzoek. Wie wil dat mensen in hun werk bloeien, kan zich

2) Priscilla van Agteren 06-09-18, 06:00

3) <https://www.trouw.nl/economie/op-je-veertigste-al-met-mentaal-pensioen-wel-actief-op-de-arbeidsmarkt-maar-eigen-lijk-al-afgehaakt~bde04972/>

maar beter verdiepen in de sociologie en psychologie van het moderne werk in plaats van te tornen aan de arbeidsrechtelijke kaders. Er is daarnaast een fundamentele vraag aan de orde. Durven mensen juist meer of minder risico's te nemen en initiatieven te tonen als ze zich verzekerd voelen van werk? Mensen met tijdelijke contracten, blijkt uit onderzoek, tonen minder initiatieven om het werk te verbeteren (De Spiegelaere, 2017). Een uitzendkracht bedenkt zich wel twee keer om iets te zeggen over hoe het werk beter kan, uit angst niet meer gevraagd te worden. Gebrek aan vaste grond maakt mensen kwetsbaar, waardoor mensen juist minder risico durven te lopen. Zo vertelt een tijdelijk werkende in *Voor de zekerheid*: 'Dingen durven zeggen tegen de baas? In principe stel je je onderdanig op als je een tijdelijk contract hebt. A omdat je je baan niet kwijt wil, en B omdat je weet dat hij je bij elke scheet eruit kan gooien. Dus je doet gewoon je werk, je zegt ja en amen. That's it.'

Dit geldt deels ook voor de sociale zekerheid. Daardoor durven mensen juist wel risico's te nemen. Het is een beroemd voorbeeld: door de gemoedsrust van de verzorgingsstaat durfden vrouwen het aan om te gaan scheiden, wat ze ook in groten getale deden na de invoering van de Algemene bijstandswet in 1965. Een eigentijdser voorbeeld is dat mensen nu zzp'er durven te worden omdat ze uiteindelijk toch kunnen terugvallen op de bijstand en de AOW.

5. In het verleden waren we veel onzekerder

Het vaste arbeidscontract is van zeer recente datum en lange tijd enkel voor mannelijke kostwinners. Het ontstond in de hoogtijdagen van de verzorgingsstaat, een uitzondering in de geschiedenis. Het is in feite normaler om geen vaste contracten te hebben. Een dergelijke argumentatie zou ook betekenen dat we onze schouders kunnen ophalen als de vrouwenemancipatie wordt teruggedraaid of de armoede toeneemt. Want vroeger was het erger.

Het is waar dat veel Nederlanders gesocialiseerd zijn in het recente samenlevingsmodel dat we verzorgingsstaat noemen, met bijbehorende plichten én zekerheden. Daar rekenen mensen nu op. En dat model, gebaseerd op betrokkenheid tussen werkgevers en werknemers, heeft Nederland ook veel opgeleverd: een hoge welvaart, relatief weinig armoede, geen grote ongelijkheid, en goede banen. De verwijzing naar de geschiedenis is vaak een verkapt vraag naar de houdbaarheid van dit model. Kan het voortbestaan in een tijd van globalisering, of zijn we overgeleverd aan de mondiale flexibiliseringskrachten? Alle landen in Europa hebben te maken met globalisering, maar de variëteit in flexibiliteit is groot. Waarom zit Nederland hiermee in de kopgroep en Duitsland en België niet? Uit een

analyse van Paul de Beer (2018) komt naar voren dat flexwerk in Nederland niet perse plaatsvindt in sectoren die geraakt worden door mondiale concurrentie. De flexibele arbeidsmarkt valt eerder te verklaren uit kopieergedrag van bedrijven, schrijft hij, maar ook met het arbeidsregime – het sociale en wettelijke institutionele kader, schrijven onderzoekers als Arne Kalleberg (2018). Een kader dat we zelf hebben gecreëerd. Dat betekent ook dat de mate van onzekerheid en de aantallen flexibel werkenden nationale keuzes zijn. Volgens de OESO (2019), in haar rapport voor de Commissie Borstlap, staat ons land op een belangrijk kruispunt: 'Er moeten dringende beslissingen worden genomen over het soort arbeidsmarkt dat in de toekomst gewenst is'.

Onzekerheid, kortom, is een belangrijk kenmerk van de hedendaagse arbeidsmarkt, met name door het aandeel flexibel werkenden. Die onzekerheid kan nadelige gevolgen hebben. In de eerste plaats voor mensen zelf: voor hun inkomen, voor hun gezondheid, voor de keuzes die ze kunnen maken gedurende de levensloop. Maar de gevolgen kunnen breder zijn voor de samenleving, bijvoorbeeld als mensen geen initiatieven of risico's meer nemen op het werk, of als mensen kinderen krijgen uitstellen.

Wat is het antwoord op onzekerheid op de arbeidsmarkt? Burgers doen, in de eerste plaats, zelf veel aan onzekerheidsreductie. Maar dat zal niet voldoende zijn. Daarom dienen oude zekerheden weer te worden opgepoetst: er is nood aan nieuw zekerheidsbeleid voor iedereen, voor mensen met en zonder vast contract.

2.3 Het reduceren en compenseren van onzekerheid

Veel mensen hebben leren omgaan met de onzekerheid op de arbeidsmarkt. Ze hebben allerlei *copingstrategieën* ontwikkeld. De eerste strategie is mentaal van aard en is die van *downscaling*: indien nodig stellen werkenden de eisen naar beneden bij, schrijft de socioloog Marianne Cooper (2014) in haar boek *Cut Adrift*, waarin ze het onzekere middenklassebestaan in Amerika beschrijft. Ook in de interviews die gedaan zijn in het kader van *Voor de zekerheid* zeiden veel zzp'ers dat ze met minder genoeg kunnen nemen: 'Ik kan altijd achter de kassa gaan zitten', of: 'Dan heb ik geen rosbief meer op brood maar pindakaas'. In Coopers boek gebruikten veel mensen de copingstrategie om zich alleen zorgen te maken over vandaag, niet over morgen. Zo konden ze de onzekerheid te boven komen. Maar dit

gebrek aan langetermijnperspectief kan grote gevolgen hebben, ook voor de mensen in haar boek. Zo maken mensen bijvoorbeeld schulden.

De tweede strategie is het zoveel mogelijk spreiden van risico's over verschillende activiteiten. De 1,1 miljoen eenpitters in ons land zijn vaak niet alleen zzp'er maar combineren zzp-activiteiten met een tijdelijk contract, een vast contract of een pensioen. Als de muziekproducer te weinig opdrachten heeft, kan hij nog altijd ronkomen dankzij zijn deeltijd ICT-baan. Deze 'hybride werkenden' maken bijna de helft uit van die zelfstandigen. Daarnaast zijn er steeds meer *jobhoppers*, die verschillende banen naast elkaar hebben. Dat zijn zo'n 7,4 procent van de Nederlandse werkenden, berekenden Bouwhuis en Geuskens in dit boek. Dat blijkt een goede strategie te zijn om aan het werk te blijven, maar of het ook goed uitpakt voor het inkomen en welzijn vragen zij zich af. In de Verenigde Staten werken veel mensen tijdelijk even in de *gig economy* om hun inkomen op peil te krijgen. *Income smoothing* wordt dat genoemd. Ook in Nederland is gig work in opkomst (zie Van der Werff en Ter Weel in dit boek).

Een derde reddingsboei van de onzekere arbeidsmarkt zijn informele stut- en steunstructuren, zoals familieleden, andere werkenden en vooral partners. De flexibilisering van de arbeidsmarkt ging in Nederland gelijk op met de groei van het aantal tweeverdieners. Flexibel werkenden die werkloos of opdrachtloos worden, kunnen zich wenden tot hun werkende partner. Maar dat werkt niet altijd. Mensen die flexibel werken trouwen juist vaak met elkaar en zitten dan samen in het zelfde onzekere schuitje. Bovendien eindigt één op de drie relaties in een scheiding. Ouders springen soms financieel bij. Vooral bij hoger opgeleide jongvolwassenen vormen ze de financiële achterwacht. Zo worden ongelijkheden bestendigd, want niet iedereen heeft ouders die eventueel de huur kunnen betalen of zelfs een huis kopen voor de kinderen. Ten slotte opereren zzp'ers ook steeds vaker samen. Ze spelen bijvoorbeeld klanten aan elkaar door en delen soms de risico's, zoals te lezen is in het hoofdstuk van Freese en Van den Groenendaal.

De vierde en laatste strategie is om te blijven leren en ontwikkelen om zeker te zijn van werk. Mensen halen zekerheid uit het vergoten van hun inzetbaarheid. Zzp'ers proberen trainingen en opleidingen te volgen, ze moeten op de hoogste blijven van de nieuwe ontwikkelingen, schrijven Freese en Van den Groenendaal. Tegelijkertijd komt in dit boek steeds naar voren dat leren en ontwikkelen op het werk juist een probleem is voor wie dat het meeste nodig heeft, te weten voor de uitzendkrachten en tijdelijk werkenden met weinig kansen. En juist in hen wordt het minst geïnvesteerd. De economische kosten zijn dan voor de werkgever, maar de maatschappelijke kosten – gebrek aan scholing – komen zo voor rekening van het individu en uiteindelijk ook voor de kenniseconomie en de samenleving.

Het reduceren van onzekerheid kan dus niet alleen worden overgelaten aan de werkenden zelf. Sommige van deze individuele strategieën kunnen immers niet door iedereen worden toegepast. Niet iedereen heeft rijke ouders of een partner, niet iedereen kan kassière worden, mocht het tegenzitten. En soms zijn strategieën niet wenselijk omdat ze belangrijke individuele of sociale nadelen kunnen hebben zijn, zoals het gebrek aan langetermijnperspectief, het scholingtekort of een gebrekkige economische zelfstandigheid. Daarom is het tegelijkertijd nodig om onzekerheid op de arbeidsmarkt te helpen verminderen.

Oude zekerheden in een nieuw jasje: zekerheidsbeleid

Flexibilisering, met de bijbehorende onzekerheid, is een kenmerk van de moderne arbeidsmarkt. Maar de mate, vorm en de gevolgen van flexibilisering liggen niet vast als de banen van planeten. Wat te doen? Er zijn drie aanknopingspunten. Investeren in werkzekerheid is meer dan ooit relevant. Dat betekent vooral dat in flexibele werkenden geïnvesteerd zou moeten worden, door henzelf en door bedrijven. Uit het hoofdstuk van Künn-Nelen en anderen komt naar voren dat vooral vaste en tijdelijke medewerkers met uitzicht op een vast contract de mogelijkheid tot scholing krijgen aangeboden. Hoe kan leren en ontwikkelen worden afgedwongen bij werkgevers die werknemers vooral inhuren als er een paar extra handjes nodig zijn? Leren en ontwikkelen, en initiatieven tonen, kortom, het omgekeerde van een mentaal pensioen, moeten immers vooral worden geleerd in arbeidsorganisaties zelf. Het goede nieuws is dat gebrek aan formele scholing bij flexibel werkenden wel deels, maar niet helemaal, gecompenseerd wordt door informele scholing. Daarom, schrijven Wijk en Verbiest, zou het beter mogelijk moeten zijn om informeel verworven kennis en vaardigheden zichtbaar te maken voor andere werkgevers. Daarnaast blijft baanzekerheid belangrijk. Dat is de laatste decennia te makkelijk als ouderwets afgeschilderd. Ook jonge mensen hechten aan een baan met zekerheid. Nu de economie weer aantrekt biedt een deel van de werkgevers mensen weer een vast contract aan, maar wel vooral aan hoger opgeleiden. Die werkgevers realiseren zich dat het voortdurend werven van nieuw personeel veel kosten met zich meebrengt en dat mensen met een zekere baan wel eens een extra meter willen maken voor de zaak. Voor mensen zelf blijkt de praktische en symbolische werking van een vast contract groter dan vaak wordt verondersteld. Vooral mensen met minder papieren ervaren een vast contract als een blijk van vertrouwen. En gelijk hebben ze. Werkgevers behandelen hen soms ook anders. Meer inzetten op baanzekerheid houdt in dat interne flexibilisering belangrijker wordt dan externe flexibilisering. Werkenden hebben dan een vast contract, maar zijn flexibel inzetbaar binnen een baan of binnen een bedrijf.

Als sluitstuk van nieuw zekerheidsbeleid is ook de sociale zekerheid van belang. De gemoedsrust van de verzorgingsstaat kan er ook toe bijdragen dat mensen durven over te stappen naar ander werk, ook als ze een vast contract moeten opzeggen. Het zijn eerder de werkenden met zekerheid die risico's durven te nemen. Een zekere mate van zekerheid kan juist tot vernieuwing leiden. En ook de zzp'ers, zoals in het hoofdstuk van Freese en Van den Groenendaal naar voren komt, hebben behoefte aan sociale zekerheid. Soms vinden zij de onzekerheid als prijs van de vrijheid te hoog.

De toename van onzeker werk – en de hybridisering van werk – vraagt dus om een eigentijds stelsel van sociale zekerheid dat bescherming biedt aan alle categorieën werkenden, vast en flex, is de conclusie van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2020). Het is van belang een stelsel van contractneutrale basisverzekeringen en voorzieningen voor alle burgers te ontwikkelen dat past bij de nieuwe wereld van werk. Zo'n nieuw stelsel is er voor iedereen, ongeacht de contractvorm, en behelst niet alleen oude risico's (ouderdom, ziekte, arbeidsongeschiktheid) maar ook nieuwe risico's zoals zorg voor kinderen en ouderen en inadequate scholing en ontwikkeling (te weinig of niet gericht genoeg). Dit zijn belangrijke componenten van een nieuw collectief stelsel. Daarnaast hebben werkgevers de verantwoordelijkheid om arbeidsorganisaties zo vorm te geven dat iedereen, ongeacht contractvorm of opleidingsniveau, gestimuleerd wordt zich te ontwikkelen.

Kortom, flexibel werkenden hanteren zelf allerlei verschillende strategieën om zeker te zijn, maar gezien de potentiële individuele en maatschappelijke gevolgen ervan, kunnen die beter ondersteund worden met vernieuwd zekerheidsbeleid.

2.4 Literatuur

Beer, P. de (2018). 'Waarom gebruiken werkgevers (steeds meer) flexibele arbeidskrachten?' *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 34(1), 62–84.

Coates, D. (2009). *Advancing Opportunity: The Future of Good Work*, Londen: The Smith Institute.

Conen, W. (2020). *Waarde van werk in Nederland*, WRR Working Paper 38, Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

Cooper, M. (2014). *Cut adrift: families in insecure times*. Berkeley: University of California Press.

Euwals, R., Graaf-Zijl, M. de, & Van Vuuren, D. (2016). *Flexibiliteit op de arbeidsmarkt. Lusten en lasten ongelijk verdeeld; verklein verschillen vast, flex en zzp*. Den Haag: Centraal Planbureau.

Frey, C., Osborne, M. (2013). The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation? Oxford Martin. 114. 0.1016/j.techfore.2016.08.019.

Gallie, D. (2019). *Labour Market Inequalities and the Intrinsic Quality of Work*. Dag van de arbeidsmarkt. Utrecht, 10 oktober 2019.

Kalleberg, A.L. (2018). *Precarious Lives: Job Insecurity and Well-Being in Rich Democracies*. Cambridge: Polity.

Klein, M. van der (2017). Intermezzo: zoeken naar zekerheid, inkomen en eigen regie: de wensen van werkenden. (pp. 123-130). In Kremer, M., Went, R., & Knottnerus, A. (red.). *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

Kremer, M. (2017). 'De verschillende gezichten van onzekerheid. Flexibel werkenden over werk, familie en sociale zekerheid' (pp. 97-122). In Kremer, M., Went, R., & Knottnerus, A., (red.) *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

OESO (2018) *Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy*, Parijs: OECD Publishing.

OESO (2019). [*OECD Input to the Netherlands Independent Commission on the Regulation of Work*](#). Parijs: OECD.

Spiegelaere, S. de (2017). Intermezzo: flexibel, maar ook innovatief? (pp. 145-147), In Kremer, M., Went, R., & Knottnerus, A. (red.) *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2020). *Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.