
Toekomstvisie!



Zo willen Modern Werkenden leven, leren en werken

Een klein boekje voor een grote hervorming

Wij zijn van de Werkvereniging.

WW

Toekomstvisie!

Zo willen Modern Werkenden leven, leren en werken

Een klein boekje voor een grote hervorming

Inhoud

Voorwoord.....	6
Inleiding.....	10
Samenvatting	14
Kennismaken met de Werkvereniging.....	20
Wat Modern Werkenden willen.....	30
Oplossingsrichtingen	48
Financiering.....	70
Conclusies en aanbevelingen.....	74
Woord van dank, verantwoording en colofon.....	78

Voorwoord



Door Hans Borstlap

Voorzitter Commissie Regulering van werk en voormalig Nederlands topambtenaar op onder meer de ministeries van Sociale Zaken en Onderwijs, lid van het CDA en was van 2002 tot 2016 lid van de Raad van State.

Roos Wouters heeft mij gevraagd een voorwoord te schrijven bij deze nieuwe uitgave van de Werkvereniging. Ik doe dat graag, omdat ik vind dat *Modern Werkenden*, ik gebruik bewust de omschrijving van de Werkvereniging, tot nu toe te weinig aan bod komen daar waar de besluiten vallen over de arbeidsmarkt.

Tijdens het jaar dat we gewerkt hebben aan ons rapport "In wat voor land willen wij werken" hebben wij intensief contact gehad met (vertegenwoordigers van) Modern Werkenden, waaronder veel zelfstandigen. Dat waren mooie gesprekken; fel dikwijls maar allengs groeide er ook iets van wederzijds begrip, vooral toen men doorkreeg dat het ons als commissie ging om een fundamentele aanpak, omdat er iets grondig mis is met de wijze waarop wij onze arbeidsmarkt hebben ingericht. Inderdaad, zoals ik dikwijls in publicaties van de Werkvereniging lees, meer afgestemd op hoe het was dan op wat we in de toekomst kunnen verwachten. De bakens moeten worden verzet, zo beginnen we ons rapport. Maar dan zeg je heel wat.

Veranderen is voor veel mensen lastig. Wij zijn allemaal, vermoed ik, gehecht aan wat je kent en jarenlang op hebt vertrouwd. Dat is op zichzelf niet vreemd: de regulering van werk, gericht op bescherming en toerusting, heeft in de vorige eeuw uitstekend gewerkt. Sociale ellende is bestreden en vervolgens voorkomen; economische groei is gestimuleerd. We zijn een welvarend land geworden dat hoog scoort op veel internationale lijstjes.

“Regels die ooit goed gewerkt hebben, doen dat niet meer, simpelweg omdat veranderende omstandigheden deze hebben uitgehold of waarvan de betekenis voor grote groepen werkenden inmiddels is gemarginaliseerd.”

— Hans Borstlap

Maar de wereld verandert, snel en ingrijpend. Deze veranderingen maken dat je met bestaande, verouderde regels een lege huls kan overhouden, die misschien nog wel aardig lijkt, maar in de praktijk niet zo veel meer voorstelt. Dat is wat met veel regels rond werk nu aan de orde is: regels die ooit goed gewerkt hebben, doen dat niet meer, simpelweg omdat veranderende omstandigheden deze hebben uitgehold of waarvan de betekenis voor grote groepen werkenden inmiddels is gemarginaliseerd. De effecten van de corona-crisis illustreren dat het bestaande bestel niet langer voldoet.

Als commissie vinden wij dat op een breed front tegelijkertijd veranderingen moeten worden doorgevoerd. De regels zullen herkenbaar moeten worden aan de uitgangspunten: wendbaar, weerbaar, wederkerig en duidelijk. Deze zullen hun sporen moeten gaan trekken in én het arbeidsrecht, én sociale zekerheid, én fiscaliteit én scholing/ontwikkeling. Een gerichtheid op alle werkenden, ongeacht de vorm waarin zij werken. En een inhaalslag gericht op een gezamenlijke bodem aan bescherming en toerusting in tijden van nood voor alle werkenden: het speelveld voor alle werkenden moet gelijk worden.

Er is een gereede kans, zo is ons in veel gesprekken gebleken, om in een brede maatschappelijke alliantie van tal van direct betrokkenen, een nieuwe koers in te slaan. De groep Modern Werkenden hoort aan een dergelijke maatschappelijke alliantie volop deel te nemen en ik heb aanwijzingen dat minister Koolmees de regie daarvan op zich zal gaan nemen. In dat verband is de Werkvereniging natuurlijk een belangrijke partij om hierbij aanwezig te zijn en constructieve ideeën naar voren te brengen.

Daarom ter bemoediging mijn oproep om door te gaan op de ingeslagen weg. Hoezeer de corona-crisis ons allen nu ook bezighoudt: er zal een keer weer een toekomstperspectief ontwikkeld moeten worden voor de verschillende vormen van werken in ons land.

Inleiding

De afgelopen veertig jaar is gebleken dat we in een tijdperk leven waarin de arbeidsmarktverandering geen pauze meer kent. Iedereen moet continu meebewegen. Dat vraagt van velen het uiterste. Ondersteunen wij onze beroepsbevolking hier ook voldoende bij?

Begin januari 2020 stond de wereldeconomie klaar om een zoveelste versnelling in gang te zetten met het uitrollen van 5G, met de doorontwikkeling van Artificial Intelligence en nog veel meer. En toen stond de economie plots zo goed als stil. Het coronavirus treft de hele wereld en zet nu alles op zijn kop.

Nog meer dan voorheen concluderen wij als Werkvereniging dat de zekerheden en verworvenheden van het bestaande sociaal stelsel zo zeker niet meer zijn. Het stelsel is ingericht op werknemers en dan met name die een meer traditionele arbeidsrelatie met hun werkgever hebben. Inmiddels zijn er zo'n 3 à 4 miljoen Modern Werkenden. Velen daarvan ervaren hinder van de traditionele wet- en regelgeving en alles wat daaruit voortvloeit. Dit terwijl hun motivatie, energie en toewijding juist nu van onschatbare waarde zijn, zowel sociaal als economisch. De samenleving heeft er veel bij te winnen om Modern Werkenden op het netvlies te hebben en actief te steunen.

Wij voorzien ook dat de groep Modern Werkenden niet kleiner zal worden, eerder groter. Steeds meer mensen hebben behoefte aan nieuwe, flexibele werkvormen en bijpassende vormen van sociale zekerheid. Daar hebben zij zowel sociologische, culturele, psychologische als economische motieven voor. Als we deze groep mensen vragen of het huidige stelsel hen voldoende ondersteunt bij het continu meebewegen op een snel veranderende arbeidsmarkt dan is het antwoord luidt en duidelijk: nee, het belemmert hen.

Steeds meer mensen hebben behoefte aan nieuwe, flexibele werkvormen en bijpassende vormen van sociale zekerheid.

Met deze toekomstvisie hopen we de lezer inzicht te geven in de situatie van Modern Werkenden, hun doelen, hun behoeften, en ook de belemmeringen die zij nu ervaren, zodat er toegewerkt kan worden naar een stelsel dat iedereen in staat stelt om continu mee te kunnen bewegen op een snel veranderende arbeidsmarkt.

Daarbij moet gezegd worden dat Modern Werkenden een allesbehalve homogene groep vormen. Met een uniform beeld of universele oplossingen zullen we hen dan ook zeker te kort doen. In deze toekomstvisie doen we slechts een bescheiden poging om de grootste gemene deler onder Modern Werkenden voor het voetlicht te brengen. Die hebben we opgehaald uit de resultaten van Jouw Stem, uit [onze online vragenlijsten](#), uit de vele interviews met Modern Werkenden en uit de inzichten van de ruim dertig Modern Werkenden die aan dit document hebben meegewerkt.

Daarnaast laten we in deze toekomstvisie zien met welke ideeën wij de dialoog willen ingaan binnen de brede maatschappelijke alliantie waar de Commissie Regulering van Werk toe heeft opgeroepen. En bieden wij politiek Den Haag en de andere betrokken partijen een handreiking hoe we ervoor kunnen zorgen dat alle werkenden gefaciliteerd worden om op basis van rechtsgelijkheid, keuzevrijheid en moderne solidariteit het werk en de werkvorm te kiezen die hem of haar op dat moment het beste past.

Samenvatting

Om Nederland zo goed mogelijk door de coronacrisis heen te helpen is er nu, meer dan ooit, een fundamentele hervorming nodig van de regels rond werk en zekerheid. Daarbij moet bestaanszekerheid en rechtsgelijkheid voor alle werkenden het vertrekpunt zijn. Niet het huidige stelsel en niet de huidige contractvormen, want die zorgen voor onnodig veel complexiteit en verdeeldheid. Ons uitgangspunt is dat samenwerkingsvormen aangaan weer simpel en lonend moet worden. Dáár zet de Werkvereniging zich voor in.

Ons huidige stelsel gaat uit van werkenden die in overzichtelijke hokjes te plaatsen zijn waar bijpassende oplossingen bij horen. Je bent of werkgever, of werknemer of ondernemer met of zonder personeel. Nu, in de coronacrisis, blijkt nog eens extra duidelijk dat die indeling niet meer van deze tijd is, net zomin als de koppeling van oplossingen aan die drie categorieën. Ondanks de geweldige inzet van het kabinet en de gemeenten om noodsteun te verlenen, constateren wij dat er sprake is van een mismatch tussen oplossingen en de praktijk waarin veel Modern Werkenden naast het veiligheidsnet vallen omdat ze niet in een van die overzichtelijke hokjes passen. Daarom streeft de Werkvereniging naar een fundamentele hervorming van ons sociaal stelsel en bijbehorende wetgeving waarbij werk en de werkenden centraal staan en niet langer het stelsel en de contractvorm.

Op naar een fundamentele hervorming van werk en zekerheid

Wij zijn niet de enigen die de noodzaak van een fundamentele hervorming inzien. Ook de [Commissie Regulering van Werk](#), de [Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid \(WRR\)](#), [ONL voor ondernemers](#), de makers van het [Wetboek van Werk](#), het [Platform de Toekomst van Arbeid](#) en vele anderen, constateren dat de arbeidsmarkt van vandaag en ons sociaal stelsel het antwoord is op problemen van vroeger, maar helaas niet langer op die van vandaag. Er is nu een brede basis om te beginnen met hervormen. Laten we dat dan ook doen!

Zet werkenden en het werk centraal, niet het stelsel en de contractvorm

Ons leven en werk staat sinds de coronacrisis op zijn kop. Het enige dat we zeker weten is dat de arbeidsmarkt van vandaag en morgen vraagt

om wendbaarheid, weerbaarheid en aanpassingsvermogen; van grote bedrijven, van het midden- en kleinbedrijf en van werkenden in het algemeen. Juist nu onze sociale zekerheid en rechtsgelijkheid onder druk staan, moeten we ervoor zorgen dat alle werkenden, los van hun contractvorm, verzekerd zijn van bestaanszekerheid en rechtsgelijkheid die meebeweegt met het werk, het leven en de uitdagingen die we daarin tegenkomen.

Stel gedeelde doelen en begin met experimenteren

Een universele oplossing voor alle werkenden bestaat volgens ons niet meer. De beroepsbevolking is nog nooit zo divers geweest; waar de een zijn bestaanszekerheid ontleent aan werken met een langjarig contract, ontleent de ander dat aan ondernemen en weer een ander aan het combineren van verschillende kwaliteiten (hybride werk). De oplossingen zullen anders zijn, het is het doel dat telt.

Stap 1

Stel een gedeeld doel

De Werkvereniging wil daarom samen met hervormingsgezinde partijen experimenteren hoe we toch tot het behalen van een aantal gedeelde doelen kunnen komen. De doelen die de Werkvereniging daarbij voor ogen heeft zijn:

Bestaanszekerheid voor iedereen*

Meer rechtsgelijkheid voor alle werkenden**

Samenwerkingsvormen aangaan wordt weer simpel en lonend***

Stap 2

Onderzoek wat nodig is om dat doel te bereiken

Als de gedeelde doelen helder zijn kunnen we gezamenlijk, snel en praktisch, onderzoeken wat de verschillende middelen zijn om deze doelen te bereiken. Wat hebben werkenden (werk/opdrachtgevers en -nemers) nodig? Welke middelen zijn er al? En wie kan wat doen voor welk doel?

Stap 3

houd bestaande regels kritisch tegen het licht en ruim op

Vervolgens zullen we het bestaande stelsel op onderdelen kritisch tegen het licht moeten houden. Welke van de regels dragen bij aan onze gezamenlijke doelen? Welke juist niet? En hoe kunnen we politiek Den Haag

zo goed mogelijk ondersteunen bij een grote schoonmaak in de regels rondom werk en zekerheid?

Stap 4

Experimenteer met wat (al) werkt

Er zijn vele manieren om invulling te geven aan arbeidsvorm-neutrale bestaanszekerheid en rechtsgelijkheid. Verplicht of vrijwillig, collectief en/of individueel, op basis van maatwerk of universeel. Laten we vooral gaan experimenteren met wat werkt. De antwoorden liggen niet altijd voor de hand en keuzes zijn niet bij voorbaat goed of fout. Om een breed gedragen invulling te vinden voor een sociaal zekerheidsstelsel dat alle werkenden in staat stelt om optimaal te kunnen functioneren, in en na de crisis, moeten we nieuwe dingen proberen, evalueren, vallen, opstaan en blijven proberen.

*** Bestaanszekerheid voor alle werkenden**

Als wij 'bestaanszekerheid' zeggen, bedoelen we dat alle werkenden ervan op aan kunnen dat zij altijd, ook wanneer het werk en de omstandigheden veranderen, de beschikking hebben over de middelen die nodig zijn om een acceptabel leefpatroon voort te zetten. Dat is nu voor te veel werkenden niet zo. Een grotere bestaanszekerheid moet ook gepaard gaan met een grotere wendbaarheid. Daarbij is het essentieel dat alle werkenden zoveel mogelijk grip hebben op inkomen, op werk en op de balans tussen werk en privé balans zodat ze gezond kunnen meebewegen in deze tijd van constante verandering.

**** Meer rechtsgelijkheid voor alle werkenden**

In het huidige stelsel is veel gekoppeld aan de contractvorm. Van een inkomen bij ziekte, ouderdom, zwangerschap en werkloosheid tot budgetten om je kennis en vaardigheden up to date te houden en je te blijven ontwikkelen. Omdat nu elk contract andere zekerheden met zich meebrengt, is er sprake van te grote ongelijkheid tussen groepen werkenden, en kunnen mensen niet van contract veranderen zonder zich zorgen te hoeven maken over hun zekerheden.

Onze oplossing is: koppel het allemaal aan het burgerservicenummer (BSN). Iedereen met een inkomen doet belastingaangifte. Of je nou ondernemer bent, in loondienst bent of een uitkering krijgt. Die aangifte is gekoppeld aan je BSN. Van elke euro die je verdient, kan er automatisch een deel naar de zekerheid gaan die je nodig hebt. Hierdoor wordt ons stelsel ook solidairder en 'draagbaar'. Die zekerheid kan bestaan uit

De Werkvereniging en haar medestanders zijn er klaar voor! Laten we eindelijk beginnen!

premies voor sociale verzekeringen en individuele 'potjes'. Daarbij dienen we eerst samen te bepalen wat de basis is: wat vindt iedereen minimaal noodzakelijk? Daarna kunnen werkenden vrijwillig bepalen of ze dit minimum willen aanvullen en hoe. Net zoals we dat doen bij de ziektekosten.

*** Samenwerkingsvormen aangaan wordt weer simpel en lonend

De regels over werk en zekerheid zijn enorm ingewikkeld en leiden tot hoge kosten. Werkgevers nemen soms veel liever geen mensen in dienst omdat ze dan verantwoordelijkheden krijgen die ze amper nog kunnen overzien en die hen ook nog eens op kosten jagen. De onduidelijkheid van de regels ten aanzien van werken met zelfstandigen werkt ook belemmerend en kostenverhogend. Daarbij komt dat al die regeltjes de arbeidsmarkt inmiddels alleen maar onoverzichtelijk hebben gemaakt. We vinden dat dit anders moet en eerlijker kan. Waarbij de Werkvereniging de wil der partijen als uitgangspunt wil nemen: werkenden bepalen zelf welke samenwerkingsvorm ze het liefst met elkaar aangaan. De keuze wordt wat ons betreft gemaakt op basis van een nieuw overzichtelijk palet aan standaardcontracten. Uiteraard krijgen werkenden – en dan met name de minder zelfredzamen – hulp bij het kiezen van het juiste contract. Werkgevers en werknemers, opdrachtgevers en opdrachtnemers bepalen zo samen het vertrekpunt voor hun samenwerkingsvorm. Met als belangrijke voorwaarde dat de overheid garandeert dat er gelijkheid en zekerheid geldt voor alle werkenden ongeacht de gekozen contractvorm. Gelijkheid in rechten en plichten en zekerheid van bestaan. Waarbij het fiscaal eerlijk en eenvoudiger wordt.

Aan het werk!

Deze oplossingsrichting verlost werk- en opdrachtgevers van de starre zorglast die hen nu de flexibiliteit ontnemt om op deze crisis in te spelen, het houdt vaste krachten minder gevangen en het maakt flexkrachten en zelfstandigen minder vogelvrij. De Werkvereniging en [haar medestanders](#) zijn er klaar voor! Laten we eindelijk beginnen!

Kennismaken met de Werkvereniging

De Werkvereniging is begin 2017 opgericht door een aantal Modern Werkenden die zich niet vertegenwoordigd voelden door de traditionele vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en ondernemers, maar die wel de behoefte hebben om gehoord te worden zodat ook hun belangen meegenomen worden bij besluitvorming. Modern Werkenden – dit zijn werkenden die niet de ambitie of de mogelijkheid hebben om 40 jaar voor dezelfde werkgever te werken – ondervinden hinder van de huidige wet- en regelgeving en van de gewoonte om naar oplossingen te zoeken vanuit de bestaande hokjes. Omdat Modern Werkenden werkvormen combineren of afwisselen, merken zij dat de arbeidsmarkt en ons sociaal zekerheidsstelsel daar onvoldoende op is ingericht. De Werkvereniging wil daar verandering in aanbrengen.

Waar wil de Werkvereniging heen?

De afgelopen decennia is het lobbyen tot topsport verheven.

Van verschillen worden tegenstellingen gemaakt, de eigen belangen worden als vanzelfsprekend en legitiem voorgesteld en die van de ander worden verdacht gemaakt. Ben je niet voor ons, dan ben je niet alleen tegen ons, nee dan keer je je zelfs tegen de samenleving. Terwijl er tussen werkenden meer overeenkomsten zijn dan verschillen, worden de gedeelde belangen van alle werkenden steeds verder naar de achtergrond gedrukt. De Modern Werkenden, die ofwel in meerdere hokjes werkzaam zijn of die zich niet met een specifiek hokje (willen) identificeren, merken dat deze ontwikkeling de modernisering waar de huidige arbeidsmarkt om vraagt, tegenwerkt. Willen we optimaal kunnen functioneren binnen een onstuimige wereldeconomie dan moeten werkenden gemakkelijk kunnen meebewegen en zo min mogelijk hinder ondervinden van schotten en hokjes.

De Werkvereniging streeft daarom naar een hervorming van de regels voor werk en zekerheid waardoor alle werkenden – werkgevers, werknemers, ondernemers met en zonder personeel, flexwerkers, directeur groot aandeelhouders, payrollers, zowel modern als traditioneel – optimaal kunnen functioneren op een arbeidsmarkt die constant om verandering vraagt. We pleiten ervoor om de gedeelde belangen als vertrekpunt van deze hervorming te nemen waarbij het werk en de wens van werkenden centraal staat.

Waar staat de Werkvereniging voor?

De Werkvereniging staat voor vernieuwing, verbetering en verbinding vanuit eigenheid, gelijkwaardigheid en duurzaamheid. De Werkvereniging wil ervoor zorgen dat de belangen van Modern Werkenden meewegen in de besluitvorming (verbetering), zonder dat ze naar traditionele oplossingen worden vertaald (vernieuwing). We streven ernaar dat alle werkenden (verbinding) zich een leven lang (duurzaamheid) verzekerd weten van een basis aan zekerheden die meebewegen met hun leven, hun werk en de keuzes die ze daarin maken (eigenheid), en dat zij daaraan hun steentje bijdragen. Voorwaarde daarvoor is een sociaal stelsel waarin zekerheden gekoppeld zijn aan mensen in plaats van aan hun formele relatie tot de arbeidsmarkt (gelijkwaardigheid).

Waar is de Werkvereniging goed in?

Steeds meer mensen willen hun eigen combinaties maken van werk en studie, werk en pensioen, werk en zorgtaken, werk in loondienst en als zelfstandige of als vrijwilliger. Er zijn nu 3 à 4 miljoen Modern Werkenden (schatting op basis cijfers CBS). Hun motivatie, energie en toewijding zijn van onschatbare waarde, zowel sociaal als economisch. De samenleving heeft er veel bij te winnen om deze Modern Werkenden op het netvlies te hebben en actief te steunen. De Werkvereniging haalt permanent geluiden op van Modern Werkenden (online via Jouw Stem en in real life met kennissessies) en brengt die onder de aandacht van media en politiek. Daarnaast bundelt de Werkvereniging kennis over en ervaringen met alternatieve producten en diensten waarmee Modern Werkenden zelf de zekerheden kunnen organiseren waar zij behoefte aan hebben maar waar nu niet in wordt voorzien.

Wat maakt de Werkvereniging uniek?

Naast de Werkvereniging bestaat er geen andere organisatie die zonder enig eigenbelang en volkomen onafhankelijk uitdrukkelijk opkomt voor het belang van Modern Werkenden en die ijvert voor een sociaal stelsel dat zekerheden koppelt aan werkenden in plaats van aan hun arbeidsrelatie. Niet in Nederland en niet daarbuiten, niet formeel en niet informeel. In die zin is de Werkvereniging uniek.

Hoe wil de Werkvereniging haar doelen bereiken?

Op basis van de kennis uit *Jouw Stem*, het *Magazine van de Vernieuwing*, het *Platform Vernieuwen Doen we Samen* en van onze medestanders maken we kenbaar aan politiek, bedrijfsleven en media wat Modern Werkenden nodig hebben om optimaal te kunnen functioneren op

een arbeidsmarkt in beweging. Samen met ONL (Stichting ONL voor Ondernemers) hebben wij het Modern Werkenden Collectief opgericht om richting politiek Den Haag als aanspreekpunt op te treden namens een brede groep Modern Werkenden die dit samenwerkingsverband vertegenwoordigd – organisaties, bedrijven, verenigingen, platforms en andere netwerken van zelfstandigen, mkb'ers en hybride werkenden.

We brengen het verhaal van Modern Werkenden overal waar we kunnen voor het voetlicht, zodat ook hun belangen worden meegewogen bij de besluitvorming die hen aangaat. Door deze toekomstvisie actief te verspreiden onder politieke partijen zetten wij ons in om de belangen van Modern Werkenden op de politieke agenda en in de verschillende partijprogramma's te krijgen. Met de *Partij van de Modern Werkenden verkiezingen* zullen we in aanloop naar de komende Tweede Kamerverkiezingen kenbaar maken welke politieke partij het beste aansluit op de behoeften van Modern Werkenden.

Jouw Stem: Door middel van Jouw Stem – korte online vragenlijsten – brengt de Werkvereniging het hele jaar door in kaart hoe Modern Werkenden denken over onderwerpen die hen aangaan. De uitkomsten worden onder de aandacht gebracht bij media en politiek. [Lees meer](#)

Magazine van de Vernieuwing: We hebben veel oplossingsgerichte én creatieve geesten in ons netwerk die expertise hebben op het gebied van de huidige en toekomstige arbeidsmarkt. In mei en oktober 2019 bundelde we hun kennis en verschenen onze eerste twee Magazines voor de Vernieuwing. Ook dit jaar zullen we het Magazine van de Vernieuwing uitbrengen. [Lees meer](#)

Platform Vernieuwen Doen We Samen: Door vernieuwende initiatieven, bedrijven en instanties te verbinden aan elkaar en aan Modern Werkenden, zoeken we samen naar een nieuwe arbeidsmarkt en nieuwe sociale zekerheden die recht doen aan Modern Werkenden. [Lees meer](#)

Partij van de Modern Werkenden verkiezingen: In aanloop naar de Tweede Kamerverkiezingen in 2021 bevragen wij Modern Werkenden online en brengen wij in kaart wat zij van de politiek en polder verwachten om op de stem van Modern Werkenden te kunnen rekenen. Op basis van de resultaten zullen we kenbaar maken in hoeverre de verschillende verkiezingsprogramma's inspelen op de behoeften en verwachtingen van Modern Werkenden. [Lees meer](#)

Buitengewoon ambtenaren

Directeur Groot Aandeelhouders (DGA's)

Flexwerkers

Hybride werkenden

Interimmers

Invalkrachten

Jobhoppers

MKB'ers

Ondernemers

Opdrachtgevers

Opdrachtnemers

Parttimers

Payrollers

Stagiairs

Studenten

Tijdelijk medewerkers

Uitzendkrachten

Vrijwilligers

Zelfstandig ondernemers

Zelfstandige met personeel

Zzp'ers

...

Wie zijn toch die Modern Werkenden?

Laten we twee dingen onderscheiden. Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek waren er in 2018 **350.000** werknemers met meerdere banen in loondienst en **250.000** mensen die een baan in loondienst combineren met zelfstandig ondernemerschap. Dat samen zijn de **600.000 hybride werkenden**. Modern Werkenden waar wij het als Werkvereniging over hebben, daarvan zijn er veel meer. Denk aan:

236.000 scholieren en studenten met betaald werk (181.000 loondienst, 55.000 zzp)

180.000 gepensioneerden met betaald werk (88.000 loondienst, 92.000 zzp)

46.000 mensen met een uitkering die daarnaast als zzp'er werken

657.000 zzp'ers die nog niet in bovenstaande getallen zaten

710.000 mensen per jaar die van baan wisselen

2,2 miljoen andere mensen met betaald werk die daarnaast mantelzorg verlenen

4,3 miljoen mensen met betaald werk die daarnaast vrijwilligerswerk doen

In de laatste drie groepen zullen de nodige dubbeltellingen zitten, maar wij durven de stelling wel aan dat er tussen de **3 en 4 miljoen** Modern Werkenden zijn.

Op de volgende pagina zie je getallen uit 2019 die door middel van grafieken de hoeveelheid Modern Werkenden weergeven. Een persoon kan een vaste baan hebben maar kan tegelijk ook bijvoorbeeld meewerkend gezinslid zijn. De precieze hoeveelheid Modern Werkenden is daarom nooit precies weer te geven of bij elkaar op te tellen.

Werkzame beroepsbevolking



Totale werkzame beroepsbevolking



8.953.000

Personen die betaald werk hebben, woonachtig zijn in Nederland en tussen 15 en 75 jaar zijn.

Werknemers met vaste arbeidsrelatie



5.552.000

Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd én een vast aantal uren per week.

Een persoon met een vaste baan kan tegelijk ook bijvoorbeeld meewerkend gezinslid of vrijwilliger zijn. Of allebei. Een deel van de groep *Werknemers met vaste arbeidsrelatie* is daarom ook *Modern Werkenden*.

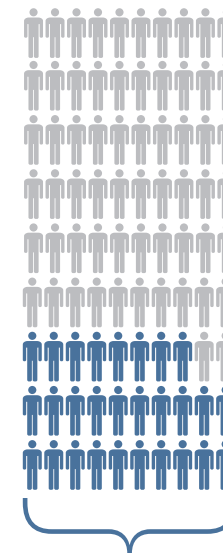
Werknemer met flexibele arbeidsrelatie



1.923.000

Werknemers tijdelijk (uitzicht op vast), werknemers tijdelijk, oproep- en invalkrachten, uitzendkrachten, werknemers vast (geen vaste uren), werknemers tijdelijk (geen vaste uren).

Ondernemers en zelfstandigen



2.811.000

Ondernemers zonder personeel, meewerkend gezinslid, overige zelfstandigen, zelfstandigen met personeel, zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers).

Modern Werkenden



Legenda

1 figuur is gelijk aan 100.000 werkenden
1 rij figuren is gelijk aan 1 miljoen werkenden

Bron

opendata.cbs.nl
Werkzame beroepsbevolking; positie in de werkring 2019

De Werkvereniging vertegenwoordigd ruim 300.000 mensen.

Hoe is de Werkvereniging georganiseerd?

De Werkvereniging is een vereniging met een bestuur en leden die wij *deelnemers* noemen en een raad van advies die wij *de Opjutters* noemen. Wij hebben ook sponsors die wij *Medestanders* noemen. Medestanders sponsoren de Werkvereniging omdat ze achter de missie van de Werkvereniging staan en ons willen helpen bij het aanjagen van de vernieuwing omdat ze dit in het belang van hun klanten of leden achten.

Hoeveel mensen vertegenwoordigd de Werkvereniging?

De werkvereniging vertegenwoordigd **112.353** mensen. Dit zijn onze eigen deelnemers en die van onze medestanders, organisaties met leden waarvan wij hun belangen als Modern Werkenden behartigen. Tel daar gerust de organisaties bij op die een associatieverdrag met ons hebben gesloten omdat ze met ons gedachtengoed sympathiseren en ons toegang geven tot hun leden en/of netwerk. Met hun bereik van **187.675** mensen kom je in totaal uit op **300.000** mensen die de Werkvereniging vertegenwoordigt.

Wat Modern Werkenden willen

Vertegenwoordigd en gehoord worden

Modern Werkenden voelen zich niet vertegenwoordigd door politieke partijen en de traditionele deelnemers aan het polderoverleg. Hun draagvlak is te smal geworden. Dit leidt onder Modern Werkenden tot veel frustratie en onvrede over het gevoerde beleid en over nieuwe besluiten die door politiek en polder worden genomen.

Uit recent onderzoek van de Werkvereniging¹ blijkt dat 88% van de deelnemers zich niet vertegenwoordigd voelt door de traditionele vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers en de politiek. Slechts 4% zegt zich wel vertegenwoordigd te voelen en 7% zegt het niet te weten. Daarnaast geeft 40% van de ondervraagden aan dat er volgens hen geen enkele politieke partij is die voor de belangen van Modern Werkenden opkomt; 14% vindt dat zo'n politieke partij er wel is en maar liefst 45% zegt het niet te weten.

Als we vragen aan de mensen die vinden dat er wel een politieke partij is die opkomt voor de belangen van Modern Werkenden, of zij zich ook voldoende door die partij vertegenwoordigd voelen, dan bevestigt slechts 40% dat. Maar liefst 33% voelt zich onvoldoende door die partij vertegenwoordigd en 22% weet het niet. Op de vraag in hoeverre de arbeidsmarktvisie van een politieke partij meeweegt in hun politieke keuze, antwoordt 68% dat dit voor hen veel meeweegt. Er valt voor politieke partijen dus veel te winnen.

“Ik heb behoefte aan modernisering, uitgaande van werkenden, niet al of niet werknemer.”

“De modern werkende zzp’er is te weinig vertegenwoordigd. Het gaat nog steeds om werkgevers en werknemers.”

“Ik zou het fijn vinden om op een dag eens een partij te treffen, die echt snapt wat een zzp’er is en welke waarde zij hebben voor de arbeidsmarkt.”

Meer ruimte en vrijheid voor zzp’ers en ondernemerschap

We gaven de deelnemers aan het onderzoek ook de mogelijkheid om aan te geven welk arbeidsmarktonderwerp ze het belangrijkste vinden bij hun keuze voor een politieke partij. De antwoorden lopen sterk uiteen. Toch springen er drie onderwerpen uit, al is het in verschillende bewoordingen.

Met stip op één wordt het onderwerp ‘zzp’ genoemd. Er is grote behoefte aan een partij die Zelfstandig Professionals serieus neemt, waarbij kreten als ‘rechtspositie zzp’, ‘zzp’er niet betuttelen’, ‘geen gedwongen dienstverband’ veelvuldig vallen.

Veel Modern Werkenden ervaren de regelgeving rondom werk en zekerheid als een keurslijf. Het arbeidsrecht en het sociale zekerheidsrecht werken dusdanig beklemmend dat zij naar andere werkvormen zijn gaan zoeken om onder deze dwang uit te komen. Er zijn dan ook veel nieuwe, flexibele werkvormen en bijpassende vormen van sociale zekerheid ontstaan, waarvoor mensen zowel sociologische, culturele, psychologische als economische motieven hebben. Daarbij maken sommige werk- en opdrachtgevers gebruik van nieuwe werkvormen om zichzelf en de mensen met wie ze werken toegang te geven tot zekerheden die zij zelf niet kunnen bieden. Anderen zoeken juist de grenzen op van het toelaatbare, of gaan hier overheen.

“Er moet hard opgetreden worden tegen kwaadwillende opdracht- en werkgevers en niet, zoals nu vaak het geval is, tegen flexibel werken op zich.”

Minder regels, meer handhaven

Het tweede arbeidsmarktonderwerp dat veelvuldig wordt genoemd, ligt in het verlengde van het eerste. Er heerst grote bezorgdheid over het inperken van de keuzevrijheid voor ondernemers. Ze ervaren steeds minder ruimte om te ondernemen en minder vrijheid om zelf te bepalen hoe ze willen werken. Minder en duidelijker regels zouden naar onze verwachting hoge ogen gooien onder Modern Werkenden. Strengere handhaving op slecht opdrachtgeverschap wordt in één adem genoemd met de wens om regels te verduidelijken en te vereenvoudigen.

De wet- en regelgeving is onder Modern Werkenden vrijwel dagelijks onderwerp van gesprek. Wetten die oorspronkelijk bedoeld waren om meer ruimte te geven, blijken in de praktijk niet te werken. Ook de onrust die is ontstaan rondom de Wet DBA komt veelvuldig naar voren. Te strenge of ingewikkelde regelgeving zorgt ervoor dat ondernemers ervan afzien om mensen aan te nemen en door te groeien. Ook wordt het combineren van werken in loondienst en ondernemerschap als lastig of ongunstig ervaren.

De laatste decennia zijn steeds meer mensen zich gaan specialiseren. Voor die specialisten is er vaak wel werk maar geen traditionele baan. Hoe gespecialiseerder de werkende, hoe minder passend een dienstverband voor onbepaalde tijd is. Deze tendens leidt ertoe dat mensen behoefte hebben aan flexibiliteit die verder gaat dan de interne wendbaarheid of de uitzend-oplossing voor 'piek en ziek' waartoe de Commissie Regulering van Werk het flexwerk wil beperken². Waarbij ook de huidige zzp-wetgeving deze specialisten en hun opdrachtgevers vaak geen duidelijkheid verschaft. Het duurder en ingewikkelder maken van flexwerken – zonder dat de flexwerker er iets mee opschiet in beloning of rechtspositie – bemoeilijkt het werk van een Modern Werkende slechts.

De reflex om de vele flexibele werkvormen te willen terugdringen als reactie op wangedrag van slechte opdracht/werkgevers – zeker als het gaat om vormen die inspelen op de nadrukkelijke wensen en behoeftes van Modern Werkenden, hun gezinnen, en nieuwe businessmodellen – staat volgens ons een duurzame oplossing voor alle werkenden in de weg.

“Ik heb er behoefte aan dat ik als zelfstandige mijn eigen keuzes kan blijven maken en niet vast zit aan verplichtingen waar ik niet op zit te wachten.”

**Geen verplichtingen,
wel toegang**

Het derde arbeidsmarktonderwerp dat vaak wordt genoemd is de verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering en de vrees voor een verplichte pensioenopbouw. Modern Werkenden ervaren een (dreigend) gebrek aan keuzevrijheid om zelf voor (aanvullende) verzekeringen en voorzieningen te kunnen kiezen.

De verplichte AOV speciaal voor zelfstandigen wordt vooral ervaren als zzp'er pesten door de traditionele polderpartijen. Dit betekent echter niet dat Modern Werkenden zich geen zorgen maken over hun bestaanszekerheid bij arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en hun oude dag. Ook dat staat hoog op hun agenda. We verwachten dat de toegang tot arbeidsvormneutrale verzekeringen en voorzieningen op meer steun kan rekenen.

“Ik heb behoefte aan een partij die mij als zzp’er serieus neemt en begrijpt dat het mij te doen is om vrijheid en intrinsieke motivatie en om een goede balans zodat ik ook goed voor mijn kinderen kan zorgen.”

Meer autonomie voor alle werkenden

Het gebrek aan ruimte om zelf keuzes te maken noemen Modern Werkenden niet alleen als het gaat over verzekeringen en andere voorzieningen. Ze voelen zich ook vaak belemmerd in hun creativiteit om snel een oplossing voor een tijdelijk probleem te vinden. De behoefte aan autonomie om snel te kunnen schuiven en schakelen wordt breed gevoeld.

Modern Werkenden vinden het ook uitermate belangrijk om hun beschikbare tijd zelf te kunnen indelen. Ze willen de autonomie hebben om de inhoud van hun werk te bepalen en te kiezen hoe en waarin zij zich ontwikkelen. Het hebben van meer grip op het werk, de werk/privé-balans en het vergaren en behouden van inkomen zijn essentieel om gezond te kunnen functioneren in een dynamische wereld en een arbeidsmarkt die permanent in beweging is, zo concludeert ook de Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid³ (WRR).

Op de vraag ‘Wat is jouw belangrijkste motief om als zelfstandige te werken?’ antwoordt **97%**; autonomie (meer zeggenschap over invulling van werk en tijd) en slechts **2%** antwoordt: ‘het fiscaal voordeel’⁴. Dit blijkt ook uit onderzoek Dynamiek op de arbeidsmarkt 2019 van het CBS⁵.

“Gezien belasting betalen en overige verplichtingen voor iedereen geldt, moet voor werkenden de contractvorm niet leiden tot totaal uiteenlopende rechten, vangnetten of verplichtingen.”

Arbeidsvormneutrale bestaanszekerheid

Omdat wij ons als Werkvereniging zorgen maken over het toenemende gebrek aan wendbaarheid, weerbaarheid, sociale zekerheid en moderne solidariteit onder de Nederlandse beroepsbevolking, hebben wij gekeken wat ervoor nodig is om hier verbetering in aan te brengen. Op basis van meerdere onderzoeken, rondetafel-sessies met experts, interviews en enquêtes onder wetenschappers en werkenden, concluderen wij dat mensen beter bereid zijn om nieuwe dingen te proberen, te blijven leren en elkaar te ondersteunen, als het risico dat ze lopen om de eigen bestaanszekerheid te verliezen niet al te groot is. Daarbij moet worden opgemerkt dat wat men onder ‘al te groot’ verstaat uiteraard uiteenloopt. Wel bleek dat er veel overeenstemming is over wat er onder bestaanszekerheid wordt verstaan. Al onze respondenten zijn het erover eens dat de volgende elementen in elk geval mee moeten worden genomen:

Inkomenszekerheid bij arbeidsongeschiktheid

Inkomenszekerheid tijdens de oude dag

Inkomenszekerheid bij (langdurige) werkloosheid

De mogelijkheid om passende woonruimte te huren of te kopen

Een budget voor opleiding en ontwikkeling

De toegang tot de meeste van deze zekerheden is nu gekoppeld aan het hebben van een contract voor onbepaalde tijd. De afgelopen 25 jaar hebben de traditionele polderparlyijen vele dappere pogingen gedaan om werkgevers te stimuleren mensen (weer) een contract voor onbepaalde

“Volledig voorwaarden vrij basisinkomen voor iedere inwoner ter vervanging van huidige sociale stelsel.”

tijd aan te bieden. Toch heeft dit keer op keer niet geleid tot de gewenste toename van baanzekerheid. Wij verwachten dat ook de Wet Arbeidsmarkt in Balans hier onvoldoende voor zal zorgen. Het aantal mensen dat een contract voor onbepaalde tijd krijgt of ambieert slinkt, terwijl de behoefte aan bestaanszekerheid allesbehalve afneemt. Daarom hebben we als Werkvereniging verkend of de bestaanszekerheid ook aan de werkenden zelf kan worden gekoppeld in plaats van aan de contractvorm. We hebben tevens geïnventariseerd in hoeverre hier draagvlak voor is onder Modern Werkenden. Kortom: bestaanszekerheid in plaats van baanzekerheid dient nu de focus te zijn.

Uit een [online onderzoek van de Werkvereniging](#) blijkt dat er een overgrote meerderheid voor zo'n arbeidsvormneutrale toegang tot basiszekerheid is. Op de vraag 'In hoeverre ben je voor/tegen arbeidsvormneutrale toegang tot basiszekerheid?' antwoordt **54%** van de ondervraagden hier helemaal voor te zijn, **32%** is voor; **8%** geeft aan het niet te weten en **4%** is tegen arbeidsvormneutrale toegang tot basiszekerheid.

Op de vraag welke zekerheden onderdeel moeten uitmaken van deze arbeidsvormneutrale zekerheden komt het volgende beeld naar voren:

58%	Toegang tot hypotheek op basis van verdienvermogen
57%	Basisinkomen bij permanente en volledige arbeidsongeschiktheid
48%	Basisinkomen bij arbeidsongeschiktheid na twee jaar
42%	Pensioenopbouw bovenop AOW
41%	Basisinkomen na langere periode van werkloosheid gekoppeld aan het volgen van om- en/of bijscholing
30%	Individueel scholing- en ontwikkelbudget bij geboorte, aangevuld tot AOW
10%	Basisinkomen bij arbeidsongeschiktheid vanaf de eerste dag

Bij de mogelijkheid om zelf iets in te vullen wordt een universeel basisinkomen meermaals genoemd.

De eerlijkheid gebiedt te melden dat er ook een klein aantal mensen is dat aangeeft niets van dit alles te willen.

“Iedereen altijd een basis-inkomen met aftopping bij neveninkomsten. Alle andere verzekeringen afschaffen.”

Op de vraag door wie en hoe die bestaanszekerheid verstrekt zou moeten worden, komt het volgende beeld naar voren:

72% Collectief voor en door iedereen, verstrekt en uitgevoerd door overheid, zoals bij de AOW

32% Individueel op basis van vrije keuze

8% Collectief voor en door iedereen, verstrekt en uitgevoerd door de markt, zoals bij ziektekostenverzekering

Op de stelling ‘Ik wil dat ik mijn verzekeringen en voorzieningen zoals mijn AOV en pensioenfonds/verzekering zelf kan kiezen zodat die met mij meebewegen als ik van werkgever of branche verander’ antwoord 89% van de ondervraagden: ja.

Samenvattend kunnen we concluderen dat Modern Werkenden behoefte hebben aan:

Vertegenwoordigd en gehoord te worden

Meer ruimte en vrijheid voor zzp'ers en ondernemerschap

Minder regels, meer handhaven

Geen verplichtingen, wel toegang tot AOV en pensioen op vrijwillige basis

Meer autonomie voor alle werkenden

Arbeidsvormneutrale bestaanszekerheid (basisinkomen) voor alle werkenden

In het volgende hoofdstuk zullen we ingaan op een aantal oplossingsrichtingen om invulling te geven aan deze behoeftes van Modern Werkenden

Uit het voorgaande hoofdstuk blijkt dat er een groeiende behoefte is aan ruimte voor het individu om flexibel samen te werken zonder dat dit ten koste gaat van de bestaanszekerheid en moderne solidariteit. Daarom hebben wij als Werkvereniging een fundamentele hervorming van het arbeidsrecht en het sociale zekerheidsstelsel voor ogen waarbij samenwerkingsvormen zich kenmerken door flexibiliteit en wederzijdse versterking met meer ruimte voor het individu zonder asociaal te zijn.

We zoeken naar een stelsel dat werkgevers en opdrachtgevers en werknemers en opdrachtnemers als gelijke burgers naast elkaar plaatst. Dat werkgevers en opdrachtgevers bevrijdt van de starre zorglast, werknemers met een contract voor onbepaalde tijd minder gevangen houdt in de spreekwoordelijke gouden kooi en dat flexwerkers en zelfstandigen minder vogelvrij maakt. Zo willen wij ervoor zorgen dat alle werkenden – ook in tijden van onzekerheid – uitdagingen aan durven gaan omdat ze weten dat we niemand naast het vangnet laten vallen.

“Ik heb behoefte aan een visie gericht op de lange termijn en op minder afhankelijkheid en macht van grote bedrijven en organisaties. Dat er meer wordt ingestoken op een eerlijke basis voor iedereen.”

**Zet werkenden en het werk centraal,
niet het stelsel en de contractvorm**

Wij stellen daarom voor dat we alle werkenden een basis aan bestaanszekerheid bieden door de volgende zekerheden arbeidsvormneutraal te organiseren:

Bestaanszekerheid bij arbeidsongeschiktheid

[Lees meer op onze website](#)

Bestaanszekerheid bij ouderdom bovenop de AOW

[Lees meer op onze website](#)

Bestaanszekerheid bij werkloosheid

[Lees meer op onze website](#)

Persoonlijk ontwikkelbudget (van geboorte tot aan AOW)

[Lees meer op onze website](#)

Toegang tot hypotheek/huren in de vrije sector op basis van (potentieel) verdienvermogen

Er zijn veel manieren om invulling te geven aan bovengenoemde arbeidsvormneutrale zekerheden. Verplicht of vrijwillig, collectief en/of individueel, op basis van maatwerk of universeel. De antwoorden liggen niet altijd voor de hand. Keuzes zijn niet bij voorbaat goed of fout en er zijn vele wegen die naar Rome leiden. De Werkvereniging pleit er daarom voor om met verschillende oplossingsrichtingen te experimenteren of deze tijdelijk te faciliteren waarna geëvalueerd kan worden of de beoogde doelen daarmee worden bereikt. Wat de Werkvereniging betreft zijn alle denkbare oplossingsvarianten het verkennen waard, waaronder ook de invoering van een vorm van basisinkomen.

“Ik heb er de behoefte aan om te kunnen schuiven in mijn buffer als dat noodzakelijk is.”

Stel gedeelde doelen en begin met experimenteren hoe dat doel te behalen

De belangrijkste eerste stap richting succes is om het eens te worden over wat ons doel is. Hieronder zetten wij uiteen wat volgens ons de belangrijkste doelen zijn. Andere partijen hebben daar wellicht andere ideeën over. Wij denken dat die verschillen best te overzien zijn én te overbruggen. Als dat lukt, en het gezamenlijke doel helder is, dan maakt dat de zoektocht naar oplossingen vast ook een stuk prettiger.

Willen we een zo breed mogelijk draagvlak vinden voor de invulling van een nieuw sociaal zekerheidsstelsel dat alle werkenden in staat stelt om optimaal te kunnen functioneren, dan moeten we nieuwe dingen proberen, evalueren, discussiëren, vallen, opstaan en opnieuw proberen. Laten we vooral niet bang zijn om te leren door te differentiëren. Hieronder leveren we een aantal suggesties aan zonder de indruk te willen wekken dat een ervan volgens ons dé oplossing is. Het zijn richtingen die we het verkennen waard vinden.

De doelen die de Werkvereniging daarbij voor ogen heeft zijn:

Bestaanszekerheid voor iedereen

Meer rechtsgelijkheid voor alle werkenden

Samenwerkingsvormen aangaan wordt weer simpel en lonend

“Als Modern Werkende heb ik behoefte aan een grondige modernisering en hervorming, waarin iedereen als volwaardig werkende behandeld wordt ongeacht zijn/haar contractvorm.”

Oplossingsrichting 1

Burger Service Model voor alle werkenden

Bij het Burger Service Model is de toegang tot verzekeringen, voorzieningen en opleidingsgelden losgekoppeld van werkgever en branche. Iedere werkenden die in Nederland belasting betaalt en een bijdrage levert aan de arbeidsmarkt – of dat nu in vaste dienst is, flexibel of als zelfstandige – draagt bij en krijgt daarmee toegang tot een basisstelsel aan sociale zekerheden en voorzieningen. Zij die niet werken kunnen terugvallen op een vorm van bijstand, een beurs of een basisinkomen.

Rechtsgelijkheid binnen een Burger Service Model

Geef alle werkenden rechtsgelijkheid door bijvoorbeeld de minimale opbouw van sociale verzekeringen en voorzieningen – zoals een individueel ontwikkelbudget, het verkrijgen van een inkomen bij ziekte, ouderdom, zwangerschap en werkloosheid – aan het BSN van de werkende te koppelen in plaats van aan de contractvorm. Iedere werkende heeft een inkomen en moet zijn belastingaangifte doen. Of je nu ondernemer bent, in loondienst of een uitkering krijgt. De aangifte is gekoppeld aan je BSN. Van elke euro die je verdient kan er automatisch een deel naar de zekerheid gaan die je nodig hebt. Dit kan deels uit (sociale) verzekeringspremies bestaan en deels uit bijdrage aan individuele ‘potjes’. Nadat we samen hebben bepaald wat de basis is die we voor iedereen minimaal noodzakelijk vinden, kan iedereen vrijwillig bepalen of en hoe ze dit willen aanvullen. Net zoals bij de ziektekosten. Zo hebben ook flexwerkers, zelfstandigen met of zonder personeel en andere Modern Werkenden toegang tot de basis aan collectieve sociale zekerheden. [Lees meer over onze visie op bestaanszekerheid voor iedereen](#)

Verkeerde prikkels tegengaan

Als niet de inhoud van het werk maar de contractvorm en de daarbij behorende toegang tot bepaalde zekerheden leidend wordt bij de keuze voor werk of het behouden daarvan en als het werken met specialisten

“Bestaanszekerheid op maat vraagt om risicobewustzijn bijvoorbeeld door een jaarlijkse APK als je net aangifte hebt gedaan.”

wordt bemoeilijkt, dan is dat geen wenselijke situatie. Niet voor de werkgever, niet voor de werknemer, niet voor de flexwerker, en niet voor de zelfstandige. Het leidt tot frustratie en stilstand op een arbeidsmarkt in beweging. Daarom benadrukken wij nog maar eens dat het tijd is voor een fundamentele hervorming van baanzekerheid naar bestaanszekerheid voor alle werkenden. Met bestaanszekerheid als grondslag, maken we de kans op een optimale ‘zelf-allocatie’ van werkenden groter en het risico op perverse prikkels alleen maar kleiner.

Meerwaarde BSM iedereen wendbaar, weerbaar en autonoom

Voordeel van het invoeren van het BSM is dat alle werkenden gefaciliteerd worden om op basis van rechtsgelijkheid, keuzevrijheid en moderne solidariteit het werk én de werkvorm te kiezen die hem of haar op dat moment het beste past. Wanneer iedereen los van de contractvorm toegang heeft tot zekerheden en daaraan bijdraagt, ontstaat daarmee de wendbaarheid, weerbaarheid en autonomie waar werkenden een groeiende behoefte aan hebben. Bovendien verlost het BSM ook werk- en opdrachtgevers van de starre zorglast die hen flexibiliteit ontnemt.

Parallele sporen

Uiteraard kan dit model niet van vandaag op morgen voor iedereen tegelijk worden ingevoerd. De Werkvereniging wil absoluut niet tornen aan de opgebouwde rechten binnen het huidige bestel. Voor nieuwe toetreders op de arbeidsmarkt biedt het BSM wel direct voordelen. Mensen die al op de arbeidsmarkt actief zijn kunnen vrijwillig overstappen. Zo kan het BSM stapsgewijs – voor de een snel, voor de ander langzaam of zelfs helemaal niet – worden ingevoerd en vindt er een fundamentele hervorming van het arbeidsrecht en het sociale stelsel plaats met meer wendbaarheid, weerbaarheid en autonomie. De Werkvereniging heeft de verwachting dat de invoering van het BSM een impuls geeft aan de slagkracht binnen de economie.

Een logische aanvulling: de jaarlijkse zekerheden-APK

Een jaarlijkse zekerheden keuring moet bijdragen aan de bewustwording van de risico's die je loopt en of je de juiste zekerheden in de juiste hoeveelheid voor jezelf hebt geregeld.

Inbouwen controle voor zo min mogelijk risico

Wanneer alle werkenden door middel van het Burger Service Model automatisch een bepaalde premie afdragen aan een oudedagsbudget, een

“Ik heb behoefte aan minder bemoeizucht van de overheid met ambtelijke formaliteiten. Onze economie wordt erg zwaar geleid door de huidige regering op microniveau.”

persoonlijk ontwikkelbudget en een inkomen bij arbeidsongeschiktheid, dan is het vervolgens van belang om werkenden de ruimte te geven om verantwoord te kiezen hoe zij dat budget willen inzetten of aanvullen. Wat optimaal is voor de een, is dat namelijk niet voor de ander. Om bestaanszekerheid op maat te kunnen leveren moeten werkenden een inschatting kunnen maken van de risico's. Daar zou een [jaarlijkse zekerheden-APK](#) aan bij kunnen dragen.

Jaarlijks nagaan of het pakket aan keuzes wel voldoet

Omdat keuzevrijheid gepaard gaat met het nemen van verantwoordelijkheid en dus ook met het kunnen inschatten van risico's, is het belangrijk om werkenden een handje te helpen bij het inzichtelijk maken van de gevolgen van bepaalde keuzes. Hoeveel geld moet je opzij zetten als je op 45-jarige leeftijd volledig en blijvend arbeidsongeschikt wordt? Hoeveel geld moet je sparen om op welke leeftijd op een prettige manier van je oude dag te genieten? Hoe groot is de kans dat jouw vak/werk/kennis de komende jaren aan waarde zal verliezen? Welke (vak-)kennis of opleiding kan de komende jaren bijdragen aan het vergroten van jouw werkzekerheid? Het zijn vragen die de meesten van ons niet eenvoudig kunnen beantwoorden. Daarbij moet hulp geboden worden.

Garandeer bestaanszekerheid voor alle werkenden op maat

Om bestaanszekerheid op maat te garanderen, is het wel van belang dat het voor iedereen inzichtelijk wordt hoe je persoonlijke bestaanszekerheid er nu voorstaat en wat de keuzes voor je toekomst betekenen. Hoeveel risico loop je nu? Is dat een risico waar je vrede mee hebt of zorg je liever voor meer of een andere vorm van bestaanszekerheid. Heb je net een huis gekocht? Een grote investering gedaan? Een kind gekregen? Zijn je financiële risico's dan nog steeds voldoende afgedekt? Als Werkvereniging denken we dat het goed is dat iedereen jaarlijks een zekerheden-APK doorloopt op die onderwerpen die voor alle werkenden van belang zijn waardoor inzichtelijk wordt of:

Je bestaanszekerheid voor je oude dag (nog) voldoende is?

Je bestaanszekerheid in geval van arbeidsongeschiktheid (nog) voldoende is?

Je voldoende [ontwikkelpunten](#) hebt geïnvesteerd om je bestaanszekerheid te behouden?

“Ik heb er behoefte aan dat de maatregelen aansluiten bij de keuzes van werkenden in plaats van andersom”

Oplossingsrichting 2 Overzichtelijker stelsel contractvormen

Om [samenwerkingsvormen](#) aangaan weer simpel en lonend te maken, stellen we voor om voortaan te kijken wat mensen nodig hebben om optimaal (met elkaar) te kunnen werken, leven en leren. Laten we verkennen hoe wet en regelgeving dit het beste kan faciliteren. Wanneer organisaties en werkenden met elkaar in zee willen gaan, vormen hun wensen het vertrekpunt. Daarbij worden rechtsgelijkheid en basale zekerheid o.a. door middel van solidariteit, arbeidsvormneutraal gewaarborgd door de overheid.

Een overzichtelijk palet standaardcontracten kan ruimte bieden aan de wil van partijen, terwijl het de arbeidsmarkt tegelijkertijd transparanter en eenvoudiger maakt. Elk contract in het palet geldt als een degelijke overeenkomst. Dat is de eerste stap om te voorkomen dat partijen afspraken maken die hun belangen schaden. Bijvoorbeeld omdat zij contracten en de gevolgen daarvan niet volledig doorgronden. Verder staat het partijen binnen grenzen vrij naast het standaardcontract extra afspraken te maken op basis van wederzijds goedkeuren.

Ondersteun werkenden die hulp nodig hebben

Zelfs met meer overzichtelijke regels is de arbeidsmarkt voor werkenden een complexe en soms onstuimige wereld. Werkenden krijgen daarom pro-actief ondersteuning. De meest intensieve ondersteuning gaat naar beperkt zelfredzame werkenden. Te denken valt aan hulp bij het vinden van een contractvorm en arbeidsvoorwaarden die passen bij de individuele behoeften. En aan ondersteuning bij het vinden (en houden)

“Ik voel me door de overheid in de steek gelaten. Toen ik 7 jaar geleden mijn baan kwijtraakte als 50er kreeg ik 0,0 support of steun. Nu als zzp weer, medewerkers krijgen doorbetaald, ik moet tot de armoede grens zakken als zzp’er en kan dadelijk wel de overheidsschuld mee betalen - onbegrijpelijk.”

van werk, het ontwikkelen van vaardigheden en het plannen van de loopbaan. Het bieden van deze ondersteuning kan een rol zijn voor de loopbaanwinkels die de Commissie Regulering van Werk bepleit en/of de werkhubs uit het Wetboek van Werk. Ook andere partijen, zoals gemeenten en private partijen, kunnen hier een rol spelen. Het belangrijkste is dat werkenden, met name de beperkt-zelfredzamen, kwalitatief hoogwaardige ondersteuning krijgen.

Behandel werkenden gelijk, ongeacht contractvorm

Partijen mogen dus samen bepalen op welk standaardcontract zij hun samenwerking baseren. En werkenden, met name de beperkt-zelfredzamen, krijgen hier degelijke ondersteuning bij. Zodra dit geregeld is hoeft de overheid niet langer scherp toe te zien op welke contractvormen partijen gebruiken. Ook handhaving wordt een stuk simpeler, omdat die kan focussen op gevallen waarin op een niet-geoorloofde manier worden afgeweken van standaardcontracten.

Baseer toegang tot een hypotheek op (potentieel) verdienvermogen

De standaardcontracten die onderdeel uitmaken van het keuzemenu zijn gelijkwaardig. Dat maakt de weg vrij om bij hypotheekverstrekking of verhuren in de vrije sector minder gewicht te leggen op de contractvorm waarop een aanvrager werkt. De Werkvereniging ziet graag dat hypotheekverstrekkers en verhuurders in plaats daarvan beter kijken naar waar het primair om gaat: de toekomstige verdien capaciteit en de arbeidsmarktkansen van de aanvrager.

“Regel de sociale zekerheid voor alle werkenden en neem zelfstandig ondernemerschap eindelijk serieus, laat mensen werken op de wijze zoals ze dat zelf willen. Traditionale vakbonden zijn passe.”

Oplossingsrichting 3

Iedereen een individueel ontwikkelbudget en ontwikkelbeurs

Omdat kennisveroudering inmiddels een sociaal risico is en wij ons dat als kenniseconomie bij uitstek niet meer kunnen permitteren lijkt het ons beter om, net zoals ook de Commissie Regulering van Werk voorstelt, iedere Nederlander bij geboorte een gelijk individueel scholings- en ontwikkelbudget te geven dat beschikbaar is gedurende de gehele loopbaan. Deze regeling beschermt alle werkenden, ongeacht de contractvorm, tegen het risico van kennisveroudering en het verlies van bestaanszekerheid. Een investering die zich altijd terugbetaalt. Als Werkvereniging zien we meerdere manieren om kennisveroudering en daarmee de afname van bestaanszekerheid tegen te gaan. Wanneer alle werkenden automatisch een bepaalde premie via het Burger Service Model op een speciale rekening storten, die zij zelf in kunnen zetten om zichzelf om- of bij te scholen, dan biedt dat ontwikkelmogelijkheden zonder dat dit aan een werkgever of branche gekoppeld wordt. [Lees meer op onze website](#)

Arbeidsvormneutrale bestaanszekerheid gekoppeld aan ontwikkelbudget

Mensen die geen inkomsten uit werk hebben, zouden volgens ons een beurs moeten kunnen aanvragen om van te leven tijdens het volgen van een opleiding. In plaats van een lange WW of het gebruik van de bijstand, pleiten wij ervoor om te experimenteren met een ontwikkelbeurs. Wanneer iemand er niet in slaagt om binnen een bepaalde periode in zijn levensonderhoud te kunnen voorzien – denk bij werknemers bijvoorbeeld aan een periode na 6 maanden WW en bij zelfstandig ondernemers na 6 maanden geen/onvoldoende inkomsten uit de eigen onderneming – dan kan het zijn dat deze persoon niet langer over de kennis of kunde beschikt waar de arbeidsmarkt op dat moment behoefte aan heeft. [Lees meer op onze website](#)

“Dit is het juiste moment voor echte hervormingen. Weg van toeslagen en alle ingewikkelde bureaucratische compensatieregelingen. Naar een systeem dat werken beloond en mensen regie geeft over hun eigen situatie.”

Beurs + ontwikkelbudget in plaats van bijstand of langere WW

Wil je dan toch aanspraak maken op een langere WW- of een bijstandsuitkering dan kun je dat bijvoorbeeld alleen doen in de vorm van een beurs zodat je in je levensonderhoud kan voorzien tijdens het volgen van een ‘opleiding’ die wordt gefinancierd uit het eigen persoonlijk ontwikkelbudget. Er wordt alleen een beurs toegekend als aantoonbaar gebruikt wordt gemaakt van scholings- en ontwikkelingstrajecten die de kans op werk vergroten. Er kunnen suggesties worden gedaan door werkgevers, werkenden en opleiders welke vaardigheden, vakkennis en scholing of ontwikkeling (cursus, studie, coaching, praktijkgericht leren, MOOC’s etc.) de kans op werk vergroten.

Hogere beurs bij meer geïnvesteerde ontwikkelpunten

De hoogte van de beurs zou afhankelijk kunnen zijn van de investeringen die een persoon in zichzelf heeft gedaan gedurende de drie jaar voorafgaande aan het verlies aan inkomen. Bijvoorbeeld: je krijgt een maximale beurs van 140% van het wettelijk minimumloon wanneer je gemiddeld 10 dagen per jaar besteed hebt om je kennis op peil te houden. Hierbij geven we de voorkeur om te meten in ontwikkelpunten in plaats van in gemaakte kosten of geregistreerde erkende opleidingen, omdat bijvoorbeeld een MOOC niets kost maar wel leerzaam is. Per 10 dagen minder gaat de beurs bijvoorbeeld 10% naar beneden tot een aanvulling van 90% van het minimumloon zonder zo een eigen tijdsinvestering.

“Ik heb er behoefte aan dat er meer rekening gehouden wordt met de mate waarop je in staat bent om onbetaalde werkzaamheden te doen zoals mantelzorg, ouderschap of studie?”

Oplossingsrichting 4

Werken vanuit een universeel basisinkomen

Het is belangrijk dat we - vanuit de huidige vragen en uitdagingen waarmee we geconfronteerd worden - ook open te staan voor een goed opgezet en grootschalig experiment met het universeel basisinkomen. Wij vermoeden dat dit wel eens een goede oplossingsrichting zou kunnen zijn. Daarbij geven wij de voorkeur aan een basisinkomen dat niet wordt benaderd als een vervanging van een uitkering of alleen om armoede te bestrijden omdat wij vinden dat ook het basisinkomen contractvorm neutraal moet zijn. Er zijn namelijk genoeg succesvolle werkenden die ook een basisinkomen zouden willen ontvangen om van daaruit hun nieuwe ambities te kunnen verwezenlijken.

Veel van de huidige experimenten gaan juist uit van het geven van een basisinkomen aan de allerarmsten. Het initiatief in Finland waarbij werklozen een basisinkomen kregen, wordt vaak aangeduid als mislukt omdat deelnemers geen baan voor onbepaalde tijd hadden gevonden. Dat ze gezonder waren gaan leven, vrijwilligerswerk waren gaan doen en aangeven gelukkiger te zijn geworden, wordt vaak uit de resultaten weggelaten. Wij denken dat, wanneer mensen een universeel basisinkomen krijgen, direct zichtbaar zal worden wat de vitale beroepen zijn waar mensen voor willen betalen. Dan wordt de toegevoegde waarde van werk beloond en niet de afspraken die decennia geleden zijn gemaakt over wat ‘betaald’ werk is en wat niet.

Modern Werkenden geven aan waarde te willen toevoegen door al hun talenten optimaal in te zetten. Dat heeft er bij veel Modern Werkenden toe geleid dat ze bepaalde zekerheden hebben (moeten) laten schieten. Laten we de motivatie om alle talenten optimaal in te zetten juist gaan waarderen en ondersteunen door middel van een universeel basisinkomen in plaats van het laten inleveren van zekerheden.

Het realiseren van onze oplossingsrichtingen is niet gratis. Onderdelen ervan kosten geld, tijd en inzet. Gelukkig leveren andere onderdelen van ons voorstel juist geld, tijd en inzet op. Hoe dat onder de streep uitpakt, valt op basis van deze visie niet met precisie te zeggen. Dat vergt verdere uitwerking. En leren door te doen in de praktijk. Wat we wél kunnen zeggen is, dat de financiering op het eerste gezicht niet onhaalbaar lijkt.

Elkaar beter helpen kost geld...

We stellen voor elkaar beter te helpen. Vooral de mensen die het op eigen kracht niet redden. Waar we elkaar mee gaan helpen? Met het maken van keuzes rond contractvormen en hoe we omgaan met risico's. Met duurzaam inzetbaar blijven. Met het vinden (en houden) van werk. Al dit helpen kost geld. Het helpen gebeurt immers door mensen. In persoonlijke contacten, maar ook achter de schermen en digitaal.

...maar levert ook wat op

Elkaar beter helpen levert harde maatschappelijke baten op. Door elkaar beter te helpen beogen we 250 duizend Nederlanders te behoeden voor langdurige gezondheidsproblemen. En zo'n 300 duizend Nederlanders die willen werken, denken we aan werk te kunnen helpen. Slagen we er ook in om werkenden meer autonomie en werktevredenheid te laten ervaren, dan zal ook het ziekteverzuim afnemen. Naast meer welzijn levert dat extra productie op ter waarde van € 1,5 miljard euro per jaar. Als dit alles ons lukt, dan brengen deze mensen de meest tastbare maatschappelijke baten van deze visie tot stand.

“Ik heb er behoefte aan dat de maatregelen aansluiten bij de keuzes van werkenden in plaats van andersom”

Daarnaast zijn andere bijkomende voordelen te verwachten. Voordelen waar minder eenvoudig een getal op valt te plakken. Slagen we bijvoorbeeld in ons streven om meer mensen aan het werk te helpen? Dan zullen zij gezonder worden en minder zorg nodig hebben. Zorgen we dat meer mensen meer bestaanszekerheid ontlenen aan hun kennis en vaardigheden? Dan worden ze productiever en stappen ze gemakkelijker over naar het voor hen perfecte werk. Komen we ertoe dat ‘oudere jongeren’ naar hun werk gaan omdat ze hun eigen plan voor hun oude dag volgen, niet omdat ze ‘nog elf jaar moeten’, dan neemt behalve hun welzijn ook hun productiviteit toe.

Maatschappelijk kan het uit

Stel nu dat we bovenstaande baten echt realiseren. We hebben dan op termijn ruim een half miljoen mensen extra aan het werk. Dat komt overeen met circa 4% van de bevolking in de werkzame leeftijd. Deze uitbreiding van werkzame bevolking betekent dat we elke volwassen Nederlander per kalenderjaar gemiddeld drie volle dagen hoogwaardige extra ondersteuning kunnen bieden. Met € 1,5 miljard per jaar aan extra middelen. Daar kunnen we heel wat mee bereiken.

Deze ruwe schets laat zien dat we als Werkvereniging met deze visie geen ongedekte rekening neerleggen bij de samenleving. We mogen verwachten dat de visie zichzelf tenminste financieel kan bedruipen. Eventuele bijkomende voordelen, zoals productiviteitswinst en lagere zorgkosten, laten we dan nog buiten beschouwing.

Conclusies en aanbevelingen

Het is volgens de Werkvereniging hoog tijd voor een sociaal zekerheidsstelsel dat inspeelt op de behoeften van vandaag en dat tevens ruimte laat voor de behoeften van morgen. Voor een stelsel dat wederkerige flexibiliteit in combinatie met zekerheid biedt en dat oog heeft voor individualisme zonder asociaal te zijn.

Modern Werkenden geven aan dat zij zowel behoefte hebben aan individuele vrijheid als aan moderne solidariteit. Ze verlangen naar een overheid en een polder die nieuwe ontwikkelingen mogelijk maken door te experimenteren en te moderniseren. De herziening van het sociale stelsel die wij beogen moet daarom tot doel hebben om alle werkenden te verzekeren van meer recht en een basis aan zekerheden die meebewegen met het leven, het werk en de keuzes die zij daarin maken. Niet alleen omdat dit beter is voor Modern Werkenden, maar omdat alle werkenden er profijt van hebben, de samenleving als geheel, en de economie.

Conclusies

Met de bovengenoemde doelen in ons achterhoofd concluderen wij:

De Haagse regels zijn gebaseerd op arbeidsverhoudingen uit de vorige eeuw.

De afspraken die tot nu toe door de sociale partners zijn gemaakt spelen niet of niet naar tevredenheid in op de behoeften van Modern Werkenden en evenmin op de ontwikkeling van onze arbeidsmarkt.

Bestaanszekerheid geldt momenteel met name voor werkenden met een contract voor onbepaalde tijd.

Voor een fundamentele herziening is een breed draagvlak nodig. Zolang politiek Den Haag zich vooral door de traditionele 'sociale' partners laat leiden, zal een breed gedragen hervorming uitblijven.

De werkenden en het werk zelf moeten het vertrekpunt zijn, niet het stelsel en de regels.

Modern Werkenden hebben behoefte aan vrijheid en moderne solidariteit.

Modern Werkenden verlangen naar een overheid en een nieuwe polder die nieuwe ontwikkelingen mogelijk maken door te experimenteren en te moderniseren.

Aanbevelingen

Gebruik de chaos die door de crisis is ontstaan voor het herinrichten van de arbeidsmarkt en het hervormen van ons stelsel, niet voor het herstellen daarvan.

Neem als hoofddoel bij herzieningen dat alle werkenden verzekerd zijn van meer recht en een basis aan zekerheden die meebewegen met het leven, het werk en de keuzes die zij daarin individueel maken.

Geef alle werkenden arbeidsvormneutrale bestaanszekerheid.

Ga experimenteren met de oplossingsrichtingen die we in deze toekomstvisie aanreiken.

Betrek ook nieuwe en hervormingsgezinde bewegingen op een gelijkwaardige manier bij beleidsvorming.

Doe wat werkt, niet alleen wat politiek haalbaar lijkt.

Ga van 'werknemer, tenzij....' naar 'werkende'.

Ga niet uit van uniformiteit, maar van oplossingen op maat.

Stap over van 'solidariteit is risico's delen', op 'solidariteit is elkaar helpen'.

Formuleer doelen en oplossingen zo concreet en helder mogelijk.

Kijk over de grenzen, experimenteer en volg goede voorbeelden' en 'best practices'.

Woord van dank, verantwoording en colofon

Colofon

Dit is een uitgave van de Werkvereniging / mei 2020

Hoofdredactie: Roos Wouters

Redactie: Pierre Spaninks

Grafische Vormgeving: Carsten Lund Thomsen / TwelveTrains

Dank aan

De Werkvereniging wil allen die meegewerkt hebben aan de totstandkoming van de toekomstvisie hartelijk bedanken.

Bas van de Haterd – adviseur
Cas Wouters – Socioloog
Charles Verhoef – Zelfstandigen Bouw
Cor Vink – adviseur educatie en trainingsbranche
Cosmas Blaauw – SharePeople
Eveline Smith – ONL voor Ondernemers
Fabian Dekker – arbeidssocioloog
Fedde Monsma – Vernieuwer arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen
Folkert Hersman – HR adviseur
Hans Biesheuvel – ONL voor Ondernemers
Hans Borstlap – voorzitter Commissie Regulering van Werk
Henk Hofstra – Beroepsorganisatie voor Beeldend Kunstenaars
Irmgard Bomers – Werken In Netwerken (WIN)
Jip de Ridder – CommonEasy
Jurgen Friedrichs – Friedrichs Tekst & Advies
Lex Tabak – SoloPartners
Marcel van Marrewijk – SDO Hogeschool
Mark van Assema – adviseur integraal talent beheer
Martijn Arets – Internationaal platform expert
Martijn Aslander – onafhankelijk
Martijn Pennekamp – ikwordzzper.nl – Het Ondernemerscollectief
Michel Schaft – mede-oprichter wearesure.io
Mirjam Bink – ONL voor Ondernemers
Nicole Timmermans – Interim Management & Organisatie Adviseur
Pascal Boogaert – Freelance concept en copy
Pierre Spaninks – Zzp-expert in ruste
Raymond Brood – Workmetrics B.V.
Roland Blaauw – SamSamKring
Ronald van den Hoff – Directeur Seats2Meet.com
Roos Wouters – Werkvereniging
Sascha Janssen – Advocaat gespecialiseerd in arbeidsrecht
Saskia Nijs – Chief human and technical officer
Sjaak Zonneveld – BrightPensioen
Sjanne Marie van den Groenendaal – Zzp-expert
Stef Witteveen – Uniforce
Wessel Koning – IExpad

Bronnen

ABN Amro (2017)

ZZP Succes Index Q3 2017

Boelaars & Mehlkopf (2019)

Solidariteit hoeft niet te verminderen bij persoonlijke pensioenpotten. In: Financieel Dagblad 18 april 2019

Burdorf (2017)

Werk en participatie als medicijn

CBS/TNO (2017)

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2017

CBS (2020)

Dashboard beroepsbevolking

CBS (2020)

Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt

CBS Statline (2020)

Inkomensbeoordeling huishoudens in 2019

CBS Statline (2020)

Inkomensbeoordeling en financiële problemen

CBS Statline (2020)

Welzijn in relatie met opleiding en werk

CBS Statline (2020)

Werkzame beroepsbevolking; positie in de werkkring

Centraal Planbureau (2020)

Scenario's coronacrisis

Commissie Regulering van Werk (2020)

Eindrapport "In wat voor land willen wij werken?"

De Actuaris (2017)

Solidariteit bij pensioenfondsen – interview met Casper van Ewijk

Faure & Van Boom (2013)

Gedragsveronderstellingen en verzekeringen.
In: Capita civilologie: Handboek empirie en privaatrecht

HR praktijk (2015)

Eigen keuzes in secundaire arbeidsvoorwaarden sterk gewenst

Indeed (2019)

Helft van de Nederlanders overweegt nieuwe baan vanwege gezin

Independer (2020)

Pensioenplanner "Inzicht in je pensioeninkomen"

Netspar (2016)

Wat vinden en verwachten Nederlanders van het pensioen?

Me Justice (2014)

Video "Casper van Ewijk over het pensioenstelsel"

Motivaction (2017)

Meer mobiliteit op arbeidsmarkt mogelijk

OESO (2019)

Rapport ten behoeve van Commissie Regulering van Werk

Rabobank (2017)

Voorbij de mythe van baanzekerheid en het vaste contract, op weg naar werkzekerheid

Rijksoverheid (2017)

Kamerbrief "Integrale visie op de woningmarkt" (32847 nr. 529)

Rijksoverheid (2017)

Monitor Vestigingsklimaat 2017

Rijksoverheid (2019)

Nationaal Hervormingsprogramma 2019

Rijksoverheid (2020)

Website www.rijksbegroting.nl

RTL (2019)

Ook Nederlanders met modaal inkomen worstelen om rond te komen

Seats2Meet (2020)

Work & Learn bij Seats2Meet

SEO (2019)

Keuzes in sociale zekerheid

SER (2011)

Werk maken van baan-baanmobiliteit

Siegelman (2004)

Adverse Selection in Insurance Markets: An Exaggerated Threat

TNO (2019)

Arbobaalans 2018

Werf& (2019)

Kwart Nederlanders overweegt carrièreswitch

Werkvereniging (2020)

Partij voor de Modern Werkenden

Werkvereniging (2020)

Enquête Jouw Stem

WRR (2020)

Het betere werk

—

Voetnoten uit hoofdstuk *Wat Modern Werkenden willen*:

1. Bron: [Vragenlijst Partij voor Modern Werkenden – Deel 1](#)
2. Pagina 75 van het rapport 'In wat voor land willen wij werken' van de Commissie Borstlap
3. Het Betere werk van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR), 2020
4. Bron Werkvereniging: [Jouw Stem Vragenlijst E](#)
5. [Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt 2019](#)

