

# Flexibiliseer de bijstand

Mensen die vanuit de bijstand weer aan het werk komen, vinden steeds moeilijker een vaste baan. Daar kunnen we schande van spreken, maar daar help je die mensen niet verder mee. Wat mensen wel helpt is als ze eenvoudig naast een uitkering kunnen werken of als ze makkelijk tijdelijk werk kunnen aannemen tussen de bijstandsuitkeringen door. En dat ze daar dan ook wat geld aan overhouden. Maar werkt beleid dat daarop inzet niet juist meer flexibilisering in de hand?

**DUCO BANNINK**

*Universitair hoofddocent aan de Vrije Universiteit Amsterdam*

Mensen die in de bijstand zitten hebben over het algemeen een niet al te best arbeidsmarkt-perspectief. Toch zijn er werkgevers die deze mensen willen aannemen. Die werkgevers verdienen ondersteuning. Want als bedrijven kosten moeten maken die maar deels worden gedekt door de bijbehorende inkomsten, haakt ook de meest maatschappelijk betrokken ondernemer af.

Het is als gemeente dus heel verstandig om in te zetten op ondersteuning van de werkgever bij het naar werk begeleiden van mensen uit de bijstand. In Enschede, waar ik vandaan kom, is dat al jaren staande praktijk. Bijvoorbeeld door het verlichten van administratieve lasten van werkgevers, het toegankelijk maken van loonkostensubsidie en het verschaffen van eventuele aanvullende voorzieningen, zoals trainingen of een aanpassing van de werkplek. De vooronderstelling van deze aanpak is dat op deze manier de vraag naar arbeid (de werkgelegenheid) in dit segment van de arbeidsmarkt kan toenemen. En door de verbeterde werkgelegenheid in dit segment

kunnen uitkeringsgerechtigden vervolgens doorstromen naar een duurzame baan.

Maar de arbeidsmarkt verandert. Het middensegment van de arbeidsmarkt komt steeds meer onder druk te staan en aan de onderkant is de arbeidsmarkt in rap tempo geflexibiliseerd. De weg naar duurzame uitstroom van bijstandsgerechtigden naar betaald werk lijkt daardoor een steeds moeilijker te nemen hobbel te worden. Het beleid van gemeenten kan deze realiteit niet negeren. De werkgevers goed begeleiden blijft natuurlijk belangrijk, maar het zou op een andere manier moeten, radicaler, en gemeenten moeten meer oog hebben voor de noden en wensen van uitkeringsgerechtigden.

## ***Het verdwijnende midden en toenemende flexibilisering***

Vooraf banen in het lagere-middenniveau van de arbeidsmarkt verdwijnen. Het hardst getroffen worden grofweg banen op het niveau van mbo 1 en 2, misschien 3. Het werk dat daar

wordt gedaan schuift ofwel naar boven (en wordt gecompliceerder) ofwel naar beneden. Aan de onderkant van de arbeidsmarkt verdwijnt regulier werk op grote schaal en worden arbeidsvoorwaarden slechter. ‘Werk’ blijft bestaan, maar de ‘baan’ verdwijnt. Werk wordt meer en meer gedaan in kortdurende, flexibele aanstellingen. De permanente baan staat onder druk. Er is op de West-Europese arbeidsmarkten een beweging gaande die je zou kunnen aanduiden met ‘het verdwijnende midden’.

De verschuiving naar boven gebeurt doordat de productie gecompliceerder wordt. In de productie vindt meer ontwikkelingswerk plaats — van processen of van nieuwe prototypes. Bureau-arbeid wordt meer en meer integraal. Hierbij is het bijvoorbeeld meer dan vroeger nodig om de boekhouding te verbinden aan HRM of aan de strategie van het bedrijf. Hierdoor stijgen de eisen die aan werknemers gesteld worden en ook hun inkomen stijgt, maar tegelijkertijd daalt de werkgelegenheid in de oude, nog niet geïntegreerde taken.

Er is daarnaast ook een verschuiving naar beneden vanuit dat verdwijnende midden. Bulkproductie en simpel bureauwerk verdwijnen naar elders, daar waar loonkosten lager zijn. Wat blijft — en dat zie je in het geval van Enschede goed — is werk dat fysiek is gebonden aan de lokale omgeving. Het gaat hier om werk in de zorg, de bouw, de beveiliging, het onderwijs et cetera. De verhouding tussen vraag naar en aanbod van werk verslechtert op het lagere-middenniveau in deze sectoren. Werknemers in dit segment kunnen niet concurreren met heel speciale vaardigheden. Bovendien wordt de financiële ruimte voor dit werk kleiner — het gaat voor een belangrijk deel om werk in de publieke en semipublieke sector. Het gevolg is dat in dit segment van de arbeidsmarkt steeds meer fragmentatie en ‘informalisering’ optreedt. De baan verdwijnt en daarvoor in de plaats komen nulurencontracten (in de thuiszorg), aanbesteed werk waarbij per stuk wordt betaald (bij de post), werk dat wordt ondergebracht bij zzp’ers die voor

eigen risico werken (in de bouw, maar ook in de administratieve diensten). Deze beweging is structureel. Werk wordt gefragmenteerd. Dat neemt niet weg dat in economisch goede tijden de vraag naar arbeid heel hoog kan zijn. Dat zien we nu bijvoorbeeld in de bouw: meer en meer zzp-werk, waarvoor in tijden van hoogconjunctuur goed wordt betaald.

Let wel, dit gebeurt niet altijd, alleen als de aard van de taak dit soort splitsingen toelaat. Dat is vooral het geval aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Aan de bovenkant zien we juist de steeds verdere integratie van afzonderlijke taken in een steeds ingewikkelder pakket. De Amerikaanse econoom Autor noemt dit fenomeen ‘task-biased technological change’.<sup>1</sup> Werkgevers, zo is zijn analyse, benaderen werk als een pakket taken en richten hun bedrijfs-

---

## Vooraf banen in het lagere-middenniveau van de arbeidsmarkt verdwijnen, op het niveau mbo 1 en 2 en 3

---

processen zo in dat ze komen tot een optimale mix van in- en extern uitgevoerde taken. Taken die zonder veel probleem kunnen worden afgesplitst of geautomatiseerd, worden dat ook. Juist de coördinatie van het werk wordt hierdoor moeilijker. We zien daarom een U-vormige ontwikkeling van werkgelegenheid: fragmentatie van werk aan de laagbetaalde onderkant van de markt, maar wel een toename van de hoeveelheid werk, het verdwijnen van werk in het lagere-middensegment en meer en moeilijker en goedbetaald werk aan de bovenkant.

Het genuanceerde WRR-rapport over dit onderwerp — *De val van de middenklasse?* — bevestigt deze ontwikkeling: ‘Als we de beroepen ordenen naar verdiend inkomen [is] er wel sprake [...] van een krimp van het middenseg-

ment. Terwijl de aandelen van hoog- én laag-betaalde beroepen in de totale beroepenstructuur groeien, daalt het aantal beroepen in het lagere middensegment. Dat komt vooral door de groeiende groep verzorgenden, veelal vrouwen, die relatief weinig verdienen. Economen spreken daarom van *baanpolarisatie* met groei aan de bovenkant én aan de onderkant, maar met een krimpend middensegment'.<sup>2</sup> Precies dus de beweging die Autor waarneemt: beroepen die zich laten automatiseren verdwijnen. Beroepen die gevoelig zijn voor taaksplitsing worden fragmentarisch. Beroepen aan de bovenkant worden ingewikkelder.

### ***Problemen met de oude werkgeversbenadering***

De oude werkgeversbenadering vooronderstelt dat het mogelijk is om doorstroom naar regulier werk te realiseren door een bijstandsccliënt goed te trainen en te motiveren en de werkgever te ontzorgen. Het probleem met deze benadering is dat die zich richt op het segment van de arbeidsmarkt dat naar boven verschuift. Voor mensen die vanuit de bijstand aan regulier werk willen komen is het steeds moeilijker om ertussen te komen. De druk op dit midden neemt toe, en de mogelijkheden hier vast werk te vinden nemen af. Maar mensen die uit de bijstand aan het werk komen, maken in het hogere segment van de arbeidsmarkt over het algemeen weinig kans. Ook in het verleden was dat zo, maar nu geldt dat nog sterker. Bedenk dat ook de werknemers die uit het middensegment zijn weggedrukt meeconcurreren om de arbeidsplaatsen in het naar boven schuivende deel van het verdwijnende midden.

Het is zeer onwaarschijnlijk dat lokaal sociaal beleid in staat is om deze globale verschuiving in de arbeidsmarkt te keren. Een sterke inzet op technologie, economische structuurversterking, infrastructuur, hoger onderwijs en het ondersteunen van spin-offs, zou wel degelijk de economische structuur aan de bovenkant van de markt kunnen versterken,

maar dit leidt nog niet tot de terugkeer van stabiele werkgelegenheid in het midden en aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

Dat betekent dat niet het stabiele midden maar de *gefragmentariseerde onderkant van de arbeidsmarkt* de plaats is waar de uitstroom van bijstandsgerechtigden zal plaatsvinden. Uitstroom naar dit segment kan echter over het algemeen geen langdurige voltijds uitstroom zijn. Het aantal vaste banen in dit segment van de arbeidsmarkt is beperkt. Uitstroom is noodzakelijkerwijs én kortdurend én vaak in deeltijd én met een beperkt perspectief op doorgroei, maar wél met een echt perspectief op enige zelfstandigheid en enig meedoen en op enige inkomensgroei ten opzichte van het bijstandsniveau. Dat is niet zo omdat we deze vorm van uitstroom het meest waarderen, natuurlijk niet. Het is zo omdat de arbeidsmarkt verandert en we op die veranderingen maar een beperkte invloed hebben.

### ***Laat de draaideur draaien***

Dat alles heeft consequenties voor de lokale beleidsaanpak. Neem Enschede. Er zijn op dit moment zo'n vierhonderd draaideurcliënten in de Enschedese bijstandsvoorziening. Blijkbaar is een deel van de cliëntengroep in staat om in ieder geval deels via kortdurende en gefragmentariseerde arbeidsdeelname in het eigen inkomen te voorzien. Wat mij betreft is deze draaideuruitstroom niet negatief, maar juist sterk positief te waarderen. Het past in de veranderende arbeidsmarkt waar we mee te maken hebben. Deze cliënten halen er het maximale uit wat betreft zelfredzaamheid, binnen de beperkte mogelijkheden die er zijn. Ik denk dat het potentieel van deze vorm van uitstroom veel groter is, en dat die kan worden versterkt door wijzigingen in twee aspecten van het bijstandsbeleid: het beleid gericht op de cliënten en het beleid gericht op werkgevers.

De oude werkgeversbenadering zette vooral in op loonkostendispensatie en de opbouw van een cv bij een werkgever. De

werkgever werd geholpen bij het bouwen van een duurzame relatie met de desbetreffende werknemer. Maar in een toenemend flexibele arbeidsmarkt, waarin arbeidsrelaties vluchtiger worden, is de eerste zorg van de werkgever niet investeren in de relatie met de werknemer, maar de vraag: kan ik meteen van die werknemer af als de omstandigheden veranderen?

Een geradicaliseerde werkgeversbenadering zal de werkgever dan ook niet moeten benaderen als de uiteindelijke weg naar definitieve uitstroom uit de bijstand, maar als een van de vele, kortdurende wegen naar gedeeltelijke en/of tijdelijke uitstroom. Dat betekent dat werknemers heel soepel vanuit de bijstand naar werk moeten kunnen stromen, maar daarna ook weer heel soepel terug moeten kunnen schuiven. Zo sluit de aanpak maximaal aan bij de behoeften van werkgevers. De werkgever kan zich maximaal richten op de bedrijfseconomische overwegingen die nu eenmaal centraal staan in zijn of haar bedrijf en die harde randvoorwaarden vormen, ook als de werkgever sterk maatschappelijk betrokken is.

De bijstand gaat in zo'n omgeving de facto functioneren als een soort uitzendbureau. Dit kan als de administratieve processen in de uitvoering van de bijstand enorm worden versneld en een aantal uitvoeringsregels wordt versoepeld (ik kom daar nog op terug). Daarbovenop kunnen we kiezen voor de inrichting van een echt uitzendbureau, waarin de meest kansrijke groep bijstandsccliënten wordt opgenomen. Zij gaan meteen uit de bijstand, worden opgenomen in het bestand en krijgen een salaris. Zo'n uitzendbureau functioneert als 'carrousel'. De cliënten stromen van de ene tijdelijke vorm van aan het seizoen gebonden arbeid naar de volgende. We moeten ons ervan bewust zijn dat de kosten daarvan niet volledig kunnen worden gedekt. Het inkomen in het uitzendbureau is hoger dan de bijstandsuitkering. Toch wordt een besparing gerealiseerd ten opzichte van de bestaande situatie, want de inkomenskosten worden deels gedekt

door de bespaarde bijstandsuitgaven en de inkomsten voor het uitzendbureau die ontstaan bij tijdelijke uitstroom. Bovendien is het mogelijk dat deze vorm van uitstroom deels kan worden betaald uit het participatiebudget, waardoor de kosten schuiven van het I-deel (inkomensdeel, waarover de gemeente het risico draagt) naar het P-deel (participatiedeel).

Het ontzorgen van de werkgever moet zich dus niet meer primair richten op het helpen aangaan van een duurzame, langdurige arbeidsrelatie. De 'oude' werkgeversaanpak zegt: als jij een duurzame baan biedt, bieden wij hulp bij het inwerken et cetera van de werknemer. Maar als die baan er niet is, dan zal deze vorm van ontzorgen ook niet helpen. De aanpak moet dan zijn: wij zorgen ervoor dat onze bijstandsccliënt makkelijk in- en uitstroomt, zodat jij voor korte duur en/of in deeltijd een werknemer aanneemt.

### **Ontzorgen van de cliënt**

Elke uitstroom uit de bijstand telt mee, ook kortdurende en deeltijduitstroom. Maar kortdurende uitstroom uit de bijstand is vaak moeilijk. Dit komt door de administratieve processen die nodig zijn om de bijstandsuitkering snel te beëindigen en zo nodig weer snel op te starten. Toch is dat nodig, want de financiële situatie van de meeste bijstandsgerechtigden maakt dat zij geen onderbreking van de inkomstenstroom kunnen dragen. Er zijn vaak nauwelijks reserves, omdat het bijstandsincome het absolute bestaansminimum is.

Het is om die reden heel begrijpelijk als een bijstandsgerechtigde terughoudend is om kortdurend werk of werk in deeltijd te aanvaarden. Als de hervatting van de uitkering op zich laat wachten, of als de bijstandsuitkering niet naadloos wordt gecorrigeerd voor de inkomsten uit arbeid, zou men wellicht zelfs schulden moeten maken om aan het werk te kunnen. En bijstandsccliënten hebben nauwelijks reserves om die schulden uit het toekomstige inkomen terug te betalen. Kortdurend of deeltijdwerk is voor een bijstandsgerechtigde

dus een bron van risico's voor de inkomstestroom, en het gebrek aan reserves laat dit extra risico niet toe.

Heel belangrijk is het daarom de administratieve afhandeling van de bijstand zo te versnellen dat kortdurende of deeltijduitstroom zo naadloos mogelijk samenloopt met de uitkering. Zo wordt kortdurende of deeltijduitstroom voor meer mensen mogelijk. Het beëindigen en weer opstarten van de uitkering moet dus heel snel kunnen gebeuren. Bij kortdurende uitstroom (wel minimaal een maand) wordt het inkomen dan niet gekort op de bijstandsuitkering, maar loopt de bijstandsuitkering af op de dag van aanvaarding van het werk. De prikkelwerking die uitgaat van de mogelijkheid tot kortdurende uitstroom werkt omdat de inkomsten niet in mindering worden gebracht op de bijstandsuitkering, maar de uitkering voor de duur van de uitstroom wordt beëindigd. Om onderbrekingen van de inkomstestroom te voorkomen is wel vereist dat dit proces heel snel wordt afgehandeld en dat de uitkering na afloop meteen weer wordt gestart.

Daarnaast is het aan te raden om bijverdienregelingen zoveel mogelijk te verruimen, zodat de cliënt ook bij kortdurende en deeltijduitstroom enig financieel voordeel heeft. Omdat het risico op onderbreking van de inkomstestroom heel reëel is, is er een lonkend perspectief van enige inkomstestijging nodig om het werken lonend te maken.

Veel gemeenten, waaronder Enschede in het verleden, hanteren een wachttijd voor de bijstand. Zo'n wachttijd wordt al vaak niet toegepast bij terugkeer na kortdurende uitstroom en dat is terecht. Want ook zo'n maatregel vormt voor deze groep cliënten een perverse prikkel die kortdurende uitstroom tegenwerkt.

Ook zouden de administratieve medewerkers van de sociale dienst proactief in nauw overleg met een werkgever moeten nagaan welk salaris er in een bepaalde maand aan een in deeltijd werkende bijstandsgerechtigde wordt betaald om zo direct de bijstandsuit-

kering hierop af te stemmen. Zo kunnen we de ruimte tussen de uitkering waarop recht bestaat (gegeven de eigen inkomsten) en de uitkering die in een bepaalde maand betaald wordt (gegeven de niet gelijklopende registratie van inkomsten over dezelfde maand) zo klein mogelijk maken. Een probleem is hierbij natuurlijk dat het vaak op het moment van uitbetalen van de bijstand nog niet precies duidelijk is hoeveel uur de cliënt in diezelfde maand zal blijken te hebben gewerkt, zeker als er meer dan een werkgever is.

Het stroomlijnen van administratieve processen en het wegnemen van barrières voor instroom en uitstroom, zo wil ik vooral zeggen, kan enorm helpen om kortdurende en deeltijduitstroom mogelijk te maken. Ik interviewde enige tijd geleden een werkgever

---

## Wie vanuit de bijstand aan het werk komt, maakt weinig kans in het hogere segment van de arbeidsmarkt

---

van een bezorgdienst. Hij vertelde dat hij overleg had gevoerd met een sociale dienst over tijdelijke en deeltijdstroom van bijstandsgerechtigden. Hij had (over het jaar gezien) extra mensen nodig rond de kerst en rond de zomervakantie en (over de maand gezien) meer aan het eind van de maand dan halverwege. Hierdoor kon hij een aantal doorlopende contracten aanbieden van gemiddeld 20 uur per week en een aantal kortdurende contracten rond de kerst en zomervakantie. De sociale dienst bleek niet te willen meewerken, omdat pas bij 28 uur volledige uitstroom mogelijk is en 20 uur tot een flinke administratieve last voor de gemeente zou leiden. De sociale dienst eiste dus dat het baanaanbod van die werkgever zich zou voegen naar de administratieve en beleidsbehoeftes van de gemeente.

Er lijkt sprake van een duivels dilemma. Enerzijds stelt een flexibilisering van de bijstand de werkgever in staat om in dit segment van de arbeidsmarkt flexibele banen aan te bieden. Met die aanpak subsidieert de gemeente de flexibilisering van de arbeid aan de onderkant van de markt, zou je kunnen zeggen. Anderzijds is het perverse effect van vasthouden aan een puur op duurzame uitstroom gericht gemeentelijk beleid dat uitkeringsgerechtigden gevangen raken in bijstandsafhankelijkheid.

Voor een deel is dit een vals dilemma: want gemeenten kunnen de bijstand flexibiliseren en tegelijk blijven inzetten op uitstroom uit de bijstand naar volledige banen. Daar hebben ze wel degelijk een machtsmiddel voor: in het aanbestedingsbeleid rond maatschappelijke zorg, de catering en schoonmaak in het gemeentehuis en bij het onderhoud van de publieke ruimte. Gemeenten kunnen hierin opnemen dat een deel van het personeel dat hiervoor wordt ingehuurd bestaat uit mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, en dat de banen die worden aangeboden vaste banen zijn. Het helpt dan overigens wel als de gemeente werkt met meerjarige contracten.

### **Kosten en besparingen**

Gemeenten kunnen denk ik fors besparen op de uitvoeringskosten. De ingewikkelde afstemming met werkgevers over inkomensdispensatie en een cv-opbouw zijn in de nieuwe aanpak veel minder nodig dan in de bestaande aanpak. Het aantal fte's dat zich vanuit de reïntegratietraject bezighoudt met intensief werkgeversoverleg gericht op duurzame uitstroom zou beduidend kleiner kunnen worden.

Tegenover deze besparing staat een duidelijke toename van de uitvoeringskosten aan de administratieve kant. Kortdurend uitstromende cliënten moeten erop kunnen vertrouwen dat de beëindiging en het opnieuw opstarten van de uitkering of de verrekening van de uitkering met de inkomsten vrijwel in 'real time'

gebeurt. Het is volledig begrijpelijk dat onderbreking van de inkomensstroom bij de groep bijstandsccliënten werkt als een sterke prikkel tegen uitstroom. Hier is extra administratieve capaciteit voor nodig.<sup>3</sup> Deze extra capaciteit kan uiteraard worden bekostigd uit de besparing rond de afstemming met de werkgever en het intern verschuiven van administratieve capaciteit ligt voor de hand.

Voor de besparing op uitkeringskosten lijkt aanzienlijk te kunnen zijn. Het is denkbaar dat het aantal draaideur-bijstandsccliënten misschien een factor 1,5 groter kan. Waar in ons voorbeeld Enschede nu zo'n vierhonderd cliënten soms bijstand ontvangen en soms werken, zou dat aantal kunnen stijgen tot zo'n zeshonderd. Stel dat deze mensen per maand een week betaald werk hebben, dan betekent dat een besparing van grofweg een kwart van de uitkeringskosten van deze groep van tweehonderd cliënten. De besparing heeft dan een omvang van  $\frac{1}{4}$  (uitstroomperiode) maal € 12.000 (jaarlijkse uitkeringslasten) maal 200 (aantal cliënten) = € 600.000 ten opzichte van de huidige situatie waarin kortdurende en/of deeltijduitstroom door de trage administratieve afhandeling wordt bemoeilijkt. Dat is voor onze voorbeeldstad, Enschede, een substantieel bedrag. En vooral: er zijn tweehonderd mensen bijgekomen met echt perspectief op enige zelfstandigheid en enig meedoen en enige inkomensgroei.

### **Bestaanszekerheid vloeit niet altijd voort uit werk**

Ik denk dat het goed is om op lokaal niveau in te zetten op kortdurende en deeltijduitstroom van mensen uit de bijstand. Zo kalibreren we lokaal sociaal beleid aan de arbeidsmarkt waarop dat beleid reageert. Ook nationaal zijn er vragen te stellen bij de manier waarop sociaal beleid en de arbeidsmarkt op elkaar inwerken.

Mijn politieke analyse zou zijn dat de PvdA veel steun is kwijtgeraakt omdat de achterban min of meer geloofde dat we de veranderingen

op de arbeidsmarkt ongedaan zouden maken. Ik schat de kans dat dit lukt erg laag in. Sterker nog: het is niet gelukt. De PvdA beloofde bestaanszekerheid door middel van baan zekerheid, in een omgeving waarin juist de zekerheid van banen heel precair is geworden.

## Laat de middenklasse niet in de kou staan ten bate van een vervlogen ideaal van de vaste baan voor het leven

Inzetten op het wegregelen van flexibiliteit op de arbeidsmarkt roept een verschuiving van taken op, weg van de relatie werkgevers-werknemers (de baan) naar een relatie waarin taken apart worden ingekocht (de dienst). Het redden van de middenklasse moet niet bestaan uit het waarborgen van baan zekerheid, maar uit het waarborgen van bestaanszekerheid. Het is noodzakelijk dat het nationale sociale beleid en het toeslagenbeleid (bijvoorbeeld voor kinderopvang)

worden afgestemd op die veranderende arbeidsmarkt.

Flexibele banen die redelijk goed betaald zijn, bieden geen bestaanszekerheid en banen in het slecht betaalde segment van de arbeidsmarkt al helemaal niet. Bestaanszekerheid vloeit in dat segment niet voort uit werk. Als het zo is dat de flexibilisering van de arbeidsmarkt in een bepaald segment niet goed te keren is, dan geldt denk ik enerzijds voor heel veel mensen dat een onzekere baan beter is dan helemaal geen baan en anderzijds dat het PvdA-streven naar bestaanszekerheid zich op iets anders moet richten dan op de vaste, voltijds, langdurige banen.

Ik zou willen pleiten voor enerzijds liberalisering van de werkgevers-werknemersrelatie (dus van de baan) en anderzijds verruiming van de toelating tot sociale verzekeringen, het verzwakken van de beschikbaarheidseisen die worden gesteld aan werkloze werknemers, ruimere mogelijkheden om werk en uitkering te combineren, het verzekeren van deeltijdwerkloosheid et cetera. Daarmee red je nog steeds de middenklasse niet, maar je laat de middenklasse ten minste niet in de kou staan ten bate van een vervlogen ideaal van de vaste baan voor het leven.

### Noten

- 1 Autor, D. (2013). 'The "task approach" to labor markets: an overview,' *Journal of Labour Market Research*, 46 (3): 185-199.
- 2 Godfried Engbersen, Erik Snel en Monique Kremer (red.) (2017). *De val van de middenklasse? Het stabiele en kwetsbare midden*, Den Haag: WRR.
- 3 Op dit moment is koppeling van systemen nog ver weg, maar op termijn lijkt dit mogelijk. Deze administratieve capaciteit zit aan de bovenkant van het midden dat uiteindelijk, met verder voortschrijdende technische mogelijkheden, zal verdwijnen.