

## University of Groningen

### SER-advies 21/08 'Zekerheid voor mensen'

Peters, S.S.M.

*Published in:*

TRA: Tijdschrift Recht en Arbeid

**IMPORTANT NOTE: You are advised to consult the publisher's version (publisher's PDF) if you wish to cite from it. Please check the document version below.**

*Document Version*

Publisher's PDF, also known as Version of record

*Publication date:*

2021

[Link to publication in University of Groningen/UMCG research database](#)

*Citation for published version (APA):*

Peters, S. S. M. (2021). SER-advies 21/08 'Zekerheid voor mensen': flexibele en vaste contracten. *TRA: Tijdschrift Recht en Arbeid*, 2021(9/10), 5-12. [TRA 2021/75].

<http://deeplinking.kluwer.nl/?param=00D65592&cpid=WKNL-LTR-Nav2>

#### Copyright

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

The publication may also be distributed here under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license. More information can be found on the University of Groningen website: <https://www.rug.nl/library/open-access/self-archiving-pure/taverne-amendment>.

#### Take-down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

*Downloaded from the University of Groningen/UMCG research database (Pure): <http://www.rug.nl/research/portal>. For technical reasons the number of authors shown on this cover page is limited to 10 maximum.*

# SER-advies 21/08 ‘Zekerheid voor mensen’: flexibele en vaste contracten

TRA 2021/75

## 1. Inleiding

*“Ons land en onze ondernemingen moeten concurrerend zijn, maar concurrentie op arbeidsvoorwaarden is schadelijk voor mens en samenleving en dit moet worden tegengegaan.”*

Het brede akkoord dat werkgevers en werknemers dit voorjaar binnen de SER bereikten om (onder andere) de problemen op de arbeidsmarkt aan te pakken is al historisch genoemd.<sup>2</sup> Nu werkgevers en werknemers zich gezamenlijk achter dit uitgangspunt scharen en daarvoor een reeks aan plannen met potentie presenteren, is dat predicaat wat mij betreft alleen daarom al verdiend.

Het akkoord is neergelegd in het SER-advies *Sociaal-economisch beleid 2021-2025. Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving*.<sup>3</sup> Uit de titel blijkt al dat het om een breed pallet aan voorstellen gaat (zie de inleiding van deze special van Evert Verhulst). Deze bijdrage concentreert zich op een groep voorstellen waarmee de SER ‘de onzekerheid op de arbeidsmarkt’ wil aanpakken. Deze voorstellen zijn geschaard onder de noemer ‘Reguleren van contracten’ en ingedeeld in ‘A. Reguleren van tijdelijke contracten en driehoeksrelaties’; ‘B. Maatregelen om het aangaan van duurzame arbeidsrelaties te stimuleren’; en ‘C. Het verrichten van zelfstandige arbeid’.<sup>4</sup> Ik bespreek de (meeste) voorstellen die vallen onder A. en B. Gerrard Boot bespreekt in deze special de voorstellen met betrekking tot zzp-arbeid. Aan bedoelde voorstellen gaat een zeer korte probleemanalyse vooraf – en dat kan ook, gelet op de eerder verschenen rapporten van de Commissie-Borstlap en de WRR.<sup>5</sup> “Er zijn spanningen in de samenleving doordat veel mensen minder grip ervaren op hun toekomst en leefomgeving. De kansongelijkheid neemt al langer toe. Onzeker werk en flexibele arbeidscontracten spelen een belangrijke rol; flexibiliteit wordt te vaak als ‘beschikbaar voor alles, recht op niets’ vormgegeven. De risico’s daarvan zijn eenzijdig bij werkenden terechtgekomen, die daardoor verlies van zekerheid en van perspectief ervaren.” Arbeidsrechtelijke onzekerheden

hebben negatieve gevolgen voor niet alleen het beroepsleven, maar ook het privéleven (wonen, gezin, toegang tot scholing).<sup>6</sup>

De SER vat dit samen (zo leid ik uit het advies af) als ‘de onzekerheid op de arbeidsmarkt’ en wil met zijn voorstellen de oorzaken van die onzekerheid aanpakken.<sup>7</sup> Een ambitieuze en zeer welkome doelstelling: geen lapmiddelen, maar probleemoplossing. In mijn bespreking van de geselecteerde voorstellen staan de volgende vragen centraal. Bieden de voorstellen enerzijds werknemers voldoende zekerheid en anderzijds werkgevers(/werkverschaffers) voldoende wendbaarheid en stimulans om vaste contracten aan te gaan, en is daartussen een goede balans gevonden? Dit is namelijk nodig om ‘de onzekerheid op de arbeidsmarkt’ op te lossen, aldus ook de SER. De antwoorden op deze vragen maken het dus mogelijk te beoordelen of de voorstellen – in samenhang bezien – de potentie hebben de oorzaken van die onzekerheid aan te pakken.

Vooraf merk ik op dat de SER deze plannen voor contracten waarop arbeid wordt verricht uitdrukkelijk presenteert als een samenhangend geheel, waarbij een evenwicht is nagestreefd tussen de belangen van werkenden en werkgevers/opdrachtgevers. Zij moeten als één pakket worden beschouwd en uitgevoerd, dit mede ter voorkoming van het verplaatsen van knelpunten en het ontstaan van waterbedeffecten en draaideurconstructies.<sup>8</sup> Ik zal de voorstellen weliswaar apart behandelen, maar ik zal daarbij de samenhang met de overige voorstellen niet uit het oog verliezen.

## 2. Achtergrond en doelstellingen van de arbeidsrechtelijke voorstellen

In de visie van de SER zou de arbeidsmarkt mensen duurzame werk- en inkomenszekerheid moeten bieden en ruimte voor het combineren van werk met andere zaken zoals leren en een privéleven. Tegelijkertijd moet die arbeidsmarkt ondernemingen wendbaarheid bieden om te anticiperen op veranderende omstandigheden. Op die gewenste arbeidsmarkt wordt structureel werk georganiseerd op basis van vaste contracten. Het vaste contract draagt bij aan de duurzame inzetbaarheid en zekerheid van mensen, de ontwikkeling van menselijk kapitaal en de verhoging van de arbeidsproductiviteit. Ook is er volgens de SER een positieve relatie tussen vaste contracten en de totstandkoming van en het draagvlak voor cao’s. Andere – lees: flexibele – contractvormen moeten beter gereguleerd worden en nog

<sup>1</sup> Saskia Peters is hoogleraar arbeidsrecht te Groningen en tevens redacteur van dit blad.

<sup>2</sup> Door bijv. Hans Borstlap (‘Koerswending van sociale partners mogen we best historisch noemen’, *Financieel Dagblad* 8 juni 2021) en ABU-voorzitter Sieto de Leeuw (<https://www.abu.nl/kennisbank/verkiezingen-2021/met-dit-akkoord-worden-historische-stappen-gezet/>).

<sup>3</sup> Hierna aan te duiden als SER-akkoord of SER-advies 21/08.

<sup>4</sup> SER-advies 21/08, p. 17-25.

<sup>5</sup> *In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk. Eindrapport van de Commissie Regulering van Werk*, 2020 en *Het betere werk*, WRR-SER-Rapport 102, 2020. Zie over eerstgenoemd rapport ‘Special Commissie-Borstlap’, TRA 2020, afl. 6/7.

<sup>6</sup> SER-advies 21/08, p. 7-8.

<sup>7</sup> SER-advies 21/08, p. 7.

<sup>8</sup> SER-advies 21/08, p. 17.

slechts worden ingezet waar dat passend is gelet op de aard van het werk. Het moet afgelopen zijn met het inzetten van flexibele contracten om te concurreren op arbeidsvoorwaarden. De beoogde wijzigingen moeten voorts ertoe leiden dat werkenden meer autonomie en zeggenschap ervaren in hun werk.<sup>9</sup>

Meer concreet wil de SER het volgende bereiken:<sup>10</sup>

- betere regulering van het gebruik van flexibele arbeidsrelaties, te weten uitzend- en oproepearbeid, tijdelijke arbeidsovereenkomsten en arbeid als zelfstandige, en versterking van de rechtspositie van deze werkenden;
- beperking van de prikkels die zelfstandig werken op opdrachtbasis nu aantrekkelijker maken dan arbeidsovereenkomsten;<sup>11</sup>
- en het aantrekkelijker maken voor werkgevers om vaste contracten aan te gaan.

Hieronder zal ik de concrete arbeidsrechtelijke voorstellen bespreken.

### 3. De arbeidsrechtelijke voorstellen

Eerst worden de voorstellen met betrekking tot tijdelijk, oproep- en uitzendwerk besproken (par. 3.1 t/m 3.3). Daarbij hanteert de SER als uitgangspunt dat voorkomen moet worden dat mensen jarenlang op onzekere contracten werken.<sup>12</sup> Vervolgens behandel ik de voorstellen om het aangaan van vaste contracten te stimuleren (par. 3.4).

#### 3.1 Bepaalde tijd contracten

##### 3.1.1 Voorstellen

De maatregelen die de SER voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voorstelt, zien op de ketenregeling van art. 7:668a BW. De lengte van de keten van tijdelijke contracten, zoals vastgesteld bij de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB), blijft ongewijzigd: maximaal drie opeenvolgende tijdelijke contracten in drie jaar. De onderbrekingstermijn van zes maanden (de huidige tekst van art. 7:668a spreekt over 'tussenpozen'), waarna een nieuwe keten gaat lopen, vervalt echter. Hiervan kan niet bij cao worden afgeweken, wel zullen in de wet twee uitzonderingen worden vastgelegd: er blijft een onderbrekingstermijn bestaan van zes maanden voor scholieren en studenten, en van drie maanden voor seizoensarbeid.

##### 3.1.2 Juridische vormgeving en beoordeling

In dit voorstel is duidelijk de doelstelling terug te zien dat structureel werk op basis van een vast in plaats van een tijdelijk contract moet plaatsvinden. Dit is geheel conform het Europese uitgangspunt dat ten grondslag ligt aan Richt-

lijn 1999/70/EG inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en de jurisprudentie van het Hof van Justitie EU.<sup>13</sup> De SER zondert scholieren, studenten en seizoenswerkers uit. Voor hen blijven de tussenpozen zoals ze nu volgen uit de ketenregeling. Mijns inziens is dat verdedigbaar gelet op hun afwijkende belangenpositie, maar dat moet wel gemotiveerd worden.

Bij de juridische vormgeving van dit voorstel moet bedacht worden dat in de huidige regeling de periodes tussen de verschillende contracten meetellen voor de totale duur van drie jaar ("deze tussenpozen inbegrepen"). Als dat in het nieuwe systeem ook gebeurt, is de consequentie dat als partijen begin 2021 een contract van een half jaar hebben gesloten en daarop eind 2024 een contract van twee maanden volgt, zij gelijk aan elkaar vastzitten. Dat lijkt me niet te zijn bedoeld. Het lijkt passender alleen de duur van de contracten te laten meetellen voor de totale duur van de keten.

Volgens clause 5 lid 2 sub a van Richtlijn 1999/70/EG bepalen de lidstaten in overleg met sociale partners (of sociale partners zelf) onder welke voorwaarden tijdelijke contracten als 'opeenvolgend' worden beschouwd. Het voorstel geeft wel een zeer ruime betekenis aan dit begrip; door de onderbrekingstermijn (voor vrijwel alle werknemers) te laten vervallen, kan de keten van tijdelijke contracten tussen dezelfde werkgever en werknemer immers op elk moment weer herleven. Daarmee gaat het voorstel mijns inziens verder dan nodig is om het doel te bereiken. Mijns inziens volstaat een ketenregeling waarin alle tussenpozen uit lid 1 worden geschrapt en waaraan een nieuw lid 3 wordt toegevoegd waarin 'opvolgend' – ruim – wordt begrensd:

3. Er is geen sprake van opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in de zin van lid 1 en lid 2 als er meer dan [bijvoorbeeld] drie jaar verstreken is.

Zonder deze begrenzing<sup>14</sup> kunnen partijen vele jaren later geen tijdelijk contract meer met elkaar sluiten, terwijl daar dan (wederom) een prima reden voor kan zijn. Het risico dat structureel werk in tijdelijke contracten wordt verpakt, lijkt mij met een onderbrekingstermijn van drie jaar verwaarloosbaar.

Het opvolgend werkgeverschap van lid 2 verdient aandacht. De keten loopt immers ook door als de werknemer min of meer hetzelfde werk gaat doen bij de nieuwe werkgever en de aanleiding van het overgaan van de oude naar de nieuwe werkgever bij een van de werkgevers ligt. Ook daar zal men de tussenpozen willen laten vervallen, zo lijkt

9 SER-advies 21/08, p. 9.

10 SER-advies 21/08, p. 10.

11 Zie daarover de bijdrage van Gerrard Boot in deze special (TRA 2021/77).

12 SER-advies 21/08, p. 18.

13 Zie bijv. HvJ EU 26 januari 2012, C-586/10, ECLI:EU:C:2012:39; TRA 2012/51, m.nt. S.S.M. Peters (*Küçük*) en HvJ EU 25 oktober 2018, C-331/17, ECLI:EU:C:2018:859; TRA 2019/22, m.nt. N. Gundt (*Sciotto*).

14 Wellicht heeft de SER toch ook iets dergelijks voor ogen, nu blijkens een voetnoot de raad wel voorstelt "een administratieve vervaldatum te hanteren". Wat hij daaronder verstaat is niet duidelijk.

me.<sup>15</sup> Van lid 2 kan nu bij cao worden afgeweken ten nadele van de werknemer (lid 6). Als de tussenpoosregeling vervalt, dan voorziet ik dat het opvolgend werkgeverschap een ontsnappingsroute wordt voor sommige werkgevers. Zo zou men kunnen bepalen dat bij opvolgend werkgeverschap wél een tussenpoos, van bijvoorbeeld drie maanden, geldt waarna de keten opnieuw aanvangt. De huidige afwijkingmogelijkheid is onverenigbaar met de doelstelling van dit voorstel en moet dus worden geschrapt.

Kan het voorstel het beoogde doel bereiken? Hiermee wordt inderdaad lange tijdelijkheid bij één en dezelfde werkgever voorkomen, maar niet dat werknemers permanent in tijdelijke en andere flexcontracten blijven hangen. Een werknemer kan er dan nog steeds na drie jaar uitvliegen. Bij een volgende werkgever (niet zijnde een opvolgend werkgever) begint de keten opnieuw te lopen. Deze maatregel biedt dus *an sich* geen oplossing voor de 'dertien in een dozijn werknemer' die na drie jaar simpelweg wordt ingeruild voor een andere kracht, terwijl de bedoeling juist is om werkenden aan de basis van de arbeidsmarkt te beschermen. Niettemin beoordeel ik dit voorstel positief. Het helpt 'permanente tijdelijkheid' bij dezelfde werkgever te voorkomen. Bovendien kan het ook in ruimere zin bijdragen aan de bescherming van kwetsbare werkenden, namelijk in combinatie met andere wijzigingen die de SER voorstelt. Doordat een vast contract minder risicovol wordt en alternatieve flex (inclusief zzp-arbeid) haar bekoring verliest, stijgt de kans dat een werkgever na drie jaar 'tijdelijk', 'vast' verder durft met een werknemer als het werk er nog steeds is en de werknemer naar behoren presteert. Hier zien we het belang van de door de SER voorgestelde integrale benadering. Alleen op die manier kan echt iets worden bereikt voor de kwetsbaarste werkenden.

Ten slotte merk ik op dat er natuurlijk andere aanpassingen denkbaar zijn waarmee een directere link wordt gelegd tussen de vorm van het contract en de tijdelijke of structurele aard van het werk. Zo kan aan de vernieuwing van een tijdelijk contract niet alleen een begrenzing in de tijd, maar ook de voorwaarde van 'een objectieve reden' worden gesteld.<sup>16</sup> Ik geef echter onmiddellijk toe dat daaraan ook weer de nodige haken en ogen zitten (zo'n inhoudelijke norm is bijvoorbeeld voor interpretatie vatbaar en dus minder goed handhaafbaar). Voor werkgevers is dat waarschijnlijk ook een brug te ver. Wellicht geldt dat minder voor een alternatief waarin sociale partners gezamenlijk afspreken hoe grote flexibele schil (in percentage van het totaal aantal uren) werkgevers in hun sector mogen hebben. Zo'n sectorale begrenzing legt ook, zij het indirecter, een relatie met de aard van het werk.

<sup>15</sup> In de praktijk zal niet snel sprake zijn van opvolgend werkgeverschap als er een lange periode is verstreken tussen het laatste contract bij de oude werkgever en het contract bij de nieuwe werkgever.

<sup>16</sup> Vgl. clause 5 lid 1 sub a Richtlijn 1999/70/EG.

## 3.2 Oproepcontracten

### 3.2.1 Voorstellen

Als het aan de SER ligt verdwijnen de huidige oproepcontracten. "Oproep- (inclusief nuluren-)contracten worden afgeschaft en vervangen door basiscontracten met ten minste een kwartaalurennorm waardoor het loon van een werknemer voorspelbaar is."<sup>17</sup> De SER denkt daarmee voor werknemers verschillende vliegen in één klap te slaan: een voorspelbaar loon en een evenwichtiger verhouding tussen het minimumaantal te werken uren en het beschikbaar zijn, zodat zij in staat zijn economisch zelfstandig te zijn. Voor het rechtsvermoeden arbeidsomvang (art. 7:610b BW) geldt, vergelijkbaar met nu, het gemiddeld aantal uren waarover loon is betaald in een kwartaal als basis voor de opvolgende kwartaalurennorm.

### 3.2.2 Juridische vormgeving en beoordeling

Contracten moeten straks "ten minste een kwartaalurennorm" bevatten, aldus het advies. Groot voordeel ten opzichte van een oproepcontract is dat daarbij een evenwichtig gespreid loon hoort, zodat de werknemer 'loonzekerheid' heeft. Het voorstel moet echter ook tot een vermindering van nodeloze beschikbaarheid leiden. Daarom lees ik het voorstel, dat nog nauwelijks is uitgewerkt, aldus dat de gegarandeerde omvang van de te werken uren over een periode van maximaal een kwartaal mag worden afgesproken.<sup>18</sup> Dat zou betekenen dat de huidige jaarurennorm (zie art. 7:628a lid 9 sub a.2 BW) niet meer mag worden toegepast.<sup>19</sup> Dit komt mijns inziens de bescherming van de werknemer ten goede, want naarmate de urenperiode korter is, wordt het werkpatroon (de te werken uren) voorspelbaarder. Een werknemer (met bijvoorbeeld een jaarcontract) weet dan hoeveel uren hij elk kwartaal (in ieder geval) werkt en ontvangt op basis van die uren een vast maandloon. Hij weet alleen niet in welke weken en maanden van het kwartaal hij de uren daadwerkelijk gaat maken. Als hij méér uren werkt in het kwartaal dan afgesproken, dan kan het rechtsvermoeden ertoe leiden dat de norm in het volgende kwartaal hoger wordt vastgesteld.

<sup>17</sup> Uitgezonderd scholieren en studenten met als hoofdactiviteit opleiding of studie: met hen kan nog wel op oproepbasis worden gecontracteerd. Zie SER-advies 21/08, p. 18. Dezelfde uitzondering zien we in het voorstel van de ketenregeling (zoals in par. 3.1 besproken). Ik laat dit verder onbesproken.

<sup>18</sup> Zo interpreteer ik ook het vergelijkbare voorstel van de Commissie-Borstlap, *Eindrapport van de Commissie Regulering van Werk*, 2020, p. 68 ("Binnen een contract voor onbepaalde tijd dient naar het oordeel van de Commissie minimaal per kwartaal een vast aantal arbeidsuren overeengekomen te worden, waarover het loon wordt voldaan (met de eis van loonspreiding). De werkgever behoud[t] vrijheid om de te werken uren te bepalen, terwijl de werknemer zekerheid heeft over het aantal te werken uren en het inkomen."). Bij de uitwerking van de voorstellen dient te worden verduidelijkt waarop het begrip 'vaststaande uren' doelt. Doelt dat (inderdaad) op een totaalaantal uren over een bepaalde periode, of op een repeterend aantal uren per tijdseenheid binnen een bepaalde periode?

<sup>19</sup> Bij de jaarurennorm is het loon ook evenwichtig gespreid, maar fluctueert het aantal gewerkte uren binnen een heel jaar en staat dus geenszins vast wanneer wordt gewerkt.

Dit voorstel zou juridisch als volgt kunnen worden vormgegeven. De wet bepaalt als hoofdregel dat een arbeidsovereenkomst een vast aantal uren voor een tijdseenheid van een week of een maand dient te hebben. Vervolgens wordt bepaald dat, in afwijking van de hoofdregel, een vast aantal uren voor een langere tijdseenheid met een maximum van drie maanden kan worden overeengekomen, mits het loon evenredig per week of maand wordt betaald.<sup>20</sup>

Oproepkrachten behoren tot de kwetsbaarste werknemers, terwijl deze contractvorm de laatste jaren in opmars is.<sup>21</sup> Ik vind het daarom zeer positief dat de SER probeert de rechtspositie van deze werkenden te verbeteren. De wetgever heeft recentelijk met de WAB gepoogd hun rechtspositie te versterken via wijzigingen in art. 7:628a BW, met name in de sfeer van loon en oproeptermijnen. Dit voorstel gaat veel verder: met uitzondering van scholieren en studenten, dient elke arbeidsovereenkomst ten minste een vaststaand aantal uren per kwartaal met evenwichtig gespreid loon te hebben.

Deze basiscontracten bieden werkgevers weliswaar minder wendbaarheid dan de huidige oproepcontracten, maar geven toch nog heel wat flexibiliteit. In feite voorzien zij in een 'min/max-mogelijkheid', nu het vaste aantal uren over een langere periode wordt afgesproken. Werkgevers kunnen over een periode van drie maanden schuiven met de uren van deze werknemers.

Voor werknemers wordt het loon voorspelbaar als het loon evenredig per maand wordt betaald. Een werknemer verdient dan elke maand hetzelfde, ongeacht het aantal uren dat hij in die maand werkt. Dit betekent inkomenszekerheid, en dat is winst. Maar er is geen zekerheid over de arbeidsomvang per week of maand, maar per kwartaal. Het kan zijn dat een werknemer in de eerste maand in het geheel niet wordt opgeroepen en in de tweede maand vrijwel alle uren van het kwartaal moet maken.<sup>22</sup> Daardoor hebben 'basiswerknemers' alsnog weinig autonomie over wanneer zij werken en dus over hun privéleven. Dit kwartaalurencontract blijft daarom in veel opzichten een oproepcontract, maar met de scherpe kantjes eraf gevild. Niettemin is de rechtspositie van basiswerknemers beter dan die van oproepkrachten en vergroot dit voorstel hun mogelijkheden om economisch zelfstandig te zijn.

Het lijkt niet onwaarschijnlijk dat veel werkgevers de kwartaalurennorm veiligheidshalve laag zullen vaststellen. De kans is dan groot dat werknemers aan het einde van het kwartaal meer uren hebben gemaakt. Ze zullen (pas) aanspraak kunnen maken op uitbetaling van die uren, zodra

duidelijk is dat de kwartaalurennorm is overschreden (afhankelijk van het verschil kan dat aan het einde van het kwartaal zijn, maar ook al na bijvoorbeeld één maand). De vraag is of de kwartaalurennormregeling in dat opzicht voldoende bescherming biedt. De SER wijst op het rechtsvermoeden arbeidsomvang van art. 7:610b BW. Dat vergt echter initiatief van de werknemer en het is weerlegbaar. De werknemer zou beter beschermd worden als aan de kwartaalurennorm een 'vastklikregeling' vergelijkbaar met die van art. 7:628a lid 5 BW wordt gekoppeld.

Met het oog op de bescherming van werknemers kan voorts overwogen worden het *gebruik* van kwartaalurencontracten te beperken. Bijvoorbeeld door dit slechts toe te staan voor in een cao aangewezen functies, mits uit de cao blijkt dat voor die functies de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering het gebruik van deze contractvorm vereist (vergelijk art. 7:668a lid 5 BW). Cao-partijen zouden ook nadere voorwaarden kunnen stellen, bijvoorbeeld aan het arbeidstijdpatroon. Een cao is overigens sowieso nodig voor werknemers die rond het minimumniveau worden beloond en van wie de uren sterk wisselen per maand. In dat geval kan men bij een kwartaalurennorm in bepaalde maanden (waarin de werknemer veel uren maakt) onder het wettelijke minimumloon uitkomen. Dat mag volgens de WML alleen bij cao.<sup>23</sup>

Ten slotte vergt dit voorstel dat de huidige uitsluitingsmogelijkheid van de loondoorbetalingsverplichting vervalt.<sup>24</sup> Krachtens art. 7:628 lid 5 BW kunnen werkgever en werknemer voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst 'geen arbeid, geen loon' overeenkomen. Het risico van geen werk wordt dan op de werknemer afgewenteld. Lid 7 staat toe dat die periode bij cao wordt verlengd voor functies waarbij de werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben. Deze uitsluitingsmogelijkheid kan ertoe leiden dat de basiswerknemer alsnog geen inkomenszekerheid heeft en staat dus haaks op de doelstellingen van de kwartaalurennorm.

### 3.3 Uitzendwerk

#### 3.1.1 Voorstellen

De voorstellen met betrekking tot uitzendwerk zijn het meest uitgewerkt in het akkoord. Zij richten zich op kwaliteit, zekerheid en gelijkheid. De SER wil de kwaliteit van uitzendwerk verbeteren door de toegang tot de Nederlandse uitzendmarkt voor te behouden aan gecertificeerde uitzendorganisaties en daarop strikt te handhaven. Daarnaast moeten uitzendwerknemers meer zekerheid krijgen. De wet gaat dwingendrechtelijk bepalen dat de

<sup>20</sup> Bij de uitwerking van de voorstellen dient duidelijk te worden gemaakt waarop het begrip 'vaststaande uren' doelt, zie voetnoot 19.

<sup>21</sup> Zie W.L. Roozendaal, 'De oproepovereenkomst en art. 7:628a BW', *TRA* 2019/86, par. 2.

<sup>22</sup> Nadere regels voor het oproepen, vergelijkbaar met die van art. 7:628a BW, zijn m.i. gewenst, bijv. over minimumoproeptermijnen.

<sup>23</sup> Art. 11 WML (jo. art. 7 lid 6 en art. 8 WML). Volgens art. 11 WML kan de periode van afrekening maximaal één jaar beslaan (bekend als de 'jaarurennorm'). Zie daarover E.J.A. Franssen, art. 11 WML, aant. 1, in: S.S.M. Peters (red.), *Arbeidsovereenkomst*, Deventer: Wolters Kluwer (losbladig en online).

<sup>24</sup> Vgl. SER-advies 21/08, p. 21.

maximale duur van fase A (zoals nu geregeld in de uitzend-cao<sup>25</sup>) 52 gewerkte weken bij een uitzendwerkgever bedraagt; nu is die periode krachtens de uitzend-cao 78 weken. In die periode kan de uitzendwerkgever het uitzendbeding gebruiken, onbeperkt tijdelijke contracten sluiten en de loondoorbetalingsplicht uitsluiten. Na fase A komt er een wettelijke fase B waarin de uitzendwerkgever en de uitzendkracht maximaal zes tijdelijke contracten in twee jaar mogen sluiten – dat is nu vier jaar krachtens de uitzend-cao. Bij de uitzendovereenkomst vervalt (net als bij de ketenregeling) de onderbrekingstermijn, met twee uitzonderingen: er komt een tussenpoosregeling voor scholieren en studenten van zes maanden in beide fases, en voor seizoensarbeid van drie maanden in fase B.

Ten slotte stelt de SER voor de gelijkebehandelingsnorm van art. 8 Waadi te verruimen. Het is de bedoeling dat het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden van een uitzendwerknemer vanaf de eerste werkdag gelijk(waardig) is aan dat van werknemers in vergelijkbare functies in dienst van de inlener en dat daarvan niet langer bij cao kan worden afgeweken.

### 3.3.2 Beoordeling

De voorstellen inzake certificering lijken geschikt om de kwaliteit van uitzendwerk te verbeteren. Een verplicht certificeringssysteem voor de uitzendsector kan het kaf van het koren scheiden. Via het certificaat kunnen eisen worden gesteld aan uitzenders, terwijl aan inleners die gebruikmaken van niet-gecertificeerde uitzenders bijvoorbeeld een bestuurlijke boete kan worden opgelegd.<sup>26</sup> Voorwaarde is wel dat de controle en handhaving in orde is, zoals ook de SER opmerkt. Dit zou wel eens de achilleshiel van het voorstel kunnen zijn: de uitzendsector kijkt voor de controle en handhaving naar de overheid,<sup>27</sup> maar het is de vraag of die laatste bereid is hiervoor de benodigde middelen vrij te maken. Het voorstel is mijns inziens Europeesrechtelijk gezien mogelijk. De certificering wordt gerechtvaardigd door redenen van algemeen belang, met name bescherming van uitzendkrachten, voorkoming van misbruik en het garanderen van de goede werking van de arbeidsmarkt. In zulke gevallen zijn beperkingen mogelijk, aldus Uitzendrichtlijn 2008/104/EG (art. 4). Daarnaast mag zo'n certificeringseis het vrije dienstenverkeer niet te zeer belemmeren. Zolang het voor buitenlandse uitzenders mogelijk blijft op de Nederlandse uitzendmarkt te opereren, is ook die beperking om genoemde redenen, waaraan

nog eerlijke mededinging kan worden toegevoegd, gerechtvaardigd.<sup>28</sup>

Vervolgens de voorstellen die zien op de wettelijke regeling en inkorting van de uitzendfases. De SER wil hiermee de allocatie- en opstapfunctie van uitzendwerk behouden, en tegelijkertijd de werk- en inkomenszekerheid van uitzendkrachten vergroten.<sup>29</sup> Is hiermee een goede balans gevonden tussen beide doelstellingen? Waar een uitzendkracht nu krachtens de uitzend-cao gedurende anderhalf jaar geen enkele zekerheid heeft (omdat het uitzendbeding gedurende deze hele periode mag gelden),<sup>30</sup> is dat straks één jaar (fase A). De duur van fase B wordt gehalveerd en in beide fases vervalt de onderbrekingstermijn. Overigens moet men ook hier bedacht zijn op opvolgend werkgeverschap en de mogelijkheid daarvan bij cao af te wijken, wat mogelijkheden biedt om door het tussenschuiven van een andere uitzendwerkgever uitzendkrachten alsnog langer in deze onzekere situatie te laten werken.<sup>31</sup> De rechtspositie van een uitzendkracht is straks in totaal drie jaar onzeker, waar dat nu vijf en een half jaar is. Mij dunkt dat daarmee de allocatie- en opstapfunctie van uitzendwerk ruimschoots behouden blijft. De uitzendwerkgever blijft voldoende wendbaar, terwijl ook de uitzendkracht ontegenzeggelijk winst boekt. De nog altijd lange duur van de onzekere rechtspositie van uitzendkrachten kan door de bijzondere functie van uitzendwerk worden gerechtvaardigd, maar de vraag is of dat ook geldt voor de uiterst onzekere 'fase A periode' van maar liefst één jaar. Gelet op de belangen van de werknemer zou aansluiting bij de huidige wettelijke periode van een half jaar mijns inziens passender zijn.

Het voorstel om de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten dwingendrechtelijk gelijk te trekken met die van vergelijkbare werknemers van de inlener, juich ik zonder meer toe.<sup>32</sup> Een dergelijke maatregel heeft de WAB-wetgever al bij payrolling ingevoerd.<sup>33</sup> Daarmee wordt bewerkstelligd dat uitzendwerk niet wordt gebruikt om arbeidskosten te verlagen of arbeidsrechtelijke risico's uit de weg te gaan. Het gaat om "ten minste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden" vanaf de eerste werkdag. Er zal dus bij elke uitzending een pakketvergelijking moeten plaatsvinden. Ook hier is de controleerbaarheid en handhaafbaarheid een punt van aandacht. Sociale partners lijken daar serieus werk van te willen maken, ook in ruimere zin, zo zie ik in het plan voor een 'Code verantwoord arbeidsmarktgedrag' inclusief 'Codekamer'. Deze code moet voor werkge-

25 I.e. de CAO voor Uitzendkrachten van respectievelijk de ABU en de NBBU, die dezelfde arbeidsvoorwaarden bevatten.

26 Zie de aanbevelingen van de Commissie Roemer, *Geen tweederangsburgers*, 2020. De SER adviseert die aanbevelingen onverkort uit te voeren, SER-advies 21/08, p. 19.

27 Zie het interview met de voorzitter Sieto de Leeuw en directeur Jurriën Koops van de ABU: <https://www.abu.nl/kennisbank/verkiezingen-2021/met-dit-akkoord-worden-historische-stappen-gezet/>.

28 Vgl. HvJ EG 12 oktober 2004, C-60/03 (*Wolff & Müller*). ILO-Verdrag 181 (art. 3 lid 2) verlangt overigens regulering van de uitzendsector via een vergunnings- of certificeringssysteem, tenzij er een adequaat alternatief reguleringssysteem is.

29 SER-advies 21/08, p. 18.

30 Wettelijk is dat nu slechts een half jaar, art. 7:691 lid 1, 3 en 7 BW.

31 Art. 7:691 lid 5 jo. lid 8 sub b BW, zie par. 3.1.

32 De SER adviseert ook om de pensioenregeling toe te laten groeien naar een marktconforme regeling.

33 Art. 8a Waadi.

vers, opdrachtgevers en werknemers “bindend en handhaafbaar” zijn. Met de code wil men bij uitbesteding, allocatie van werk en andere vormen van driehoeksrelaties “aandacht voor prijs en kwaliteit van arbeid in brede zin, met inbegrip van het sociaal beleid. Uiteindelijk moet dit leiden tot verbetering van de arbeidsverhoudingen, een hechtere relatie tussen opdrachtgevers, leveranciers en werknemers én tot een grotere tevredenheid over de kwaliteit van het werk”.<sup>34</sup> Daarvoor moet men alle spelers op de markt, ook de malafide, bereiken – handhaving is dus cruciaal.

Deze plannen hebben de potentie de rechtspositie van uitzendkrachten te verbeteren, concurrentie op arbeidsvoorwaarden af te remmen en malafide uitzenders te weren. Uitzendwerk zal duurder worden, maar de voordelen ervan (allocatie, opstap) blijven behouden. Uitzenders zullen meer op de kwaliteit van hun dienstverlening gaan concurreren en dat is uiteindelijk voor iedereen, ook de inleners, winst.

### 3.4 Vaste contracten

#### 3.4.1 Voorstellen

De SER doet één belangrijk voorstel om de wendbaarheid van ondernemingen te vergroten. Werkgevers kunnen – tijdelijk – eenzijdig de arbeidsduur voor alle werknemers met maximaal 20% verlagen bij bedrijfseconomische omstandigheden die anders tot ontslag zouden hebben geleid. Zij kunnen hiertoe eenzijdig besluiten, indien zij het loon volledig doorbetalen. In overleg tussen decentrale partijen kan hiervan worden afgeweken. Voor 75% van de loonkosten over de verlaagde arbeidsduur is de werkgever verzekerd via een compensatieregeling van Rijksweg, die onmiddellijk ingaat bij aanvraag en achteraf wordt getoetst op juist gebruik, conform de systematiek van de NOW.<sup>35</sup>

Opgebouwde WW-rechten blijven onaangetast. In overleg met werknemers kunnen afspraken worden gemaakt over scholing en ontwikkeling in de periode van arbeidsduurverlaging.<sup>36</sup>

Een ander belangrijk voorstel ziet op ziekte en arbeidsongeschiktheid. Werkgevers behouden hun huidige verantwoordelijkheden gedurende twee jaar, maar zij kunnen straks niet alleen de loondoorbetalingsverplichting maar ook de re-integratieverantwoordelijkheid verzekeren. De werknemer blijft in dienst, maar de verzekeringsmaatschappij neemt beide verantwoordelijkheden over van de werkgever.<sup>37</sup> Deze plannen worden uitgebreid besproken in de bijdrage van Barentsen in deze special.

De nog weinig concrete voorstellen met betrekking tot pensioen en maatschappelijk verlot laat ik onbesproken.

Voor het ‘van ontslag naar van-werk-naar-werk’ voorstel verwijst ik naar de bijdrage van Oldenhuis.

#### 3.4.2 Beoordeling

Voor het vergroten van de wendbaarheid wijst het advies in de eerste plaats erop dat werkgevers actiever gebruik kunnen maken van vormen van interne flexibiliteit, zoals zelffroosteren en de jaarurensystematiek. Het kan natuurlijk geen kwaad werkgevers nog eens op deze al bestaande mogelijkheden voor interne flex te wijzen, maar daarmee wordt het vaste contract niet direct aantrekkelijker. Sterker nog, een jaarurennorm kan straks niet meer worden gehanteerd gelet op het voorstel voor de kwartaalurennorm, althans zoals ik dat heb uitgelegd. Daar ben ik overigens niet rouwig om, zie par. 3.2.

Het tweede wendbaarheidsvoorstel is nog niet erg uitgewerkt. Ik was daar in eerste instantie redelijk positief over, maar hoe langer ik erover nadenk, hoe vreemder de voorgestelde regeling in mijn ogen wordt.<sup>38</sup> Het voorstel komt erop neer dat werkgevers bij bedrijfseconomische omstandigheden die voldoende zouden zijn voor een bedrijfseconomisch ontslag, kunnen kiezen voor eenzijdige arbeidsduurvermindering van maximaal 20%, waarbij de loonkosten voor 75% door het collectief worden gedragen en de overige 25% door werkgever en/of werknemer.<sup>39</sup> Dit komt neer op een tijdelijke werktijdverkorting waarbij de werkgever is bevrijd van (een groot deel van) de loonlasten.

Een werktijdverkortingsregeling bestaat nu ook al, maar die is beperkt tot situaties waarin het werk tijdelijk wegvalt als gevolg van *buitengewone* omstandigheden. De werkgever kan dan toestemming krijgen de arbeidsduur van zijn werknemers te verminderen ex art. 8 lid 3 BBA (de zogenoemde shorttime-vergunning<sup>40</sup>), de werkgever heeft dan geen loondoorbetalingsverplichting meer en de

38 Ik dank Willemin Rozenendaal voor haar nuttige opmerkingen tijdens het sparren over dit voorstel.

39 Als men in deze situatie wil toestaan dat bij cao 25% van de loonkosten voor rekening van de werknemer kan worden gebracht, zal daarvoor dus toch weer een uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting mogelijk moeten worden gemaakt (vgl. par. 3.2 en SER-advies 21/08, p. 21).

40 De shorttimevergunning is geregeld in de Beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2004, *Stcrt.* 2004, 199. Deze beleidsregels zijn op 17 maart 2020 (tijdelijk) buiten werking gesteld door de tijdens de COVID-19-pandemie afgekondigde Beleidsregel houdende de beëindiging van de mogelijkheid tot ontheffing van het verbod op werktijdverkorting, *Stcrt.* 2020, 17126. De uitzonderlijke gevolgen van de pandemie maakten dat de bestaande regels niet passend en werkbaar waren. In plaats daarvan zijn er speciale regelingen ontworpen (de ‘NOW’-regelingen). Zie daarover A.R. Houweling, ‘Corona en arbeidsrecht: hoe NOW verder met loon en werkplek?’, *MvV* 2020/9, p. 315-324.

34 SER-advies 21/08, p. 20-21.

35 Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor werkbehoud.

36 SER-advies 21/08, p. 21.

37 SER-advies 21/08, p. 22.

werknemers maken aanspraak op een WW-uitkering.<sup>41</sup> Aan die ontheffing worden verschillende voorwaarden gesteld, onder andere qua duur en omvang van de vermindering van bedrijvigheid: voorwaarde is dat de werkgever gedurende minimaal twee en maximaal 24 weken ten minste 20% van de aan hem ter beschikking staande arbeidscapaciteit (naar verwachting) niet kan benutten. Geringere werkverminderingen komen voor risico van de werkgever. In het SER-voorstel wordt echter gesproken van een arbeidsduurvermindering van *maximaal* 20%. Het zal toch niet bedoeld zijn ook veel geringere arbeidsduurverminderingen voor compensatie in aanmerking te laten komen?

De belangrijkste voorwaarde van de bestaande werktijdverkortingsregeling is dat de verminderde bedrijvigheid haar oorzaak vindt in *buitengewone omstandigheden die in redelijkheid niet tot het normale ondernemersrisico kunnen worden gerekend*. Het is een instrument om onder exceptionele, externe omstandigheden ontslagen te voorkomen. Dit is ook direct het belangrijkste verschil met het SER-voorstel, dat als voorwaarde stelt dat sprake is van 'bedrijfseconomische omstandigheden die anders tot ontslag zouden hebben geleid'. Dus geen buitengewone maar bedrijfseconomische omstandigheden. Daarbij gaat het om *gewone ondernemersrisico's* zoals gewijzigde concurrentieverhoudingen of marktsituaties, export- en importverboden, orderverlies, een dalende economische conjunctuur etc. Het lijkt erop dat werkgevers daarvoor dan zelf geen maatregelen hoeven te treffen (zoals reorganisatie, bedrijfsvoering moderniseren, nieuwe markten aanboren etc.).<sup>42</sup> In plaats daarvan kunnen werkgevers terugvallen op een riantere compensatieregeling (ter hoogte van 75% van de loonkosten<sup>43</sup>). Dit hoeft in buitengewone omstandigheden, zoals de coronacrisis, niet problematisch te zijn, maar is wél problematisch bij een regeling met een veel ruimere werkingssfeer. In zo'n regeling worden gewone ondernemersrisico's naar anderen geschoven. Het is niet helemaal duidelijk naar wie: naar het collectief van werkgevers (bijvoorbeeld een fonds gefinancierd met premies betaald door werkgevers)? Of naar de samenleving als geheel ('compensatieregeling van Rijksweg' suggestie-

reert dat het om de algemene middelen gaat)?<sup>44</sup> Welk collectief het ook is, ik zie geen goede redenen om individuele, reguliere ondernemersrisico's op het collectief af te wettelen.<sup>45</sup> Ik zie daarin ook een merkwaardige trend. De SER wil het vaste contract aantrekkelijker maken door individuele ondernemersrisico's te collectiviseren, terwijl het vaste contract juist zo onaantrekkelijk is geworden doordat de afgelopen decennia socialezekerheidsrisico's zijn gedecollectiviseerd en als werkgeversverplichting in de arbeidsovereenkomst zijn gedrukt en dus naar de individuele ondernemer zijn geschoven.<sup>46</sup> Dit lijkt mij de wereld op zijn kop. Naar mijn mening is het veel logischer (een deel van) de socialezekerheidsrisico's weer uit de arbeidsovereenkomst te halen<sup>47</sup> en de ondernemersrisico's te laten waar ze thuishoren: bij de ondernemer. Ik ben het met de SER eens dat de vaste arbeidsovereenkomst aantrekkelijker (i.e. minder duur en risicovol) moet worden voor werkgevers. Maar ik denk dat de oplossing beter in het verlichten van de vaste arbeidsovereenkomst voor de werkgever kan worden gezocht (daarvoor zijn er vele opties), in plaats van in het inbouwen van zulke vormen van collectief betaalde 'wendbaarheid'. Het advies als geheel biedt daarvoor ruimte, nu wordt voorgesteld ook voor zzp'ers een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering te introduceren. Een uitgelezen mogelijkheid om dit socialezekerheidsrisico (gedeeltelijk) los te koppelen van de contractvorm waarop men werkt.<sup>48</sup> Zou zo'n verlichting in combinatie met de voorgestelde fiscale wijzigingen voor zzp-arbeid niet voldoende kunnen zijn om werkgevers/opdrachtgevers richting de (vaste) arbeidsovereenkomst te bewegen?

#### 4. Conclusie

Over de voorstellen voor de flexibele contracten ben ik positief. Als de arbeidsrechtelijke regels conform de besproken plannen (met hier en daar nog wat wijzigingen) worden aangepast, zal dat werknemers meer werk- en inkomenszekerheid bieden.

De bedoeling is dat er veel meer dan nu in duurzame arbeidsrelaties zal worden gewerkt. Daarvoor moet niet alleen het langdurig gebruik van flexcontracten worden te-

41 Dit laatste geldt sinds 1 januari 2020, krachtens art. 5 van de op die datum in werking getreden Regeling onwerkbaar weer, *Stcrt.* 2019, 70095. Daarvoor was de werkgever wel gehouden tot loondoorbetaling, maar mocht hij de WW-uitkering daarop in mindering brengen – hetgeen veel gunstiger was voor de werknemer (vgl. Houweling, *MvV* 2020/9, p. 318-319). Daarnaast kan de werkgever bij buitengewone *natuurlijke* omstandigheden van zijn loondoorbetalingsverplichting ontheven worden krachtens art. 7:628 lid 9 jo. art. 2-4 Regeling onwerkbaar weer. Daarvoor is geen shorttimevergunning nodig. De regeling stelt daaraan verschillende voorwaarden, zoals dat de werknemer over de niet-gewerkte uren aanspraak moet hebben op een WW-uitkering krachtens art. 18 WW (dat is gunstiger voor de werknemer dan de regeling van art. 5) en er een aantal wachtdagen is verstreken.

42 Het zal ook lastig zijn om het treffen van zulke maatregelen als voorwaarde voor toegang tot de regeling te stellen, want hoe geef je daaraan inhoud en hoe controleer je dit?

43 De overige 25% kan bij cao naar de werknemer worden geschoven.

44 Hierbij rijst overigens ook de vraag of de Europese staatssteunregels wel toestaan dat de staat werkgevers in de bedoelde bedrijfseconomische omstandigheden looncompensatie geeft.

45 Zie hierover ook kritisch A.T.J.M. Jacobs, 'Werktijdverkorting, het juiste medicijn?', *TRA* 2009/13. Jacobs geeft tevens een historisch overzicht van (het gebruik van) de werktijdverkortingsregeling.

46 Zie mijn oratie, S.S.M. Peters, 'Arbidsrechtelijke lastendruk en ondernemersbescherming', *TRA* 2016/32.

47 De Commissie-Borstlap deed bijv. verdergaande voorstellen dan de SER qua verlichting van de werkgeversverplichtingen bij ziekte, zie daarover S.S.M. Peters, 'Commissie-Borstlap en de regulering van arbeidsrelaties', *TRA* 2020/52, par. 4.2.1. Zie over dit onderwerp voorts de bijdrage van Barentsen in deze special.

48 Vgl. S. Montebovi, A. Barrio en P. Schoukens, 'De sociale zekerheid en de niet-standaard arbeidsrelaties: ontwikkelingen in Europa en Nederland', *TRA* 2017/82, par. 4-6. Zie ook de voorstellen hiertoe in *Eindrapport van de Commissie Regulering van Werk*, 2020 en de bespreking daarvan door F.J.L. Pennings, 'Commissie-Borstlap en de sociale zekerheid', *TRA* 2020/53, par. 4.3.



ruggedrongen, maar moeten werkgevers ook worden verleid tot het vaker en sneller sluiten van een vaste arbeidsovereenkomst. *'Make the permanent employment contract great again!'*, zo omschreef ik eerder in dit tijdschrift de kern van de arbeidsrechtelijke adviezen van de Commissie-Borstlap. Het SER-akkoord maakt het vaste contract zeker minder *onaantrekkelijk* voor werkgevers, maar nog niet *great*. In de voorgestelde verruiming van de 'interne wendbaarheid' in de vorm van het collectiviseren van individuele ondernemersrisico's zie ik geen heil. Mijns inziens kunnen de pijlen beter worden gericht op verdere verlichting van de (vaste) arbeidsovereenkomst. Daarin zit mijns inziens de sleutel voor succes.<sup>49</sup>

Al met al meen ik dat de meeste arbeidsrechtelijke voorstellen in combinatie met de overige, in het bijzonder de fiscale, maatregelen, belangrijke stappen in de goede richting zijn. Hopelijk geeft Den Haag gehoor aan de oproep van de SER om het advies integraal over te nemen. De voorstellen kunnen, met de nodige aanpassingen, tezamen het fundament van een evenwichtig nieuw arbeidsmarktbeleid vormen.

---

<sup>49</sup> Met de kanttekening dat er weinig bekend is over de relatie tussen wettelijke regulering en het gebruik van bepaalde contractvormen en deze moeilijk meetbaar is. Zie (m.b.t. flexibele contracten) P.T. de Beer en E. Verhulp, 'Is wettelijke regulering de oorzaak van de groei van flexibel werk in Nederland?', *TRA* 2017/81.