

University of Groningen

Voorwoord

Roozendaal, W.L.; Peters, S.S.M.

Published in:
 Tijdschrift voor 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
 Final author's version (accepted by publisher, after peer review)

Publication date:
 2017

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

Citation for published version (APA):
 Roozendaal, W. L., & Peters, S. S. M. (2017). Voorwoord: Special Contractvorm en arbeidsrechtelijke bescherming. *Tijdschrift voor Recht en Arbeid*, 2017(10), 1. [TRA 2017/80].

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.

Special Contractvorm en arbeidsrechtelijke bescherming

Voorwoord door W.L. Roozendaal en S.S.M. Peters

Het verhaal gaat, dat in het prille begin van de ruim honderd jaar dat de Wet op de Arbeidsovereenkomst bestaat, het sociaalrechtelijke landschap overzichtelijk was. De mensen waren gezagsgetrouw en gingen elke zondag naar de kerk. Je kon – als man, en kostwinner - kiezen tussen twee smaken: een voltijds arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een voltijds arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Wie geen werknemer of ambtenaar was, was middenstander of een deftige bestuurder van een onderneming. Dit is de mythische droomtijd van het arbeidsrecht, en niemand weet precies wanneer het is begonnen. De mensen zelf wisten het destijds misschien ook wel niet – sommige kamerleden pleitten in 1907 voor een ander recht, niet een algemeen recht, dat voor alle werkenden hetzelfde was, maar een systeem met drie afzonderlijke regelingen, namelijk voor arbeiders in fabrieks- en handwerksnijverheid, voor dienstboden en voor alle overige in loondienst zijnde personen. De regering riposteerde dat dienstmeisjes, onderwijzers, bootwerkers, directeuren van NV's etc. weliswaar onderscheiden gevallen zijn, "maar toch doet dit tot het hart van de zaak niet af, eenvoudig daarom niet, omdat uit rechtskundig en legislatief oogpunt (...) ondanks al die verscheidenheden de verschillende gevallen het algemeen karakter hebben en wij dezelfde karaktertrekken terugvinden bij elk arbeidscontract."¹ De rechtskundigen zeiden dat het zo was. En zo zou het een tijd blijven.

Maar inmiddels weten we dat het niet klopt, die eenheid, die uniformiteit. In ieder geval sinds de jaren tachtig. Mensen bleken onderling te verschillen. Ze wilden meer keuzemogelijkheden. Vrouwen wilden ook werken. Geld verdienen en ondernemen kwam in de mode. Er kwamen allerlei vormen van flexibele arbeid zoals deeltijders, uitzendkrachten, freelancers, thuiswerkers, oproepkrachten met voorovereenkomsten of overeenkomsten met uitgestelde prestatieplicht en nulurencontracten. Deze variatie aan arbeidscontracten schuurde met het bestaande recht. Er ontstond een parallelle arbeidsmarkt met manieren van werken waar het recht niet op was ingericht. Vaak was niet duidelijk of het wel om een arbeidsovereenkomst ging.² Werknemers, maar ook werkgevers wisten veelal niet eens dat een overeenkomst was gesloten die een zekere rechtsbescherming meebracht.³ Ook als dat wel zo was, kon de werkgever de afspraken zo inrichten dat hij niet gebonden was aan ontslagbescherming of loonbescherming.

De wetgever greep in de jaren negentig in met de Wet Flexibiliteit en Zekerheid. Sommige flexibele contracten kregen juridische erkenning, zoals de uitzendovereenkomst en de keten van contracten voor bepaalde tijd. Deze medaille had twee kanten. Werknemers wisten beter waar ze aan toe waren. Maar werkgevers zagen ook dat hun behoefte aan flexibiliteit nu officieel was erkend en legitiem werd bevonden.⁴ Werkgevers en werknemers leerden gebruik maken van de nieuwe contractvormen en al snel werd het gebruik ervan nog populairder.⁵ Van de twee doelstellingen van die wet is, als men

¹ Zie A.E. Bles De Wet op de arbeidsovereenkomst (...). Eerste deel, 's-Gravenhage: Belinfante 1907 1907, p. 154 respectievelijk p. 164; het citaat komt terug in onze bijdrage in deze Special.

² Zie C.J. Smitskam, Flexibele arbeidsrelaties, Sociaal en arbeidsrechtelijke reeks nr. 25, Deventer: Kluwer 1989, par. 5.2.1. en par. 7.2.1.3..

³ M. Bruyn-Hundt, 'Flexibele arbeidsovereenkomsten: een structureel gegeven', Sociaal Maandblad Arbeid 1989, 1, p. 37 en Smitskam 1989, p. 90.

⁴ Dit gold ook op Europees niveau, zie bijv. de preambule en algemene overwegingen bij Richtlijn 1999/70/EG inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, PbEG 1999. L175.

⁵ R. Knecht e.a., Tweede evaluatie Wet flexibiliteit en zekerheid, Amsterdam: HSI & TNO 2007, p. 18; H. Houwing, 'De Nederlandse aanpak van 'flexicurity'? Onderhandelde ontwikkelingen in de vormgeving van tijdelijk werk', TRA 2010, 6/7.

de balans opmaakt, op het gebied van flexibilisering vermoedelijk meer bereikt dan op het gebied van zekerheid.⁶

Na de flexwerkers van de jaren negentig verschenen na de eeuwwisseling opnieuw nieuwe contractvormen in het landschap van de arbeidsmarkt. Freelancers werden zelfstandigen zonder personeel, zelfstandigen zonder personeel werden ondernemers met een inschrijving bij de Kamer van koophandel en een btw-nummer. Opeens was er weer een groep werkers die in veel gevallen precies het soort werk deed als werknemers, maar die niet of nauwelijks sociaalrechtelijke bescherming genoot. Opnieuw moest het recht zich hiertoe gaan verhouden. Ook dit keer heeft de wetgever aanvankelijk gekozen voor een formele erkenning van deze arbeidsrelatie, met name in het fiscale en socialezekerheidsrecht. Opnieuw heeft deze erkenning tot een ongekennde groei van dit type werkende geleid.⁷

Aan de horizon doemen alweer nieuwe contractvormen op, of eigenlijk niet aan de horizon maar achter de smartphone. Nieuwe arbeidsrelaties worden in toenemende mate bestuurd door software. Waar vroeger werkgevers de dienst uitmaakten wordt werk nu verdeeld via een digitaal netwerk en werkers bestuurd door algoritmes.⁸ Weer schuurt het recht.

Op dit punt aanbeland vond de redactie van dit tijdschrift het tijd voor een Special met als thema *Contractvorm en arbeidsrechtelijke bescherming*. De Special komt op een moment dat de afbakening van het arbeidsrecht en socialezekerheidsrecht volop in de belangstelling staan, met ontwikkelingen op het vlak van wetgeving (de nasleep van de Wwz, de Wet DBA⁹) en rechtspraak (het Care4Care-arrest¹⁰). Auteurs met verschillende achtergronden is gevraagd naar deze thematiek te kijken met een blik die verder rijkt dan de actualiteit van het moment. Zij laten in twee- of drietallen hun licht schijnen op verschillende aspecten van dit thema.

Albertine Veldman en Diana de Wolff schreven een bijdrage getiteld *'Privatisering' van arbeidsmarktbeleid in relatie tot de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd*. Zij constateren dat overheidsverantwoordelijkheid voor bepaalde arbeidsmarkt doelstellingen in toenemende mate is 'geprivatiseerd'. De vraag is hoe deze tendens zich verhoudt tot flexibele contracten, in het bijzonder de mogelijkheid van het sluiten van contracten voor bepaalde tijd. Brengt de groei van dergelijke contracten de verwezenlijking van arbeidsmarkt doelstellingen in gevaar? Leidt het tot (ongerechtvaardigde) verschillen tussen de vaste en tijdelijke werknemer of zijn er (afdoende) oplossingen voorhanden?

Saskia Montebovi, Alberto Barrio en Paul Schoukens werken in Tilburg aan een project getiteld *'Grenzen aan atypische arbeid: flexwerk en zelfstandige arbeid getoetst aan Europese beginselen van het socialezekerheidsrecht'*. In hun bijdrage *'De sociale zekerheid en de niet-standaard arbeidsrelaties: ontwikkelingen in Europa en Nederland'* reflecteren ze op de aansluiting tussen het socialezekerheidsrecht en vormen van atypisch werk. Bij dat laatste gaat het bijvoorbeeld om platformarbeid (portfolio work, crowd-work), niet-betaalde arbeidsvormen (sharing activiteiten, stagewerk) en activiteiten die niet volgens een vast arbeidspatroon lopen, maar wel regelmatige inkomsten opleveren (owner-manager activiteiten die kapitaal laten renderen). Ze halen hun

⁶ Vgl. Houwing 2010, par. 6 en 7: ten aanzien van tijdelijk werk en uitzendwerk slaat de balans eerder door in de richting van flexibiliteit dan van zekerheid.

⁷ Rapport IBO Zelfstandigen zonder personeel, 2015, p. 1.

⁸ Zie over de platformeconomie o.a. M.S. Houwerzijl, Arbeid en arbeidsrecht in de digitale platformsamenleving: een verkenning, TRA 2017/14.

⁹ Zie de discussie zoals weergegeven in Rapport varianten kwalificatie arbeidsrelatie, Bijlage bij Kamerstukken II, 2016/207, 34 036, nr. 64.

¹⁰ HR 4 november 2016, ECLI:NL:HR:2016:2356

voorbeelden uit Europa, maar passen de problematiek toe op de Nederlandse sociale zekerheid.

Paul de Beer en Evert Verhulp buigen zich in hun bijdrage getiteld *Is wettelijke regulering de oorzaak van de groei van flexibel werk in Nederland?* over de oorzaken van de groei van flexibele arbeidsrelaties in ons land. Het beschikbare onderzoek over deze vraag kan worden opgedeeld in twee benaderingen. De omvang van de 'flexibele schil' in verschillende landen kan worden gerelateerd aan verschillen in wetgeving tussen die landen. Ook kan getraceerd worden welke veranderingen in contractvormen zich hebben voorgedaan na veranderingen in wettelijke regulering. Een belangrijke les die uit dit onderzoek in ieder geval getrokken kan worden, is dat het verre van zeker is dat een wetswijziging het beoogde – of gevreesde – effect zal sorteren.

Ten slotte sluiten wijzelf, **Saskia Peters en Willemijn Roozendaal**, af met een bijdrage getiteld *Vrijheid, gelijkheid en broederschap op de arbeidsmarkt van de 21e eeuw*. Wij kijken daarin naar de fundamenteën van de sociale bescherming en zien hoe het gebouw van het sociaal recht in zijn voegen kraakt. Gelijkheid en solidariteit staan onder druk door de zucht naar vrijheid en niet meer bij de huidige arbeidsmarkt passende regels. Het is daarom tijd voor een herijking. Wij doen dit aan de hand van de waarden van de Franse revolutie. Hoe moet het recht zich aanpassen om meer vrijheid te combineren met meer gelijkheid en solidariteit?