

# De kanteling van het arbeidsbestel



Door Paul F. van der Heijden

Verskillende oorzaken liggen daar, zoals meestal bij diepgaande veranderingen, aan ten grondslag. De eerste is een economische oorzaak: de kosten van arbeid op basis van het vaste arbeidscontract zijn voor veel werkgevers te hoog geworden. Niet zozeer vanwege hoge netto lonen, maar vanwege hoge belastingen en 'extra's' zoals het doorbetalen van het loon gedurende de eerste twee jaar van ziekte. De kosten van vaste arbeid lijken een beetje op de benzineprijs, maar een klein deel ervan gaat om de kern (beloning van de werker), en een heel groot deel gaat om belasting en dure extra's. Een tweede oorzaak is meer sociaal cultureel, en ligt in de verder voortschrijdende individualisering van de samenleving, een 'trend' die inmiddels zo'n 25 jaar oud is. Mensen die werken, hebben ook zelf vaak behoefte aan flexibiliteit en willen individuele keuzes kunnen maken die binnen het vaste arbeidscontract van hen

## De hegemonie van het vaste contract is voorbij

niet mogelijk zijn. Ook de goede oude cao, die voor velen regelmatig geldt en hetzelfde is, botst vaak op individuele wensen en verlangens van werknemers. Een derde oorzaak, in het kielzog van individualisering, is gelegen in de toegenomen behoefte aan participatie. Mensen willen meer en meer zelf meepraten en -denken over wat ze doen bij het verdienen van hun dagelijks brood. Ze willen dat hun dagelijks handelen past bij de levensfase en de omstandigheden waarin ze verkeren. En dat verandert voortdurend, vandaar de behoefte aan flexibiliteit. Ons arbeidsbestel, zoals dat blijkt uit arbeidswergeving, cao's, sociale zekerheid en andere regelingen, gaat nog uit van de oude premisse van het vaste arbeidscontract voor iedereen. Arbeidsbestel valt te omschrijven als het geheel van wetten en regels dat betrekking heeft op de werkende mensen, zowel in individueel als collectief verband.

Het vaste arbeidscontract is het entreebiljet voor veel toegangsdeuren in onze samenleving. Het geeft je recht op doorbetaalde vakantiedagen, vakantiegeld, doorbetaling bij ziekte, op een ontslag - en werkloosheidsuitkering en op pensioen. Ook bij het verkrijgen van een hypotheek of vast huurcontract is een vast arbeidscontract vaak een noodzakelijke voorwaarde. Voor flex-contractanten en zzp'ers gaan deze deuren niet altijd vanzelf open, en vaak blijven ze gewoon op slot. De vraag die nu onder ogen moet worden gezien is of deze centrale positie van het vaste arbeidscontract gehandhaafd moet en kan blijven. Of moeten we aan de hand van alle gegevens die ons over flex-werkers en zzp'ers te beschikking staan concluderen dat het vaste arbeidscontract definitief de alleenheerschappij heeft verloren. Ik denk dat het laatste het geval is.

**Paul F. van der Heijden is hoogleraar Internationaal Arbeidsrecht aan de Universiteit Leiden.**

**I**n tal van studies is de laatste tijd aangetoond dat flex-arbeid en werk verricht door zzp'ers in belang en getal toeneemt. Recent wezen een UWV studie, en een ABU-studie uit dat 'flex' groeit naar 30% en dat een derde van de werkgevers gebruik maakt van zzp'ers. CBS gegevens laten zien dat het vaste arbeidscontract bij nog 68% van de werkenden aanwezig is. Dar was 30 jaar geleden 85%. Ook wijst de gestage ontwikkeling van deze fenomenen in de laatste vijftien jaar erop dat het hier niet om een incidentele kwestie gaat, maar juist om een fundamentele verandering in ons arbeidsbestel.

# Sorry, dat is in het buitenland besloten



Door Sjef Stoop

**M**er het 'coalitiemodel' van Marnix Holtzer (OR informatie nr. 5) is weer een nieuwe lid toegevoegd aan de familie van or-modellen. Het 'coalitiemodel' lijkt een jonger broertje van Wissena's 'interactieve or' Goodijks 'professionele or' en de 'volwassen or' van Looise die allemaal eind jaren negentig al het licht zagen. Typisch zo'n familie waar iedereen sprekend op elkaar lijkt.

Opvallend is dat de bedenkers van al deze modellen de kanttekening maakten dat hun model bij een internationaal concern niet direct zo toe te passen is. Aangezien ruim 60 procent van de or's in het bedrijfsleven onderdeel is van een multinational, is deze kanttekening meer dan een voetnoot waard. Algemeen wordt erkend dat medezeggenschap in een internationaal concern lastig is. Interessant in dat kader zijn de bevindingen van de laatste GBIO MedezeggenschapsMonitor

(2008) over de 'Inzet en Invloed van de or', waar bovengenoemd percentage aan is ontleend. 'Medezeggenschap in internationale ondernemingen is complexer dan in ondernemingen die alleen in Nederland vestigingen hebben', stelt men. Echter, als je kijkt naar de onderzoeksresultaten over het functioneren en de algemene invloed op de gang van zaken, dan blijken or's in grensoverschrijdende ondernemingen niet significant af te wijken van or's in profitorganisaties die alleen in

# se Unie ht

un zelfstandigheid als staat



atie te functioneren. lering van soevereini- adslag aan de invoegemeenschappelijke in de klassieke leer steind worden door n de soverein achter ien belastingen hef- dus over de middelen un nationale munt tsschulden worden egele wereld om reime schulden. Toen meenschappelijke

EU hebben bij hun aanpak van de crisis gedemonstreerd dat zij de gezamenlijke soverein achter de euro zijn. De EU heeft tegen de uitgangspunten van de klassieke leer in bewezen dat staten de uitoefening van soevereiniteit kunnen delen zonder hun zelfstan- digheid als staat te verliezen. Zij tonen tegelijkertijd aan dat staten een gemeen- schappelijke munt kunnen genieten zonder dat ze een federale staat moeten worden. De EU heeft zodoende een eigen bestuursmodel ontwikkeld. De uitkomst van de eurocrisis maakt duidelijk dat de

## Bereiken kantelpunt arbeidsbestel vereist actie

Paul van der Heijden

**V**olgens het UWV maakt ruim 30% van de werkgevers inmiddels gebruik van zzp'ers (FD 14 mei). De vijftien jaar geleden ingezette trend naar differentiatie en flexibilisering van het personeelsbestand zet verder door.

In ons arbeidsbestel draait het hele systeem echter nog steeds om het vaste arbeidscontract. Dat is het entreebiljet tot de sociale marktstaat die wij in de vorige eeuw hebben gecreëerd. Het verzekert je van loon, vakantiedagen, vakantiegeld, verlof bij bevalling, doorbetaling bij ziekte, uitkering bij ontslag en werkloosheid, en van pensioen.

Dat alles is niet weggelegd voor hen die werken op een andere basis dan het arbeidscontract — als uitzendkracht, oproepkracht, werkkracht voor bepaalde tijd en vooral ook als zzp'er zonder arbeidscontract. Dat schuurt meer en meer, nu velen die op basis van andere soorten contracten werken sociaal gezien wel vergelijkbaar zijn met werknemers.

Het arbeidscontract kan daarom niet langer de exclusieve spil in het systeem zijn. Beter is het de arbeidsverhouding centraal te stellen. De arbeidsverhouding heeft betrekking op een werkrelatie tussen werkgever en een persoon die arbeid voor hem verricht. Dat kan zijn op basis van een arbeidscontract, maar ook op basis van een opdrachtovereenkomst of een overeenkomst tot aanneming van werk. Traditioneel worden de laatste typen contract niet tot het arbeidsrecht gerekend. Geve

Het Verdrag van Maastricht (1992) heeft de interne markt wereld in 1992 gecreëerd.

niet de bescherming die de kern van het arbeidsrecht uitmaakt, en geven ze geen toegang tot sociale zekerheid en pensioen.

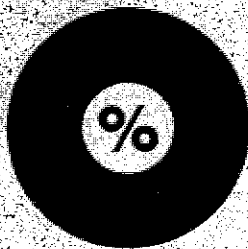
Meer en meer wordt duidelijk dat het arbeidsmodel van de 20ste eeuw niet meer opgaat. Kabinet en Tweede Kamer verzuimen echter tot zich te laten doordringen dat hier sprake is van een essentiële systeemverandering.

Kantelen we naar een systeem gebaseerd op de arbeidsverhouding, wat houdt dat in, hoe gaan we dat doen? Toegegeven, systeemdenken is niet eigen aan de politiek, gericht op de korte termijn als ze is. Maar men zou op zijn minst opdracht aan een onafhankelijke commissie kunnen geven dit te onderzoeken en met oplossingen te komen. Stilzitten is geen optie meer.

**Paul F. van der Heljden**  
Is hoogleraar internationaal arbeidsrecht aan de Universiteit Leiden.

## Uitslag Peiling

**KPMG kan nu frisse start maken**



Ja, met exit ceo maakt KPMG schoon schip **9**

Ja, nieuwe leiding, nieuw beleid **6**

Nee, gros blijft zitten, cultuur is onveranderd **67**

Nee, besmet verleden beschadigt toekomst **18**

1473 FD.NL-stemmers

ze soms den- n de VS breken geen mie van

kan zich schaaps- hūwen politiek onder spon- olitici oemt tin. t, die rondje tot hier is Poetin Hood. elaar n



**International  
Labour  
Organization**

Promoting jobs,  
protecting people

**NORMLEX**

Information System on International Labour Standards

[Search](#) | [User guide](#)

# R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198)

*Recommendation concerning the employment relationship*

*Adoption: Geneva, 95th ILC session (15 Jun 2006) - Status: Up-to-date instrument.*

Display in: [French](#) - [Spanish](#) - [Arabic](#) - [German](#) - [Russian](#) - [Chinese](#)

## Preamble

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Ninety-fifth Session on 31 May 2006, and

Considering that there is protection offered by national laws and regulations and collective agreements which are linked to the existence of an employment relationship between an employer and an employee, and

Considering that laws and regulations, and their interpretation, should be compatible with the objectives of decent work, and

Considering that employment or labour law seeks, among other things, to address what can be an unequal bargaining position between parties to an employment relationship, and

Considering that the protection of workers is at the heart of the mandate of the International Labour Organization, and in accordance with principles set out in the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 1998, and the Decent Work Agenda, and

Considering the difficulties of establishing whether or not an employment relationship exists in situations where the respective rights and obligations of the parties concerned are not clear, where there has been an attempt to disguise the employment relationship, or where inadequacies or limitations exist in the legal framework, or in its interpretation or application, and

Noting that situations exist where contractual arrangements can have the effect of depriving workers of the protection they are due, and

Recognizing that there is a role for international guidance to Members in achieving this protection through national law and practice, and that such guidance should remain relevant over time, and

Further recognizing that such protection should be accessible to all, particularly vulnerable workers, and should be based on law that is efficient, effective and comprehensive, with expeditious outcomes, and that encourages voluntary compliance, and

Recognizing that national policy should be the result of consultation with the social partners and should provide guidance to the parties concerned in the workplace, and

Recognizing that national policy should promote economic growth, job creation and decent work, and

Considering that the globalized economy has increased the mobility of workers who are in need of protection, at least against circumvention of national protection by choice of law, and

Noting that, in the framework of transnational provision of services, it is important to establish who is considered a worker in an employment relationship, what rights the worker has, and who the employer is, and

Considering that the difficulties in establishing the existence of an employment relationship may create serious problems for those workers concerned, their communities, and society at large, and

Considering that the uncertainty as to the existence of an employment relationship needs to be addressed to guarantee fair competition and effective protection of workers in an employment relationship in a manner appropriate to national law or practice, and

Noting all relevant international labour standards, especially those addressing the particular situation of women, as well as those addressing the scope of the employment relationship, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the employment relationship, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation;

adopts this fifteenth day of June of the year two thousand and six the following Recommendation, which may be cited as the Employment Relationship Recommendation, 2006.

---

## **I. NATIONAL POLICY OF PROTECTION FOR WORKERS IN AN EMPLOYMENT RELATIONSHIP**

---

1. Members should formulate and apply a national policy for reviewing at appropriate intervals and, if necessary, clarifying and adapting the scope of relevant laws and regulations, in order to guarantee effective protection for workers who perform work in the context of an employment relationship.
2. The nature and extent of protection given to workers in an employment relationship should be defined by national law or practice, or both, taking into account relevant international labour standards. Such law or practice, including those elements pertaining to scope, coverage and responsibility for implementation, should be clear and adequate to ensure effective protection for workers in an employment relationship.
3. National policy should be formulated and implemented in accordance with national law and practice in consultation with the most representative organizations of employers and workers.
4. National policy should at least include measures to:
  - (a) provide guidance for the parties concerned, in particular employers and workers, on effectively establishing the existence of an employment relationship and on the distinction between employed and self-employed workers;
  - (b) combat disguised employment relationships in the context of, for example, other relationships that may include the use of other forms of contractual arrangements that hide the true legal status, noting that a disguised employment relationship

occurs when the employer treats an individual as other than an employee in a manner that hides his or her true legal status as an employee, and that situations can arise where contractual arrangements have the effect of depriving workers of the protection they are due;

(c) ensure standards applicable to all forms of contractual arrangements, including those involving multiple parties, so that employed workers have the protection they are due;

(d) ensure that standards applicable to all forms of contractual arrangements establish who is responsible for the protection contained therein;

(e) provide effective access of those concerned, in particular employers and workers, to appropriate, speedy, inexpensive, fair and efficient procedures and mechanisms for settling disputes regarding the existence and terms of an employment relationship;

(f) ensure compliance with, and effective application of, laws and regulations concerning the employment relationship; and

(g) provide for appropriate and adequate training in relevant international labour standards, comparative and case law for the judiciary, arbitrators, mediators, labour inspectors, and other persons responsible for dealing with the resolution of disputes and enforcement of national employment laws and standards.

5. Members should take particular account in national policy to ensure effective protection to workers especially affected by the uncertainty as to the existence of an employment relationship, including women workers, as well as the most vulnerable workers, young workers, older workers, workers in the informal economy, migrant workers and workers with disabilities.

6. Members should:

(a) take special account in national policy to address the gender dimension in that women workers predominate in certain occupations and sectors where there is a high proportion of disguised employment relationships, or where there is a lack of clarity of an employment relationship; and

(b) have clear policies on gender equality and better enforcement of the relevant laws and agreements at national level so that the gender dimension can be effectively addressed.

7. In the context of the transnational movement of workers:

(a) in framing national policy, a Member should, after consulting the most representative organizations of employers and workers, consider adopting appropriate measures within its jurisdiction, and where appropriate in collaboration with other Members, so as to provide effective protection to and prevent abuses of migrant workers in its territory who may be affected by uncertainty as to the existence of an employment relationship;

(b) where workers are recruited in one country for work in another, the Members concerned may consider concluding bilateral agreements to prevent abuses and fraudulent practices which have as their purpose the evasion of the existing arrangements for the protection of workers in the context of an employment relationship.

8. National policy for protection of workers in an employment relationship should not interfere with true civil and commercial relationships, while at the same time ensuring that individuals in an employment relationship have the protection they are due.

## **II. DETERMINATION OF THE EXISTENCE OF AN EMPLOYMENT RELATIONSHIP**

9. For the purposes of the national policy of protection for workers in an employment relationship, the determination of the existence of such a relationship should be guided primarily by the facts relating to the performance of work and the remuneration of the worker, notwithstanding how the relationship is characterized in any contrary arrangement, contractual or otherwise, that may have been agreed between the parties.

10. Members should promote clear methods for guiding workers and employers as to the determination of the existence of an employment relationship.
11. For the purpose of facilitating the determination of the existence of an employment relationship, Members should, within the framework of the national policy referred to in this Recommendation, consider the possibility of the following:
- (a) allowing a broad range of means for determining the existence of an employment relationship;
  - (b) providing for a legal presumption that an employment relationship exists where one or more relevant indicators is present; and
  - (c) determining, following prior consultations with the most representative organizations of employers and workers, that workers with certain characteristics, in general or in a particular sector, must be deemed to be either employed or self-employed.
12. For the purposes of the national policy referred to in this Recommendation, Members may consider clearly defining the conditions applied for determining the existence of an employment relationship, for example, subordination or dependence.
13. Members should consider the possibility of defining in their laws and regulations, or by other means, specific indicators of the existence of an employment relationship. Those indicators might include:
- (a) the fact that the work: is carried out according to the instructions and under the control of another party; involves the integration of the worker in the organization of the enterprise; is performed solely or mainly for the benefit of another person; must be carried out personally by the worker; is carried out within specific working hours or at a workplace specified or agreed by the party requesting the work; is of a particular duration and has a certain continuity; requires the worker's availability; or involves the provision of tools, materials and machinery by the party requesting the work;
  - (b) periodic payment of remuneration to the worker; the fact that such remuneration constitutes the worker's sole or principal source of income; provision of payment in kind, such as food, lodging or transport; recognition of entitlements such as weekly rest and annual holidays; payment by the party requesting the work for travel undertaken by the worker in order to carry out the work; or absence of financial risk for the worker.
14. The settlement of disputes concerning the existence and terms of an employment relationship should be a matter for industrial or other tribunals or arbitration authorities to which workers and employers have effective access in accordance with national law and practice.
15. The competent authority should adopt measures with a view to ensuring respect for and implementation of laws and regulations concerning the employment relationship with regard to the various aspects considered in this Recommendation, for example, through labour inspection services and their collaboration with the social security administration and the tax authorities.
16. In regard to the employment relationship, national labour administrations and their associated services should regularly monitor their enforcement programmes and processes. Special attention should be paid to occupations and sectors with a high proportion of women workers.
17. Members should develop, as part of the national policy referred to in this Recommendation, effective measures aimed at removing incentives to disguise an employment relationship.
18. As part of the national policy, Members should promote the role of collective bargaining and social dialogue as a means, among others, of finding solutions to questions related to the scope of the employment relationship at the national level.

### **III. MONITORING AND IMPLEMENTATION**

19. Members should establish an appropriate mechanism, or make use of an existing one, for monitoring developments in the labour market and the organization of work, and for formulating advice on the adoption and implementation of measures

concerning the employment relationship within the framework of the national policy.

20. The most representative organizations of employers and workers should be represented, on an equal footing, in the mechanism for monitoring developments in the labour market and the organization of work. In addition, these organizations should be consulted under the mechanism as often as necessary and, wherever possible and useful, on the basis of expert reports or technical studies.

21. Members should, to the extent possible, collect information and statistical data and undertake research on changes in the patterns and structure of work at the national and sectoral levels, taking into account the distribution of men and women and other relevant factors.

22. Members should establish specific national mechanisms in order to ensure that employment relationships can be effectively identified within the framework of the transnational provision of services. Consideration should be given to developing systematic contact and exchange of information on the subject with other States.

---

#### **IV. FINAL PARAGRAPH**

---

23. This Recommendation does not revise the Private Employment Agencies Recommendation, 1997 (No. 188), nor can it revise the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181).

#### **See related**