

6. The future of work

Ruben Houweling, hoogleraar Arbeidsrecht
Zef Even, hoogleraar Europees Arbeidsrecht

Introductie

Het project 'Future of work' heeft als centraal thema het vinden van de optimale mix van autonomie en marktwerking versus safe guarding fundamental principles, in het bijzonder toegespitst op de arbeidsmarkt en de daarop acterende spelers. Bij een veranderd speelveld op de arbeidsmarkt, neemt de vraag toe welke publieke belangen (zoals duurzame ontwikkeling en inclusiviteit van en op de arbeidsmarkt, waarborgen van de uitgangspunten genoemd in de European Pillar of Social Rights) op welke wijze door private actoren kunnen en moeten worden behartigd en welke bij de overheid moeten blijven.

Het samenspel van grote economische transformaties door globalisering, toepassing van nieuwe technologieën (robotisering/digitalisering/platformisering), demografische verschuivingen (ontgroening en vergrijzing en grotere diversiteit van de beroepsbevolking) en verduurzaming van productieprocessen en dienstverlening hebben grote impact op onze economie en arbeidsmarkt.¹ Hoewel de transformaties een positief effect op onze welvaart kunnen hebben, stellen deze ons ook voor nieuwe uitdagingen op de arbeidsmarkt.

De arbeidsmarkt vertoont in toenemende mate tekenen van 'baanpolarisatie': werk wordt naar de twee uitersten van het opleidingsspectrum geduwd – hoog- of laagopgeleid - het midden komt in een spagaat terecht. Deze tweedeling op de arbeidsmarkt leidt tot een groep *insiders* met veel bescherming en een steeds grotere groep *outsiders* met geen of weinig bescherming.² Inzet van goedkopere arbeidsvormen met minder of geen risico's, leidt tot verdringing van de insider. Ook voor bedrijven en instellingen is deze tendens per saldo niet gunstig. Als flexibilisering zich op een laagwaardige manier voltrekt, heeft dat negatieve gevolgen voor de productiviteit en het innovatievermogen binnen arbeidsorganisaties en daardoor voor onze (kennis)economie als geheel. Bovendien wordt het level playing field tussen ondernemingen door zogenoemde concurrentie op arbeidsvoorwaarden verstoord. Tot besluit leidt het afnemend percentage 'werknemers' tot vraagstukken op het terrein van (financiering van) sociale zekerheid: een steeds grotere groep draagt niet meer bij aan het stelsel en loopt onverzekerd rond. Dit versterkt de reeds gepolariseerde arbeidsmarkt. Het laat ook zien dat het klassieke sturingsmechanisme van de overheid (werkgevers verplichtingen opleggen met betrekking tot werknemers) 'out dated' is. Al deze ontwikkelingen roepen de vraag op of de huidige arbeidsrechtelijke regelgeving – die een arbeidsovereenkomst (voor onbepaalde tijd) tussen een werkgever en werknemer als uitgangspunt neemt en waarop een groot deel van de sociale zekerheid is gebaseerd – niet aan herijking toe is.³ Deze herijking heeft nationale en internationale (Europese) componenten. Bescherming van de Nederlandse arbeidsmarkt krijgt uiteraard vorm aan de hand van nationale actoren, zoals overheid, sociale partners en andere nationale belanghebbenden. Maar nationale oplossing

¹ *Work for a brighter future - Global Commission on the Future of Work*, ILO 2019 (online publiek).

² E. Verhulp, 'De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als onbereikbaar statussymbool na inwerkingtreding Wetsvoorstel Werk en Zekerheid?', TRA 2014/24, afl. 3, p. 21-29.

³ Zie bijvoorbeeld F.G. Laagland & J. Kloostera, 'De Engelse tussencategorie als oplossing voor platformwerk: mythe of werkelijkheid?', *Ondernemingsrecht* 2019/7, afl. 1, p. 41, J.M. van Slooten, 'Het arbeidsrecht moet op de schop', *Ondernemingsrecht* 2018/43, afl. 6, p. 261-262 en P.Th. Sick, 'Haastige spoed...', TRA 2018/69, afl. 9/10, p. 14.

mogen niet in strijd komen met Europees recht, zoals de vrijheid van personen en dienstverleningen en vrije mededinging. Bovendien hebben werknemers en dienstverleners van andere lidstaten gegeven de open grenzen in de EU impact op de Nederlandse arbeidsmarkt. Sommige oplossingen kunnen bovendien beter op EU- dan nationaal niveau worden bereikt.

PhD project

Het PhD-onderzoek zal betrekking hebben op 'contractsvormvrije regulering van werk'. Als het object, de werker, centraal staat wat internationale arbeidsrechtelijke bescherming betreft, dan moet los van het type werkcontract bescherming worden geboden. Het moet niet uitmaken of iemand op basis van een arbeidsovereenkomst of als zzp'er werkzaam is, waar het gezondheid en veilige werkomstandigheden betreft. Maar, hoe ziet de regulering van de rechtspositie van deze werker er dan uit? Wie vallen onder het bereik van 'werker'? Naast klassieke werknemers ook kleine ondernemers? Hoe verhoudt regulering van de werker zich tot contractsvrijheid, EU-vrijheden en mededingingswetgeving? Welke taken liggen bij de overheid en waarom? Welke taken kunnen beter door private actoren worden uitgeoefend en waarom?

Nadere concretisering van het PhD-onderzoek kan betrekking hebben op (twee voorbeelden):

- Arbeidsongeschiktheid en re-integratie: wie, wat en hoe is betrokken met welke bevoegdheden, verantwoordelijkheden en verplichtingen indien een werker door arbeidsongeschiktheid uitvalt. Bij uitval wegens ziekte van een werknemer zijn nu de werkgever-werknemer en UWV (overheid) betrokken en werken financiële prikkels heel goed tot re-integratie op de arbeidsmarkt. Welke prikkels kunnen ditzelfde effect bewerkstelligen in werkrelaties die niet kwalificeren als arbeidsovereenkomst (bijv. zzp-relaties), waarbij de werkgever en UWV als (mede-)verantwoordelijke actoren ontbreken?
- Duurzame ontwikkeling (leven lang leren): wie, wat en hoe is betrokken met welke bevoegdheden, verantwoordelijkheden en verplichtingen wat de duurzame ontwikkeling van de werker betreft? Heeft de overheid hier een taak en zo ja welke? Wat is het meest effectieve sturingsmechanisme om niet-werknemers (bijv. zzp'ers) te doen investeren in scholing en ontwikkeling van zichzelf? Enkel fiscale prikkels en is daarvoor het fiscale instrumentarium bedoeld/toereikend?

Empirisch onderzoek

In het gekozen onderzoeksobject gaat het steeds om twee vragen (a) wie heeft welke verantwoordelijkheden met betrekking tot het onderzoeksobject en subthema en (b) wat werkt het beste?

Met onderdeel 'b. wat werkt?' doelen we op welke sturingsmechanisme heeft de overheid/publieke sector, maar ook de betrokken private actoren, om gewenst gedrag van de werker te bewerkstelligen. Bij dit onderdeel is inzicht in gedrag van betrokken actoren van groot belang. Om dit inzicht te verkrijgen zal (nader) empirisch onderzoek een serieuze plaats kunnen en moeten hebben.

Een voorbeeld. Als het gaat om arbeidsongeschiktheid van de werker, dan is het zaak eerst in kaart te brengen hoe de huidige groep werkers met dit risico omgaat/zich er überhaupt van bewust is. Om welke aantallen gaat het? (Hoe) Verzekeren deze werkers zich tegen inkomensverlies? Gedraagt een werkverschaffer zich anders (meer of minder risicovol) indien

hij niet mede verantwoordelijk is voor de inkomensvoorziening tijdens ziekte van de werker?
Hoe komt dit? Welke instrumenten onder de huidige regelgeving werken het beste? Waarom?
Etc.

De kandidaat zal niet aan ELS ontkomen. Hetzij doordat hij/zij zelf actief ELS zal uitvoeren,
dan wel dat hij/zij gebruik zal maken van reeds voorhanden ELS-werk dat hij/zij op waarde zal
moeten kunnen schatten. De optimale mix van zelf ELS uitvoeren en analyseren is uiteraard
de gewenste uitkomst.