



Platformisering van de arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt heeft het afgelopen decennium grote veranderingen ondergaan. Er is toenemende behoefte aan een flexibele invulling van het werk, waarbij steeds meer gebruik wordt gemaakt van oproepkrachten, uitzendkrachten en zzp-ers. Daarbij is zichtbaar dat de arbeid anders wordt georganiseerd, mede ingegeven door de steeds verder gaande digitalisering. Arbeid wordt steeds vaker vanuit platforms georganiseerd. De recente uitspraken over de maaltijdbezorgers van Deliveroo, die in dit nummer ook aan de orde komen, zijn hiervan een goed voorbeeld.

Platformarbeid heeft ervoor gezorgd dat de vraag of een werkrelatie een arbeids-overeenkomst of opdrachtovereenkomst is opnieuw veel aandacht krijgt. Deze kwalificatievraag is zowel fiscaal als juridisch relevant, omdat het antwoord onder meer bepaalt of er premies en loonbelasting ingehouden moet worden, maar ook of de betreffende arbeidskracht ontslagbescherming en een beroep op minimumloon en minimumvakantiebijslag toekomt. In de praktijk blijkt echter dat in veel gevallen geen duidelijke scheidslijn is te trekken tussen een werknemer en een opdrachtnemer. Immers, elementen die kenmerkend zijn voor een arbeids-overeenkomst (het tegen betaling persoonlijk verrichten van arbeid in dienst van de werkgever), zie je ook steeds vaker terug in opdrachtrelaties. Rechteren lijken steeds meer moeite te hebben om een etiket te plakken op een werkrelatie. Het huidige werknemersbegrip is toe aan een herijking, onder meer ten aanzien van de elementen gezag en vervanging, zo concludeerde ook al de Commissie Boot in het kader van de Wet DBA.

Het is interessant om te zien hoe het Verenigd Koninkrijk omgaat met deze spagaat. Er is daar een tussencategorie in het leven geroepen, namelijk die van de 'worker'. De worker heeft in het Verenigd Koninkrijk enkele basisrechten, die een echte zelfstandige niet heeft. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan minimumloon, vakantie en arbeidstijdenbescherming. De worker is werkzaam op basis van een opdrachtovereenkomst, verricht wel persoonlijke arbeid, maar werkt niet voor een klant. Er moet onder meer sprake zijn van een afhankelijke relatie ten opzichte van de opdrachtgever, en er moet wel sprake zijn van enige mate van gezag (maar wel minder dan bij een 'employee'). Een dergelijke tussencategorie lijkt mij in Nederland ook bruikbaar, hoewel er dan uiteraard nog wel andere elementen zijn die in de uitwerking de aandacht verdienen, zoals werkgeversaansprakelijkheid, concurrentiebeding en het (al dan niet) koppelen van deze tussencategorie met de werknemersverzekeringen. Een tussencategorie in werkrelatie lijkt in de veranderde arbeidsmarkt met de oprukkende 'platformisering' een bruikbaar alternatief.

MARCEL DE VRIES