

## **Werk in de platformeconomie: aanpassing wettelijk kader nodig voor flexibiliteit en zekerheid.**

Position paper ONL voor Ondernemers, november 2017

**Het Nederlandse arbeidsrecht en sociale zekerheidsstelsel passen niet meer bij de hedendaagse economie en arbeidsmarkt. Herziening van het arbeidsrecht en de sociale zekerheidsregels is noodzakelijk. Uitgangspunt hierbij moet zijn dat er flexibiliteit en zekerheid komt voor ondernemers én werkenden. Vaste arbeidscontracten voor onbepaalde duur bieden niet meer de benodigde zekerheid aan werkenden en zijn in sommige gevallen te rigide en onwerkbaar voor ondernemers.**

- ❖ Globalisering, technologisering en digitalisering hebben (een deel van) onze economie veranderd in een "*on demand economy*". Zowel consumenten als zakelijke klanten verwachten dat producten of diensten geleverd worden op het moment dat de behoefte ontstaat. Mocht het niet mogelijk zijn om op die korte en flexibele termijn te leveren, dan is het heel makkelijk om deze bestelling bij een concurrent te plaatsen.
- ❖ Platforms zoals Uber, Helping, Werkspot, Deliveroo en Foodora spelen in op de behoefte om producten en diensten te leveren zodra de behoefte zich voordoet. Dit door vraag en aanbod via hun platform samen te brengen.
- ❖ Het is niet alleen onmogelijk, maar ook onwenselijk om als Nederland deze mondiale ontwikkelingen tegen te houden. De weerstand vanuit de spelers in de "oude economie" is begrijpelijk. Gerealiseerd moet worden dat we ons bevinden in een nieuwe realiteit. Beleid en wetgeving moeten daarop aansluiten.
- ❖ Platforms zijn innovatieve en vernieuwende manieren om te voldoen aan de wensen van de maatschappij. Angst voor vernieuwing en verandering mag deze innovatie niet afremmen.
- ❖ Door in te zetten op scholing en wendbaarheid van werkenden wordt het werken via een platform in plaats van een arbeidsovereenkomst minder bedreigend. Dit kan ondervangen worden door in te zetten op permanente ontwikkeling en een leven lang leren.
- ❖ Ondernemers moeten wendbaar en flexibel kunnen opereren om te kunnen voldoen aan de snel veranderende eisen van de markt. Het is voor ondernemers essentieel om op het juiste moment snel over de juiste vaardigheden en kennis te kunnen beschikken.
- ❖ Het huidige arbeidsrecht en sociale zekerheidsstelsel zijn volledig ingericht op de gedachte dat werkenden op basis van een (full-time) arbeidsovereenkomst werken. Het liefste nog bij één werkgever. Werkenden die van andere arbeidsvormen gebruik willen maken, een combinatie zoeken of wisselen van arbeidsvormen lopen tegen de grenzen van de wet aan.
- ❖ Het arbeidsrecht en sociale zekerheidsrecht moeten worden herzien om flexibele en hybride werkvormen mogelijk te maken. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur dient hierbij niet de norm, maar een van de mogelijkheden te zijn. De keuze van de werkende moet wat ONL betreft voorop staan, bij het bepalen van de te hanteren arbeidsvorm.
- ❖ ONL pleit voor verruiming van de mogelijkheid om als zelfstandige te werken. Een wettelijke verankering en de mogelijkheid om aan te sluiten bij (nieuwe) sociale zekerheden is nodig.

### **Economie en arbeidsmarkt veranderen**

De economie en onze arbeidsmarkt zijn de afgelopen decennia ingrijpend veranderd. Honderd jaar geleden werden de economie en de arbeidsmarkt gedomineerd door enkele grote bedrijven. Werkenden waren kwetsbaar ten opzichte van een klein aantal grote werkgevers. De arbeid die verricht moest worden binnen deze bedrijven was vaak homogeen en duidelijk afgebakend. Op basis van deze (oude) economie is ons arbeidsrecht en sociale zekerheidsrecht tot stand gekomen.

Inmiddels zitten we in een andere realiteit. De economie en de arbeidsmarkt veranderen in een razend tempo, door onder andere globalisering, digitalisering en technologisering. Grote bedrijven krimpen in en worden steeds beter beconcurrerd door een veelvoud aan kleine bedrijven.

De nieuwe economie wordt ook omschreven als de "*on demand economy*". Producten en diensten moeten geleverd worden op het moment dat de vraag ontstaat. Dat is niet alleen de verwachting maar ook de eis van zowel consumenten als zakelijke klanten. Indien bedrijven hier niet aan voldoen kiezen klanten makkelijk voor een concurrent, die via het internet zo gevonden is.

### **Flexibiliteit en aanpassingsvermogen zijn noodzakelijk**

Het gevolg van deze ontwikkeling is dat bedrijven wendbaar en flexibel moet zijn. Het is niet mogelijk om lang vooruit te kijken. Een product dat vandaag vernieuwend is, is morgen achterhaald. Productiemethoden die morgen in Nederland worden bedacht, kunnen volgende week aan de andere kant van de wereld geïmiteerd worden. Bedrijven die morgen veel werkenden nodig hebben om een order te verwerken, kunnen over twee weken zonder werk zitten.

Bedrijven zoeken niet alleen maar mensen die jarenlang bepaalde taken willen doen, maar ook mensen die slechts enkele uren of minuten werkzaamheden willen verrichten. De technologisering en vraag naar "on demand"-werkzaamheden zijn niet tegen te houden. We zullen de regels moeten aanpassen om te zorgen dat onze arbeidsrelaties en sociale zekerheden weer aansluiten bij de veranderde realiteit.

### **Nieuwe (sociale) zekerheden zijn nodig**

De "*on demand economy*" en de "platformeconomie" zijn disruptief. Een nieuw evenwicht tussen de disrupties op de arbeidsmarkt en de sociale zekerheid is nodig. Tegenover verregaande flexibiliteit moeten nieuwe vormen van zekerheid staan. Bijvoorbeeld doordat niet alleen de opdrachtgever, maar ook de opdrachtnemer, kan bepalen of er morgen wel of niet gewerkt wordt. Ook kan flexibiliteit beloond worden met andere voordelen, bijvoorbeeld op het terrein van beloning, scholing en employability.

Duidelijk is dat de oude zekerheden, zoals het vaste contract en de daaruit voortvloeiende sociale zekerheden, niet meer voor iedereen passen. Nieuwe zekerheden zijn nodig om bestaanszekerheid te garanderen. Hierbij denk ONL aan employability, duurzame inzetbaarheid en een leven lang leren.

Er is altijd vraag naar loyale werkenden die over de juiste vakkennis beschikken en kwaliteit kunnen leveren. Door te investeren in werkenden kan baan zekerheid vervangen worden door werkzekerheid.

### **Maatwerk moet mogelijk zijn**

Iedere arbeidsrelatie verschilt. Dit komt door de wensen en eigenschappen van de werkende en de werkgever die een arbeidsrelatie aangaan. Dé werknemer bestaat niet. In de praktijk geven werkenden steeds vaker de voorkeur aan flexibele arbeidstijden en

het werken voor meerdere werk- of opdrachtgevers. Andere werkenden willen, met het oog op hun levensfase of ambities, liever een arbeidsovereenkomst voor langere duur.

Dé werkgever bestaat evenmin. Sommige bedrijven werken louter met flexibele werkenden, anderen met een vaste kern en een flexibele schil en het derde bedrijf wil omwille van vertrouwelijkheid en loyaliteit alleen maar vaste werknemers. Het recht moet al deze arbeidsvormen mogelijk maken. Het is geen oplossing om de markt te dwingen alsnog van één bepaald type arbeidsrelatie gebruik te maken.

### **Oplossing: vernieuw het arbeidsrecht (stap 1)**

De arbeidsovereenkomst en de collectieve arbeidsovereenkomst zijn momenteel het uitgangspunt op de arbeidsmarkt. Het idee om de arbeidsmarkt op deze manier vorm te geven is aan het einde van de Nederlandse industriële revolutie bedacht. Mensen werkten hun hele leven voor dat ene grote bedrijf, net als hun burens, vrienden en kennissen. De arbeidsmarkt wordt niet langer gedomineerd door enkele (grote) werkgevers. Er zijn nu heel veel verschillende bedrijven en particulieren die werk aanbieden. Hierbij kan het gaan om een baan voor het leven, maar ook een opdracht voor tien minuten.

Het arbeidsrecht kent slechts twee smaken. Iemand is werknemer óf werkgever. Een derde mogelijkheid, het zelfstandig ondernemerschap, wordt niet wettelijk erkend. Indien iemand momenteel niet als werknemer aan de slag wil, moet er op basis van een overeenkomst van opdracht gewerkt worden. Het werken op basis van een overeenkomst van opdracht leidt in sommige gevallen tot maatschappelijke weerstand, onduidelijkheid over fiscale behandeling en het ontbreken van sociale zekerheden.

ONL ziet het wettelijk vastleggen van drie verschillende groepen werkenden als een eerste stap bij het vernieuwen van het arbeidsrecht. Het gaat dan om werkgevers, werknemers (werkend op basis van overeenkomst van arbeid) en zelfstandigen (werkend op basis van een overeenkomst van opdracht). Het werken als zelfstandig professional wordt hiermee erkend en gefaciliteerd. De keuze van de werkende kan als uitgangspunt gelden voor het type arbeidsrelatie.

### **Oplossing: vernieuw de sociale zekerheid (stap 2)**

De sociale zekerheid moet bestaanszekerheid garanderen voor de verschillende groepen werkenden. Geen werkende is hetzelfde, net zoals geen werkgever hetzelfde is. Maatwerk sociale zekerheid op basis van het risicoprofiel van werkenden moet de norm worden. Iemand met een hoog risicoprofiel moet beschermd worden om niet onder het bestaansminimum uit te komen, iemand met een laag risicoprofiel moet niet lastig gevallen worden met paternalistische verplichtingen.

Werk- en opdrachtgevers moeten de mogelijkheid krijgen om additionele zekerheden te kunnen bieden. In de strijd om talent is er meer dan genoeg bereidheid om werkenden in overleg extra zekerheden aan te bieden, indien die passen bij de arbeidsrelatie. Hierbij moet niet alleen aan oude (sociale) zekerheden maar ook aan nieuwe (sociale) zekerheden worden gedacht. In overleg moeten werkenden en hun werk- of opdrachtgevers kunnen kiezen of geïnvesteerd wordt in scholing en permanente ontwikkeling of andere zekerheden.

Indien werkenden voor eigen rekening en risico gaan ondernemen, al dan niet als zelfstandige, dan moeten ze niet geconfronteerd worden met verplichte (sociale-)verzekeringen en pensioenopbouw. Ondernemers moeten kunnen kiezen of ze (semi-)collectief verzekerd zijn en pensioen opbouwen of op een andere manier voorzieningen treffen.

### **Oplossing: vernieuw het belastingstelsel (stap 3)**

De fiscale regelgeving moet aansluiten op het arbeidsrecht en het sociale zekerheidsstelsel. Voorkomen moet worden dat uitsluitend op basis van fiscale motieven voor een arbeidsvorm gekozen wordt. Een duidelijk en begrijpelijk belastingstelsel waarbinnen verschillende arbeidsvormen gelijkwaardig behandeld worden, is wat ONL betreft het streven.

### **De platformeconomie**

Het aanbieden van producten en diensten via een platform is een innovatieve en vernieuwende manier om te voldoen aan de wensen van de "on demand economy". Binnen de Nederlandse economie wordt innovatie en vernieuwing gestimuleerd en toegejuicht. Nu dit ook op de arbeidsmarkt gebeurt, wordt iedereen ineens angstig. Wij beschouwen deze vrees als onterecht. Een platform dat werkkenden uitknijpt en niets geeft, komt nergens. Ook een platform zal een werkende iets moeten bieden.

Een platform dat bemiddelt tussen vraag en aanbod wil op bepaalde momenten genoeg werkkenden hebben om in de vraag te kunnen voorzien. ONL heeft het beeld dat platformen de aan hun verbonden werkkenden aan zich wil binden, maar op andere manieren dan het huidige arbeidsrecht en sociale zekerheidsstelsel voor ogen hebben.

Het lijkt ONL onwenselijk en onwerkbaar als er een arbeidsovereenkomst tot stand komt tussen mensen die via een platform diensten aanbieden en de partij die via het platform diensten vraagt. Dat zou betekenen dat er een arbeidsovereenkomst tussen bijvoorbeeld een Uber-chauffeur en zijn passagier tot stand komt. Logischer zou het zijn als er een overeenkomst van opdracht tot stand komt. Hetzelfde geldt voor alle andere opdrachten en klussen die via andere platformen aangeboden worden.

Een platform moet meer ruimte krijgen om sociale zekerheid voor de werkkenden die via het platform opdrachten krijgen te organiseren, zonder gelijk als werkgever aangemerkt te worden. Het aanbieden van (vernieuwende vormen van) sociale zekerheden kan een manier zijn om werkkenden aan te trekken en aan een platform te binden.

Indien mensen voor eigen rekening en risico ondernemen, al dan niet via een platform, dan moeten deze mensen kunnen kiezen of zij zichzelf verzekeren tegen arbeidsongeschiktheid en of er collectief pensioen opgebouwd wordt, of om het zelf te regelen. Op dit punt moet geen verplichting opgelegd worden.

De overheid moet het arbeidsrecht en het sociale zekerheidsstelsel herijken. ONL pleit voor verruiming van de mogelijkheid om als zelfstandige te werken. Een wettelijke verankering en de mogelijkheid om aan te sluiten bij (nieuwe) sociale zekerheden is nodig.