

INHOUDSOPGAVE

DEEL I Inleiding / 1

HOOFDSTUK 1

De werknemerachtige in het sociaal recht: woord vooraf / 3

Hanneke Bennaars

- 1.1 Inleiding / 3
- 1.2 Probleemstelling en onderzoeksverantwoording / 5
 - 1.2.1 Object van het onderzoek / 5
 - 1.2.2 Probleemstelling / 7
- 1.3 Opzet en opbouw van het boek / 7

HOOFDSTUK 2

De werknemerachtige vanuit historisch perspectief / 9

Robert Knegt

- 2.1 Inleiding / 9
- 2.2 Een analytisch model van arbeidsverhoudingen / 11
- 2.3 De arbeidsovereenkomst / 13
 - 2.3.1 De opkomst van de arbeidsovereenkomst en haar onderscheid van andere modellen / 14
 - 2.3.2 Onderschikking / 17
 - 2.3.3 Naar een 'historisch compromis' / 19
- 2.4 Is bescherming een privilege van werknemers? / 19
- 2.5 Werknemerachtige werkers in de negentiende-eeuwse manufactuur: de case van de Duitse textiel / 21
- 2.6 Conclusie / 25

HOOFDSTUK 3

Arbeidsovereenkomstenrecht / 29

Evert Verhulp

- 3.1 Inleiding / 29
- 3.2 De arbeidsovereenkomst als uitgangspunt / 30
- 3.3 De werking van het arbeidsrecht gedifferentieerd / 32
- 3.4 De werkende en de arbeid veranderen / 34
- 3.5 De aansluiting van de arbeidsovereenkomst op de wijze waarop de arbeid wordt verricht / 36
- 3.6 Conclusie / 37

HOOFDSTUK 4

Civielrechtelijke regulering / 39

Jaap van Slooten

- 4.1 Inleiding / 39
- 4.2 Categorieën bronnen van regulering / 41
- 4.3 Terzijde: de basisregulering / 42
- 4.4 Analyse / 44
- 4.5 Conclusie / 50

HOOFDSTUK 5

Fiscaal perspectief / 51

Ton Mertens

- 5.1 Inleiding / 51
- 5.2 Historische schets: belastingheffing over inkomen / 52
- 5.3 Het actuele stelsel / 55
 - 5.3.1 Het huidige stelsel van de inkomstenbelasting / 55
 - 5.3.2 De loonbelasting als voorheffing / 56
 - 5.3.3 Verhouding met sociale verzekeringspremies / 56
 - 5.3.4 Juridische verschuldigdheid loonheffingen / 58
- 5.4 De verschillen nader beschouwd / 59
 - 5.4.1 Categoriëring / 59
 - 5.4.2 Subject / 60
 - 5.4.3 Object / 60
 - 5.4.4 Tarief / 63
 - 5.4.5 Wijze van heffen / 63
 - 5.4.6 Conclusie / 64
- 5.5 Waartoe hebben de verschillen in fiscale behandeling geleid? / 65
 - 5.5.1 Toename werknemerachtigen / 65
 - 5.5.2 Handhaving en de VAR / 67
 - 5.5.3 De Wet DBA: het afschaffen van de VAR / 68
 - 5.5.4 De Commissie-Boot / 69

- 5.6 Rechtsgronden voor het wegnemen van de verschillen / 71
- 5.6.1 Neutraliteit versus instrumentalisme / 71
- 5.6.2 Het beginsel van de minste pijn / 73
- 5.6.3 Conclusie / 75

DEEL II Capita Selecta / 77

HOOFDSTUK 6

Publiek arbeidsrecht en de werknemerachtige / 79

Hanneke Bennaars & Jan Popma

- 6.1 Inleiding / 79
- 6.2 Arbeidsomstandigheden, arbeidstijden en beloning van werknemerachtigen / 81
- 6.3 Arbeidsomstandighedenwetgeving / 86
- 6.4 Arbeidstijden / 92
- 6.5 Bepalingen omtrent loon / 98
- 6.6 Conclusie / 105

HOOFDSTUK 7

Medezeggenschap / 107

Ilse Zaai

- 7.1 Inleiding / 107
- 7.2 De personele reikwijdte / 108
 - 7.2.1 In de onderneming werkzame personen / 108
 - 7.2.2 Het actief en passief kiesrecht / 109
 - 7.2.3 Het begrip belanghebbende / 110
- 7.3 De temporele reikwijdte van de WOR: de zittingsduur van de OR / 110
- 7.4 De materiële reikwijdte / 111
 - 7.4.1 De bevoegdheden van de OR / 111
 - 7.4.2 Het belang van medezeggenschap van werknemerachtigen (?) / 112
- 7.5 Mogelijkheden tot uitbreiding van de WOR ten behoeve van werknemerachtigen / 114
 - 7.5.1 Niveau 2: de werknemerachtige praat actief mee / 115
 - 7.5.2 Niveau 3: de werknemerachtige wordt onderdeel van de medezeggenschap / 115
- 7.6 Wet melding collectief ontslag / 117
- 7.7 Andere (onverplichte) vormen van medezeggenschap / 118
- 7.8 Conclusie / 118

HOOFDSTUK 8

Collectief onderhandelen en organiseren / 121

Niels Jansen

- 8.1 Inleiding / 121
- 8.2 Het recht op collectief onderhandelen / 123
 - 8.2.1 Vooraf / 123
 - 8.2.2 De Wet CAO / 123
 - 8.2.3 De Wet AVV / 126
- 8.3 Organisatie en de vrijheid van vereniging / 127
- 8.4 Internationale dimensie / 130
- 8.5 Het mededingingsrecht en collectieve overeenkomsten / 130
 - 8.5.1 Inleiding / 130
 - 8.5.2 De cao-exceptie in het Europese recht / 131
 - 8.5.3 De reikwijdte van de cao-exceptie nader beschouwd / 132
- 8.6 Conclusie / 138

HOOFDSTUK 9

Het recht op collectieve actie / 141

Marloes Diepenbach

- 9.1 Inleiding / 141
- 9.2 Het collectieve actierecht voor werknemers in Nederland / 142
 - 9.2.1 Huidige toetsingskader geoorloofdheid collectieve actie werknemers / 144
 - 9.3 Collectieve actie en zelfstandigen / 147
 - 9.3.1 Hoe oordeelt de rechter over collectieve acties van zelfstandigen? / 148
 - 9.3.2 De zelfstandige en het recht op collectieve actie – opvattingen in de literatuur / 151
- 9.4 Conclusie / 153

HOOFDSTUK 10

Pensioen / 155

Mark Boumans & Erik Lutjens

- 10.1 Inleiding / 155
- 10.2 Zelfstandigen in het Nederlands pensioenstelsel / 157
 - 10.2.1 Algemeen / 157
 - 10.2.2 Eerste pijler: wettelijke sociale zekerheid / 157
 - 10.2.3 Tweede pijler: aanvullend pensioen / 158
 - 10.2.4 Derde pijler: individuele regelingen / 160
 - 10.2.5 Een vierde en vijfde pijler / 161
- 10.3 Uitgangspunten overheidsbeleid en pensioenopbouw van zelfstandigen / 162
 - 10.3.1 Uitgangspunt overheidsbeleid / 162
 - 10.3.2 Pensioenopbouw van zelfstandigen / 163

10.4	Zelfstandigen en de Pensioenwet / 165
10.4.1	Pensioenwet: achtergrond en doelstelling / 165
10.4.2	Personele werkingssfeer / 166
10.4.3	Vrijwillige voortzetting / 167
10.4.4	De pensioenuitvoerders en hun bevoegdheden / 168
10.5	Zelfstandigen en verplichte deelneming in een bedrijfstakingpensioenfonds / 169
10.5.1	Wet Bpf 2000: achtergrond en doelstelling / 169
10.5.2	Personele werkingssfeer / 170
10.5.3	Zelfstandigen onder verplichtstelling / 171
10.5.4	Representativiteit en de zelfstandigen / 171
10.5.5	Premiebetaling en de zelfstandigen / 173
10.6	Zelfstandigen in een beroepspensioenregeling / 173
10.6.1	Wet verplichte beroepspensioenregeling: achtergrond en doelstelling / 173
10.6.2	Personele werkingssfeer / 174
10.6.3	Representativiteit / 176
10.7	Zelfstandigen en het fiscaal kader in de tweede pijler / 177
10.7.1	Totstandkoming fiscaal pensioenkader voor zelfstandigen / 177
10.7.2	IB-Witteveenkader voor zelfstandigen / 178
10.8	Europeesrechtelijk kader pensioen voor zelfstandigen / 179
10.8.1	Europese invloed via harmonisatie en coördinatie / 179
10.8.2	Pensioenstelsels EU-lidstaten / 180
10.8.3	Toegang zelfstandigen / 180
10.8.4	Beleidsinstrumenten EU op pensioengebied in relatie tot zelfstandigen / 181
10.8.5	Richtlijn 2003/41/EG / 182
10.8.6	In mededingingsrechtelijk perspectief / 183
10.9	Ontwikkelingen ten aanzien van pensioen voor zelfstandigen / 186
10.9.1	Verhoogde aandacht / 186
10.9.2	Maatregelen Witteveenakkoord / 187
10.9.3	Initiatieven in de derde pijler / 188
10.10	De toekomst van het pensioenstelsel / 188
10.11	De huidige pensioenpositie van zelfstandigen samengevat en voorstellen voor verbetering / 190
10.11.1	Samenvatting pensioen voor zelfstandigen / 190
10.11.2	Voorstellen voor verbetering / 191

HOOFDSTUK 11

Sociale zekerheid / 195

Mies Westerveld

11.1	Inleiding / 195
11.2	De Nederlandse sociale zekerheid: een ontwikkeling in vijf fasen / 196
11.3	Inkomensbescherming: in- en uitsluiting / 201
11.3.1	Verzekerd werknemerschap. Het wettelijk regiem / 201
11.3.2	Werknemersverzekeringen: complicaties en rechtsvragen / 204

- 11.4 Sociale zekerheid als springplank voor werknemerachtige arbeid / 205
- 11.4.1 Het wettelijk regiem / 206
- 11.4.2 Complicaties en rechtsvragen / 208
- 11.5 Conclusie / 209

HOOFDSTUK 12

De werknemerachtige in het sociaal recht: conclusie / 213

Jaap van Slooten & Mies Westerveld

- 12.1 Inleiding / 213
- 12.2 Diverse soorten werknemerachtigen / 214
- 12.3 Rubricering van oplossingen / 215
- 12.4 Knelpunten en oplossingen per rechtsgebied / 215
- 12.5 Conclusie / 219

Auteursgegevens / 223

Literatuur / 225

DEEL I

Inleiding

HOOFDSTUK 1

De werknemerachtige in het sociaal recht: woord vooraf

Hanneke Bennaars

1.1 Inleiding

Wat hebben een bibliotheek, een bouwbedrijf, een restaurant en een wetenschappelijk onderzoeksinstituut met elkaar gemeen? Op het eerste gezicht niet veel, maar een aantal decennia geleden werd in die vier bedrijven vooral gewerkt op basis van een arbeidsovereenkomst. Inmiddels worden sommige bibliotheken vooral door vrijwilligers draaiende gehouden,¹ staan in de bouw zzp'ers² zij aan zij met uitzendkrachten³ en werknemers, laat het restaurant zijn eten bezorgen via de fietskoeriers van Foodora en laten wetenschappers een deel van hun werk, bijvoorbeeld het analyseren van duizenden filmbeelden, doen via platformen als AMT of Clickwork.⁴

Deze ontwikkeling kent verschillende oorzaken. Enerzijds wordt in sommige sectoren permanent gezocht naar mogelijkheden om de kosten van de factor arbeid zo laag mogelijk te houden,⁵ anderzijds bieden globalisering en technologische vernieuwingen allerlei mogelijkheden om werk op een andere manier te kunnen (laten) uitvoeren. Verder zijn er ook maatschappelijke tendensen die bijdragen aan andere vormen van werk, zoals bijvoorbeeld dat bijstandsgerechtigden in sommige gevallen gehouden kunnen worden een tegenprestatie te leveren.⁶ Ook kan worden gedacht aan bezuinigingen waardoor in sommige sectoren noodgedwongen meer en meer met vrijwilligers of stagiaires wordt gewerkt dan voorheen. Ook fiscale regels kunnen tot gevolg hebben dat mensen ervoor kiezen te werken anders dan op basis

1 Zie Hof Arnhem-Leeuwarden 29 november 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:9561, JAR 2017/9 (*Stichting de Bibliotheek/Utrecht*).

2 Het aantal zzp'ers in de bouw stijgt gestaag. Vanaf 2012-2015 steeg het aantal zzp'ers in de bouw met 11, 14 respectievelijk 15% per jaar (Errami 2016, p. 10).

3 Het percentage uitzendkrachten in de bouwsector is in de periode 2003-2013 gestegen van 1,2% naar 3,7% (UWV 2015).

4 AMT (Amazon Mechanical Turk) en Clickwork zijn platformen waar klussen digitaal worden aangeboden en ook digitaal kunnen worden afgehandeld.

5 Dit is overigens niets nieuws. In het *Panhonlibco*-arrest uit 1960, bekend vanwege het oordeel over het stakingsrecht, ging het om zeelieden die onder goedkope vlag voeren waardoor werkgevers kosten bespaarden, HR 15 januari 1960, NJ 1960/84, m.nt. Rutten.

6 Participatiewet, *Stb.* 2014, 270.

van een arbeidsovereenkomst.⁷ Ten slotte kan ook in de individualisering van de maatschappij een oorzaak worden gevonden voor de groei van het aantal (kleine) zelfstandigen: individuele ontplooiing en onafhankelijkheid.⁸

De rechtsvorm waaronder arbeid buiten de arbeidsovereenkomst wordt verricht, kan verschillen: doorgaans zal iemand die persoonlijk arbeid verricht zonder dat sprake is van een arbeidsovereenkomst werken op basis van een opdrachtovereenkomst. Stagiaires hebben vaak een leerwerkovereenkomst of stageovereenkomst en vrijwilligers werken weer op andere basis. Al deze rechtsvormen kennen eigen regels. Daar speelt doorheen dat soms weliswaar sprake is van een opdrachtovereenkomst, maar dat van echte zelfstandigheid geen sprake is. Het Europees Hof van Justitie spreekt dan van een schijnzelfstandige: iemand die formeel geen werknemer is, maar ook geen echte zelfstandige.⁹

De hierboven beschreven ontwikkeling kent niet alleen verschillende oorzaken, maar heeft ook verschillende gevolgen en leidt tot vragen van arbeidsmarkt-economische, sociologische en juridische aard. Als een steeds groter deel van de beroepsbevolking niet meer werkt op basis van een arbeidsovereenkomst kunnen instituties die juist gebaseerd zijn op die arbeidsovereenkomst, zoals het pensioenstelsel of het socialezekerheidsstelsel, aan kracht inboeten. Ook verandert de positie van collectieve arbeidsovereenkomsten en daarmee de rol van sociale partners als steeds minder mensen op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn. Denk bijvoorbeeld aan vraagstukken van representativiteit. Een ander mogelijk gevolg is dat de positie van kwetsbare werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt door deze mechanismen nog kwetsbaarder wordt.¹⁰

Er zijn verschillende invalshoeken mogelijk om de beschreven ontwikkelingen in de wereld van werk te onderzoeken en er zijn ook al veel onderzoeken verschenen, zowel op nationaal als op internationaal niveau.¹¹ Wij hebben er met dit boek voor gekozen op een aantal arbeidsrechtelijke terreinen te onderzoeken in hoeverre de positie van mensen zonder arbeidsovereenkomst wel gereguleerd is. Deze keuze brengt met zich dat andere juridische aspecten van de flexibilisering van de arbeidsmarkt niet aan de orde komen, anders dan her en der zijdelings om een kader te schetsen. Door het buiten beschouwing laten van mensen die werken op basis van een arbeidsovereenkomst, komen onderwerpen als uitzendarbeit, parttimewerk, bepaalde tijd contracten, oproepcontracten en andere vormen van 'non-standard work' niet aan de orde. In het Nederlandse recht vallen al deze contractsvormen onder de arbeidsovereenkomst. De facto is bij mensen die structureel op deze flexibele basis werken vaak sprake van 'precariousness' en kunnen rechten niet altijd geëffectueerd worden. Deze problematiek behandelen wij in ons boek niet.

7 Vgl. paragraaf 5.5.1. in hoofdstuk 5.

8 Kremer, Went & Knotterus 2017, p. 28-29.

9 HvJ EU 4 december 2014, ECLI:EU:C:2014:2411, JAR 2015/19, m.nt. A. Stege (*FNV Kiem*).

10 ILO 2016, p. 18.

11 Onder meer IBO 2015, ILO 2016, Kremer, Went & Knotterus 2017, OECD 2015 en SER 2010.

1.2 Probleemstelling en onderzoeksverantwoording

In dit boek willen wij antwoord geven op de vraag of arbeidsrechtelijke regels de positie van werkenden zonder arbeidsovereenkomst reguleren en zo ja, waar die regulering in bestaat. Gelet op de waaier aan mogelijke invalshoeken om de hierboven beschreven ontwikkelingen te onderzoeken, is een duidelijk afbakening op zijn plaats. In de eerste plaats wordt in deze paragraaf beschreven wie wij onderzoeken: de werknemerachtige. In de tweede subparagraaf wordt de centrale probleemstelling beschreven.

1.2.1 Object van het onderzoek

Het object van ons onderzoek zal worden geduid als 'de werknemerachtige'.¹² Om te kunnen beschrijven wie we daarmee bedoelen, moet eerst een aantal andere termen geoperationaliseerd worden. In de eerste plaats is dat de term 'beroepsbevolking'. Daaronder vallen werknemers (zij verrichten arbeid krachtens een arbeidsovereenkomst), ambtenaren (zij verrichten arbeid krachtens een ambtelijk aanstelling), zelfstandigen en werklozen (personen zonder werk die werk zoeken en voor werk beschikbaar zijn).¹³ Een tweede term die uitleg behoeft is 'zelfstandige'. De zelfstandige beroepsbevolking betreft een heterogene groep. De term 'zelfstandige' is geen juridische term. Een zelfstandige kan zijn werk verrichten op basis van een overeenkomst van opdracht, een overeenkomst tot aanneming van werk of zelfs een overeenkomst van koop en verkoop (de zelfstandige detaillist).¹⁴ De ILO heeft de International Classification of Status in Employment (ISCE93) samengesteld. Daarin worden vijf groepen zelfstandigen onderscheiden: (i) zelfstandigen met personeel (werkgevers); (ii) zelfstandigen zonder personeel; (iii) meewerkende gezinsleden; (iv) leden van coöperaties van producenten; en (v) werkenden, niet te classificeren.¹⁵ Daarnaast onderscheidt de ILO in het rapport 'Non-Standard Employment Around the World'¹⁶ de 'disguised employment relationships' en 'dependent self-employment'. Van disguised employment is sprake als feitelijk een arbeidsovereenkomst bestaat, maar partijen daar niet naar handelen. Van dependent self-employment is sprake als zowel formeel als feitelijk sprake is van een andere contractuele relatie dan een arbeidsovereenkomst, maar de werker economisch en maatschappelijk gelijk te stellen is aan een werknemer en er ook een zekere mate van ondergeschiktheid is.¹⁷ Uit de Europese jurisprudentie kennen we inmiddels de schijnzelfstandige ('false self-employed workers').¹⁸ De schijnzelfstandige lijkt erg op de dependent self-employed. In sommige

12 Dit is afgeleid van de Duitse term 'Arbeitnehmerähnliche' en de Engelse term 'Employee-like worker'.

13 Bouwens e.a. 2015, p. 8.

14 Bouwens e.a. 2015, p. 9.

15 CBS 2016, p. 2.

16 ILO 2016.

17 ILO 2016.

18 HvJ EU 4 december 2014, ECLI:EU:C:2014:2411, JAR 2015/19, m.nt. A. Stege (FNV Kiem).

landen is voor deze groep een tussencategorie in het leven geroepen.¹⁹ Op die tussencategorie is een deel van de sociale zekerheids- of arbeidsrechtwetgeving van toepassing.

Ook in de Nederlandse context is het moeilijk een definitie van zelfstandige te vinden. Vaak wordt de term 'zzp'er' gebruikt, de zelfstandige zonder personeel. De Sociaal-Economische Raad stelt in zijn advies uit 2010 vast dat het begrip zzp'er geen wettelijk begrip is en in het belastingrecht, socialezekerheidsrecht en het arbeidsrecht op verschillende manieren wordt ingevuld.²⁰ Ook Interdepartementaal Beleidsonderzoek dat in opdracht van de Rijksoverheid is uitgevoerd, biedt geen eenduidige definitie, maar beschrijft een aantal perspectieven en geeft een aantal empirisch onderzochte kenmerken van de zzp'er.²¹ De meest gangbare definitie volgens dat onderzoek is 'een persoon die een inkomen verkrijgt door voor eigen rekening en risico een bedrijf of beroep uit te oefenen en geen personeel in dienst heeft'.

De werknemerachtige omvat in ieder geval de zelfstandige/de zzp'er voor zover deze maatschappelijk en economisch met een werknemer gelijk kan worden gesteld, maar dat juridisch en feitelijk niet is. Daarnaast vallen ook anderen die anders dan als zelfstandige werk met economische waarde verrichten onder de definitie van werknemerachtigen: vrijwilligers, stagiaires en bijstandsgerechtigden die werken in het kader van de tegenprestatie.²² Het moet daarbij steeds gaan om arbeid die traditioneel door werknemers werd (en soms ook nog wordt) gedaan. Een voorbeeld om dit te verduidelijken: sinds jaar en dag worden sportverenigingen draaiende gehouden door vrijwilligers die trainingsroosters maken, bardiensten draaien of andere werkzaamheden verrichten. Deze vrijwilligers vormen geen onderwerp van ons onderzoek. Vrijwilligers die een VVV-kantoor draaiende houden, waar voorheen werknemers dat deden, behoren wel tot de scope van ons onderzoek. De klassieke stagiair die in het kader van zijn opleiding een stage moet doen, behoort niet tot de werknemerachtigen. In sommige sectoren, bijvoorbeeld de geestelijke gezondheidszorg, is het echter gebruik geworden om afgestudeerde psychologen 'stageplekken' aan te bieden, in plaats van een arbeidsovereenkomst. Deze stagiaires zijn wat ons betreft wel werknemerachtigen. De grenzen zijn niet altijd duidelijk aan te geven. In sommige hoofdstukken komen ook andere werkenden aan bod omdat het voor het betreffende onderwerp wel relevant is. Zo wordt bijvoorbeeld in het hoofdstuk over collectieve actie aandacht besteed aan de vrije beroepsbeoefenaren. Die vallen niet onder de werknemerachtigen zoals wij die voor ogen hebben, maar bieden voor dat betreffende onderwerp wel een referentiekader om een theorie te ontwikkelen over de (on)mogelijkheden van collectieve actie voor werknemerachtigen.

19 Spanje, Italië, Portugal, Duitsland.

20 SER 2010, Saïd 2017.

21 IBO 2015.

22 Wij betrekken daarbij niet werk dat in de huiselijke kring wordt gedaan, zoals bijvoorbeeld huishoudelijk werk of het opvoeden van kinderen. Mantelzorgers, die werk doen dat voorheen of in andere situaties gedaan werd door professionele zorgverleners, vallen in beginsel wel onder het begrip werknemerachtigen, maar komen in dit boek niet aan de orde.

Wij gebruiken de term 'werkenden' als overkoepelende term voor werknemers en werknemerachtigen.

1.2.2 Probleemstelling

De arbeidsovereenkomst heeft sinds het ontstaan van het arbeidsovereenkomstenrecht (begin vorige eeuw) een spilfunctie in ons sociaalrechtelijk systeem vervuld: de arbeidsovereenkomst als 'entreebiljet' of 'kapstok' – 'The labour contract as exclusionary device'.²³ Centraal in dit boek staat de juridische positie van de werknemerachtigen. In de eerste plaats wordt geïnventariseerd welke regels met betrekking tot de arbeid op hen van toepassing zijn en welke niet. Vervolgens wordt onderzocht wat de juridische oorzaken en gevolgen kunnen zijn van de gesignaleerde verschillen met werknemers en hoe deze oorzaken en gevolgen zich verhouden tot de klassieke functies van het arbeidsrecht (bescherming, ordening, solidariteit).

Deze probleemstelling valt – per onderwerp, waarover meer in de onderzoeksopzet – uiteen in een aantal deelvragen: (i) wat zijn de regels voor werknemerachtigen; (ii) doen zich hierbij vragen of problemen voor; en (iii) zo ja, wat zijn de oplossingen.

1.3 Opzet en opbouw van het boek

Het object van ons onderzoek is de werknemerachtige. We onderzoeken zijn rechtspositie voor zover deze met arbeid te maken heeft. Vertrekpunt is steeds een rechtsgebied waarin de positie van de werknemer is gereguleerd. Bezien wordt of zo'n rechtsgebied ook van toepassing is op werknemerachtigen.

Het boek kent twee delen. Het eerste deel heeft een introducerend karakter en start met een historische analyse door **Robert Knecht**. Hij beschrijft hoe de standaard arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd nog niet zo heel lang de maat der dingen is en gaat in op andere wijzen waarop de positie van werkers in het verleden werd gereguleerd. In hoofdstuk 3 gaat **Evert Verhulst** verder waar de analyse van Knecht stopt: de arbeidsovereenkomst als norm der dingen en de ontwikkeling van het arbeidsovereenkomstenrecht. **Jaap van Slooten** verlaat het arbeidsovereenkomstenrecht en analyseert in hoofdstuk 4 de andere civielrechtelijke regels die de positie van werknemerachtigen (kunnen) reguleren: het algemene overeenkomstenrecht en de regeling voor de overeenkomst van opdracht. Het algemene deel wordt afgesloten door **Ton Mertens** die in hoofdstuk 5 een fiscaal perspectief schetst. Hij geeft antwoord op de vraag waarin werknemer en werknemerachtige fiscaal gezien van elkaar verschillen en hoe dat verschil verklaard kan worden.

Het tweede deel heeft een capita selecta-karakter. In dit deel worden arbeidsrechtelijke thema's gekoppeld aan de werknemerachtige. In hoofdstuk 6 beschrijven **Jan Popma en Hanneke Bennaars** het publieke arbeidsrecht: regels over arbeidsomstandigheden, arbeidstijden en (minimum)loon waarvan de handhaving in handen

²³ Knecht e.a. 2008.

van de overheid is. Deze regels hebben vaak een breder toepassingsbereik dan alleen de werknemer en de auteurs onderzoeken of er een rode draad is in de uitbreidingen van de werkingsfeerbepalingen. **Ilse Zaal** verkent in hoofdstuk 7 de mogelijkheden die het Nederlandse medezeggenschapsrecht biedt om ook werknemerachtigen te reguleren. Het collectieve arbeidsrecht wordt behandeld in de hoofdstukken 8 en 9. **Niels Jansen** beschrijft de (on)mogelijkheden voor werknemerachtigen om zich te organiseren en collectief te onderhandelen. **Marloes Diepenbach** neemt het stokje over en analyseert welke mogelijkheden werknemerachtigen hebben om collectieve actie te voeren. Het capita selecta-deel eindigt met twee min of meer institutionele onderwerpen: pensioen en sociale zekerheid. Pensioen is een hot topic in het debat over zelfstandigen en hun rechtspositie, in hoofdstuk 10 beschrijven **Mark Boumans** en **Erik Lutjens** de al bestaande mogelijkheden voor zelfstandigen en doen zij suggesties voor aanpassingen. Ouderdom is niet het enige *risque social* waarover debat gevoerd wordt in het kader van zelfstandigen. Ook arbeidsongeschiktheid is zo'n risico. **Mies Westerveld** beschrijft in hoofdstuk 11 hoe de werkingsfeer van de socialezekerheidswetgeving zich in de loop der jaren heeft ontwikkeld en heeft daarbij zowel aandacht voor de werknemerachtige die onder die werkingsfeer wordt gebracht als voor degenen die vanuit de sociale zekerheid werkzaamheden verrichten en daardoor in feite werknemerachtigen worden.

In het slothoofdstuk brengen **Jaap van Slooten** en **Mies Westerveld** de bevindingen uit alle hoofdstukken bijeen. Ze geven antwoord op de probleemstelling en laten de rode draad zien die in alle bijdragen naar voren komt: er is meer geregeld voor werknemerachtigen dan men op het eerste gezicht zou denken.

September 2017