



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Fatsoenlijke flexibiliteit : de invloed van ILO-conventie 181 en de regelgeving omtrent uitzendarbeid

Haasteren, F.C.A. van

Citation

Haasteren, F. C. A. van. (2016, December 8). *Fatsoenlijke flexibiliteit : de invloed van ILO-conventie 181 en de regelgeving omtrent uitzendarbeid*. SDU, Den Haag. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/44709>

Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [Licence agreement concerning inclusion of doctoral thesis in the Institutional Repository of the University of Leiden](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/44709>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

Cover Page



Universiteit Leiden



The handle <http://hdl.handle.net/1887/44709> holds various files of this Leiden University dissertation.

Author: Haasteren, F.C.A. van

Title: Fatsoenlijke flexibiliteit : de invloed van ILO-conventie 181 en de regelgeving omtrent uitzendarbeid

Issue Date: 2016-12-08

HOOFDSTUK 1

Inleiding

1.1 *Vraag en aanbod*

Deze studie richt zich op de ontwikkeling en verwikkeling² van het regelgevend kader van uitzendarbeid. De rol van ILO-conventie 181 vraagt daarbij specifiek de aandacht. Deze conventie bracht in 1997 een belangrijke omwenteling teweeg in de wereldwijde visie op uitzendarbeid. En het is van belang om, nu bijna twintig jaar verder, na te gaan waar we staan met deze belangwekkende conventie.

Uitzendarbeid kenmerkt zich door een driepartijenrelatie, waarbij de uitzendkracht zich doorgaans laat inschrijven als werkzoekende bij een uitzendbureau dat voor haar of hem werk zoekt. Zodra dit werk gevonden is, neemt het uitzendbureau de werkzoekende aan en stelt deze te werk bij een opdrachtgever, ook wel ‘user company’ genoemd. Het uitzendbureau speelt dus een intermediaire rol in het proces van de afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Er zijn verschillende manieren om vraag en aanbod met elkaar in verbinding te brengen.³ Het varieert van het aanboren van privécontacten teneinde aan werk en kandidaten te komen tot het inschakelen van anonieme intermediairs die een brug slaan tussen vraag en aanbod. Historisch zijn er meerdere varianten waarneembaar.

Zonder te beweren volledig te zijn kunnen we denken aan Molenaar⁴, waar we kunnen lezen dat er in het Oud-Babylonische Rijk, volgens oorkonden uit de tijd van Hammurabi (± 1700 v.C.), naast de *agarum*-overeenkomst op basis waarvan werkkrachten werden ingehuurd, ook wel voor het binnenhalen van de oogst werd gewerkt met een zogenaamde dienstverschaffingsovereenkomst, waarvoor een šubanti-formulier werd gebruikt. Op basis hiervan sloten oogstarbeiders zich aan bij een organisatie wier voorman de onder hem gestelde personen telkens, naar behoefte van het ogenblik, de plaatsen aanwees waar zij hun arbeid hadden te verrichten. De voorman was

2 Deze terminologie is ontleend aan Albeda e.a. (1972).

3 Lucassen (2000), p. 43 e.v.

4 Molenaar (1953), p. 8.

zo een verre voorloper van de koppelbaas. Naast de bipartiete arbeidsrelatie in de vorm van de *agarum*-overeenkomst was er dus ook in het toenmalige arbeidsrecht een tripartiete arbeidsrelatie te vinden, die doet denken aan de uitzenddriehoeksverhouding in ons huidig arbeidsrecht.

In Frankrijk waren al in de dertiende eeuw private vormen van arbeidsbemiddeling waar te nemen, in de ‘Rue des commandaresses’, waar vrouwen (recommandaresses) gevestigd waren die meisjes bemiddelden voor huishoudelijk werk.⁵

In de zeventiende eeuw in Parijs hielden private personen en instellingen zich bezig met allocatie op de arbeidsmarkt in de vorm van de ‘bureaux d’adresses’. Men richtte zich daarbij op beroepen die niet verbonden waren in een gildensysteem, zoals beroepen in de huishoudelijke dienstverlening, de handel en de horeca.⁶ In het *Livre commande des adresses de Paris pour 1692* werd een overzicht geboden van onder andere bestaande bemiddelingsbureaus en marktplaatsen voor de huur en verhuur van arbeidskrachten.

Van Bakkum wijst op de rijke schakering aan intermediairs voor de organisatie van de arbeidsallocatie, afgestemd op de specifieke behoeften van de onderscheiden (deel)arbeidsmarkten. Zo werden bij de VOC zeelieden aangebracht door ‘volkshouders’. Hij wijst ook op de rol van herbergiers en logementhouders die arbeidsbemiddeling als neventaak vervulden. Bij projectarbeid bracht de intermediair bij piekwerkzaamheden in de landbouw, bij landinrichtingsprojecten en in de scheepsbouw niet alleen vraag en aanbod bij elkaar, maar organiseerde deze intermediair ook het benodigde toezicht en de vaststelling en uitbetaling van het loon, onder benamingen als koppelbaas, putbaas, trekbaas, ploegbaas enzovoort.⁷

Historisch zijn het ook de gilden geweest⁸ die zich professioneel niet alleen met vorming en opleiding van jong talent gingen bezighouden, maar ook met de afstemming van vraag en aanbod. Na het verbod op de gilden nam in Frankrijk in de negentiende eeuw een zogenaamd *compagnonnages* systeem (een leerlingstelsel) deze rol over.⁹ Ook in Duitsland bestonden dergelijke systemen, georganiseerd door de ‘Innungen’.¹⁰ Dat waren de opvolgers van de gilden aldaar; ze vertegenwoordigden vóór de Eerste Wereldoorlog zo’n 25% van de handarbeiders.

5 Van Bakkum (1996), p. 42.

6 Van Bakkum (1996), p. 42.

7 Van Bakkum (1996), p. 42.

8 Lucassen (2000), p. 46.

9 Lucassen (2000), p. 49.

10 Lucassen (2000), p. 49.

Ook werkgevers- en werknemersorganisaties hebben zich professioneel beziggehouden met de afstemming van vraag en aanbod.¹¹ Zo waren er aan het begin van de negentiende eeuw in Engeland werkgeversclubs die op private, non-profitbasis intermediaire rollen vervulden. Aan het eind van de negentiende eeuw was er in Parijs een ‘arbeidsbeurs’ die betaald werd door de gemeente, maar gerund werd door de vakbeweging.

Het is moeilijk vast te stellen wanneer uitzendarbeid is ontstaan. Het lijkt er echter het meest op dat deze vorm van dienstverlening zijn oorsprong heeft in de Anglo-Amerikaanse wereld.¹² Manpower claimt het pionierschap van uitzendarbeid zoals we dat nu kennen. De basis werd daarbij gelegd door twee advocaten, Elmer Winter en Aaron Scheinfeld uit Milwaukee, die in 1948 een uitzendbureau oprichtten. Een belangrijke rol in de Amerikaanse verhoudingen heeft ook Samuel L. Workman gespeeld, die rond 1920 de ‘Temporary Help Service’ oprichtte, waarbij hij arbeidskrachten in dienst nam die hij tijdelijk uitzond. Hij deed dit vanaf 1920 als nevenactiviteit naast zijn werk bij een rekenmachinefabrikant, maar maakte er rond 1930 zijn beroep van.¹³

Rond de jaren zestig van de vorige eeuw waaide het uitzendmodel over van de Verenigde Staten naar Europa. Pioniers als Henri-Ferdinand Lavanchy in Zwitserland met Adia, Philippe Foriel-Destezet met Ecco in Frankrijk en Frits Goldschmeding met Randstad in Nederland hebben aan de bakermat gestaan van het Europese uitzenden.

1.2 Cijfers

De CIETT (Confédération Internationale des Entreprises de Travail Temporele) publiceert sedert enige jaren een jaarlijks economisch rapport,¹⁴ gebaseerd op gegevens die grotendeels door de leden zijn verstrekt. Vaak gaat het daarbij om schattingen.

Begin 2016 werden de gegevens over 2014 gepubliceerd. Hieruit bleek dat er gemiddeld via door uitzendbureaus verleende HR-diensten meer dan 70 miljoen mensen werkzaam zijn geweest, waarvan meer dan 67 miljoen als uitzendkracht. India, de Verenigde Staten en China vormen de belangrijkste markten, met respectievelijk 27,8, 14,6 en 8,1 miljoen werkenden. Europa vertegenwoordigt 11,3 miljoen werkenden.¹⁵ Wereldwijd groeide de markt van 2013 tot 2014 met 3%. De grootste markten in Europa vormen het Verenigd Koninkrijk (4.189.000), Frankrijk (2.051.000), Polen (920.000), Duitsland (839.000) en Nederland (701.000) (zie figuur 1).¹⁶

11 Lucassen (2000), p. 50.

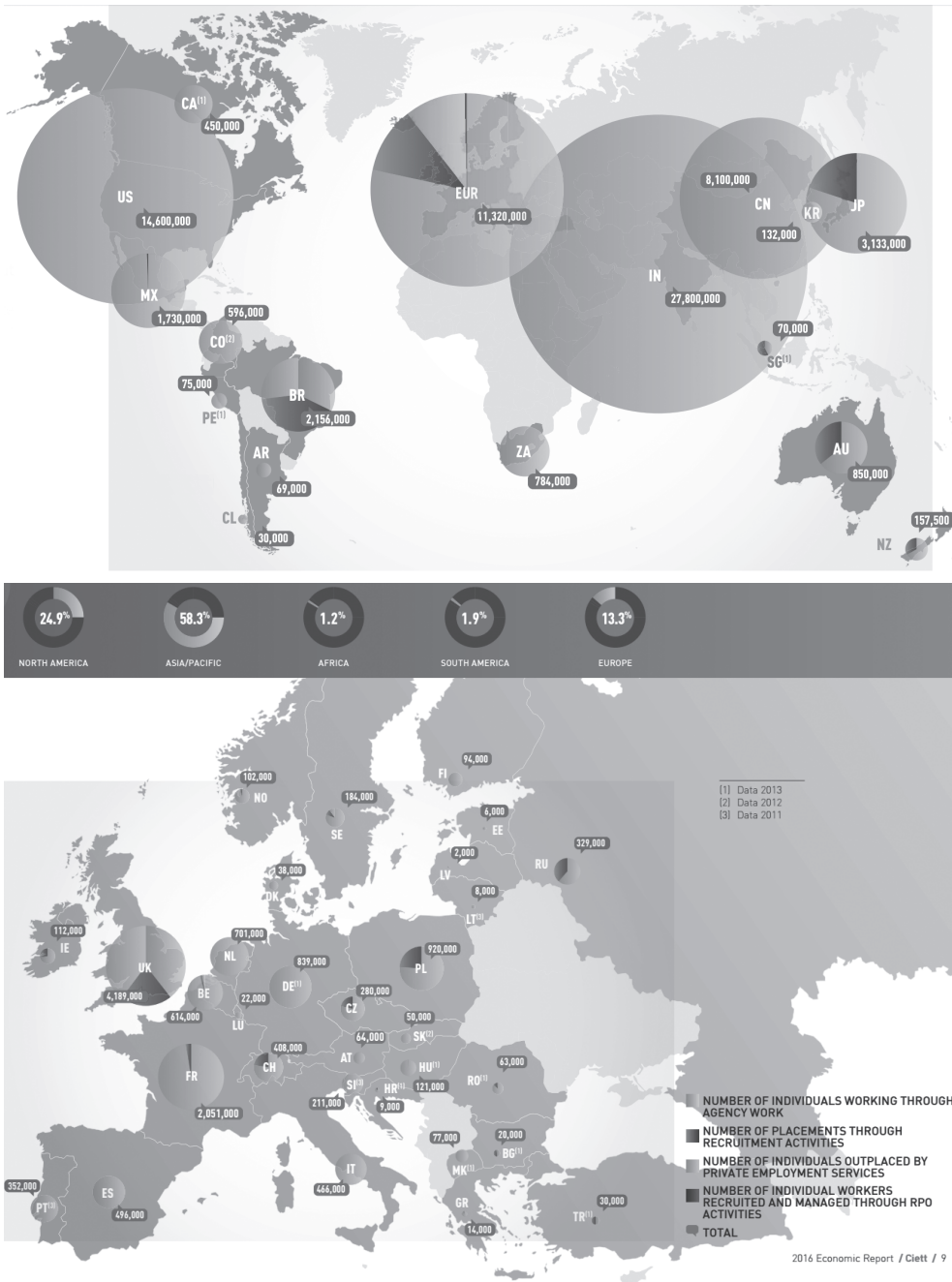
12 Van Haasteren & Van Overeem (1976), p. 10.

13 Van Haasteren & Van Overeem (1976), p. 10.

14 CIETT (2015).

15 CIETT (2016), p. 8.

16 CIETT (2016), p. 9.



Figuur 1 Total number of individuals working through HR services

CIETT (2016)

- 1 gegevens 2013
- 2 gegevens 2012
- 3 gegevens 2011

De grootste uitzendondernemingen qua omzet zijn Adecco (19,5 miljard euro), Randstad (16,6 miljard euro) en Manpower (15 miljard euro). Deze top drie vertegenwoordigt 16% van de wereldomzet bij uitzendbureaus. De volgende zeven uitzendondernemingen van de top tien vertegenwoordigen samen 9% van de omzet: Allegis Group 7,9 miljard; Recruit 4,6 miljard; Hays PLC 4,3 miljard; Kelly Services 4,1 miljard; Robert Half 2,8 miljard; USG People 2,3 miljard en Tempstaff 2 miljard.¹⁷

Uitzendarbeid heeft wereldwijd een penetratiegraad van 1,6%. Dit percentage geeft het aantal uitzendkrachten aan uitgedrukt als deel van de totale beroepsbevolking. (zie figuur 2) Na een terugval als gevolg van de wereldwijde recessie sinds 2007 is er sprake van een herstel tot niveaus van voor de economische crisis (zie figuur 3). De Verenigde Staten komen daarbij uit op een penetratiegraad van 2,2%, Japan op 2% en Europa op 1,8%.¹⁸ Er bestaat verder een gevarieerd beeld van penetratiegraden. Het Verenigd Koninkrijk, Australië en Nederland scoren het hoogst met respectievelijk 3,9%, 3,7% en 2,7%. Brazilië, Griekenland en Litouwen scoren het laagst met resp. 0,1%, 0,2% en 0,2%.¹⁹

In totaal werd in 2014 met HR-diensten, waaronder werd verstaan de uitzendienstverlening, werving en selectie, RPO (Recruitment Proces Outsourcing) en outplacement 450 miljard euro omgezet, hetgeen een toename betekende van 1,5 % ten opzichte van 2013. Hiervan was 316,6 miljard euro uitzendomzet.

Uitzendkrachten zijn vaak jonge mensen. Vanuit wereldwijd perspectief is 40% jonger dan 25 en 65% jonger dan 30 jaar. Van de uitzendkrachten genoot 26% een hogere opleiding, 54% voltooide een middelbare opleiding en 20% maakte deze opleiding niet af.²⁰

Grotere ondernemingen doen meer een beroep op uitzendarbeid dan kleinere (34% van de inlenende ondernemingen heeft meer dan 500 werknemers; 32% heeft 100–499 werknemers). Hoe kleiner de onderneming des te minder een beroep op uitzendarbeid wordt gedaan (22% 50–99 werknemers; 17%: 10–49 werknemers; 9%: 1–9 werknemers).²¹ Redenen voor ondernemingen om een beroep te doen op uitzendarbeid betreffen met name behoefte aan flexibiliteit, behoefte aan plotselinge aanpassing, opvang van pieken, behoefte aan extra staf en het scheppen van een 'uitprobeersituatie'.²² Uitzendarbeid is niet de enige vorm voor ondernemingen om flexibiliteit te scheppen in de arbeidsbezetting. Men kan zowel rechtstreekse, tijdelijke contracten aangaan als met zzp'ers werken.

17 CIETT (2015), p. 17.

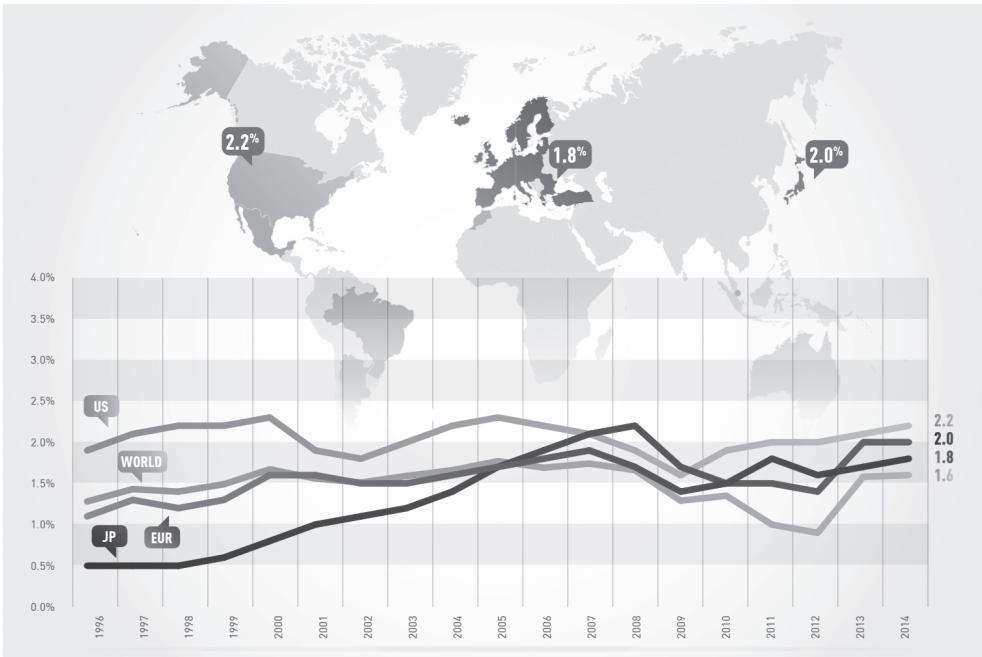
18 CIETT (2016), p. 10.

19 CIETT (2016), p. 11.

20 CIETT (2015), p. 58, 59, 60.

21 CIETT (2015), p. 64.

22 CIETT (2015), p. 65.



Figuur 2 Evolution in key markets 1996-2014

CIETT (2016)

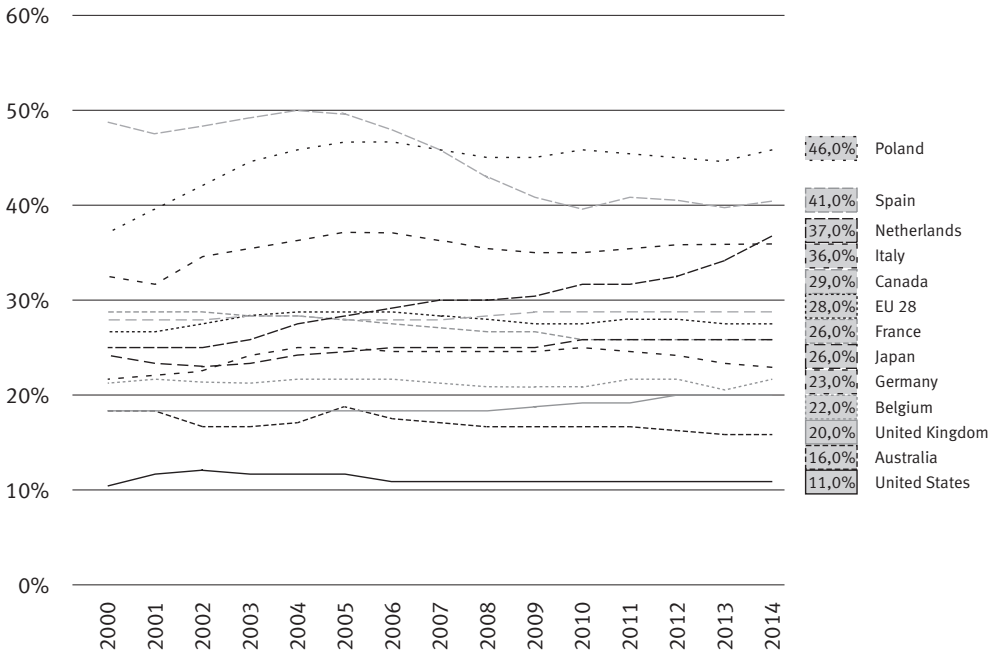


Figuur 3 Agency work penetration rates

CIETT (2016)

(1) gegevens 2013 (2) gegevens 2012

Canada, Japan en de meeste Europese landen hebben een flexbezetting van 20 tot 30% van de totale personeelsbezetting. Veel flexwerk bestaat in de mediterrane landen (meer dan 30%), in Polen (46%) en Nederland (37%). De Verenigde Staten hebben het geringste aandeel flexwerk van alle landen (10%), gevolgd door Australië (16%) en het Verenigd Koninkrijk (20%)²³ (zie figuur 4).



Figuur 4 Flexibele arbeidsrelaties, 2000–2014 (in %)

Blanchflower (2015)

1.3 Regelgeving

Behoeftte aan flexibiliteit en de uitbesteding van werk zijn factoren die de groei van uitzendarbeid bepalen, stelt Randstad. Ook de demografische ontwikkelingen, die zowel tekorten als overschotten doen ontstaan, vragen om intermediaire voorzieningen, die hierbij bruggen kunnen slaan. Verder wordt de behoefte aan een totaal-aanbod op het gebied van HR-diensten als groeifactor gezien. En ‘last but not least’ is de regelgeving een bepalende groeifactor.²⁴

23 Blanchflower (2015), p. 170.

24 Presentatie J. van den Broek, CEO Randstad; Capital Markers Day, Londen, 17-11-2015, slide 11.

We bevinden ons dan in het domein van het sociaal recht. Van Esveld²⁵ onderscheidt drie fasen in de ontwikkeling van het sociaal recht: die van de wering van de ergste misbruiken; die van herstel van het contractuele evenwicht (de bescherming tegen mogelijk misbruik) en ten slotte die waarin het accent valt op het welzijn, dit is de ontplooiing van de arbeidende mens. Van Esveld verwijst naar Thorbecke, die stelt:

We moeten een beginsel hebben en in het oog houden als we iets willen regelen. Dat beginsel lijkt me voor het arbeidsrecht gelegen te zijn in het beschermen van de sociaal zwakke naar de normen van de sociale gerechtigheid, de versterking van zijn kracht en de ontplooiing van zijn persoonlijkheid.²⁶

Heerma van Voss en Barentsen, en vele anderen, verwijzen in dit verband naar het begrip ongelijkheidscompensatie, een centrale notie van het sociaal recht, waarmee wordt bedoeld dat het sociaal recht poogt de economische ongelijkheid te compenseren.²⁷

Van der Heijden en Noordam zien zeventien ‘-eringen’ die van invloed zijn op de vorming van sociaal recht.²⁸ Deze zijn:

- individualisering,
- flexibilisering,
- decentralisering,
- horizontalisering en informalisering,
- informatisering en computerisering,
- internationalisering, europeanisering en globalisering,
- privatisering en decollectivering,
- privétisering,
- economisering en activering,
- deregulering,
- intensivering.

Al deze ‘-eringen’ zijn ook van belang bij de totstandkoming van het regelgevend kader van uitzendarbeid. Met name individualisering, flexibilisering, informatisering en computerisering, internationalisering, europeanisering en globalisering, economisering en activering, en deregulering doen hun invloed gelden.

Van der Heijden en Noordam zien op de achtergrond van de vorming van sociaal recht verschillende rationaliteiten een rol spelen. Zij onderscheiden een waardenrationaliteit, een juridische rationaliteit, een economische rationaliteit en een poli-

25 Van Esveld (1968).

26 Van Esveld (1968), p. 303.

27 Heerma van Voss & Barentsen (2015), p. 22; zie ook Betten (1997).

28 Van der Heijden & Noordam (2001), p. 7 e.v.

tieke rationaliteit.²⁹ Dit doet denken aan de aspectenleer van Dooyeweerd, zoals uitgewerkt in zijn *Wijsbegeerte der Wetsidee*.³⁰

Als basiswaarden die gediend moeten worden bij de vorming van sociaal recht, zien Van der Heijden en Noordam verantwoordelijkheid, bestaanszekerheid, bescherming, solidariteit, non-discriminatie en participatie.³¹

Al deze elementen komen aan bod bij de vorming van sociaal recht. Als variabelen waarbij keuzes gemaakt moeten worden, zien Van der Heijden en Noordam de kring van beschermden, het niveau van bescherming, de beschermde risico's en de wederkerigheid.

Tot slot is er de gereedschapskist van de vorming van sociaal recht die keuzes mogelijk maakt en ook vereist ten aanzien van een publieke en/of private aanpak, via dwingend, semi-dwingend en regelend recht, via een centrale normstelling, adaptief arbeidsrecht, vage normen en de mogelijkheid van verbindendverklaring.

1.4 *Probleemstelling*

Uitzendarbeid als object van internationale vorming van sociaal recht kent een weerbarstige geschiedenis. In ILO-verband was uitzendarbeid sterk verbonden met het vraagstuk van de commerciële arbeidsbemiddeling, dat al bijna vanaf het ontstaan van de ILO op de agenda heeft gestaan. Tegen de stroom van de internationale regelgeving in ontstond het fenomeen uitzendarbeid. Op nationaal niveau werd geprobeerd hier een adequaat regelgevend antwoord op te vinden.

Ik heb mij altijd afgevraagd waarom het zo lang heeft geduurd voordat uitzendarbeid een volwaardig en richtinggevend kader verkreeg.

De oorzaak ligt in het feit dat het sociaal recht zich in de loop der geschiedenis met name heeft bezig gehouden met de 'bipartiete arbeidsrelatie' tussen werkgever en werknemer. Als we spreken over: 'het beschermen van de sociaal zwakke naar de normen van de sociale gerechtigheid, de versterking van zijn kracht en de ontplooiing van zijn persoonlijkheid', dan gaat het om de verhouding werkgever-werknemer. De basiswaarden van Van der Heijden en Noordam waren daarop gericht. In de loop der jaren werd, gefocust op deze bipartiete arbeidsrelatie, een indrukwekkend sociaal gebouw opgetrokken. De inrichting ervan was bepaald en de tuin daarbij was aangelegd. Het is moeilijk om dan ineens een derde partij te accepteren die het opgemaakte plan in de war stuurt en allerlei vragen oproept waarvan de antwoorden eerst zo duidelijk leken. Het ook denken vanuit de mogelijkheid van een tripartiete arbeidsrelatie

29 Van der Heijden & Noordam (2001), p. 69.

30 Dooyeweerd (1935), p. 46; zie ook Rupert e.a. (2015).

31 Van der Heijden & Noordam (2001), p. 76 e.v.

vraagt om aanpassing van de geesteshouding en enige verbouwing van het sociale gebouw. Het vraagt verdeling en verduidelijking van verantwoordelijkheden.

Zowel internationaal als nationaal ging de discussie over de vraag of het wel mogelijk was onderscheid te maken tussen het uitzendbureau als formele werkgever en de opdrachtgever, ofwel de ‘user company’ als materiële werkgever.³² In feite ging het om de acceptatie in het arbeidsrecht van het uitzendmodel als geaccepteerd businessmodel.

Op de achtergrond van dit alles speelt de diepere reden dat uitzenden werd gezien als arbeidsbemiddeling met winstoogmerk en dat hierdoor dus verdient werd aan arbeid, waardoor een van de belangrijkste uitgangspunten van de ILO – ‘labour is not a commodity’ – werd aangetast. In de loop der jaren is deze diepere reden naar de achtergrond verdwenen. Albeda³³ stelde in 1972 dat deze stellingname moeilijk te verdedigen viel, zolang het stelsel van ondernemingsgewijze productie wordt aanvaard.

Tegenwoordig spreken economen wel over de ‘disruptieve innovatie’. Dit vindt plaats wanneer ‘you change something that is mainstream and create a new mainstream’.³⁴ Clayton Christensen gebruikte deze term in zijn boek *The Innovator’s Dilemma*³⁵ om innovaties te beschrijven die nieuwe markten doen ontstaan en nieuwe klanten bedienen.

Het uitzenden was bij zijn ontstaan zo’n ‘disruptieve innovatie’, en deze lijkt nog steeds niet uitgewerkt. Technologie, ofwel informatisering en computerisering, verricht daarbij een stuwende rol. Interessant is dat deze technologieën ook weer nieuwe vormen van vraag-en-aanbodafstemming mogelijk maken. Via een app kunnen klussen uitbesteed worden, en bloemen, taxichauffeurs en artsen besteld worden op afroep. De zogenaamde ‘demand-economy’ is in aantocht.³⁶ Gesproken wordt ook wel van de ‘gig economy’, waartoe ‘crowdwork’ en ‘work on demand via apps’ behoren.³⁷ Regelgeving is daarbij medebepalend voor de kans op succes, continuïteit van het bestaan, alsmede een goede arbeidsbescherming.

Uitzendarbeid als uiting van de ‘disruptieve innovatie’ is na jarenlange discussie in ILO-verband geregeld in Conventie 181.

Conventie 181 overweegt in de preambule onder meer: ‘Recognizing the role which private employment agencies may play in a well-functioning labour market’ en ‘Recalling the need to protect workers against abuses’ en ziet als doelstelling: ‘to allow the ope-

32 Van Haasteren & Van Overeem (1976), p. 101

33 Albeda e.a. (1972), p. 53.

34 Sprengers (2013).

35 Christensen (2011).

36 Van Noort (2015). Zie ook: *The Economist* (2015).

37 De Stefano (2016).

ration of private employment agencies as well as the protection of the workers using their services, within the framework of its provisions’.

De conventie is de grondslag geworden van een bloeiende bedrijfstak die qua omvang en professionaliteit verder is gegroeid. Tegelijkertijd moeten we daarbij niet de ogen sluiten voor vragen die een nadere analyse vereisen. Vandaar dat het noodzakelijk is om de waarde van Conventie 181 te evalueren. Nu we bijna twintig jaar verder zijn na de totstandkoming, is een nadere analyse op zijn plaats. Ik wil daarbij antwoord geven op de volgende vraag.

Is Conventie 181 (nog) een toereikend instrument voor de internationale regulering van uitzendarbeid, gezien vanuit recentere internationale sociaalrechtelijke ontwikkelingen en een Nederlandse context?

Om te beginnen zal ik in deel I aangeven hoe de ontwikkeling en verwikkeling in ILO-verband van een regelgevend kader voor uitzendarbeid heeft plaatsgevonden. In deel II zal ik nagaan welke belangrijke ontwikkelingen zich in het internationale sociaal recht hebben voorgedaan en wat deze betekenen voor Conventie 181. Deel III zal geheel gewijd zijn aan een Nederlands perspectief in relatie tot Conventie 181. Verspreid over deze delen zal ik in een achttal hoofdstukken daartoe een reeks deelvragen behandelen.

In **deel I, hoofdstuk 2** komt de vraag aan de orde:

Hoe heeft het ILO-kader voor uitzendarbeid zich in de loop der jaren ontwikkeld?

In **deel I, hoofdstuk 3** volgt:

Welke verwikkeling is daarbij waarneembaar?

In deel II zal ik in vier hoofdstukken stilstaan bij een reeks ontwikkelingen in het internationale sociaal recht en hun effecten ten aanzien van Conventie 181. Na de totstandkoming hiervan hebben zich in de woorden van Van der Heijden ten aanzien van het internationale sociaal recht enige ‘-eringen’ plaatsgevonden:

1. *decent-isering*: de introductie van het begrip decent work in het internationale sociaal recht (hoofdstuk 3);
2. *mensenrechten-isering*: het groeiende belang van het thema mensenrechten in het internationale sociaal recht (hoofdstuk 4);
3. *IFA-isering*: het ontstaan van wereldwijde overeenkomsten op het gebied van het internationale sociaal recht, de zogenaamde IFA’s (hoofdstuk 5);
4. *europeanisering*: de gevolgen van Europese samenwerking voor het internationale sociaal recht (hoofdstuk 6).

De vraag specifiek daarbij is hoe deze ‘-isering’ hebben ingewerkt op Conventie 181. Heeft deze nog waarde en is die nog toereikend als we deze ‘-isering’ vergelijken met de inhoud van Conventie 181?

ad 1. Decent Work is een containerbegrip geworden dat inhoud tracht te geven aan de verbetering van de werksituatie in het algemeen. Vele discussies in ILO-verband en daarbuiten worden bepaald door dit begrip.

Tegenover ‘decent work’ staat de precarisering van het werk. Uitzendarbeid wordt daarbij vaak ingedeeld bij de preciaire arbeid. Na de verwikkeling inzake het ILO-kader voor uitzendarbeid lijkt de volgende **deelvraag voor deel II, hoofdstuk 4** daarom noodzakelijk:

Wat verstaan we onder ‘decent work’ en hoe valt dit te plaatsen tegenover uitzendarbeid ingevolge ILO-conventie 181?

ad 2. De mensenrechten zijn in toenemende mate van invloed op het gedrag van (multinationale) ondernemingen. De zogenaamde Bill of Rights is via de OECD-Guidelines, waarin inmiddels het Ruggie-framework ‘protect, respect and remedy’ is opgenomen, een richtlijn geworden die steeds scherper in acht genomen moet worden door ondernemingen. De vraag doet zich daarbij voor of Conventie 181 nog wel als waardevol instrument valt te beschouwen nu ondernemingen ook via de ‘mensenrechtenroute’ worden onderworpen aan de gewenste regelgeving. De **deelvraag die in deel II, hoofdstuk 5** voorligt is daarom:

Welke ontwikkelingen ten aanzien van mensenrechten hebben zich met name voor ondernemingen voltrokken en hoe is het resultaat hiervan te waarderen in vergelijking met de verworvenheden van ILO-conventie 181?

ad 3. Steeds meer multinationale ondernemingen sluiten met verschillende internationale vakbonden zogenaamde IFA’s (International Framework Agreements) af. In deze afspraken komen tal van onderwerpen op het gebied van het sociaal beleid aan de orde. **Deelvraag in deel II, hoofdstuk 6** is:

Welke ontwikkeling heeft in de Global Social Dialogue plaatsgevonden en hoe verhoudt deze ontwikkeling zich tot ILO-conventie 181? Zijn de hiermee verband houdende IFA’s vervangend en/of aanvullend ten opzichte van ILO-conventie 181?

ad 4. Het internationale sociaal recht heeft een belangrijke Europese dimensie gekregen, die van grote invloed is geweest en nog steeds is op de vorming van sociaal recht. Naast de ILO heeft ook Europa zich uitvoerig beziggehouden met uitzendarbeid. Hoe

de verhouding tussen Europees arbeidsrecht en ILO-conventie 181 precies ligt, vraagt om een nadere analyse. Met name gaat het daarbij om de vraag of Conventie 181 nog van waarde is in de wetenschap dat er ook ten aanzien van uitzendarbeid veel Europese regelgeving is ontstaan.

De deelvraag die aan de orde moet komen **in deel II hoofdstuk 7** is:

In welke richting heeft de vorming van sociaal recht zich op Europees niveau ten aanzien van uitzendarbeid voltrokken en wat betekent dit voor de waarde en toereikendheid van ILO-conventie 181?

In deel III wil ik na deze internationale sociaalrechtelijke beschouwingen stilstaan bij de Nederlandse sociaalrechtelijke context ten aanzien van uitzendarbeid. Guy Ryder, directeur-generaal van de ILO stelde onlangs ten aanzien van Nederland: 'Geen land kent zoveel zelfstandigen, tijdelijke banen en deeltijdwerk als Nederland'. Hij ziet de oprukkende flexibilisering in Nederland als voorbode voor wat andere Europese landen te wachten staat. 'Je kunt deze trend niet keren, alleen op een aanvaardbare manier in goede banen leiden.'

De arbeidsmarkt van de toekomst wordt volgens hem gedomineerd door vluchtige, tijdelijke werkverbanden. De werknemer met een vast contract behoort tot een krimpende minderheid. Dat heeft grote gevolgen voor de sociale zekerheid, maar ook voor het overlegmodel van werknemers en werkgevers, aldus Ryder. Nederland kan wat dat betreft een proeftuin zijn. Is het mogelijk om die flexvormen zodanig te koppelen aan bescherming en regulering dat het kwalitatief goede alternatieven worden voor een vaste baan? Die vraag moet nog beantwoord worden. Ik ontken niet dat dat zeer ingewikkeld is, maar je kunt flexibilisering ook niet terugdraaien.³⁸

Nederland derhalve als voorbode van ontwikkelingen elders en als proeftuin. Tegen de achtergrond van deze opmerkingen wil ik de volgende **deelvragen** ten aanzien van Nederland behandelen **in deel III, hoofdstukken 8/9**.

Hoe heeft het Nederlands uitzendrecht zich ontwikkeld; welke verwikkeling heeft zich voorgedaan en hoe valt dit te waarderen in relatie tot ILO-conventie 181?

Tot slot wil ik in een synthese mijn observaties samenvoegen en antwoord geven op de vraag of ILO-conventie 181 in het licht van mijn waarnemingen nog waarde heeft en toereikend is als grondslag van de internationaal opererende uitzendbedrijfstak. Het onderwerp zit vol dynamiek en de ontwikkelingen volgen elkaar snel op. Opgemerkt zij dat de laatste versie van het manuscript is bijgewerkt tot eind juni 2016.

38 Leupen (2015). Dit betreft een interview met Ryder in *Het Financieele Dagblad*.

