

Nieuwe arbeidsrelaties

Risico's & verantwoordelijkheden

1 INLEIDING

Vershillende maatschappelijke ontwikkelingen zijn van invloed op de ontwikkeling van de arbeidsrelatie. In dit artikel worden zeven langdurige ontwikkelingen en hun invloed op de arbeidsrelatie geschetst. Op basis hiervan wordt betoogd dat de nieuwe arbeidsrelatie draait om de herverdeling tussen werkgever en werknemer van de risico's die werken met zich meebrengt. Daarbij staat de vraag centraal wie verantwoordelijk is voor het (financieel en procesmatig) beperken van het risico. Tot slot worden enkele randvoorwaarden benoemd waaraan de nieuwe arbeidsrelaties moeten voldoen en wordt een schets van de toekomst gegeven.

De nieuwe arbeidsrelatie draait om de herverdeling van de risico's en verantwoordelijkheden tussen werkgever en werknemer.

2 ZEVEN-ONTWIKKELINGEN

Zeven bestendige ontwikkelingen worden kort aangestipt:

2.1 Vergrijzing en ontgroening

De babyboomers kunnen vanaf dit jaar met pensioen of maken gebruik van nog bestaande VUT-regelingen. Demografische gegevens tonen dat de verhouding actieven / inactieven komende jaren drastisch verandert. Tegelijkertijd trekt de discussie over de verhoging van de pensioenleeftijd een wissel op de intergenerationale solidariteit. Organisaties staan voor de uitdaging het juiste personeel te werven in een krappere wordende arbeidsmarkt terwijl dat personeel langer (en ouder) in dienst zal blijven en de kenniseisen toenemen.

2.2 Solidariteit, Individualisering en Flexibilisering

Solidariteit is niet langer vanzelfsprekend. De ideologische getinte solidariteit maakt plaats voor een pragmatische solidariteit. Vormen van "gedwongen solidariteit" zoals in pensioenfondsen staan ter discussie. Daarmee is solidariteit niet afgeschaft, er wordt gezocht naar de toegevoegde waarde voor het individu waarbij maatwerk voorop staat. Men deelt voor- en tegenspoed met een zelf gekozen (herkenbare) groep in bijvoorbeeld de *stichting leaseverlies*. Zo is ook de solidariteit tussen generaties niet langer vanzelfsprekend.

De behoefte aan flexibilisering kan in ditzelfde kader geplaatst worden. Flexibilisering maakt individualisering mogelijk en vermindert de (gedwongen) solidariteit. Ook (werk)tijd is onderwerp van flexibilisering in de vorm van flexibele werktijden en thuiswerken (het nieuwe werken), deeltijdwerk en invloed van werknemers op werkroosters.

2.3 RISICO-OVERDRACHTEN

De tendens om risico's rond het inkomen over te dragen van de overheid naar het bedrijfsleven is al jaren zichtbaar. Denk hierbij aan het terugdringen van het ziekteverzuim dat resulteerde in meer risico bij de onderneming voor zowel ziekte als arbeidsongeschiktheid (wet Pemba). Ook is meer risico van de onderneming naar de werknemers geschoven. Dat is zichtbaar in de nieuwe WIA regelingen. Recent is duidelijk geworden dat ook traditionele pensioenregelingen risico's voor deelnemers inhouden (in het pensioenakkoord opgenomen). Deze risico's worden expliciet benoemd en naar de werknemer verlegd.

2.4 BOEKHOUDKUNDIGE REGELS EN ADMINISTRATIEVE BEPALINGEN

De introductie van IFRS heeft een direct effect op het denken over de risico's in onder andere pensioenregelingen. De bestaande tendens risico's over te hevelen van werkgever naar werknemer wordt hierdoor versterkt.

Levensloopregelingen hebben als spaarsysteem de beschikbare vrije dagen c.q. het verlofmeer weer op de agenda gezet. En recente wetgeving over de verjaring van vakantiedagen maken het urgent. Deze onderwerpen stimuleren de discussie over de inzet van vrije dagen voor bijvoorbeeld opleiding en training.

2.5 FINANCIËLE CRISIS

De financiële crisis is nog dominant aanwezig. Allerhande trends en ontwikkelingen op HR-vlak kunnen worden onderkend, benoemd en geprioriteerd maar zolang de financiële crisis niet definitief is bezworen is er geen (management)aandacht voor de nieuwe arbeidsverhoudingen. In deze zin is dit een belemmerende factor. Tegelijkertijd is het ook een katalysator omdat het duidelijk maakt dat een organisatie "wendbaar" en "flexibel" moet kunnen opereren en dat (financiële) lange termijn verplichtingen moeten worden voorkomen. Daarmee wordt een harde randvoorwaarde voor nieuwe arbeidsrelaties vormgegeven.

Binden & Boeien en
Beperken & Snoeien
gaan naadloos in elkaar over

2.6 Globalisering & technologie

Het is inmiddels een open deur om te stellen dat de wereld "kleiner" is geworden doordat technologie "tijd en ruimte heeft overwonnen". De technologie maakt zaken als *Het Nieuwe Werken* mogelijk en vraagt daarbij om andere management stijlen. De IT- en Web-technologieën brengen nieuwe mogelijkheden voor de vormgeving van de arbeidsrelatie (bijvoorbeeld dynamische arbeidsvoorwaarden en zelf-roosteren).

2.7 CALEIDOSCOPIsche REFERENTIEGROEPEN

Het is niet mogelijk te spreken over "de werknemer" daarvoor bestaan teveel verschillen tussen de werknemers. Het aantal groepen waaraan werknemers zich spiegelen varieert in aantal, omvang en karakter. Enerzijds is men Europeaan en anderzijds Randstedeling of Limburger maar steeds minder "Nederlander". Enerzijds is men onderdeel van "de organisatie" en wordt verwezen naar "gebruiken

Nieuwe Arbeidsrelaties; Risico's & verantwoordelijkheden

Discussienota

in de branche¹". Anderzijds kijkt men naar gebruiken in de beroepsgroep ongeacht de branche en spelen de levensfase en geslacht een rol. Organisaties met multinationale contacten kennen nog meer referentiegroepen. Terwijl politici spreken over een mislukte multiculturele samenleving is het een feit dat in organisaties verschillende culturen elkaar ontmoeten en met elkaar samenwerken. Ramadan valt op andere momenten dan Carnaval (Vasten in de Joods-Christelijke traditie) en de behoefte aan vrije dagen verschilt daarmee.

De groepen waartoe medewerkers behoren of willen behoren hebben een sterke invloed op de inhoud van de arbeidsrelatie.

INTERACTIES

De beschreven ontwikkelingen versterken elkaar of vloeien in elkaar over. Enkele zijn eenvoudig te benoemen:

- De problematiek van de *vergrijzing en ontgroening* en het pensioenstelsel wordt versterkt door de *financiële crisis* en de *boekhoudkundige regels*.
- De *risico-overdrachten* leggen fundamentele vraagstukken bloot rond *solidariteit, individualisering en flexibilisering*.
- De *technologische ontwikkeling en globalisering* maken de verschillende *referentiegroepen* zichtbaar en benaderbaar.

Zeven Ontwikkelingen

1. Vergrijzing en ontgroening
2. Georganiseerde solidariteit, individualisering en flexibilisering
3. Risico-overdrachten
4. Boekhoudkundige regels en administratieve bepalingen
5. Financiële crisis.
6. Globalisering & technologie
7. Caleidoscopische referentiegroepen

¹ Daar waar de branche en beroepsgroep gelijk zijn ontstaan excessen. Denk bijvoorbeeld aan de relatief lage beloning in de zorg en het onderwijs en aan de relatief hoge beloning bij bankiers en piloten.

3 RISICO'S

Het werkzame leven brengt een aantal risico's met zich mee. Deze risico's moeten worden onderkend en adequaat afgedekt. Traditioneel is een groot deel van verantwoordelijkheid hiervoor belegd bij de werkgever. Als gevolg van de beschreven ontwikkelingen komt de verantwoordelijkheidsverdeling ter discussie te staan.

In de discussie over nieuwe arbeidsrelaties is een belangrijk aspect het beleggen van de verantwoordelijkheid voor het afhandelen van de risico's. Voor de discussie worden 5 belangrijke risico's kort besproken:

3.1 WERKLOOSHEID

De verantwoordelijkheid voor het voorkomen van werkloosheid is in het verleden verschoven van de overheid (arbeidsvoorziening) naar de werkgevers (banenplannen) en mogelijk in de toekomst naar werknemers (employability). Van werknemers wordt steeds meer een bijdrage verwacht in het behouden en verwerven van werk (opleiding en scholing) en het in staat zijn tot werken (lifestyle en mentale lenigheid). En als dat niet lukt dan wordt van de werknemer verwacht dat deze een voorziening heeft die de financiële gevolgen van werkloosheid kan opvangen (levensloop/vitaliteitsregeling als voorbode van de spaar-WW?).

3.2 VERLOF

Het werkzame leven wordt voor kortere of langere perioden onderbroken door perioden waarin men niet werkt zonder werkloos te zijn. Korte perioden zijn vaak onvrijwillig (calamiteitenverlof), langere perioden voorzien in een dringende behoefte (zorgverlof) of passen in een bewuste loopbaan (scholing of sabbatical). De hieraan verbonden risico's zijn niet alleen financieel (wie betaald het loon en de opbouw van pensioen) maar ook procesmatig voor zowel werkgever (vervanging van de werknemer) als voor de werknemer (inzetbaarheid op termijn).

Vijf Risico's

1. Werkloosheid
2. Verlof
3. Ziekte
4. Arbeidsongeschiktheid
5. Inkomen na het werkzame leven

3.3 ZIEKTE

De overheid en de werkgever waren achtereenvolgend verantwoordelijk voor de risico's bij ziekte. De werknemer heeft hierbij verantwoordelijkheid gekregen in de vorm van wachtdagen en een lagere uitkering (max. 170% in 2 jaar). Nieuw is een procesmatige verantwoordelijkheid in de vorm van "life style", dat wil zeggen gezond eten, voldoende bewegen en stoppen met roken. Hoe lang zal het duren totdat de zwaarlijvige en rokende werknemer die diabetes ontwikkeld geen verlof ontvangt voor noodzakelijk doktersbezoek of een hogere premie betaald voor de verzekering tegen arbeidsongeschiktheid?

3.4 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Met uitzondering van een ongeluk start arbeidsongeschiktheid met een periode van ziekte. De WIA is de basisvoorziening en is collectief geregeld tenzij de werkgever eigenrisicodragers is geworden (georganiseerde solidariteit). De verantwoordelijkheid voor de aanvullende (excedent) voorziening staat nu ter discussie. De financiële aspecten worden in eerste aanleg geregeld tussen werkgever en werknemer met de verdeling van de premie voor de aanvullende verzekering. Maar verzekeraars kunnen aanvullende voorwaarden stellen in de vorm van een lagere uitkering of hogere premie voor werknemers met slechte risico's.

De procesmatige aspecten zijn eveneens in ontwikkeling. Het gaat dan enerzijds om preventie (zorgen dat de werknemer niet arbeidsongeschikt wordt) en anderzijds om schadebeheersing (zorgen dat ondanks een ziekte gewerkt kan worden). Mogelijk gaan werkgevers risicovolle of blessuregevoelige activiteiten uitsluiten of verbieden en is straks zaalvoetbal, skiën, parachutespringen en deelname aan een kooigevecht niet meer toegestaan. En heeft een werknemer die langere tijd afwezig is geweest nog "recht" op de oude arbeidsplaats als deze is ingevuld met een vaste kracht?

In de WIA is het begrip arbeidsongeschiktheid gewijzigd. Er wordt verwezen naar de verdien capaciteit en hiermee is gedeeltelijke werkloosheid als een risico bij de arbeidsongeschiktheid ondergebracht. Alle eerder gemaakte opmerkingen (beschikbaarheid, inzetbaarheid en belastbaarheid) zijn daarmee ook op arbeidsongeschiktheid van toepassing.

3.5 INKOMEN NA HET WERKZAME LEVEN

De pensioenregeling is de meest bekende regeling voor de financiën na het werkzame leven (pensioneren of overlijden). Overlijdensrisicodekkingen zullen in omvang toenemen (apart afgesloten of onderdeel van de hypotheek). Er komen nieuwe arrangementen die stoppen voor de officiële (opschuivende) pensioendatum mogelijk maken. Er was bijvoorbeeld een overbrugging mogelijk van bijna 2 jaar met de combinatie van levensloop (maximaal een jaar) en opgespaard bovenwettelijk verlof (maximaal 50 weken). Hiervan zijn de risico's grotendeels bekend: carrière (meer gaan verdienen dan gepland), inflatie (indexatie van de aanspraken) en rendement (rente). Geheel in lijn met de beschreven ontwikkelingen ligt bij de nieuwste voorziening, levensloop, alle risico's bij de werknemer. Minister Kamp zoekt naar aanleiding van de commotie in het FNV en met steun van de PvdA naarstig naar oplossingen.

4 VERANTWOORDELIJKHEDEN

4.1 ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN PENSIOEN

De financiële risico's van ziekte, arbeidsongeschiktheid en pensioen zijn bekend terrein. Onder de noemer flexibele arbeidsvoorwaarden is hiermee geëxperimenteerd.

Beschouwd onder de noemer van verantwoordelijkheden zijn twee zaken relatief nieuw:

- **Primaire verantwoordelijkheid**
De vraag dringt zich op of de werkgever primair verantwoordelijk is voor een bepaalde voorzieningen en zo ja tot welk niveau. Deze primaire verantwoordelijkheid botst bijvoorbeeld met individualisering en flexibiliteit.
- **Secundaire verantwoordelijkheid**
Als de werkgever niet primair verantwoordelijk is, is er dan een afgeleide secundaire verantwoordelijkheid van de werkgever dat de werknemer (de juiste) keuzen maakt?

Concreet is dan bijvoorbeeld de vraag of een werkgever een pensioenregeling moet aanbieden (primaire verantwoordelijkheid). En als een pensioenregeling wordt aangeboden, geldt dat dan voor het hele salaris of alleen voor een deel, bijvoorbeeld tot het maximum dagloon SV. Als een werkgever geen pensioenregeling aanbiedt heeft deze dan wel een verantwoordelijkheid de werknemer daarop te wijzen en eventueel voorzieningen te treffen dat de werknemer zelf een pensioenverzekering kan afsluiten (secundaire verantwoordelijkheid).

Deze secundaire verantwoordelijkheid heeft zijn evenknie in de *Wet op het financieel toezicht (Wft)*. Hierin hebben banken en verzekeraars verstreckende verantwoordelijkheden tegenover hun cliënten zowel wat betreft de juiste voorlichting als wat betreft de effecten van door de cliënten gemaakte keuzen. Affaires als woekerpolis en leaseverlies zijn hiervan voorbeelden.

Lifetime employment is weliswaar voorbij maar de werkgever krijgt een rol bij het verkrijgen en behouden van de "*lifetime employability*". In welke mate kan en mag een werknemer de werkgever zien als loopbaan- en financieel adviseur?

4.2 WERKLOOSHEID EN VERLOF

De risico's rond werkloosheid en verlof zijn niet nieuw. Als gevolg van de eerder genoemde ontwikkelingen ontstaat wel discussie over de verdeling van de verantwoordelijkheid tussen werkgever en werknemer bij werkloosheid en verlof. Het zijn dezelfde ontwikkelingen die aanleiding zijn geweest voor het denken over flexibele arbeidsvoorwaarden. Het verschil is dat het principe breder wordt getrokken.

4.2.1 Werk en werkloosheid

De "eigen verantwoordelijkheid" van de werknemer betreft ook de permanente inzetbaarheid en reikt verder dan de eigen werkgever. Ook inzetbaarheid elders valt hieronder. In uiterste vorm wordt het de verantwoordelijkheid van de werknemer na ontslag aan het werk te komen zonder financiële compensatie van de voormalige werkgever. Als de werknemer deze verantwoordelijkheid overneemt zal hier iets tegenover moeten staan. De werknemer ziet in principe af van een financiële

compensatie (kantonrechtformule) en zal kosten maken (opleiding) en moeite moeten doen (tijd) de inzetbaarheid op peil te houden. De werkgever zal zich moeten onthouden van zaken die de inzetbaarheid op termijn beperken.

Het op peil houden van de inzetbaarheid kost tijd en geld. Werkgevers kunnen opleidingen organiseren (invulling van de primaire verantwoordelijkheid) of alleen tijd en geld ter beschikking stellen (invulling van de secundaire verantwoordelijkheid). De werkgever kan ook volstaan met een financiële bijdrage in de vorm van extra salaris. In het verlengde hiervan is de vraag of de invulling van de *Primaire en Secundaire verantwoordelijkheid* van de werkgever een relevant onderwerp is bij de discussie over Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO).

In deze context is ook de opkomst van de ZZP-er te duiden. Enerzijds kan dit gezien worden als de fiscale uiting van wat de *arbeidsnomade* of *klapstoelmedewerker* genoemd werd. Anderzijds is het een vorm waarin de werknemer de ultieme verantwoordelijkheid neemt (of krijgt) voor alle genoemde risico's. In de zuiverste vorm is het "*de ondernemer van de eigen arbeid*". In combinatie met niet-traditionele vormen van organisatie-inrichting (projectorganisatie, co-maakerschap, outsourcing) is de ZZP-er een welkome aanvulling. Wezenlijk is straks de vraag of de "employable-medewerkers-in-vaste-dienst" praktisch gezien nog te onderscheiden is van de ZZP-er. Beiden zijn beschikbaar, inzetbaar en belastbaar. Het *Binden & Boeien* van een ZZP-er is in essentie niet anders dan voor de vaste medewerker. Het *Beperken & Snoeien* daarentegen wel.

4.2.2 Verlof

Verlof dient vele doelen en kent daarmee vele bronnen. Vakantiedagen, ouderschapsverlof, calamiteitenverlof, ADV en gekochte vrije dagen zijn voorbeelden van verlof. In het kader van de inzetbaarheid kan verlof worden gebruikt voor scholing. Ook kan een werknemer bewust afzien van scholing en daardoor tijd en geld sparen op een (levensloop)saldo waarmee een periode van werkloosheid kan worden overbrugd of het saldo op een bankrekening gebruiken voor een "VUT in eigenbeheer".

Met verlof is tijd gemoeid en daarmee geld. Tijd en geld zijn niet tegen een *constante waarde* uitwisselbaar. Als de werknemer verlofdagen verkoopt is niet altijd zeker dat de werktijd ook tot opbrengsten leidt. Mag bijvoorbeeld een boventallige medewerker vakantiedagen verkopen en daardoor nog meer dagen betaald overtollig zijn? Betaalt de altijd succesvolle verkoper meer voor vrije tijd op dagen waarop veel verkocht wordt en minder op dagen waarin weinig verkoop is?

5 RANDVOORWAARDEN

Op voorhand is moeilijk aan te geven welke randvoorwaarden gaan gelden bij de uitwerking van de nieuwe arbeidsrelaties. Zoals eerder betoogd is een financiële en procesmatige dimensie te onderscheiden. Wijzigingen zullen met een partij moeten worden overeengekomen. Op grond hiervan zijn drie hoofdlijnen in de randvoorwaarden te benoemen:

5.1 FINANCIËLE RANDVOORWAARDEN

Alle genoemde zaken kosten tijd en/of geld. Voor en na de wijzigingen zullen per saldo de aan arbeid gerelateerde kosten gelijk moeten blijven. Wellicht kunnen invoeringskosten worden gedekt door het eenmalig afzien van een de initiële loonstijging. Voor structurele kosten van bijvoorbeeld scholing zal een compensatie in tijd en/of geld gezocht worden, bijvoorbeeld in de ontslagvergoeding of de opzegtermijn. Er is een zekere marge in de compensatie, als de totale arbeidskosten volledig worden vastgelegd heeft die zekerheid voor de werkgever een waarde. In dit opzicht is een en ander vergelijkbaar met de wijzigingen in de pensioenregelingen van DB naar DC. De onzekerheden worden verminderd met gunstige gevolgen onder IFRS.

Randvoorwaarden

1. Financieel
2. Bedrijfsproces
3. Draagvlak
 - a. Bij vakorganisaties
 - b. Door vakorganisaties
 - c. Consumenten
 - d. Politiek

5.2 BEDRIJFSPROCES

Het arrangement waarin aan de nieuwe arbeidsrelaties vorm en inhoud krijgen wordt voor een belangrijk deel gedictieerd door de kenmerken van het bedrijfsproces. De servicemonteur kan niet thuiswerken maar wel meer invloed krijgen op de tijdstippen van klantafspraken. Een helpdesk medewerker heeft minder invloed op de afspraken maar kan makkelijker vanuit huis werken. Per bedrijfstak en bedrijf zullen oplossingen gezocht worden. Van de werkgever wordt meer inspanning verwacht in de zin van planning en controle. Zo lijkt *Het Nieuwe Werken* een geaccepteerd concept maar vereist naast techniek een cultuuromslag en vooral andersoortige inspanningen van leidinggevendenden.

De extra inspanning van alle betrokkenen zal ook gelegen zijn in de benodigde creativiteit bij het oplossen van minder voor de hand liggende vraagstukken. Voor bepaalde bedrijfstakken zal bijvoorbeeld het concept van een concurrentie- of relatiebeding moeten worden herzien als werknemers daadwerkelijk zelf vorm gaan geven aan hun loopbaan in duale/hybride dienstverbanden.

5.3 DRAAGVLAK

Veel van de huidige arrangementen zijn op bedrijf(stak)niveau overeengekomen tussen werkgevers(verenigingen) en vakorganisaties. Ook andere inrichtingen van de arbeidsrelaties worden op dit niveau besproken. Dat zal niet vanzelf gaan. Werkgeversorganisaties en Vakorganisaties staan zelf ook bloot aan de in de inleiding geschetste ontwikkelingen zoals te zien binnen de FNV. Solidariteit tussen werkgevers is niet langer vanzelfsprekend (zie eigenrisicodragerschap) en ook niet tussen werknemers onderling gezien de tanende organisatiegraad. De vergrijzing heeft ook effecten

Nieuwe Arbeidsrelaties; Risico's & verantwoordelijkheden

Discussienota

voor de vakorganisaties (babyboomers versus generatie-Y) evenals de technologie (social media mobiliseren kennis en mensen) en de brede waaier aan referentiegroepen. In de traditionele context ligt de nadruk op het verkrijgen van draagvlak bij de vakorganisaties. In de huidige context is ook de vraag aan de orde op welke wijze bijgedragen kan worden aan het verkrijgen van draagvlak door de vakorganisaties. Hiervoor zijn verschillende partijen te mobiliseren. Buiten de bedrijfstak en medezeggenschap valt te denken aan "consumenten" in het kader van "maatschappelijk verantwoord ondernemen" en de politiek voor ondersteunende (fiscale) maatregelen.

6 DE TOEKOMSTIGE ARBEIDSRELATIE?

Om u een beeld te geven van wat de toekomst zal brengen volgt een schets van de nieuwe arbeidsrelatie:

Verantwoordelijkheden liggen bij de werknemer tenzij...

De verantwoordelijkheden voor alle genoemde risico's liggen in principe bij de werknemers. Van dit principe wordt afgeweken als (groepen) werknemers de verantwoordelijkheid niet kunnen dragen.

...de werknemer het niet kan overzien...

De draagkracht van de werknemers wordt vastgesteld door de werkgever in samenspraak met vakorganisaties, ondernemingsraad en andere instanties. Op die gebieden waar de werknemer de verantwoordelijkheid niet kan of mag dragen komt een verplicht basisarrangement.

...dan is er een basisarrangement...

Het basisarrangement is collectief overeengekomen en heeft een verplicht karakter. Het omvat een middelloon pensioenregeling tot het maximum dagloon en tijd en geld voor permanente educatie. De permanente educatie wordt periodiek getoetst en leidt tot (her)registratie in een register met beschikbare competenties.

...waarop de werknemer zelf aanvullingen kan verkrijgen.

Naast het basisarrangement biedt de individuele werkgever een aanvullend arrangement met faciliteiten voor het eenvoudig verzekeren van aanvullend pensioen, sparen voor verlof en een budget in tijd en geld voor opleidingen. Gebruik en beschikbaarheid van geboden faciliteiten worden verrekend in een sociaal plan.

Zelf-roosteren wordt vanzelfsprekend

Werknemers hebben zeggenschap in de (rooster)planning van de werkzaamheden. De zeggenschap (zelf-roosteren) wordt groter naar mate meer verantwoordelijkheid genomen wordt voor de bedrijfsprocessen (gekoppeld aan individuele beloning).

Het onderscheidt tussen de ZZP-er en medewerker wordt kleiner.

ZZP-er bestaan niet meer en zijn vervangen door OEA's (Ondernemer Eigen Arbeid) en worden erkend door de belastingdienst. De OEA's hebben gedeeltelijk dezelfde rechtspositie als flex-krachten en hebben recht op de dezelfde (collectieve) arbeidsvoorwaarden als vaste werknemers maar worden opgenomen in een fiscaal vrijgestelde toelage die bij een erkende instanties kan worden ondergebracht (Geblokkeerde bankrekening, verzekeraar of PPI). Uitkering van tegoeden en (lijf)renten zijn onderworpen aan een eigen fiscaal regime.