

De term schijnzelfstandigheid zou niet gebruikt moeten worden!

Het dekt twee totaal verschillende problemen af, en door deze verzamelterm wordt de discussie problematischer.

Aan de onderkant van de markt is er iets wat meer op uitbuiting lijkt, aan de bovenkant van de markt kunnen de zelfstandigen zich onttrekken aan sociale premies en sociale verantwoordelijkheden.

Benoem dit als twee verschillende problemen, met elk hun eigen oplossingen:

#### UITBUITING:

Aan de onderkant zou een minimumtarief, waarvan een delen in een verplichte AOV en 'WW variant' worden gestopt een denkrichting kunnen zijn. Een minimumtarief van bijvoorbeeld 2x het minimumloon, waarvan 0,5x aan AOV/WW wordt besteed geeft enige zekerheid aan deze ZZP'ers. En ook de stukprijs zal moeten worden afgeschaft als dit structureel leidt tot prijzen onder dit minimumtarief.

Bijkomend voordeel: Het maakt de prijsafweging voor de werkgevers voor flex of vast helder, en het compenseert enigszins de onzekere situatie voor de werknemer/ZZP'er.

Belangrijkste voordeel: het voorkomt het probleem van concurreren op sociale voorwaarden tot onder een aanvaardbaar minimum.

Het zal misschien een uitdaging zijn om dit conform Europese regels uit te voeren.

#### ONTTREKKEN SOCIALE VERANTWOORDELIJKHEID/HOUDBAARHEID SOCIALE VOORZIENINGEN:

Aan de bovenkant zijn de ZZP'ers vaak meer zelfredzaam, maar dat zou geen vrijbrief hoeven zijn om zich te onttrekken aan sociale zekerheid als vangnet voor onvoorziene eigen omstandigheden en de collectiviteit.

Dezelfde denkrichting van een verplichte AOV/WW bijdrage kan gevolgd worden, met hierin nadrukkelijk een persoonlijk en een collectief bestanddeel. Voor periodes tussen opdrachten zouden deze bestanddelen aangesproken kunnen worden. En bijvoorbeeld bij pensionering of beëindiging zelfstandigheid via loondienst zouden tegoeden omgezet kunnen worden naar de collectiviteit en de ouderdomsvoorziening.

#### CONTRACTVORMEN:

Totaal los hiervan staat de gewenste mogelijkheid van opdrachtgevers en opdrachtnemers om flexibele samenwerkingsverbanden aan te gaan. Zelfs al zijn deze langdurig, of juist seizoensgebonden.

Zelf heb ik de bewuste keuze gemaakt om ZZP'er te worden, omdat ik dan zelf meer verantwoordelijkheid voor mijn eigen carrière kan nemen. Daar hoort regelmatig wisselen van opdracht (baan) bij, ook al is de aard van mijn werk vaak dat opdrachten 1-2 jaar kunnen duren. Ook vind ik het een deel van mijn dienstverlening om tijdelijke vraag voor specialistische kennis aan te bieden. Ik merk dat opdrachtgevers huiveriger worden om direct ZZP'ers aan te nemen ten gunste van detacheringsbureaus/payrollers/midlancers in plaats van alsnog in loondienst te nemen.

Dit is uitermate ongewenst voor werkgevers en ZZP'ers.

Los van de vaak enorme marges die de kostprijs en opbrengst schaden, beperken deze bureaus vaak de vrijheden van de werknemers/ZZP'ers via relatiebedingen, concurrentiebedingen, en andere drukmiddelen.

#### PENSIOENVOORZIENING:

Ook los hiervan staat een eventuele verplichte pensioenvoorziening. Veel ZZP'ers aan de bovenkant van de markt kunnen goed op eigen initiatief pensioenvoorzieningen treffen door investeringen in het eigen bedrijf, afbetaling van hypotheek. Zij willen niet verplicht in de grijpgrage handen van commerciële kapitaalverzekeraars en pensioenfondsen gedreven worden. Als er al een pensioenverplichting zou komen, dan zou deze verplichting beperkt moeten gelden en geargumenteerde ontheffing mogelijk moeten zijn.

#### SAMENGEVAT:

- \* Maak/houd contractvormen vrij voor ondernemers en freelancers voor een flexibele schil.
- \* Ontwikkel een model voor collectieve en individuele sociale premies voor ZZP'ers, zoals AOV, WW, Pensioen
- \* Zorg voor betaalbaarheid van die premies via minimumtarieven
- \* Maximeer AOV, WW, Pensioen verplichting voor ondernemers in het bovenste segment, bv. tot modaal.