

Er moet eens strak gedefinieerd worden welke problemen er zijn en welke er op welke manier opgelost kunnen worden. De huidige formulering is een heksenjacht op interimmers die uiterst tevreden zijn met hun manier van werken en bedrijven die daar graag gebruik van maken voor hun flexibele schil.

Er zijn minstens 2 losse zaken aan te wijzen:

1) Werknemers die uitgebuit worden en geforceerd ZZP'er zijn zodat de inhurende partij (voormalig werkgever) goedkoper uit is. Deze ZZP'ers hebben geen keuze en verdienen vaak weinig. Bescherming zou hier wellicht goed zijn.

2) Dienstverleners die hun kennis, ervaring en expertise verhuren aan bedrijven in contracten van tijdelijke (maar daarmee niet noodzakelijkerwijs korte) duur. Deze mensen kosten doorgaans in verhouding meer aan het bedrijf dat ze inhurt, of in ieder geval minstens evenveel. Daar staat tegenover dat de voorwaarden van deze opdrachtgever/opdrachtnemer-relatie veel flexibeler zijn en contractanten op korte termijn afscheid kunnen nemen. Deze mensen zijn zeer tevreden met deze vorm van werken. Wat hier mogelijk problematisch is is dat helaas niet elk van deze mensen hun verantwoordelijkheid neemt voor hun eigen stabiliteit en daarmee niet of onvoldoende spaart voor pensioenering en/of zich onvoldoende verzekert voor ziekte, arbeidsongeschiktheid of werkloosheid.

Groep 1 is eenvoudig te identificeren door te kijken naar de belastingaangifte en het totaal belastbare inkomen te vergelijken met bijvoorbeeld een gebruikelijk loon voor de functie waarbij rekening gehouden wordt met noodzakelijke verzekeringen. Zaken als inbedding in de organisatie of andere vage criteria doen geen recht aan de daadwerkelijke situatie. Ook voor een deel van deze groep geniet deze manier van werken de voorkeur. Bijvoorbeeld omdat het slechts bijverdiensten zijn terwijl er een partner is die via een andere arbeidsrelatie voor meer inkomen zorgt. Het recht op een redelijk jaarinkomen met afdoende sociale voorzieningen zou hier best afgedwongen mogen worden, maar is de oplossing om mensen terug in loondienst te sturen de beste? Of kan er beter gekeken worden waarom de huidige constructie goedkoper is voor de inhurende partij en hoe dat tegengegaan kan worden? Daarmee komt de keuze terug naar de mensen die de arbeid verlenen en kunnen zij daadwerkelijk vrijwillig kiezen tussen een ZZP-constructie of een loondienst-constructie.

Groep 2 is ook eenvoudig te identificeren doordat zij bovenmodaal verdienen. Als de mening is dat men onvoldoende rekening houdt met risico's of onvoldoende bijdraagt aan de sociale voorzieningen is dat het probleem wat aangepakt moet worden. Bijvoorbeeld door afbouw van de zelfstandigenkorting. Ook een verplichte voorziening voor arbeidsongeschiktheid behoort tot de mogelijkheden. Een verzekering zal hier uiteraard aan voldoen maar ook andere mogelijkheden zoals kapitaal, werkende partners of andere omstandigheden zouden hierin geaccepteerd dienen te worden.

De huidige poging om deze twee problemen met 1 natte krant plat te slaan gaat geen probleem oplossen: de uitgebuite mensen zullen op een andere manier worden uitgebuit en de vrijwillige ZZP'ers zullen andere constructies optuigen om hun werkzaamheden te blijven doen (extra detacheringsbedrijven bijvoorbeeld) of emigreren.

De wetgever zou zich moeten afvragen waarom er zo heilig vastgehouden wordt aan de traditionele vormen van werken. De meeste vrijwillige, redelijke tot goed verdienende ZZP'ers zijn zeer blij met de manier van werken waarin zij meer vrijheid hebben in zaken als het vormgeven van hun persoonlijke ontwikkeling, opleiding, het te gebruiken materiaal en/of apparatuur, het aantal gewerkte uren en het aantal vakantiedagen.

Uiteraard allen in overleg met de inhurende partij, maar geen "one size fits none" oplossing. De "Modern Werkende" zoals de Werkvereniging het zo mooi noemt - wat is daar zou zo inherent fout aan dat het uitgeroeid moet worden?

Indien het om de kosten gaat is dat het principe van marktwerking: hoe schaarser de expertise, hoe duurder. Beperkt door slechte loonschaal-systemen of ouderwetse uitgangspunten over hoeveel iemand in een bepaalde rol mag verdienen (bijvoorbeeld niet meer dan diens leidinggevenden) zijn de mogelijkheden om te verdienen wat je waard bent voor een organisatie vaak minimaal. Als ZZP'er ben je hier niet aan gebonden en kun je wel betaald krijgen naar de waarde die je toevoegt. Dat dit gepaard gaat met een groter risico op opdrachtverlies is evident – daar is de compensatie dan ook naar.

Gaat het om “oneerlijke” concurrentie tussen mensen in loondienst en ingehuurde collega's is ook daar de vrije marktwerking van toepassing. Het staat de mensen in loondienst net zo goed vrij om voor zichzelf te beginnen.

Het zou de wetgever sowieso sieren indien zij eindelijk openlijk zouden durven toegeven dat het geenszins gaat om de zwakke uitgebuite onderkant van de ZZP-markt te beschermen maar dat er hele andere motieven zijn vanuit een zeer ouderwetse gedachtegang en overtuiging van hoe een arbeidsrelatie eruit zou moeten zien.

Mijn advies: gooi de kijkwijze naar mogelijke arbeidsrelaties op de schop en omhels de modern werkenden. Ga kijken hoe we de wetgeving zo in kunnen richten dat deze mensen zo kunnen werken als zij zelf willen in plaats van ze in loondienst trachten te jagen. Zorg ervoor dat er voldoende vangnetten beschikbaar zijn voor deze mensen en maak het toegankelijk.

Voor verzekeringen bijvoorbeeld zou het een goede zaak zijn om één verzekering voor alle werkenden te hebben, met een acceptatieplicht voor minstens een basisdekking vanuit de verzekeraar.