

Als ZZP'er wil ik u er graag op wijzen dat de gekozen route het nagenoeg onmogelijk maakt voor (hooggekwalificeerde) specialisten om een bijdrage te leveren aan staande organisaties. Door te kiezen voor de huidige beoordeling zal een specialist die voor langere tijd op een project wordt ingezet al snel in een situatie terecht komen die als mogelijke arbeidsrelatie wordt gekwalificeerd.

Het streven van de wet is goed, de criteria kunnen beter. Een ZZP'er die gedurende langere tijd (zeg een jaar) en bij (bijna) volledige inzet in een organisatie wordt ingezet verdringt daar inderdaad een mogelijke vaste plaats. Maar mijn ervaring leert dat het vaak gaat om projecten waarvoor binnen de organisatie geen of weinig kennis is, of projecten waarvoor de kennis wel aanwezig is maar de capaciteit voor dat specifieke project niet. Het gebrek aan kennis kan komen door het niet kunnen invullen van de positie of omdat het project zo specifiek is dat er ook specifieke kennis nodig is die niet regulier aanwezig is maar opgebouwd moet worden. In deze gevallen is juist een ZZP'er ideaal omdat deze niet het streven heeft (zou moeten hebben) langdurig binnen de organisatie te acteren.

Wat dat betreft zouden de 'oude' criteria van de Belastingdienst uitkomst kunnen bieden in samenhang met de gekozen criteria. Een ZZP'er die langer dan zeg 1 jaar aan een project werkt voor meer dan 0.5 fte verdringt potentieel een reguliere arbeidsplaats. Langdurige inzet is wel een optie maar moet dan bv beperkt blijven tot minder dan 0.5 fte. Samen met het criterium voor het uurtarief zou dit duidelijk moeten maken dat het om specifieke kennis gaat en/of een tijdelijke opvang van capaciteit. De 0.5 fte ligt in feite in het verlengde van de 2 of meer opdrachtgevers maar is specifiek en voorkomt een kleine opdracht naast een hele grote langdurige. Uiteraard kunnen ook andere grenzen gekozen worden, maar in mijn ervaring is minder dan 0.25 fte niet zinvol als ondergrens.

Hiermee zou het ook voor specialisten mogelijk blijven om ingezet te worden, zowe voor kleinere (specialistische) inzet voor langere tijd. Een voorbeeld, ik ondersteun de redactie van een tijdschrift al jaren met specifieke kennis. De algemene kennis is aanwezig bij de werknemers, ik voorzie voor ca 1 dag / maand in specifieke adviezen. Daarnaast produceer ik content waarvoor ik per product betaald wordt.

Een ander voorbeeld uit mijn ervaring is dat ik lesgeef aan een internationale cursus. Deze 'draait' een keer per jaar en gedurende een half jaar ben ik daar ca 1-2 dagen per week mee bezig. Dit herhaalt zich (bij voldoende cursisten) elk jaar. Mijn inzet is zeer specifiek voor een bepaald onderwerp.

Een derde voorbeeld is dat ik voor ca 10-16 uur / week een overheidsorganisatie bij sta met specialistische kennis voor een project. Dit zolang het project loopt. Dat is meer dan een jaar maar met een zeer specialistische en zeer beperkte inzet.

Al bovenstaande voorbeelden (die parallel lopen qua uitvoering) zouden door de huidige wet minimaal ter discussie staan en feitelijk onmogelijk worden. Door de criteria zoals door mij voorgesteld toe te voegen kunnen dit soort specialistische opdrachten alsnog uitgevoerd worden. Persoonlijk denk ik dat dit voor alle betrokkenen goed is, voor geen van de gegeven voorbeelden is het eenvoudig een eigen kracht in te zetten en is de organisatie aangewezen op de inzet van specialisten. Inkoop van producten is hier ook niet de oplossing aangezien het gaat om de kennis en niet vooraf bekend is welke kennis in welke vorm wanneer nodig is...