

De arbeidsmarkt draait door! – Verslag -

24-06-2016



De flexibele arbeidsmarkt staat op zijn kop! Nieuwe wet- en regelgeving zorgt voor zeer veel onrust, het collectieve gedachtegoed staat onder druk, veel ZZP'ers verwachten schade door de wet DBA en opdrachtgevers /organisaties zijn terughoudend bij de inhuur van ZZP'ers, maar ook bij het aannemen van vaste medewerkers.

'De hoogste tijd voor duidelijkheid!' dachten ze bij InQuest en Doxa en daarom hebben zij op dinsdag 21 juni een rondetafelgesprek georganiseerd met de titel 'De arbeidsmarkt draait door'. Tijdens deze bijeenkomst in de Caballerofabriek in

Den Haag zijn de politiek, juristen, HR- en inkoopdirecteuren en ZZP'ers samen in gesprek gegaan. Ook voor de meningen en ervaringen van de gasten in de zaal was er volop ruimte.

De bijeenkomst werd geopend door moderator Martijn de Greve en ingeluid door een korte introductie van Dannis de Redelijkheid, partner bij Doxa. Dannis gaf aan dat deze bijeenkomst is georganiseerd omdat de omschreven problematiek, actuele onderwerpen zijn waar men in de dagelijkse dienstverlening van zowel Doxa als InQuest mee wordt geconfronteerd. Tevens zou hij zelf wat van de gesprekken willen opsteken en daarnaast hiermee ook de aanwezige gasten in de zaal meer inzicht en duidelijkheid willen bieden.

Benadering problematiek arbeidsmarkt vanuit de wetenschappelijke hoek

De spits werd afgebeten met de hoofdgast van de avond, Leo Witvliet. Leo Witvliet is hoogleraar Interim Management aan Nyenrode Business Universiteit. Het onderwerp waar Leo Witvliet zich de afgelopen jaren vooral mee bezig gehouden heeft is 'hoe zelfstandige professionals zich vandaag de dag moeten ontwikkelen om in de toekomst actief te blijven in de arbeidsmarkt'. Hier heeft hij, met een aantal collega onderzoekers, onderzoek naar verricht en een van de conclusies luidt dat *'het merendeel (80%) van de ZZP'ers geen werkzekerheid en baan zekerheid voor zichzelf kan organiseren'*. Met andere woorden: slechts 20% van de ZZP'ers is ook echt de 'ondernemer' die je moet zijn als ZZP'er.

Leo Witvliet gelooft erin dat de structuur van de (flexibele) arbeidsmarkt moet worden herontworpen om de arbeidsmarkt het beste tot zijn recht te laten komen. Hierbij moet de marktwerking, dus de bewegingen en trends in de arbeidsmarkt zelf (de praktijk), bepalen hoe de arbeidsmarkt door de politiek moet worden ingericht. Het gaat volgens hem erom om zowel inkomenszekerheid als werk- en baan zekerheid te creëren voor de ZZP'er van vandaag. De overheid moet volgens hem de infrastructuur zo inrichten dat er sprake is van een collectief sociaal zekerheidsstelsel. Het overige arbeidsbeleid kan vervolgens op het individu worden afgestemd. Alleen dit houdt, volgens de heer Witvliet, de arbeidsmarkt flexibel en in beweging.

Vanuit zijn kennis is Leo Witvliet als wetenschapper van continue toegevoegde waarde in het debat en heeft hij, onder leiding van Martijn de Greve, de tafeldiscussies mede begeleid.

Het eerste rondetafelgesprek; "de Juridische hoek"

Aan tafel schuiven als eerste Pieter van den Brink (voorzitter Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland), Dick de Leeuw (Juridisch Adviseur en Intermediair voor overheidsjuristen bij De Leeuw Bestuursrecht) en Jarl Kuiper (Advocaat/Partner bij The Legal Group Advocaten, specialisme arbeidsrecht) aan.

Pieter van den Brink geeft aan dat bedrijven in de praktijk aantonen dat deze uit voorzichtigheid een flexibele schil inrichten en minder genegen zijn om mensen in vaste dienst te nemen. Daarbij komt dat de overheid op deze beweging ook de nodige druk uitoefent door de arbeidsmarkt in te richten met ingekaderde arbeidsovereenkomsten. Men is gebonden aan strikte wet- en regelgeving in plaats van vrij te kunnen bepalen overeenkomsten tussen de vraag en de aanbodzijde van arbeid. Zo is het 'PostNL vraagstuk' een goed voorbeeld van hoe dit zich in de praktijk tot zeer discutabele situaties vertaalt.

Jarl Kuiper geeft op zijn beurt aan dat er, vanuit de Juridische invalshoek, de wens is tot het komen tot zekerheid voor alle partijen. Zekerheid dus voor zowel de werkgever, de werknemer en de ZZP'er. Hij geeft aan te zien dat een 'gouden kooi' situatie bij vaste medewerkers gelukkig al aan het verminderen is. Echter, er heerst nu nog wel het probleem dat de transitievergoeding nog steeds het 'weggaan met een zak geld' mentaliteit in stand houdt. Dit zou moeten overgaan naar de 'van werk naar werk overstappen stimuleren' mentaliteit.

Leo Witvliet vult aan dat de fiscus moet individualiseren en het collectief behandelen los moet laten. Hulpbehoevende ZZP'ers dien je namelijk anders te behandelen dan de meer ondernemende ZZP'ers. Leo Witvliet ziet de huidige arbeidsmarkt als een rizoom (een aan elkaar verbonden wortelstelsel), wat het lastiger maakt om veranderingen door te voeren omdat de gevolgen hiervan van tevoren niet volledig in te schatten zijn. Daarom acht hij maatwerk noodzakelijk om überhaupt tot veranderingen te komen.

Het tweede rondetafelgesprek; "de HR & Inkoop hoek"

Bij de tweede rondetafel schoven Jeroen Krol (Hoofd Inkoop bij het UWV), Alphons Buurman (Category Manager bij het Ministerie van I&M) en Vincent van Veen (Projectleider bij Mobiliteit Utrecht) aan.

De heren gaven aan met dezelfde problemen te kampen. Het is een constante zoektocht naar de meest kwalitatieve medewerker voor een beschikbare functie. Gaan we dan voor een vaste aanstelling of kiezen we dan toch eerder voor invulling vanuit een flexibele schil? Schaarste in de markt zorgt ervoor dat inhuur wordt gepleegd en daarin heeft inkoop veelal een leidende rol. De huidige wet- en regelgeving zorgen ervoor dat sommige organisaties ook zijn gaan werken met een eigen 'interne' flexibele schil van 'eigen' vaste mensen die tijdelijk worden ingezet bij afdelingen of aangesloten organisaties. Ook constateren ze dat meerdere publieke organisaties momenteel de samenwerking opzoeken bij de vraag naar inhuur van externen waarbij kennis en ervaringen, maar ook werknemers, worden gedeeld.

Leo Witvliet constateert dat er een zichtbare ontwikkeling gaande is dat medewerkers in eerste instantie eerst als flexibele kracht worden ingehuurd en na verloop van tijd, dus pas na een bepaalde periode (soms jaren) en bij goed functioneren, op vast contract kunnen komen bij de organisatie. De tafelgasten vulden aan dat dit in de praktijk zo gebeurt. Er is echter nog een strikt onderscheid in aannamebeleid van vast personeel door de HR afdeling en die van flexibel personeel door inkoop. Witvliet ziet dat in de praktijk bepaalde trends zich ontwikkelen o.b.v. de huidige arbeidsvormen: opdrachtgevers worden creatief. De aanpak van HR en Inkoop verschilt, maar dit zijn voorbeelden van praktijksituaties waar de politiek naar zou moeten kijken, niet zouden moeten afstraffen en de infrastructuur van de arbeidsmarkt juist op zouden moeten inrichten.

Het laatste rondetafelgesprek; "de Politieke hoek"

De laatste tafel was voor de politiek met Margreet Drijvers (Bestuurslid Platvorm Zelfstandig Ondernemers {PZO} en Juridisch adviseur/ Interim Jurist voor het MKB. -ZZP'er-), Mei Li Vos (Tweede kamerlid PVDA) en Marliese van Vught (Co-adviseur en zelfstandige. -ZZP'er-)

Margreet Drijvers begint de discussie waarbij ze aangeeft dat ZZP'ers ondernemers zijn en de redenen dat ZZP'ers dit worden, lopen uiteen. Voor deze groep moeten we nog steeds op zoek gaan naar een goede structuur. Ze vindt dat de WWZ niet goed functioneert. Leo Witvliet beaamt dit vanuit zijn onderzoek: "Aangezien maar 20%



van de ZZP'ers ook echt gekwalificeerd zijn als ondernemer en de overige ZZP'ers hierdoor zichtbaar in de problemen (kunnen) komen. Je kan niet praten over dé ZZP'er, ieder is uniek!"

Als reactie op de opmerking dat de WWZ niet goed functioneert, geeft Mei Li Vos aan dat ook zij de indruk heeft dat deze wet van Asscher in de praktijk te snel tot uitvoering is gebracht. Door directe snelle invoering van de WWZ zijn zowel voordelen als nadelen zichtbaar. De wet heeft niet altijd de gewenste uitkomsten. Ze benoemt de ongewenste situatie waarbij werkgevers omgaan met werknemers voor wat betreft het wel of niet in dienst nemen. De indruk bestaat dat werkgevers berekenen hoe lang ze iemand tijdelijk kunnen aannemen, om ze maar niet een vast contract te hoeven bieden. Ze wees daarbij nadrukkelijk op de verregaande verantwoordelijkheid van werkgevers, om medewerkers optimaal te laten functioneren en niet in onzekerheid te brengen met deze constructies.

Margreet Drijvers vult aan dat zij geen hokjes meer in de arbeidsmarkt wil zien en wenst een sociale basisvoorziening. Een pleidooi werd door haar gehouden dat ook vooral de mentaliteit van de arbeidskracht zal moeten veranderen. Ga als werknemer goed om met bijvoorbeeld de transitievergoeding blijf goed functioneren bij de wens voor het krijgen van een vast contract. Zij is ervan overtuigd dat werknemers zelf verantwoordelijk zijn voor succes en -als zij dit willen- een vast dienstverband kunnen verdienen. Hier kan ook nog een slag worden geslagen. Marliese van Vught is als echte ZZP'er een voorstander van autonoom werken en ziet zichzelf dan ook als een ondernemer die bewust kiest voor het ZZP'er-schap met alle risico's van dien. Want, zo zegt zij, bij ondernemerschap hoort ook risico's nemen en dat ligt toch anders bij vaste medewerkers.

Met de verkiezingen voor de deur en een reële kans op een kabinetswijziging, verwacht Mei Li Vos geen drastische veranderingen in de huidige wetinrichting in de komende periode tot aan die verkiezingen. Ze geeft aan dat de flexibilisering van de arbeidsmarkt nu het collectieve sociale zekerheidsstelsel uitholt en hier moet echt verandering in komen. Er moet snel gewerkt worden aan een oplossing hiervoor. In reactie hierop geeft Leo Witvliet aan dat hij juist de wens heeft voor gedifferentieerde wetgeving waarbij verschillende groepen verschillend worden behandeld. Hij betoogt eveneens dat ook het sociale stelsel zelf ter discussie gesteld moet worden en dat er moet worden gewerkt aan een moderne aanpak, en dat is er één op maat! Mei Li Vos ondersteunt deze beargumentering. Zij wenst dat vanuit het sociale stelsel alle risico's waar de arbeidskracht zelf geen invloed op heeft, verzekerd zouden moeten zijn. Voor iedereen: vaste en flexibele medewerkers.

Samenvattend

'De arbeidsmarkt draait door' in de Caballerofabriek was een bewogen bijeenkomst waarbij veel gezegd is en waarbij er uiteindelijk wel enkele duidelijke conclusies kunnen worden getrokken:

Geef de arbeidsmarkt de ruimte om te ontwikkelen, voor zowel vaste medewerkers als ondernemers (ZZP'ers). Ondersteun de praktijkontwikkeling vanuit de politiek en stuur, daar waar politiek gezien nodig, vanuit *maatwerk*, bij om de nadelige effecten van een zogenaamde rizoom te vermijden.

Tot slot geeft Leo Witvliet, om de bijeenkomst af te sluiten, aan dat hij zou willen dat alle sociale zekerheidsrisico's collectief opgevangen moeten worden door een modern sociaal zekerheidsstelsel zodat hierdoor niemand meer in de goot terecht komt.

Wij kijken terug op een zeer geslaagde bijeenkomst wat ongetwijfeld een vervolg zal krijgen.

Medewerkers Doxa, Demt-flex en InQuest

Meer informatie: Info@InQuest.nl / Info@Doxa.nl

Met dank aan Maarten van den Berg namens www.Inkoopjobs.nl