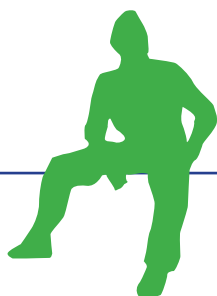


De uitzendwereld & de ZZP'er



Onderzoek naar de rol van de uitzendorganisaties in het faciliteren van zzp'ers
en de wederkerigheid van de relatie

juni 2013

Colofon

Leo Witvliet - Nyenrode Business Universiteit
Robbert Brantz - Kennis Instituut Zelfstandig Ondernemerschap

Met medewerking van

Ard van Kooten
Natasja Langerak
Yolande van Houte

§ Inhoud

	Managementsamenvatting	4
	Inleiding	7
1.1	Doel en vraagstelling onderzoek	7
1.2	Leeswijzer	7
2	Context/ontwikkelingen in de markt	8
2.1	Algemeen	8
2.2	Ontwikkelingen in de uitzendmarkt	9
2.3	Ontwikkelingen bij zzp'ers	10
3	Samenwerkingsmogelijkheden tussen uitzendbranche en zzp'ers	11
3.1	Overeenkomsten en verschillen	11
3.2	Behoefte	11
3.3	Voorbeelden en mogelijkheden van samenwerking	12
4	Juridische mogelijkheden en beperkingen	14
4.1	Uitzenden en detachering	14
4.1.1	Uitzenden	14
4.1.2	Detacheren	14
4.1.3	Overige fiscale posten	15
4.2	Payrolling	15
4.3	De inschakeling van zzp'ers door uitzendondernemingen ("ZZP-ing")	15
4.3.1	Zzp'ers en aard overeenkomst	15
4.3.2	Verschillen tussen de jurisprudentie binnen het civielrecht en het belastingrecht	16
4.3.3	Verschillen met het sociale verzekeringsrecht	16
4.3.4	Overige arbeidsrechtelijke regelgeving in verhouding tot de zzp'er	17
4.4	Aandachtspunten uitzendondernemingen bij inzet zzp'ers	18
4.4.1	Risico's voor uitzendondernemingen	18
4.4.2	"Veilige" invulling van de overeenkomst met zzp'ers	19
	Nabeschuiving	23
	Tot slot	25

Managementsamenvatting

Contacten zijn er altijd geweest tussen zzp'ers en de uitzendwereld. Positieve en negatieve ervaringen wisselen elkaar daarbij af. De laatste jaren merken uitzendbureaus een stijging in het aantal zzp'ers dat zich bij hen meldt. Door de uitzendbureaus worden aan de ABU vragen gesteld. Kan ik samenwerken met zzp'ers, hoe moet dat dan, welke juridische consequenties heeft dit en waar moet ik op letten? Bij de belangenverenigingen van zzp'ers, zoals PZO, worden dezelfde vragen gesteld maar dan vanuit de zzp'er.

Door de directeur van de ABU en voorzitter van PZO is de wens uitgesproken om meer fundamenteel te kijken naar de positie van de uitzendbureaus en zzp'ers ten opzichte van elkaar, om een basis te leggen voor een wederkerige relatie tussen de uitzendorganisaties en de zzp'ers. Gezamenlijk is daarom besloten om een onderzoek te doen naar de relatie tussen uitzendorganisaties en zzp'ers.

In dit onderzoek stonden twee vragen centraal:

- Welke samenwerking is mogelijk tussen uitzendbureaus en zzp'ers binnen de verschillende dienstverleningsconcepten van uitzendbureaus?
- Welke juridische mogelijkheden en beperkingen kennen deze samenwerkingsvormen?

Om deze vragen te beantwoorden is gekeken naar de context in de markt, de behoefte en daarop gebaseerde mogelijkheden voor samenwerking en de juridische (on)mogelijkheden.

Gemeenschappelijk speelveld

In de nabeschuiving komen we tot de volgende inzichten.

Met betrekking tot het speelveld van opdrachten waar uitzenders en zzp'ers actief zijn is een gemeenschappelijk speelveld te zien. Dit zeggen wij uiteraard met enige voorzichtigheid en moet nader gevalideerd worden. Maar uitzendbureaus en zzp'ers kunnen elkaar vinden:

- daar waar er een marginaal onderscheid is in prijsstelling tussen een opdracht uitvoeren via de uitzendformules en als zelfstandige.
- daar waar het uitzendbureau een duidelijke focus heeft op een marktsegment of geografisch gebied. Hier geeft de flexmix de mogelijkheid om op alle niveaus en alle vormen te bemiddelen. Daar zien wij dan ook dat de bureaus en de zzp'ers zich actief opstellen en streven naar wederkerige relaties om innovaties te versnellen.
- in het zogenaamde uitvoerende vak- of beroepsgerichte segment. Hier zien wij in de praktijk een volledig uitwisselbaar speelveld van flexformules. Zowel uitzenden als detacheren. Het is te gemakkelijk dit speelveld te definiëren als het blue-collar segment. Overigens vindt hier ook veel hoogwaardig werk plaats dat HBO en universitair gerelateerd is.
- waar het gaat om de groep gedwongen zzp'ers. Naar ons inzicht wordt een verkeerde uitvoering gegeven aan het weer in het arbeidsproces brengen van mensen die ontslagen zijn en/of geen werk meer kunnen vinden. Deze groep wordt nu, waarschijnlijk om fiscale redenen, gewezen op het alternatief van het zelfstandig ondernemerschap, al dan niet via een UWV regeling. Dit vindt plaats op hetzelfde speelveld waar de uitzendwereld haar dienstverlening op richt en meer bewezen formules kent, die beter aansluiten op de mogelijkheden en competenties van deze doelgroep.

Op basis van het onderzoek kan het volgende geconcludeerd worden.

1 Er is aanleiding in de markt om samen te werken.

In zijn algemeenheid kan gesteld worden dat er zeker aanleiding in de markt is voor het aangaan van meer structurele wederkerige relaties tussen uitzendbureaus en zzp'ers. Enerzijds wordt het aan de aanbodkant op de arbeidsmarkt drukker (de uitzendbranche staat onder druk, het aantal zzp'ers groeit, waaronder ook een deel gedwongen zzp'ers). Anderzijds lijken de vraag en mix op de arbeidsmarkt te veranderen. Er zal steeds vaker in netwerksamenwerkingen geopperd worden, innovatie is nodig om de economie te stimuleren en de flexwerkers leveren in beide gevallen een belangrijke bijdrage. Een beter georganiseerde aanbodkant waar het gaat om flexwerk kan bijdragen aan een sterkere toekomstgerichte arbeidsmarkt.

2 Er is bij beide groepen een (beginnende) behoefte aan samenwerking.

Uit het onderzoek blijkt ook dat zowel uitzendbureaus als zzp'ers mogelijkheden zien voor samenwerking gebaseerd op hun eigen behoefte. Voor de groep zzp'ers (rond de 500.000) die meer in de uitvoerende functies zitten, is er een gelijkenis met de uitzendkrachten. De gelijkenis zit in de overeenkomst van de soort en niveau van vacatures waarvoor via het uitzendbureau personen bemiddeld worden en of de zzp'er deze zelf zou kunnen acquireren, gezien zijn competentieprofiel. De zzp'er die heel bewust gekozen heeft voor het zelfstandig ondernemerschap, waarbij hij de positie koestert dat hij enige vrijheid heeft in de wijze waarop hij de opdracht kan uitvoeren, zal niet snel willen werken binnen de uitzendformule van een uitzendbureau.

Voor andere zzp'ers geldt dat samenwerking met een uitzendbureau hem/haar kan helpen bij:

- **Acquisitie.** Dit is de primaire drijfveer van zzp'ers om met uitzendbureaus samen te werken. Uitzendbureaus beschikken over een breed netwerk en kennen de vraag op de markt. Voor zzp'ers met een kleiner netwerk, kan dit een groot voordeel zijn.
- **Vormgeven van opleiding.** Als zzp'ers deel kunnen nemen aan door het uitzendbureau georganiseerde en aangeboden opleidingen, kunnen zij eenvoudiger invulling geven aan hun opleidingsbehoefte.
- **Ondersteunen administratieve bedrijfsvoering.** Dit wordt minder vaak genoemd in het onderzoek, maar kan ook een voordeel bieden voor zzp'ers.

Voor de uitzendorganisatie geldt dat zij willen samenwerken met zzp'ers vanuit hun visie op de bijdrage die uitzendorganisaties kunnen leveren aan de zich ontwikkelende arbeidsmarkt. Deze bestaat immers in steeds grotere mate uit flexwerkers (zie hoofdstuk 3) en de economische situatie leidt tot steeds meer mensen die bemiddeld dan wel gereïntegreerd willen/moeten worden.

Als spin in het web kunnen uitzendbureaus partijen

aan elkaar verbinden en hun dienstverlening en kennis beter inzetten. Samenwerken met zzp'ers past in dit perspectief.

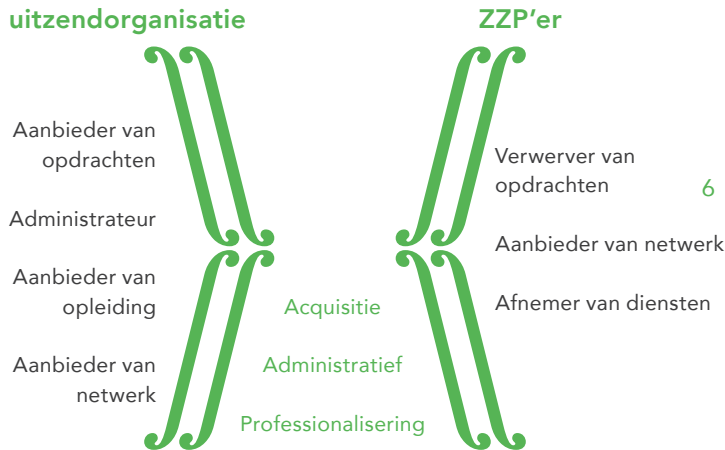
3 Maar samenwerken vereist nog wel een aanpassing in de onderlinge relatie. Om tot daadwerkelijke samenwerking te komen, zullen beide partijen bestaande beelden van elkaar moeten bijstellen.

- De uitzendbranche moet niet alleen gepercipieerd worden als een dienst in het verlengde van bezettingsdoelstellingen en piek en ziek, een soort 'schaduw werkvoorraad', maar ook gezien worden als leverancier van bijzondere kennis, op de juiste tijd en plaats. Kennis die niet meer in vaste dienst te verkrijgen is of kennis die maar tijdelijk beschikbaar moet zijn. Kennis die noodzakelijk is om de bedrijfsdoelstellingen te realiseren.
- De uitzendbranche moet meer gezien worden als de branche die weet welke vragen actueel zijn bij opdrachtgevers en daarop kwalitatieve antwoorden kan geven. Moderne netwerksamenwerkingen zijn daarbij noodzakelijk, omdat niet alle diensten en specialisaties in eigen beheer aangeboden kunnen worden.
- Detacheringsformules en het soort opdrachten vertonen soms grote gelijkenis met de opdrachten die door zzp'ers uitgevoerd worden en samenwerking kan daar aan de orde zijn. De klassieke formule waarbij alle medewerkers in vaste dienst waren is te risicovol gebleken, zowel uit bedrijfseconomische overwegingen (bankzitters) als qua kwalitatieve inzet. Samenwerking met zzp'ers geeft hier economische en kwalitatieve meerwaarde.
- Zzp'ers moeten niet alleen gezien worden als concurrent, maar ook als leverancier van netwerk, kennis en partner op de arbeidsmarkt.

4 Om effectief samen te werken zal er daadwerkelijk een wederkerige relatie moeten ontstaan.

Door gezamenlijk op te trekken in acquisitie, administratie en opleiding en dit op een duurzame manier te organiseren, kunnen uitzendondernemingen en zzp'ers elkaar versterken en bijdragen aan de nieuwe arbeidsmarkt. Het onderzoek laat zien dat uitzendbureaus die de zzp-activiteit op wat voor manier dan ook apart hebben georganiseerd binnen hun onderneming, in de praktijk al invulling geven aan deze wederkerige relatie.

WEDERKERIGHEID



5 **Binnen de huidige juridische kaders is samenwerking mogelijk, maar een aantal zaken moet goed geregeld worden om dit op een veilige manier te doen.** Samenwerken op het niveau van uitzenden kan niet vanwege de specifieke juridische eisen die gesteld worden aan uitzenden, die niet te verenigen zijn met de juridische eisen die gesteld worden aan het werken als zzp'er. Wel is het mogelijk dat:

- de zzp'er voor een specifieke opdracht onder de voorwaarden van uitzenden gaat werken. Hybride, als werknemer in loondienst en als zzp'er.
- de zzp'er binnen de detachingsformule kan werken en zo binnen het juridisch kader van de zzp'er blijft.
- payrolling wordt ingezet als een facilitaire functie.

Een belangrijk onderscheid is dat de zzp'er bewust voor eigen rekening en risico zijn diensten aanbiedt, meerdere opdrachtgevers moet hebben en daarbij de ruimte heeft om naar eigen inzicht de opdracht uit te voeren en dat de uitzendmedewerker een aanstelling heeft bij het uitzendbureau, zijn werk verricht onder leiding en toezicht van de opdrachtgever en onder het regime van de uitzend CAO valt. In de praktijk gaat het daarbij (doorgaans) om de feitelijke situatie, die achteraf getoetst wordt.

De consequentie van de in dit onderzoek opgenomen civielrechtelijke, fiscaal-rechtelijke en sociaal-verzekeringsrechtelijke aspecten is dat zowel door uitzendbureaus/intermediairs als de zzp'er in zijn hoedanigheid van ondernemer voorzichtig (lees: risico avers) wordt opgetreden ten aanzien van de samenwerking met de zzp'er. Zoveel als mogelijk wordt er in de uitzendformule aangeboden en verdient de zzp'er zijn/haar inkomen in een hybride model.

Er zijn echter manieren om de schriftelijke overeenkomst (tot bemiddeling) tussen een uitzendonderneming en een (groep van) zzp'ers vorm te geven, zonder dat hierover achteraf en onder de huidige criteria voor zelfstandig ondernemerschap door een derde (bijv. de Belastingdienst) een ander oordeel geveld kan worden.

Een overzicht van wat wel en wat niet in een dergelijke overeenkomst dient opgenomen te worden is opgenomen in hoofdstuk 4.

6 **Het onderzoek laat zien dat er uitdagend perspectief is voor samenwerking tussen de uitzendbranche en de zelfstandige gevestigde professional, de zzp'er.**

De volgende ontwikkelingsrichtingen willen wij op basis van het onderzoek aanbevelen om verder uit te werken.

- uitzendbureaus kunnen opdrachtgevers koppelen aan zzp-coöperaties en daar de intermediair voor zijn.
- zzp'ers kunnen mee profiteren van de opleiding van uitzendkrachten (tegen betaling). Een rol in opleidingen wordt nadrukkelijk gezien.
- zzp'ers kunnen de intermediair vragen op te treden als impresario en daarmee een partnership aangaan, voor eigen opdrachten en vervolgoopdrachten. De gespecialiseerde entiteit.
- uitzendbureaus kunnen gedwongen zelfstandigen helpen weer onder een CAO te gaan werken.

Daarvoor zullen beide partijen:

- bereid moeten zijn bestaande beelden en oordelen over elkaar een nieuwe en realistische lading te geven.
- de vragen van de opdrachtgevers (markt)sturend moeten laten zijn en daarbij eigen economische afwegingen maken.
- vorm moeten geven aan zowel onderlinge competitie in de markt als aan samenwerking, gebaseerd op differentiatie en specialisatie, welke tot een kwalitatief hoogwaardige dienst en innovatie kan leiden.
- op korte termijn de juridische kaders moeten respecteren, maar een actieve bijdrage willen leveren aan de vernieuwing hiervan. Het model van de "nieuwe werkenden" kan daarbij als punt op de horizon fungeren.

1 Inleiding

Contacten zijn er altijd geweest tussen zzp'ers en de uitzendwereld. Met name in het detacheringsegment zijn vele voorbeelden te vinden. Positieve en negatieve ervaringen wisselen elkaar daarbij af en partijen hebben gegeneraliseerde beelden van elkaar die al dan niet de werkelijkheid beschrijven. Zoals "zzp'ers zijn alleen maar geïnteresseerd in hun eigen belang en onttrekken zich aan het sociaal stelsel of worden gezien als passanten die alleen maar komen halen en niets brengen" en "de uitzendbureaus zijn alleen maar geïnteresseerd in omzet en marge en hebben ons alleen nodig als het hun uitkomt. Daarnaast zitten zij in een markt die niet de onze is".

De afgelopen periode merken uitzendbureaus een stijging in het aantal zzp'ers dat zich bij hen meldt. De recessie, stijgende werkloosheid, bedrijven en overheden die de inzet van externen terugbrengen om hun kwantitatieve doelstellingen te realiseren, hebben tot gevolg dat er geen of weinig opdrachten zijn voor zelfstandigen. Met name zzp'ers in het (V)MBO segment melden zich bij de uitzendbureaus. Voor velen is de nood hoog en bewandelen zij alle wegen om maar aan inkomsten te komen.

Door de uitzendbureaus worden aan de ABU vragen gesteld. Kan ik samenwerken met zzp'ers, hoe moet dat dan, welke juridische consequenties heeft dit en waar moet ik op letten? Bij de belangenverenigingen van zzp'ers, zoals PZO, worden dezelfde vragen gesteld maar dan vanuit de zzp'er.

Door de directeur van de ABU en voorzitter van PZO is de wens uitgesproken om meer fundamenteel te kijken naar de positie van de uitzendbureaus en zzp'ers ten opzichte van elkaar, om een basis te leggen voor een wederkerige relatie tussen de uitzendorganisaties en de zzp'ers. Voor de uitzendbureaus kan dit een aanvulling betekenen op hun dienstverlening en daarmee positionering in de arbeidsmarkt en voor zzp'ers kan dit fundamentele antwoorden geven op drie kernvragen: hoe regel ik mijn acquisitie, hoe regel ik opleiding en zijn er mogelijkheden mij financieel/administratief te ontzorgen?

Gezamenlijk is daarom besloten om een onderzoek te doen naar de relatie tussen uitzendorganisaties en zzp'ers.

1.1 Doel en vraagstelling onderzoek

Door dit onderzoek willen ABU en PZO bijdragen aan het vormgeven van een wederkerige relatie tussen uitzendbureaus en zzp'ers. Daarom staan in dit onderzoek twee vragen centraal:

- Welke samenwerking is mogelijk tussen uitzendbureaus en zzp'ers binnen de verschillende dienstverleningsconcepten van uitzendbureaus?
- Welke juridische mogelijkheden en beperkingen kennen deze samenwerkingsvormen?

Om deze vragen te beantwoorden is gekeken naar de context in de markt, de behoefte en daarop gebaseerde mogelijkheden voor samenwerking en de juridische (on)mogelijkheden.

Op basis van literatuuronderzoek en interviews met zzp'ers en uitzendbureaus is gezocht naar een antwoord op deze vragen. Het betreft een kwalitatief onderzoek op basis van een open interviewstructuur met de vraagstelling vanuit een positief uitdagend perspectief. Deze methode geeft de mogelijkheid dat de geïnterviewde eerst zijn beeld schetst van hoe hij de werkelijkheid ziet en welke positieve uitdagingen gezien worden. In de tweede fase kan dit beeld aangevuld worden met de oordelen/vragen of problemen die ervaren worden in de praktijk¹.

In overleg met de initiërende partijen zijn de deelnemers aan dit onderzoek vastgesteld. Met betrekking tot de zzp'ers wordt opgemerkt dat per interview een groep zzp'ers uitgenodigd is als vertegenwoordigers van een bepaald veld. Met medewerking van de juristen van Randstad Groep Nederland bv hebben wij gekeken naar de juridische contexten die het onderzoeksterrein beheersen. Dit concept rapport is voorgelegd aan de begeleidingscommissie, vastgesteld en daarna besproken in een ronde tafel bijeenkomst door een commissie van externe experts en belanghebbenden.

1.2 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt eerst ingegaan op de ontwikkelingen in de uitzendbranche en bij zzp'ers. Wat zijn ontwikkelingen in hun markt die van belang zijn voor de samenwerkingsrelatie tussen uitzendbureaus en zzp'ers, hoe kijken beide groepen naar elkaar?

Vervolgens is in hoofdstuk 3 aandacht voor de samenwerkingsmogelijkheden tussen zzp'ers en uitzendbureaus. Tot slot wordt in hoofdstuk 4 ingegaan op de juridische mogelijkheden en beperkingen van de mogelijke samenwerkingsvormen en is een nabeschuiving van de onderzoekers opgenomen in hoofdstuk 5.

¹ Een op A.I. gebaseerde onderzoeksmethode.

2 Context/ontwikkelingen in de markt

In dit hoofdstuk gaat het om de context waarin samenwerking tussen uitzendbureaus en zzp'ers plaats kan vinden. Hierbij gaat het om ontwikkelingen in de markt voor uitzendbureaus en zzp'ers. Om een context te schetsen die van betekenis is voor dit onderzoek, hebben wij een aantal oriënterende gesprekken gevoerd met een vertegenwoordiger van de Algemene Werkgevers Vereniging Nederland, enkele werkgevers die ervaring hebben met zowel de uitzendformule als het werken met zzp'ers en met twee gespecialiseerde analisten binnen het bankwezen ABN AMRO en Rabobank. Daarnaast hebben wij ons laten voorlichten over de dagelijkse en fundamentele vraagstukken in de uitvoering van een flexbedrijf en hebben wij middels een interview met het Hoofdbedrijfschap voor de Ambachten beter inzicht verkregen in de ambachtseconomie, bestaande uit veel zzp'ers; in sommige sectoren met een inleenpercentage van zzp'ers rond de 60%. Tot slot hebben wij een korte verkenning in de literatuur gedaan. Wij hebben voor inzicht in de dagelijkse werkelijkheid gekozen voor de nadere beschouwing van de stichting DeltaMetaal (lid van ABU en PZO).

2.1 Algemeen

Recent is onderzoek gedaan naar de rol van zzp'ers in de Britse economie². Het onderzoek is uitgevoerd onder een groot aantal organisaties en laat een ander perspectief zien op de rol van de uitzend- en zzp wereld in onze economie. Economische ontwikkeling wordt gedreven door:

- het bezit van grondstoffen als motor van de economie (gas, olie, wind en zee voor toerisme enz.)
- het efficiënt en doelmatig inrichten van organisaties innovatie. Het onderzoek geeft aan dat economische vooruitgang in de 21ste eeuw voornamelijk afhankelijk is van innovatie.

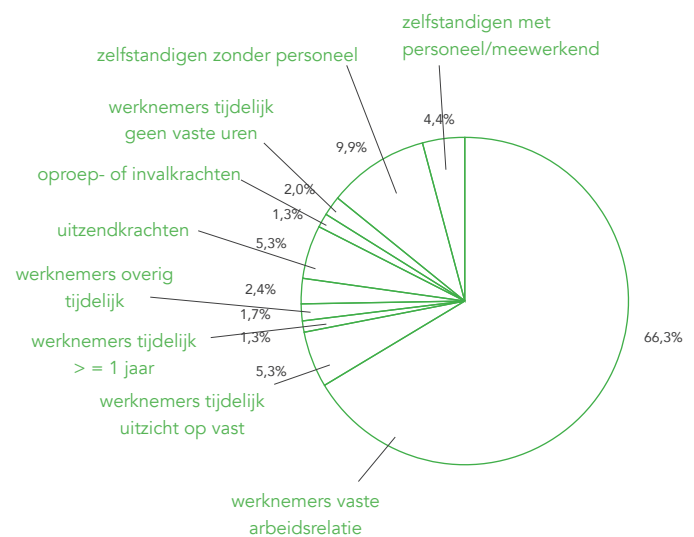
Om snelheid in innovatie te krijgen en zo te voldoen aan de markteisen voor wendbaarheid:

- zijn bedrijven afhankelijk van eigen mensen en specialismen
- zullen bedrijven steeds meer afhankelijk worden van externen, die bereid zijn voor een periode te helpen de innovatie vorm te geven. Deze buitenstaanders hebben een directe toegevoegde waarde als/omdat zij de benodigde kennis al in huis hebben en deze voor eigen rekening en risico hebben opgedaan. Tegelijkertijd hebben bedrijven niet het risico van een dienstverband als zij deze mensen inschakelen.

Zzp'ers zijn daarmee niet alleen extra arbeidskrachten, maar vooral ook 'driver' in innovatie en het bieden van hulp bij de uitdagingen waar bedrijven voor staan³. Door bij te dragen aan het oplossen van de uitdagingen van bedrijven, worden deze versterkt en wordt zo bijgedragen aan het creëren en behouden van werkgelegenheid.

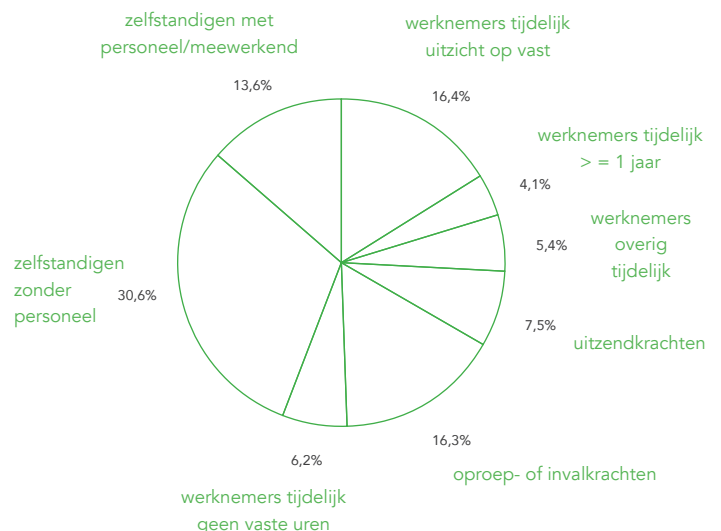
Er zullen dan ook steeds meer compacte organisaties ontstaan, die zeer nauw zullen samenwerken met externe partijen. In onze economie zullen grote (inter)nationale ondernemingen de kern en basis blijven, maar de opkomst van kleine ondernemingen die in netwerken met elkaar en met grote ondernemingen gaan samenwerken, zal de economie gaan beheersen⁴.

Gegevens uit de EBB 2011 geven een overzicht van de huidige beroepsbevolking⁵.



De gegevens laten zien dat 34% van de beroepsbevolking gekarakteriseerd kan worden als flexwerker.

De flexschil is als volgt opgebouwd.



² "The Role of Freelancers in the 21st Century British Economy", Prof. Andrew Burke Cranfield School of Management, 2012

³ "...that the common view that freelancers are just a shadow workforce for employees is a misconception. The research finds that freelancers mainly serve a different economic function – particularly in driving innovation and helping firms overcome the challenges faces by risk and uncertainty – and in doing so the help to create and sustain employment".

⁴ Lynda Gratton, The Shift e.a.

⁵ EBB, CBS 2011

Uit de gegevens van EBB blijkt dat ruim 30,6 procent van de flexschil bestaat uit zzp'ers. Gegevens van ABU laten zien dat er in 2012 ruim 752.000 uitzendkrachten waren. Bij elkaar bieden zzp'ers en uitzendkrachten een groot potentieel voor de arbeidsmarkt⁶.

Bij de organisatie van projecten wordt een steeds groter beroep gedaan op zzp'ers, vaak in de vorm van detachering. Recent onderzoek gaf aan dat projectorganisaties inmiddels voor meer dan 30 procent uit externen bestaan⁷. Wendbaarheid en het vermogen snel te reageren op veranderingen in de context, zullen bedrijven dwingen te gaan werken met een duidelijke flexibele schil, die ook kennisgedreven georganiseerd zal worden⁸.

Oprachtgevers hebben dus grote belangen bij een goed georganiseerde flexmarkt, maar hebben minder belangstelling voor de manier waarop en de varianten waarin dit plaatsvindt. Het moet mogelijk zijn en goed geregeld zijn.

2.2 Ontwikkelingen in de uitzendmarkt

De uitzendbranche staat onder druk. Cijfers van de ABU laten zien dat de sector aan het krimpen is. Het aantal gewerkte uitzenduren door uitzendkrachten neemt al sinds begin 2012 bijna onafgebroken af⁹.

Van de zijde van een aantal specialisten die de uitzendwereld volgen, werd aangegeven dat:

- de uitzendwereld in Nederland sterk onder druk staat, zowel qua tarief/marge als qua omzet/volume. Als oorzaken worden genoemd: nieuwe ICT mogelijkheden (marktplaatsen), de opkomst van georganiseerde zzp communities die actieve marktwerking realiseren en de vaste flexschillen die ontstaan bij bedrijven.
- kosten gedrukt moeten worden. Het kantorennetwerk zal kleiner moeten worden, hetgeen een extra druk legt op ICT ontwikkelingen. Hierbij constateren zij ook dat het bemiddelingsproces meer vorm gegeven moet worden door de flexwerker zelf.
- de branche te traag innoveert, soms institutionele belangen gebruikt om bestaande posities te beschermen. Als voorbeelden van innovatie die wel plaatsvindt worden genoemd: veel directer met de flexwerker samen te werken (impresario model), meer te werken in de organisatie van de klant (medeorganisator van HR) en de samenwerking met externe partijen in het kader van bijvoorbeeld werkloosheidsbestrijding, omscholing en praktijkstages.

De uitzendbranche is een branche die weet welke vragen rond flexwerk actueel zijn bij opdrachtgevers en kan daarop een kwalitatief antwoord geven. Steeds meer zullen daarbij moderne netwerksamenwerkingen noodzakelijk zijn, omdat niet alle diensten en specialisaties in eigen beheer aangeboden kunnen worden.

Uitzendbureaus werken met verschillende formules, waaronder de:

- uitzendformule
- detachingsformule
- bemiddelingsformule
- payroll

De praktijk van de onderzochte uitzendbureaus is dat de meesten vorm geven aan meerdere formules, waarbij uitzenden de dominante dienst is en zij allen dagelijks benaderd worden door zzp'ers.

Grotere uitzendbureaus bieden over het algemeen meerdere formules aan. Ook zijn er uitzendbureaus die samenwerken met zzp'ers en dit als aparte activiteit georganiseerd hebben binnen hun bureau.

De uitzendbureaus, die uitzenden als kerndienst hebben, hebben over het algemeen voor de hoger opgeleiden (middenkaderfuncties en hoger) minder opdrachten. Voor zzp'ers op (V)MBO niveau bieden uitzendbureaus wel opdrachten.

Voorts kan gesteld worden dat de detachingsformules en de soort opdrachten die daar rond gaan grote gelijkenis vertonen met de opdrachten die vaak door zzp'ers uitgevoerd worden. Uitzendorganisaties hebben of doen dan ook studies naar de mogelijkheden om met zzp'ers samen te werken. Mogelijkheden worden gezien, maar binnen de uitzendformule is het lastig om er uitvoering aan te geven. Wel binnen de andere labels die zij in de markt hebben staan, zoals detachering of payroll.

Als gekeken wordt naar het juridisch instrumentarium van uitzenden en detacheren, kan gesteld worden dat dit gezien door de sociale zekerheidsbril goed geregeld is. Het kan zzp'ers meer zekerheid geven als e.e.a. voor hen ook collectief geregeld wordt. Tegelijkertijd beperkt het feit dat uitzendbureaus dit wel hebben en zzp'ers niet, de mogelijkheden voor samenwerking (zie juridische (on)mogelijkheden).

⁶ <http://www.abu.nl/feiten-cijfers/uitzendbranche>

⁷ ATOS/Nyenrode Interim Index 2012

⁸ ASML, Rapport Yacht Wendbaarheid 2012

⁹ <http://www.abu.nl/marktontwikkelingen>

2.3 Ontwikkelingen bij zzp'ers

De zzp'er wordt gemakkelijk gezien als iemand die alleen voor zichzelf wil zorgen, een individualist. Onderzoek¹⁰ laat echter zien dat dit beeld nuance verdient. Zzp'ers zijn weliswaar meer op zichzelf gericht als individu, maar hebben tevens een nadrukkelijke wens onderdeel te zijn van een community/organisatie. Zij willen zeker zijn van inhoudsvolle relaties, maar niet afhankelijk worden.

"It isn't individualistic; it's people-centric and relation focused".
"People economy communities form because they help their members pursue their passion. They enable their members to maximize their engagement. They enable people to catch the new. Individuals can feed on each other's creativity"
— Ronald Inglehart, University of Michigan

Maar wat is een zzp'er eigenlijk? KIZO heeft een differentiatie aangebracht in de grote groep die zzp'ers wordt genoemd.

DE NIEUWE WERKENDE - ZZP



De hoofdscheiding is gemaakt door de traditionele verdeling tussen hoofd en hand. Daaronder is een onderscheid aangebracht in kenmerken, die er naar onze mening toedoen.

In de eerste plaats is het de vraag of men bewust en vrijwillig zzp'er is of daartoe gedwongen is. Dan de vraag of men zichzelf beschrijft als een ondernemer of als een vakspecialist die gewoon zijn werk wil doen. Wil men absoluut als zelfstandige werken en gezien worden of prefereert men een samenwerking met anderen en laat dat ook zien aan zijn omgeving. En tot slot is het de vraag of men puur wil gaan voor het zzp-concept of dat het ook een hybride vorm mag zijn (zowel zzp als in loondienst).

Door KIZO wordt op dit moment nader onderzoek gedaan naar de percentages die bij deze indeling horen. Op basis van het onderzoek en de kennis tot nu toe kunnen de volgende prognoses gedaan worden.

- Er is een steeds groter wordende groep die gedwongen toetreedt tot de groep zzp'ers. De vraag is gesteld of deze groep niet beter af is als zij opgevangen zou worden door de uitzendwereld, dan dat zij verwezen wordt naar de wereld van de zelfstandigen. Het aantal mislukkingen is groot en het is bij KIZO bekend dat deze groep liever een vaste baan heeft.
- De vraag is of men bij een zzp'er te maken heeft met ondernemers in de klassieke zin van het woord of met mensen die zich zien als de nieuwe werkende, de vakspecialist, die zorgt voor zijn eigen inhoudelijke ontwikkeling en daarmee zijn werkzekerheid. Deze zzp'er beperkt zijn ondernemerschap tot zijn eigen zelfstandige domein en regelt via eigen en andermans netwerken zijn acquisitie, waarvoor hij bereid is te betalen.
- Over de percentages alleen- en samenwerkende zzp'ers zijn al meer gegevens bekend bij KIZO. Ruim 80% van de zzp'ers in het interim management wil graag deel uitmaken van een flexibele schil van een onderneming, inclusief de faciliteiten die geboden worden en dat nagenoeg alle zzp'ers deel uitmaken van samenwerkingsverbanden.
- De hybride vorm van werken wordt steeds normaler. Hier zijn echter nog geen percentages of schattingen van aanwezig.

Over het geheel genomen zien zzp'ers geen belemmeringen om samen te werken met uitzendbureaus en bemiddeld te worden. Daarbij staat men ervoor open om soms te werken onder de uitzendformule. Een hybride manier om inkomen te verwerven. Wel is het zo dat hoger opgeleide zzp'ers zich vaak meer verwant voelen met detachingsbureaus en minder met uitzendbureaus. Lager opgeleide zzp'ers zien uitzendbureaus nog veelal als een werkvoorraad als ze zelf geen of onvoldoende opdrachten hebben.

3

Samenwerkingsmogelijkheden tussen uitzendbranche en zzp'ers

In dit hoofdstuk gaat het om de samenwerkingsmogelijkheden die er zijn tussen de uitzendbranche en zzp'ers. Daartoe wordt -op basis van de context- ingegaan op overeenkomsten en verschillen tussen beide groepen en hun behoeften en motieven die er zijn om al dan niet samen te werken. Tot slot is aandacht voor de concrete samenwerkingsmogelijkheden die er op basis daarvan zijn.

3.1 Overeenkomsten en verschillen

Het belangrijkste onderscheid is dat de zzp'er bewust voor eigen rekening en risico zijn diensten aanbiedt en daarbij de ruimte heeft om naar eigen inzicht de opdracht uit te voeren en dat de uitzendmedewerker een aanstelling heeft en zijn werk verricht onder leiding en toezicht en onder het regime van een CAO valt. In de praktijk gaat het daarbij voor de zzp'er om de feitelijke situatie (en of afspraak met de belastingdienst) die achteraf getoetst wordt. De belangrijkste overeenkomst is dat opdrachtgevers op een professionele manier geholpen willen worden met de juiste persoon op de juiste tijd en plek. Als de uitzendorganisatie de intermediair is, gaan zij ervan uit dat de uitzendorganisatie als intermediair van de zzp'er ervoor zorgt dat de risico's die verbonden kunnen zijn aan de inzet van tijdelijke medewerkers, georganiseerd en afgedekt zijn. Zij stellen hoge eisen aan de vakbekwaamheid van de tijdelijke medewerker en spreken daar het intermediair op aan, ook als dit een zzp'er betreft.

Voor de groep zzp'ers (rond de 500.000) die meer in de uitvoerende functies zitten, is er een gelijkenis met de uitzendkrachten. De gelijkenis zit dan in de overeenkomst van het soort en het niveau van de vacatures waarvoor via uitzendbureau personen bemiddeld worden en of de zzp'er deze zelf zou kunnen acquireren, gezien zijn competentieprofiel. In de praktijk van de onderzochte uitzendorganisaties hebben wij gezien dat het heel eenvoudig is om deze zzp'er te bemiddelen. De bottleneck zit in de contractvorm.

De bekende uitzendformule wordt geprefereerd door de uitzendbureaus en in de praktijk wordt de zzp'er dan ook vaak weggezet binnen de uitzendformule. Voor de zzp'er is dit niet onoverkomelijk; wettelijk zijn er geen beperkingen om op een hybride manier inkomsten te verwerven (zie ook hoofdstuk 4).

Ook de hoger opgeleide zzp'er ziet mogelijkheden, alhoewel voor de functies die hij verkiest niet altijd direct door uitzendbureaus bemiddeld worden.

Daar waar het uitzendbureau marktkansen ziet om ook zzp'ers onder de aandacht te brengen van opdrachtgevers

en dat als zodanig organiseert (een aparte zzp unit), zijn er kansen en mogelijkheden.

De eerste reactie van zzp'ers is dat uitzenden niet hun belevingsniveau is. "Moet ik mij daarmee vergelijken en marginaliseer ik mijn positie niet?" Met de detachingsbranche voelen zij zich meer verwant.

Wat betreft de detachingsformule wordt opgemerkt dat er meer gelijkwaardigheid is tussen de zzp'er en de in loondienst zijnde medewerker van een detachingsbureau. Het gaat daarbij voornamelijk om middenkader en management posities.

3.2 Behoeft

De vraag is wat de motieven van uitzendorganisaties en zzp'ers zijn om al dan niet samen te werken. Dit vormt immers de basis voor een eventuele samenwerking.

Wat zijn motieven voor uitzendorganisaties om juist wel of juist niet te werken met zzp'ers?

Op basis van de visie op de bijdrage die uitzendorganisaties kunnen leveren aan de zich ontwikkelende arbeidsmarkt, willen uitzendorganisaties samenwerken met zzp'ers. Vooral de grote uitzendorganisaties hebben hier een duidelijke mening, maar ook de kleinere bureaus die geleid worden door ondernemers die vanuit hun dagelijkse praktijk kansen zien, hebben de ambitie om meer spin in het web te worden op de arbeidsmarkt. Deze bestaat immers in steeds grotere mate uit flexwerkers (zie hoofdstuk 2) en de economische situatie leidt tot steeds meer mensen die bemiddeld dan wel gereïntegreerd willen/moeten worden. Als spin in het web kunnen uitzendbureaus partijen aan elkaar verbinden en hun dienstverlening en kennis beter inzetten. Samenwerken met zzp'ers past in dit perspectief.

De reden om niet met zzp'ers te werken wordt in alle gesprekken gemotiveerd met de risico's die gelopen worden als achteraf blijkt dat het toch om een opdracht ging die valt onder de regeling van onder leiding en toezicht werken. Dit risico wordt hoog ingeschat, waarbij opgemerkt wordt dat de kennis van hoe het wel zou kunnen onvoldoende is. Het is veel van 'horen zeggen' en minder gebaseerd op werkelijke kennis van de (on)mogelijkheden.

De meeste uitzenders proberen de zzp'er in het concrete geval te laten werken onder de uitzend CAO. Dit is voor de zzp'er geen probleem (hybride) en als de nood hoog is levert hij graag in op zijn zelfstandige status.

De zzp'er is in zekere zin toch een concurrent en biedt de klant dezelfde arbeid. Er wordt meer overgehouden (marge) aan het plaatsen van uitzendkrachten dan aan het bemiddelen van een zzp'er. Er is aanbod genoeg om via de uitzendformule te werken.

Een van de onderzochte bureaus heeft onderzoek gedaan naar het verschil in marge tussen uitzenden en het bemiddelen van een zzp'er. De resultante was dat het uiteindelijke verschil onder aan de streep, niet veel uitmaakte. Nader onderzoek is hier op z'n plaats om meer zekerheid te krijgen.

Wat zijn motieven voor zzp'ers om juist wel of juist niet te werken met uitzendbureaus?

De zzp'er die heel bewust gekozen heeft voor het zelfstandig ondernemerschap, waarbij hij de positie koestert dat hij vrijheid heeft in de wijze waarop hij de opdracht kan uitvoeren, zal niet snel willen samenwerken met een uitzendbureau binnen de uitzendformule.

Voor de zzp'er is het basismotief om wel samen te werken met een uitzendbureau, de acquisitiekraacht van het uitzendbureau. Uitzendbureaus hebben kennis van de markt, kennen vragende partijen en beschikken vaak over raamcontracten. Zzp'ers zien ook dat zij sterker komen te staan als zij via een gevestigde bemiddelaar met een goede naam ergens binnenkomen. Ook neemt de wil om samen te werken van de kant van de zzp'er toe als hij niet in staat is zichzelf te bemiddelen, wat als gevolg van de crisis steeds vaker het geval is.

In de tweede plaats wordt aangegeven dat het werken via uitzendbureaus de mogelijkheid biedt om mee te doen aan opleidingen en cursussen. Bij de onderzochte bureaus zien wij dat de zzp'er, de te detacheren medewerkers en de uitzendkrachten op veel gebieden dezelfde opleidingsvragen hebben. Zonder probleem werken zzp'ers en uitzendorganisaties daarin samen. Voorwaarde is dat er een bewuste wederkerige relatie georganiseerd moet zijn tussen de zzp'er en het uitzendbureau. De zzp'er is daar geen passant, alleen uit op eigen gewin, maar werkt ook bewust mee om de bredere bedrijfsdoelstellingen van het uitzendbureau te realiseren.

Een zzp'er is zelf verantwoordelijk voor zijn inhoudelijke en vakgerichte opleidingen. Daar waar de uitzendbureaus deze inhoudelijke en vakgerichte opleidingen verzorgen, kan dit een aanbod zijn voor de zzp'er. Gedurende dit onderzoek bleken er voorbeelden te zijn van uitzendbureaus die bewust coaching organiseren voor de zzp'er, inclusief het ontwikkelen van een loopbaanperspectief¹¹.

Ondersteuning bij financieel economische vraagstukken wordt niet genoemd als reden om samen te werken. Wel laat ander met medewerking van KIZO uitgevoerd onderzoek zien dat er een beter tarief gemaakt kan worden, dan wanneer de zzp'er zelf onderhandelt en soms via een achterdeur naar binnen moet¹².

Reden om niet samen te werken met een uitzendbureau ligt bij een deel van de doelgroep (het hogere segment) in de emotionele beleving dat zij meer zijn dan uitzendkrachten

en zich liever vergelijken met de detachingsbranche. In het segment van vaklieden is die weerstand er veel minder.

In het onderzoek zien wij twee groepen zzp'ers: zij die een degelijk netwerk hebben en daaruit continuïteit kunnen organiseren en de groep die daartoe niet in staat is.

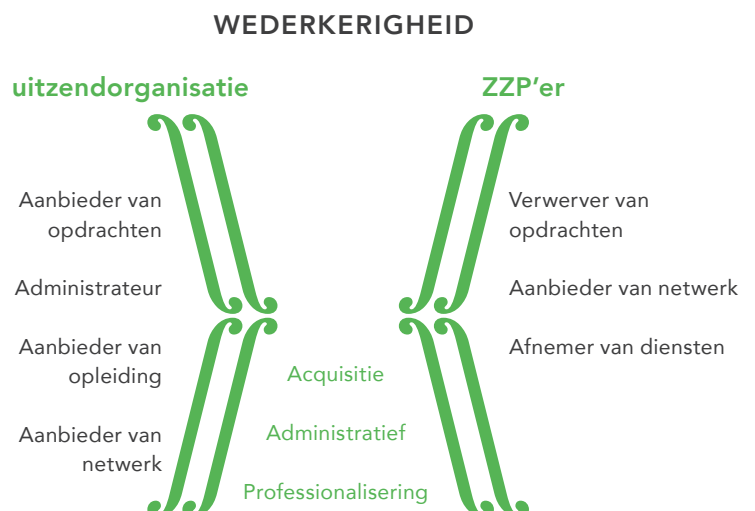
De eerste groep heeft vanuit het motief van acquisitie minder behoefte aan samenwerking met uitzendbureaus dan de andere groep. Beide groepen zeggen echter dat zij de wens hebben ergens bij te horen, zonder weer in een hiërarchische structuur onder te gaan. Het uitzendbureau zou hier een rol kunnen vervullen.

De vele vormen en motieven om samen te werken die er nu al zijn, zijn daarvan een voorbeeld. Een prangende vraag die dan ook uit het onderzoek naar voren komt is: "Wat is op lange termijn het bestaansrecht van de ongeorganiseerde zzp'er?"

3.3 Voorbeelden en mogelijkheden van samenwerking

Uit het voorgaande blijkt dat er veel aanknopingspunten zijn voor samenwerking tussen uitzendbureaus en zzp'ers. De arbeidsmarkt zal een steeds groter aandeel flexwerkers omvatten en de huidige crisis zal er in toenemende mate voor zorgen dat zzp'ers en uitzendbureaus elkaar tegenkomen.

Maar samenwerking is vooral duurzaam als deze gebaseerd is op een duidelijke behoefte bij beide partijen. Er zal dan ook een samenwerking moeten ontstaan op basis van een wederkerige relatie. Dat betekent dat uitzendbureaus en zzp'ers een duurzame relatie aangaan waarin zij kennis delen, hun netwerken aan elkaar verbinden en beiden profiteren van elkaars diensten, kennis, netwerk en expertise. In onderstaande figuur is deze wederkerige relatie geschetst voor uitzendbureaus en zzp'ers op basis van de behoefte zoals die uit het onderzoek blijkt.



Bij alle onderzochte bureaus is er een positieve instelling om samen te gaan werken met zzp'ers. De uitvoeringsvarianten verschillen. Van "Liever willen wij dat de zzp'er onder de uitzendformule gaat werken, dat maakt het eenduidiger en we lopen minder risico's" tot bureaus die een aparte entiteit hebben ingericht voor zzp'ers waarmee zij samenwerken.

In de door ons als model casus gebruikte organisatie DeltaMetaal is er bijvoorbeeld een coöperatieve structuur voor de zzp'ers.

Uit het onderzoek komt naar voren dat de uitzendorganisaties graag bereid zijn de zzp'er mee te nemen in het opleidingsaanbod dat zij verzorgen voor de eigen uitzendmedewerkers, de zgn. professionaliserings-bijeenkomsten (al dan niet tegen betaling).

De bureaus die een aparte entiteit hebben ontwikkeld voor de zzp'ers zijn bereid te investeren in de zzp'ers die komen om een wederkerige relatie aan te gaan. Het impresariomodel is hier goed mogelijk. Binnen deze rol zou een dubbelzijdig bemiddelingsmodel kunnen ontstaan, waarbij zowel door de zzp'er als door de opdrachtgever wordt bijgedragen aan de bemiddeling en waarbij, wanneer het gaat om een georganiseerde (intieme) groep van zzp'ers, de intermediair op zijn beurt weer gebruik kan maken van de acquisitie door deze groep zzp'ers.

Het onderzoek laat ook zien dat de onderzochte bureaus, allemaal van mening zijn dat zij een breder aanbod willen doen dan alleen uitzenden. Zij realiseren zich daarbij terdege dat er verschillende juridische posities zijn en dat er extra administratieve handelingen nodig zijn om (achteraf) aan te tonen dat er niet uitgezonden werd, maar dat er slechts diensten verleend werden aan de (georganiseerde groep) zzp'ers. Een voorbeeld van zo'n handeling is bijvoorbeeld dat het contract tussen de zzp'er en de opdrachtgever gedurende vijf jaar bewaard moet blijven en dat dit contract duidelijk moet laten zien dat er een afspraak is tussen de opdrachtgever en de zzp'er waarin het uitzendbureau geen partij is of slechts als dienst de facturatie verzorgd.

Wanneer er wordt ingezoomd op de juridische vormgeving dan valt op dat de zzp'er met zijn onderneming een aantal diensten kan afnemen van de uitzendonderneming, zoals het uit de naam van de zzp'er versturen van de factuur aan de eindopdrachtgever of het volgen van cursussen via de uitzendonderneming. Anderzijds kan de uitzendonderneming diensten afnemen van de zzp'er door bijvoorbeeld af te spreken dat door de uitzendonderneming actief gebruik kan worden gemaakt van het zakelijke netwerk van de zzp'er. Dit zou gevat kunnen worden in één overeenkomst tussen uitzendonderneming en zzp'er waarin tegelijkertijd de wederzijdse samenwerking en de eventuele bemiddeling geregeld wordt.

Stichting DeltaMetaal (lid ABU) is in 1968 opgericht door werkgevers en werknemers in de metaalindustrie in de regio Rotterdam. DeltaMetaal heeft alle ontwikkelingen in de markt meegemaakt en hier oplossingen voor gevonden die zowel juridisch als fiscaal afgedekt zijn. Het risico bij samenwerking met zzp'ers dat nu door veel uitzendorganisaties wordt gevoeld is daar in goede banen geleid. DeltaMetaal biedt alle vormen van arbeidsbemiddeling die voor dit onderzoek relevant zijn, inclusief het organiseren van arbeidsmigranten in een speciale unit. Een organisatie waarvan we in het kader van dit onderzoek kunnen leren.

Wat zijn de belangrijkste lessen?

- Zorg voor een absolute scheiding tussen de verschillende vormen van dienstverlening op zo'n manier dat er een duidelijke toegevoegde waarde is gecreëerd door de verschillende vormen.
- Zorg voor opleidingsaanbod bij de verschillende vormen en zet deze vormen naast elkaar in de markt.
- Opdrachtgevers zitten niet te wachten op allerlei juridische constructies en risico's. De wetgeving en institutionele belangen wordt door hen als verouderd gezien en sluiten niet aan bij de inrichting van de huidige arbeidsmarkt.
- Opdrachtgevers zien duidelijk de effecten van prijs-spiralen, maar keren zich tegen de uitwassen daarvan in bepaalde sectoren en zijn gebaat bij een stelsel met een sociaal gezicht.
- Het is noodzakelijk tot productinnovatie te komen, zowel in de relatie met de zzp'er als in de waardepropositie bij de klant.

Er zijn voorbeelden van dit soort samenwerkingen beschikbaar, waar uitzendbureaus en zzp'ers van kunnen leren. Bijvoorbeeld uitzendbureaus die met een bredere dienstverlening een duidelijke positie in willen nemen op de flexmarkt en zo willen inspelen op de bredere klantvraag. Zij werken structureel samen met zzp'ers en/of organiseren interimmanagers in een aparte poot van het bedrijf. Ook hier geldt dat, net als met de medewerkers, het uitzendbureau wil weten wat voor vlees zij in de kuip heeft, of zij daar een werkrelatie mee wil onderhouden en of de relatie kenmerken heeft van wederkerigheid. Wat betekenen wij meer voor elkaar dan alleen de bemiddeling en daarbij behorende fee? Dit is echter nog geen gemeengoed.

4 Juridische mogelijkheden en beperkingen

Om de gewenste wederkerige relatie daadwerkelijk (meer) in de praktijk te brengen zijn juridische handvatten nodig. Hiervoor zijn verschillende werkvormen met elk hun juridische (on)mogelijkheden.

- Uitzenden en detachering (4.1)
- Payrolling (4.2)
- De inschakeling van zzp'ers door uitzendbureaus/intermediairs ("ZZP-ing") (4.3)

Per werkvorm zijn de juridische aspecten beknopt weergegeven. Tot slot wordt aangegeven op welke aspecten uitzendbureaus concreet moeten letten als zij hun overeenkomst invulling willen geven (4.4). NB Waar het gaat om CAO aspecten is de ABU CAO gehanteerd.

4.1 Uitzenden en detachering

In deze paragraaf gaat het om de juridische handvatten voor uitzenden en detacheren. Aparte aandacht is er voor de fiscale aspecten.

4.1.1 Uitzenden

Wat is de definitie van uitzenden? Blijkens art. 7:690 BW is de uitzendovereenkomst een arbeidsovereenkomst waarbij de uitzendkracht door een uitlener (het uitzendbureau/de intermediair) ter beschikking wordt gesteld aan een inlener (de derde/opdrachtgever van de uitlener) om krachtens een door deze derde aan de uitlener verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van deze derde (de inlener).

Drie belangrijke elementen uit dit artikel zijn dus:

- dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst (in de zin van titel 10 van boek 7 BW),
- dat de uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld aan de inlener en
- dat deze uitzendkracht onder toezicht en leiding van die inlener arbeid verricht (de bekende gezagsverhouding).

Een uitzendonderneming is dan een op het uitzenden van personeel gerichte organisatie die zich *in die hoedanigheid* bezighoudt met het bij elkaar brengen van de vraag naar en het aanbod van tijdelijke arbeid. De statuten en de feitelijke werkzaamheden van de organisatie bepalen of er daadwerkelijk sprake is van een uitzendonderneming.

Binnen deze definitie van de uitzendovereenkomst en de uitzendonderneming worden drie vormen of fasen van uitzenden onderscheiden¹³:

- Fase A: De uitzendkracht zit in fase A zolang hij nog geen 78 weken voor een uitzendonderneming heeft gewerkt. In fase A kunnen contracten worden gesloten met en zonder uitzendbeding. Dit betekent dat als de opdracht eindigt, ook het contract tussen de uitzendkracht en de uitzendonderneming eindigt.

- Fase B: Is fase A voltooid en blijft de uitzendkracht werken voor hetzelfde uitzendbureau dan komt hij in fase B. Fase B duurt maximaal twee jaar en acht contracten. De duur van de contracten is aan de uitzendonderneming om te bepalen. Een uitzendkracht kan ook direct in fase B terecht komen.
- Fase C: Is fase B voltooid en blijft de uitzendkracht werken voor hetzelfde uitzendbureau dan komt hij in fase C. In fase C worden contracten gesloten voor onbepaalde tijd. Een contract voor onbepaalde tijd kan natuurlijk ook beëindigd worden. Hiervoor gelden de wettelijke vereisten van opzeggen via het Centrum voor Werk & Inkomen of via de kantonrechter. De opzegtermijn duurt voor uitzendkracht en uitzendbureau een maand. Deze fase betekent voorts dat de uitzendkracht vanaf dat moment volledige wettelijke ontslagbescherming geniet, hoewel daarmee niet gezegd is dat het voor de uitlener onmogelijk is om de arbeidsovereenkomst tussentijds te beëindigen. Laatstgenoemde heeft namelijk het recht om de Kantonrechter te vragen de arbeidsovereenkomst wegens gewijzigde omstandigheden of dringende reden(en) te ontbinden¹⁴.

Waar het gaat om aansprakelijkheid rond loon, schade en om fiscale verplichtingen geldt het volgende.

- De inlener kan, wanneer hij de uitzendwerknemer betreft van een niet-gecertificeerd uitzendbureau, op grond van artikel 7:692 BW door de uitzendkracht worden aangesproken tot voldoening van het voor hem geldende loon¹⁵. Daarnaast zijn onderlinge regresafspraken in de overeenkomst tussen inlener en uitlener hieromtrent mogelijk.
- In geval van schade, geleden door een uitzendkracht in de uitoefening van zijn werkzaamheden als gevolg van het schenden van een zorgplicht, regelt art. 7:658 lid 4 BW dat de inlener hiervoor aansprakelijk is.
- Wat betreft de fiscale verplichtingen (denk aan loonheffingen) is de uitlener (in de wet aangeduid als "werkgever") gehouden deze (voor zijn gedeelte) te voldoen, aangezien op de uitzendovereenkomst de algemene bepalingen van titel 10 van boek 7 BW van toepassing zijn. Doet de uitlener dit niet, dan is de inlener hoofdelijk aansprakelijk voor deze loonheffingen. De inlener kan deze aansprakelijkheid (afhankelijk van hetgeen wordt overeengekomen) omzeilen door een g-rekening te gebruiken¹⁶.

4.1.2 Detacheren

Ook de detacheringsovereenkomst is een (bijzondere vorm van een) arbeidsovereenkomst waarop de regels van titel 10 van boek 7 BW van toepassing zijn (zie ook 4.1).

¹³ Kamerstukken II 1996/97, 25-263, nr. 3, p. 9, 10 en 33

¹⁴ Ingevolge art. 7:685 BW & 7:691 lid 7 BW en volgens de cao- ABU voor uitzendkrachten. Bron: <http://www.abu.nl/website/uitzendkracht/fasensysteem>

¹⁵ Zie hiervoor tevens de Memorie van Toelichting bij de wijziging van de Wet WAADI (Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs).

¹⁶ Belastingdienst | Handboek Loonheffingen 2013 – Vrije vergoedingen en verstrekkingen, p. 139 e.v.

¹⁷ Zie hiervoor tevens: <http://zakelijk.infonu.nl/zakelijk/63390-verschil-tussen-uitzenden-en-detacheren.html>

Een uitzendbureau gaat over tot detacheren als het de flexkracht voor langere tijd wil binden (of als de opdrachtgever dit wil). Het gaat bijvoorbeeld om opdrachten waar een uitgebreide inwerktijd voor is vereist, of wanneer continuïteit in het werkproces van belang is, wanneer er schaarste is op de arbeidsmarkt of als de opdrachtgever zelf geen mogelijkheden ziet om de flexkracht een vast dienstverband te geven.

Detacheren is vormvrij bij directe plaatsing, maar wordt deze onder leiding en toezicht ter beschikking gesteld dan is er sprake van uitzenden.

Het belangrijkste verschil tussen uitzenden en detacheren is dat de arbeidsovereenkomst tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht doorloopt, ook als de opdracht (het werk) geëindigd is. De uitzendkracht wordt dus ook doorbetaald, ook al werkt hij niet¹⁷. Binnen de hiervoor genoemde fasen zou de detacheringsovereenkomst van toepassing kunnen zijn in Fase B en Fase C, aangezien binnen deze fasen geen sprake (meer) is van een uitzendbeding in de arbeidsovereenkomst.

4.1.3 Overige fiscale posten

Ten aanzien van een aantal overige fiscale posten wordt door de Belastingdienst het volgende aangegeven omtrent de uitzend- en detacheringsovereenkomst¹⁸:

- **Uitruil van arbeidsvoorwaarden** De uitzendonderneming kan het loon deels in natura voldoen voor kosten die samenhangen met huisvesting en vervoer. Voor belastingvrije vergoedingen of verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten is een uitruil van arbeidsvoorwaarden mogelijk. (art. 22 lid 6 cao uitzendkrachten)
- **Arbeidsongeschiktheid** De uitzendovereenkomst met uitzendbeding eindigt bij arbeidsongeschiktheid. De uitzendonderneming vult een ziektebewaakingsdag aan. Hiervoor kan een inhouding plaatsvinden op het loon. De Ziektewet kent twee wachtdagen. De uitzendonderneming compenseert een wachtdag door een opslag op het loon. De uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding (detacheringsovereenkomst) kent een wachtdag bij ziekte. De uitzendkracht ontvangt daarop geen loon. (art. 33 cao uitzendkrachten)
- **Scholing** De uitzendonderneming is verplicht de uitzendkracht te scholen, dan wel de daarmee gemoeide middelen af te dragen aan Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche (STOOF). Er kan sprake zijn van een inhouding of een terugbetaling. (art. 43 cao uitzendkrachten)

4.2 Payrolling

De payroll-overeenkomst is een bijzondere uitzendovereenkomst waarbij het payrollbureau de juridische werkgever is (dit in tegenstelling tot een loonadministratiekantoor of accountant). In tegenstelling tot een uitzendonderneming werft en selecteert de payroll-onderneming niet zelf het personeel. Een inlener zoekt zelf naar geschikt personeel dat daar vervolgens via de payroll-onderneming gaat werken.

Inlener betalen dan ook een lagere bijdrage aan een payroll-onderneming dan voor personeel via een uitzendonderneming. De payroll-onderneming kan het personeel overigens niet zonder toestemming van de inlener door andere bedrijven laten inhuren. Bij een uitzendbureau kan dit doorgaans wel¹⁹.

4.3 De inschakeling van zzp'ers door uitzendondernemingen ("ZZP-ing")

Bij de inschakeling van zzp'ers door uitzendondernemingen is van belang te weten wanneer er sprake is van een zzp'er en wat de aard van de overeenkomst is als een zzp'er wordt ingeschakeld (4.3.1). Ook zijn er verschillen tussen het civielrecht en het belastingrecht (4.3.2), het sociale verzekeringsrecht (4.3.3) en is er overig arbeidsrecht dat van belang is als er zzp'ers worden ingeschakeld (4.3.4).

4.3.1 Zzp'ers en de aard van de overeenkomst

Voor veel zzp'ers geldt dat zij door de Belastingdienst pas aangemerkt worden als zelfstandige wanneer zij onder andere aan de volgende criteria voldoen:

Wettelijk:

- Er dient geen sprake te zijn van een gezagsverhouding tussen de zzp'er en zijn cliënt en/of bemiddelaar;
- De zzp'er dient voor meerdere cliënten per jaar een opdracht uit te voeren (doorgaans drie);

Fiscaal:

- De zzp'er dient minimaal 1225 uur per jaar te besteden aan zijn onderneming;
- De zzp'er dient minimaal 50% van zijn werkbare uren te besteden aan zijn onderneming;
- Veelal wordt opdrachtgevers geadviseerd om te vragen om een Verklaring Arbeidsrelatie van de zzp'er.

In het geval van een zzp'er is geen sprake van een arbeidsovereenkomst in de zin van titel 10, maar is (doorgaans) sprake van een overeenkomst van opdracht of aanneming van werk in de zin van titel 7 boek 7 BW (art. 7:400 en verder). Dit brengt met zich mee dat andere rechten en plichten van toepassing zijn op de werkverhouding (in dit geval tussen de zzp'er en de opdrachtgever). Naast art. 7:400 BW bepaalt art. 7:402 BW dat de opdrachtnemer gehouden is gevolg te geven aan tijdig verleende en verantwoorde aanwijzingen omtrent de uitvoering van een opdracht.

De aard van de overeenkomst speelt dus een belangrijke rol. De elementen voor de definitie van een arbeidsovereenkomst ex art. 7:610 BW bestaan in die zin uit de verplichting van de werknemer tot het persoonlijk verrichten van arbeid gedurende een zekere tijd, de verplichting van de werkgever tot loonbetaling en het bestaan van een gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer. Het geven van aanwijzingen en opdrachten is doorgaans hét criterium dat het onderscheid maakt tussen een arbeidsovereenkomst enerzijds en aanneming van werk of de overeenkomst van opdracht anderzijds²⁰.

¹⁸ Belastingdienst | Handboek Loonheffingen 2013 – Vrije vergoedingen en verstrekkingen, p. 139 e.v.

¹⁹ NEN 4400-1 moet het inlenen van arbeid en uitbesteden, (onder)aannemen van werk gemakkelijker en fraudebestendiger maken. NEN 4400-1 geeft eisen waaraan het uitzendbureau of de (onder)aan- nemer moet voldoen. NEN 4400-1 stelt strenge eisen aan personeels- en loonadministratie. Ook geeft NEN 4400-1 criteria om te beoordelen of een organisatie aan alle gestelde eisen voldoet.

²⁰ D.V.E.M. van der Wiel-Rammeloo, De dienstbetrekking in drievoud. Het bereik in het arbeidsrecht, fiscaal recht en socialeverzekeringsrecht, Kluwer: Deventer 2008 p. 120-154.

Met andere woorden: wanneer de gezagsverhouding als bedoeld in art. 7:610 BW ontbreekt, kan niet worden gesproken van een dienstbetrekking en is er ruimte voor aanneming van werk (art. 7:750 BW), dan wel voor de overeenkomst van opdracht ex. art. 7:400 BW.

De aard van de overeenkomst (ofwel een arbeidsovereenkomst, ofwel aanneming van werk/een overeenkomst van opdracht) wordt bepaald aan de hand van hetgeen partijen voor ogen stond tijdens het sluiten van de overeenkomst én de wijze waarop zij in de praktijk uitvoering aan de overeenkomst hebben gegeven (aan de hand van feiten en omstandigheden van het specifieke geval)²¹.

Aan welke feiten en omstandigheden kan dan worden gedacht? De Hoge Raad geeft het volgende aan²²: De vrijheid van werkindeling, het karakter van de beloning, door wie en aan wie de betaling plaatsvindt, de mate waarin de 'werknemer' ondernemingsrisico draagt, de mate waarin de 'werknemer' zelf zorg draagt voor grond- en hulpstoffen en hulpmiddelen, of naast de overeengekomen werkzaamheden door de 'werknemer' nog andere werkzaamheden worden verricht, of door de 'werkgever' premies sociale verzekeringen worden ingehouden, of bij vakantie, ziekte- en verlofdagen aan de 'werknemer' loon wordt doorbetaald, eventuele afdracht van btw door de 'werknemer', of de bij 'werkgever' geldende arbeidsvoorwaardenregelingen (eindejaarsuitkering, bijdrage ziektekostenverzekering etc.) voor de 'werknemer' van toepassing zijn.

Bij de vraag of sprake is van een gezagsverhouding kunnen onder meer de volgende factoren een rol spelen:

- is er sprake van een arbeidsprestatie met een incideenteel dan wel een (meer) duurzaam karakter,
- is de mate waarin arbeid wordt verricht (vooraf) bepaald,
- wat is de mate van zelfstandigheid van de werknemer ten aanzien van de invulling en uitvoering van de bedongen arbeid,
- wat is de maatschappelijke positie van de persoon die tegen loon arbeid verricht?

Deze factoren worden in onderling verband gewogen; geen daarvan behoeft bij voorbaat beslissend te zijn.

4.3.2 Verschillen tussen de jurisprudentie binnen het civielrecht en het belastingrecht

Van der Wiel-Rammeloo benoemt in haar proefschrift een aantal verschillen tussen het civielrecht en het belastingrecht wanneer het gaat om de invulling van de criteria voor het al dan niet aannemen van een dienstbetrekking²³:

“De fiscaalrechtelijke invulling van de criteria voor een dienstbetrekking wijkt wat betreft het gezagscriterium enigszins af van de wijze waarop dit begrip in het kader van het arbeidsrecht is ingevuld. Zo blijkt uit de fiscale rechtspraak dat de nadruk ligt op het materiële gezag: het mogen geven van aanwijzingen en opdrachten en het houden van toezicht. Daarbij dient te worden aangetekend dat het latent uitoefenen van gezag volledig is geaccepteerd. De mogelijkheid om materieel gezag te kunnen uitoefenen is voldoende om fiscaal gezien aan het gezagscriterium

te hebben voldaan. Het formele gezagsbegrip (het organisatorisch kader) heeft - te lang en leste - inmiddels zijn intrede gedaan in het fiscale recht. Wel blijft nadrukkelijk tevens de aanwezigheid van materieel gezag vereist²⁴.”

Zij vervolgt met een tweede verschil tussen het civielrecht en het belastingrecht:

“Een duidelijk tweede verschil met het arbeidsrecht is dat de bedoeling van partijen in fiscalibus aanzienlijk minder aan bod komt dan binnen het arbeidsovereenkomstenrecht. Het is zeer wel denkbaar dat juist omwille van de fiscale (en sociaalverzekeringrechtelijke en arbeidsrechtelijke) consequenties een potentiële opdrachtgever liever geen arbeidsovereenkomst sluit. Het is dan niet uitgesloten dat hij de opdrachtnemer zal ‘overhalen’ een overeenkomst van opdracht te tekenen, hoewel er eigenlijk sprake is van een dienstbetrekking. Door niet de aandacht te leggen op de bedoeling van partijen, wordt recht gedaan aan de wijze waarop de overeenkomst feitelijk ten uitvoer wordt gebracht en worden doel en strekking van de loonbelasting, het zijn van een voorheffing op de inkomstenbelasting en voor zoveel mogelijk werknemers een eindheffing, recht gedaan”.

Een mooi jurisprudentieel voorbeeld is te vinden in twee zaken omtrent de winnaar en een deelneemster van het televisieprogramma De Gouden Kooi van producent Talpa²⁵. Molenaar tekent bij deze uitspraken in NTFR aan dat deze uitspraak over de winnaar van De Gouden Kooi niet zo zeer interessant is vanwege de inhoud, maar vooral vanwege de vergelijking met een andere zaak van een collega uit De Gouden Kooi, die er in een eerder stadium uitgestemd was. In beide gevallen was de uitspraak dat de deelnemers aan de Gouden Kooi in dienstbetrekking werkten bij de producent van het tv-programma. (...) Maar als de twee zaken naast elkaar gelegd worden, blijkt dat de inzet tegenovergesteld was. Waar de winnaar van De Gouden Kooi meende niet in dienstbetrekking te zijn, wilde de vroege uitstapper juist wel in dienstbetrekking zijn omdat ze dan een WW-uitkering kon krijgen. En ook de Belastingdienst en het UWV hadden een afwijkende insteek, want de belastinginspecteur meende dat er wel een dienstbetrekking was, terwijl het UWV zich aan de opdrachtovereenkomst hield en vond dat er daarom geen dienstbetrekking bestond. Alle betrokkenen argumenteerden dus in hun eigen voordeel²⁶.

Niet alleen de invulling van het gezagscriterium op voorhand verschilt dus per rechtsgebied. Ook wanneer op basis hiervan naderhand geargumenteed wordt.

4.3.3 Verschillen met het sociale verzekeringsrecht

In vergelijking met de rechtspraak van de Centrale Raad inzake het begrip civielrechtelijke dienstbetrekking signaleert Van der Wiel-Rammeloo enige verschillen met de belastingrechtspraak. Zo valt het haar op²⁷:

“(…) dat de Centrale Raad van Beroep ruim gebruik heeft gemaakt van het gegeven dat de werkzaamheden een wezenlijk onderdeel vormen van de bedrijfsvoering als factor die mede duidt op de aanwezigheid van een gezagsverhouding. Ook de term ‘organisatorisch kader’ is ingeburgerd geraakt. Daarbij gaat het om formeel gezag, gezag dat is afgeleid van de organisatorische gang van zaken binnen een bedrijf.

21 Zie Hoge Raad 14 november 1997, LJN ZC2495 (Groen/Schoevers) & Hoge Raad 13 juli 2007, LJN: BA6231.

22 Hoge Raad 25 maart 2011, LJN: BP3887. Zie tevens: SER Deeladvies 2010-2019 'Wettelijk kader voor zzp'ers en werknemers', te raadplegen via: http://www.ser.nl/~media/DB_Deeladvieszen/2010_2019/2010/b29123/b29123_3.ashx

De bedoeling van partijen is een rol gaan spelen als ondersteunend, doch niet als zelfstandig criterium. De Centrale Raad van Beroep is zich daarmee steeds meer in de richting van de lijn van de civiele rechter gaan bewegen²⁸.”

Van der Wiel-Rammeloo is vervolgens van mening dat bij een arbeidsovereenkomst het (latent uitoefenen van) gezag zich uitstrekt over de gehele contractperiode. Het gezag kan doorlopend worden uitgeoefend. Bij een overeenkomst van opdracht is het geven van instructies veeleer gericht op de uiteindelijk te leveren prestatie, het eindproduct.

4.3.4 Overige arbeidsrechtelijke regelgeving in verhouding tot de zzp'er

Daar waar in titel 10 van boek 7 BW (de arbeidsovereenkomst) maar liefst 20 bepalingen zijn gewijd aan het recht op loon van een werknemer schrijft de wet in titel 7 van boek 7 BW (de opdracht) alleen voor dat de opdrachtgever het 'gebruikelijke loon' of 'redelijke loon' dient te voldoen aan de opdrachtnemer. In het kader van deze bijzondere arbeidsverhouding geldt dan ook contractsvrijheid waarbij dit kader onder omstandigheden beperkt zou kunnen worden door de Wet minimumloon en/of de toepassing van een CAO.

Wet minimumloon

Of deze regelgeving van toepassing dient te zijn op de zzp'er kan ter discussie worden gesteld. Het is namelijk niet ondenkbaar dat een opdrachtnemer aanspraak wil maken op de Wml. Er dient dan een zekere duurzame relatie tussen opdrachtnemer en opdrachtgever te bestaan waarbij sprake is van een 'afhankelijke' opdrachtnemer²⁹. Echter, mede vanwege het feit dat een zzp'er in zijn hoedanigheid van opdrachtnemer per definitie zijn arbeid zal aanbieden in de uitoefening van zijn beroep of bedrijf en doorgaans niet (economisch) afhankelijk zal willen zijn van een opdrachtgever, lijkt daarvan geen sprake³⁰.

CAO

Aangaande CAO-bepalingen biedt artikel 1 lid 2 WCAO in beginsel ruimte voor toepassing van deze bepalingen op overeenkomsten van opdracht of aannemingen van werk. Hierdoor zou een opdrachtgever gebonden kunnen zijn een bepaald minimumloon aan de zzp'er te voldoen (met name wanneer de CAO algemeen verbindend is verklaard). Onder omstandigheden kunnen deze afspraken echter in strijd zijn met de Mededingingswet (art. 6 jo. art. 16 Mw) en met Europees recht (artikel 101 VWEU)³¹.

AWGB & WAV

De Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB) kent een ruimere werkingssfeer dan de arbeidsovereenkomst 'an Sich'. Haar inhoud is namelijk tevens van toepassing op overeenkomsten van diensten, vrije beroepen en 'arbeidsverhoudingen'³². Daarnaast kent de Wet Arbeid Vreemdelingen (WAV) een ruimere formulering via artikel 1 sub b onder,³³. De opdrachtgever kan in die zin als werkgever onder de WAV worden gezien, waardoor hij aansprakelijk en beboetbaar kan zijn voor de niet-naleving van bepalingen uit die wet³⁴. Ten aanzien van de bepaling of sprake is

van zelfstandigheid hanteert de WAV de volgende criteria;

- Werkt de zelfstandige geheel voor eigen rekening en risico?
- Werkt de zelfstandige tegen een prijs die volledig en rechtstreeks aan hemzelf wordt betaald?
- Beslist de zelfstandige zelf over de keuze van het werk, de arbeidsomstandigheden en de prijsafpraak?³⁵

Arbeidstijden & Arbo

De wetgever heeft de materie aangaande werktijden geregeld in de Arbeidstijdenwet³⁶. Artikel 1:1 sub a onder 2 van deze wet verruimt de werkingssfeer in die zin dat ook de materiële werkgever jegens ingeleend personeel is gehouden de bepalingen na te leven. Hoewel de zzp'er hier strikt genomen onder geschaard kan worden, is het uitgangspunt dat de zelfstandige niet onder de Arbeidstijdenwet valt³⁷. Dit is alleen anders wanneer bij Algemene Maatregel van Bestuur wordt bepaald dat het noodzakelijk is om, ter voorkoming van ernstig gevaar voor andere personen, de wet wel van toepassing te verklaren op een zelfstandige³⁸. Wat betreft Arbeidsomstandigheden zijn zzp'ers in principe zelf verantwoordelijk voor hun veiligheid tijdens het werk. Toch gelden wel degelijk arbo-regels voor zelfstandigen: bijvoorbeeld als sprake is van ernstige risico's zoals valpartijen, verdrinking of gevaarlijke stoffen. Sinds 1 juli 2012 zijn zzp'ers en werknemers die op dezelfde plek werken op dezelfde manier beschermd³⁹.

BBA ('persoonlijke arbeid')

Onder omstandigheden kan de zzp'er een beroep doen op het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA). Volgens artikel 1 sub b onder 2 BBA wordt de BBA-werknemer namelijk gedefinieerd als degene, die persoonlijke arbeid verricht voor een ander, tenzij 1) hij dergelijke arbeid in de regel voor meer dan twee anderen verricht of 2) hij zich door meer dan twee andere personen (...) laat bijstaan of 3) deze arbeid voor hem slechts een bijkomende werkzaamheid is.

Volgens de Hoge Raad is bij de bepaling of sprake is van persoonlijke arbeid in beginsel doorslaggevend of de werkende (de opdrachtnemer) zich contractueel heeft verbonden tot het verrichten van persoonlijke arbeid. De feitelijke situatie kan hierin niet richtinggevend worden geacht, aldus de Hoge Raad⁴⁰.

23 D.V.E.M. van der Wiel-Rammeloo, De dienstbetrekking in drievoud. Het bereik in het arbeidsrecht, fiscaal recht en socialeverzekeringsrecht, Kluwer: Deventer 2008 p. 127-128.

24 Zie voor de elementen van de privaatrechtelijke dienstbetrekking: art. 2 Wet LB.

25 Rechtbank 's-Gravenhage 7 juli 2010, LJN: BN3387 (winnaar De Gouden Kooi) & Hoge Raad 25 maart 2011, LJN: BP3887

26 NTFR, 14 juli 2011, 2011/1533.

27 D.V.E.M. van der Wiel-Rammeloo, De dienstbetrekking in drievoud. Het bereik in het arbeidsrecht, fiscaal recht en socialeverzekeringsrecht, Kluwer: Deventer 2008 p. 185.

28 CRvB 21 december 1994, nr. Premie 1994/102, LJN ZB2567, AB 1995/394, RSV 1995/170 & CRvB 21 februari 2008, nr. 04/7299 WW, LJN BC6040, USZ 2008/134.

29 Besluit van 2 september 1996, houdende aanwijzing van een aantal arbeidsverhoudingen die als dienstbetrekking als bedoeld in artikel 2 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag worden beschouwd, Stb. 1996, 481;

Nota van Toelichting, Stb. 1996, 481, p.4. Zie in het bijzonder artikel 1 lid 5 en lid 6 van het Besluit.

30 Zie in dit verband: <http://www.rijksoverheid.nl/nieuws/2013/05/02/ook-wettelijk-minimumloon-voor-opdrachtnemers.html>.

31 Zie in dit verband: M.S.A. Vegter, 'De NMa en de kleine zelfstandige', SR 2008/2, p. 39; NMa (2007)

Cao-tariefbepalingen voor zelfstandigen en de Mededingingswet: Visiedocument van de Nederlandse Mededingingsautoriteit, Den Haag: Nederlandse Mededingingsautoriteit; Rb. Den Haag 27 oktober 2010, LJN: BO3551 (FNV/Staat). Aangaande deze materie zijn recentelijk Kamervragen gesteld door het Kamerlid Van Weyenberg (D66): Tweede Kamer, vergaderjaar 2012–2013, Vragen 2013Z09110.

32 Zie artikel 5, 6 en 7 van de AWGB.

33 Blijkens dit artikel(lid) wordt als werkgever aangemerkt: 'degene die (...) een ander arbeid laat verrichten.'

34 Rechtbank Arnhem 10 april 2008, LJN: BO 0147.

In het geval van de zzp'er zou overigens uit de aard van de rechtsverhouding al kunnen volgen dat het verrichten van arbeid onder de overeenkomst (van opdracht) impliceert dat sprake is van persoonlijke arbeid. Het kan evenwel voorkomen dat de zzp'er vrij is zichzelf incidenteel te laten vervangen. Is dit het geval, dan zal geen sprake zijn van persoonlijke arbeidsverrichting. Indien de zzp'er zichzelf alleen met voorafgaande toestemming van de opdrachtgever kan laten vervangen, kan wel sprake zijn van persoonlijke arbeid⁴¹. Wat betreft de drie bovengenoemde uitzonderingsgronden voor toepassing van het BBA zou de eerste uitzonderingsgrond niet hoeven gelden voor (een gedeelte) van de hedendaagse zzp'ers. Het is namelijk enerzijds niet ondenkbaar dat een kenniswerker zijn kennis aan drie verschillende opdrachtgevers verkoopt; twee dagen aan opdrachtgever A, twee aan opdrachtgever B en één dag aan C. Anderzijds zou de derde uitzonderingsgrond wel van toepassing kunnen zijn op de zogenaamde 'hybride' zzp'ers die hun inkomsten vergaren als werknemer bij werkgever A en als zelfstandige bij opdrachtgever B.

Indien de zzp'er onder omstandigheden wel onder het BBA valt, komt hem daarmee ook het recht toe om de vernietigbaarheid van een opzegging van de overeenkomst van opdracht in te roepen, zo blijkt uit artikel 1 sub b onder 2 jo. artikel 6 jo. artikel 9 BBA.

De zzp'er draagt daarnaast zelf de kosten voor bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheid en pensioen. Wat betreft de aansprakelijkheid en de bijbehorende zorgplicht van art. 7:658 lid 4 BW wordt deze door de Hoge Raad toegewezen aan de opdrachtgever van de zzp'er (ook voor psychische schade).

4.4 Aandachtspunten uitzendondernemingen bij inzet zzp'ers

Allereerst wordt ingegaan op de risico's voor uitzendondernemingen als zij zzp'ers willen inzetten (4.4.1). Op basis daarvan is vervolgens aangegeven waar men op moet letten in juridisch opzicht als zzp'ers worden ingezet door een uitzendbureau.

4.4.1 Risico's voor uitzendondernemingen

Er zijn drie belangrijke risico's te onderscheiden.

Verklaring Arbeidsrelatie (VAR)

Een risico voor uitzendondernemingen is gelegen in het feit dat naar aanleiding van de Verklaring Arbeidsrelatie (doorgaans VAR-Winst Uit Onderneming of VAR-Directeur Groot Aandeelhouder) achteraf door de Belastingdienst kan worden geoordeeld dat op grond van feitelijke werkzaamheden er toch sprake was van een gezagsverhouding tussen de zzp'er en de uitzendonderneming, waardoor de uitzendonderneming alsnog aangeslagen kan worden voor bijvoorbeeld loonheffingen, vorderingen van het pensioenfonds of sociaal fonds en de zzp'er voor onterecht opgevoerde aftrekposten⁴³. De opdrachtgever is dus gevrijwaard, behoudens inlenersaansprakelijkheid.

Inlenersaansprakelijkheid & ketenaansprakelijkheid VAR-DGA

Wanneer een zzp'er in dienst treedt van zijn eigen BV, waarvan hij tevens directeur-grotaandeelhouder is, geniet hij een bescheiden inkomen als werknemer en is daarnaast resultaatsgenieter als aandeelhouder van de BV⁴⁴. Is de zzp'er in het bezit van een VAR-DGA, dan hoeft de opdrachtgever die de DGA inleent geen loonheffingen in te houden op het bedrag dat hij aan de rechtspersoon (de opdrachtnemer) betaalt voor de door de DGA uitgevoerde werkzaamheden. Ondanks de VAR-DGA loopt de opdrachtgever als inlener toch een risico. Indien de opdrachtnemer (de BV van de DGA) de loonheffingen over het loon van de DGA niet afdraagt, ontvangt die rechtspersoon een naheffingsaanslag. Wordt deze niet voldaan, dan zal de DGA worden aangesproken. Maar ook de inlener kan voor het (overige) niet-betaalde bedrag aansprakelijk worden gesteld. Naast de inlener kan overigens ook de doorlener aansprakelijk worden gesteld. Dat geldt voor de hele keten van aannemers die gebruik hebben gemaakt van ingeleend personeel, dus ook in omgekeerde richting voor de zzp'er die voor een klus personeel inleent van een derde⁴⁵.

Zzp'er in de zorg

Een duidelijk voorbeeld van de inschakeling van zzp'ers is overigens te vinden binnen de zorgsector, waar de intermediair uitsluitend mag bemiddelen tussen de zzp'er en de opdrachtgever (veelal op basis van een eenmalige bemiddelingsfee) en geen opdrachten verstrekt aan de zzp'er. Binnen de zorgsector kan voorts sprake zijn van een BTW vrijstelling waardoor het voor de zzp'er mogelijk is om zijn diensten BTW vrijgesteld aan te bieden om zodoende zijn tarief aantrekkelijk te houden. Dit kan tot gevolg hebben dat zorginstellingen vaste flexpools van zzp'ers creëren die allen BTW vrijgesteld presteren, waardoor oneigenlijke concurrentie op de loer ligt. Aan de andere kant zouden zzp'ers tot vijf jaar terug een naheffingsaanslag voor de BTW kunnen ontvangen⁴⁶. Zzp-verpleegkundigen worden op dit moment door de Belastingdienst voor de btw-heffing gelijk behandeld aan uitzendbureaus, die ook wel verpleegkundigen bij ziekenhuizen en dergelijke inzetten. De Belastingdienst acht ook wenselijk dat op dit punt gelijke BTW-heffing optreedt omdat de prestaties met elkaar concurreren. Recente rechtspraak op dit vlak trekt de mogelijkheid van gelijke BTW-heffing echter in twijfel⁴⁷.

35 Zie hiervoor tevens: Hof van Justitie EG van 20 novem ber 2001 C-268/99 (AB 2001, 413)

Op grond van dit arrest is sprake van economische activiteiten verricht als zelfstandige, wanneer vaststaat dat deze activiteiten worden beoefend: 1) zonder enige gezagsverhouding met betrekking tot de keuze van deze activiteit, de arbeidsomstandigheden en de beloning; 2) onder eigen verantwoordelijkheid; en 3) tegen een beloning die volledig en rechtstreeks aan de persoon wordt betaald.

36 Blijkens Richtlijn 2003/88/EG geldt een verplichting tot het regelen van dit onderwerp.

37 A.R. Houweling en P.L.M. Schneider, De zelfstandige zonder personeel, in: A.R. Houweling en G.W. van der Voet, Bijzondere arbeidsverhoudingen, Den Haag: BJU 2012, hoofdstuk 10.

38 Een voorbeeld is te vinden in het Besluit van 4 oktober 2011 tot wijziging van het Arbeidstijdenbesluit vervoer in verband met richtlijn nr. 2002/15/EG betreffende de organisatie van de arbeidstijd van personen die mobiele werkzaamheden in het wegvervoer uitoefenen.

39 Zie voorts in dit verband: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zelfstandigen-zonder-personeel-zzp-en-de-arbowet>.

40 Hoge Raad 10 november 2000, JAR 2000/250 (Klinkaert/Blom).

41 A.R. Houweling en P.L.M. Schneider, De zelfstandige zonder personeel, in: A.R. Houweling en G.W. van der Voet, Bijzondere arbeidsverhoudingen, Den Haag: BJU 2012, p. 29.

42 Zie Hoge Raad 11 maart 2005, LJN: AR6657 & Hoge Raad 23 maart 2012, LJN: BV0616.

4.4.2 “Veilige” invulling van de overeenkomst met zzp’ers

De consequentie voor de zzp’er van de hierboven uiteengezette civielrechtelijke, fiscaal-rechtelijke en sociaal-verzekeringsrechtelijke aspecten is dat zowel door uitzendbureaus/intermediairs als de zzp’er in zijn hoedanigheid van ondernemer voorzichtig (lees: risico avers) wordt opgetreden ten aanzien van de inschakeling van de zzp’er als “handshake” op het snijvlak van vraag en aanbod.

De overkoepelende vraag die hierbij kan worden gesteld is dan ook: “Wanneer en/of op welke wijze is sprake van een “veilige” (feitelijke invulling van de) overeenkomst met de zzp’er, zonder dat hierover achteraf en onder de huidige criteria voor zelfstandig ondernemerschap door een derde (bijv. de Belastingdienst) een ander oordeel geveld kan worden?”

Binnen deze vraag spelen een aantal deelvragen die hieronder in een tabel uiteengezet worden:

	primaire vraag	antwoord	consequentie
opdrachtgever	Wie draagt het fiscale risico wanneer geen sprake is van een veilige feitelijke invulling van de overeenkomst?	Dit risico zal primair ofwel bij de uitzendonderneming ofwel bij de zzp’er liggen.	De opdrachtgever dient rekening te houden met de mogelijkheid dat op basis van feiten en omstandigheden van een concreet geval geoordeeld kan worden dat sprake was van een (arbeidsrechtelijke) gezagsverhouding. Wanneer partijen (opdrachtgever en zzp’er) een overeenkomst van opdracht beogen, zal de materiële gezagsverhouding een belangrijke rol spelen.
ZZP’er	Wat maakt mij een zelfstandige ondernemer?	Dit wordt bepaald door de volgende factoren: Wettelijk <ul style="list-style-type: none"> • Er dient geen sprake te zijn van een arbeidsrechtelijke gezagsverhouding tussen de zzp’er en zijn cliënt en/of bemiddelaar; • De zzp’er dient voor meerdere cliënten per jaar een opdracht uit te voeren (doorgaans drie); Fiscaal <ul style="list-style-type: none"> • De zzp’er dient minimaal 1225 uur per jaar te besteden aan zijn onderneming; • De zzp’er dient minimaal 50% van zijn werkbare uren te besteden aan zijn onderneming; Veelal wordt opdrachtgevers geadviseerd om te vragen om een Verklaring Arbeidsrelatie van de zzp’er.	
Uitzendonderneming	Wanneer is sprake van een gezagsverhouding ondanks de aard van de overeenkomst en hetgeen partijen hebben beoogd?	De volgende factoren spelen een rol: <ul style="list-style-type: none"> • is er sprake van een arbeidsprestatie met een incidenteel dan wel een (meer) duurzaam karakter, • is de mate waarin arbeid wordt verricht (vooraf) bepaald, • wat is de mate van zelfstandigheid van de werknemer ten aanzien van de invulling en uitvoering van de bedongen arbeid, • wat is de maatschappelijke positie van de persoon die tegen loon arbeid verricht? Deze factoren worden in onderling verband gewogen; geen daarvan behoeft bij voorbaat beslissend te zijn.	

Er is alleen dan sprake van een veilige invulling van een overeenkomst met een zzp'er wanneer zowel in de overeenkomst, als in hetgeen partijen hebben beoogd als op basis van de feiten en omstandigheden van het concrete geval, niet kan worden gesproken van een gezagsverhouding als bedoeld in art. 7:610 BW⁴⁸.

Twee van deze elementen, te weten de inhoud van de overeenkomst en hetgeen partijen hebben beoogd, kunnen vooraf in enigerlei mate worden vastgelegd. De feiten en omstandigheden zullen altijd achteraf pas hun wissel trekken op de relatie tussen uitzendondernemingen en zzp'ers. Niet alleen de inhoud van de overeenkomst kan vooraf worden vastgelegd, doch ook hetgeen partijen met hun samenwerking beogen kan vooraf worden vastgelegd. Op het moment dat vooraf schriftelijk is vastgelegd wat de zzp'er en de uitzendonderneming beogen (namelijk geen arbeidsovereenkomst aan te gaan) is daarmee het tweede element dat vooraf bepaald kan worden, afgedekt.

Een en ander volgt ook expliciet uit (de toetsing van) de NEN 4400-1 normen waarin de volgende eisen omtrent de bemiddeling van zzp'ers staan opgenomen:

Bemiddelen door een onderneming tussen een zzp'er en degene voor wie de zzp'er gaat werken is toegestaan indien:

- *Tussen de onderneming en de zzp'er schriftelijk een overeenkomst tot bemiddelen is gesloten en de onderneming een kopie hiervan tot zeven jaar na afloop van het kalenderjaar waarin de zzp'er werkzaam is geweest, bewaart; (4.2.5.4.1)*
- *Facturatie door de onderneming plaatsvindt en deze herkenbaar namens de zzp'er geschiedt.(4.2.5.4.2)*

De (uitzend)onderneming wordt bij afwezigheid van de overeenkomst, vermeld onder 4.2.5.4.1, als inhoudingsplichtige aangemerkt.

Het eerste vereiste sluit aan op de vastlegging van hetgeen de zzp'er en de uitzendonderneming beogen. Het tweede vereiste is wat dat betreft een vreemde eend in de bijt, gezien de feiten en omstandigheden die door de Hoge Raad zijn aangedragen ter kwalificering van de aard van de overeenkomst en de aan- dan wel afwezigheid van een gezagsverhouding.

Aan de hand van deze feiten en omstandigheden welke zijn geschetst door de Hoge Raad (zie boven) kan een kader worden gesteld waarbinnen zo'n schriftelijke overeenkomst (tot bemiddeling) tussen een uitzendonderneming en een (groep van) zzp'ers kan worden vormgegeven. Dergelijke bepalingen kunnen uiteraard ook in de overeenkomst van opdracht tussen de zzp'er en de uiteindelijke opdrachtgever opgenomen worden en/of van overeenkomstige toepassing worden verklaard.

⁴³ Op 1 januari 2005 is de Wet uitbreiding rechtsgevolgen Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) ingegaan. Sindsdien geldt dat de opdrachtgever die diensten inhuurt van een opdrachtnemer die beschikt over een VAR waarin staat dat hij 'winst uit onderneming' heeft, of dat zijn 'inkomsten voor rekening en risico van de vennootschap' zijn, geen loonheffingen hoeft in te houden en af te dragen.

De opdrachtnemer is dan niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen.

⁴⁴ Zie tevens: M.C.M. Aerts, De zelfstandige in het sociaal recht, Deventer: Kluwer 2007, hoofdstuk 6 & A.R. Houweling en P.L.M. Schneider, De zelfstandige zonder personeel, in: A.R. Houweling en G.W. van der Voet, Bijzondere arbeidsverhoudingen, Den Haag: BJU 2012, hoofdstuk 10.

⁴⁵ Artikel 34 Invorderingswet 1990.

⁴⁶ Zie voorts: Besluit van 14 december 2012, nr. BLKB/2012/1868M & de beantwoording van Kamervragen met kenmerk DGB/2013/2137.

⁴⁷ Hoge Raad 19 april 2013, LJN: BY1252.

⁴⁸ Onder omstandigheden kan overigens, ondanks het feit dat sprake is van een overeenkomst van opdracht, de rechter wel bescherming toekennen op grond van het BBA (bijvoorbeeld wanneer geen sprake is geweest van een dringende reden tot opzegging van de overeenkomst van opdracht); Zie: Rechtbank Amsterdam, 14 maart 2013, LJN: BZ4317.

Een overzicht van wat wel en wat niet in een dergelijke overeenkomst dient opgenomen te worden:

Wat wel op te nemen

1. Eigen inbreng van zzp'er in de manier van uitvoering van de werkzaamheden (autonomie). Met andere woorden: de werkinhoudelijke/werkdisciplinaire instructiebevoegdheid is afwezig.
2. Dat het karakter van de beloning van de zzp'er door de opdrachtgever ligt in de facturatie van gewerkte uren op basis van een uurtarief, hetwelk is vastgelegd n.a.v. onderhandelingen tussen de opdrachtgever en de zzp'er. De hoogte van de betaling is in dat kader afhankelijk van het aantal gewerkte uren. Facturering eventueel incl. BTW.
3. Dat de betaling van deze factuur geschiedt door de opdrachtgever aan de zzp'er (eventueel via de uitzendonderneming, mits laatstgenoemde de factuur uit naam van de zzp'er heeft verstuurd).
4. Dat de zzp'er voor eigen rekening en risico opereert. Met andere woorden: de zzp'er is in het bezit van een geldige VAR (VAR-WUO of VAR-DGA), dit is echter niet verplicht.
5. Dat de zzp'er zelf zorg draagt voor grond- en hulpstoffen en hulpmiddelen.
6. Dat naast de (in de overeenkomst tussen de zzp'er en de opdrachtgever) overeengekomen werkzaamheden door de zzp'er nog andere werkzaamheden worden verricht (al dan niet op grond van een overeenkomst van opdracht bij een andere opdrachtgever). Geen economische afhankelijkheid.
7. Dat noch door de opdrachtgever, noch door de uitzendonderneming premies sociale verzekeringen worden ingehouden.
8. Dat aan de zzp'er bij vakantie, ziekte- en verlofdagen niet wordt doorbetaald.
9. Dat de zzp'er in beginsel BTW-plichtig is, tenzij hiervoor een wettelijke vrijstelling dient te worden toegepast.
10. Dat noch de bij de uitzendonderneming noch de bij de opdrachtgever geldende arbeidsvoorwaardenregelingen (bedrijfseigen regelingen) van toepassing zijn op de zzp'er.
11. Dat sprake is van een arbeidsprestatie met een incidenteel karakter (duidelijke opdrachtoomschrijving).
12. Dat de werktijden niet door de opdrachtgever dan wel de uitzendonderneming worden vastgesteld.
13. De opdrachtoomschrijving is voldoende concreet zodat geen verdere instructies nodig zijn.

Wat niet op te nemen

- Bepaling dat de manier waarop de werkzaamheden worden uitgevoerd in enige mate wordt bepaald door de uitzendonderneming en/of de opdrachtgever.
- Dat het karakter van de beloning ligt in een structurele (vaste) vergoeding per tijdsperiode, al dan niet onafhankelijk van het aantal gewerkte uren.
- Dat de betaling van de factuur uit eigen hoofde geschiedt door de uitzendonderneming aan de zzp'er.
- Dat onder bepaalde omstandigheden (een gedeelte van) het risico van ondernemerschap wordt gedragen door ofwel de opdrachtgever ofwel de uitzendonderneming.
- Dat de uitzendonderneming/opdrachtgever zorg draagt voor grond- of hulpstoffen of hulpmiddelen.
- Dat de in de overeenkomst van opdracht overeengekomen werkzaamheden de enige werkzaamheden zijn die door de zzp'er worden verricht.
- Dat ofwel door de opdrachtgever ofwel door de uitzendonderneming premies sociale verzekeringen worden ingehouden.
- Dat aan de zzp'er bij vakantie, ziekte- en verlofdagen wel wordt doorbetaald.
- n.v.t.
- Dat de arbeidsvoorwaardenregelingen van ofwel de uitzendonderneming ofwel de opdrachtgever van toepassing zijn op de zzp'er.
- Dat sprake is van een arbeidsprestatie met een duurzaam karakter.
- Dat de werktijden wel door de opdrachtgever dan wel de uitzendonderneming worden vastgesteld.
- n.v.t.

Voorts zouden de volgende omstandigheden een rol kunnen spelen bij de beoordeling of sprake is (geweest) van een arbeidsovereenkomst of niet⁴⁹:

- De opdrachtnemer staat als zelfstandige ingeschreven bij de Kamer van Koophandel;
- De opdrachtnemer is vrij zich te laten vervangen en/of zelf verantwoordelijk voor een vervanger bij ziekte of vakantieverlof;
- Er is gecontracteerd met een natuurlijk persoon of met een rechtspersoon⁵⁰;
- De opdrachtnemer heeft specifieke investeringen gedaan, die in de relatie tussen een werkgever en een werknemer door de werkgever zouden worden gedaan (er wordt ondernemersrisico gelopen door de opdrachtnemer).

Al naargelang de aanwezigheid van deze punten en de punten zoals opgenomen in de tabel hierboven (in onderlinge samenhang beschouwd) zal eerder sprake zijn van een door derden (zoals de Belastingdienst of het UWV) erkende vorm van zelfstandig ondernemen en zal minder snel (alsnog) sprake zijn van een arbeidsovereenkomst.

De zzp'er kan als onderneming (enerzijds) een aantal diensten afnemen van de uitzendonderneming, zoals het uit de naam van de zzp'er versturen van de factuur aan de eindopdrachtgever of het volgen van cursussen via de uitzendonderneming, al dan niet tegen een (eventueel gereduceerde) vergoeding. Anderzijds kan de uitzendonderneming diensten afnemen van de zzp'er als onderneming door af te spreken dat door de uitzendonderneming actief gebruik kan worden gemaakt van het zakelijke netwerk van de zzp'er ten einde het eigen business model hierop in te kleden. In die zin kan er dus sprake zijn van één overeenkomst tussen uitzendonderneming en zzp'er waarin tegelijkertijd de wederzijdse samenwerking en de eventuele bemiddeling geregeld kunnen worden.

⁴⁹ Hof den Haag 7 april 2009, LJN: BI3543; Hof Amsterdam 3 februari 2009, LJN BH4194; Hof Amsterdam 18 januari 2011, LJN: BP2971; Rb. Leeuwarden 11 maart 2009, LJN: BH5952; Hof Amsterdam 15 april 2004, JAR 2004/130; Hof Arnhem 15 augustus 2006, JAR 2006, 240; Hoge Raad 11 februari 2011, JAR 2011/75 (NIHIS/Mahazri).

⁵⁰ Indien is gecontracteerd met een rechtspersoon wordt geen arbeidsovereenkomst aanwezig geacht omdat dit zich verzet tegen het personenrechtelijke element van artikel 7:610 jo. 7:659 BW.

5 Nabeschuiving

Op basis van de resultaten van het onderzoek, hebben de opdrachtgevers gevraagd om onze nabeschuiving. Een aantal zaken valt ons op.

De wens van de zzp'er richting de uitzendbureaus

De groep zzp'ers herhaalt in eerste instantie vooral de voordelen van het zelfstandig ondernemerschap. Bij doorvraag ontstaat er pas een onderscheid in soort zzp'ers en wordt er meer realistisch geantwoord.

De vraag is gesteld wat als de uitzendbureaus de zzp'er zou ondersteunen tegen betaling op het gebied van acquisitie, opleiding en financieel administratieve zaken. Met name in de acquisitie staat de zzp'er niet onwelwillend tegenover een uitzendbureau dat de werkzekerheid voor hen mede organiseert.

De ondersteuning van de uitzendbureaus ligt hem dan vooral in:

- acquisitie voor (kleine) zzp netwerken/coöperaties
- internationale acquisitie voor zzp vakspecialisten
- personal management van het individu

Hierbij is het belangrijk te noemen dat de zzp'ers die geïnterviewd zijn te scharen onder de groep Bewust Economisch Zelfstandigen en Vakspecialisten. Zij vallen niet onder de groep schijnzelfstandigen of gedwongen zzp'ers.

De uitzendbureaus innoveren op de flexmix

De onderzochte groep van uitzendbureaus probeert op allerlei manieren vorm te geven aan de gedachte dat zij de manager kunnen zijn van de flexmarkt.

De flexmix zit al in hun bedrijf. In de onderzochte groep werd zichtbaar dat de meesten zich gespecialiseerd hadden op een marktsegment of op gebiedsdeel (bijv. transport, zorg, projectmanagement ICT of binnenstad), waardoor er een heldere focus is. De referent DeltaMetaal is een exemplarisch voorbeeld van een zogenaamde best practice.

Daarmee nuanceren wij het beeld van de experts dat er niet of weinig geïnnoveerd wordt. Onderscheid moet, denken wij, gemaakt worden tussen de kleine en de grote spelers in deze markt. Naast wendbaarheid gaat het ook om andere belangen (bijvoorbeeld financieel economische, al dan niet beursgenoteerd, verlengen van huidige productlijnen, internationale verschillen en dergelijke) in het onderscheid tussen groot en klein. De voorbeelden die wij hebben gezien van een intensieve en op wederkerigheid gebaseerde samenwerking zijn kleine diamantjes.

Gemeenschappelijk speelveld

Met betrekking tot het speelveld van opdrachten waar uitzenders en zzp'ers actief zijn is een gemeenschappelijk speelveld te zien. Dit zeggen wij uiteraard met enige voorzichtigheid en moet nader gevalideerd worden.

Maar uitzendbureaus en zzp'ers kunnen elkaar vinden:

- daar waar er een marginaal onderscheid is in prijsstelling tussen een opdracht uitvoeren via de uitzendformule en als zelfstandige.
- daar waar het uitzendbureau een duidelijke focus heeft op een marktsegment of geografisch gebied. Hier geeft de flexmix de mogelijkheid om op alle niveaus en alle vormen te bemiddelen. Daar zien wij dan ook dat de bureaus en de zzp'ers zich actief opstellen en streven naar wederkerige relaties om innovaties te versnellen.
- in het z.g. uitvoerende vak- of beroepsgerichte segment. Hier zien wij in de praktijk een volledige uitwisselbaar speelveld van flexformules. Zowel uitzenden als detacheren. Het is te gemakkelijk dit speelveld te definiëren als het blue-collar segment. Overigens vindt hier ook veel hoogwaardig werk plaats dat HBO en universitair gerelateerd is.
- waar het gaat om de groep gedwongen zzp'ers. Naar ons inzicht wordt een verkeerde uitvoering gegeven aan het weer in het arbeidsproces brengen van mensen die ontslagen zijn en/of geen werk meer kunnen vinden. Deze groep wordt nu, waarschijnlijk om fiscale redenen, gewezen op het alternatief van het zelfstandig ondernemerschap, al dan niet via een UWV regeling. Dit vindt plaats op hetzelfde speelveld waar de uitzendwereld haar dienstverlening op richt en meer bewezen formules kent, die beter aansluiten op de mogelijkheden en competenties van deze doelgroep.

Er is een aantal activiteiten die uitzendbureaus en zzp'ers gezamenlijk kunnen ondernemen

De uitzendorganisaties kijken naar het belang van de juiste man op de juiste plek, de vorm is daarbij minder belangrijk. Wij zien een aantal activiteiten die uitzendbureaus en zzp'ers gezamenlijk kunnen oppakken.

1 Een helder contract

De zzp-organisaties en de uitzendbureaus zouden veel scherper vorm moeten geven aan hun onderlinge contract, waarbij de wetgever de ruimte moet bieden dit standaard 'veilige' contract te ontwikkelen. Met de wetenschap dat zowel zzp organisaties als de uitzendondernemingen hun verantwoordelijkheid nemen om verborgen slavernij en schijnconstructies tegen te gaan, zou de grote schijnwerker gezet moeten worden om een aantal contractvormen samen te stellen die de relatie tussen de zzp'er en de uitzendorganisatie vereenvoudigen.

2 Gezamenlijke invulling van de juiste man op de juiste plek

Tijdens dit onderzoek is gebleken dat partijen elkaar voldoende kansen bieden en bereidwilligheid tonen om ervoor te zorgen dat de juiste man op de juiste plek komt.

Hierbij zullen kleine netwerken van zzp'ers langdurige relaties moeten aangaan met het uitzendwezen, zodat het individuele belang van de zzp'er vertegenwoordigd is, maar het gezamenlijke ondernemersbelang is geborgd.

3 Gezamenlijke kennisorganisatie

De organisatie van kennis en het organiseren van permanente werkzekerheid raakt alle werkenden. Groepen van mensen met hoog specialistische kennis en vakmensen werken nu buiten de radar van het uitzendwezen. Het afstemmen (ook regionaal) van innovatie en kennisontwikkeling en het duidelijk krijgen welke niches niet in de uitzendformule passen, maar wel in de zzp formule of vice versa kan ook als gezamenlijke verantwoordelijkheid ingevuld kan worden.

Nieuwe uitdagingen en cultuurshift

Het onderzoek heeft laten zien dat de context waarin de samenwerking gerealiseerd moet worden, volledig "verpolitiekt" is en van regels, institutionele belangen en tegenstellingen aan elkaar hangt. Op de open vraagstelling aan partijen om mee te doen aan het onderzoek, hebben zowel zzp'ers (groepen van), als belangenbehartigers van zzp'ers niet gereageerd. Bij de uitzendbureaus lag de weerstand in het beschermen van het eigen product en de zzp'ers te zien als ongewenste concurrentie, die bestreden moet worden.

Daarmee zien wij ook de noodzaak van echte dialoog tussen de partijen en het op zoek gaan naar de overeenkomsten en elkaar verstevigen met respect voor de verschillen die er zijn. Niet meer streven naar eenheidsmodellen, machtsposities vanuit concurrentie, afschermen van markten, maar gaan werken in een context die gebaseerd is op gemeenschappelijke meerwaarde, specialisatie en samenwerking.

Er ligt een gemeenschappelijk belang om duidelijk te maken dat de ca. 750.000 zzp'ers en de meer dan 750.000 mensen die bemiddeld worden naar een uitzendbaan, niet meer (alleen) beschouwd moeten worden als de 27% reserve arbeidsvoorraad. Gezien onderzoek dat gedaan is en de veranderende economie zou een groot gedeelte van deze groep, beschouwd moeten worden als de strategische voorraad die impulsen zal geven aan innovatie, waarbij er vele economische voordelen te behalen zijn voor beide partijen. Bijvoorbeeld de zelfstandigen zullen primair zelf investeren in opleiding en bekwaamheid, zijn zeer project en taakgericht en zijn gericht op kortdurende beschikbaarheid.

Daar kunnen wij nog aan toevoegen de noodzaak van bedrijven en overheden om hun wendbaarheid te verbeteren waarbij naast de intellectuele inbreng vanuit de 'strategische workforce' ook de inbreng van het meer op productie gerichte deel van de flexwerkers snel (en voorzien van de nodige kennis en competenties) ingezet moet kunnen worden.

Om dit op te pakken:

- mag zowel van de uitzendwereld als de wereld van de zzp'ers verwacht worden dat zij in gaan zetten op het organiseren van opleiding, zodat vraag en aanbod op kennisniveau matcht.
- zouden uitzendbureaus en zzp'ers samenwerkingsverbanden moeten aangaan met de klant en met derden om nieuwe concepten invulling te geven. Een voorbeeld hiervan is het zoeken van samenwerking in de regio, waarbij bedrijven bijvoorbeeld niet meer ontslaan, maar boventalligen door een uitzendbureau of groep te laten opnemen, om op te leiden voor de volgende kennisgeneratie of bemiddeld te laten worden in een andere richting. Dit kan opgepakt worden binnen de wens van de overheid om via opleidings- en ontwikkelingsfondsen deze opleidingsnoodzaak te bevorderen (Sociaal Akkoord 2013).

Tot slot

Wij moeten ons terdege realiseren dat wij bestaande paradigma's los moeten laten en open moeten gaan staan voor een diversiteit aan opvattingen en meningen met betrekking tot werk, inkomen verdienen, balans werk en privé en meer. Het is heel denkbaar dat wij naar een arbeidsmarkt gaan die zal bestaan uit mensen met een vaste baan, (hoog) gespecialiseerden, die voor eigen rekening en risico aan de arbeidsmarkt deelnemen en een groep die via allerlei hybride vormen een inkomen vergaart⁵¹.

Naast de wens van de werkgevers om meer flexibiliteit te krijgen, ligt hier ook de duidelijke wens van de medewerker om meer ruimte te krijgen in het zelf vorm geven aan de manier waarop zij willen deelnemen aan de arbeidsmarkt in combinatie met die privé wensen.

Ook in dit onderzoek hebben wij de tegenstelling gezien, tussen opvattingen die uitgaan van disciplineren en van boven opgelegde patronen en die van de geëmancipeerde medewerker, die loyaal is, geloofd in doelstellingen en hiërarchie, maar uitvoeringsruimte wil hebben. Het betreft een fundamentele verandering in opvatting, waarmee er een diversiteit ontstaat van gelegitimeerde opvattingen over werk, die naast elkaar zullen bestaan.

⁵¹ De stille revolutie, Witvliet, van Dijk 2012