

ZZP'ers in de mbo-sector

Eerst op 19 augustus 2014 namen wij kennis van het verzoek van de IBO-werkgroep ZZP en de daarin opgenomen vraagstelling. Vanwege het korte tijdsbestek was het niet mogelijk om op alle vragen van de IBO-werkgroep nader in te gaan. Dit vergt een uitgebreidere voorbereiding en raapleging van onze achterban dan thans in de vakantieperiode mogelijk was. De MBO Raad hecht er wel aan om de IBO-werkgroep op de hoogte te stellen van de actuele situatie omtrent zzp'ers in de mbo-sector. Dit zullen wij dan ook doen middels het inbrengen van deze position paper. Hierbij hebben wij het onderwerp zzp'ers benaderd vanuit de positie van mbo-instellingen als opdrachtgever¹.

ZZP'ers – een definitie

Binnen de mbo-sector wordt zowel ten behoeve van het primaire onderwijsproces, als in de onderwijsondersteuning gebruik gemaakt van de diensten van zzp'ers. De inzet van zelfstandigen zonder personeel varieert dan ook van les te geven aan groepen deelnemers, tot het leiden van (examen)projecten, ict-opdrachten of het optreden als interim leidinggevende. Als zzp'er wordt aangemerkt de natuurlijk persoon (of rechtspersoon) die voor eigen rekening en risico op basis van een overeenkomst van opdracht werkzaamheden verricht voor een opdrachtgever, in dit geval de mbo-instelling.

Behoeftte aan een flexibele schil

In de eerste plaats wordt opgemerkt dat hoezeer werkgevers in de mbo-sector vanuit goed werkgeverschap hechten aan het behouden en creëren van vaste banen voor (jeugd) personeel, zij er niet aan ontkomen om naast een kern van vaste dienstverbanden, een flexibele schil in stand te houden. Naast de gebruikelijke wenselijke flexibiliteit voor de opvang van periodes van afwezigheid van vast personeel (bijvoorbeeld in verband met zwangerschapsverlof of langdurige ziekte), hangt deze behoefte in de mbo-sector samen met het kunnen inspelen op veranderende omstandigheden, zoals fluctuaties in de bekostiging, onderwijsactiviteiten van tijdelijke aard, dan wel een (onvoorziene) dalende of stijgende instroom van studenten in zijn algemeenheid of specifiek voor een bepaalde opleiding. Wanneer onduidelijkheid bestaat over de (financiële) gevolgen van actuele ontwikkelingen in het onderwijs voor de instellingen (bijv. Focus op vakmanschap of onderwijsactiviteiten van tijdelijke aard), zal dat de behoefte om gebruik te maken van flexibele arbeid doen toenemen.

Gebruik van ZZP'ers in het mbo

Door werkgevers in het mbo wordt op verschillende wijze invulling gegeven aan de benodigde flexibiliteit. Werkgevers maken daarbij bijvoorbeeld gebruik van tijdelijke arbeidsovereenkomsten of van uitzendarbeid. Daarnaast wordt – zoals gezegd – zowel in het primair proces als in de onderwijsondersteuning gebruik gemaakt van zzp'ers. Waar het gaat om het opvangen van tijdelijke

¹ En dus niet vanuit de positie van mbo-instellingen als opleider van mbo-studenten tot zelfstandig ondernemers



werkzaamheden (vervanging of projecten), geldt dat een reden voor de inzet van zzp'ers vormt dat zzp'ers vaak op korte termijn (en met de gewenste kwaliteit) inzetbaar zijn.

Voorts wordt in de mbo-sector optimaal gebruik gemaakt van zelfstandig ondernemers, omdat zij vanuit hun ervaring en kennis van de beroepspraktijk, een zeer essentiële bijdrage leveren aan de totstandkoming en uitvoering van het beroepsonderwijs. Veelal betreft het zelfstandigen met een eigen bedrijf, die daarnaast voor een beperkte omvang worden ingezet voor het opleiden van studenten in een studierichting die aansluit bij de specifieke expertise van de zelfstandige. Dit varieert van een incidenteel gastdocentschap tot een meer structurele inzet van ondernemers met een specifieke deskundigheid in het onderwijsprogramma. Het op flexibele wijze gebruikmaken van docenten, die daarnaast met één been in beroepspraktijk staan, is van wezenlijk belang om beroepsonderwijs voortdurend aan te laten sluiten bij de praktijk en kwalitatief op een excellent niveau te houden. De bereidheid van deze ondernemers om hun bijdrage aan het onderwijsproces te leveren is daarbij vaak afhankelijk van de mogelijkheid om dit in de vorm van een overeenkomst van opdracht te doen. Waar het gaat om de vervanging van vaste docenten, speelt daarbij een rol dat de benodigde kennis en ervaring in sommige gevallen niet aanwezig is op de arbeidsmarkt en via de inzet van zzp'ers wel (op korte termijn) te realiseren is.

Flexibele arbeid in de CAO MBO

In de CAO MBO 2014-2015 (welke cao per 1 augustus 2014 de derde verlengde CAO BVE 2007-2009 opvolgt) staan nog altijd cao-afspraken die de mogelijkheden van werkgevers om gebruik te maken van (bepaalde vormen van) flexibele arbeid inperken². Vanuit werknemerszijde wordt van oudsher veel waarde gehecht aan de aanspraak van werknemers op een vaste aanstelling. Zoals gezegd willen ook werkgevers investeren in voldoende banen, ook voor jong of in de mbo-sector instromend personeel. Vanuit het oogpunt van werkgevers zal het behouden maar ook het realiseren van (vaste) banen in de mbo-sector enkel slagen bij gratie van het (voort)bestaan van een flexibele schil om onvoorziene en veranderende omstandigheden op te vangen. Bovendien vormen flexibele banen nog steeds de opstap naar vaste banen. Cao-partijen hebben in de nieuwe CAO MBO 2014-2015 een procesafspraken gemaakt om met elkaar te spreken over het onderwerp flexibele arbeid, mede gelet op de invoering van de Wet werk en zekerheid per 1 januari/1 juli 2015.

Gevolgen van de Wet werk en zekerheid

Ingevolge de nieuwe ketenbepaling (artikel 7:668a BW) wordt de maximale duur van elkaar opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten beperkt tot twee jaar. Daarbij wordt de duur van de tussenpoos tussen twee elkaar opvolgende tijdelijke contracten die nodig is om de keten te doorbreken, verhoogd van drie maanden naar zes maanden. Achterliggende reden van deze wetgeving is om de werknemer eerder uitzicht te geven op een vast dienstverband en daarbij oneigenlijk gebruik van de ketenbepaling terug te dringen. Redenen die ook door werkgevers in het

² Zo is op enig moment – ingezet vanuit het gedachtengoed dat gebruik (en daarmee misbruik) van flexibele arbeid moet worden ingeperkt – in de cao bepaald dat de werkgever geen gebruik zal maken van nul-urencontracten, slechts bij uitzondering een mix-max-contract zal hanteren en een terughoudend beleid zal voeren in de aanbieding aan dezelfde werknemer van opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Gebruik maken van uitzendarbeid is slechts in bepaalde gevallen mogelijk.



mbo worden onderschreven. Feit is echter dat – waar aan werkgeverszijde een onveranderde behoefte bestaat aan flexibiliteit – deze verscherping van wetgeving mede tot gevolg heeft dat werkgevers zich genoodzaakt zullen zien om op andere wijze invulling te geven aan de benodigde flexibele schil. De verwachting is dan ook dat door de Wet werk en zekerheid de behoefte van mbo-instellingen om gebruik te maken van andere vormen van flexibiliteit dan tijdelijke arbeidsovereenkomsten (bijvoorbeeld door de inzet van zzp'ers in de vorm van een overeenkomst van opdracht) zal toenemen.

Overleg Belastingdienst

Zoals waarschijnlijk bij het IBO wel bekend is, is de MBO Raad (gezamenlijk met de Vereniging Hogescholen en de VSNU) in overleg met de Belastingdienst omtrent de kwalificatie van arbeidsrelaties in het onderwijs. Dit overleg heeft plaats in het licht van de door de Ministeries van Financiën en Sociale Zaken bij brief van 23 april 2014 aangekondigde maatregelen om schijnzelfstandigheid aan te pakken. Hoewel de MBO Raad de door het kabinet ingezette lijn tot het terugdringen van schijnzelfstandigheid onderschrijft, dient naar haar mening voorkomen te worden dat het gebruik van zelfstandigen in het mbo-onderwijs daardoor ingeperkt of zelfs onmogelijk wordt. De Belastingdienst is recent gekomen tot een concept convenant tekst waarin de specifieke feiten en omstandigheden uit de onderwijssector worden getoetst aan het bestaande juridische kader om te beoordelen of al dan niet sprake kan zijn van de kwalificatie zzp'er. Zonder al te veel vooruit te willen lopen op de uitkomst van het overleg meent de MBO Raad uit de concept tekst op te kunnen maken dat deze zal leiden tot een flinke inperking van de mogelijkheden van mbo-instellingen om gebruik te maken van zzp'ers in het onderwijs ten opzichte van de huidige praktijk. Met name waar het gaat om vervanging van tijdelijke afwezigheid van (vaste) docenten of het opvangen van een (tijdelijke) piekbelasting, lijkt strikte handhaving van het juridische kader de inzet van zzp'ers zelfs onmogelijk te maken. Dit is een voor het mbo zeer onwenselijke situatie.

Zorg

De MBO Raad spreekt dan ook haar zorg uit over voornoemde ontwikkelingen. Naar de mening van de MBO Raad dient voorkomen te worden dat door het beperken van de mogelijkheden om gebruik te maken van opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten en daarbovenop het aanzienlijk beperken van de inzet van zzp'ers, de continuïteit van kwalitatief goed beroepsonderwijs in gevaar komt. Uiteraard zijn wij bereid tot een nadere (mondelijke) toelichting.

Voor inhoudelijk vragen omtrent dit onderwerp kunt u contact opnemen met mr. B.E.M. (Yvonne) Dijkman via y.dijkman@mboraad.nl.

26-08-2014

mr. J.A. (José) Faber
manager Werkgeverszaken, Bekostiging en Bedrijfsvoering
MBO Raad

