

**Datum**

29 september 2014

VSO kenmerk**Inlichtingen**

Richtsje.Anema@vng.nl

T 070-3738068

Secretariaat

T 070-373 8530

E: VSO.secretariaat@vng.nl**Blad**

1 van 2

Aan : IBO-werkgroep zzp
Van : VSO-bestuur
onderwerp : VSO Reactie ten behoeve van IBO-werkgroep zzp

ZZP'ers in de publieke Sector

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. Het Verbond Sectorwerkgevers hecht er wel aan om de IBO-werkgroep op de hoogte te stellen van de actuele situatie omtrent zzp'ers binnen de overheids- en onderwijs sectoren. Dit zullen wij dan ook doen middels het inbrengen van deze position paper.

Een definitie

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.

Opkomst

De opkomst van de zzp'er in Nederland lijkt zich te verklaren door maatschappelijke en economische ontwikkelingen. Zowel positieve (economische groei) als negatieve (werkloosheid). Maar ook de individualisering speelt een belangrijke rol: werknemers hechten aan de vrijheid om de indeling werk-privé naar eigen inzicht te verdelen. Ook wordt grote waarde gehecht aan persoonlijke ontwikkeling en groei. Dit hoeft niet altijd meer binnen het keurslijf van een organisatie te zijn.

Cijfers

Over het algemeen is het beeld dat ZZP-ers beperkt worden ingezet binnen de overheids- en onderwijssectoren. Wat het percentage precies is valt voor ons moeilijk te zeggen. Cijfers over het aantal zzp'ers in de verschillende sectoren zijn niet beschikbaar, omdat deze als dusdanig nergens centraal worden bijgehouden.

Behoeft aan een flexibele schil

In de eerste plaats wordt opgemerkt dat, hoezeer werkgevers in de VSO-sectoren vanuit goed werkgeverschap hechten aan het behouden en creëren van vaste banen voor (jeugdige) 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 sector samen met het kunnen inspelen op veranderende omstandigheden, zoals fluctuaties in de bekostiging en activiteiten van tijdelijke aard.

Wanneer onduidelijkheid bestaat over de (financiële) gevolgen van actuele ontwikkelingen als gevolg van nieuw Rijksbeleid zal dat de behoefte om gebruik te maken van flexibele arbeid doen toenemen.

Gebruik van ZZP'ers

Door werkgevers wordt op verschillende wijze invulling gegeven aan de benodigde flexibiliteit. Werkgevers maken daarbij bijvoorbeeld gebruik van tijdelijke arbeidsovereenkomsten of van uitzendarbeid. Waar het gaat om het opvangen van tijdelijke 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.

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 VSO worden onderschreven. Maar de ketenregeling zoals opgesteld in de WWZ leidt binnen sommige sectoren wel tot grote problemen (onder andere bij het primair onderwijs). 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.