

# De Flexmens

Bijdrage aan boek: Professioneel Inhuren van Flexibele Arbeid

## Inhoud

1	Profiel van de flexwerker .....	2
1.1	Drijfveren van de flexwerker .....	2
2	Arbeidsrelaties met inlener en uitlener .....	3
2.1	Flexwerk: drie partijen .....	3
2.2	Dubbele arbeidsrelaties .....	4
2.3	Directe relaties bij de inlener .....	4
2.4	Indirecte relaties bij de inlener .....	5
2.5	Flexwerker en de relatie met de uitlener.....	6
3	Flexwerk en maatschappelijke ontwikkelingen .....	7
3.1	Arbeidsrelatie: van baanzekerheid naar werkzekerheid.....	7
3.2	Flexwerk en maatschappelijk verantwoord ondernemen .....	8
3.3	Flexwerk en vertegenwoordiging .....	8
3.4	Flexwerkers en krachtenbundeling .....	9
4	De flexmens: een blik in de toekomst .....	10
4.1	Toenemende acceptatie.....	10
4.1.1	Arbeidsmarkt.....	10
4.1.2	Wetgeving.....	10
4.2	Mogelijke wijzigingen in de wetgeving .....	11
4.2.1	Arbeidsrecht .....	11
4.2.2	Fiscaalrecht.....	11
4.2.3	Sociaalrecht .....	11

# De Flexmens

Bijdrage aan boek: Professioneel Inhuren van Flexibele Arbeid

Deze tekst is een bewerking van de bijdrage van Bas van den Brink aan het boek “*Professioneel inhuren van flexibele arbeid*”.

Voorafgaand aan het hoofdstuk over de *Flexmens* zijn een aantal begrippen geïntroduceerd die kort worden toegelicht:

**Flexwerker:** Mensen die werken volgens een flexibele arbeidsovereenkomst. Het zijn uitzendkrachten, gedetacheerden en zelfstandigen.

**Uitlener:** Organisaties die flexwerkers aanbieden en fungeren als formele werkgever

## 1 PROFIEL VAN DE FLEXWERKER

Onder steeds meer hoger opgeleiden is flexwerken een lifestyle. Uitleners moeten aan hen duidelijk maken hoe zij waarde toevoegen voor de flexwerker. Bijvoorbeeld, door het bieden van nascholing of intercollegiale toetsing. Zeker bij hoger opgeleide specialisten zullen inlener en uitlener gezamenlijk een pakket gaan samenstellen dat aantrekkelijk is voor de flexwerker. De specialistische flexwerker is in dit opzicht te vergelijken met een artiest die zijn kunsten vertoont, de uitlener is te vergelijken met de impresario die de artiest ontwikkelt en de inlener is te vergelijken met de theaterdirecteur die voor de artiest het juiste publiek weet te trekken.

### 1.1 DRIJVEREN VAN DE FLEXWERKER

Flexwerk is een algemeen geaccepteerd deel van de carrière geworden. Starters op de arbeidsmarkt doen via flexwerk ervaring op terwijl vroeg-gepensioneerden de opgebouwde kennis en ervaring flexibel inzetten en overdragen. Ook midden in de carrière komen perioden van flexwerk voor. Bijvoorbeeld bij de herintrede van medewerkers die bewust (bijvoorbeeld door ouderschap) of ongewild (zoals bij arbeidsongeschiktheid) de carrière onderbroken hebben. Ook mensen die een carrièreswitch willen maken, bijvoorbeeld zij-instromers in het onderwijs of mensen die op een andere wijze zijn omgeschoold, hebben baat bij een periode van flexibele inzetbaarheid.

*De flexwerker is een ‘éénpersoonsmerk’, met handelsnaam en website*

Flexwerkers zijn in het verleden negatief in beeld gekomen als werknemers die geen andere keuze hebben dan aan de slag te gaan als flexwerker. Aan de onderkant van de arbeidsmarkt zijn dit bijvoorbeeld mensen die eerst zijn ontslagen en als zelfstandige door hetzelfde bedrijf weer worden ingehuurd. Hiertegen ontstaat maatschappelijke weerstand omdat zo oneigenlijk op loonkosten wordt geconcurrereerd. Daarnaast bestaat een groep veelal hoogopgeleide medewerkers die met een ontslagvergoeding zijn ontslagen. De ontslagvergoeding is door hen in een BV ondergebracht en zo verrichten zij als zelfstandige flexwerk.

# De Flexmens

Bijdrage aan boek: Professioneel Inhuren van Flexibele Arbeid

Maar er is ook een groter wordende groep flexwerkers waarvoor de flexibele arbeidsrelatie een bewuste keuze is. Door middel van flexibele arbeid hebben zij controle over de balans tussen werk en privé en voelen ze zich niet gebonden aan één organisatie. Voor hen is flexwerken een *lifestyle*. Kenmerkend is dat deze flexwerkers over kennis of vaardigheden beschikken waar voldoende vraag naar is. Daarnaast kiest een aantal goed in de markt liggende professionals voor flexwerk omdat meer verdiend kan worden. De ontwikkelingen in de economie bepalen voor deze groep de mate waarin de doelstellingen gerealiseerd kunnen worden. In die zin zijn het ondernemers van eigen arbeid. Bij een toenemend aantal hoger opgeleide zzp'ers is zelfs vaak sprake van een 'éénpersoonsmerk'. De flexwerker heeft een handelsnaam en website, werkt gericht aan publiciteit en onderhoudt actief een netwerk van opdrachtgevers.

## 2 ARBEIDSRELATIES MET INLENER EN UITLENER

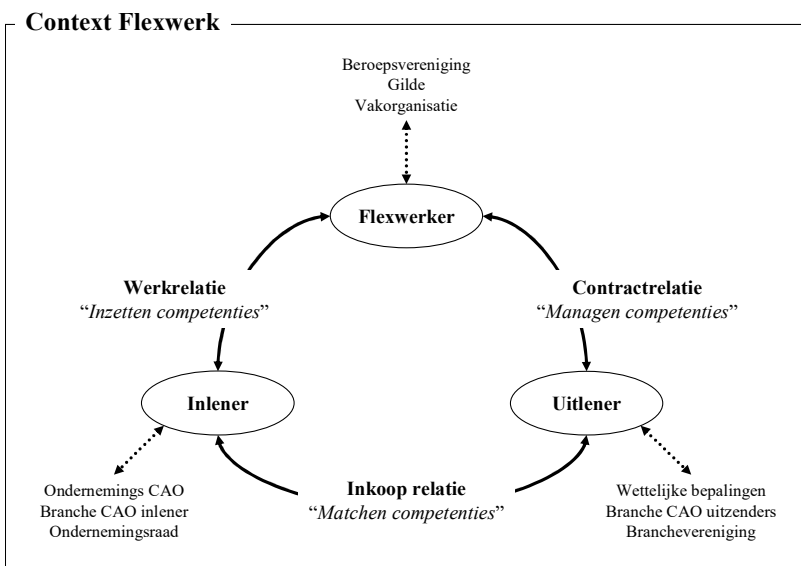
### 2.1 Flexwerk: drie partijen

Bij flexwerk zijn drie partijen betrokken: de inlener als afnemer van arbeid, de uitlener als aanbieder van arbeid en de flexwerker als leverancier van arbeid.

Een belangrijk kenmerk van flexwerk is dat de flexwerker zelf het financiële risico draagt voor een periode waarin er geen betaald werk is. Voor andere arbeidskrachten is het risico van werkloosheid minder direct aanwezig. De wijze waarop werkgever en werknemer zich tot elkaar verhouden wordt de arbeidsrelatie genoemd. De arbeidsrelatie beschrijft de relatie tussen een leverancier van arbeid en de

afnemer van arbeid. Meestal zijn dit respectievelijk de werknemer en werkgever. Bij flexwerk kan de leverancier van arbeid ook een uitlener zijn en kan de afnemer van arbeid ook een inlener zijn.

Een arbeidsrelatie omvat afspraken over de condities waaronder de arbeid wordt geleverd en afgenomen. Deze afspraken zijn voor een deel wettelijk voorgeschreven (arbeidsrecht), voor een deel door vertegenwoordigers van leveranciers en afnemers overeengekomen (collectieve arbeidsovereenkomst) en soms zelfs verplicht gesteld door de overheid (algemeen verbindende verklaring van cao's). Naast de wettelijke vereisten behelst de arbeidsrelatie ook onuitgesproken



# De Flexmens

Bijdrage aan boek: Professioneel Inhuren van Flexibele Arbeid

verwachtingen over de wijze van (sociale) omgang en wederzijdse verantwoordelijkheden, zoals goed werkgeverschap en goed werknemerschap.

De inzet van een uitlener is niet noodzakelijk om flexwerk te beschrijven, de flexwerker kan zichzelf immers als zelfstandige ook direct laten inhuren. Toch wordt hier uitgegaan van een bijdrage van de uitlener bij het tot stand komen van een werkrelatie.

## 2.2 DUBBELE ARBEIDSRELATIES

Voor de flexwerker geldt de bijzondere omstandigheid dat twee arbeidsrelaties worden onderhouden: een arbeidsrelatie met de inlener, de praktische baas van alledag, en daarnaast met de uitlener, de juridische werkgever. In de arbeidsrelatie tussen werknemer en werkgever worden veel zaken geregeld. Voor een deel is dat expliciet vastgelegd in een arbeidsovereenkomst aangevuld met onder meer personeelsgidsen en cao-bepalingen. Daarnaast bestaan er veel impliciete afspraken die zijn gebaseerd op wederzijdse verwachtingen over de wijze waarop werknemer en werkgever met elkaar omgaan, bijvoorbeeld de mogelijkheden voor scholing, opleiding en carrière.

De dubbele arbeidsrelatie is een bron van onduidelijkheden. Eén van de gevolgen is dat verschillende partijen hun invloed aanwenden om de relatie eenduidig te regelen. Zo heeft de wetgever bepaald dat voor de flexwerker dezelfde (primaire) arbeidsvoorwaarden gelden als voor de vaste medewerkers en wordt een gelijk speelveld voor arbeidsvoorwaarden gecreëerd tussen flexwerkers en medewerkers in vaste dienst. Hierdoor wordt concurrentie op (primaire) arbeidsvoorwaarden voorkomen.

Bovenstaande wetgeving is opmerkelijk omdat normaal gesproken de arbeidsvoorwaarden uitsluitend geregeld worden in een overeenkomst met de formele werkgever. Met uitzondering van het minimumloon laat de overheid zich niet in met de arbeidsvoorwaarden, maar voor flexwerkers is een uitzondering gemaakt. Ook vakorganisaties beïnvloeden de arbeidsrelatie van de flexwerker met zowel de inlener als de uitlener. Dat gebeurt direct door het al dan niet afsluiten van een cao voor flexwerkers (bijvoorbeeld de uitzend-cao). De indirecte invloed van vakorganisaties is nog groter door het opnemen van bepalingen over flexwerkers in de cao van de inlener. Bijvoorbeeld, het maximum aantal flexibele arbeidskrachten in het bedrijf of specifiek voor hen geldende regelingen. Een eenvoudig voorbeeld van bepalingen in een cao is het openstellen van interne vacatures voor flexwerkers. Verdergaande bepalingen zijn bijvoorbeeld het verplicht aanbieden van opleiding en scholing aan de flexwerker.

## 2.3 DIRECTE RELATIES BIJ DE INLENER

De flexwerker heeft de gebruikelijke werkrelaties met andere medewerkers van de inlener. Dit zijn zowel directe collega's als de managers waaronder de flexwerker valt. Flexwerkers kunnen ook leiding geven aan medewerkers van de inlener of aan andere flexwerkers.

Idealiter heeft de professionele inlener een duidelijk beeld van de positie van de flexwerker in de in- door- en uitstroom van arbeidskrachten. Flexibele arbeid heeft hierbij verschillende doelen.

# De Flexmens

Bijdrage aan boek: Professioneel Inhuren van Flexibele Arbeid

1. Flexwerk kan het voorportaal zijn voor een vaste aanstelling of de tijdelijke arbeidskracht kan de plaats innemen van een vertrokken medewerker.
2. De inzet van de flexwerker kan tijdelijk zijn totdat de vaste medewerker is geworven
3. Flexwerk als een strategie, in de zin dat het een bewuste keuze is om de arbeidsplaats alleen door flexwerkers te laten bezetten.

Voor inleners is het raadzaam een strategische visie op flexibele arbeid te formuleren waarin ook overwegingen over de werkrelatie zijn opgenomen. De verschillende vormen van flexwerk worden daarbij duidelijk onderscheiden en besproken. Wordt bijvoorbeeld alleen gewerkt met zorgvuldig geselecteerde flexwerkers in een vaste pool of worden zij per keer geïnstrueerd? In de uitwerking van de visie wordt voor flexwerkers die in aanmerking kunnen komen voor een vaste aanstelling duidelijk omschreven welke verwachtingen de inlener heeft en welke verwachtingen de flexwerker mag hebben. Voor andere flexibele arbeidskrachten wordt aangegeven wat men wel en niet van de inlener kan verwachten.

## 2.4 INDIRECTE RELATIES BIJ DE INLENER

De ondernemingsraad (OR) van de inlener heeft een indirecte relatie met de flexwerker. De OR vertegenwoordigt immers ook de flexwerkers. In de praktijk bestaat spanning tussen de OR en flexibele arbeid. Enerzijds is het in het belang van de organisatie gebruik te maken van flexwerk, anderzijds zijn tijdelijke arbeidskrachten zelden een stabiele groep medewerkers waarmee de OR een relatie opbouwt. Bovendien worden flexwerkers nog vaak gezien als bedreiging voor de medewerkers. Als de flexwerkers wel een stabiele groep vormen hebben zij, naarmate ze langer werkzaam zijn voor de inlener, ook meer bevoegdheden in de zin van actief en passief kiesrecht voor de OR (Wet op de Ondernemingsraden art 1.3). Na een jaar mag de flexwerker stemmen bij de OR-verkiezingen van de inlener en na twee jaar mag hij zich verkiesbaar stellen.

De relatie tussen de OR van de inlener en de flexwerker kan gecompliceerd worden doordat de flexwerker die langdurig voor dezelfde inlener en uitlener werkt zowel lid kan zijn van de OR van de inlener als van de OR van de uitlener. Beide hebben niet noodzakelijkerwijs dezelfde belangen.

Zonder toelichting ziet een OR flexwerk al snel als een uitholling van de werkgelegenheid binnen de eigen organisatie. Vaak wordt de stelling betrokken dat werkfluctuaties moeten worden opgevangen binnen de vaste bezetting of door een eigen arbeidspool en als dat niet kan in een arbeidspool uit de branche of sector. Deze wens kan de OR kracht bijzetten door zich bij de inzet van flexkrachten te beroepen op het adviesrecht en onder omstandigheden zelfs het instemmingsrecht. Het is van belang dat de inlener vooraf met de OR afspraken maakt over aard, omvang en plaats van flexwerk in de ondernemingsplannen. Onduidelijkheid bij de OR over de rol van flexwerk in de organisatie belemmert anders de efficiënte inzet van flexwerkers. Het is daarom wenselijk dat inleners een visie op flexwerk ontwikkelen en deze bespreken met de OR en omzetten in praktisch beleid.

Behalve met de OR heeft de flexwerker ook een indirecte relatie met vakverenigingen. Ook hier is de dubbele arbeidsrelatie (met inlener én uitlener) zichtbaar. Enerzijds wordt een flexwerker

# De Flexmens

Bijdrage aan boek: Professioneel Inhuren van Flexibele Arbeid

vertegenwoordigd door vakorganisaties die betrokken zijn bij de cao van de uitlener, bijvoorbeeld de uitzend-cao. Anderzijds ervaart de flexwerker de gevolgen van de cao van de inlener wat betreft de arbeidsvoorwaarden. Ook is het mogelijk dat de cao van de inlener eisen stelt aan de inzet van flexwerkers. Bijvoorbeeld wat betreft maximum aantallen flexwerkers of opgelegde scholingsverplichtingen aan de inlener. Niet alleen kunnen in een cao eisen gesteld worden aan de flexwerker zelf, ook aan de uitlener kunnen eisen gesteld worden. Denk hierbij aan een bepaalde certificering of de toepassing van een door collegabonden afgesloten cao voor flexwerkers.

Net als bij OR's is de relatie tussen vakorganisatie en flexwerkers met spanning omgeven. Enerzijds zijn er specifieke bonden die de belangen van tijdelijke arbeidskrachten behartigen, anderzijds zijn er bonden voor vaste medewerkers die flexwerkers als een bedreiging zien.

## 2.5 FLEXWERKER EN DE RELATIE MET DE UITLENER

De uitlener is de formele werkgever. Na verloop van tijd is een flexwerker ook een gewone medewerker in de zin van de Wet op de Ondernemingsraden en onder voorwaarden ook volgens het arbeidsrecht. De arbeidsrelatie kan verder reiken dan het formele werkgeverschap. Er zijn uitleners die gestructureerde plannen maken met de flexkracht over de te volgen opleidingen en de inzet op opdrachten waarin praktische ervaring wordt opgedaan. Voor die inleners is de flexwerker dan zowel 'ontwikkelaar' als 'inzetbaar'.

Voor een flexwerker is de uitlener een leverancier van werk. Naar gelang de situatie en positie op de arbeidsmarkt is de flexwerker meer of minder afhankelijk van de uitlener voor het verkrijgen van betaald werk. Andersom geldt dat uitleners meer afhankelijk zijn van flexibele arbeidskrachten in een krappe arbeidsmarkt of van flexwerkers met speciale kwalificaties in een gewone arbeidsmarkt. Met een krappe arbeidsmarkt in het vooruitzicht is het voor uitleners noodzakelijk op verschillende manieren aantrekkelijk te zijn voor flexwerkers. Die aantrekkingskracht gaat verder dan alleen het bemiddelen naar werk en het regelen van loonbetaling en administratie. De inlener kan de aantrekkingskracht vergroten door het aanbieden (en financieren) van opleidingen en trainingen. De uitlener stelt zich dan op als een competentie-manager en stelt de flexwerker in staat met gelijkgestemden in contact te komen door middel van een *community*, bijvoorbeeld een tweewekelijks flexcafé.

Tegenover de vrijwillige vorm van binding staat een tendens om meer verantwoordelijkheden toe te delen aan uitleners. De flexibilisering van het ontslagrecht gaat tot op heden gepaard met meer verplichtingen voor de werkgever. Bijvoorbeeld door de werkgever te laten betalen voor de WW-uitkering aan afgevoelde werknemers. De voormalige werkgevers krijgen daardoor een stimulans bij te dragen aan de overgang van werk naar werk. Flexwerkers wisselen al dan niet vrijwillig snel van baan en het valt te verwachten dat uitleners ook een vergelijkbare verplichting krijgen. Bijvoorbeeld door actief bij te dragen aan het verkrijgen van andere werkzaamheden of inkomsten.

Gezien de individualisering, de wijzigingen in de arbeidswetgeving (flexibilisering arbeid) en de vergrijzing zijn veranderingen in de relatie tussen flexwerker, inlener en uitlener te verwachten. Daar gaan we hierna op in.

# De Flexmens

Bijdrage aan boek: Professioneel Inhuren van Flexibele Arbeid

## 3 FLEXWERK EN MAATSCHAPPELIJKE ONTWIKKELINGEN

---

### 3.1 ARBEIDSRELATIE: VAN BAANZEKERHEID NAAR WERKZEKERHEID

Flexwerk onderscheidt zich van vast werk door de aard van de arbeidsrelatie. Die relatie is aan het veranderen. In dit kader wordt gesproken over een verschuiving van baan zekerheid naar werk zekerheid. Een specifieke baan is niet langer het uitgangspunt, maar de mogelijkheid aan het werk te blijven is leidend.

KLM is een bekend voorbeeld van de verschuiving van baan zekerheid naar werk zekerheid. Toen de economie tegenzat, is er voor gekozen medewerkers in dienst te houden onder voorwaarde dat zij niet vasthielden aan een specifieke baan. Medewerkers konden ingezet worden op andere posities als zij daarvoor geschikt waren. Deze verandering werd buiten het bedrijf zichtbaar toen piloten in de bagagekelder gingen werken of de loopbrug naar het vliegtuig bedienden. De KLM biedt nu werk zekerheid in plaats van baan zekerheid.

In de politiek wordt de overgang van baan zekerheid naar werk zekerheid gekoppeld aan de versoepeling van het ontslagrecht. De gedachte hierbij is dat een rigide arbeidsrelatie met ontslagbescherming ondernemingen ervan weerhoudt snel mensen aan te nemen. Een soepeler ontslagrecht legt minder verantwoordelijkheden en risico's bij de werkgever waardoor ondernemingen makkelijker mensen aannemen, ook als zij een vlekje hebben of een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Het verminderen van de verantwoordelijkheden van de werkgever is een belangrijke wijziging in de arbeidsrelatie. In plaats van de werkgever wordt de werknemer verantwoordelijk voor de inzetbaarheid in andere functies dan de huidige. Onduidelijk is nog of dit alleen zal gaan gelden binnen een bedrijf, zoals in het voorbeeld bij de KLM, of dat dit ook geldt voor inzetbaarheid in andere bedrijven. In elk geval krijgt de werknemer meer verantwoordelijkheid voor de eigen ontwikkeling, inzetbaarheid en financiële voorzieningen.

*Payrolling* is een manier waarop de verantwoordelijkheden voor de werkgever-inlener beperkt worden en gedeeltelijk overgaan op de werkgever-uitlener. Met een versoepeling van het ontslagrecht zal het verschil tussen flexwerken via payroll en de medewerker in dienst van de inlener kleiner worden. Tegelijkertijd roepen vakorganisaties op tot meer regels voor payroll-bedrijven. Ongeacht de uiteindelijke wetgeving blijft de wijze waarop de arbeidsrelatie wordt vormgegeven tussen flexkracht, inlener en uitlener een belangrijk verschil tussen vaste medewerkers en flexwerkers.

# De Flexmens

Bijdrage aan boek: Professioneel Inhuren van Flexibele Arbeid

## 3.2 FLEXWERK EN MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN

Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) en duurzaamheid zijn inmiddels kernbegrippen voor organisaties. Het gaat daarbij om het samenspel tussen economie, ecologie en samenleving. Flexwerk raakt aan MVO en duurzaamheid door de combinatie van economie en sociale structuren in de samenleving. De relatie tussen flexwerk en MVO kan samengevat worden met de vragen: "Is flexwerk duurzaam?" en "Is een carrière als flexwerker vergelijkbaar met een carrière als werknemer in vaste dienst?"

Belangrijke ontwikkelingen op het gebied van flexwerk zijn te verwachten rond de thema's die flexwerk duurzaam maken. Bijvoorbeeld de inspanningen van de inlener of uitlener bij de inzetbaarheid van de arbeidskracht door opleiding en training of de bijdrage aan werkzekerheid. Ook zal de positie van de flexwerker in sociale fondsen veranderen. De inzet zal meer zijn om (sociale) zekerheid voor flexwerkers te bewerkstelligen. Het gaat dan onder meer om de WW, WAO, de vitaliteitregelingen en collectieve regelingen zoals pensioen.

Veranderingen op dit vlak zullen vanuit de wetgever komen maar ook vanuit organisaties zelf. Organisaties worden steeds vaker aangesproken op de maatschappelijke verankering. De behandeling van flexwerkers is één van de vormen waarop de sociale verankering wordt vormgegeven.

## 3.3 FLEXWERK EN VERTEGENWOORDIGING

De traditionele vakbeweging is verdeeld en is bezig zichzelf opnieuw uit te vinden. De voormalige Federatie Nederlandse Vakverenigingen (FNV) heet nu VakBeweging. De traditionele vakverenigingen hebben moeite met flexwerkers. Enerzijds zijn het gewone arbeidskrachten die een vertegenwoordiging nodig hebben, anderzijds zijn flexibele arbeidskrachten een bedreiging voor de vaste medewerkers. De inzet van de traditionele vakbeweging is gericht op het verminderen van het verschil tussen flexwerkers en medewerkers in vaste dienst en wel zo dat flexwerkers dezelfde positie krijgen als vaste medewerkers.

In 2012 hebben PvdA, SP en de VakBeweging de krachten gebundeld rond het thema flexwerk met als doel flexwerkers zekerheden te geven die vergelijkbaar zijn met de zekerheden van vaste medewerkers. Flexwerk als bestendige manier van werken lijkt door hen niet omarmd te worden en was in 2005 mede aanleiding voor de oprichting van Alternatief Voor Vakbond (AVV). De AVV presenteert zich als een vakbondsvertegenwoordiger van flexwerkers. Ze vindt dat de wetgeving teveel geënt is op vaste medewerkers en wil aangepaste wettelijke regelingen voor flexwerkers. Bijvoorbeeld mogelijkheden voor een collectieve pensioenopbouw en scholingsfondsen. Ook binnen de FNV waren afdelingen die zich richtten op flexwerkers, maar niet alle bonden nemen deel aan de nieuwe VakBeweging. Alle vakverenigingen lijken elkaar te vinden in een gewenste toename van de verantwoordelijkheid van inleners voor de continuïteit van werk en ontwikkeling van de flexwerkers.

Naast de ontwikkelingen binnen de traditionele vakverenigingen zijn ook andere vertegenwoordigingen van flexwerkers te verwachten. Bijvoorbeeld aan de hand van specifieke



# De Flexmens

Bijdrage aan boek: Professioneel Inhuren van Flexibele Arbeid

beroeps- of functiegroepen. Helemaal nieuw is dit niet want bijvoorbeeld de Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband bestrijkt ook een duidelijke beroepsgroep en fungeert tevens als vakbond bij het afsluiten van een cao. De Nederlandse Vereniging van Journalisten is een ander voorbeeld. Dit zijn redelijk traditionele CAO's van recenter datum is het streven naar een CAO voor apothekers in loondienst.

En al veel langer geleden bestonden gilden waarin zich personen met eenzelfde beroep verenigden. Het is goed denkbaar dat een organisatie van flexwerkers normtarieven voorstelt voor leden van het 'flexgilde'. Deze beïnvloeding van de (arbeids)markt kan gezien worden als de vorming van een kartel en zal de belangstelling hebben van de NMa. Tegelijkertijd is er weinig onderscheid met cao-partijen die loonafspraken maken en beroepsverenigingen die (minimum)tarieven vaststellen in cao's.

## 3.4 FLEXWERKERS EN KRACHTENBUNDELING

Personen die voornemens zijn langdurig als flexwerker door het leven te gaan, zullen zich gaan organiseren. Dit kan in de vorm van de eerder genoemde gilden, maar ook in de vorm van collectieven als een coöperatie. Marketing en intercollegiaal overleg zullen via coöperaties worden verricht. In deze context kunnen ook praktische of technische zaken geregeld worden die voor flexwerkers van belang zijn. Dat kan variëren van gezamenlijke inkoop tot gemeenschappelijke risicospreiding voor ziekte en werkloosheid. Voor het verdelen van risico's is de opkomst van de zogenoemde 'broodfondsen' een mooi voorbeeld. In die fondsen staan flexwerkers (vooral zzp'ers) elkaar financieel bij door middel van fiscaal geaccepteerde schenkingen in geval van ziekte of (tijdelijke) arbeidsongeschiktheid.

Vanuit marketingoptiek is het aantrekkelijk kwaliteitseisen te stellen aan de leden van een coöperatie. Dit is een punt waarop de politieke ontwikkeling bij de praktijk kan aansluiten. Het is denkbaar dat zo een onderscheid gemaakt kan worden tussen de flexwerker voor wie flexwerken een *lifestyle* is en de flexwerker die geen andere mogelijkheden heeft. Juist over de laatste categorie maken politieke partijen en vakorganisaties zich zorgen. Als een vereniging of coöperatie een passende kwaliteitstoets heeft en een gedegen opleiding- en certificeringproces, is het voorstelbaar dat leden van de vereniging een aparte wettelijke status krijgen. Bijvoorbeeld dat deze gecertificeerde flexwerkers niet meetellen bij WW- of ziekte wetbepalingen of dat voor hen geen premies hoeven worden afgedragen (vergelijkbaar met de huidige VAR). Op het gebied van de sociale zekerheid zijn ontwikkelingen te verwachten, zoals de instelling van een beroepspensioenfonds. Ook hier is niets nieuws onder de zon. Bijvoorbeeld apothekers, dierenartsen en fysiotherapeuten hebben al jaren een eigen wettelijk verplicht beroepspensioenfonds en duidelijke opleiding- en certificeringeisen.

Ook voor anderen kan een certificering van flexwerkers van belang zijn. Zo kan bijvoorbeeld in cao's of aanbestedingen van de overheid bepaald worden dat alleen gecertificeerde flexwerkers mogen worden ingehuurd. En ook MVO zal meespelen. Inleners kunnen door uitsluitend van gecertificeerde flexwerkers gebruik te maken tonen dat zij voldoen aan de eisen van maatschappelijk verantwoord ondernemen.

# De Flexmens

Bijdrage aan boek: Professioneel Inhuren van Flexibele Arbeid

## 4 DE FLEXMENS: EEN BLIK IN DE TOEKOMST

---

### 4.1 TOENEMENDE ACCEPTATIE

Flexwerk wint in maatschappelijk opzicht aan acceptatie. Dat komt mede doordat het aansluit bij de tendens van flexibilisering en de daaraan gekoppelde individualisering. Het éénpersoonsmerk, inclusief website met portfolio en *white papers*, is hiervan de meest expliciete uiting. De ontwikkeling van de sociale media speelt hierbij een belangrijke rol. Opegevallen posities zijn sneller bekend in gespecialiseerde nieuwsgroepen waardoor flexwerkers zich kunnen aanbieden. Tegelijkertijd vinden professionele inleners geschikte flexibele krachten door met gerichte zoekopdrachten de profielen van flexwerkers te doorlopen. Internet, de sociale media en marktplaatsen verlagen de drempel voor de lifestyle flexwerker.

#### 4.1.1 Arbeidsmarkt

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt bepalen voor een deel welke soorten flexwerk veel zullen voorkomen. In een ruime arbeidsmarkt floreert flexwerk als smeermiddel en bij een krappe arbeidsmarkt levert flexwerk ruimte voor de zzp'ers en andere ondernemers van de eigen arbeid en houders van een éénpersoonsmerk.

#### 4.1.2 Wetgeving

De hervorming van de arbeidsmarkt staat op de politieke agenda. De behoefte aan flexibilisering van arbeid wordt breed gedeeld. Te verwachten valt dat de ontslagbescherming verminderd wordt, de ontslagprocedure versneld en vereenvoudigd, terwijl de eventuele ontslagvergoeding verlaagd wordt. Het verschil tussen vaste medewerker en flexwerker zal kleiner worden. In het sociaal akkoord van 2013 staat een voorschot:

*Nodig is de verhoudingen tussen werkgever en werknemer te herzien. In arbeidsrelaties moeten flexibiliteit en zekerheid zorgvuldig in balans zijn.*  
(Sociaal akkoord, 11 april 2013 versie STAR p. 5)

De zekerheden van de vaste medewerker worden minder en tegelijkertijd wordt gestreefd naar meer zekerheden voor de flexwerker in de vorm van meer verplichtingen voor de inlener als opleidingsinspanningen, doorbetaling bij einde contract en versneld aanbieden van een vast contract.

Tegelijkertijd zal een inzet van zowel inlener als uitlener en flexwerker verwacht worden rond de inzetbaarheid van de flexwerker. In het recente verleden werd employability genoemd als tegenhanger van lifetime employment. De gedachte was dat werknemers in eigen tijd en met eigen middelen zouden werken aan het inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt. In de praktijk is hier weinig van terecht gekomen: de roep om maatregelen van de wetgever wordt groter. In het sociaal akkoord van 2013 wordt hier expliciet naar verwezen:

# De Flexmens

Bijdrage aan boek: Professioneel Inhuren van Flexibele Arbeid

Met het oog op investeringen in employability/scholing van flexibele werknemers wordt het volgende voorgesteld:

- *Flexibele werknemers scholing aanbieden tot minimaal startkwalificatie is een van de manieren om meer zekerheid te bieden.*
- *Gelijke toegang tot scholing in bedrijf/sector en gelijk recht op het gebruik kunnen maken van van-werk-naar-werk en transitievoorzieningen.*
- *Bij tijdelijke contracten die samen twee jaar of langer duren ontstaat recht op een transitievergoeding.*

(Sociaal akkoord, 11 april 2013 versie STAR p. 27)

Welke vormen dit aan zal nemen is nog niet duidelijk, maar verschillende (rechts)instrumenten staan ter beschikking.

## 4.2 MOGELIJKE WIJZIGINGEN IN DE WETGEVING

### 4.2.1 Arbeidsrecht

Vanuit het arbeidsrecht is het denkbaar dat de inlener of uitlener een aansporing krijgt om de medewerkers van werk naar werk te begeleiden. Een eerste glimp van deze ontwikkeling was zichtbaar in het 'Lenteakkoord 2012'. Hierin wordt voorgesteld de kosten voor een eventuele WW-uitkering op de voormalig werkgever te verhalen, terwijl vakorganisaties pleiten voor een substantieel hogere WW-premie voor flexwerkers. Al naar gelang de politieke kleur van toekomstige kabinetten zal meer ingezet worden op versimpeling en versnelling van de procedure met verlaging van de kosten of juist ingezet worden op een verplichting te zorgen voor werkzekerheid en begeleiding van werk naar werk.

### 4.2.2 Fiscaalrecht

Fiscaal gezien kan gedacht worden aan financiële steun voor de flexwerker in zwakke tijden. Dit kan in de vorm van een heffingskorting voor flexwerkers (vergelijkbaar met zelfstandigenaftrek), extra aftrek voor opleiding en scholing of het instellen van een fiscaalvriendelijke spaarpot die gebruikt wordt in tijden van werkloosheid (vergelijkbaar met onttrekkingen uit de levenslooprekening).

### 4.2.3 Sociaalrecht

Vanuit de sociale zekerheidswetgeving kan gedacht worden aan een extra premie bij de inlener voor de WW van een flexwerker. Daarnaast bestaat enige zorg over de pensioenvoorziening van flexwerkers. Een regeling voor de pensioenopbouw van flexwerkers valt te verwachten, mogelijk met een verplichte bijdrage van de inlener of uitlener aan het fonds.