

Het zzp-dossier is het breekijzer naar een nieuwe arbeidsmarkt

Onze arbeidsmarkt is sinds het Akkoord van Wassenaar ontzettend goed in staat gebleken om zo veel mogelijk welvaart voor zo veel mogelijk mensen te realiseren. In ons fijnmazige stelsel van belangenvertegenwoordiging op de arbeidsmarkt konden er afspraken worden gemaakt om de welvaart te vergroten in ruil voor een faire verdeling ervan. Het gevolg was een groei-bevorderende arbeidsrust en het behoud van werkgelegenheid door loonmatiging. Maar de tijden zijn veranderd. Onze poldervaardigheden verdienen het om gekoesterd te worden, maar een krampachtig vasthouden aan deze verworvenheden zou wel eens even desastreus kunnen blijken als ze overboord gooien. De pijlers van ons sociale stelsel zijn gebaseerd op een baan in loondienst, maar er zijn steeds minder van zulke banen beschikbaar en gewenst. Het gevolg is een insider-outsider-arbeidsmarkt en in mindere mate een insider-outsider-verzorgingsstaat.

Die ontwikkeling manifesteert zich het duidelijkst in de zzp'er. Deze is de laatste weken het mikpunt van ofwel de kritiek dat zzp'ers 'idealistische, sneue dagloners' zijn, of ze worden weggezet als 'libertijnse uitvreter zonder gemeenschapsgevoel'. Beide typeringen zijn onterecht, en wie denkt dat het probleem verdwijnt zodra we schijnconstructies hebben opgerold en zo veel mogelijk zzp-schaapjes weer binnen de omheining hebben gedreven, die heeft het goed mis. De zzp'er is naar mijn idee de voorhoede van een veel bredere ontwikkeling die ons sociale stelsel onder druk zet.

Wat is er dan met 'deze tijd' aan de hand dat ons stelsel zo onder druk staat?

Om te beginnen heeft de mondialisering van de economie geleid tot een grote noodzaak voor flexibiliteit op onze arbeidsmarkt. Vakbondsbestuurders en aanverwante academici doen dit vaak af als een smoes om kosten te besparen. Bedrijven zouden zich volgens de vakbonden moeten richten op innovatie, en daarvoor is er in hun ogen juist minder flexibiliteit in ontslagrecht en mobiliteit nodig. Voor innovatie moeten werknemers risico's durven nemen en dat zullen ze niet doen als de onslagkans groot is, zo luidt de redenering. En toch is dit onjuist. Niemand dwingt bedrijven namelijk om hun meest innovatieve werknemers geen arbeidszekerheid aan te bieden. Sterker nog, bedrijven met soepele onslagmogelijkheden beginnen eerder aan innovatieve risicovolle projecten, zo liet arbeidseconoom Pieter Gautier weten, omdat ze de kosten kunnen stopzetten als het project mislukt.

Een tweede grote verandering is dat wij zelf zijn veranderd wat betreft onze voorkeuren. We zijn mondiger, individualistischer en – aangespoord door overheid en technologie – ook alsmaar ondernemender en



SANDRA PHLIPPEN

Hoofdreducteur ESB

sandra.phlippen@economie.nl

mobielier. We zijn geïnformeerder en zelfredzamer en hebben meer behoefte aan autonomie. *What's in it for me?* was vroeger een egoïstische vraag, maar nu een doodnormale.

Deze veranderende attitudes zouden op zich geen probleem hoeven te zijn, ware het niet dat *what's in it for me?* met een steeds grotere zekerheid te beantwoorden valt. Er is, met andere woorden, meer transparantie over wie er wat in de sociale pot inlegt en aan wie die pot vervolgens besteed wordt. Dit ondermijnt het verzekeringsmotief van ons sociaal stelsel. Dat betekent dat de bereidheid om bij te dragen afhangt van het principe dat iedereen er wel eens gebruik van zou moeten kunnen maken.

Een ander belangrijk verschijnsel dat een solidaire arbeidsmarkt onder druk zet, is de vergrijzing. Nu de generatie babyboomers massaal uit de pot begint te nemen en er warmpjes bij zit, krijgen de werkenden te horen dat er voor hun uitgestelde loon geen garanties meer kunnen

worden afgegeven.

Ten slotte komt daarbovenop nog de technologische ontwikkeling, vaak aangeduid als de 'robotisering van de arbeidsmarkt'. Naarmate de taken die werkenden uitvoeren worden geautomatiseerd, zullen er banen verdwijnen of in ieder geval 'kleiner' worden (minder uren). Nieuwe taken die door die technologie ontstaan, zullen voor de jongste generaties werkenden veel makkelijker aan te leren zijn dan voor bestaande werkenden.

Van al deze ontwikkelingen zijn zzp'ers het logische gevolg en niet de oorzaak. Het betreft hier meer dan een groep werkenden die reageren op een belastingvoordeel. Zij vormen de voorhoede van een breed gevoelde behoefte aan meer autonomie en minder solidariteit. Of deze nieuwe generatie outsiders op de arbeidsmarkt ook minder behoefte aan zekerheid heeft, waag ik te betwijfelen. Alle goeroe-boeken ten spijt over de generatie Y, laten de serieuze studies naar generatie-effecten op de arbeidsmarkt zien dat de jongeren van nu eerder behoefte hebben aan meer dan aan minder arbeidszekerheid.

Hoe de toekomstige arbeidsmarkt er zou moeten uitzien, weet ik niet. Ik weet wel dat het geen oplossing is om iedereen terug in loondienst te forceren. Daardoor prijzen we de Nederlandse bedrijven niet alleen uit de markt, maar maken we ook een groot deel van de 1,4 miljoen zzp'ers ongelukkig. Anderzijds is het ook geen goed idee als iedereen zzp'er zou zijn, omdat ons sociale stelsel dan geen dragers meer heeft. Laten we nadenken over een minimale contractvorm waarin een werkende een werkende is, ongeacht de gezagsverhouding, en waarin iedere werkende bijdraagt aan het sociale stelsel. Een idee van Alexander Rinnooy Kan tijdens een door de Eerste Kamerfractie van D66 georganiseerde discussiebijeenkomst. Bovenop een dergelijk mini-contract kan men in vrijheid onderhandelen over arbeidszekerheid in ruil voor loon.