

De arbeidsmarkt in (on)balans

Beste lezer, wellicht kent u mij van de columns die ik lange tijd heb geschreven voor het *Nederlands Tandartsenblad*. In deze columns heb ik diverse fiscale en juridische zaken 'aan de kaak gesteld'. Onderwerpen waar iets over gezegd moest worden. Na mijn laatste column eind 2017 is er veel gebeurd, maar ontbrak het mij aan een podium om daarover te schrijven. Het voelt nu als een warm bad om de 'pen' weer op te pakken.

Een onderwerp dat mij, en waarschijnlijk ook u, blijft achtervolgen, is het 'gehannes' met de zzp'er. De VAR werd in 2016 afgeschaft en de Wet DBA per 1 mei van datzelfde jaar ingevoerd. Zonder mijzelf een pluim op de hoed te willen steken, heb ik al voor de invoering van deze wet de ontstane chaos voorspeld. Wouter Koolmees heeft nog als Kamerlid voor deze wet gestemd en moest kort na zijn aantreden als minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een moratorium afkondigen op de handhaving daarvan. Dit moratorium duurt voort en is inmiddels zijn vijfde jaar ingegaan.

Er zijn tal van evaluaties voorbijgekomen en ook is er onderzoek verricht, zoals door de Commissie Borstlap. Dit alles om een oplossing te vinden voor de kennelijk doorgeschoten flexibilisering van onze arbeidsmarkt. Deze arbeidsmarkt moet en zal aan banden worden gelegd. Men gaat er dan wel aan voorbij, dat hele groepen zzp'ers naar volle tevredenheid actief zijn en hun zaakjes goed voor elkaar hebben. Geen onnodige dure collectieve pensioenen en arbeidsongeschikt-



heidsverzekeringen. De misstanden bevinden zich met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt, maar hier verzaakt de overheid om adequaat op te treden. Met de regelingen die men voorstelt, wordt, zoals vaker, het kind met het badwater weggegooid.

Als voorbeeld wil ik even stilstaan bij de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB), ingevoerd per 1 januari 2020. Onderdeel van deze wet is de regeling dat voor werknemers met een vast contract een lagere WW-premie geldt dan voor flexibele werknemers. Het verschil in premie (te betalen door de werkgever) bedraagt 5 procent over het loon. Biedt men een werknemer een vast contract, maar wordt er in een periode toch meer gewerkt dan is afgesproken, dan bestaat de kans dat de hoge premie alsnog met terugwerkende kracht van toepassing is. Voor bedrijven die te maken hebben met seizoensarbeid pakt deze wet al helemaal dramatisch uit. De kans is dus groot dat deze wet zal leiden tot de inhuur van meer zzp'ers, maar niet tot vaste arbeidsovereenkomsten.

Richard Mastwijk

Consultant en partner bij van helder