

# Aantekeningen bij de bijeenkomst over ZZP'ers in de zorg op 5 juni 2023

De voorzitter trapt af met een korte inleiding over de probleemstelling, zoals in de discussienotitie uitgebreider staat weergegeven.

Een van de eerste reacties is, dat de discussienotitie te weinig in gaat op de redenen, waarom veel medewerkers voor het ZZP-schap kiezen. Nu wordt te veel de indruk gewekt dat de motieven altijd vooral zijn meer verdienen en comfortabeler werkroosters.

Voor werknemers in de zorg is het werk niet meer leuk en bevredigend. Ze zijn de regie over hun werk kwijt.. Door de werkverhoudingen en bureaucratie als gevolg van de marktwerking. Er zijn veel tijdelijke contracten

We moeten oppassen dat we met de in de notitie voorgestelde maatregelen de ZZP'ers niet "wegpesten".

Daarbij zijn wel verschillen tussen beroepsgroepen.

Voor een (substantieel) deel van de medewerkers, die kiezen voor ZZP, zijn dat motieven. Deze andere verklarende factoren dienen te worden benoemd en in voorgestelde oplossingen te worden meegenomen.

De marktwerking in de zorg wordt als een belangrijke oorzaak gezien. Het bevordert zowel het mechanisme (uitzendbureaus en investeerders) als de verwaarlozing van de werksfeer in instellingen. Oplossingen op het gebied van de regelgeving zullen vaak botsen met marktregels. Daar zullen we dan op moeten doorzetten. En daarmee de marktwerking moeten mitigeren. Sommigen bepleiten dat oplossingen pas kunnen werken als er eerst een heel nieuw zorgsysteem komt, maar dat is niet de algemene opinie.

De problemen die de groei van het aantal ZZP'ers en de "sale and leaseback" oplevert voor de zorg, zoals benoemd in de notitie worden algemeen onderkend. Alsmede de wenselijkheid dat medewerkers in dienstverband en in een team werkzaam zijn.

Een belangrijke factor is ook de schaarste: de zorgvraag groeit, terwijl het aantal potentieel beschikbare personeelsleden afneemt.

Een belangrijke oplossing wordt gezien in wat genoemd wordt het creëren van een gelijk speelveld: Een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering en verplichte pensioenopbouw.

Voor oplossingen is het goed om breed te kijken. Bijvoorbeeld ook naar het ministerie van Sociale Zaken, en de wetgevingsdiscussies, die daar spelen. Aanpakken van schijnzelfstandigheid, met name bij functies waar sprake is van gezagsrelaties, is een reële mogelijkheid, al maakt het ministerie van SZ daar nu niet veel haast mee.

Regionale samenwerking is nodig. Het biedt kansen om het werk weer aantrekkelijker te maken, verhoogt de kwaliteit van de zorg, en grijpt in op de marktwerking. ACM is dan een eerste "tegenstander". Er lijkt hier beweging te

zijn. Er is meer mogelijk dan de letterlijke wetteksten. Zie ook het interview met Wouter Bos, die ook een versoepeling van het mededingingsprincipe noodzakelijk vindt.

Werk aantrekkelijk maken is in eerste aanleg de verantwoordelijkheid van de werkgevers. Maar ook de overheid heeft hier een verantwoordelijkheid en kan bijvoorbeeld investeren in programma's, die dat bevorderen. De overheid heeft tenslotte een systeemverantwoordelijkheid voor de zorg. Zonder dat daar op gestuurd wordt houden instellingen hun medewerkers niet vast. Er wordt al breed gewaarschuwd voor een zorginfarct. De reactie van minister Kuipers op het Nieuwsuur item ("de overheid kan hier niets iets aan doen; en er zitten ook goede kanten aan") wordt dan ook slecht ontvangen.

Guus brengt in dat onze Kamerleden op dit moment concluderen, dat deze coalitie het probleem niet gaat oplossen (CDA wil maximumvergoeding voor ZZP'ers en voelt wel voor maximum aantal).

Aandacht besteden aan de arbeidstijdenwet lijkt niet veel soelaas te bieden. Dat is voor ZZP'ers geen issue, resp. daar wordt iet op gehandhaafd.

Resumé:

Het probleem is complex. Er zijn voor de oplossing twee aanvliegroutes te onderscheiden, die tegelijkertijd benut moeten worden: De werkomstandigheden voor professionals verbeteren. En via regelgeving de verleidelijkheid van de overstap naar ZZP indammen.