

Geachte commissieleden,

Vanwege mijn betrokkenheid bij dit onderwerp maak ik graag van de gelegenheid gebruik onze visie met u te delen om bij te dragen aan uw taak.

De problemen die ik hoorde in mijn werk als organisatieadviseur vormden in 2015 de aanleiding om voor mijn studie wetenschappelijk onderzoek te doen naar *de beleving van arbeidsrelaties zonder dienstverband*. De uitkomst: dat het huidige tempo van zelfregulering wat nodig is om geld te verdienen leidt tot mentale uitputting, deed mij beseffen dat het zowel een economisch als een sociaalmaatschappelijk probleem betreft, wat vraagt om bescherming. Het was dit inzicht waardoor ik werd uitgedaagd - in eigen beheer- meer onderzoek te doen.

Vervolgens heb ik vanuit het perspectief van *zelfbeschikking* versus *controle* gekeken naar de economische en psychologische effecten op arbeidsrelaties met én zonder dienstverband. Op basis van die onderzoekresultaten kon ik concluderen dat: de toepassing van de theorie van Aristoteles die slaven uitsloot van zeggenschap ertoe leidde dat zij in de organisatiestructuur van arbeid, afhankelijk werden van de werkgelegenheid die anderen voor hen creëerden. Tevens kon ik vaststellen dat naast de noodzaak enig geld te verkrijgen om te overleven, de *drang naar zelfbeschikking* mensen motiveert zich steeds opnieuw aan te passen. Het is deze drang die door de eeuwen heen, in combinatie met allerlei andere invloeden heeft geleid tot een economie die is gebaseerd op persoonlijke kennis en ontwikkeling. Sinds die tijd zijn alle burgers in principe instaat hun eigen werkgelegenheid te scheppen én voor eigen rekening en risico te ondernemen, waardoor het beleidsmatige onderscheid tussen werkgevers, ondernemers en (deeltijd)zzp'ers onhoudbaar is geworden.

Daarbij komt dat als gevolg van de digitalisering ook de snelheid van verandering fors is toegenomen, wat vraagt om een groter (adaptief)vermogen om te anticiperen op verandering én het vermogen zich maximaal te onderscheiden. Derhalve, is het zaak om met name deze psychologische factoren te optimaliseren om onze kenniseconomie verder uit te bouwen. Een noodzaak die haaks staat op een organisatiestructuur van dienstverbanden, waarin de werkgever voorschrijft wat hij van zijn werknemer verlangt. Het is onder andere deze discrepantie, waardoor het huidige systeem niet meer past in een tijdgeest waarin de overheid haar burgers anderszins stimuleert *zelfstandig* en *zelfredzaam* te zijn. Door steeds opnieuw - door de tijdgeest achterhaalde- economische beleidsinstrumenten op te poetsen én die verandering te presenteren als vernieuwend, ontnemt de overheid zichzelf de kans om de arbeidsmarktproblemen op te lossen. Inmiddels, zijn de kosten om banen te scheppen, een verouderd systeem in stand te houden en alle soorten arbeidsrelaties te controleren, zó hoog dat de economische doelmatigheid van arbeid achteruit holt, waardoor ook de Nederlanders met een modaal inkomen worstelen om rond te komen¹.

Het waren deze conclusies die aangevuld met data uit verschillende bronnen, mij motiveerde een nieuw sociaal samenwerkingsmodel voor (flexibele) arbeid te ontwerpen, waarin de opbrengst van arbeid weer terecht komt bij degene die het werk uitvoert. Dát is de missie die Stichting Oraio begin november bij uw Raad presenteerde.

¹ <https://digitaal.scp.nl/armoedein kaart2018/waar-ligt-de-armoedegrens/>

Waar gaat het om?

In ons model wordt het *ondernemerschap* - in basis het vermogen zichzelf te reguleren: door zich steeds opnieuw te onderscheiden en aan te passen aan de markt - en de *vakbekwaamheid* van ieder mens gestimuleerd, omdat men zélf de regie voert, ook over zijn eigen ontwikkeling.

Een aanpak waarin opdrachtgevers minder betalen en opdrachtnemers meer verdienen zonder dat de overheid erbij inschiet én er bodemprijzen ontstaan als bescherming tegen uitbuiting. Een werkwijze die behalve met de prijs in de markt ook meebeweegt met de behoefte aan meer/minder arbeidskrachten in een bepaalde sector of voor het seizoen.

Een manier om vraag en aanbod niet digitaal maar via persoonlijke aanwezigheid - wat mijns inziens nagenoeg verloren is gegaan - weer bij elkaar te brengen. Zo kunnen (deeltijd)ondernemers als gelijken samenwerken en elkaar rechtstreeks bedienen, ongeacht de duur van het werk. Daarnaast een model waarin opdrachtgevers en opdrachtnemers, naar gelang hun positie in die specifieke opdracht, meebetalen aan elkaars (sociale)zekerheden, zonder dat er dienstverbanden kunnen ontstaan. Een manier waarin elke burger per opdracht een nieuwe kans krijgt zich als ondernemer te verbeteren, het werk regionaal is georganiseerd en men samenwerkt op basis van vertrouwen.

Door als overheid arbeid op deze duurzame, niet-commerciële manier te organiseren durft iedereen te ondernemen. Dat zou, vanwege de enorme stimulans voor onze kenniseconomie, niet alleen de economische doelmatigheid verhogen maar ook de zelfstandigheid en zelfraadzaamheid aanwakkeren die de overheid voorstaat. Daarnaast zou deze aanpak richting kunnen geven bij het uitwerken van een nieuw belastingstelsel of in de kwestie rond de arbeidsmigranten. Vanzelfsprekend neem ik graag de moeite een en andere persoonlijk toe te lichten.

Rest mij te vertellen dat u op onze website een [verkorte versie](#) inclusief [berekening](#) kunt vinden en dat de onderzoeksdata inclusief een uitgebreide versie van dit gedeponeerde samenwerkingsmodel in boekvorm is verschenen.

Met vriendelijke groet,
Erna Tielbeke, MBA