



# Cont(r)act

Volgens het Europese statistische bureau Eurostat had Nederland eind 2010 de laagste werkloosheid van de hele Eurozone. Van de 16 landen in de Eurozone had Nederland met 4,3 procent de laagste en Spanje het hoogste werkloosheidscijfer (ruim 20 procent). Dat is niet gek – vanuit Nederlands oogpunt gezien dan. Sterker nog dat is uitzonderlijk goed. Hoera!

Vooruit, nog een cijfer: de groei in het aantal zelfstandigen zonder personeel (zzp) zet door. Ook interessant. In het derde kwartaal van 2010 telde Nederland namelijk 708.000 zzp'ers. Dat zijn er weer meer dan een jaar eerder, zo'n 27.000. Uit de cijfers blijkt tevens dat de helft van de Nederlandse bedrijven met regelmaat gebruik maakt van de diensten van zzp'ers. Hoera?

Wat hebben deze ogenschijnlijk ongerelateerde cijfers nu met elkaar te maken? Misschien helemaal niets, maar misschien ook wel. Ik waag een poging. Wat ik leer uit de werkloosheidscijfers is dat onze arbeidsmarkt er goed voor staat. Er is werk en bijna iedereen die wil werken heeft werk. En dat is echt anders dan bij de Spanjaarden waar 1 op de 5 geen werk heeft. Onder jongeren is dit daar – schrik niet – zelfs bijna 1 op de 2. Een sociaal drama.

Terug naar Nederland. Het gaat te ver om te zeggen dat onze huidige arbeidsmarkt krap is, maar met de aankomende vergrijzing is het ook weer niet al te gewaagd om te zeggen dat werknemers het steeds meer voor het kiezen krijgen. Allerlei onderzoeken geven dit ook aan. Onthoud hier het woord 'keuze' want dit is de brug naar het fenomeen zzp'ers.

Deze zzp'ers zijn inmiddels namelijk vertegenwoordigd met een zetel in de SER en daarmee verbeelden zij de onomkeerbare toegenomen flexibiliteit van de Nederlandse arbeidsmarkt. De reden voor de meeste zzp'ers om zzp'er te zijn is – volgens onderzoek van de Kamers van Koophandel – de behoefte aan onafhankelijkheid. Onafhankelijkheid van een baas... ZZP'ers kiezen voor geen baas. En omdat de krapper worden arbeidsmarkt steeds meer KEUZES biedt, denk ik dat er sterke aanwijzingen zijn om te denken dat grote groepen werkers zich niet meer structureel gaan binden aan organisaties zoals we ze kennen (OZWZK's).

En dit brengt me bij de essentie van mijn mijmeringen. En dat is... de afnemende rol van het traditionele arbeidscontract als de lijm tussen organisatie en werker.

Want als je als organisatie de 'onafhankelijken' hard nodig hebt voor de continuïteit van je business maar 'zij' kiezen voor flexibiliteit in arbeidsverhoudingen, hoe zorg je dan toch voor voldoende zekerheid en voorspelbaarheid? Hoe houd je contact zonder contract? En ook interessant; ga je dan verschil maken tussen de traditionele werkers en de onafhankelijken? Hoe manage je eigenlijk een 'extended company' waar de impliciete aanname van bezit over arbeid nu expliciet niet langer geldig blijkt. Waar principes van eigenaarschap en control over arbeid zich mixen met nieuwe principes die gaan over toegang en invloed op arbeid. Hoe doe je dat eigenlijk in een arbeidsmarkt die daaraan volop ruimte geeft?

Ik geef toe – het is laat op de avond en het was een lange dag vandaag. Misschien zie ik spoken in de mogelijke gevolgen van twee cijferreeksen. Maar misschien ook niet...

**Marcel Knotter is partner bij Bright & Company | HR Strategy  
([www.brightcompany.nl](http://www.brightcompany.nl), [marcel.knotter@brightcompany.nl](mailto:marcel.knotter@brightcompany.nl))**