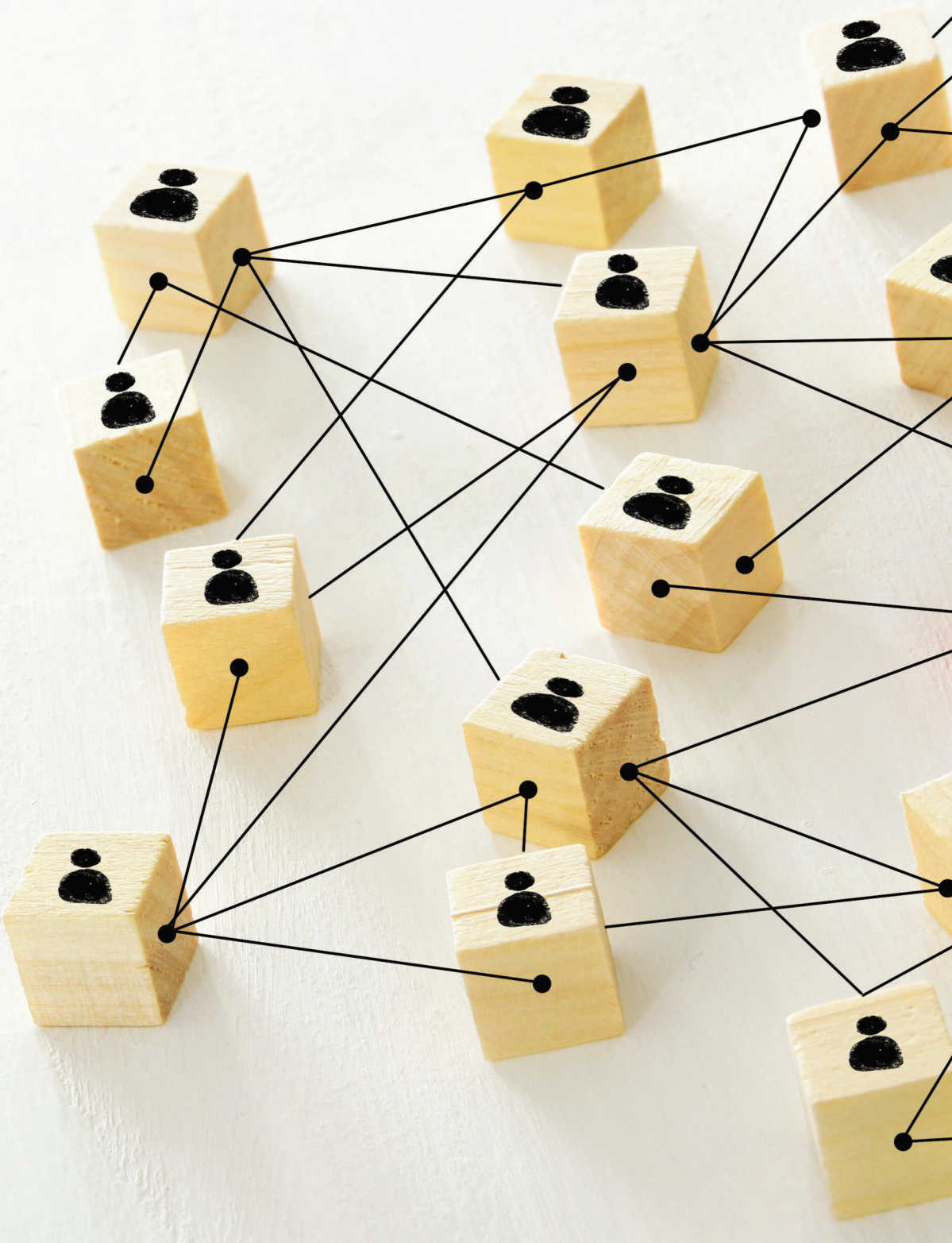
NBBU

Discussienota regulering van werk

- Verzelfstandiging en vervaging van arbeidsrelaties -



Inhoud

Discussienota regulering van werk **4**

Inleiding **4**

Benadering van de arbeidsmarkt **5**

Werkenden 5

Ondernemingen 5

Maatschappelijke verantwoordelijkheid 6

Ervaren knelpunten 6

Kader van het arbeidsrecht 6

Inrichting basisregeling/basisverzekering en plusregeling **8**

Oplossingsrichtingen **9**

Bijlagen **11**

- Bijlage 1: NBBU position paper ter advisering van de Commissie regulering van werk (mei 2019) **12**

- Bijlage 2: Beoordeling bewust ondernemerschap voor zzp'ers **19**

Inleiding

Volgend op de eerdere position paper van de NBBU[1] en de discussienota van de commissie Regulering van Werk[2] wil de NBBU de commissie aanvullende denkrichtingen meegeven over een kader van het arbeidsrecht en het organiseren van sociale zekerheid. In deze position paper zet de NBBU deze denkrichtingen uiteen.

De commissie Regulering van Werk roept in haar discussienota en in een interview over de discussienota[3] op om binnen de arbeidscontracten af te stappen van extreem vast en extreem flex. In de visie van de NBBU zorgen de verschillen in regelingen en zekerheden tussen de diverse partijen op de arbeidsmarkt voor dit onderscheid.

De structuur van de arbeidsmarkt is ingrijpend veranderd. Economisch gezien bestaan organisaties tegenwoordig steeds korter en is het de verwachting is dat de levensduur van bedrijven eerder verder krimpt dan groeit[4]. Het vaste (en levenslange) contract betekent daarom niet meer dat een werknemer met dat contract voor het leven is voorzien van werk en inkomsten.

De aanbevelingen die de NBBU in de eerste position paper heeft gedaan, zijn als volgt:

1. Hef op het gebied van de verzekering, zoals bij arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en pensioen, het onderscheid voor de verschillende werkvormen (werknemer, zzp'er, etc), op en werk toe naar een basisregeling voor alle *werkenden*.
2. Sectoraal georganiseerde O&O fondsen en pensioenfondsen beperken intersectorale carrièrestappen. Deze sectoraal georganiseerde instituties, bestuurd door sectorale sociale partners, beperken de benodigde flexibiliteit voor de huidige en toekomstige arbeidsmarkt. Organiseer collectiviteiten die niet afhankelijk zijn van de sector waarin wordt gewerkt, maar die de mogelijkheid bieden een persoonlijk recht op te bouwen, gedurende de hele loopbaan.
3. Organiseer een basisregeling voor werkenden bij inkomensverlies, naar voorbeeld van de AOW en de Ziektekostenverzekering, waarbij werkenden kunnen kiezen voor een (aanvullend) pluspakket. Bestaand instrumentarium, zoals een G-rekening voor zelfstandigen, kan hiervoor worden ingezet.
4. Door de vervaging van de arbeidsrelaties en het ontstaan van nieuwe werkvormen, zijn het niet de traditionele partijen die de belangen van de werkenden (werknemers, werkgevers, opdrachtgevers, opdrachtnemers) vertegenwoordigen. In die zin moet de polder heringericht worden.
5. Om alle werkenden een gelijkwaardige positie te geven is het nodig dat zzp’ers een eigenstandige positie in het Burgerlijk Wetboek krijgen.

1 https://www.nbbu.nl/download/nbbu-position-paper-commissie-regulering-van-werk/

2 https://www.reguleringvanwerk.nl/actueel/nieuws/2019/06/20/discussienotitie

3 Drs. H. Borstlap in Forum d.d. 12 juli 2019

4 https://www.innosight.com/insight/creative-destruction/

Benadering van de arbeidsmarkt

Voor het bepalen van de context op de arbeidsmarkt onderscheiden we de volgende drie factoren:

- De werkenden aan de aanbodzijde. Werkenden zijn diegenen die arbeid verrichten ten behoeve van een derde. Hierbij maken we geen onderscheid tussen werknemer en ondernemer zodat een kader ontstaat voor collectiviteit. Dit wordt verderop in deze paper nader toegelicht.
- De werkgevenden aan de vraagzijde. Werkgevenden bieden werkplekken aan de werkenden. Hierbij is geen onderscheid tussen ondernemingen en opdrachtgevers. Via diverse contract- en opdrachtvormen biedt de vraagzijde werkenden werkplekken, die passen bij haar gewenste wendbaarheid.
- De in de samenleving gevoelde maatschappelijke verantwoordelijkheid om ‘niemand aan zijn lot over te laten’.

Werkenden

In de huidige maatschappelijke discussie over de (flexibele) arbeidsmarkt ontstaat het beeld van de groep werkenden als een homogene groep. De samenstelling is echter divers en varieert van jong tot oud, van mensen in loondienst tot zzp’ers en met verschillende opleidingsniveaus. Iedere werkende heeft zijn of haar eigen kijk en verwachtingen ten aanzien van werk. Om deze diversiteit te illustreren, delen we hier een aantal resultaten uit een onderzoek van de Young Advisory Group (hierna: YAG) uit begin 2019. Dit onderzoek vond plaats in opdracht van de NBBU en richtte zich op de kijk van millennials op arbeid.

Het belangrijkste punt dat hierbij naar voren kwam, is dat de millennial naar zijn loopbaan kijkt als ondernemer. Er is een verwachting dat een loopbaan in diverse levensfases uit meerdere carrières zal bestaan. Dat vraagt om continue ontwikkeling en aanpassing en sluit aan bij de gevoelde noodzaak hiertoe bij millennials. Op welke manier dat gaat, formeel of informeel, is daarbij minder van belang.

Ongeveer 45% van de respondenten verwacht op enig moment in zijn of haar loopbaan als zelfstandige te werken. De meest preferente contractvorm blijft het fulltime vaste contract. Dit komt niet door een behoefte aan zekerheid, maar vooral omdat de maatschappij en instituten daar vaak om vragen. Huisvesting is bijvoorbeeld makkelijker te verkrijgen met een vast contract omdat daarin voorzieningen zijn getroffen die inkomen garanderen bij bijvoorbeeld ontslag en ziekte.

Binnen de groep millennials bestaan echter ook grote verschillen, bijvoorbeeld wat de verschillende opleidingsgroepen als stressfactor ervaren. Bij praktisch opgeleiden zit dat meer in financiële (on)zekerheid, bij theoretisch opgeleiden vooral in de eigen prestaties. Zoals binnen de groep millennials verschillend naar werk wordt gekeken, is dat ook bij overige werkenden het geval.

Ondernemingen

De diversiteit in samenstelling bij werkenden is ook van toepassing op ondernemingen. Er zijn diverse vormen van ondernemingen, van diverse grootte, die alle werkplekken bieden. Ondernemingen hebben baat bij een arbeidsmarkt die ruimte biedt voor wendbaarheid om in te spelen op huidige en toekomstige (economische) ontwikkelingen. De huidige regelgeving is nog steeds ingericht op corporate georganiseerde werkgevers. In de praktijk blijkt echter dat ondernemingen steeds flexibeler zijn ingericht. Zo werken veel ondernemingen met betrekking tot productie, innovatie en sales projectmatig. Zij hebben behoefte aan op projectbasis inzetbaar personeel. Bovendien opereren veelondernemingen internationaal.

Het is van belang dat de inzetbaarheid van alle werkenden aansluit bij trends van ondernemingen in het internationale speelveld.

Maatschappelijke verantwoordelijkheid

In de discussie over de arbeidsmarkt blijkt dat iedereen een gedeelde verantwoordelijkheid voelt om flexibele inzet van werkenden beter te organiseren en risico's goed te dekken voor en met elkaar. Er wordt gezocht naar een fundament voor iedere werkende. Geen enkele groep mag daarbij buiten de boot vallen en er is als maatschappij bewust voor gekozen om een stelsel in te richten gebaseerd op solidariteit.

Deze gevoelde maatschappelijke verantwoordelijkheid reikt verder dan alleen de factor werk. Er wordt ook gesproken over een leven lang ontwikkelen en het oppakken van zorgtaken in de privésfeer. De nauwe relatie van deze onderwerpen met werk vraagt om een integrale benadering zodat iedere werkende zo goed mogelijk inzetbaar is op elk moment in zijn of haar carrière.

Ervaren knelpunten

In de huidige regulering van werk worden twee belangrijke knelpunten ervaren. Het arbeidsrecht past niet meer bij de gewenste wendbaarheid van ondernemingen en het belemmert innovatie. Regulering van de aanbodzijde van de arbeidsmarkt snijdt alleen hout als er ook voldoende aandacht is voor de vraagzijde, die de aanbodzijde van werk voorziet.

De huidige sociale zekerheid is niet voor iedere werkende gelijk geregeld. Aangezien grote groepen werkenden niet deelnemen in de sociale zekerheid gaat dit ten koste van de collectiviteit. Dat zorgt voor inkomensongelijkheid en inkomensonzekerheid. Herziening is nodig om iedere werkende zekerheid te bieden en gebruik te maken van de massa van collectiviteit. Met de herziening moet een inclusiviteit ontstaan waarin plek is voor iedere werkende.

Voor deze twee knelpunten biedt de NBBU een denkrichting.

Uitgangspunt hierbij is dat alle werkenden en ondernemingen behoefte hebben aan flexibiliteit en keuzevrijheid, maar ook aan zekerheid dat als het minder gaat er een vangnet is. Een kader van het arbeidsrecht en een sociaal stelsel waar alle werkenden aan bijdragen en beroep op kunnen doen, kan hier aan bijdragen.

Kader van het arbeidsrecht

Het huidige arbeidsrecht koppelt rechten en plichten van partijen binnen een arbeidsverhouding aan een type overeenkomst. Zoals het YAG concludeerde bestaat een loopbaan inmiddels uit meerdere carrières, waarbij iedere carrière maatwerk vraagt voor een eigen contractvorm. Ondernemingen zoeken daarnaast naar wendbaarheid om in te spelen op bijvoorbeeld digitalisering en automatisering en zijn niet gebaat bij een rigide stelsel.

Er zijn werknemers en zelfstandig ondernemers. Zij verrichten arbeid ten behoeve van een derde, te weten de werkgever dan wel opdrachtgever. Zelfstandig ondernemers dienen als zodanig ook opgenomen te worden in het BW. Dit zijn diegenen die bewust (getoetst[5]) kiezen voor het ondernemerschap.

5 Deze toets kan plaatsvinden naar voorbeeld van het voorstel dat de NBBU heeft ontwikkeld, dat wordt gedragen door MKB Nederland/VNO-NCW. Zie hiervoor bijlage 2.

De ondernemerstoets dient, net als in het verleden het middenstandsdiploma, als toetsing of de consequenties van de keuze overzien worden en hier vrijwillig voor gekozen wordt.

Gezamenlijk vormen zij de groep werkenden. Voor de werkenden moet zekerheid worden geboden zodat een gelijk speelveld ontstaat waarin er plaats is voor iedereen.

Het scheppen van een kader waarin sprake is van een werkende en de minimale rechten van deze werkende schept duidelijkheid en geeft zekerheid. Rechten worden hiermee gekoppeld aan de persoon en niet aan de overeenkomst.

Consumentenrecht als voorbeeld

Het consumentenrecht kan daarbij als voorbeeld dienen. Binnen het consumentenrecht is er een duidelijk gedefinieerd kader waarin bepaald is wie de consument is en wat de minimale rechten zijn die de consument heeft. Het kopiëren van een dergelijk kader naar het arbeidsrecht biedt een economisch en sociaal vangnet voor **alle** werkenden op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Het nieuwe kader biedt ondernemingen en opdrachtgevers de mogelijkheid om de contract- dan wel opdrachtvorm te kiezen die past bij hun ondernemingsrealiteit. Hiermee behouden zij hun innovatieve kracht en kunnen zij de werkende zekerheid bieden.

Aanbeveling met betrekking tot het arbeidsrecht:

Werknemers en zelfstandig ondernemers vormen samen de groep werkenden

Voor alle werkenden is minimaal geregeld:

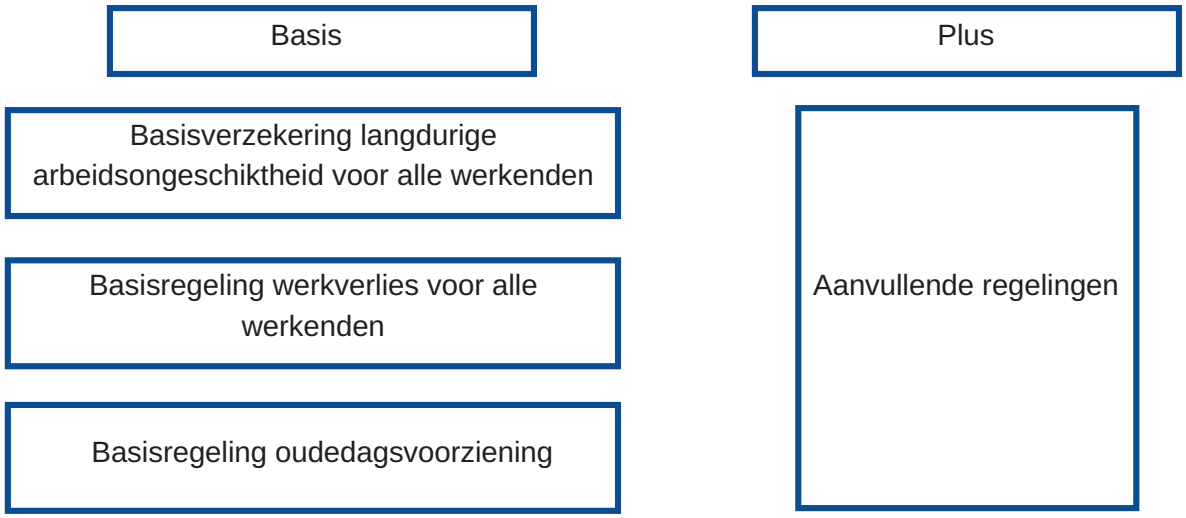
1. Inkomenszekerheid bij verlies van werk door arbeidsongeschiktheid of ontslag/einde opdracht
2. Inspanningsverplichting om tot aansluitend werk te komen bij ontslag/einde opdracht in geval van aanspraak maken op basisregeling
3. Veiligheid op het werk
4. Lijst van zaken die zeker niet besproken kunnen worden met werkenden

    - Discriminerende bepalingen
    - Concurrentiebeding onder voorwaarden
    - Onevenredige opzegtermijn voor de werkende
    - Eenzijdige wijzigingen van fundamentele voorwaarden

Inrichting basisregeling / basisverzekering en plusregeling

De economische realiteit is dat er steeds meer korte overeenkomsten zijn tussen werkenden en ondernemingen. Om de continuïteit van inkomen voor alle werkenden te borgen, stellen we voor afspraken te maken over inspanningen die dekking bieden bij arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en ouderdom.

Een model dat daarbij past is gebaseerd op het ziektekostenverzekeringsmodel. In de basisverzekering is een aantal zaken voor iedere werkende geregeld. Daarnaast kan de keuze gemaakt worden om een aanvullende regeling, een pluspakket af te nemen.



Het fundament, de basisregeling, zorgt voor collectiviteit en daarmee schaalgrootte, om inkomensverlies van werkenden op te vangen. Dit beschermt iedere werkende bij inkomensverlies, terwijl de schaalgrootte zorgt voor een manier om op een verantwoorde wijze de regeling vorm te geven.

De basisregeling betreft een sociaal minimum dat centraal is vastgesteld, bijvoorbeeld gebaseerd op het WML. Voor iedere basisregeling geldt dat er geen minimumeis is qua eigen vermogen om aanspraak te maken. De basisregeling werkverlies is een minimale regeling die met een plusverzekering aangevuld kan worden. De afdracht voor deze regelingen wordt door alle werkenden gedaan, bij iedere geldelijke beloning voor werk. Publieke organisatie van de basisregeling zorgt op een efficiënte wijze voor een collectiviteit en biedt zekerheid die voor iedere werkende gelijk is.

In het pluspakket kunnen aanvullende voorzieningen verzekerd worden tot het niveau dat iedere werkende zelf kan bepalen. De aanvullende voorzieningen die in dit model in het pluspakket geregeld kunnen worden, zijn bijvoorbeeld pensioen, kort verzuim, een hoger bedrag bij arbeidsongeschiktheid en duurzame inzetbaarheid. Deze laatste is bijvoorbeeld vergelijkbaar met de huidige WW, waar een verplichting aan toegevoegd is om te werken aan de duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Het pluspakket kan door private verzekeringspartijen ingevuld worden.

Oplossingsrichtingen

Aansluitend bij de economische en ondernemingsrealiteit van Nederland en onze handelspartners verdient het de overweging om regulering van arbeid toekomstbestendig te maken met een houdbare oplossing. Zowel de vraag- als aanbodzijde op de arbeidsmarkt hebben daarbij hun eigen wensen en behoeftes. Voor de eerder genoemde knelpunten zijn in de visie van de NBBU de volgende oplossingsrichtingen:

1. Een kader waarin duidelijk is wanneer sprake is van een werkende en wat er minimaal geregeld moet zijn voor deze werkende, los van contractvorm.
2. Een basisregeling voor inkomenszekerheid bij verlies van werk door einde contract/opdracht; door ziekte en door ouderdom voor alle werkenden.
3. Een plusregeling waarin iedere werkende de keuze heeft aanvullende voorzieningen te treffen voor een hogere inkomenszekerheid.
4. Een ondernemersklimaat waarin ondernemingen flexibel personeel kunnen inzetten.

Met deze position paper biedt de NBBU de commissie Regulering van Werk een toepasbare oplossing die aansluit bij de wensen en behoeften van de arbeidsmarkt van nu en de toekomst.

Bijlagen

	p.
Bijlage 1: NBBU position paper ter advisering van de Commissie Regulering van werk (mei 2019)	12
Bijlage 2: Beoordeling bewust ondernemerschap voor zzp'ers	19

Ons werk en arbeidsrecht van morgen

NBBU position paper ter advisering van de Commissie Regulering van werk
mei 2019

Inhoudsopgave

Inleiding **13**

Uitgangspunten voor het arbeidsrecht van morgen - naar thema gerangschikt **15**
- De multivoudige carrière vereist een leven lang ontwikkelen 15
- Een individueel levensloopbudget i.p.v. het huidige veelvoud aan subsidies en toeslagen 16
- Verzelfstandiging en vervaging van arbeidsrelaties 16
- Overwegingen t.a.v. het huidige premie-inningsysteem 17

Specifieke aanbevelingen aangaande de opvolging van de Wet DBA **18**

Bijlage 1 - Position Paper NBBU 'Ons werk en arbeidsrecht van morgen'

Inleiding

Lang was de structuur van de arbeidsmarkt tamelijk overzichtelijk. Werk was georganiseerd langs sectoren met elk hun eigen (min of meer) vaste organisatie: cao, O&O fonds,pensioenfonds en overlegorganen. Functies, rollen en arbeidsverhoudingen lagen redelijk vast. Verder waren de meeste werkvormen en arbeidsrelaties sterk geografisch gebonden. Die tijd is voorbij.

Door de intrede van de vierde industriële revolutie met al haar technische (digitale) en sociale innovaties zijn zowel organisatiestructuren als ook het gedrag van werkgevers, opdrachtgevers en (potentieel) werkenden sterk veranderd. We zien tal van sectoren vervagen en arbeidsverhoudingen in de praktijk veranderen. Niet alleen de inhoud van werk en rollen veranderen, ook de wijze waarop mensen (met name jongeren) zich met elkaar verbinden evolueert sterk. In slechts een paar decennia tijd hebben wij er naast de fysieke wereld een onlinewereld bijgekregen. Momenteel staan wij aan het begin van de vierde industriële revolutie. Online verbondenheid verandert de wijze waarop we ons tot elkaar verhouden en hoe we onze samenleving en alles wat we doen organiseren. Het traditionele bedrijf, als organisatiestructuur waarin arbeid en kapitaal worden samengebracht om een bepaalde productie tot stand te brengen, is duidelijk een product van de eerste industriële revolutie.

Onze eenentwintigste-eeuwse samenleving wordt echter steeds meer gekenmerkt door *flexible*-, of *flowconnectivity*. Op de arbeidsmarkt maken banen plaats voor projecten en zelfstandige ondernemers / projectmedewerkers vervangen vaste medewerkers. Individuele competenties worden gekoppeld aan specifieke eisen voor een project. Digitale platforms versnellen dit proces door vraag en aanbod te matchen tegen lage transactiekosten. Veel verhoudingen en verbindingen zijn niet langer vormvast, maar transformeren in hun vorm mee met de behoefte en de feitelijk situatie. Traditionele arbeidsverhoudingen zetten hier niet langer de toon en het onderscheid tussen opdrachtnemer, werknemer, opdrachtgever en werkgever vervaagt. Het nieuwe denken over werk en werkrelaties is gebaseerd op menselijke relaties, samenwerken en co-creëren. Het organische en fluïde karakter van veel nieuwe sociale structuren kent nu nog veel te weinig erkenning in onze arbeidswetgeving en ons fiscale stelsel. Huidige wet- en regelgeving is geformuleerd tijdens de eerste industriële revolutie en niet langer geschikt om voorwaarden te scheppen op de huidige arbeidsmarkt en die van de toekomst.

De wetgever doet zijn uiterste best via reparatie van wet- en regelgeving de ontwikkelingen te volgen en in goede banen te leiden. Echter, de digitalisering en de opkomst van de platformeconomie leidt tot onrust en onzekerheid bij politiek en traditionele arbeidsmarktpartijen en tot zorgen bij burgers over de samenleving. Het huidige arbeidsrecht is verworden tot een lappendeken van reparaties en mist de flexibiliteit om in te kunnen spelen op nieuwe ontwikkelingen. Waar behoefte aan is, is regelgeving die ruimte biedt aan nieuwe ontwikkelingen en tegelijkertijd werkenden een basiszekerheid biedt waarop ze hun leven en loopbaan kunnen bouwen. Er moet een nieuw fundament worden gelegd dat hier recht aan doet en toekomstbestendig is. Hierbij nemen wij in acht dat 99% van de bedrijven met werknemers valt onder het MKB-segment. 80% Van deze bedrijven heeft minder dan tien werknemers in dienst (bron: Staat van het MKB 2018).

Bijlage 1 - Position Paper NBBU 'Ons werk en arbeidsrecht van morgen'

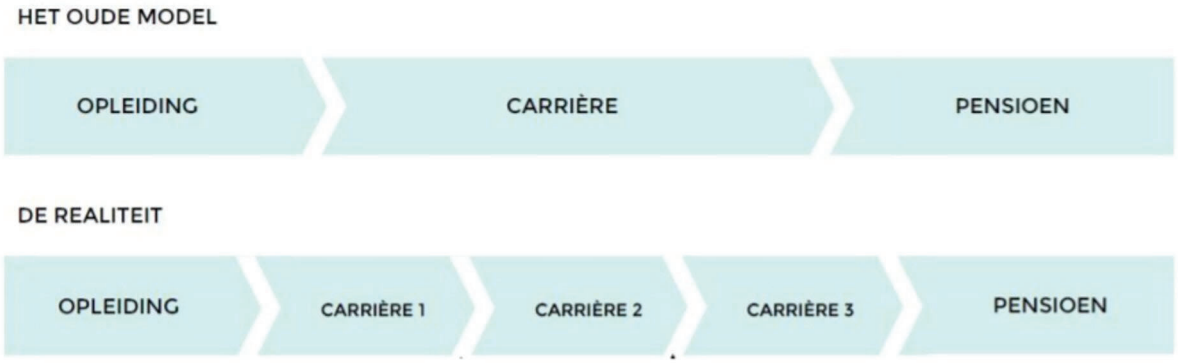
In wat volgt doet de NBBU graag een aantal aanbevelingen om diverse belangrijke trends te adresseren in het arbeidsrecht van morgen. Centraal hierin staat de visie dat alleen een totaal-aanpak van de hervorming van het arbeidsrecht tot een effectieve structuur voor de samenleving van morgen kan leiden. Hieronder vallen wat ons betreft ons wettelijk stelsel omtrent arbeidsrelaties, ons sociale stelsel, ons pensioenstelsel en het ondernemingsrecht.

Bijlage 1 - Position Paper NBBU 'Ons werk en arbeidsrecht van morgen'

Uitgangspunten voor het arbeidsrecht van morgen - naar thema gerangschikt

De multivoudige carrière vereist een leven lang leren

De tijd waarin we vanuit een opleiding het arbeidsleven instromen en via een eenduidige carrière naar het pensioen toewerken ligt voor veel mensen achter ons. De huidige arbeidsmarkt is dermate geflexibiliseerd dat binnen het werkende leven regelmatig overstappen zullen worden gemaakt en continue her- en bijscholing nodig is om op de arbeidsmarkt aangesloten te blijven. De werkende van de toekomst heeft dan ook de mindset nodig van een ondernemer om optimaal inhoud te kunnen geven aan de verschillende carrières die hij/zij in de loopbaan zal krijgen - ongeacht of hij/zij in (meerdere) dienstverband(en) zal werken, vanuit een zelfstandige positie, of beide.



Het huidig regulier (publiek) onderwijs leidt louter op tot WO, HBO, of MBO niveau, waarna men wordt verwacht het bedrijfsleven of de (semi)overheid in te stromen. Her- en omscholing zit niet (of onvoldoende) in het regulier onderwijspakket. Hiervoor is men veelal afhankelijk van (veelal sectoraal georganiseerde) opleidingen in het bedrijfsleven. Dat moet veranderen. In plaats van alleen initieel op te leiden is er laagdrempelige toegang nodig om gedurende het leven en de loopbaan te kunnen her-, bij- en omscholen. We moeten voorkomen dat studenten het werkzame leven starten met een goede startkwalificatie en vervolgens vanwege hoge kosten, of de beperkingen die sectoraal georganiseerde opleidingen bieden, of de niet aansluitende en aansprekende wijze waarop het aangeboden wordt, niet in staat zijn de verschillende carrières in te vullen die nodig zijn om vitaal de pensioengerechtigde leeftijd te halen.

Dit vereist aanpassing van de wet- en regelgeving. Die zal, anders dan nu het geval is, alle werkenden de benodigde flexibiliteit moeten bieden om in te kunnen spelen en rekening te houden met genoemde trends. Specifieke aandacht hierbij is nodig voor:

1. Publiek (beroeps- en hoger) onderwijs toegankelijk maken voor jong en oud (met gelijke tarieven en bij de dynamische arbeidsmarkt passende toegangsvereisten).
2. Onderwijs op maat en aandacht voor de structurele ontwikkeling van softskills voor iedere werkende, zodat meerdere carrières kunnen worden doorlopen en van-werknaar-werktrajecten worden gefaciliteerd.
3. Onderwijs en omscholing als factor meenemen in het sociaal stelsel van morgen – naar bijvoorbeeld Deens model. Elke werkloze heeft recht op herscholing, maar heeft ook de plicht om aan dergelijke trainingsprogramma’s mee te doen.

Bijlage 1 - Position Paper NBBU 'Ons werk en arbeidsrecht van morgen'

Een individueel levensloopbudget in plaats van het huidige veelvoud aan subsidies, toeslagen, etc.

Op dit moment heeft een burger en een werkende tijdens zijn (werkzame) leven te maken met een veelheid aan toeslagen waar men recht op heeft en regelingen waaruit men een bijdrage kan krijgen als men aan de voorwaarden voldoet. Dit leidt tot uitvoerings- en handhavingsproblemen bij tal van overheidsinstellingen, enorme administratieve en financiële last voor (MKB) bedrijven en ergernis bij werkenden. Bovendien verstoort het de werking van de arbeidsmarkt doordat het leidt tot gebiaste keuzes bij arbeidsparticipatie en arbeidsverhoudingen en van de Nederlandse economie, omdat deze toeslagen en subsidieregelingen leiden tot onnodige kostenverhogingen. Gepleit wordt voor een individueel levensloopbudget waar de overheid de diverse bijdragen in stort. Tot het moment dat iemand gaat werken, dan wel de initiële opleiding heeft afgerond mag men dit levensloopbudget tot nul uitputten voor zaken als opleiding. Daarna dient een bepaald minimaal percentage altijd gereserveerd te worden voor pensioen en de rest mag in de levensloopbaan gebruikt worden voor zaken als om- en herscholing, diverse soorten verloven, bijdragen aan wonen e.d.

Verzelfstandiging en vervaging van arbeidsrelaties

Internationaal is er een belangrijke trend zichtbaar: de toenemende ‘verzelfstandiging’ van werkenden. Volgens McKinsey&Company werken in de Verenigde Staten en in Europa tussen de 20% en 30% van de werkenden inmiddels zelfstandig. De consultant voorspelt dat in de VS dit percentage tegen 2020 tot zo’n 40% zal zijn gestegen. Volgens cijfers van het CBS waren er in 2018 in Nederland meer dan 1 miljoen zzp’ers actief, waar dit er in 2003 nog 635.000 waren.

Sociale partners, politici en maatschappelijk betrokken organisaties buitelen over elkaar heen bij het benoemen van positieve, dan wel negatieve motieven en consequenties van de groeiende zzp-populatie. Een belangrijk deel van de knelpunten die in het Interdepartementaal beleidsonderzoek zzp (IBO-zzp april 2015) wordt gesignaleerd, wordt veroorzaakt door het scherpe onderscheid dat in beleid wordt gemaakt tussen verschillende werk- en rechtsvormen. Dit leidt tot een verstoring van het keuzeproces van werkenden en hun werkgevers of opdrachtgevers. In het IBO-zzp rapport wordt geadviseerd de kloof tussen werknemers en zelfstandig ondernemers te verkleinen.

Om een werkelijk relevant debat te voeren over de thema's inkomen, werk en sociale relaties van morgen, en om met nieuwe verbeeldingskracht antwoorden te kunnen formuleren op de vragen van de 21ste eeuw, is het nodig om te denken in termen van 'werkenden', in plaats van verschillende categorieën als "vast", "flex", "zzp'er", etc. Veel passender is het om te denken in termen van een verplichte basisregeling voor alle werkenden, en een basisverzekering voor alle werkenden. Het onderscheid dat nu gemaakt wordt tussen werknemers en ondernemers vervalt daarmee. Bovenop het minimum wettelijk kader voor alle werkenden kan vervolgens een maatschappelijk kader worden ontwikkeld dat gericht is op co-creation, maatwerk en individuele keuzes.

Om uit de huidige impasse omtrent de zzp-discussie (en het bredere debat over de statusverschillen tussen werknemers en zelfstandigen) te komen doen wij verder nog de volgende aanbevelingen:

Bijlage 1 - Position Paper NBBU 'Ons werk en arbeidsrecht van morgen'

1. Hef op het gebied van de verzekering, zoals bij arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en pensioen, het onderscheid voor de verschillende werkvormen (werknemer, zzp'er, etc), op en werk toe naar een regeling voor alle werkenden.
2. Sectoraal georganiseerde O&O fondsen en pensioenfondsen beperken intersectorale carrièrestappen. Deze sectoraal georganiseerde instituties, bestuurd door sectorale sociale partners, beperken de benodigde flexibiliteit voor de huidige en toekomstige arbeidsmarkt. Organiseer collectiviteiten die niet afhankelijk zijn van de sector waarin wordt gewerkt, maar die de mogelijkheid bieden een persoonlijk recht op te bouwen, gedurende de hele loopbaan.
3. Organiseer een basisregeling bij inkomensverlies, naar voorbeeld van de AOW en de Ziektekostenverzekering, waarbij werkenden kunnen kiezen voor een (aanvullend) pluspakket. Bestaand instrumentarium, zoals een G-rekening voor zelfstandigen, kan hiervoor worden ingezet.
4. Door de vervaging van de arbeidsrelaties, zijn het niet de traditionele partijen die de belangen van de werkenden (werknemers, werkgevers, opdrachtgevers, opdrachtnemers) vertegenwoordigen. In die zin moet de polder heringericht worden.
5. Om alle werkenden een gelijkwaardige positie te geven is het nodig dat zzp’ers een eigenstandige positie in het Burgerlijk Wetboek krijgen.

Overwegingen t.a.v. het huidige premie-inningensysteem

Het premie-inningsysteem is gebaseerd op het motto "de vervuiler betaalt". Wat hierbij de vervuilende factor is lijkt politieke willekeur. Voor ziektewet en arbeidsongeschiktheid is het gebaseerd op het veroorzaken van financiële schade (premie op basis van sectorindeling waarbij de uitzendbranche als aparte sector wordt beschouwd, terwijl het de opdrachtgevers in de verschillende sectoren zijn die uitzendkrachten inhuren). Voor de Werkloosheidswet is met de WAB bedacht dat voor de hoogte van de premie het type dienstverband bepalend is.

Bij een vast dienstverband betaalt de werkgever een lage premie en bij een flexcontract is een hoge premie verschuldigd. Dit om werkgevers te dwingen meer mensen in vaste dienst te nemen. Hierbij hebben we 3 opmerkingen:

1. Alleen het aspect van de vervuiler betaalt wordt in het premie-inningssysteem als uitgangspunt genomen en niet het aspect dat er bijgedragen wordt aan het uit de uitkeringen halen van mensen, zoals de uitzendsector doet. Dit leidt tot perverse prikkels;
2. De uitzendbranche helpt veel mensen van een uitkeringssituatie naar werk. Deze opstapfunctie van uitzendbureaus wordt door hoge premies gehinderd;
3. Met invoering van de WAB krijgen werkgevers te maken met twee verschillende systemen van premie-inning. Politieke idealen wegen blijkbaar zwaarder dan de enorme administratieve lasten die het werkgevers oplevert. Hierbij benadrukken we nogmaals dat 80% van de werkgevers minder dan tien werknemers in dienst heeft, daarmee werkend voorman is en geen specialisten in dienst heeft om dit voor hem te doen.

Onze aanbeveling:

Door te werken met het begrip werkenden, en de sectorinrichting los te laten, is het logisch om voor de sociale zekerheid, naar voorbeeld van de zorgverzekering, een voor ieder werkend gelijk premiepercentage te innen.

Specifieke aanbevelingen aangaande de opvolging van de Wet DBA

De ontstane situatie rond de Wet DBA heeft veel onzekerheid gecreëerd. Grote (eind)opdrachtgevers namen geen risico meer en vermeden het zzp'ers in te huren. Een groot aantal zzp'ers verloor hun opdracht en het risico bestond dat partijen hun toevlucht zouden zoeken tot al dan niet schimmige constructies.

Momenteel is het zo dat men zelfstandig ondernemer is als blijkt dat men geen werknemer is. Dit is ongewenst. De NBBU vindt het van belang dat de zelfstandig ondernemer een eigen positie krijgt in het Burgerlijk wetboek. Het zelfstandig ondernemerschap moet niet worden beoordeeld langs de meetlat van de werknemer, maar op basis van de bewuste keuze voor het ondernemerschap.

De NBBU heeft hiervoor (gedragen door VNO-NCW/MKB Nederland) een simpele toets ontwikkeld die niet de gezagsverhouding, maar de bewuste keuze voor het ondernemerschap beoordeelt. De NBBU stelt tevens voor dat niet op basis van vermoedens, maar op basis van een pilot aan de praktijk te toetsen (partijen in de bouw en in de zorg zijn bereid een dergelijke pilot te starten).

De volgende uitgangspunten zijn hierbij van toepassing:

1. Er wordt niet getornd aan het werknemerschap. De definitie van de arbeidsovereenkomst blijft ongewijzigd;
2. De beoordeling van de relatie opdrachtgever - opdrachtnemer vindt plaats aan de hand van nader vast te stellen - en gedragen - criteria van bewust zelfstandig ondernemerschap;
3. Voordat definitieve invulling plaatsvindt zal in de praktijk worden getoetst hoe de werkwijze uitpakt;
4. Bij een tarief van > 75 euro per uur dient er een vrije keuze van de werkende te zijn om zelfstandig ondernemer te zijn;
5. Bij een tarief < 75 per uur dient er een toets plaats te vinden of sprake is van bewust ondernemerschap;
6. Bij een tarief dat lager is dan 18 euro zal deze toets intensiever moeten zijn

We vertrouwen met deze position paper een bijdrage te leveren aan de opgave waar de commissie voor staat. Indien gewenst zijn we natuurlijk bereid een en ander toe te lichten. Hiervoor kunt u contact opnemen met dr. B.I. van der Burg, voorzitter NBBU, of M.R.Bastian, directeur NBBU, via Annemarie Buis (contactgegevens: a.buis@nbbu.nl of tel.06-13642836). We wensen de commissie veel inspiratie, wijsheid en lef toe.

De NBBU is een sterk groeiende brancheorganisatie en belangenbehartiger van bijna 1250 ondernemers die zich richten op de flexibele arbeidsmarkt. Het lidmaatschap van de NBBU is een kwaliteitswaarborg voor goed ondernemerschap. NBBU-leden bemiddelen per jaar ruim 200.000 mensen naar werk en hebben ongeveer 7.000 vaste medewerkers in dienst. De NBBU organiseert al sinds 2013 jaarlijks de bijeenkomst 'De Arbeidsmarkt van Morgen' met medewerking van Nyenrode Business Universiteit.

Bijlage 2 - Beoordeling bewust ondernemerschap voor zzp’ers

Beoordeling bewust ondernemerschap voor zzp’ers

- een oplossing voor de ontstane impasse bij het werken met zzp'ers -

Doel van de notitie

- Helderheid scheppen over de wijze waarop toegewerkt kan worden naar een oplossing bij het werken met en het contracteren van zelfstandig ondernemers.
- Verkennen van de werkwijze waarop kwetsbare zelfstandigen worden beschermd.
- Het bevorderen van het ondernemerschap.
- Verkenning van het realiseren van zekerheid vooraf bij een overeenkomst tussen opdrachtgever en opdrachtnemer en dit toetsen aan de praktijk.

De problematiek

Na afschaffing van de VAR is door overheid, belastingdienst en veldpartijen naarstig gezocht naar een wijze waarop opdrachtnemer en opdrachtgever elkaar op zekere en zorgvuldige wijze kunnen contracteren. Zowel met de Beschikking Geen Loonheffing (BGL) als met de Wet DBA leidde dit tot problemen:

- Geen zekerheid vooraf. Kans op naheffing;
- Discussie over het al dan niet bestaan van (elementen van) een gezagsverhouding;
- Geen oplossing voor het gedwongen ondernemerschap aan met name de onderkant van de arbeidsmarkt;
- Zelfstandig ondernemerschap wordt gemeten langs de meetlat van het werknemerschap.

VOORSTEL OM TE KOMEN TOT EEN OPLOSSING

Randvoorwaarden

In aansluiting op hetgeen is beschreven in de brieven van Minister Koolmees en Staatssecretaris Snel van 22 juni 2018 en 24 juni 2019 houden we bij dit voorstel rekening met de volgende randvoorwaarden:
In het regeerakkoord is aangegeven dat (1) de maatregelen uitvoerbaar en handhaafbaar moeten zijn, (2) de maatregelen zekerheid moeten bieden aan ondernemers en hun opdrachtgevers en (3) de administratieve lasten beperkt moeten blijven. Bij de uitwerking van de maatregelen moet een optimum in deze randvoorwaarden worden gevonden.

Uitganspunt: beoordeling van het ondernemerschap:

- De zelfstandig ondernemer wordt niet langer langs de meetlat van het werknemerschap gelegd;
- Zelfstandig ondernemer en opdrachtgever tekenen een ondernemersverklaring, waarin enerzijds de zelfstandige verklaart een bewuste keuze te maken voor zelfstandigheid en anderzijds de opdrachtgever zich ervan vergewist heeft te maken te hebben met een ondernemer (gezamenlijke verantwoordelijkheid);
- Voor het vergewissen van het ondernemerschap worden een aantal objectief verifieerbare criteria gehanteerd waaraan de zelfstandige moet voldoen: de toets ondernemerschap;
- Daarnaast vergewist men zich met de ondernemersverklaring van de zelfredzaamheid en onafhankelijkheid van opdrachtnemer door middel van kwalitatieve indicatoren;

Bijlage 2 - Beoordeling bewust ondernemerschap voor zzp'ers

- Bij een positieve score van de toets is er voldoende sprake van ondernemerschap en zelfstandigheid van opdrachtnemer, waarmee het fiscale regime van de zelfstandige van toepassing is en niet die van het arbeidsrecht;
- Bij ondertekening van de ondernemersverklaring inclusief een positieve score bij de toets, toetst de Belastingdienst niet op elementen van het arbeidsrecht;
- Ondertekening van de ondernemersverklaring inclusief een positieve score bij de toets sluit de fictieve dienstbetrekking uit.

Uitproberen in pilots

De maatregelen ter vervanging van de VAR zijn mede mislukt omdat ze niet eerst in de praktijk zijn getoetst/getest. Teveel vanuit de tekentafel zijn oplossingen bedacht en zonder enige praktijktest ingevoerd. Met alle gevolgen van dien. Dat kunnen we ons (Bewindslieden, veldpartijen, de opdrachtgevers en opdrachtnemers) niet nog een keer permitteren. Daarom stellen wij voor om voornemens/wensen/alternatieven in de praktijk te toetsen. Ook de voorstellen van het kabinet, zoals opt-out, minimumtarief en webmodule (maar dan wel op basis van beoordeling ondernemerschap) kunnen in de pilot getest worden.

Criteria waarop de pilots getest worden zijn:

- Het beschermen van kwetsbare zelfstandigen
- Bevorderen van ondernemerschap
- Zekerheid vooraf aan opdrachtgevers en opdrachtnemers
- Uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid
- Beperkte administratieve lasten

Wij stellen voor om sectoren (minimaal een vertegenwoordigende partij aan opdrachtgeverskant en een vertegenwoordigende partij aan opdrachtnemerskant) ruimte te geven om afspraken te maken over de invulling van een pilot. Het is aan vertegenwoordigers van opdrachtgevers en opdrachtnemers om tot overeenstemming te komen over de inhoud van de pilot.

Voor iedere pilot wordt een begeleidingscommissie in het leven geroepen die bestaat uit vertegenwoordigers van betrokken veldpartijen, de ministeries en de belastingdienst. De verschillende pilots zullen praktijklering opleveren om vervolgens tot een voldragen werkbare en gedragen oplossing te komen van deze weerbarstige problematiek.

- De pilot kan in samenwerking met vertegenwoordigende partijen worden ingericht in bijvoorbeeld de Bouw, de ICTsector en de zorg.

De toets

De bewuste keuze om als zelfstandige te werken blijkt uit een toets die bestaat uit objectieve en transparante elementen, die van te voren wordt afgenomen.
De toets bestaat uit twee onderdelen:

1. Toets ondernemerschap

Bij deze toets wordt bepaald of in het onderhavige geval de zelfstandige voldoet aan ondernemerschapsvereisten. Aan alle genoemde eisen moet worden voldaan.

Bijlage 2 - Beoordeling bewust ondernemerschap voor zzp'ers

2. Toets kwalitatieve indicatoren
De toets kwalitatieve indicatoren onderscheidt zelfredzaamheid van afhankelijkheid. Iemand is zelfredzaam als er sprake is van een sterke maatschappelijke positie/ onafhankelijke marktpositie.

Toets ondernemerschap

Indicatoren	Score (+ of -)
Inschrijving KvK	
Beschikken over BTW nummer	
BTW verifiëren via VAT Information System (VIES)	
Zelfstandige houdt een administratie bij, of besteedt dit uit	
Zelfstandige factureert of er wordt namens zelfstandige gefactureerd (zelfstandige loopt daarmee zelf het risico als rekeningen niet betaald worden)	
Zelfstandig hanteert een tarief van minimaal € 16 per uur	

Om te voldoen aan de toets ondernemerschap is een 100% score noodzakelijk.

Toets kwalitatieve indicatoren

Indicatoren	Mogelijke punten	Score
Zelfstandige heeft in de uitvoering van zijn vak investeringen gedaan en beschikt daarmee over professionele hulpmiddelen (bijv. in de bouw: bestelauto, steiger, PBM, professioneel gereedschap) en loopt daarmee ondernemersrisico	3	
Aansprakelijkheidsrisico's van hulpmiddelen, materialen en gereedschappen die toebehoren aan een derde (bijv. het huren ervan), zijn voor rekening van de zelfstandige	3	
Risico's in aansprakelijkheid zijn afgedekt middels een bedrijfs- of beroepsaansprakelijkheidsverzekering	3	
Zelfstandige voldoet aan de benodigde kwalificatie-eisen om de werkzaamheden als zelfstandige uit te voeren (is bijv. zelf in bezit van een vervoersvergunning, en is daarvoor niet afhankelijk van een derde)	2	
Zelfstandige heeft op eigen kosten trainingen / opleidingen gevolgd om zijn kennis en vaardigheden op peil te houden	2	
De zelfstandige doet uit eigen naam reclame uitingen	2	
Risico's in inkomen zijn afgedekt door een arbeidsongeschiktheidsverzekering en/of deelname schenkkring en/of pensioen en/of aantoonbaar eigen vermogen	3	

Om te voldoen aan de toets van kwalitatieve indicatoren is een score van minimaal 10 punten noodzakelijk.
De ingevulde waarden geven slechts een indicatie van wat mogelijk is. Het toekennen van de waarden en het bepalen van de hoogte ervan is een beleidsmatige keuze.

Bijlage 2 - Beoordeling bewust ondernemerschap voor zzp'ers

Bij een tarief van € 75 per uur of meer is een opt out van toepassing, waarbij we de beleidsmatige keuze maken het gedurende de pilotperiode niet tot een bepaalde tijdsperiode te beperken (de wetgever opteert momenteel voor een opt out mogelijkheid als de overeenkomst wordt aangegaan voor maximaal een jaar).

Monitoring van de pilot

Iedere drie maanden vindt evaluatie van de pilots plaats. Geëvalueerd wordt of de ondernemersverklaring recht doet aan o.a.:

- Verantwoordelijkheid van de opdrachtgever?
- De vrije wil van de opdrachtnemer?
- De balans in verantwoordelijkheid tussen opdrachtgever versus opdrachtnemer?
- In hoeverre financiële motieven een rol spelen

Hoe scoort de ondernemersovereenkomst bij:

- Opdrachtgever
- Intermediair
- Opdrachtnemer

Draagvlak

Het voorstel is ontwikkeld in nauwe samenwerking met VNO-NCW / MKB-Nederland en kan dan ook rekenen op hun steun. Bovendien is er draagvlak bij een groot aantal zelfstandigenorganisaties, waaronder ZZP-Nederland, PZO en Zelfstandigen Bouw. Ook is er voldoende draagvlak in het 'veld' om pilots te starten in de bouw, de ict sector en, indien gewenst, de zorg.

De NBBU is een sterk groeiende brancheorganisatie en belangenbehartiger van meer dan 1250 ondernemers die zich richten op de flexibele arbeidsmarkt. Het lidmaatschap van de NBBU is een kwaliteitswaarborg voor goed ondernemerschap. NBBU-leden bemiddelen per jaar ruim 200.000 mensen naar werk en hebben ongeveer 7.000 vaste medewerkers in dienst. De NBBU organiseert al sinds 2013 jaarlijks de bijeenkomst 'De Arbeidsmarkt van Morgen' met medewerking van Nyenrode Business Universiteit.

NBBU

Stadsring 171
3817 BA Amsersfoort
033-4760200
www.nbbu.nl