

Voorwoord

De arbeidsmarkt verandert sneller dan politiek Den Haag kan bijbenen. Daar waar een vooruitziende blik nodig is, lijkt er slechts tijd te zijn voor crisismanagement. Dat leidt tot onduidelijkheid over huidige wet- en regelgeving en uitstel van plannen voor nieuwe maatregelen, waardoor ondernemers nog weinig vertrouwen hebben in de politiek. Om het vertrouwen van de ondernemer terug te winnen moet er snel duidelijkheid komen over het arbeidsmarktbeleid.

ONL voor Ondernemers komt daarom met een 'toekomstplan voor de arbeidsmarkt'. In dit stuk zetten wij onze langetermijnvisie over de toekomst van de arbeidsmarkt uiteen, waarbij wij ons steeds afvragen: hoe richten we gezamenlijk de arbeidsmarkt van morgen in?

De huidige problemen op de arbeidsmarkt, de pijnpunten voor ondernemers en de oorzaken van de ontstane situatie komen allemaal aan bod. Aan de hand daarvan komt ONL al gauw tot de conclusie dat er een aantal grote herzieningen van het arbeidsrecht en socialezekerheidsrecht nodig zijn om onze arbeidsmarkt toekomstgericht te maken. Welke aanbevelingen wij doen om deze herzieningen mogelijk te maken lees je in het toekomstplan.

ONL vindt het niet alleen belangrijk om te komen met aanbevelingen, ook moet er draagvlak zijn. Het draagvlak van de 'oude polder' is wat ons betreft te smal geworden, zij vertegenwoordigen niet meer de meerderheid van werkend en ondernemend Nederland. ONL spreekt ook ondernemers en werkenden die zich niet meer kunnen vinden in de verouderde standpunten van de 'oude polder'. De politiek zal op zoek moeten naar een breder draagvlak. Juist door nieuwe partijen toe te laten in de overlegeconomie die toekomstgericht en vernieuwend denken wordt de kans op succes groter.

ONL is meer dan bereid om een serieuze bijdrage te leveren aan de politiek en gaat dan ook graag aan de slag om gezamenlijk te komen tot oplossingen. Het ONL toekomstplan arbeidsmarkt kun je zien als een eerste aanzet hiertoe.

Zo richten we gezamenlijk de arbeidsmarkt van morgen in.



Hans Biesheuvel, voorzitter ONL

Mirjam Bink, co-founder ONL

Inhoudsopgave

Inleiding	3
ONL toekomstplan arbeidsmarkt	4
1. Ontlast het werkgeverschap	7
1.1 Loondoorbetaling bij ziekte	7
1.2 Ziekteverzuimpreventie en re-integratie na ziekte	9
1.3 Transitievergoeding	11
1.4 Ketenbepaling	14
2. ‘Nieuwe zekerheden’ zoals scholing en een leven lang ontwikkelen	16
2.1 Flexicurity: van baan- naar werkzekerheid	16
2.2 Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt	18
3. Een toekomst- en visiegericht plan voor het vervangen van de Wet DBA	21
3.1 Bied op korte termijn een tijdelijke oplossing voor de Wet DBA	22
3.2 De Arbeidsrelatiewet	23
4. Sociale zekerheid voor alle werkenden	29
4.1 Bescherming ongeacht contractvorm	30
4.2 “Nee” tegen een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zzp'ers ..	30
4.3 Arbeidsongeschiktheidsverzekering voor alle werkenden	31
4.4 Goede pensioenvoorzieningen (voor ondernemers)	33

Inleiding

De uitgangspunten van het Nederlandse arbeidsrecht zijn in 1907 vastgelegd en sindsdien vrijwel ongewijzigd gebleven. Dat kan niet worden gezegd van de wereld waarin wij leven. De wereld van nu is niet te vergelijken met die van ruim 100 jaar geleden. Trends als globalisering, technologisering en demografische ontwikkelingen zijn van grote invloed op de wijze waarop mensen zijn gaan werken. Werk verdwijnt, taken binnen bedrijven veranderen en er komt nieuw werk bij. Kortom, de economie en de wensen en eisen die daaraan worden gesteld zijn in de afgelopen 100 jaar drastisch veranderd.

Dit zien we terug op de arbeidsmarkt, waar door globalisering, digitalisering en individualisering steeds meer behoefte is aan flexibel werk. De onvoorspelbare en gevoelige economie waar we in leven zorgt ervoor dat ondernemers minder lang vooruit kunnen kijken. De veranderingen op de arbeidsmarkt vergen wendbaarheid en flexibiliteit van bedrijven met mensen in loondienst. Ondernemers willen arbeidsovereenkomsten aan gaan voor de termijn die ze vooruit kunnen kijken, terwijl de wettelijke randvoorwaarden zijn ingericht naar de gedachte dat werkenden op basis van een voltijdsarbeidsovereenkomst hun hele carrière werken bij één werkgever. Ondertussen moeten ondernemers aan steeds meer risicovolle verplichtingen voldoen die samenhangen met het werkgeverschap, waardoor ondernemers minder snel werknemers in vaste dienst nemen. Het arbeidsrecht werkt klemmend voor ondernemers.

Het verouderde socialezekerheidsrecht past ook niet bij deze tijd. Werkenden wisselen steeds vaker van werkgever, sector of gaan als zzp'er aan de slag. Zij hebben in toenemende mate behoefte aan flexibele arbeid. Deze groeiende groep flexibel-werkenden, deeltijd-werkenden en zelfstandigen kan moeilijk passende sociale zekerheden opbouwen, want sociale zekerheid is ingericht langs het rechtlijnige kader van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het wisselen van arbeidsvorm of sector zorgt voor problemen bij het opbouwen van zekerheid. Zo kunnen zelfstandigen bijvoorbeeld niet op dezelfde sociale voorzieningen en sociale verzekeringen aanspraak maken als mensen in loondienst.

Het huidige socialezekerheidsrecht zorgt voor een tweedeling op de arbeidsmarkt, tussen enerzijds werkenden met veel bescherming en anderzijds een steeds grotere groep flexibel werkenden en zelfstandig ondernemers die geen of nauwelijks aanspraak kunnen maken op sociale zekerheden. Ook heerst er de bezorgdheid dat flexibel werkenden kunnen worden ingezet als goedkopere arbeidsvormen in loondienst. Dit brengt de positie van werknemers in vaste dienst in gevaar.

Kortom, het verouderde arbeidsrecht en het socialezekerheidsrecht werken klemmend voor ondernemers en komen werkenden niet ten goede. Herziening van het arbeidsrecht en socialezekerheidsrecht is nodig om onze economie te stimuleren en iedere werkende op een gepaste wijze te ondersteunen.

ONL toekomstplan arbeidsmarkt

Het arbeidsmarktbeleid is een heet hangijzer voor Kabinet Rutte-III. De ambitie uit het regeerakkoord om de arbeidsmarkt te moderniseren is goed en noodzakelijk. Wel wekt de politiek de indruk zich niet te willen realiseren dat we ons bevinden in een nieuwe realiteit waarbij de oude wettelijke randvoorwaarden niet meer passen.

Beleid richt zich op maatregelen om meer mensen in vaste dienst te krijgen. Dat strookt niet met de realiteit. De economie van nu vraagt steeds vaker om tijdelijke arbeidsrelaties. Ook hechten werkenden steeds meer waarde aan flexibiliteit. Beleidsmaatregelen binnen het bestaande arbeidsrecht zijn niet houdbaar gebleken. Voorbeelden hiervan zijn de Wet Werk en Zekerheid en de Wet DBA. Ook de Wet Arbeidsmarkt in Balans zal niet aansluiten op de arbeidsmarkt van vandaag de dag.

De Wet Werk en Zekerheid had als doel het vereenvoudigen van de ontslagregeling, maar leidde uiteindelijk tot een dusdanig star ontslagrecht dat ondernemers niemand meer in vaste dienst wilden nemen. De opvolger van de Wet Werk en Zekerheid, de Wet Arbeidsmarkt in Balans, heeft als uitgangspunt het duurder en meer 'vast' maken van flexibele arbeid. Dit zorgt louter voor extra kosten en risico's bij ondernemers, waardoor het juist onaantrekkelijker wordt voor ze om werkenden in (vaste) dienst te nemen.

Het doel van de Wet DBA is om schijnzelfstandigheid tegen te gaan, maar opdrachtgevers zien door de wet zulke grote risico's rondom het inhuren van zzp'ers dat zij geen opdrachten meer durven uit te geven. Opdrachtnemers liepen zo miljoenen euro's aan opdrachten mis en schijnzelfstandigheid is er niet minder op geworden.

Voorkomen moet worden dat maatregelen enkel een doekje voor het bloeden zijn. Wat ONL betreft is de enige juiste beleidsoptie om te kijken waar het arbeidsrecht en socialezekerheidsrecht verouderd zijn en beter kan worden aangepast, in plaats van het zoeken naar oplossingen binnen de bestaande wettelijke kaders.

Op basis van inbreng van ondernemers uit het hele land is dit ONL toekomstplan voor de arbeidsmarkt opgesteld. Met een gedegen langetermijnvisie over het Nederlandse arbeidsmarktbeleid kan er hervorming plaatsvinden op de arbeidsmarkt. ONL gaat graag aan de slag om samen met de politiek te komen tot een toekomstgericht arbeidsmarktbeleid. Het **ONL toekomstplan arbeidsmarkt** kan worden gezien als een eerste aanzet hiertoe.

Pijlers toekomstgericht arbeidsmarktbeleid

De herziening van de arbeidsmarkt berust wat ONL betreft op een vijftal kernpijlers die hieronder staan opgesomd, zij gelden als de rode draad van dit toekomstplan.

1. Ontlast het werkgeverschap door structurele veranderingen in het arbeidsrecht;
2. Zet in op 'nieuwe zekerheden' zoals scholing en een leven lang ontwikkelen;
3. Ontwikkel een toekomst- en visiegericht zzp-beleid;
4. Bied sociale zekerheid voor alle werkenden;
5. Creëer draagvlak voor de arbeidsmarkt van morgen;



1 Ontlast het werkgeverschap

Bedrijven hebben gemiddeld minder dan 5 werknemers in dienst. Ondernemers staan samen met hun personeel op de werkvloer. Naast het leiden van een bedrijf is het werkgeverschap een belangrijk onderdeel van het ondernemen. De financiële administratie doet de ondernemer zelf, samen met zijn accountant. Ook het personeelsbeleid doet de ondernemer vaak zelf, want kleine bedrijven hebben geen HR-afdeling, juristen of CFO die ze daarbij helpt. Het werkgeverschap is voor kleine ondernemers al lastig genoeg, toch heeft de politiek de afgelopen jaren steeds meer verplichtingen, risico's en kosten doorgeschoven richting de werkgever. Het resultaat is dat het werkgeverschap onaantrekkelijk is geworden.

Werknemers worden goed beschermd in Nederland. Dat is op zich een goede zaak, maar gaat helaas steeds vaker ten koste van de werkgever. Als een werknemer in zijn vakantie zijn been breekt tijdens het skiën, dan moet de werkgever op de blaren zitten. De tijdelijk arbeidsongeschikte werknemer moet immers door de werkgever worden doorbetaald en ook moet er een vervanger worden gezocht en betaald. De balans tussen de rechten van de werknemers enerzijds en de risico's voor de werkgevers anderzijds zijn doorgeslagen.

De balans moet worden teruggebracht. Dat werkgevers verantwoordelijk zijn voor een veilige werkplek is logisch, maar ondernemers vinden het niet logisch om te moeten betalen voor privérisico's van hun werknemers. Ook als een werknemer aantoonbaar niet goed functioneert binnen een bedrijf, is het nagenoeg onmogelijk om hem of haar te ontslaan zonder dat daar hoge compensatiekosten tegenover staan.

Er zou bij de verplichtingen en risico's van het werkgeverschap beter gekeken moeten worden of het redelijk is dat de ondernemer hiervoor aansprakelijk is. Wanneer werkgevers worden verlost van onnodige lasten- en regeldruk van het werkgeverschap zullen zij meer en beter kunnen ondernemen en gemakkelijker mensen in dienst durven te nemen. Begin met het inkorten van de loondoorbetalingsplicht bij ziekte en het verlichten van de re-integratieverplichtingen. Maak daarnaast het ontslagrecht eenvoudiger en maak langer lopende, tijdelijke arbeidscontracten mogelijk.

1.1 Loondoorbetaling bij ziekte

De loondoorbetalingsplicht in combinatie met de re-integratieverplichtingen van de Wet Poortwachter maakt het werkgeverschap onaantrekkelijk voor veel ondernemers. De loondoorbetalingsplicht is voor ondernemers in hoog tempo verzwaaard. Toen de loondoorbetalingsplicht werd ingevoerd was het een werknemersverzekering, waar werknemers en werkgevers aan mee betaalden. Dit is veranderd in een regeling waarbij werkgevers twee jaar lang verantwoordelijk zijn voor het doorbetalen van ten minste 70% van het loon.

Dankzij deze loondoorbetalingsplicht dragen werkgevers verantwoordelijkheid

af voor aangelegenheden die buiten de invloedssfeer van de werkgever liggen, bijvoorbeeld wanneer een werknemer zich in zijn vrije tijd blesseert tijdens een sportwedstrijd en daarom langere tijd niet kan werken. Wat ondernemers betreft horen de kosten van zulke risico's meer thuis in algemene collectieve sociale voorziening. Het klopt simpelweg niet dat er geen verantwoordelijkheid meer vanuit de kant van de werknemer wordt verwacht en dat daar geen risicobewustzijn ligt.

Daarbij komt dat de plicht om twee jaar lang loon door te betalen bij ziekte voor werkgevers een enorme last is. Bij een werkgever met een klein bedrijf kan twee jaar loon doorbetalen hard aankomen, ook omdat er een vervangende medewerker moet worden gezocht en betaald. Met name kleine werkgevers ervaren dit als een grote financiële post en een groot risico. Omdat het risico van de loondoorbetalingsplicht onevenredig zwaar drukt op kleinere werkgevers is dit een drempel geworden om mensen in (vaste) dienst te nemen.

Overigens betalen werkgevers in landen zoals Duitsland, Zweden, Spanje en Finland maximaal 16 werkdagen het loon van een zieke werknemer door. Dat wil niet zeggen dat werknemers in die landen daarna zonder inkomen zitten. Een zieke werknemer ontvangt in Duitsland bijvoorbeeld maximaal 78 weken ziektegeld, waarvan zes weken worden betaald door de werkgever.

Maatregel: beperk op korte termijn de loondoorbetalingsplicht bij ziekte voor bedrijven tot twaalf maanden

Op korte termijn kan de loondoorbetalingsplicht voor bedrijven beperkt worden tot twaalf maanden. Na deze maanden eindigt het dienstverband en heeft de zieke recht om een WIA-uitkering aan te vragen, zoals nu het geval is. Ondertussen wordt er toegewerkt naar zes weken loondoorbetaling bij ziekte.

Maatregel: zes weken loondoorbetaling bij ziekte

De eerste zes weken van ziekte worden opgevangen door de werkgever. Na zes weken vindt de loondoorbetaling niet meer plaats door alleen de werkgever. In plaats daarvan valt de werknemer in kwestie terug op een verplichte collectieve verzekering, die inkomensbescherming zal bieden tot twee jaar ziekte. Werkgevers en werknemers betalen gezamenlijk mee aan deze verplichte collectieve voorziening. Na twee jaar ziekte stopt de loondoorbetaling en komt de arbeidsongeschikte in aanmerking voor een WIA-beoordeling. Zonder over te gaan naar een systeem waar onderscheid wordt gemaakt tussen arbeid gerelateerde ziektegevallen of gebeurtenissen in de privésfeer wordt er balans gebracht in de loondoorbetalingsplicht. Werknemers blijven de eerste twee jaar bij ziekte nog steeds doorbetaald, alleen vindt de doorbetaling niet meer twee jaar plaats door alleen de werkgever. Daarmee worden werkgevers die het meeste last hebben van de loondoorbetalingsplicht, de kleinere werkgevers, financieel geholpen.

1.2 Ziekteverzuimpreventie en re-integratie na ziekte

Ziekte voorkomen is beter dan genezen, maar veel kleine werkgevers hebben simpelweg niet de kennis om vroegtijdig medische problemen bij hun personeel te signaleren en aan te pakken. Ook is ziekte niet altijd werkgerelateerd, vaak gaat het om een combinatie van factoren die voor verzuim zorgen.

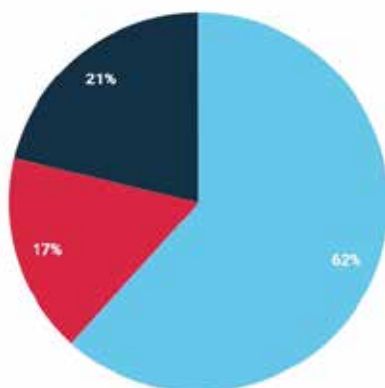
Werkgevers die wel aandacht besteden aan de vitaliteit en gezondheid van hun werknemers lopen tegen hoge kosten aan en worden niet beloond. In de praktijk wordt er geen onderscheid gemaakt tussen werkgevers die investeren in de arbeidsomstandigheden en het welzijn van hun werknemers en werkgevers die hier niets aan doen. Een beloning voor goed werkgeverschap kan hier uitkomst bieden.

Maatregel: beloon goed werkgeverschap met premiedifferentiatie

Werkgevers die veel investeren in de arbeidsomstandigheden en de gezondheid van hun werknemers hoeven minder bij te dragen dan werkgevers die hier geen aandacht aan besteden. Door een premiedifferentiatie in het leven te roepen voor bedrijven met een laag ziekteverzuim wordt goed werkgeverschap ten aanzien van gezondheid en arbeidsvoorwaarden beloond.

Het is in de praktijk een zware last voor ondernemers die zonder HR-afdeling werken om een werknemer na ziekte succesvol te re-integreren. Daar zijn een aantal redenen voor.

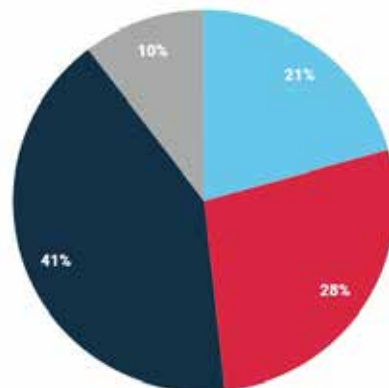
Is het moeilijk om een arbeidsongeschikte werknemer te re-integreren bij een ander bedrijf (spoor 2)



■ Ja (62%)
■ Nee (17%)
■ Niet van toepassing (21%)

Bron: ONL ondernemerspanel

Waarom is het moeilijk?



■ Proces bij UWV is te ondoorzichtig/ te gecompliceerd (21%)
■ Ik heb te weinig kennis om zieke medewerker te begeleiden (28%)
■ Re-integratietraject kost te veel tijd en geld (41%)
■ Custom input (10%)

Bron: ONL ondernemerspanel

Veel werkgevers hebben niet de capaciteit om een arbeidsongeschikte succesvol te re-integreren. Het gaat dan om bedrijven die geen juristen of een HR-afdeling in huis hebben om met alle - tijdrovende administratieve - verplichtingen om te gaan. Dit zorgt met name in het MKB voor onevenredig veel problemen. Dit ligt anders bij grote bedrijven, waar vaak een HR-afdeling de re-integratieverplichtingen uitvoert.

Ten tweede zijn ondernemers niet opgeleid om arbeidsongeschikte werknemers te re-integreren, zij beschikken niet over de kennis die hiervoor nodig is. Met name kleine en middelgrote werkgevers ervaren onzekerheid omdat zij doorgaans weinig ervaring hebben met langdurig zieke werknemers. Vaak is het niet duidelijk of een langdurig zieke werknemer in het eigen bedrijf kan terugkeren. Bij kleine werkgevers kan dit vaak niet, omdat zij veelal maar één type werk aanbieden dat niet of nauwelijks aangepast kan worden aan de functionele beperkingen van de zieke werknemer.

Tot slot drukken de kosten relatief gezien veel zwaarder op kleinere werkgevers dan op grote ondernemingen. Omdat de re-integratieverplichtingen onevenredig zwaar drukken op kleinere werkgevers is dit een drempel om mensen in dienst te nemen. In combinatie met de loondoorbetalingsplicht kiezen kleine werkgevers er steeds vaker voor om gebruik te maken van tijdelijke contracten en de inhuur van zzp'ers.

Om tegemoet te komen aan werkgevers die bovenstaande knelpunten op het gebied van loondoorbetaling bij ziekte en re-integratieverplichtingen ervaren heeft de Tweede Kamer een pakket aan maatregelen voorgesteld dat de loondoorbetalingsverplichtingen makkelijker en goedkoper moet maken. Het is positief dat bij dit nieuwe beleidsinitiatief op het gebied van ziekte en zorg beter gekeken wordt naar de belangen van de kleine werkgever, maar deze maatregelen hebben vooral betrekking op de re-integratieverplichtingen, terwijl de lengte van de ontslagbescherming voor werknemers ongewijzigd blijft.

Het pakket aan plannen bevat onder andere de maatregel dat het medisch advies van de bedrijfsarts leidend wordt bij de toets op re-integratieinspanningen (RIV-toets). ONL is positief over deze maatregel. Wel moet er nog goed nagedacht worden over de uitvoering in de praktijk. Er is bijvoorbeeld een tekort aan bedrijfsartsen, dit zorgt momenteel voor hoge kosten en lange wachttijden voor bedrijven.

Een verzekeringsarts van het UWV kan nu een eigen medisch oordeel vellen over de arbeidsproductiviteit en inzetbaarheid van een zieke werknemer, dat kan afwijken van het oordeel van de bedrijfsarts. Als het UWV anders oordeelt dan de bedrijfsarts kan dit leiden tot loonsancties voor de werkgever, wanneer zij haar re-integratieverplichtingen daardoor niet nakomt. Ondernemers ervaren hierdoor onzekerheid. Het kan niet zo zijn dat een werkgever vertrouwt op het oordeel van de bedrijfsarts over de arbeidsproductiviteit en inzetbaarheid van een zieke werknemer en daarna geconfronteerd wordt met extra kosten omdat het UWV anders oordeelt. Ook vindt ONL dat het medisch advies van de bedrijfsarts een indicatie moet zijn voor de duur van de loondoorbetalingsplicht.

Daarbij denkt ONL aan het volgende:

Maatregel: medisch oordeel bedrijfsarts leidend voor ontbinden arbeidsovereenkomst

Om zekerheid te geven aan werkgevers die (financieel) onzeker zijn over de re-integratiemogelijkheden wordt het medisch oordeel van de bedrijfsarts leidend voor de ontbinding van een arbeidsovereenkomst. Wanneer een bedrijfsarts in de eerste twee jaar van ziekte vaststelt dat een werknemer niet meer kan re-integreren in het eigen bedrijf of naar ander werk dan eindigt per direct de arbeidsovereenkomst, stopt de loondoorbetalingsverplichting en kan de arbeidsongeschikte werknemer gebruik maken van een WIA-keuring. De beoordeling van het UWV of je een WGA- of IVA-uitkering kunt krijgen blijft ongewijzigd.

Het is voor veel werkgevers beter om ziekteverzuimpreventie en re-integratietrajecten aan specialisten, zoals een arbo- of bedrijfsarts, over te laten.

1.3 Transitievergoeding

De Wet Werk en Zekerheid zorgt ervoor dat ondernemers niemand meer in vaste dienst durven te nemen. De grootste problemen van deze wet zijn de dure en soms onrechtvaardige transitievergoeding, het starre ontslagrecht, en het gebrek aan maatwerk. Nota bene terwijl de wet beoogt om ontslag makkelijker te maken voor werkgevers. Het tegenovergestelde is bereikt. Om een aantal fouten uit de Wet Werk en Zekerheid te herstellen zijn per 1 januari 2020 de regels rond arbeidscontracten en ontslag veranderd. Dit is geregeld in de Wet Arbeidsmarkt in Balans, de opvolger van de Wet Werk en Zekerheid.

Sinds de invoering van de Wet Werk en Zekerheid hebben werknemers bij ontslag recht op een transitievergoeding. Het doel van de transitievergoeding is tweeledig: het bieden van een financiële compensatie voor baanverlies en de bevordering van de transitie naar ander werk. In de praktijk wordt de transitievergoeding niet of nauwelijks gebruikt voor transitie naar ander werk en daarmee is de vergoeding een dure ontslagvergoeding geworden die onrechtvaardige elementen voor werkgevers bevat.

De kosten van de transitievergoeding zijn eenzijdig bij de werkgever neergelegd. Vanwege het risico op de hoge kosten zijn werkgevers nu minder snel geneigd om mensen in (vaste) dienst te nemen. Ook spreekt ONL met werkgevers die vanwege de hoge kosten werknemers niet kunnen ontslaan, terwijl dat soms wel nodig is. Innovatie en technologische ontwikkelingen zorgen ervoor dat werk verdwijnt en taken binnen bedrijven veranderen. Werknemers die niet langer nodig zijn in het bedrijf of niet langer in staat zijn om hun werk te doen moeten ontslagen kunnen worden. Nu gebeurt dat niet, omdat de transitievergoeding soms schrikbarend hoog is. Zo stagneert de mobiliteit van werknemers op de arbeidsmarkt en wordt de transitie naar ander werk allesbehalve bevorderd.

Onder de Wet Werk en Zekerheid was de transitievergoeding verschuldigd na 24

maanden dienstverband, maar door de Wet Arbeidsmarkt in Balans geldt de transitievergoeding nu vanaf de eerste dag van het dienstverband. De opbouw van de transitievergoeding is ook verschuldigd bij ontslag tijdens de proeftijd. Het is echter niet duidelijk hoe dit zich gaat verhouden tot seizoenswerk, bijbaantjes en vakantiewerk. Het moeten betalen van een transitievergoeding vanaf de eerste werkdag zal bepaalde sectoren onevenredig zwaar treffen. Denk bijvoorbeeld aan de horeca-, agrarische-, en recreatiesector.

Maatregel: transitievergoeding als onderdeel van de WW-premie

Wil je het werkgeverschap aantrekkelijker maken, dan moeten de kosten die de werkgever heeft aan de transitievergoeding omlaag. Wat ons betreft wordt de transitievergoeding onderdeel van de WW-premie.

Dit is een collectieve premie, waardoor de lasten evenrediger worden verdeeld tussen de werkgever en de werknemer. Daarmee verlaag je de lastendruk voor werkgevers. Werknemers die ontslagen worden hebben, in plaats van de transitievergoeding, recht op een tijdelijke verhoogde WW-uitkering. Daarmee compenseer je het inkomensverlies van de werknemer.

Om te voorkomen dat mensen onnodig lang in een verhoogde WW-uitkering blijven zitten en een perverse prikkel krijgen om geen ander werk te zoeken is deze verhoging tijdelijk. De transitievergoeding in oude stijl verdwijnt dus. Om de transitie naar ander werk te bevorderen komt er onder andere een individueel scholings- en ontwikkelingsbudget en meer aandacht voor regionale initiatieven, zoals Werkhubs, die mensen begeleiden naar ander werk (zie hoofdstuk 2).

De Wet Arbeidsmarkt in Balans houdt geen rekening met sectoren die afhankelijk zijn van flexibele arbeid. Er komt een verschil tussen de WW-premie voor werknemers met een vast contract en werknemers met een flexibel contract. Er moet voor flexibele contracten meer WW-premie betaald worden dan voor vaste contracten. Het maken van een verschil in de WW-premie voor vaste en flexibele contracten moet er volgens het Kabinet voor zorgen dat er meer mensen in vaste dienst worden genomen.

Niet alleen gaat het Kabinet voorbij aan de wens vanuit de maatschappij om werk flexibeler in te richten, ook kan niet elke onderneming uitsluitend met vaste contracten werken. Cruciaal is om te realiseren dat flexibele arbeidsinzet niet per definitie slecht is. Ondernemers moeten hun werknemers juist op een flexibele manier in kunnen zetten om te kunnen concurreren en te voldoen aan de behoeften vanuit de markt en de maatschappij.

Maatregel: geen WW-premiedifferentiatie naar de aard van de arbeidsovereenkomst

Er komt geen verschil tussen de WW-premie voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en werknemers met een contract voor bepaalde tijd. Doordat de Wet Arbeidsmarkt in Balans de nadruk legt op het duurder en meer 'vast' maken van flexibele arbeid, in

combinatie met de opbouw van de transitievergoeding vanaf de eerste dag van de arbeidsovereenkomst, komen er alleen maar extra kosten en risico's bij voor ondernemers om mensen in dienst te nemen. Met name sectoren zoals de horeca-, agrarische-, en recreatiesector zullen onevenredig zwaar worden getroffen door de Wet Arbeidsmarkt in Balans.

ONL snapt dat het afschaffen van de transitievergoeding enige tijd in beslag zal nemen, wel kunnen er in de tussentijd stappen worden gezet om de andere ongerechtvaardigde elementen van de transitievergoeding weg te nemen. Het is bijvoorbeeld onlogisch dat een transitievergoeding betaald moet worden als er geen transitie naar ander werk plaats vindt. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer iemand ziek uit dienst gaat. De Wet Arbeidsmarkt in Balans neemt deze onrechtvaardige elementen niet weg.

Het is momenteel bijzonder ingewikkeld om een werknemer te ontslaan. Er moet sprake zijn van een 'voldragen ontslaggrond'. In de praktijk zien we dat het vaak gaat over een combinatie van ontslaggronden. De Wet Arbeidsmarkt in Balans geeft de rechter de mogelijkheid om alle relevante omstandigheden mee te nemen. Het wordt dus mogelijk om meerdere ontslaggronden, zoals frequent ziekteverzuim, disfunctioneren, verwijtbaar handelen en andere omstandigheden met elkaar te combineren. Dit is in de praktijk zeer welkom. Wanneer aan meerdere ontslaggronden deels wordt voldaan is het mogelijk voor de werkgever om een arbeidsovereenkomst te beëindigen. Wel mag de rechter de transitievergoeding met 50% verhogen wanneer een werkgever zich beroept op een combinatie van ontslaggronden.

Maatregel: geen recht op extra transitievergoeding bij combinatie van ontslaggronden

ONL ziet geen heil in een verhoging van de transitievergoeding wanneer een werkgever zich beroept op meerdere ontslaggronden. Een werkgever loopt daarmee kans om 150% transitiekosten te moeten gaan betalen. Onduidelijk is wanneer een rechter tot die verhoging van de transitievergoeding kan overgaan. Ook is het beoordelen van twee of meerdere onvoldragen redelijke ontslaggronden geen lichtere toets dan het beoordelen van één voldragen ontslaggrond.

Ook is het wat ons betreft onbegrijpelijk dat de transitievergoeding niet voorziet in een 'pensioenplafond', waardoor ondernemers nog transitievergoeding moeten betalen wanneer werknemers de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt. Het is onrechtvaardig voor werkgevers dat zij moeten voorzien in deze vergoeding, wanneer er geen sprake is van een transitie naar ander werk of wanneer de compensatie van de geleden inkomensschade in meer inkomen voorziet dan wanneer de werknemer was blijven werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Maatregel: stel een pensioenplafond in voor de transitievergoeding

De transitievergoeding is enerzijds een compensatie voor ontslag en anderzijds bedoeld om transitie van werknemers naar een andere baan te vergemakkelijken. Het is dan ook vreemd dat de volledige transitiever-

goeding toegekend wordt zelfs wanneer er geen schade te compenseren valt voor de werknemer én er geen transitie naar ander werk plaatsvindt. Daarmee schiet de transitievergoeding haar doel voorbij. Het invoeren van een pensioenplafond kan de doelen van de transitievergoeding beter waarborgen.

1.4 Ketenbepaling

De ketenbepaling bepaalt hoeveel tijdelijke arbeidsovereenkomsten een werkgever mag aanbieden voordat deze automatisch omgezet wordt in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Met invoering van de Wet Werk en Zekerheid hadden werknemers na twee jaar recht op een vast dienstverband, eerder was dat nog drie jaar. Het beperken van de ketenbepaling onder de Wet Werk en Zekerheid leidde er toe dat mensen geen vast contract kregen, maar hun baan verloren aan het einde van de keten.

Wanneer de aard van de werkzaamheden flexibiliteit vereist moet er met tijdelijke contracten gewerkt kunnen worden. Werkgevers worden geconfronteerd met hoge kosten, risico's en verplichtingen als ze werknemers in (vaste) dienst nemen. Tegelijkertijd ervaren ondernemers concurrentie en werkenden onzekerheid door oneigenlijk gebruik van flexibele arbeid. Daarbij komt dat economische, maatschappelijke en technologische veranderingen maken dat ondernemers minder ver vooruit kunnen kijken. Ondernemers willen graag arbeidsovereenkomsten aan kunnen gaan voor de termijn die ze wel vooruit kunnen kijken.

Maatregel: maak langdurige arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mogelijk

Het moet mogelijk worden om na een korte arbeidsovereenkomst een langdurige arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te gaan. Zo kunnen werknemer en werkgever na het eerste korte contract bepalen een overeenkomst voor bijvoorbeeld vijf jaar aan te gaan. Dit voorkomt dat, in gevallen waarin een klein bedrijf plots minder omzet maakt, het bedrijf niet vast zit aan dure werknemers en daardoor failliet gaat. Als het gemakkelijker wordt om je baan te verliezen, dan moeten daar ruime bijscholingsmogelijkheden tegenover staan. Afspraken over scholing en ontwikkelingsmogelijkheden kunnen in een arbeidsvoorwaardenregeling (AVR) worden vastgelegd. Op deze manier heeft de werknemer werkzekerheid en kan de ondernemer beter inspelen op verwachtingen en veranderingen die plaatsvinden op de arbeidsmarkt.

Steeds meer bedrijven kiezen voor een AVR in plaats van een collectieve arbeidsovereenkomst (cao). Bij een AVR worden de arbeidsvoorwaarden door het bedrijf en de werknemers gezamenlijk vastgelegd. Dit maakt het mogelijk om rekening te houden met de specifieke omstandigheden binnen een bedrijf en de wensen van de werknemers. Ieder bedrijf is anders, zelfs binnen een sector. Sommigen richten zich op de toekomst en willen investeren in opleidingen. Die bedrijven

bieden bijvoorbeeld liever meer mogelijkheden voor scholing in plaats van een verplichte 40-urige werkweek. Bij een ander bedrijf willen werkenden liever de mogelijkheid om flexibel te werken.

Maatregel: arbeidsvoorwaardenregeling als alternatief voor de cao

Sommige onderwerpen lenen zich meer voor sectorale afspraken, terwijl andere punten beter op ondernemersniveau afgesproken kunnen worden. In Duitsland hoeven bedrijven zich niet te verplichten aan een cao wanneer ze liever aangepaste afspraken maken met de werknemers in het bedrijf. Dat moet ook mogelijk worden in Nederland. De mogelijkheid om zelf de regie te houden en recht te doen aan de wensen van werkenden én ondernemers zal de arbeidsvoorwaardenregeling het betere alternatief voor de oude cao's maken. Daarbij komt dat cao's aan populariteit hebben ingeboet, doordat het vertrouwen in sociale partners die op afstand over collectieve arbeidsvoorwaarden onderhandelen afneemt.

Los van bovenstaande maatregelen om het werkgeverschap aantrekkelijker te maken blijft het voor de meeste ondernemers een grote stap om werkgever te worden. Het aannemen van personeel vergt doorgaans veel lef van ondernemers, een steuntje in de rug kan de stap om werkgever te worden aantrekkelijker maken. Er kan gedacht worden aan een versoepeld ontslagrecht, zoals in Duitsland waar er voor bedrijven met minder dan 10 werknemers soepelere ontslagregels gelden. Hiermee stimuleer je gericht de banenmotor van Nederland, de ruggengraat van onze economie en de kurk waar de economie op drijft: het MKB.

2 'Nieuwe zekerheden' zoals scholing en een leven lang ontwikkelen

Trends als globalisering, technologisering en demografische ontwikkelingen zijn van grote invloed op de wijze waarop we onze arbeidsmarkt kunnen en willen inrichten. Werk verdwijnt, taken binnen bedrijven veranderen en er komt nieuw werk bij. Deze ontwikkelingen zorgen er in rap tempo voor dat baanzekerheid niet meer de gewenste inkomenszekerheid kan bieden zoals mensen dat gewend zijn.

Het komt ook steeds minder vaak voor dat mensen na het behalen van hun diploma de rest van hun werkzame leven voor dezelfde werkgever blijven werken en zich gedurende al die jaren niet verder hoeven te ontwikkelen. In een snel veranderde wereld is het meer dan ooit van belang dat werkenden in staat zijn om aan het werk te blijven of snel kunnen inspelen op veranderingen in hun werksituatie. Voor het verkrijgen van een inkomen moeten mensen vaker van beroep veranderen. Werkzekerheid, en daarmee inkomenszekerheid, wordt zo steeds belangrijker.

Dit vergt grote veranderingen in het Nederlandse onderwijsstelsel en in de mentaliteit van onze beroepsbevolking. Enerzijds is het onderwijsstelsel opgebouwd vanuit de gedachte dat mensen aan het begin van hun leven in de schoolbanken zitten om er, zodra ze werken, niet meer terug komen. Anderzijds leren werknemers door het uitvoeren van hun werk, maar niet iedere ondernemer investeert in voldoende mate in een leercultuur op de werkvloer. Werknemers zijn nog te sterk afhankelijk van de mogelijkheden binnen het bedrijf waarin ze gaan werken. Ook komt het steeds vaker voor dat er niet of nauwelijks een relatie met een werkgever aanwezig is, bijvoorbeeld wanneer je geen werknemer maar zelfstandig ondernemer bent. Deze werkenden zullen zich op een andere manier moeten kunnen ontwikkelen.

Nederland zou er goed aan doen als we ons inzetten op 'nieuwe zekerheden' zoals scholing en duurzame inzetbaarheid. Dit vergt een beleidsplan voor iedere werkende. Of je nou werkgever, werknemer, zzp'er, of flexwerker bent: iedereen zou meer moeten kunnen inzetten op duurzame inzetbaarheid.

2.1 Flexicurity: van baan- naar werkzekerheid

Werk begint bij ondernemers, zij zijn de banenmotor van Nederland. Ondernemers hebben vaak weinig tijd en investeren daardoor minder vaak in hun eigen ontwikkeling en de ontwikkeling van hun bedrijf. Ondernemerschap gaat over veel meer dan alleen omzetcijfers en winst maken. Ondernemers zijn de sleutel tot een oplossing voor veel maatschappelijke uitdagingen, zoals het stimuleren van de duurzame inzetbaarheid van werkenden. Beginnende ondernemers zijn zich dat vaak niet bewust.

Ondernemers beginnen met hun bedrijf omdat ze een goed plan of idee hebben,

werken dat uit en gaan aan de slag. Wanneer dat goed gaat moet er worden uitgebreid en is er personeel nodig. De ondernemer wordt werkgever. Dit biedt kansen voor werkzoekenden. Er is echter geen opleiding die de ondernemer kan of moet doorlopen om werkgever te worden, waardoor niet iedere ondernemer over de benodigde kennis en vaardigheden beschikt om een goede werkgever te zijn.

Op dit punt kan samengewerkt worden met verschillende regionale initiatieven, om te kijken in hoeverre ondernemers bereikt, ondersteund en ontzorgd kunnen worden wanneer zij werkgever worden. Grotere bedrijven hebben ervaring met het werkgeverschap, door deze bedrijven te koppelen aan innovatieve start-ups kunnen deze elkaar versterken. Zo leren ondernemers over goed werkgeverschap en kunnen zij zich inzetten op de constante ontwikkeling van het bedrijf en het team.

De visie en passie van de werkgever zijn een inspiratie voor alle werkenden binnen het bedrijf. Een leercultuur creëren binnen het bedrijf is belangrijk. Een mooi voorbeeld van een lerende organisatie is een organisatie waarin gezamenlijk gepraat wordt over de visie en missie van de organisatie en wat nodig is om een sterk merk te creëren waar iedereen achterstaat. Werknemers halen zo meer voldoening uit het werk en zullen minder snel een andere baan zoeken. Ook het bijscholen van de werknemers, zodat zij meer vaardigheden hebben en breder inzetbaar worden, creëert nieuwe kansen voor het bedrijf. Zo gaat het bedrijf beter mee met veranderingen in de wereld en blijf je de concurrentie voor.

De verantwoordelijkheid voor permanente ontwikkeling moet echter niet enkel bij werkgevers worden neergelegd. Steeds meer mensen hebben een flexibele arbeidsrelatie, waarbij een band met de werkgever minder centraal staat of grotendeels niet aanwezig is. Juist deze werkenden moeten wendbaar en flexibel zijn om te kunnen voldoen aan de snel veranderende eisen van de arbeidsmarkt.

Als je kijkt naar de huidige krapte op de arbeidsmarkt, dan zie je een mismatch: er zijn genoeg mensen die een baan zoeken, alleen beschikken zij niet over de kennis en vaardigheden waar vraag naar is. Om de transitie naar ander werk te ondervangen worden flexwerkers al door opdrachtgevers bij elkaar gebracht in regionale initiatieven, zoals Werkhubs, die daar invulling geven aan scholing. Hier zou meer aandacht naar uit moeten gaan vanuit de overheid. Het is essentieel voor iedere werkende om over de juiste vaardigheden en kennis te beschikken.

Om het voor iedere werkende mogelijk te maken om zich in te zetten op 'nieuwe zekerheden' zoals scholing en duurzame inzetbaarheid komt er een individueel scholings- en ontwikkelingsbudget. Dit komt in plaats van de bestaande ontwikkelings- en opleidingsfondsen (O&O-fondsen). Nederland kent 60 O&O-fondsen, maar die hebben als doel de werking van sectorale arbeidsmarkten te ondersteunen. Afspraken over zo'n fonds worden dan ook vastgelegd in een collectieve arbeids-overeenkomst.

De opzet van de O&O-fondsen is niet verenigbaar met onze wendbare economie en de manier waarop we onze arbeidsmarkt inrichten. Steeds meer werkenden vallen buiten het bestaande overlegmodel (werkgevers-werknemers) van de cao-onderhandelingen. Wanneer je als werkende buiten een cao valt krijg je geen budget voor ontwikkeling. Ook blijft een opgebouwd scholingsbudget achter in het O&O-fonds wanneer je van baan wisselt en in een andere sector gaat werken. Het past dan ook veel meer bij deze tijd om iedere Nederlander een individueel scholings- en ontwikkelingsbudget te geven.

Maatregel: individueel scholings- en ontwikkelingsbudget in plaats van O&O-fondsen

Iedere Nederlander krijgt een vastgesteld budget voor scholingskosten gedurende zijn hele werkzame leven. Daarnaast kunnen mensen die geen inkomsten uit werk verdienen een beurs aanvragen om van te leven tijdens de opleiding.

Alleen wanneer het geld aantoonbaar gebruikt wordt voor scholings- en ontwikkelingstrajecten komt het budget vrij. Er moet vastgelegd worden welke scholing (cursus, studie, coaching etc.) onder de scholings- en ontwikkelingstrajecten vallen om misbruik te voorkomen.

Er moeten duidelijke spelregels komen om te voorkomen dat mensen die niet participeren op de arbeidsmarkt het scholings- en ontwikkelingsbudget gaan gebruiken als uitkering om van te leven. Overigens moet er in zulke gevallen gekeken worden of iemand de intentie heeft, en moeite doet, om zich te scholen en niet naar het behaalde resultaat. Hierbij kan gedacht worden aan het aanleveren van een plan van aanpak. Dit voorkomt dat mensen in de bijstand het scholingsgeld gaan gebruiken om sociale activiteiten te ondernemen, zoals het eenmalig bijwonen van een cursus bloemschikken.

2.2 Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

Als we Nederland aan het werk willen houden in de toekomst, kunnen we niet om een hervorming van zowel het onderwijs als het 'nascholingsstelsel' heen. Dit vergt grote veranderingen in het Nederlandse onderwijsstelsel.

Om te beginnen weet het onderwijs niet goed waar de arbeidsmarkt behoefte aan heeft. Veel scholen bieden opleidingen aan die weliswaar aansprekend zijn voor leerlingen, maar waar geen werkgever op zit te wachten. Of leerlingen krijgen kennis en vaardigheden bijgebracht die op de werkvloer al achterhaald zijn.

In het curriculum staat wat leerlingen op het voortgezet onderwijs moeten kennen en kunnen. Nu stellen de overheid, scholen en leraren het totale aanbod van vakken en de onderwijsprogramma's samen. Om het onderwijs aan te laten sluiten op de behoeften van de arbeidsmarkt moet het bedrijfsleven hierover medezeggenschap krijgen. Dit geldt niet alleen voor het voortgezet onderwijs,

maar ook voor vervolgopleidingen. Alleen zo kan het onderwijs zich richten op de toekomst.

Wanneer het bedrijfsleven en scholen meer samenwerken, worden kennis en ervaring beter benut. Ondernemers moeten scholen en leerkrachten kunnen helpen bij het opstellen en up-to-date houden van curricula en de ontwikkeling van de kennis van onderwijsprofessionals. Ondernemers kunnen gastcolleges geven op scholen om praktijkkennis over te dragen. Door zelf ook de deuren open te zetten krijgen bedrijven via stagiairs nieuwe inzichten en de mogelijkheid om werknemers te vinden. Het uitwisselen van kennis en ervaringen wordt zo voor zowel bedrijven als scholen waardevol.

Mensen die 'anders' leren – door te doen i.p.v. door te lezen – zijn gebaat bij het leren van het vak in de praktijk, maar hebben daarvoor wel een startkwalificatie nodig. Je kunt alleen startbekwaam worden als er een school bij jou in de buurt zit. Dit is vaak niet zo bij kleine branches, waardoor bepaalde opleidingen alleen kunnen worden gevolgd door mensen uit een bepaalde regio.

De Ambachtsacademie van AmbachtNederland toont aan dat scholing op grond van arbeidsmarktbehoefte in kleinschalige branches met een beperkte instroombehoefte mogelijk is. Op plekken in het land waar geen vakinstelling zit geeft de Ambachtsacademie nu mensen de kans om via werkervaring juist vakbekwaam te worden in beroepen waar behoefte aan is op de arbeidsmarkt. Daarmee creëert de Ambachtsacademie een alternatieve leerroute voor personen die een beroep willen uitoefenen in branches die voornamelijk bestaan uit zzp'ers en waarvoor de markt door de kleinschaligheid niet in passende trajecten voorziet.

Maak gebruik van de opgedane kennis en ervaring binnen de Ambachtsacademie door te innoveren buiten bestaande onderwijsstructuren.

Maatregel: innoveer buiten bestaande onderwijsstructuren

De Wet Educatie en Beroepsonderwijs biedt de mogelijkheid om innovatie te bevorderen via experimenten. De reguliere onderwijsstructuur is log en vastgezet in veel regels. Binnen zo'n structuur innoveren en vernieuwen vraagt veel tijd, energie en geld. Maak gebruik van de opgedane kennis en ervaring en ontwikkel alternatieve leerroutes verder door. Wanneer de praktijk uitwijst dat de alternatieve leerroute werkt, moet bekeken worden hoe deze kan worden verenigd met het huidige, reguliere onderwijsmodel.

Het moet niet uitmaken of iemand een reguliere opleiding volgt of via een alternatieve route vakbekwaam wordt. Daarom verdient vakmanschap meer waardering en erkenning. Scholing wordt in het onderwijs uitgedrukt in niveaus, maar die worden vooral bepaald door kennis en cognitieve vaardigheden. Om waardering voor vakmanschap tot uitdrukking te laten komen, is het van belang ook die vaardigheid te valideren.

Maatregel: valideer vakmanschap

Instellingen zoals de Ambachtsacademie of het bedrijfsleven kunnen gaan werken met gerenommeerde certificaten om het verschil in vakkennis en vakmanschap aan te duiden. Een leerling moet na zijn opleiding eerst vliegreuen maken om op een hoger validatieniveau getoetst te kunnen worden. Bijvoorbeeld van leerling naar startende schoenmaker, vakbekwaam schoenmaker A, vakbekwaam schoenmaker B, aankomend meester schoenmaker en meester schoenmaker. Na een aantal tussenstappen kan de beroepsuitoefenaar uiteindelijk de meestertitel behalen. Enerzijds biedt dit werkenden stimulans om beter in het vakmanschap te worden (er staat waardering en erkenning tegenover), anderzijds verhoogt dit de kansen op de arbeidsmarkt.

Ook is het reguliere onderwijssysteem niet ingericht om oudere werkenden effectief om- en bij te scholen. Wie op latere leeftijd verder wil leren moet rekening houden met flinke kosten en een 'statisch onderwijssysteem'. Neem bijvoorbeeld het verhoogde collegegeldtarief, of het niet kunnen verkrijgen van deelcertificaten binnen een opleiding. Het resultaat is dat we niet in staat zijn om werkenden om te scholen naar de banen van dit moment.

Alle belemmeringen om op latere leeftijd terug te keren in het onderwijs moeten worden weggenomen. Maak het bijvoorbeeld makkelijker om deeltijdopleidingen of modulair onderwijs te volgen voor mensen die verder in hun loopbaan zitten. Een goede eerste stap is om het verhoogde collegegeldtarief af te schaffen.

Maatregel: schaf het verhoogde collegegeldtarief af

Het moet niet uitmaken of iemand een reguliere opleiding volgt of via een andere route bekwaam is geworden in zijn vak. Wanneer een student van een opleiding recht heeft op een beurs of lening, dan moeten voor de alternatieve route dezelfde spelregels en dezelfde mogelijkheden worden aangeboden om je verder te kunnen ontwikkelen.

3 Een toekomst- en visiegericht plan voor het vervangen van de Wet DBA

In Nederland is het belangrijk om te weten wanneer je werknemer of ondernemer bent. Zo bepaalt dit onderscheid of er sprake is van een inhoudingsplicht voor de werkgever voor de loonheffing en verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen. Het onderscheid is van belang voor de fiscale behandeling door de Belastingdienst. Door veranderingen op de arbeidsmarkt groeit het aantal zelfstandige ondernemers en vervagen de grenzen tussen werknemers en ondernemers. Het arbeidsrecht is niet berekend op deze veranderingen, waardoor het steeds vaker voorkomt dat iemand 'ondernemer' is voor de Belastingdienst, maar in de praktijk werk uitvoert dat in loondienst kan worden gedaan.

Kabinetten worstelen al jaren met de positie van zelfstandigen zonder personeel op de arbeidsmarkt. Ook voor Kabinet-Rutte III is dit een hoofdpijndossier waar veel aandacht naar uit gaat. De wet DBA, die het onderscheid tussen werknemer of ondernemer moet verduidelijken, werkt niet. Sinds de invoering van de wet, in februari 2016, bestaat er grote onzekerheid bij opdrachtgevers en zelfstandig ondernemers over de gevolgen hiervan. Het blijft volgens opdrachtgevers onduidelijk wanneer een werkende moet worden aangemerkt als zelfstandig ondernemer of als werknemer.

Opdrachtgevers durven het risico niet te nemen dat ze een arbeidsrelatie verkeerd kwalificeren, door tegenstrijdige berichten vanuit de overheid over het handhavingsbeleid van de Wet DBA. Het gevoel bij opdrachtgevers is dat ze boetes en naheffingen kunnen krijgen van de Belastingdienst wanneer achteraf blijkt dat een opdrachtnemer - voor de sociale zekerheid en fiscale regelgeving - toch als werknemer aangemerkt wordt. Het resultaat is dat zelfstandigen opdrachten mislopen.

Wel wordt het zelfstandig ondernemerschap in een enkel geval oneigenlijk gebruikt om de loonkosten te drukken, om bepaalde sociale zekerheden te ontzeggen of om goedkoper te ondernemen dan de concurrentie. Het beleid is erop gericht om zulke schijnconstructies aan te pakken, maar gaat voorbij aan het feit dat er in de meerderheid van de gevallen geen sprake van fraude is. Goedwillende opdrachtnemers en opdrachtgevers worden hierdoor gehinderd.

Het Kabinet werkt aan een minimumtarief, webmodule en zelfstandigenverklaring ter vervanging van de Wet DBA, maar deze maatregelen laten tot ten minste 2021 op zich wachten. Deze maatregelen moeten zekerheid geven aan zelfstandigen en opdrachtgevers over de kwalificatie van de arbeidsrelatie. Tegelijkertijd willen politici dat deze maatregelen armoede en schijnconstructies onder zelfstandigen gaan voorkomen.

Er wordt hevig getwijfeld over de doelmatigheid en werkbaarheid van de voorstellen. Zelfstandigen, opdrachtgevers, werknemers, werkgevers, de

sociale partners en zzp-belangenbehartigers hebben allen laten weten te twijfelen over de voorgestelde maatregelen. Veelgehoord argument is dat de maatregelen zowel in vormgeving als in de uitvoering als zeer complex worden ervaren door opdrachtgevers en opdrachtnemers. Er wordt ook getwijfeld of hiermee daadwerkelijk zekerheid kan worden gegeven over de aard van de arbeidsrelatie.

Misschien nog wel het belangrijkste argument tegen dit pakket aan maatregelen is dat deze niet goed zijn ingebed in een bredere visie op de arbeidsmarkt en de sociale zekerheid. Immers, wanneer het socialezekerheidsrecht een vangnet gaat bieden voor alle werkenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt, vervalt de discussie over een minimumtarief. En wanneer je gericht schijnconstructies aanpakt, vervalt de noodzaak om een webmodule dan wel zelfstandigenverklaring in het leven te roepen om 'echte' ondernemers niet te confronteren met extra wet- en regelgeving.

De arbeidsmarkt vraagt nú om een werkbare kwalificatie van arbeidsrelaties om onzekerheid weg te nemen. Het opstellen en uitwerken van een goed wettelijk kader duurt al gauw een aantal jaar, zolang kunnen opdrachtgevers en zelfstandigen niet wachten. Daarom pleit ONL voor een tijdelijke oplossing, terwijl achter de schermen wordt gewerkt aan de langetermijnoplossing die toekomst- en visiegericht is.

3.1 Bied op korte termijn een tijdelijke oplossing voor de Wet DBA

De beste tijdelijke oplossing is een antimisbruikbepaling. Ondernemers die beschikken over een btw-nummer, een inschrijving in het handelsregister en een getekende overeenkomst van opdracht, worden tijdelijk als zelfstandige gezien zolang er geen sprake is van misbruik. Hiermee worden schijnconstructies op de korte termijn aangepakt. Er komt een duidelijke definitie van misbruik, zodat opdrachtgevers en opdrachtnemers hier tijdelijk zekerheid aan kunnen ontlenuen.

Maatregel: vervang de Wet DBA door een antimisbruikbepaling (tussenstap)

De antimisbruikbepaling kan vormgegeven worden in de Wet op de Loonbelasting 1964. Artikel 6a (oud), dat door de Wet DBA is verdwenen, kan in gewijzigde vorm terugkomen. ONL stelt voor dat het eerste lid bepaalt dat een opdrachtgever niet als inhoudingsplichtige wordt gezien als de opdrachtnemer zich ingeschreven heeft in het handelsregister, er wordt gewerkt op basis van een overeenkomst voor opdracht en er geen sprake is van misbruik zoals omschreven in het tweede lid.

Voorstel art. 6a lid 1 Wet op de loonbelasting 1964.

In art. 6a lid 1 Wet op de Loonbelasting 1964 wordt opgenomen dat een opdrachtgever niet-inhoudingsplichtig is indien: de werkende zich ingeschreven heeft in het handelsregister als ondernemer; er wordt gewerkt op grond van overeenkomst van opdracht en er geen sprake

is van misbruik (zoals omschreven in lid 2).

Aanpak van misbruik wordt tegengegaan door een aantal voorwaarden te stellen in het tweede lid. Wanneer de wet duidelijk omschrijft wat onder misbruik wordt verstaan kunnen de Inspectie SZW en de Belastingdienst zich volledig toelagen op inspecties en handhaving op de plekken waar misbruik van het systeem wordt gemaakt. Het voordeel is dat zelfstandigen en opdrachtgevers die zich aan de tijdelijke wet houden zich geen zorgen hoeven te maken.

Voorstel art. 6a lid 2 Wet op de loonbelasting 1964.

In art. 6a lid 2 Wet op de Loonbelasting 1964 wordt opgenomen dat onder misbruik wordt verstaan het ten onrechte gebruiken van de faciliteiten voor zelfstandigen, voor zover dit als doel heeft het ontwijken van de kosten voor sociale zekerheid. Hierbij wordt opgenomen in welke gevallen misbruik wordt vastgesteld. Bijvoorbeeld wanneer: de toegekende beloning voor de opdrachtnemer lager is dan gemiddeld voor mensen met een overeenkomst van arbeid met vergelijkbare taken in dezelfde sector; de opdrachtnemer voorheen dezelfde werkzaamheden verrichtte onder een overeenkomst van arbeid tegen vergelijkbare of een hogere beloning; de opdrachtnemer voor een periode langer dan zes opeenvolgende maanden bij een opdrachtgever activiteiten in het primair proces verricht tegen een bezoldiging die niet significant hoger is dan de bovenkant van de markt; of wanneer de opdrachtnemer voor een periode langer dan zes opeenvolgende maanden bij de opdrachtgever, voor meer dan 32 uur per week, tegen een lagere bezoldiging dezelfde werkzaamheden verricht als werknemers met een overeenkomst van arbeid.

3.2 De Arbeidsrelatiewet

Het debat over het ‘zzp-vraagstuk’ is vastgelopen. De belangrijkste reden waarom voor geen enkel idee een meerderheid bestaat is omdat elke partij voor een ander probleem dé oplossing probeert te zoeken. De politiek wil meer dan alleen duidelijkheid geven over de status van de arbeidsrelatie voor zowel werkverstrekkers als werkenden. De beoogde maatregelen moeten ook echte ondernemers de ruimte geven, ongewenste concurrentie op arbeidsvoorwaarden tegengaan en kwetsbaren tegen armoede beschermen. Wat echter mist is een integrale visie om al deze problemen gericht en in stappen aan te pakken.

Voor elk voorstel zijn voor- en tegenargumenten te bedenken, dat betekent dat er een aantal knopen doorgemaakt moeten worden. Een deel van de oplossing zal niet te vinden zijn binnen het arbeidsrecht en socialezekerheidsrecht, maar daarbuiten. Wat ONL betreft zou het debat zich in eerste instantie moeten richten op het verkrijgen van een toekomst- en visiegericht beleidsplan over onze arbeidsmarkt. Met hierbij steeds de vraag waar het arbeidsrecht en socialezekerheidsrecht niet meer past bij de realiteit en aangepast moet worden.

Het arbeidsrecht is bijvoorbeeld niet ingericht op zelfstandigen en niet bruikbaar

om arbeidsrelaties te kwalificeren. ONL stelt daarom voor om de Arbeidsrelatiewet te introduceren, naar Belgisch en Duits voorbeeld.

Nederland kent geen wettelijke definitie van een zelfstandige zonder personeel. Om toch te kunnen bepalen wanneer iemand zelfstandige is wordt er gekeken naar de rechtspraak. Uit Nederlandse jurisprudentie blijkt dat er een veelvoud aan criteria zijn die gebruikt worden bij de beoordeling van de arbeidsrelatie.

De Arbeidsrelatiewet in België legt een aantal algemene criteria vast, die door de rechtspraak gebruikt worden bij de beoordeling van de arbeidsrelatie. Wanneer één van de criteria niet in orde is kan er geen sprake zijn van een zelfstandige overeenkomst. Hier kan Nederland een voorbeeld aan nemen, door bijvoorbeeld de volgende criteria uit onze jurisprudentie als uitgangspunten te hanteren:

1. **De vrije wil van partijen;** de partijen dienen vrij te zijn in de keuze van hun samenwerkingsverband.
2. **De vrijheid om de arbeidstijd te organiseren;** de zelfstandige komt en gaat wanneer hij wil. Hij hoeft zich niet te houden aan een strikte werktijdregelen, hoeft geen verlof aan te vragen en hoeft zijn afwezigheid niet te verantwoorden.
3. **De vrijheid om zelf werk te organiseren;** de zelfstandige werkt hoe hij wil. Algemene richtlijnen betreft de aard van de uitgevoerde activiteit of tot het behalen van vooropgestelde resultaten (bv. het afleveren van tijdstabellen, ...), verplichtingen op vlak van organisatie (bv. een minimum aantal uren voorzien, ...), of verplichtingen van commerciële aard (een bepaald beleid van de opdrachtgever volgen, niet-concurrerend werken) zullen de zelfstandigheid niet in de weg mogen staan.
4. **De mogelijkheid om hiërarchische controle uit te oefenen;** de zelfstandige wordt niet gecontroleerd door de opdrachtgever. Een werknemer staat juist onder hiërarchische controle van de werkgever.

Welke criteria (en hoeveel) wel of niet gaan bepalen wanneer iemand een werknemer of zelfstandige is blijft grotendeels een politieke keuze. De UvA heeft een juridische database ontwikkeld waarin jurisprudentie op het gebied van het arbeidsrecht, de fiscaliteit en sociale zekerheid van ongeveer de laatste 10 jaar inzichtelijk wordt gemaakt met betrekking tot de kwalificatie van een arbeidsrelatie. Deze database dient als basis voor de webmodule en kan goed worden gebruikt voor de Arbeidsrelatiewet. Door een aantal duidelijke criteria te hanteren zorgt de Arbeidsrelatiewet bij opdrachtgevers voor zekerheid over de kwalificatie van de arbeidsrelatie. Ook biedt het zekerheid aan echte zelfstandigen.

Tegelijkertijd moet schijnzelfstandigheid worden aangepakt. Ook dat kan geregeld worden in de Arbeidsrelatiewet, door in de wet de mogelijkheid op te nemen om een lijst met specifieke criteria uit te werken per sector of een beroep. In België zijn bijvoorbeeld de bouw-, bewakings-, transport-, schoonmaak- en land- en tuinbouwsector aangewezen als fraudegevoelige sectoren waar vaak met schijnconstructies wordt gewerkt. Voor die sectoren zijn negen aanvullende

criteria gesteld. Schijnzelfstandigheid wordt zo effectief bestreden. Ook maakt dit de wet toekomstgericht, want wanneer een andere sector of nieuwe groep beroepen in de toekomst veel met schijnzelfstandigen gaan werken dan is de wet hier gemakkelijk op aan te passen.

Uitgezocht kan worden welke sectoren in Nederland gevoelig zijn voor schijnconstructies. Aan de hand van een aantal aanvullende criteria moeten zelfstandig ondernemers aantonen dat ze ook echt ondernemer zijn geworden. Wanneer niet voldaan wordt aan de criteria krijgt de ondernemer geen bewijs van inschrijving bij de Kamer van Koophandel. Hiermee bemoeilijk je het niet gedwongen zelfstandigen die eventueel perverse fiscale prikkels hebben om hun werk voort te zetten als zzp'er. Bijvoorbeeld wanneer zij langdurig fulltime bij een opdrachtgever aan de slag gaan en hetzelfde werk uitvoeren dat voorheen in loondienst werd gedaan.

Zoals gezegd heeft de UvA een juridische database ontwikkeld waarin jurisprudentie op het gebied van het arbeidsrecht, de fiscaliteit en sociale zekerheid van ongeveer de laatste 10 jaar inzichtelijk wordt gemaakt met betrekking tot de kwalificatie van een arbeidsrelatie. Onderstaande criteria wijzen op zelfstandig ondernemerschap. Op basis daarvan kunnen de aanvullende criteria worden opgesteld:

- De werkzaamheden, die de opdrachtnemer verricht, vormen geen wezenlijk onderdeel van de bedrijfsvoering van de opdrachtgever;
- De opdrachtnemer wordt hierbij ingehuurd voor zijn specifieke kennis en ervaring. Deze is niet in de organisatie van de opdrachtgever aanwezig;
- De hoogte van de beloning wordt in overleg tussen opdrachtgever en opdrachtnemer opgesteld;
- De beloning wordt niet door de opdrachtgever doorbetaald als de opdrachtnemer geen werkzaamheden kan verrichten door ziekte of vakantie, of als er (tijdelijk) geen werk is;
- De opdrachtgever en opdrachtnemer komen een resultaatsverplichting overeen;
- Voor de opdrachtnemer gelden niet dezelfde bedrijfs- of specifieke gedragsregels en voorschriften als voor de werknemers;
- De opdrachtnemer is niet herkenbaar als werkende voor de opdrachtgever en mag zijn eigen bedrijfslogo gebruiken;
- De opdrachtnemer neemt geen deel aan de personeelsbijeenkomsten en personeelsactiviteiten;
- De opdrachtnemer heeft een grotere vrijheid dan de werknemers om te bepalen op welke dagen en tijdstippen de werkzaamheden worden verricht;
- De opdrachtnemer maakt bij de bedrijfsvoering van zijn werkzaamheden uitsluitend gebruik van eigen gereedschappen, materialen en bedrijfsmiddelen;

- De opdrachtnemer is aansprakelijk voor eventuele schade die de opdrachtnemer veroorzaakt bij de uitvoering van de werkzaamheden;
- De opdrachtnemer draagt de kosten voor extra werkzaamheden of herstelwerkzaamheden als de verrichte werkzaamheden niet voldoen aan de opdracht;
- De opdrachtgever kan geen aanwijzingen en instructies geven over de wijze waarop de werkzaamheden moeten worden verricht door de opdrachtnemer;
- De opdrachtnemer mag tijdens de looptijd van de opdracht zonder toestemming voor andere opdrachtgevers werken;
- Er zijn geen werknemers in dienst bij de opdrachtgever die soortgelijk werk doen;
- Zowel de opdrachtgever als opdrachtnemer beschikken over de wettelijk verplichte certificaten om de werkzaamheden te mogen verrichten;
- De opdrachtnemer volgt cursussen/trainingen die nodig zijn voor de opdracht. De kosten hiervan komen voor rekening van de opdrachtnemer;
- De opdrachtnemer wordt niet ingehuurd ter vervanging van een zieke werknemer of ten behoeve van het opvangen van piekwerkzaamheden.

De rechtspraak weegt bepaalde criteria zwaarder mee dan andere in haar beoordeling, ook hier houdt het Belgisch model rekening mee. België maakt in haar rechtspraak gebruik van een formule om te oordelen of iemand wel of geen schijnzelfstandige is. Om de effectieve zelfstandigheid te bepalen krijgen alle criteria een aantal punten toebedeeld, dat aangeeft hoe zwaar deze factor meegewogen wordt in de eindbeoordeling. De formule is als volgt:

Substantiële deelname in de winst, d.w.z. winst of verlies behoort tot de mogelijkheden	13 punten
Belangrijke beroepsinvesteringen	13 punten
Verantwoordelijkheid en beslissingsmacht om met bedrijfsmiddelen de onderneming rendabel te houden	13 punten
Variabel inkomen zonder minimum inkomensgarantie	09 punten
Mogelijkheid om voor meerdere opdrachtgevers of klanten te werken	09 punten
Zich manifesteren als onderneming ten overstaan van derden	09 punten
Beschikking over eigen bedrijfsruimte en -uitrusting	04 punten
Niet onderworpen aan interne controle- of sanctiemogelijkheid	04 punten
Aankoopvrijheid of vrije prijsbepaling	04 punten
Zelf arbeidstijd organiseren	09 punten
Reële mogelijkheid om zelf geselecteerd personeel ten laste te hebben	09 punten
Zich contractueel als zelfstandige verbinden	04 punten
Totaal	.../100 punten

Bij een score lager dan 40 punten wordt de betrokken persoon niet gezien als zelfstandige

Bij een score hoger dan 60 punten wordt de betrokken persoon geacht een zelfstandige te zijn

Bij een score tussen de 40 en 60 punten is er sprake van een twijfelgeval, hier bestaat het risico dat de betrokkenen als schijnzelfstandige kan worden beschouwd.

Eenzelfde model kan in Nederland worden ontwikkeld. De database van de UvA kan worden gebruikt om bovenstaande formules met bijbehorende criteria uit te werken.

Bij het maken van nieuwe wetten en regels wordt niet altijd nagedacht over de impact op het bedrijfsleven. Dat zagen we bij de Wet DBA, daarom wil ONL voorkomen dat de nieuwe Arbeidsrelatiewet onnodige kosten en te veel administratieve lasten met zich mee gaat brengen.

Om een administratieve lastenverzwaring tegen te gaan, zullen de algemene criteria en eventueel aanvullende criteria gemakkelijk te raadplegen zijn wanneer ondernemers zijn ingelogd bij de Kamer van Koophandel. Per opdrachtovereenkomst kan dan aangevinkt worden welke criteria wel/niet van toepassing zijn. Wanneer de opdracht tussentijds wijzigt, bijvoorbeeld doordat de opdrachtgever besluit materialen te gaan vergoeden, dan hoeft slechts digitaal aangegeven te worden dat je geen materialen uit eigen voorzieningen aanschaft. Wanneer dit effect heeft op de arbeidskwalificatie zal het systeem geüpdatet worden en hier een melding van maken bij de ondernemer. Een ondernemer krijgt de uitslag, op basis van de gehanteerde formules, op het scherm te zien.

Het wordt niet verplicht om per opdracht alle criteria in te vullen. Heb je bijvoorbeeld meer dan 20 opdrachtgevers en is het in bijna alle gevallen al snel duidelijk dat je echt een zelfstandige bent, dan hoef je alleen bij twijfel de criterialijst te doorlopen. Ook wordt het puntensysteem zichtbaar gemaakt.

De nieuwe Arbeidsrelatiewet mag geen onzekerheid voor ondernemers betekenen. Wanneer er sprake is van een twijfelgeval moet vooraf op een andere manier duidelijkheid worden gegeven over de aard van de arbeidsrelatie. Op dit moment is er een veelvoud aan instrumenten die opdrachtgevers en opdrachtnemers duidelijkheid kunnen geven over de aard van hun arbeidsrelatie. Naast de nog te ontwikkelen webmodule kan er worden gekeken naar de toelichting over het gezagscriterium dat is toegevoegd aan het Handboek Loonheffingen. Andere opties zijn (branche)modelovereenkomsten en regulier vooroverleg met de Belastingdienst.

Nog los van de vraag of ondernemers het Handboek Loonheffingen begrijpen en of de Belastingdienst wel de capaciteit heeft om deze overleggen te voeren kan het wat ons betreft veel simpeler door een Commissie ter regulering van de arbeidsrelatie in te stellen. Deze Commissie kan bestaan uit vertegenwoordigers van de Belastingdienst, de directie arbeidsverhoudingen van het Ministerie van

Sociale Zaken en Werkgelegenheid en arbeidsjuristen. Deze commissie gaat uitsluitend geven over de aard van de arbeidsrelatie. Wanneer zich een geschil voordoet tussen de opdrachtgever en de zelfstandige, bijvoorbeeld omdat beide partijen de criteria anders interpreteren, kunnen zij naar de commissie stappen om de arbeidsrelatie te laten beoordelen.

Achteraf kan iedereen door de Inspectie SZW gecontroleerd worden. Daarbij kan de arbeidsrelatie worden geherkwalificeerd, maar dat gebeurt alleen wanneer de inspectie concludeert dat niet overeenkomstig volgens de gegeven antwoorden wordt gewerkt. In zulke gevallen vervalt de kwalificatie voor de desbetreffende opdracht. Voor de opdrachtgever vervalt de vrijwaring van het inhouden en afdragen van loonheffing en het betalen van premies over werknemersverzekeringen. De opdrachtnemer mag geen gebruik meer maken van de fiscale regelingen voor (IB-)ondernemers. Dit geldt ook voor situaties waarin de online tool niet is ingevuld. Immers, de criteria zijn wettelijk vastgelegd. Zowel de opdrachtgever als de opdrachtnemer kan zich beroepen op het afgegeven advies bij de rechter. Wanneer blijkt dat één van beide partijen stelselmatig misbruik maakt van schijnconstructies kan de Belastingdienst een boete en naheffingen opleggen.

4 Sociale zekerheid voor alle werkenden

Werkenden wisselen steeds vaker van werkgever, sector of ze gaan als zzp'er aan de slag. Mensen combineren ook hun werk in loondienst steeds vaker met het ondernemerschap. Het wisselen van arbeidsvorm of sector zorgt voor problemen bij het opbouwen van zekerheden. Sociale zekerheid is in Nederland ingericht langs het rechtlijnige kader van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, terwijl de economie en maatschappij vragen om tijdelijke, langdurige én vaste arbeidsrelaties.

Er ontstaat een tweedeling op de arbeidsmarkt, tussen enerzijds werkenden met veel bescherming en anderzijds een steeds grotere groep flexibel werkenden en zelfstandigen die geen of nauwelijks aanspraak kunnen maken op sociale zekerheid. Ook ontstaat er door deze verschillen ongewenste concurrentie op type arbeidsvoorwaarden voor werknemers of zzp'ers, en tussen zzp'ers onderling.

De Wet Arbeidsmarkt in Balans biedt geen oplossing voor deze tweedeling op de arbeidsmarkt. De wet probeert het aanbieden van een vast contract aantrekkelijker te maken voor werkgevers door flexibele arbeid duurder te maken ten opzichte van werknemers met een vast contract. De wet regelt dat werkgevers een lagere WW-premie over het loon van een werknemer in vaste dienst berekenen en hanteert een hoge WW-premie over het loon van een werknemer met een flexibel contract.

De vraag is voor welk probleem dit de oplossing is. De Wet Arbeidsmarkt in Balans maakt het arbeidsrecht en socialezekerheidsstelsel onnodig gecompliceerd voor ondernemers en werknemers en dat breekt de economie op. Enerzijds beboet de WW-premiedifferentiatie naar de aard van het contract flexibele arbeid, terwijl ondernemers steeds meer behoefte hebben aan flexibel personeel. Anderzijds zal een verlaging van de WW-premie voor werknemers met een vast contract het werkgeverschap niet aantrekkelijker maken. Ondernemers moeten aan steeds meer risicovolle eisen voldoen die samenhangen met het werkgeverschap. Kosten en risico's zoals loondoorbetaling bij ziekte, re-integratieverplichtingen en de transitievergoeding blijven bestaan. Door aan de WW-premie te gaan sleutelen worden zulke (financiële) risico's niet opgelost.

Tegelijkertijd werken mensen niet graag meer hun hele leven voor één werkgever en is er vraag naar tijdelijke arbeidsrelaties met bijbehorende sociale zekerheden. De maatschappij beschouwt flexibiliteit als de norm. De politiek miskent deze realiteit door daar in de Wet Arbeidsmarkt in Balans geen rekening mee te houden. Er zal altijd behoefte zijn aan flexibele arbeid zoals bijbanen, vakantiewerk, deeltijdwerk voor opvang van ziekte of verlof, en seizoensarbeid. Het probleem is niet de flexibiliteit, maar juist het gebrek aan zekerheid.

We kunnen veel meer realiseren als we inzetten op het aantrekkelijker maken van het werkgeverschap (hoofdstuk 1) en het aanpassen van ons verouderde socialezekerheidsrecht. Het moet niet uitmaken of je als werknemer, flexwerker of als zzp'er werkzaam bent om aanspraak te kunnen maken op sociale zekerheid.

4.1 Bescherming ongeacht contractvorm

Voor veel werkenden, arbeidsjuristen en belangenbehartigers is het niet meer de vraag óf we het socialezekerheidsrecht moeten aanpassen, maar juist hoe we ervoor gaan zorgen dat alle werkenden aanspraak kunnen maken op sociale zekerheden die aansluiten op onze moderne manier van werken. Wat ONL betreft past het veel beter bij onze hybride arbeidsmarkt om sociale zekerheden los te zien van de contractvorm en aan het individu te koppelen. Daarmee maak je het makkelijker voor werkenden om de overstap te maken van vast naar flex, van werknemer naar ondernemer en visa versa en verdwijnt oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden.

Ook is, door de groei van het aantal flexwerkers en zzp'ers, het sociale voorzieningsstelsel onder druk komen te staan, omdat zij niet of in mindere mate aanspraak kunnen maken op voorzieningen en dus geen premie afdragen. Een aantal zekerheden zijn voor het individu financieel niet te dragen. Denk aan de oude-dagsvoorziening en langdurige arbeidsongeschiktheid. Om zulke dure risico's te kunnen dragen en toegankelijk te maken voor alle werkenden moet het basisvangnet voor deze zekerheden worden herzien.

Niet alleen moeten de voorzieningen voor iedere werkende toegankelijk zijn, maar ook betaalbaar. Wanneer er voorzieningen voor alle werkenden komen is het niet meer dan logisch dat deze middelen niet enkel uit werkgeverspremies worden betaald. In plaats daarvan gaan alle werkenden en de overheid meebetalen, waarbij iedere werkende een gelijke premie afdraagt. Zou je bijvoorbeeld naar de hoogte van het inkomen gaan kijken dan brengt dit met zich mee dat de premie die een zelfstandig ondernemer moet betalen elke maand zou kunnen veranderen, afhankelijk van zijn of haar klussen. Dat is niet wenselijk en technisch niet uitvoerbaar.

4.2 “Nee” tegen een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zzp'ers

Het moderniseren van het socialezekerheidsrecht is een grote uitdaging voor de politiek, met verstrekende gevolgen voor iedere Nederlander. Nog los van alle technische vragen over de uitwerking van nieuwe wet- en regelgeving slagen nieuwe plannen alleen als er genoeg draagvlak is.

Een groeiend gedeelte van de beroepsbevolking bevindt zich buiten het domein van de werkgevers- en werknemersorganisaties. We kunnen daarmee niet meer zeggen dat de huidige sociale partners het grootste deel van werkend en ondernemend Nederland vertegenwoordigen.

Dat zien we bij de uitwerking voor het wetsvoorstel voor een verplicht arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV-plicht) voor zelfstandigen. In het pensioenakkoord is deze AOV-plicht voor zzp'ers opgenomen, maar de organisaties van zzp'ers zeggen massaal nee tegen een verplichte verzekering speciaal voor hun doelgroep.

De pers suggereert vaak dat zzp'ers geen behoefte hebben aan een vangnet voor arbeidsongeschiktheid. Dat is niet het geval. Als ondernemer wil je van een inkomen verzekerd zijn, óók als je ziek wordt. Veel ondernemers sluiten zich daarom bij schenkringgen aan. Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen voor volledige arbeidsongeschiktheid zijn vaak duur, niet voor iedereen toegankelijk en je bouwt niets op.

Zzp'ers keren zich voornamelijk tegen het plan uit het pensioenakkoord, omdat zij niet bij de onderhandelingen over een AOV-plicht zaten. De werkgevers- en werknemersorganisaties hebben het besluit tot een verplichte AOV voor zzp'ers genomen zonder deze groeiende groep te raadplegen. Zzp'ers vinden dat een verplichte verzekering niets te maken heeft met pensioenonderwerpen, zij denken dat deze verplichting in het pensioenakkoord is beland om voldoende steun te krijgen binnen de Tweede en Eerste Kamer en door de sociale partners. Dit heeft gezorgd voor wantrouwen, zowel richting de politiek als richting de sociale partners.

De sociale partners zijn alsnog gevraagd door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om met een voorstel te komen. Uit overleg tussen zzp-organisaties en de sociale partners blijkt dat organisaties van zzp'ers enkel positief staan tegenover een verplichte arbeidsongeschiktheidsregeling voor alle werkenden die na een periode van twee jaar in werking treedt.

Het risico van langdurig arbeidsongeschiktheid is voor de meeste zelfstandige ondernemers niet individueel te dragen. Een vangnet voor alle werkenden bij arbeidsongeschiktheid draagt bij aan het creëren van een sociaal zekerheidsstelsel dat past bij de hedendaagse arbeidsmarkt waarin mensen steeds vaker wisselen van werk- en contractvorm.

4.3 Arbeidsongeschiktheidsverzekering voor alle werkenden

Het merendeel van het ziekteverzuim is van kortstondige duur (minder dan twee jaar) en is financieel op te vangen. Een klein deel van de werkzame beroepsbevolking raakt volledig arbeidsongeschikt en kan in de toekomst niet meer aan het werk. Dat kan iedereen overkomen. Een basisvoorziening tegen arbeidsongeschiktheid voor alle werkenden biedt hier de uitkomst.

Mensen in loondienst worden de eerste twee jaar in geval van ziekte doorbetaald door de in hoofdstuk 1 beschreven collectieve verzekering. Daarna regelt de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) langdurige arbeidsongeschiktheid voor werknemers. De IVA-uitkering keert na twee jaar wachttijd uit aan mensen die 80 tot 100% arbeidsongeschikt zijn. Wat ons betreft wordt deze regeling toegankelijk voor alle werkenden die niet of bijna niet meer kunnen werken.

Om te voorkomen dat er een ongelijk speelveld ontstaat tussen mensen in loondienst en de rest gaat de IVA-uitkering voor iedere arbeidsongeschikte werkende na twee jaar gelden. Zelfstandigen kunnen de eerste twee jaar ziekte opvangen met

een financiële buffer, met een verzekering of schenkkring. Hier komt een stukje ondernemersrisico en eigen verantwoordelijkheid om de hoek kijken.

In hoofdstuk 1 pleiten we dat werkgevers verantwoordelijk worden voor de eerste zes weken loondoorbetaling van zieke werknemers. Na deze zes weken kan de werknemer in kwestie terugvallen op een verplichte collectieve verzekering, die inkomensbescherming zal bieden. Werkgevers en werknemers zullen gezamenlijk meebetalen aan deze collectieve voorziening tot twee jaar ziekte. Werknemers krijgen de eerste twee jaar bij ziekte doorbetaald. Na twee jaar ziekte vervalt de uitkering van deze voorziening en kunnen volledig arbeidsongeschikte aanspraak maken op een IVA-uitkering.

Maatregel: IVA-uitkering voor iedere arbeidsongeschikte na twee jaar ziekte

De IVA-uitkering keert ten minste 75% van het WIA-maandloon uit. Wanneer we willen komen tot een arbeidsvorm neutrale regeling kan die niet meer berekend worden over het WIA-maandloon, simpelweg omdat sommige werkenden, zoals zzp'ers, geen vast inkomen hebben. Uitgaan van een gemiddeld jaarinkomen zou voor veel zzp'ers een vertekend beeld geven over hun financiële situatie. Omdat de basisvoorziening in eerste plaats tot doel heeft armoede onder arbeidsongeschikten te voorkomen kiest ONL ervoor om het minimumloon (WML) als uitgangspunt te nemen.

Bovenstaande maatregel zal door werknemers als 'verlies' worden beschouwd. Het is aantrekkelijk om voor te stellen dat de werkgever de IVA-uitkering voor werknemers aanvult tot 75% van het WIA-maandloon. Maar je kan alleen oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden tegengaan door de uitkering van de voorziening voor iedere werkende gelijk te trekken. De vraag is dan wat zwaarder weegt: het tegengaan van oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden met een minimum bescherming van alle werkenden of het behouden van een royaal pakket aan sociale bescherming voor een selecte groep op de arbeidsmarkt, namelijk de werknemer. Dit zal onderdeel zijn van het politieke debat.

Goedverdienende werkenden kunnen zich op de private markt bijverzekeren en ondernemers die al een arbeidsongeschiktheidsverzekering hebben krijgen de mogelijkheid om het verzekerde bedrag te verlagen tot het bedrag van 75% van het wettelijk minimumloon. Er blijft genoeg keuzevrijheid om aanvullend te verzekeren, zowel als werknemer als ondernemer. Zo los je gericht problemen op aan de onderkant van de arbeidsmarkt, terwijl je werkenden in staat stelt aanvullend te sparen.

De arbeidsongeschiktheidsverzekering zal niet gelden voor mensen die om redenen anders dan arbeidsongeschiktheid zonder werk zitten, aangezien er voor hen geen inkomensverlies te compenseren valt. Het zou tot een perverse prikkel kunnen leiden wanneer deze mensen gaan 'verdiene' aan werkloos zijn.

4.4 Goede pensioenvoorzieningen (voor ondernemers)

Ook het pensioenstelsel is ingericht naar de arbeidsmarkt van de vorige eeuw. Zo is pensioenopbouw per sector anders geregeld en is het makkelijker om via de werkgever aanvullende pensioenverzekeringen te regelen dan als ondernemer. Er moet meer rekening worden gehouden met het feit dat mensen steeds vaker een carrière hebben op basis van diverse werk- en contractvormen en dat afspraken over pensioenregelingen niet alleen tussen werkgevers en werknemers worden gemaakt.

Maatregel: persoonlijke pensioenrekening

Het pensioenstelsel is voor de meeste mensen een technisch en ingewikkeld spaarplan geworden. Wanneer je in je carrière 6x van baan veranderd, krijg je te maken met een verscheidenheid aan pensioenfondsen en -regelingen. Hierdoor is het voor veel mensen niet duidelijk wat hun daadwerkelijk opgebouwde pensioenvermogen is. ONL vindt dat alle werkenden en gepensioneerden inzicht moeten krijgen in hun daadwerkelijk opgebouwde pensioenvermogen. Zodra dit duidelijk is wordt het pensioenvermogen op een persoonlijke pensioenrekening gezet. Het opgebouwde geld is en blijft van de persoon die hiervoor gewerkt heeft. Zo kan iedereen zien hoeveel pensioenvermogen hij of zij heeft en wanneer het mogelijk is om met pensioen te gaan.

Maatregel: verplichtstelling pensioenfondsen afschaffen

De Pensioenwet verplicht werkgevers om de pensioenregeling voor hun personeel onder te brengen bij een pensioenuitvoerder. In sommige branches mogen werkgevers niet kiezen welke pensioenuitvoerder hen ondersteunt. Dan moeten zij bijvoorbeeld deelnemen aan een bedrijfstakpensioenfond of beroepspensioenfonds. Hierdoor ben je als werkgever gebonden aan een groot aantal regels op het gebied van deelname, uitvoerder en premies. Wanneer een werknemer van baan wisselt, in een andere sector gaat werken of besluit ondernemer te worden kan hij of zij niet bij dezelfde pensioenuitvoerder – onder dezelfde voorwaarden – blijven. Dat sluit niet aan bij de huidige dynamiek op de arbeidsmarkt.

Gekoppeld aan de persoonlijke pensioenrekening wordt dan ook de verplichte deelname aan pensioenuitvoerders afgeschaft. Dit biedt werkgevers en werknemers de mogelijkheid om zelf een pensioenuitvoerder te kiezen. Gekozen kan worden voor een pensioenfonds, verzekeraar of PPI waarbij de werknemer en werkgever zich thuis voelen.

Maatregel: introduceer pensioenfaciliteiten voor (zelfstandig) ondernemers

Ondernemers hebben in tegenstelling tot werknemers weinig mogelijkheden om pensioen op te bouwen. De afgelopen jaren zijn de mogelijkheden tot pensioenopbouw voor ondernemers verslechterd. Denk aan het afschaffen van het pensioen in eigen beheer (PEB) en de oneerlijke

vermogensrendementsheffing die sparen in Box 3 bestraft. Ook voor ondernemers moet het lonen om een pensioen op te bouwen. Nu is het duur en onaantrekkelijk voor ondernemers om pensioen op te bouwen. Passende pensioenfaciliteiten, zoals fiscaal aantrekkelijk sparen voor de oude dag, moeten het mogelijk maken voor (zelfstandig) ondernemers om een pensioen op te bouwen. Het wordt tijd dat er passende pensioenfaciliteiten voor zelfstandig ondernemers worden geïntroduceerd.

Maatregel: introduceer keuzevrijheid t.a.v. pensioengelden

Opgebouwd pensioenvermogen moet flexibeler besteed kunnen worden. Bijvoorbeeld voor het financieren van een eigen woning, studie- of zorgverlof, het nemen van een sabbatical en het nemen van een lumpsum (10-50%) of het opnemen van een deel van het pensioen in de uitkeringsfase als tijdelijk pensioen.

Maatregel: stel de Commissie Modernisering Pensioenstelsel in

Het moderniseren van het pensioenstelsel is een ingewikkelde opgave, met voor sommige mensen verstrekende gevolgen. Een commissie die bestaat uit onafhankelijke pensioendeskundigen kan het Kabinet adviseren en oplossingen uitwerken om de transitie binnen het pensioenstelsel vorm te geven. Nu is deze taak weggelegd voor de sociale partners, terwijl zij maar een deel van de beroepsbevolking vertegenwoordigen.

© 2020 ONL voor Ondernemers

Uitgave: ONL voor Ondernemers, Den Haag
Auteur: Eveline Smith, ONL voor Ondernemers
Druk: Drukkerij Excelsior B.V., Den Haag