



Universiteit  
Leiden  
The Netherlands

## **De invloed van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor het arbeidsrecht (hoofdstuk 9)**

Alfrink, F.; Boot, G.; Caminada, K.; Hoogstraten, P.; Pentenga, E.; Spanninks, P.; ... ; Houweling A.R., Sprengers L.C.J.

### **Citation**

Alfrink, F., Boot, G., Caminada, K., Hoogstraten, P., Pentenga, E., Spanninks, P., & Wolff, D. de. (2016). De invloed van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor het arbeidsrecht (hoofdstuk 9). In S. L. C. J. Houweling A.R. (Ed.), *Reeks van de Vereniging voor Arbeidsrecht* (pp. 377-419). Deventer: Wolters Kluwer. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/42325>

Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [Leiden University Non-exclusive license](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/42325>

**Note:** To cite this publication please use the final published version (if applicable).

Bron: F. Alfrink, G. Boot, K. Caminada, P. Hoogstraten, E. Pentenga, P. Spanninks en D. de Wolff (2016), De invloed van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor het arbeidsrecht (hoofdstuk 9), in: A.R. Houweling en L.C.J. Sprengers (eds.) *70 jaar VvA: einde van het begin*, pp. 377-419.

## HOOFDSTUK 9

# DE INVLOED VAN DE ONTWIKKELINGEN OP DE ARBEIDSMARKT VOOR HET ARBEIDSRECHT<sup>1</sup>

### 9.1 Inleiding

In 1996 was de toegenomen (behoefte aan) flexibilisering op de arbeidsmarkt al een belangrijk issue. Maar deze flexibilisering en de gedachtevorming hieromtrent stond ook nog in de kinderschoenen. 1996 was ook het jaar waarin voor het eerst serieus werk werd gemaakt van het toedelen van verantwoordelijkheid aan werkgevers en werknemers voor re-integratie bij ziekte. De loonplicht bij ziekte, van dan nog één jaar, deed zijn intrede, gevolgd door een wet die wel bekend staat als "Poortwachter". Voor de relatie tussen het één en het ander – verzwaring van het vaste contract werkt meer flexibilisering in de hand – leek aanvankelijk weinig oog te bestaan. Tegelijk deed het verschijnsel zelfstandige zonder personeel zijn intrede. Geholpen door een vriendelijk fiscaal klimaat en de bevrijding van het juk van de werknemersverzekeringen verruilden veel werknemers, al dan niet vrijwillig, het juridische construct van de arbeidsovereenkomst voor het vrije ondernemerschap.

Anno 2016 is de flexibele schil naar rond de 30% gegroeid. Midden-functies staan onder druk, organisaties worden platter. De toename van zzp'ers die veel in netwerkverband opereren heeft zijn invloed op de wijze waarop arbeid wordt georganiseerd.

Deze ontwikkeling lijkt niet te stuiten en roept de vraag op of het arbeidsrecht anno 2016 wel voldoende is toegerust om de serieuze maatschappelijke vragen die deze met zich brengt het hoofd te bieden. Of zitten we in

---

1 Verslag van de gespreksbijeenkomst II door Emma van der Vos en Lianne Wierckx. Deelnemers: Frank Alfrink (Zzp Nederland), Lien Cornelissen (Min SZW), Gerrard Boot (Hof Amsterdam) gespreksleider, Koen Caminada (RUL), Charlotte Dingemans (advocaat), Margreet Drijvers (PZO), Anja Eleveld (VU), Beryl ter Haar (UvA), Peter Hoogstraten (specialist loonheffingen), Sjf de Laat (Rechtbank Utrecht), Erik Pentenga (FNV Flex), Saskia Peters (RUG), Pierre Spanninks (ZZP-expert), Monica Wirtz (AWVN), Mies Westerveld (UvA) gespreksleider, Diana de Wolff (advocaat).

een tussenfase waarbij het arbeids- en socialezekerheidsrecht verder zal moeten evolueren om de ontwikkelingen adequaat te kanaliseren?

## 9.2 Deelonderwerpen

Het thema is opgesplitst in drie deelonderwerpen. Deze worden in de volgende paragrafen behandeld aan de hand van het verslag van de bijdragen van de op de thema's uitgenodigde sprekers en de discussie die hun bijdragen hebben opgeroepen.

### 9.2.1 *Duurzaamheid van sturingsmaatregelen versus hun beperkte houdbaarheid*

Het eerste onderdeel staat in het teken van het (on)vermogen van de wetgever om maatschappelijke ontwikkelingen te kanaliseren. Als cases voor de vraag wat nu, terugkijkend, verstandige maatregelen zijn geweest, is ingegaan op twee centrale regelingen op het domein vaste versus flexibele arbeid. De eerste betreft de loonplicht bij ziekte inclusief de versterking van de regels tot re-integratie. De tweede case ziet op de toekenning van de zogeheten VAR-voordelen voor zelfstandigen, een ontwikkeling die een voorlopige apotheose zal krijgen met de inwerkingtreding en de daarop volgende implementatie van de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties. Waren dit destijds verstandige maatregelen? Hebben ze gebracht wat er bij aanvang van verwacht werd? Of moeten we vaststellen dat er sprake is geweest van historische vergissingen?

#### *Bijdrage Diana de Wolff*

Halverwege de jaren negentig is de wetgever met een uitgebreid programma gekomen om ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid terug te dringen, maar ook om de re-integratie van arbeidsongeschikten te bevorderen. Je zou kunnen zeggen dat het startpunt van de ontwikkeling lag bij de enquêtecommissie Buurmeijer, tussen september 1992 en september 1993. Uitkomst van die enquête was dat er te veel mensen in de WAO waren "gedumpt". De Wolff heeft zich toen erg verbaasd over de toonhoogte waarmee dat gepaard ging. Er moest zowel aan de uitkeringskant, als aan de polis-voorkant het een en ander versoerd worden. Een voorbeeld hiervan is de versoering van de WAO (TBA). Wat volgens De Wolff uiteindelijk een succesvolle maatregel is geweest is de Wet Verbetering Poortwachter uit 2002. Bij deze wet werd sterk de nadruk gelegd op het

samen ontwikkelen van een plan van aanpak om te komen tot re-integratie en aanpassingen, zodat arbeidsongeschikte werknemers zo lang mogelijk aan het werk konden blijven. Toentertijd was zij kritisch over deze wet, dat is zij nog steeds wel. Maar uit evaluatieonderzoeken een aantal jaren daarna, in 2006, blijkt dat de maatregelen behoorlijk succesvol zijn geweest voor wat betreft het herplaatsen van arbeidsongeschikte werknemers binnen het eigen bedrijf. Wat we daarna hebben gezien is dat de wetgever de zaak niet met rust weet te laten: er komen allerlei maatregelen achteraan. Een voorbeeld is de wet Bezeva over het ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid van "vangnetters", dat zijn werknemers die in hun eerste twee ziektejaren uit dienst gaan, in de Ziektewet belanden en eventueel ook in de WIA. Voor deze groep krijgt de ex-werkgever de uitkeringslasten voor zijn kiezen en wel voor maximaal twaalf jaar. Die regeling wordt niet begrepen door ex-werkgevers en -werknemers. Wat ook niet begrepen wordt door werkgevers, en misschien ook wel niet door werknemers, is dat een werkgever de transitievergoeding moet betalen, ook bij werknemers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt (IVA) zijn. Wat ook niet begrepen wordt door werkgevers is dat ze geen afscheid meer mogen nemen van zieke werknemers wegens bedrijfseconomische redenen. Tot 2015 was het bij de meeste kantonrechters mogelijk om een arbeidsovereenkomst te ontbinden binnen de eerste twee ziektejaren als er sprake was van bedrijfseconomische redenen.

Waarom is het ene nou een succes en het andere niet? De Wolff is van mening dat toen de Wet Verbetering Poortwachter kwam (2002), de zon – toen en in de jaren daarna – hoog aan de hemel stond, het ging economisch gezien goed. Er was sprake van arbeidskrapte en grote bedrijven konden werknemers in dienst houden, in een andere functie. Er waren veel mogelijkheden om zieke werknemers in dienst te houden en een andere rol te geven.

Sinds 2007 is de economische situatie verslechterd. Bovendien kon de wetgever in 2002 aansluiten bij een ontwikkeling die al vanaf medio jaren tachtig gaande was. Er lag rechtspraak van de Hoge Raad, inhoudend dat als een arbeidsongeschikte werknemer aanbiedt iets anders te doen of minder uren te werken, of stelt een aanpassing nodig te hebben van de arbeidsplaats, dat je daar als werkgever in beginsel ja op hebt te zeggen, tenzij dat in redelijkheid niet kan worden gevegd. Dat was een ontwikkeling in het denken over goed werkgeverschap waarop de Wet Verbetering Poortwachter kon aansluiten. Ook in cao's zag je akkoorden over herplaatsing. Dat

was een beweging, die kwam op een economisch goed moment en ook in cultureel en sociaal opzicht op een goed moment. Er kwam aandacht voor competentie management. Competentieontwikkeling werd belangrijk. Je voerde als werkgever niet alleen beleid om werknemers flexibel in te zetten, maar werknemers moesten er zelf ook iets aan hebben. In dat verband past ook het Van der Lely/Taxi Hofman-arrest: "Je zult flexibel zijn als werknemer". De Wet Verbetering Poortwachter klopte dus met de tijdsgeest.

Wat niet begrepen is, is de verplichting van werkgevers om arbeidsvoorzieningsorganisatie te spelen. Om werknemers eventueel naar andere bedrijven te begeleiden. Dat gaat vaak mis, het wordt niet goed opgepakt door werkgevers en zij zijn er ook niet voor toegerust. Werkgevers zijn nou eenmaal geen arbeidsvoorzieningsorganisatie. Die verplichting kwam eigenlijk ook ineens *out of the blue* in de wet te staan. Met bovendien een heel zwaar sanctiesysteem, dat weinig tot geen draagvlak heeft gekregen. Grote bedrijven konden voor deze verplichtingen wel expertise organiseren, voor kleine bedrijven is dat niet te doen. Plat gezegd, baalden die kleine bedrijven van die "tweede spoorverplichtingen". Die strubbelingen (onbegrip en onkunde) heeft de Wet Poortwachter minder goed houdbaar gemaakt, zeker toen de poortwachterverplichtingen naderhand twee jaar gingen duren. Vandaar ook, sinds het weer wat minder goed gaat (een jaar of zes à zeven), die vlucht naar uitzendconstructies, payroll, contracting en andere constructies. Werkgevers willen aan die vervelende, niet begrepen verplichtingen bij de tweede spoor-re-integratie ontsnappen.

De Wolff denkt dat de groei van het aantal zzp'ers, voor een deel en niet alleen, voortkomt uit de zware verplichtingen die werkgevers opgelegd hebben gekregen bij ziekte en re-integratie. Om een voorbeeld te noemen: zij is zelf met een verbouwing bezig thuis, het is altijd leuk om dan te vragen aan die mensen die werkzaam zijn in je huis: "Waarom ben je zzp'er? Jullie hebben zoveel werk, waarom neem je niet iemand aan die je de eenvoudigere klussen kan laten doen?" Nooit zeggen ze: "Het ontslagrecht is zo star". Daar hebben ze geen last van. Ze zeggen: "Ze zullen maar ziek worden!". Dat is de grote angst voor heel veel kleine werkgevers. Het is voor hen dan niet te overzien wat voor verplichtingen zij dan allemaal hebben.

#### Bijdrage Peter Hoogstraten

Hoogstraten denkt ook zeker dat daar een deel van het probleem zit. Eerst even terug naar het verleden, voor het fiscale aspect. In 1975 is de zelfstandigenaftrek geïntroduceerd als een tijdelijke maatregel om zelfstandig

ondernemerschap te stimuleren. Lange tijd is dat een defensieve maatregel geweest. Voor deze aftrek moet de ondernemer minimaal 1.225 uur per jaar werken voor zijn onderneming (het urencriterium). Het tweede punt in de tijdlijn is 2001. Er kwamen belastinghervormingen. Daarmee ontstond een *race to the bottom* in de tarieven voor de vennootschapsbelasting. Omdat daardoor ook de gecombineerde belastingdruk voor de directeur-grotaandeelhouder (DGA) zakte, vond de wetgever dat er voor de IB-ondernemer ook wat gedaan moest worden. Dat heeft vanaf 2007, toen de vennootschapsbelastingtarieven wederom daalden, geleid tot de MKB-winstvrijstelling. Het percentage daarvan bedroeg toen 10% en is inmiddels opgelopen tot 14%, dus naarmate de winst stijgend blijft, blijft het percentage hetzelfde, maar het bedrag wordt hoger. De MKB-winstvrijstelling komt dus bovenop de zelfstandigenaftrek. Tot 2010 was het urencriterium ook voorwaarde voor de MKB-winstvrijstelling, maar die voorwaarde is vanaf 2010 vervallen.

Even het toptarief in inkomstenbelasting, 52%: voor de MKB zakte dat tot een krappe 45%, maar dat gaat pas in vanaf 2016, als je een inkomen hebt van boven de € 66.500 (belastbaar inkomen). Heel veel ondernemers komen daar niet aan, 40% van de zzp'ers, zit zelfs onder de € 25.000. Maar dan is dus het marginale belastingtarief 35% totdat je in die hoogste schijf valt. De regering heeft wel eens gepoogd om wat aan die zelfstandigenaftrek te doen en daar lagen verschillende rapporten aan ten grondslag. Het maakte zelfs deel uit van het regeerakkoord van het kabinet Rutte II, maar datzelfde kabinet heeft (om electorale redenen) besloten dat plan terug te trekken en de zelfstandigenaftrek te laten voor wat het is (een vaste aftrekpost van € 7.280).

Een hele andere fiscale *incentive* uit 2001 is de Verklaring Arbeidsrelatie (VAR). Tot die tijd moesten werkgevers of ondernemers zelf bepalen of iemand wel of niet in dienstbetrekking was. Vanuit het fiscale recht, het socialezekerheidsrecht en het arbeidsrecht bezien kwam dat nog wel eens tot een verschillende uitkomst. Sinds 2011, het arrest Gouden Kooi, weten we nu echt wel dat "in dienstbetrekking" hetzelfde begrip is voor deze drie vakgebieden. We moeten dat op dezelfde manier uitleggen in de verschillende rechtsgebieden. Maar toen is die VAR gekomen, in eerste instantie gaf die een beperkte zekerheid aan ondernemers over hun fiscale status. De vrijwaring voor opdrachtgevers is uitgebreid vanaf 2005, en die vrijwaring is vrijwel 100% omdat op het moment dat zo'n zelfstandige een

VAR-WUO (winst uit onderneming) of een VAR-DGA (directeur-grootaandeelhouder) als kenmerk heeft, hij gevrijwaard is van de inhoudingen van de loonheffingen, ook als achteraf blijkt dat die opdrachtnemer toch materieel gezien in dienstbetrekking werkzaam is. De enige uitzondering is als die opdrachtgever frauduleus handelde, als hij onder één hoedje speelde met de opdrachtnemer, om welbewust een onjuiste VAR aan te vragen. Dan kan de toezichthoudende instantie (de Belastingdienst of het UWV), ingrijpen. Tegelijkertijd heeft die VAR als (neven)effect dat de opdrachtnemer zichzelf eigenlijk een opting-out geeft voor de werknemersverzekeringen. Hij hoeft dan later ook niet meer aan te komen bij het UWV, voor wat voor uitkering dan ook.

#### Reactie Gerrard Boot<sup>2</sup>

Mijns inziens belangrijk voor het begrip VAR-WUO: de VAR-WUO koppelt het ondernemerschap aan de sociale verzekeringsverplichting. Terwijl de nieuwe wet, Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties, het ondernemerschap ontkoppelt van de sociale verzekeringsverplichting. Zo'n VAR-WUO is makkelijk te verkrijgen – en eenmaal verkregen, wordt hij amper gecontroleerd. Daarmee is het een soort opt-out-systeem geworden. Dat gaat nu om zo'n 10% die "out-geopt" is. Volgens het IBO loopt deze groep geen andere risico's dan de achterblijvers. Het is dus niet zo dat de goede risico's uitstappen, maar een opt-out van 10% vermindert het draagvlak, zeker als die tendens door zal gaan. Dat ondernemerschap geeft de mogelijkheid voor die fiscale aftrek. Henk Wesseloo heeft in een e-mail tijdens de voorbereiding op deze bijeenkomst gezegd, dat hij de discussie over de fiscale aftrek van het afschaffen van die fiscale faciliteiten voor zzp'ers een onzin-discussie vindt, een hype. Dat ben ik niet met hem eens. Wat wel waar is, en Wesseloo zegt dat ook, is dat maar ongeveer 60% van de zzp'ers gebruikmaakt van die aftrekmogelijkheden. Ik herinner mij uit het SER-rapport vooral, dat het de laagst-verdieners zijn die dat niet doen. Uit dit zeer interessante IBO-rapport zijn twee tabellen relevant:<sup>3</sup>

2 Gerrard Boot trad op als referent in de plaats van Henk Wesselo (FNV Zelfstandigen) die zich wegens ziekte heeft afgemeld.

3 IBO Zelfstandigen zonder personeel, Inlichtingen Ministerie van Financiën, Inspectie der Rijksfinanciën/Bureau Strategische Analyse, p. 124 en 128. [www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2015/10/02/eindrapport-ibo-zelfstandigen-zonder-personeel](http://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2015/10/02/eindrapport-ibo-zelfstandigen-zonder-personeel)

3a Vergelijking bruto-nettotraject werknemer/IB-ondernemer/dga bij gelijke totale bruto kosten zonder reserveringen voor werkloosheid, ziekte, arbeidsongeschiktheid en aanvullend pensioen.

Variant: Wml

	Werknemer (loon)	IB- ondernemer (winst)	Dga (gebruikelijk loon/winst)
Arbeidskosten	24.394		24.394
Winst		24.394	0
<b>Totale bruto arbeidskosten/winst</b>	<b>24.394</b>	<b>24.394</b>	<b>24.394</b>
<i>Totaal werkgeverslasten (premies)</i>	4.872		
wv pensioen / VUT	840		
wv zorgverzekering (IAB Zvw)	1.332		
wv werkloosheid (WW)	907		
wv arbeidsongeschiktheid (WIA)	1.227		
wv reservering/verzekering loondoorbetaling bij ziekte	566		
<b>Bruto inkomen box 1</b>	<b>19.522</b>	<b>24.394</b>	<b>24.394</b>
<i>Premielasten werknemer / ondernemer</i>	351	0	0
wv pensioen / VUT	351	0	0
wv arbeidsongeschiktheidsverzekering		0	0
<i>Aftrekposten IB-ondernemer</i>		9.676	
wv zelfstandigenaftrek		7.280	
wv mkb-winstvrijstelling		2.396	
<b>Belastbaar inkomen (box 1)</b>	<b>19.171</b>	<b>14.718</b>	<b>24.394</b>
<i>Inkomstenbelasting en vv-premies</i>	2.632	949	4.838
wv bruto heffing belasting en vv-premies	6.997	5.372	9.155
wv algemene heffingskorting	-2.203	-2.203	-2.097
wv arbeidskorting	-2.163	-2.220	-2.220
<i>Overige belastingen en toeslagen</i>	-942	-228	902
wv zorgverzekering (IAB Zvw)		714	1.183
wv zorgtoeslag	-942	-942	-281
wv vennootschapsbelasting			0
wv aanmerkelijk belang-heffing (box 2)			0
<b>Netto beschikbaar inkomen</b>	<b>17.481</b>	<b>23.673</b>	<b>18.654</b>
netto reservering ivm werkloosheid en eerste twee ziektejaren		0	0
<b>Netto inkomen (na reserveringen)</b>	<b>17.481</b>	<b>23.673</b>	<b>18.654</b>

Tabel 1 Vergelijking bij gelijke totale brutokosten

**4b Vergelijking bruto-nettotraject werknemer/IB-ondernemer/dga bij gelijk netto inkomen zonder reserveringen voor werkloosheid, ziekte, arbeidsongeschiktheid en aanvullend pensioen.**

Variant: Modaal

	Werknemer (loon)	IB- ondernemer (winst)	Dga (gebruikelijk loon/winst)
Arbeidskosten	46.017		37.370
Winst		26.404	0
<b>Totale bruto arbeidskosten/winst</b>	<b>46.017</b>	<b>26.404</b>	<b>37.370</b>
<i>Totaal werkgeverslasten (premies)</i>	<i>10.517</i>		
wv pensioen / VUT	3.320		
wv zorgverzekering (IAB Zvw)	2.371		
wv werkloosheid (WW)	1.614		
wv arbeidsongeschiktheid (WIA)	2.183		
wv reservering / verzekering			
loondoorbetaling bij ziekte	1.030		
<b>Bruto inkomen box 1</b>	<b>35.500</b>	<b>26.404</b>	<b>37.370</b>
<i>Premielasten werknemer / ondernemer</i>	<i>1.385</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
wv pensioen / VUT	1.385	0	0
wv arbeidsongeschiktheidsverzekering		0	0
<i>Aftrekposten IB-ondernemer</i>		<i>9.957</i>	
wv zelfstandigenaftrek		7.280	
wv mkb-winstvrijstelling		2.677	
<b>Belastbaar inkomen (box 1)</b>	<b>34.115</b>	<b>16.447</b>	<b>37.370</b>
<i>Inkomstenbelasting en vv-premies</i>	<i>9.147</i>	<i>1.580</i>	<i>10.589</i>
wv bruto heffing belasting en vv-premies	13.238	6.003	14.605
wv algemene heffingskorting	-1.871	-2.203	-1.796
wv arbeidskorting	-2.220	-2.220	-2.220
<i>Overige belastingen en toeslagen</i>	<i>0</i>	<i>-144</i>	<i>1.812</i>
wv zorgverzekering (IAB Zvw)		798	1.812
wv zorgtoeslag	0	-942	0
wv vennootschapsbelasting			0
wv aanmerkelijk belang-heffing (box 2)			0
<b>Netto beschikbaar inkomen</b>	<b>24.968</b>	<b>24.968</b>	<b>24.968</b>
netto reservering ivm werkloosheid en eerste twee ziektejaren		0	0
<b>Netto inkomen (na reserveringen)</b>	<b>24.968</b>	<b>24.968</b>	<b>24.968</b>

Tabel 2. Vergelijking bij gelijk netto-inkomen zonder reserveringen

Op p. 128 wordt geschetst wat ervoor nodig is voor een werkgever en voor een opdrachtgever om degene die je laat werken een netto-inkomen te laten ontvangen van € 25.000. Om een werknemer op jaarbasis een nettosalaris te laten ontvangen van € 25.000 moet een werkgever € 46.000 kosten maken, terwijl een opdrachtgever voor een zzp'er slechts € 26.500 kosten hoeft te maken. Die werkgever en opdrachtgever kunnen allebei tegen hun werker zeggen: "Jij ontvangt € 25.000 netto", terwijl dat voor de werkgever dus bijna twee keer zo duur is. Er helpt geen moedertje lief aan om dat op te heffen.

Als we nu eens kijken op p. 124 van dat rapport. Stel een bedrijf heeft € 24.000 aan loonkosten in de pocket; als het bedrijf daarvoor een werknemer aanstelt, dan houdt die werknemer € 17.000 netto over en die freelancer gewoon diezelfde € 24.000. Dus netto is het verschil € 7.000 per jaar.

Als je zzp'ers vraagt – zo blijkt uit onderzoek (uit 2015) – of ze liever werknemer willen zijn, antwoordt 12% bevestigend. Veel mensen proberen er toch het beste van te maken, leren leven met de omstandigheden. Als je hen dan zegt: "ja maar dan ga je € 4.000 minder verdienen", dan wil 26% al switchen. En wat als je het volledige fiscale voordeel zou afschaffen? Dan wil 46% switchen. Reactie uit de zaal: "maar 46%!".

Boot: In de discussie over die enorme heterogene groep zzp'ers, gelooft hij dat het absoluut zo is dat veel zzp'ers, tienduizenden misschien wel honderdduizenden, heel tevreden zijn met hun vrijheid. Die willen dat graag, dat is dan blijkbaar die 54%, die de vrijheid die bij het zzp-zijn hoort heel belangrijk vinden. Maar er is ook een grote groep die zegt: "Als je dat fiscale voordeel afschaft, dan liever die zekerheid."

Dit verschil is mede een uitvloeisel van die VAR-WUO, die een koppeling aanbrengt tussen ondernemerschap en niet-verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen. Want het verschil in de netto-uitkomst, dat is niet alleen het fiscale voordeel, het zit ook voor ongeveer 20% in de fiscale premies. Dit systeem is het uitvloeisel van de toenmalige wens van bedrijven om die zekerheid te krijgen. Dat brengt die eeuwige spanning tussen rechtszekerheid en rechtvaardigheid. Als je een eerlijker stelsel wilt, wat de Wet DBA feitelijk is, gaat dat ten koste van de zekerheid. Immers, er zal dan getoetst gaan worden wat de werkelijke situatie is. Maar, nu sluit ik

aan bij Diana de Wolff, het systeem VAR-WUO was het gevolg van de bedrijvenlobby, die wilde die zekerheid. De Wet deregulering is het plan van de Sociale Partners, dus dat plan en die wet zou een breed draagvlak moeten hebben. Om af te ronden: is de VAR-WUO een succes? Nee.

#### *Verslag van de plenaire discussie*

Caminada: Ik ben het eens met bijna alles wat er is gezegd, maar op één onderdeel niet. Dat gaat vooral over het feit om de Directeur Groot Aandeelhouder uit de wind te houden. Daar speelt inderdaad het marginale tarief een rol, vandaar die 14% MKB-vrijstelling. Toen lag aan die wet ten grondslag dat de MKB-vrijstelling in de plaats zou komen van de zelfstandigenaftrek, dat marginale-tarief-probleem was je dan ook kwijt. Dat is wel een belangrijke toevoeging want toen is niet zo goed opgelet bij de beleidsvoorbereiding. Ze hebben ervoor gezorgd dat de ene faciliteit bleef bestaan, maar de andere ernaast kwam in plaats van dat die werd afgeschaft. Bij elkaar is dat een enorm budgettair effect geworden, veel van die zelfstandigen benutten inderdaad die fiscale aftrek niet of niet volledig, simpelweg omdat zij dat niet hoeven omdat je over ongeveer de eerste € 23.000 belastbaar inkomen als zelfstandige geen inkomensheffing hoeft af te dragen. Dan is het dus helemaal niet nodig om die aftrek toe te passen.

De Laat: Herkent het gevoel, vooral bij de doorbetaling van ziekte. Ondernemers hebben moeite met twee jaar loondoorbetaling. Maar hij vraagt zich wel af, hoe vaak het nou echt voorkomt, dat ondernemers twee jaar lang doorbetalen. Hij heeft nog steeds het gevoel dat de meeste werknemers binnen zes weken weer arbeidsgeschikt zijn. Zijn vraag is dan ook of het zin heeft om een duurzame oplossing te zoeken?

De Wolff: Het gaat niet zozeer om de korte zieke, maar om het tweede spoor, de verplichting om werknemers te re-integreren bij andere bedrijven. In alle landen is re-integratie een publieke taak. Alleen in Nederland is die re-integratieverplichting dat niet. Nederland is doorgeschoten in het geloof in financiële prikkels. Concluderend: het tweede spoor is gewoon niet goed van de grond gekomen. En juist daar zit veel chagrijn, want dat is precies waar het UWV die loonsanctie van 52 weken loondoorbetaling legt. De werkgevers die onvoldoende hebben gedaan aan die re-integratie. Als je puur naar de markt kijkt, zijn er weinig succesverhalen.

Peters: Als je kijkt naar hoe het allemaal is begonnen met de privatisering van de Ziektewet: de constatering in de jaren negentig "Nederland is ziek". Er zaten toen bijna 900.000 werknemers ziek aan de kant. Daar moest iets aan veranderen. De idee was dat als je financiële prikkels bij de werkgevers neerlegt, het allemaal wel goed zou komen. Voor de overheid is het nu goedkoper geworden, door het op de werkgevers te schuiven. Maar het probleem van de zieke werknemers is niet opgelost. Wat is er nou eigenlijk van geworden als je kijkt naar het grote plaatje? Nog steeds zijn veel werknemers ziek, misschien iets minder dan 800.000, zie de door het FD geanalyseerde cijfers van het CBS.<sup>4</sup> Zojuist is uit een onderzoek gebleken.<sup>5</sup> 45% van de werkgevers twijfelt over het aangaan van een vast contract. Niet vanwege het ontslagrecht, wat weliswaar nu lastiger is geworden, maar puur vanwege de arbeidsongeschiktheidsrisico's. Loondoorbetaling kan je nog verzekeren, andere risico's niet.

De Wolff: Werkgevers zijn bang dat ze het niet goed doen. Als dingen voorspelbaar zijn, dan vinden werkgevers het geen probleem. Twee jaar loondoorbetaling is voorzienbaar, dat kan je verzekeren.

Peters: Precies, dat kan je incalculeren, dat kan je verzekeren. Net zoals je uiteindelijk voor de transitievergoeding kunt verzekeren of daarvoor kunt sparen. De fiscale kant wordt in deze discussie wel erg naar voren gehaald. Aan de ene kant zien we dat werkgevers het lastig vinden om werknemers vast in dienst te nemen en dus nu in plaats van na drie jaar, al na twee jaar afscheid nemen van hun werknemers. We zien dus dat werkgevers ofwel in tijdelijkheid blijven zitten, ofwel helemaal het werkgeverschap niet meer aangaan, en vluchten in payrolling, contracting, uitzendconstructies en zzp'ers. De wetgever (Wwz) heeft dat kennelijk niet begrepen. Hij probeert wel de malafide praktijken aan te pakken, maar niet de vaak ongewenste constructies om het arbeidsrecht te ontwijken, zoals de vervanging van werknemers door zzp'ers. Daarom verwonder ik me tegelijkertijd erg over het feit dat we zzp'er-schap over-faciliteren. Als we naar het grote plaatje kijken kunnen we constateren dat heel veel zzp'ers, uit vrije wil voor het zzp'er-schap gekozen hebben. Het aantal zzp'

<sup>4</sup> FD 17 oktober 2015: 820.000 mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

<sup>5</sup> G. Brummelkamp, L.de Ruig en W.L. Roozendaal, *Prikkels en knelpunten. Hoe werkgevers de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte beleven*, Zoetermeer: Panteia 2014, p. 44-49 (hierna: Panteia-onderzoek 2014).

ers blijft ook groeien – tegelijkertijd vallen zij eigenlijk helemaal buiten het socialezekerheidsrecht. En dan is er natuurlijk ook de groep die min of meer gedwongen zzp'er wordt. Maar we blijven krampachtig vasthouden aan die twee jaar loondoorbetaling en de Wet Verbetering Poortwachter, wat allemaal enorm op de arbeidsovereenkomst drukt. Moet al die bescherming nog wel in de arbeidsovereenkomst?

Boot: Het is wel waar dat er in de WGA veel mensen terecht zijn gekomen, maar dat zijn ook relatief kleine uitkeringen. Waar het bedrijfsleven destijds mee te maken had halverwege de jaren negentig was ruim 7% ziekteverzuim. 7% van je loonsom maak je dus niet effectief, en dat is nu ergens onderin de 4%. En dat scheelt bedrijven wel veel. Vandaar ook dat ik wil zeggen: je kunt het wel weer terugdraaien. Maar óf je laat die werknemers zitten, je pakt hun inkomen af, wat in deze tijden maatschappelijk onaanvaardbaar is, óf je moet het publiek verzekeren. Nou dan moet het UWV vanaf zes tot acht weken weer gaan re-integreren. Dat kunnen ze helemaal niet aan. Het UWV doet dat veel slechter dan dat bedrijven dat kunnen. Kortom, per saldo zullen de kosten toenemen als de bedrijven van die hoge premies moeten betalen.

Peters: Wat jij zegt klopt ten dele. Deels heeft die prikkel natuurlijk geholpen. Je ziet tegelijkertijd ook dat juist door die hoge kosten die in de arbeidsovereenkomst zijn gedrukt, werkgevers het niet meer aandurven. De gemiddelde werkgever is nou eenmaal een MKB'er.

Westerveld: Ik denk dat werkgevers niet zoveel problemen hebben met die loonverplichting bij ziekte, omdat je dat kunt verzekeren. Dat zie je ook in de tijd dat de Ziektewet geprivatiseerd was. Op het moment dat je maatregelen treft, en dat werkgevers denken nou ik verzeker het, dan kun je dus ook zeggen, dat was niet de bedoeling. Je wilt juist dat werkgevers hoofdpijn krijgen van het feit dat hun werknemers ziek zijn.

Drijvers: Voor grote ondernemingen is het makkelijk op te vangen – maar niet voor de bakker op de hoek. Zo ook de transitievergoeding, je zegt heel makkelijk, daar kunnen werkgevers voor sparen maar kleine bedrijven kunnen dat helemaal niet: het is geen hoofdpijn maar zware migraine! Sowieso al die regelingen, al die specialismes zouden niet bij de werkgever moeten liggen. Zo wordt ook de relatie werkgever-werknemer heel erg op

scherp gezet, werkgevers willen dan van zieke werknemers af. Werkgevers denken dan ja – welke risico's loop ik dan?

Pentenga: Zo is de cirkel wel rond, hè. Als een onderneming niet de daadwerkelijke kosten maakt en deze niet kan doorberekenen in de prijs, dan is het gewoon geen onderneming. Destijds was er een soort overeenstemming, dat een aantal van die ziekterisico's vrij gemakkelijk door werkgevers en werknemers collectief werden afgewenteld (dat leidde tot de instelling van de parlementaire enquêtecommissie Buurmeijer). De andere discussie die daar steeds tegenover stond was dat werkgevers zo veel mogelijk belastingvoordeel wilden en zo weinig mogelijk collectieve premies. Als je nou geen van beide wilt, dan komt het dus uiteindelijk bij de werknemers vandaan. En dat is een verdienmodel geworden, om uit de arbeidsvoorwaarden van de werknemers het een en ander weg te halen. Het is altijd één partij die dat steeds bepaalt. De positie van de werknemer is per definitie zwakker. Die onderhandelingspositie van de werknemer moet sterker zijn. De wetgever zou eventueel een soort hulpmiddel kunnen bieden. Wet Verbetering Poortwachter heeft om die reden wel deels gewerkt, het is wel misgegaan bij re-integratie. Zeker als het gaat om het tweede spoor. Overigens zijn er wel leuke initiatieven van werkgevers geweest, in de kop van Noord-Holland, waar ondernemers heel goed met elkaar afspraken hoe te herplaatsen. Dit hebben zij ook wel proberen door te geven aan de rest van Nederland. Het is een soort tendens, een aantal wil een succes maken van die re-integratieverplichtingen en een aantal ook helemaal niet. Dus je komt nooit van het probleem af.

De Wolff: Ik meen echt dat arbeidsvoorziening een publieke taak zou moeten zijn. Nu hoor je Lodewijk Asscher ook weer duidelijk zeggen: scholing! We krijgen robotisering. Iedereen moet geschoold worden om slimmer te blijven dan robots, dat moet ook allemaal in die arbeidsovereenkomst komen te staan. Als die robotisering daadwerkelijk op ons afkomt, moeten we dan niet eerst de fundamentele vraag stellen: is er niet ook een publieke taak weggelegd voor het bij de tijd houden van werkenden? Of het nu werknemers zijn of zzp'ers.

Caminada: Als de financiering niet in orde is, dan weet ik wat er over tien jaar gebeurt als gevolg van afwentelgedrag. We moeten het afwentelen op degene die, die scholing het best kan opvangen. Werkgevers en werknemers moeten er samen uit kunnen komen. Ik denk dat het destijds de reden



was om het zo te organiseren. De vraag is of het alternatief – de publieke dienst, het beter kan.

De Wolff: Ik ben het met je analyse wel eens, we moeten afwentelgedrag voorkomen – desalniettemin vind ik dat we enorm zijn doorgeschoten. Het is allemaal “en en en” geworden.

Peters: In feite wordt dat nu ook erkend, door Asscher.

Westerveld (in reactie op De Wolff): Ik vind dat je te veel dingen bij elkaar optelt. Als je het nu hebt over tien jaar dan heb je het ook over eigen risico dragers en er zijn ook werkgevers die zeggen ik ga het zelf doen want ik kan het beter.

Dingemans: Gaat het er niet om dat de ontwikkeling zo is, dat er aan beide kanten perverse prikkels zijn? Aan de ene kant door die arbeidsovereenkomst maar vol te hangen met verplichtingen. Waardoor de mensen die in het systeem zitten – die zitten in een soort goud omrand systeem, waar zij wel uit kunnen maar toch nog met heel veel voorzieningen. En terwijl er anderzijds prikkels zijn richting die zelfstandigheid, die super voordelig zijn omdat je je onttrekt aan solidariteit, fiscale prikkels, je legt allerlei risico's bij het individu. De gevolgen worden nu duidelijk, wat het eigenlijk betekent om helemaal onverzekerd te zijn: dan wentel je het namelijk eigenlijk af op het collectief. Straks krijg je allemaal arme ouderen. Mensen die niet van hun AOW kunnen rondkomen. Ik denk – althans ik zie de ontwikkeling – dat zzp'ers een soort collectiefje gaan vormen. Potjes creëren – broodfondsen. Wat je nu mist: een herbezinning. Wat willen we wél? Er zou eigenlijk een soort basisvorm moeten zijn – waarom is dat nog zo gekoppeld aan die contractvorm? Waarom kan je niet zeggen – de eerste twintig uur bijvoorbeeld betaal je iets aan verzekering. Dat kan gaan om scholing – loon -ziektedoorbetaling etc. We zitten zo vast in een oud denken waarin je van een traditionele werkgevers- en werknemersverhouding uitgaat.

Peters: Ja inderdaad, dat traditionele denken past helemaal niet meer in deze markt.

Pentenga: Ik vind dat wel erg makkelijke kritiek, eerlijk gezegd. Het is toch de politieke werkelijkheid waarmee we moeten dealen.

Westerveld: Ja, maar dat is juist het probleem! Vanuit het midden krijgen we niets voor elkaar. Misschien moeten we de vraag, “waarom lukt het nou niet?”, overlaten aan een wijs mens die ons gaat vertellen hoe het zit. We parkeren dat even tot bij het derde onderwerp, als we naar de toekomst gaan kijken.

### 9.2.2 De relatie van het arbeidsrecht en collectief niet-beschermde groepen

In het tweede onderdeel wordt doorgegaan op de vraag of en hoe arbeidsrechtelijk kan of moet worden opgetreden tegen het verschijnsel dat een toenemende groep werkenden niet langer beschermd is tegen sociale risico's, zoals onderbetaling of inkomenswegval bij arbeidsongeschiktheid of pensioen. En wie dat zou kunnen regelen. Wat is hierbij de rol van sociale partners, wat zou deze kunnen of moeten zijn? Komt de overheid hier een rol toe? Waarom (niet)? Wat moet het arbeidsrecht aan met het feit dat een flink deel van deze sociaal niet-beschermde werkenden niets wil weten van overheidsbemoeienis? En op welk moment zit bescherming groei en innovatie in de weg?

#### *Bijdrage Koen Caminada*

Er is sprake van een grote groei van het aantal zzp'ers, ook wanneer je dit in internationaal perspectief beziet. De totstandkoming van het IBO-rapport dat met aanbevelingen over deze kwestie zou moeten komen is moeizaam verlopen; kennelijk ligt het thema politiek controversieel. Tegelijk begint de fiscale bevoordeling van (kleine) ondernemers in toenemende mate een budgettaire kwestie te worden. Bovendien veroorzaakt de wig (werkgeverslasten + loonheffing + premies SV) veel schade vooral aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Er ontstaat armoede aan deze onderkant en de solidariteit komt onder druk te staan. Ter illustratie presenteert Caminada de volgende cijfers:

Quick scan (1)

Personen met persoonlijk bruto inkomen × 1.000

	Totaal	Inkomen uit arbeid	Zelfstandigen
2000	11.622	5.927	804
2014	12.913	5.588	1.018
% mutatie	11%	-6%	27%

Data 2014. Bron: CBS IPO en eigen berekeningen

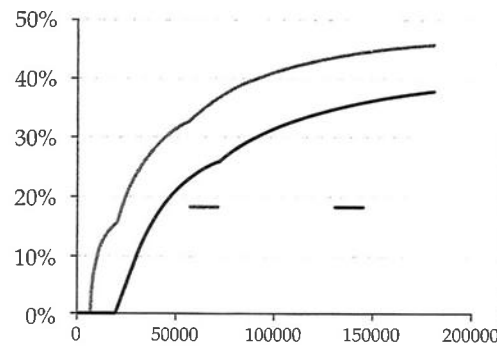
Arbeidsmarkt in beweging: van arbeidscontract naar zelfstandig ondernemerschap (substitutie).

Groei zelfstandig ondernemerschap grootste in Europa.

Grafiek 1

Waarom doet de wig zoveel kwaad? Er is geen gelijk speelveld voor lagere productieve arbeid, wel een harde knip. De loonkosten van vast personeel zijn relatief hoog vergeleken met een IB-ondernemer (zzp). Er is wel een wettelijk minimumloon, maar geen wettelijk minimumuurtarief. Opnieuw een illustratie:

Gemiddelde belastingdruk werknemer en IB-ondernemer



Bron: Commissie Inkomstenbelasting en toeslagen  
Gevolg:

- Eerste circa 22 mille blijft louter voor zelfstandigen buiten de inkomensheffing  366 duizend
- Budgettair effect: 3,5 miljard = 300 euro netto per maand. Redelijk?

Klassen persoonlijk bruto inkomen, personen × 1.000		
	Inkomen uit arbeid	Zelfstandig
Totaal personen 2014	5.588	1.018
tot 12 000 euro	794	196
12 tot 18 000 euro	387	102
18 tot 24 000 euro	471	105
24 tot 35 000 euro	965	183
35 tot 50 000 euro	1.226	176
50 tot 75 000 euro	1.072	140
75 tot 100 000 euro	371	59
100 000 euro of meer	301	57
% < € 12.000	14%	19%
% < € 22.000	27%	36%
% > € 50.000	31%	25%
% geen IH	12%	36%

Grafiek 2

Caminada spreekt in dit verband van een fiscale weeffout. Van het inkomen uit arbeid blijft alleen voor zelfstandigen de eerste € 22.000 buiten de IB; het budgettair effect hiervan bedraagt € 3,5 miljard.

### Fiscale weeffout (regime 2014)

- Algemene heffingskorting: 2.103 euro
- Arbeidskorting: 1.366 – 2.103 euro
- Zelfstandigenaftrek : 7.280 euro
- MKB-vrijstelling: 14% van de winst

Gevolg:

- Eerste circa 22 mille blijft *louter voor zelfstandigen* buiten de inkomensheffing  $\square$  366 duizend
- Budgettaire effect: 3,5 miljard = 300 euro netto per maand. Redelijk?

Klassen persoonlijk bruto inkomen, personen $\times$ 1.000		
	Inkomen uit arbeid	Zelfstandig
Totaal personen 2014	5.588	1.018
tot 12 000 euro	794	196
12 tot 18 000 euro	387	102
18 tot 24 000 euro	471	105
24 tot 35 000 euro	965	183
35 tot 50 000 euro	1.226	176
50 tot 75 000 euro	1.072	140
75 tot 100 000 euro	371	59
100 000 euro of meer	301	57
% < € 12.000	14%	19%
% < € 22.000	27%	36%
% > € 50.000	31%	25%
% geen IH	12%	36%

Data 2014. Bron: CBS IPO en eigen berekeningen

### Grafiek 3

De zzp'er wordt vaak – te vaak – neergezet als individu. Daarbij wordt dan uit het oog verloren dat de zelfstandige ook een gezin kan hebben (partner en inwonende kinderen). En die “keuze” om je inkomen met zelfstandig arbeid te verdienen – als die er al was – heeft ook een behoorlijke invloed op het gezinsleven.

In de visie van Caminada zit het grote probleem bij dit onderwerp bij de loonheffingen. Voor de pensioenpremie zou je kunnen zeggen dat daar op de een of andere manier nog geen prestatie tegenover staat. Maar voor de loonheffingen zou je het speelveld gelijk willen hebben en dat betekent dat je de verschillen moet doorbreken. Tegelijk zijn er twee kanten aan de zzp-markt, terwijl in de discussies (te) vaak de ene of de andere kant benadrukt wordt. Er wordt gezegd: ze zijn niet solidair want zzp'ers betalen geen loonheffing tot een inkomen van twee derde modaal inkomen; of, de fiscale systematiek maakt het mogelijk dat veel zzp'ers onder de armoedegrens uitkomen. En vooral de omvang van die onderkant, dat weten toch maar weinig mensen

Concluderend: aan de ene kant leven bijna 196.000 zzp-huishoudens in Nederland onder de armoedegrens en dat komt omdat we geen minimumtarief hebben. De andere kant, voor de eerste € 22.000 word je vrijgesteld van loonheffingen, betaal je geen belasting en dat betekent dat een derde van alle zelfstandigen geen bijdrage levert aan het collectief, terwijl zij naderhand wel AOW krijgen en een beroep kunnen doen op de AWBZ. Dat zeg ik wel een klein beetje gechargeerd. Maar daar zit echt een probleem met het solidariteitselement.

Onderbreking Spanninks: Zzp'ers betalen gewoon inkomstenbelasting en premies volksverzekeringen, hoor. Dus ook voor de AOW.

Caminada: maar een derde betaalt geen loonheffing. En dat zet de inkomenssolidariteit onder druk. Dat verschil in belastingdruk ten opzichte van werknemers met een vergelijkbaar inkomen zou iets meer aandacht mogen krijgen. Fundamenteeler: het fiscale stelsel is niet neutraal: de belastingdruk varieert in beperkte mate met het inkomen, maar allerlei andere factoren (dan de inkomenshoogte) blijken belangrijker om de variatie van de belastingdruk te kunnen verklaren.

Wijzend op grafiek 3: Er wordt € 46.000 verdient door 7.500 huishoudens. De belastingdrukverschillen bij dezelfde huishoudens zijn enorm. Dat komt door criteria als al dan niet zelfstandige zijn, alleenstaand zijn of een partner hebben, een koopwoning met hypotheekrenteaftrek bezitten of in een huurwoning wonen en de uitwerking van allerlei toeslagen.

Kortom, de hoogte van de belastingdruk is mede afhankelijk van individuele keuzes en preferenties, er is een enorme variatie in belastingdruk, en de rechtvaardiging van die verschillen zijn niet goed doordacht uitgewerkt. Aan de onderkant is de belastingdruk voor arbeid in een vast dienstverband enorm hoog. Wie wil er dan niet zelfstandig ondernemer zijn? Caminada's conclusie: creëer een gelijk speelveld voor die onderkant van de arbeidsmarkt. En dat kan twee kanten opgaan. Ondernemersfaciliteiten afbouwen, of de belastingdruk van werknemers met hun lage inkomen verlagen. En het tweede wat hij tegen de Staatssecretaris of de minister van SZW zou willen zeggen is: spreek u uit over wat een sociaal wenselijk minimumuurtarief is. Als je iemand inhuurt onder de € 15 per uur, dan doe je iets wat gewoon niet zou mogen. Maar moet je dan een minimumtarief verplichten? Dat weet Caminada niet, maar wel meent hij dat er enige vorm van verplichtstelling van pensioenopbouw zou moeten zijn. We hebben veel

onderzoek gedaan in Leiden en we zien gaten in pensioenopbouw voor zelfstandigen. Die zijn minder groot dan de meeste mensen denken, want veel zelfstandigen hebben bijvoorbeeld gespaard via een eigen woning. Maar ze zijn er wel. Tegelijk zijn mensen bijziend, noem het kortzichtig, voor langetermijnbeslissingen, dus enig sociaal paternalisme voor pensioenopbouw lijkt aangewezen.

Over een verplichtstelling van een verzekering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid is hij minder stellig, dat heeft er alles mee te maken dat er op de een of andere manier iets tegenover de premie-inleg staat. Indien je je kunt verzekeren zit daar wat meer een keuze-element in. Het laatste is de werkloosheid en dat zou hij niet via verplichte verzekering willen regelen, omdat daar het evidente model van de zelfstandigheid inzit, namelijk een bedrijfsrisico nemen. Het allerbelangrijkste probleem bij dit soort zaken is natuurlijk dat politici er zo verschillend over denken. Caminada vreest dat ze daar niet (snel) uit zullen komen.

#### *Bijdrage Erik Pentenga*

Wat wij vooral zien is dat er steeds meer gezocht wordt naar zo goedkoop mogelijk, maar niet naar flexibiliteit, en dan vooral bij de werknemers. Er worden veel afwijkende afspraken gemaakt in cao's, die de mogelijkheden en ruimte veel groter maken. De uitzendsector zelf is de motor achter afwijkende vormen van arbeidsvoorwaarden. Het grootste uitzendbureau waar wij met de ABU een cao mee afspreken, is zelf zeer actief op de markt van outsourcing. Als zij naar een industrieel bedrijf gaan om hun product te verkopen, maken zij al duidelijk: wat is nou het voordeel als u met ons in zee gaat? U bent af van de uitzend-cao en u bent af van uw eigen cao. Daar balen wij ook van, maar wij zijn even van een andere BV. Het gaat er bij dit soort praktijken alleen maar om, dat het wettelijk minimumloon en het maximum van de Arbeidstijdenwet omzeild kan worden, want dat staat allemaal in cao's.

Dat zien we met contracting – aanneming van werk, zoals wij dat dan noemen. Je stapt de voordeur van een uitzendbureau binnen en je komt er bij de achterdeur met een variant van de verschillende overeenkomsten weer uit. Er kan dan sprake zijn van uitzendconstructie, het kan zijn dat je opeens aan contracting doet, en dat het minimumloon even wordt weggezet. Allerlei constructies om de arbeidsvoorwaarden in feite te verknippen. En uiteindelijk zijn payrolling en contracting-constructies de concurrent van de

uitzender. Op zichzelf hebben we daarover met de uitzender een overeenstemming, omdat dat toch de beste vorm van flex is. Want daar is een cao mee gemoeid en een zekere ketenregeling. Dus dat is prima, maar toch is het niet voldoende, want het is te duur. Zo ook de nieuwe zzp-bemiddeling. Je ziet dat uitzendbureaus zelfde opdracht aannemen, ze zoeken er een zzp'er bij, en die wordt daar dan neergezet. Veel mensen zien alleen maar dat veel zzp'ers voor hetzelfde werk meer geld verdienen. Deze tendens is eigenlijk begonnen in de bouw, er wordt niet gezien dat een groot deel van die mensen helemaal niet onderneemt. Die zoeken helemaal geen opdrachtgever. En niemand vertelt hen dat zij een verzekering moeten hebben. Zo hoog waren die tarieven vaak uit-eindelijk helemaal niet, van die zzp'ers.

Daar zie je dus grote groepen die zwaar onder de cao-tarieven aan het werk zijn, waarvan wij zeggen, ja wat doen wij nou in een cao? Ik ken geen cao die geen loonlijn heeft. Wat ons betreft moet de loonlijn beginnen bij 130% van het minimumloon en dan verder doorlopen. En dan zitten niet al die werknemers op de laagste loonschaal en de onderste periodiek, dat varieert gewoon in het bedrijf.

Als wij dit soort afspraken over zzp'ers in een cao willen maken, bijvoorbeeld de minimumloontarieven, dan zeggen de zzp-bonden: "Die tarieven dat maken wij zelf wel uit." Want die tarieven worden vervolgens het maximumtarief. Daar geloof ik eerlijk gezegd helemaal niets van, want dan onderschat je de groep die wel een onderhandelingspositie heeft, de categorie die wij de echte zzp'ers noemen. Om die groep gaat het niet, wat ons betreft. Het gaat om die onderkant van de arbeidsmarkt. Daar proberen we meer beschermende regels voor op te nemen, zodat zij geen loon krijgen dat onder het bestaansminimum gaat. Het een en ander verschuift wel, je ziet dat als je naar de armoedemonitor in Nederland kijkt, dat de groep zelfstandigen daarin steeds groter wordt. Dus uiteindelijk wordt er voor een tarief gewerkt, dat gewoon niet kan, waar je niet van kan leven. Er is wel een minimumloon, maar toch er wordt voortdurend met constructies onder dat minimumloon gedoken. En voor die onderkant van de Nederlandse arbeidsmarkt gaat dat zeker ook om Nederlandse werknemers, maar het is het kwadraat als het gaat om arbeidsmigranten. Vergeet daarbij overigens ook niet de fiscale ontduikende maatregelen, de ET-regeling en daarvan is ook het lastige, dat als je op de grens zit, nog net netjes doet, dan heb je ook al een behoorlijk voordeel, 40% ten opzichte van een gemiddelde Nederlandse werknemer, maar dan is het nog weer

veel aantrekkelijker om net nog een stapje verder te doen. Wat ook erg moeilijk controleerbaar is. Dat levert ook weer een enorm voordeel op.

#### *Verslag van de plenaire discussie*

Boot: Het gaat volgens mij ook vaak om die onderkant van de Nederlandse arbeidsmarkt, die is de klos. Het werkt ook nog wel door naar de top, maar het is vooral die onderkant. En Pentenga zegt eigenlijk, ja die zware concurrentie op loonkosten, het is logisch dat er een zoektocht is naar het meest lage loon.

Drijvers: Ik probeer altijd te verzinnen waarom dit nu gebeurt. Wij hebben in Nederland toch wel een dusdanig sociaal gevoel, dat we dit niet willen laten gebeuren. Als ik kijk naar de ondernemers: die willen winst-maximalisatie. Dat zit in hun DNA. Het moet goedkoper, dat zit in hun gedachtegang.

Pentenga: Ja, maar toch niet ten koste van alles?

Drijvers: Ik ben zeven jaar weg geweest. Toen ik wegging bestond de term flexibele schil niet en nu schieten die werkvormen als paddenstoelen uit de grond. Waarom? Waarschijnlijk omdat het werkgever-zijn zo zwaar is, zoveel kosten met zich brengt, ze willen en kunnen het misschien niet meer zelf doen. En dus: uitbesteden aan ondernemers, omdat zij zelf geen risico meer willen lopen. Voor heel veel ondernemers geldt dat arbeid hun kapitaal is. Waarom zou een ondernemer dan denken, nou ik ga mijn werknemers eens even lekker goed uitmelken. Natuurlijk, ze zijn er, maar ik geloof niet dat alle ondernemers zo zijn in Nederland. Dat is namelijk helemaal geen duurzame oplossing.

Pentenga: Een duurzame oplossing willen ze helemaal niet meer. De kortetermijnwens domineert: niet geïnteresseerd in de lange termijn. Een werkgever kijkt ook naar de lange termijn, voor zijn bedrijf. Een ondernemer kijkt naar de korte termijn, is helemaal niet geïnteresseerd in de lange termijn van een onderneming.

Drijvers: Dat is aandeelhouder gedreven.

Pentenga: Er is wel sprake van overgang, en er is een over-accent geweest op de financiering en op de aandeelhouderspositie en op de korte termijn. Het zijn natuurlijk ook de "Philipsens" en de "Scholtens" in het verleden

van industrieel Nederland, die allemaal redelijk sociaal werkgeverschap hebben gehandhaafd. Dat is in die zin wel wat vervaagd. In de jaren negentig hebben we flex en zekerheid afgesproken, toen was er 12% flexwerk in Nederland. Er was een soort overeenstemming over. Nu hebben we dat opnieuw gedaan in 2013, met een flexpercentage van 35%. Ik denk zelf dat het dan toch wel misgaat, omdat er een verdienmodel ontwikkeld is, en dat duurt een tijdje voordat je dat doorhebt, maar we zien dat steeds meer uitgemolken worden. Er zit een verdienmodel in, als je zo'n overeenkomst van opdracht bekijkt, die kreeg vroeger alleen de chirurg in het ziekenhuis, die overeenkomst van opdracht is nooit bedacht voor de postbode in Nederland. Iemand heeft toen bedacht, hé, dat kan ook, en vervolgens is dat concept doorontwikkeld. Hetzelfde voor de zzp-bemiddeling, daar was in eerste instantie niets mis mee. Een geschikt model om vraag en aanbod bij elkaar te brengen. Nu gaan mensen ertussenin zitten, gebruikmakend van de regelgeving van de VAR-verklaring. Ik zie mensen aan de lopende band, die zeggen dat ze zelfstandige zijn, terwijl ze slechts aan de vleesband staan de hele dag. Leg mij dat eens uit?

Drijvers: Die frustratie begrijp ik ook wel, maar dan denk ik waarom kiest een werkgever daar nou voor?

Hoogstraten: Nou, blijkbaar omdat de Roemenen en de Polen nog te duur waren. Het speelveld is niet gelijk en dat komt mede door de VAR-verklaring die als boodschap uitdraagt "Enter, enter en je bent er." Je hebt daarmee een vrijwaring voor alles en ja, dan is het natuurlijk nog de vraag: is het ook netjes? Dat is een erg lastige vraag: als het kan, dan kan het. Maar moet je tot die uiterste grens gaan?

Caminada: Volgens mij zit het probleem in het publieke deel van de inkomensheffing. Ik heb geprobeerd een driedeling te maken van de wig<sup>6</sup> en puur de lage belastingheffing maakt het speelveld ongelijk. Tegenover pensioenpremie staat een pensioenuitkering. Hetzelfde geldt voor de sociale premies. Hoe komt het nou, dat gedrag dat Pentenga beschrijft? Dat zit puur op die fiscaliteit! Want daar staat nou net NIET een rechtstreekse tegenprestatie tegenover. Dat vereist solidariteit in het publiek belang, maar juist op dit punt creëert de overheid verschillende loonkosten voor zelfstandigen (laag) en werknemers (hoog). Die andere onderdelen van de wig, daar heb ik niet zoveel mee, omdat ik denk dat de markt daarin

6 Werkgeverslasten, loonheffing, premies SV, zie hiervoor.

veel zelf kan en ook zal doen. De ene werkgever is bereid voor een talentvolle werknemer pensioenpremie te betalen en de andere niet, laat ze maar via de arbeidsmarkt tot een keuze komen. Want tegenover de premie nu, staat inkomen later. Maar juist via die fiscaliteit wil je geen concurrentie. Juist waar je geen verstoring van de concurrentie wil hebben, daar heeft de overheid het fiscale instrumentarium zo ingericht dat laagbetaalde zzp'ers voordeel hebben. Dat is hoofdzakelijk mijn analyse.

Boot: Als ik Pentenga hoor en hij zegt die markt, of in ieder geval een deel van die markt, gaat voor de allerlaagste kosten; ook met afschaffing van de fiscale voordelen heb je op dit moment voor zelfstandigen geen minimumloon. Dan komt bij mij de vraag op, helpt het wanneer je als overheid harde grenzen stelt om de marktwerking in te dammen? Die vraag is ingegeven omdat ik mij een keer heb laten uitnodigen bij het Ministerie van SZW om het te hebben over de vraag wat we aan dit soort misstanden zouden kunnen doen. Hoe voorkom je schijnzelfstandigheid? Wat mij betreft zijn er maar twee respectabele motieven om als zelfstandige te werken. Er kan een respectabel motief zijn als zzp'er tegen een laag tarief te werken: wanneer je werkelijk vrij bent. Het geeft je echt meer flexibiliteit en daar kies je voor omdat je dat graag wilt. Mijn voorstel was: versterk het rechtsvermoeden van de arbeidsovereenkomst, zodat het vermoeden minder eenvoudig ontkracht kan worden. Dat kan eigenlijk alleen door hetzij: de werker heeft duidelijk meer flexibiliteit dan de werknemer heeft, hetzij er minstens een bepaald niveau aan loon wordt betaald. Met andere woorden: de bescherming van de arbeidsovereenkomst afgekocht. Nou en dan kan je zeggen, zet het op 130% of 150% minimumloon of laat het over aan de cao's. Dat maakt me allemaal niet zoveel uit. Maar dan zeg je eigenlijk, je kan zzp'er zijn wanneer je heel veel flexibiliteit hebt, maar daar kies je zelf voor. Je kunt ook zzp'er zijn wanneer je veel verdient.

Natuurlijk zijn er ook hele bijzondere uitzonderingsgevallen. Maar als je echt laag verdient, dan krijg je de bescherming van de werknemer, en daarmee heb je automatisch recht op minimumloon en alles wat daar verder bij hoort. Als je dat zou invoeren, vliegt dan het halve bedrijfsleven naar heel ver weg?

Caminada: Dat is inderdaad wel een oplossing voor een groot deel van de zzp-markt. Dat zijn mensen die vooral die arbeid aanbieden, daar doe jij het voor. Maar er zijn ook zzp'ers die handel drijven en wat je niet wilt, is dat je de handeldrijvende zzp'er die winst kan maken hierbij betreft.

Boot: Ja, mijn argument geldt alleen als je meer dan vijf uur per week werkt. Want daaronder heb je te veel opdrachtgevers en dan ben je gewoon zelfstandige.

Caminada: Maar daar zit volgens mij het fundamentele probleem. Zolang je een loonkostenverschil hebt tussen steeds twee groepen, zul je altijd die competitie hebben. En dan krijg je allerlei vormen van gedrag die die loonconcurrentie verergeren. Vervolgens krijg je als maatschappelijke reactie weer nieuwe wetgeving, doorgaans nog ingewikkeldere wetgeving. Zolang je dat speelveld niet helemaal egaliseert, lokt het altijd weer een reactie uit en die markt is in die zin hard.

Drijvers: En die criteria voor het zijn van een arbeidsovereenkomst werken in dit geval niet. Zoals je net zei, iemand die heel flexibel werkt; maar er zijn heel veel werknemers met een arbeidsovereenkomst, die heel flexibel werken – dus dat criterium kun je daar niet gebruiken. Die hele gezagsverhouding voldoet niet meer, want er zijn heel veel zzp'ers die waarachtig zzp'er zijn, maar toch wel heel veel kenmerken van een werknemer vertonen. En vice versa, dus dat criterium gezagsverhouding voldoet niet meer.

Hoogstraten: We moeten een gelijk speelveld maken: dan haal je de druk van die discussie af. Ik ben het helemaal met Caminada eens: hou op met die fiscale competitie.

Spanninks: Een van mijn leukste ontdekkingen van deze middag, is dat ik het op veel meer punten eens ben met Koen Caminada dan ik had verwacht. Ik wil wel een heleboel stappen terug, in dit deel van onze bijeenkomst, namelijk naar een aanname die u als gespreksleider, heel in het begin maakte, bij de vergelijking van wat een werknemer overhoudt, en wat een zzp'er overhoudt. Wat ik in dat verhaal mis, is dat wat de werknemer overhoudt, dat hij daarmee morgen naar de Albert Heijn kan of naar de autodealer, en dat hij dat dan kan besteden. Die zzp'er zal er ook een arbeidsongeschiktheidsverzekering van moeten betalen en hij zal een manier moeten verzinnen om wat over te houden voor zijn oude dag; dat kost hoe dan ook geld. Zzp'ers gebruiken hun zelfstandigenaftrek om een potje aan te leggen. Om die periodes te overbruggen waarin het minder gaat. Of om per week wat minder uren te maken om aan hun deskundigheid te werken. Of om nieuwe producten en diensten te ontwikkelen, dus ja, zzp'ers maken ook meer kosten dan werknemers. Wat ik om mij heen

zie – en daarom reageerde ik een beetje schamper op de cijfers van het CBS (presentatie van Caminada): het CBS geeft geen inzicht in wat zzp'ers werkelijk doen. Wie het zijn, waar ze naartoe willen, waar ze vandaan komen, waar ze hun geld aan uitgeven, hoe ze zich vernieuwen. En wat daar voor nodig is. We zijn enorme generalisaties aan het maken over een groep die we helemaal niet kennen. Kunnen we wel spreken over een groep? We weten gewoon niet over wie we het hebben! Dat is eigenlijk het enige waarin ik het eens ben met het IBO-rapport, de vaststelling dat zzp'ers erg divers zijn. Vervolgens doen we daar helemaal niets mee. We blijven het hebben over 1,1 miljoen zzp'ers. En een zzp'er is voor het CBS iedereen in Nederland tussen de 15-75 jaar oud, die meer dan nul uren per week werkt, zonder daarvoor in loondienst te zijn. Dus vanaf die jongen en dat meisje met pukkels, die 's ochtends de *Telegraaf* in de brievenbus gooit, tot en met de gepensioneerde buurman die surveilleert tijdens een tentamenperiode. En daartussen zit een groep echte ondernemers.

Boot: Oké, de opmerking dat het begrip zzp'er divers is, zal door iedereen in deze groep wel gedeeld worden.

Westerveld: Mijn eerste punt: ik denk dat we het woord *level playing field* ook moeten problematiseren. Wanneer is er nou sprake van een *level playing field*? En als je ervan uitgaat dat een zzp'er gaat doen wat jij zegt, Pierre Spanninks, namelijk een verzekering kopen en je legt geld opzij voor mindere dagen, dan zou dat erbij moeten komen. Maar dat is nou net het probleem, we hebben met elkaar sociale verzekeringen uitgevonden omdat mensen het zelf niet doen. Ook mensen die het zich kunnen veroorloven doen dat niet. En dus creëren zzp'ers, op het moment dat je dat speelveld gelijkmaakt hun eigen speelveld en dan lopen ze er vervolgens weer doorheen. Dat maakt het ongelooflijk ingewikkeld.

Spanninks: We moeten eigenlijk elk woordje problematiseren, zelfs het woordje "het". Zzp'ers doen het niet. Wat doen ze niet? Zzp'ers kopen geen verzekeringsproducten van grote financiële instellingen. Wat doen ze wel?

Westerveld: Dat ben ik met je eens, je moet het breder trekken. Ik wil alleen maar zeggen dat zzp'ers de keuze hebben om wel of geen zekerheid te kopen, en dat het dus heel erg lastig is om naar een *level playing field* toe te werken.

Boot: Wat vindt AWWN?

Wirtz: Nou eigenlijk, hetzelfde wat iedereen hier zegt, het is zo'n diverse groep. Je kunt er geen al te stellige uitspraken over doen. Ik heb mij wel verdiept in de FNV KIEM-uitspraak. En uiteindelijk hebben wij gezegd, wij kunnen daar niet iets van vinden. Je kan niet zeggen je moet het in een cao regelen, het moet kunnen. Het kan natuurlijk op een bepaalde manier wel, en op een bepaalde manier niet. Ik vind zelf de Kiem-zaak, had wel wat beter gekund, en zeker met wat het hof ermee heeft gedaan. Wat heb je aan het wel of niet hebben van een gezagsverhouding? Wat heeft het hof uiteindelijk gezegd? Op grond van deze uitspraak is nog steeds niet duidelijk wanneer sprake is van een echte zelfstandige of een schijnzelfstandige.

Boot: Ze moeten naar de dirigent luisteren...

Wirtz: Ja, anders kun je geen muziek maken in een orkest! En, wat hebben ze nog meer gezegd? Ze moeten het risico lopen dat ze de volgende keer niet meer ingehuurd worden. Tsja!

Boot: Wat Erik Pentenga eigenlijk bedoelt, of hoe het in ieder geval op mij overkomt: het is een *race to the bottom*. Loop bij een ABU-lid naar binnen en die heeft zeven smaken en de een is nog goedkoper dan de andere. Je moet ook dat werkgeverschap en dat ondernemerschap scheiden, het werkgeverschap is duurzamer en verantwoordelijker.

Wirtz: Ja en wij zijn natuurlijk voor goed werkgeverschap.

Boot: Ja dat zou je denken, want die *race to the bottom* is toch voor de verantwoordelijke bedrijven ook niet goed? Die worden ook weggeconcurrerd op die manier.

Wirtz: Ja, dat is zo. Dat zie je nu natuurlijk met name in de zorg. Die kunnen bijna niet anders, want de concurrent doet het ook, of alle vijf!

Pentenga: Het is in heel veel sectoren al gebeurd, kijk ook naar de schoonmaaksector. En daar zie je zelfs, als jij niet onder de prijs inschreef, dan had je überhaupt geen werk, dat is natuurlijk een harde markt. Moordende concurrentie! En daar komt nooit een constructie uit van goed werkgeverschap. In de zorg is dat eigenlijk hetzelfde punt, er wordt niet vanuit de



gemeentelijke kant erkend dat er in dit land cao's bestaan, waar die werkgevers mee te maken hebben, waar een tarief in zit. En dus ga je op zoek naar constructies, en dat is wat je ook steeds terugziet. Werkgevers zoeken naar constructies waar het toch goedkoper kan, en ze zien ook in de regelgeving formuleringen die die constructies mogelijk maken.

Wirtz: Ja, dat zie je nu vooral bij aanbesteding, bijvoorbeeld ook bij architecten, die echt veel moeten aanbesteden en daardoor komen daar dus lage tarieven voor.

Pentenga: En je ziet het bij de georganiseerde werkgevers, want als jij je aan de regelgeving houdt, is het niet te doen met de concurrentie.

Westerveld: Maar komt dat dan omdat de regelgeving niet deugt?

Pentenga: Nee, het komt omdat er te veel constructies mogelijk zijn. En zo kun je wel lekker concurreren.

Wirtz: Kijk maar naar die "prachtige" WAS. Iemand die slecht wil, komt er echt wel mee weg. Wie pak je ermee? Degene die het goed wil doen, die is er de dupe van.

Boot: Caminada zei: voor werknemers heb je het minimumloon, dat is duidelijk. En er zou een moreel appel moeten komen voor ondernemers om een minimumuurtarief te hanteren. Misschien is dat nog een interessant discussiepunt. Je zou kunnen zeggen, ook voor zelfstandigen moet er een minimumuurtarief gehanteerd worden. Want in Nederland vinden wij, dat als er werkzaamheden worden verricht, dan moet dat betaald worden. Dat is eigenlijk een soort maximale bescherming. Een moreel appel dat is een light versie daarvan. Of gaat ook dat te ver?

Vraag uit zaal: Wat bedoel je daar precies mee? Met een moreel appel?

Caminada: Een verplicht (wettelijk) uurtarief, dat gaat niet werken. Wat kan je er dan aan doen? Wat zou een soort equivalent kunnen zijn van het minimumloon? Dus dat er iets is, als je eronder gaat zitten dan is er mogelijk wel sprake van arbeidsuitbuiting, daar kan je dan moreel niet onderuit. Ik denk dus dat het gewoon voor de hand ligt dat de minister

van SZW aan Nederland laat weten wat een sociaal en moreel aanvaardbaar minimumuurtarief is. Wanneer je een afspraak maakt met een plaatselijke aannemer, als je dan communiceert, dat als je onder X gaat, dat je dan een contract aangaat, dat niet oké is, dat je dan niet moreel handelt. Ik denk dat dat helpt.

Boot: Moeten we dan kijken naar de Wet minimumloon, of ietsje hoger?

Caminada: Ik zou zeggen, laat het bedrag differentiëren; het hangt af van omstandigheden zoals opleiding en allerlei andere zaken. Ook niet eindeloos differentiëren, maar bijvoorbeeld, als je onder € 15 per uur zit, weet je dat je verkeerd bezig bent. Dat kan ook de ondernemer helpen.

Wirtz: Je ziet steeds meer dat we de maatschappij, de markt of mensen bewust willen maken wanneer ze bijvoorbeeld iets kopen. Dat speelt nu bijvoorbeeld in de supermarkten, biologische producten etc. Mensen zouden zich ook moeten afvragen als ze een product kopen, onder wat voor arbeidsvoorwaarden wordt hier gewerkt?

Boot: Andere reacties op het idee van Caminada? Dat je een moreel minimumtarief zou moeten hebben, dat eventueel kan differentiëren, al naar gelang de sector.

Drijvers: Ik geloof niet dat het aan de minister van SZW zou moeten zijn om een minimumtarief vast te stellen, dat verschilt per sector. Daar zijn opleidingskosten aan verbonden, en andere kosten die al dan niet worden gemaakt. Ik denk wel dat je als overheid de boodschap kunt uitdragen, dat er gezonde tarieven moeten gelden. In de bouw zou dat een ander tarief moeten zijn dan bijvoorbeeld als tolk. Of als managementconsultant. Een minimaal tarief, van bijvoorbeeld € 45 zou ik niet doen, en bovendien: de overheid is de grootste uitbuiters van zzp'ers.

Alfrink: Er is veel discussie over het feit dat zzp'ers aan de onderkant van de arbeidsmarkt voor problemen zorgen, maar dat is niet zo. De opdrachtgevers zorgen voor een probleem, niet de zzp'er. De overheid is inderdaad een fervent gebruiker, om mensen te verplichten tot zzp'erschap, voor een laag tarief. Het uurtarief van de zzp'er is echt dramatisch. Een moreel appel is lastig, maar het zou wel goed zijn, om in de premie-industrie te zeggen, er moet een bepaald minimumtarief zijn, want het



zzp'erschap is niet zo zeer het probleem aan de onderkant, eerder het uurtarief. Er wordt maximaal gebruikgemaakt door instanties, hoe verlaag je de loonkosten? Ja door mensen aan de onderkant zzp'er te maken.

Ter Haar: Als je een minimumuurtarief hanteert, ga je mogelijk tegen kartelverboden aan zitten en kom je in de knel met het mededingingsrecht. Goedkoop is niet per se een signaal dat er iets mis is met arbeidsomstandigheden. Het kan ook zo zijn dat een product op de markt goedkoop is door andere manieren heel slim aan te pakken. Zoals besparen op de vervoers- en transportkosten. Ik denk dat het een beetje te gemakkelijk gezegd is dat als iets goedkoop is, er dan meteen iets mis is met het product. Ik denk niet dat een minimumuurtarief zal gaan werken. We kunnen bijvoorbeeld wel aangeven, welke elementen erin moeten zitten. Ik ben het eens met Caminada, er moet meer gekeken worden naar het publieke domein en de solidariteit. Misschien moeten we dan ook anders gaan denken over de verdeling, niet meer denken in de verdeling: niet- zzp'er en werknemer, maar meer aan de term "werkenden".

Reactie uit de zaal: Waar denk je dan aan?

Caminada: Dat uurtarief kunnen we opbouwen. Louter arbeidskosten met daarbovenop de belastingen, dat is tarief A, en wil je dan ook nog in het tarief een pensioenverzekering laten meelopen, dan tarief B.

Ter Haar: Maar ook zaken als opleidingsniveau, specialisme, senioriteit en andere elementen.

Drijvers: Bouwvakkers moeten alles zelf kopen, die moeten daarin investeren, ik hoef dat als zzp'er niet te doen, sommige zzp'ers hebben alleen een telefoon nodig. Dat maakt wel een groot verschil. Anderen hebben echt hoge kosten, ondernemerskosten. Een bouwvakker wordt zzp'er en denkt daar verder niet over na. Er moet dus wel een stuk voorlichting zijn, wat is nou een gezond tarief? Dan moet je nadenken over een verzekering, pensioen, maar ook over materialen, en wanneer die vervangen moeten worden. Dat is een ondernemersverhaal.

De Laat: Het doel is toch het publiek? Dan moeten we toch nadenken over wat het effect is bij de opdrachtgever en opdrachtnemer? Nadenken over wat het effect is, dat een zzp'er hoe dan ook actief wil zijn op de

arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld, omdat hij een werknemer wil zijn, en daar veel voor over heeft, die zal zich niet laten leiden door een uurtarief van € 45.

Dingemans: Ik denk wel dat wat jij (De Laat) signaleert een moreel dilemma is; dat we moeten inzien, als maatschappij, dat een logopediste geen € 35 per uur kan kosten. Want dat we dan op een zeker moment helemaal geen logopedistes meer hebben. Hoogopgeleide mensen die veel te hard werken en onder bestaansminima leven. Nu komen de uitwassen met postbezorgers naar voren, zo ook in de zorg. Het wordt duidelijk hoeveel banen mensen wel niet aan elkaar knopen. Ik kom in mijn praktijk heel vaak zaken tegen waarin moeders met vijf kinderen twee banen hebben en dat komt dan aan het licht omdat ze zich bij de ene werkgever wel ziekmelden en bij de ander niet. Dat zijn situaties, waarvan we met zijn allen moeten bedenken: dit moeten we niet willen. We moeten ook in de politiek meer een moreel beleid voeren over wat arbeid moet kosten. Zoals we nu ook bij duurzaamheid steeds meer beseffen, waar ben ik eigenlijk mee bezig? Wat koop ik eigenlijk? Zo moet je je ook afvragen, wat voor iemand huur je hier in en kan dat voor een gezond tarief? En nu, denk ik, dat iedereen te veel uitgaat van de arbeidsovereenkomst, waarbij er iemand is die alles oplost. En dat er nu een soort vrije markt blijkt te ontstaan, waarin we weinig zorg voelen voor de mensen die er misschien niet vrijwillig onderuit kunnen.

Peters: Nu we het over het moreel appel hebben, we zitten nu met een groep zzp'ers waarvan we zien dat ze niet in staat zijn om voor zichzelf een goed tarief te bedingen. Ze kunnen wat dat betreft niet goed voor zichzelf opkomen. We hadden destijds, ongeveer honderd jaar geleden, een groep werkenden, de werknemers, waarvan we zeiden: die kunnen niet goed voor zichzelf zorgen, die hebben bescherming nodig tegenover de werkgever. Dat hebben we opgelost met een minimumloon en cao's. Nu wordt hier hetzelfde voorgesteld voor zzp'ers, namelijk minimumstandtarieven, te differentiëren al naar gelang de sector. Dat geeft toch wel aan dat het onderscheid zoals we dat nu maken tussen deze twee groepen werkenden niet langer houdbaar is.

## 9.2.3 Toekomst: arbeidsmarkt en politieke urgentie

Het derde deel van deze sessie stond in het teken van de arbeidsmarkt anno nu en straks. Om wat voor soort maatregelen vraagt de arbeidsmarkt anno 2016? Zijn dat andere soort maatregelen dan twintig jaar geleden of zijn de problematiek en de juridische context op hoofdlijnen gelijk?

*Bijdrage Pierre Spanninks*

Arbeidsmarkt en politieke urgentie. Om wat voor soort maatregelen vraagt de arbeidsmarkt anno 2016? Zijn dat andere dan twintig jaar geleden, of zijn de problematiek en de juridische context op hoofdlijnen gelijk? Ik wil daar bij wijze van aftrap een paar opmerkingen over maken. Om te beginnen dat we natuurlijk te laat zijn met z'n allen, om nog maatregelen te willen nemen voor de arbeidsmarkt van 2016. Het klinkt triviaal, maar dat is het bepaald niet. De arbeidsmarkt zoals we die nu meemaken kan ik niet anders zien dan als een fase in een ontwikkeling die al in de jaren tachtig van de vorige eeuw is begonnen, die nog volop gaande is, en die misschien wel nooit meer zal ophouden. De maatregelen die bij die arbeidsmarkt pasten hebben gewerkt, de instituties die ze uit moesten voeren hebben hun diensten bewezen, en nu... zijn ze obsoleet geworden. De wereld om ons heen is radicaal veranderd, die wereld verandert nog steeds verder, en dat zal hij ook altijd blijven doen. Die constatering heeft belangrijke consequenties voor de arrangementen die we met elkaar treffen. Net zoals de arbeidsmarkt zullen ook arrangementen nooit af zijn. Die zullen zo in elkaar moeten zitten dat we ze voortdurend kunnen blijven verbeteren, zonder dat we meteen het hele stelsel op de schop hoeven te nemen. Elke twintig jaar, elke tien jaar, elke vijf jaar – want u weet, de snelheid van veranderingen heeft de neiging exponentieel toe te nemen. Ik ben van 1955. Ik ben vorig jaar zestig geworden, en als ik terugkijk sta ik versteld van wat ik allemaal heb meegemaakt in die tijd. Net zoals ik versteld sta van wat er allemaal hetzelfde is gebleven: de vakbonden, de werkgeversorganisaties, de sociale verzekeringen, de pensioenfondsen, de SER.... Hoe bestaat het dat die instituties niet minstens zo hard zijn veranderd? Hoe lang kan dat nog duren? Eén van die grote veranderingen is natuurlijk de opkomst, eerst van de uitzendarbeid, daarna van het tijdelijke contract, en daarna van de zelfstandige zonder personeel. En laten we vooral niet vergeten wat het allereerst is gebeurd en wat al die andere dingen mogelijk heeft gemaakt: de ongekeerde uitstoot van vaste banen door de grote werkgevers met name in de industrie. Zonder de reorganisaties van de jaren zestig, zeventig en tachtig, hadden we het hier vandaag

over hele andere vragen gehad. Die zelfstandigen zonder personeel, waar ik dan toch maar even op focus, die hebben zich sinds de jaren negentig een vaste plaats verworven in de Nederlandse samenleving. Hun opdrachtgevers en hun klanten zouden niet meer zonder hen willen. Zzp'ers kiezen er bewust voor om als ondernemer door het leven te gaan: voor eigen rekening en risico, en zonder personeel. De bijdrage die zzp'ers op die basis leveren aan de vernieuwing van economie en samenleving, is onmisbaar geworden. Een stuk minder vanzelfsprekend dan voor de zzp'ers zelf en voor hun opdrachtgevers, is dat voor grote delen van de overheid, de politiek en de vakbeweging. Daar gelden nog steeds het werkgeverschap c.q. de vaste baan als norm. Het beleid van de huidige regeringscoalitie komt voort uit een beeld van de samenleving dat is ingehaald door de werkelijkheid van de 21e eeuw. In plaats van als bewust zelfstandige ondernemers zien VVD en PvdA zzp'ers als gemankeerde werkgevers respectievelijk als werknemers zonder rechten. De beleidsmaatregelen die het kabinet vanuit dit verouderde perspectief voorstelt, frustreren zowel de zzp'ers zelf als hun opdrachtgevers. Daardoor staat er onnodig een rem op de economische ontwikkeling waar de Nederlandse samenleving zo'n behoefte aan heeft. Het is de hoogste tijd om te breken met een beleid dat er alleen maar op is gericht de toename van het aantal zzp'ers een halt toe roepen en zogenaamde "schijnzelfstandigen" uit het systeem te halen. In plaats daarvan is er dringend behoefte aan een beleid dat zzp'ers de ruimte geeft om te ondernemen. Een beleid dat hen een steuntje in de rug geeft.

De arbeidsmarkt van de 21e eeuw bestaat niet meer uit twee partijen maar minstens uit drie: werkgevers, werknemers (vast of flex), en zelfstandigen zonder personeel. Daarbij kunnen in de loop van iemands werkzame leven die rollen meerdere keren wisselen of een tijdlang naast elkaar bestaan. Mijn boodschap over zzp'ers is: laten we de vernieuwing die zij met zich meebrengen omarmen. Laten we daarvan als samenleving profiteren. Laten we onze wetten en regels op sociaal, economisch en fiscaal gebied zo gauw mogelijk aanpassen aan die nieuwe realiteit. Nederland heeft behoefte aan meer ondernemerschap, niet aan minder! [.....] En toen was het stil. Wat denkt u: zegt Spanninks niks over de onderkant van de arbeidsmarkt, over de zzp'ers die niet genoeg verdienen om zich te verzekeren en om voor hun pensioen te sparen? Er zijn dezer dagen genoeg anderen die daarop hameren. En dat doen ze overigens niet altijd, omdat ze het met de zzp'ers het beste voor hebben. Met degenen die dat wél hebben, wil ik altijd en overal praten over de sociale arrangementen en de juridische maatregelen die daarbij passen.

Welk sociaal stelsel we ook ontwikkelen, hoe we ons belastingstelsel ook herzien, op welke manier we het arbeidsrecht ook moderniseren – het zal nooit het verleden kunnen herstellen, het zal altijd aan de realiteit van nu recht moeten doen, en het zal altijd de toekomst mogelijk moeten maken. Die nieuwe arrangementen zullen nooit af zijn, die zullen zo in elkaar moeten zitten dat we ze voortdurend kunnen blijven verbeteren zonder meteen het hele stelsel op de schop te hoeven nemen. Eerder zal het de ene bèta-versie na de andere moeten worden, die we ontwikkelen met alle betrokkenen en niet alleen met de partijen die in SER vertegenwoordigd zijn. De ruimtevaartorganisatie NASA benut “the wisdom of the crowd” om de eerste mens naar de planeet Mars te brengen. Waarom zouden wij dat dan niet doen met ons sociale stelsel?

Dames en heren, ik waardeer het zeer dat u als leden van de Vereniging voor Arbeidsrecht daar een verantwoordelijkheid voor uzelf in ziet, ik wens u bij de invulling van die taak alle wijsheid toe, en niet te vergeten: net zoveel plezier als ik heb in mijn werk als zzp-expert.

#### *Bijdrage Frank Alfrink*

Bij arbeidsrecht moeten we denken aan zaken als ontslagrecht, arbeidsvoorwaarden, arbeidsongeschiktheid, cao-vraagstukken, werkgevers- en werknemersaansprakelijkheid, concurrentie- en relatiebedingen, sociale zekerheid, privacy en medezeggenschap.

Er ligt dus geen directe relatie tussen arbeidsrecht en ondernemerschap, de zzp'er.

De Nederlandse arbeidsmarkt lijkt echter in onbalans. De flexibilisering van de arbeidsmarkt, met de vrijheden en de fiscale voordelen voor zelfstandigen aan de ene kant en de kosten en risico's van vaste contracten aan de ander kant, leidt ertoe dat werkgevers in zowel de publieke als de private sector, hier en daar besluiten om hun loonkosten te verlagen door werknemers te 'verplichten' tot het zelfstandig ondernemerschap. De personen die het betreft noemen we schijnzelfstandigen en het fenomeen besmet zowel het blazoen van de zzp'er als de discussie over het zzp'er-schap in het algemeen. We moeten deze schijnzelfstandigheid bestrijden, daar zijn alle partijen het over eens. Alleen niet met generieke middelen gericht op de zzp'er, maar door criteria te stellen waar goed opdrachtgeverschap aan moet voldoen. Hier is het zijn van zzp'er minder een probleem door de vorm, als wel door het uurtarief. De oplossing ligt ook niet in het blind

strijden voor Gewoon Goed Werk en Echte Banen en zeker niet in het voorstellen om bij wet te regelen dat publiek gefinancierd werk alleen door mensen in loondienst verricht mag worden.

Het is tijd om een fundamentele dialoog te houden over de toekomst. Deze dialoog hoort uiteraard niet thuis in bestaande organen, zoals de SER. De polder bestaat immers allang niet meer uit twee pijlers, er is een pijler bijgekomen, te weten de ondernemer.

Om de discussie goed te voeren en oplossingen te vinden die de komende jaren stand houden, moet de 'bijl aan de wortel'. Wat als we, met de kennis van nu, overnieuw zouden mogen beginnen? Hoe zouden we de huidige arbeidsmarkt dan vormgeven en faciliteren?

In deze discussie moeten we ons goed realiseren hoe de arbeidsmarkt tegenwoordig in elkaar zit. De arbeidsmarkt is in de basis een simpele markt van vraag en aanbod. Een markt die ik graag vergelijk met mobiliteit. Als ik moet reizen van a naar b, dan is de keuze voor de vorm, het vervoermiddel dus, afhankelijk van factoren, zoals binnen hoeveel tijd moet, c.q. wil ik de reis afleggen. Is er sprake van goederen die meegenomen moeten worden? Heb ik het eigenlijk te druk voor deze reis, omdat ik nog veel werk heb liggen?

U snapt al dat ik in het eerste geval kan kiezen voor de auto, maar ook voor de fiets; ik heb tijd zat en moet nodig eens wat meer bewegen. In het tweede geval huur ik bijvoorbeeld een bestelbus en in het derde geval pak ik de trein en neem ik mijn laptop mee. U hoort hier ook de keuzes van huur, koop of recht in. Bezit is niet per se noodzakelijk, toegang wel.

Zo is het ook met de arbeidsmarkt.

De werk-kenmerken bepalen de geschikte vorm om het werk mee uit te voeren. Een ondernemer heeft een klus die geklaard moet worden en zoekt daar een uitvoerder bij. Voor korte of langere duur en met de benodigde competenties. Daarna is de vorm pas van belang. Is het geen structurele klus, dan is de keuze voor de flexibele schil logisch. Vervolgens kan ik kiezen om de gewenste flexibiliteit in te vullen met een zzp'er of met korte contracten. Mocht de klus structureel zijn, dan is het wellicht slim om een persoon met de juiste competenties langer en beter aan je te binden.

Kanjers waar je structureel werk voor hebt, neem je wellicht eerder in dienst. Maar grote kans dat die kanjer dat zelf niet wil, want hij/zij heeft bliksems goed door dat hij een kanjer is.

Tevens is het mijn stellige overtuiging dat geen enkele ondernemer een onderneming begonnen is om personeel te hebben. Dat overkomt je. Je hebt het niet kunnen voorkomen. De term werkgever is sowieso gevaarlijk, aangezien je zou kunnen denken dat er iets weggegeven wordt. Een werkgever is een werkhebber, die voor de uitvoering een vorm kiest.

We gaan naar orkestorganisaties. De inlener is de dirigent en stelt het orkest samen dat nodig is om het werk te spelen. Banen worden projecten, arbeidskrachten zijn hybride in vorm.

Wat betekent dit voor de hoeveelheid werk?

Ondememers willen met zo min mogelijk mensen zo veel mogelijk resultaat behalen. De laatste eeuwen is dit de vruchtbare bodem geweest van vele technische ontwikkelingen om arbeiders overbodig te maken. Het leidt ook tot een verschuiving in businessmodellen. Er ontstaan nieuwe vormen voor eenzelfde functie. Een paar open deuren als voorbeeld:

- Het grootste taxibedrijf ter wereld (Uber), bezit geen auto's.
- Het meest populaire mediabedrijf (Facebook), creëert zelf geen inhoud.
- Het meest waardevolle winkelbedrijf (Alibaba), heeft geen voorraden.
- En 's werelds grootste accommodatieverschaffer (Airbnb), bezit geen vastgoed.
- En vergelijken we V&D met Cool Blue en Bol.com dan zien we dat de omzet niet veel voor elkaar onder doet, alleen heeft V&D 10.000 medewerkers en beide anderen slechts 700.

Darwin heeft het al bewezen: als je wil overleven gaat het er niet om wie het sterkst of het meest fit is, maar wie zich het beste kan aanpassen. De arbeidsmarkt is dus een markt van vraag en aanbod oftewel een markt van werkhebbers en werkvragers en niet een markt waarin de vorm waarbinnen arbeid wordt verricht leidend is.

Ik denk dat werkgevers en werknemers een uitstervend ras gaan worden en je kan heel gemeen zijn door te zeggen dat de vakbonden daarop vast een voorschot hebben genomen. Je ziet dat de discussies nu steeds gaan

over hoe brengen we zzp'ers terug in het format werkgever of werknemer, in plaats van hen te zien als een 3<sup>e</sup> pijler. Zzp'ers vertegenwoordigen een toekomstige werkvorm waar we veel meer mee te maken zullen hebben en veel minder met die twee andere van werkgever en werknemer.

*Verslag van de plenaire discussie*

Eleveld: Ik denk dat het goed is om na te denken over een nieuwe vorm van werken. Maar het is de vraag of daarbij het marktperspectief leidend is. Het zal altijd leidend zijn om zo goedkoop mogelijke arbeidskosten te hebben.

Alfrink: Ik weet niet of het voor de werkgever altijd het goedkoopste moet zijn, soms willen werkgevers de beste, degene die het meest past bij het werk dat je hebt.

Eleveld: Ik hoor je net zeggen dat de werkgever die behoefte heeft aan flexibele krachten daarnaar zal zoeken. Als hij een werknemer aan zich wil binden zal hij zoeken naar een arbeidsovereenkomst. Als ik naar de praktijk kijk zie ik PostNL wel de behoefte hebben om werknemers te binden maar daar zie ik juist een flexibele werkvorm en dat is omdat zij concurrerend moet blijven.

Alfrink: Ik zie bij PostNL een hang naar een verlaging van het loon.

Spainks: Ik denk dat je een veel weidser perspectief kunt schetsen, de 21e eeuw in. De koppeling die we altijd maken, er zijn werkgevers en die hebben werknemers nodig. De voorbeelden die je geeft (V&D tegen Bol.com), je ziet steeds vaker dat mensen een dienst of product kunnen leveren tegen lage kosten met minimaal behoud van kwaliteit zonder daarbij een heel organogram voor op te tuigen en poppetjes in vakjes te stoppen. Het werkgeven is een buitengewoon relatief begrip als je kijkt naar langetermijnontwikkelingen. Die pakketbezorgers van PostNL, daar moeten we ook wat mee trouwens, want daar gebeurt van alles. Maar als bepaalde futurologen gelijk krijgen en we hebben in elke straat over twintig jaar ergens een 3d-printer staan die tuinmeubeltjes kan printen, dan worden er geen tuinmeubeltjes meer bezorgd, en dan zijn die pakketbezorgers niet meer nodig. Dan is dat probleem ook opgelost.

Peters: Dat is een fijn perspectief!

Caminada: Er zijn vormen van solidariteit die je met elkaar wilt regelen, omdat je het niet individueel kan regelen, zoals een verzekering tegen werkloosheid in brede zin. Je zult toch altijd ook in een toekomstperspectief een arrangement moeten hebben, al dan niet via de SER. Dus die collectiviteiten zouden in jullie toekomstgedachten wel een plek moeten krijgen.

Peters: En ziekte en arbeidsongeschiktheidspremie.

Caminada: Werkloosheid en (basis)pensioen zijn evidente voorbeelden van wat je in het collectief moet regelen.

Alfrink: Je ziet wel verschillende vormen ontstaan bij de pensioen, – zzp-pensioen, 3<sup>e</sup> pijler-variant. Waarbij mensen eigenlijk zeggen, ik stort daar geld in want ik wil nu niet alleen zelfstandig zijn maar later ook. Maar het is redelijk ongeoormerkt geld, omdat je het ook zou kunnen aanwenden voor je arbeidsongeschiktheid. Stel, je wordt op je 60e arbeidsongeschikt: dan zou je het geld dat je spaart voor je pensioenvoorziening ook voor je arbeidsongeschiktheid kunnen gebruiken. Dat zie je bij steeds meer zzp'ers die zich geholpen voelen in het sparen als buffer voor dingen die hen zouden kunnen overkomen.

Caminada: Maar het risico kan intreden en dat kan betekenen dat je potje niet genoeg is. Dat is het kenmerk van verzekeren! Verzekeren in grotere kring. Ik snap wel dat zzp'ers daar liever niet aan willen, aan een vorm van verplichting, maar je zult niet zonder kunnen als je iets wilt met een werkloosheidsverzekering of een pensioenverzekering die dekkend is in deze maatschappij.

Alfrink: Als ZZP Nederland hebben we een verzekeringsbedrijf, waarbij veel mensen ten minste de calamiteiten-variant van de arbeidsongeschiktheidsverzekering kunnen afsluiten.

Caminada: Het woordje "verplicht" gaat niet uit uw mond komen, vermoed ik.

Alfrink: Ik wil er nog één ding bij zeggen. Wat je merkt bij het begrip solidariteit is het collectief realiseren van het individueel belang. Die vorm

van solidariteit is er wel (het broodfonds is daar een voorbeeld van). Het gezamenlijk bedienen van een collectief belang, die vorm is er wel.

Ter Haar: Ik wilde hier naartoe. Als je naar de toekomst kijkt, moeten we dan niet nadenken van welke maatschappijvisie we uitgaan? Welke vormen van solidariteit en bescherming e.d. willen we überhaupt? Misschien willen we in de toekomst helemaal geen welvaartmaatschappij meer, of geven we niet meer om de onderkant van de samenleving. Of juist wel? Mijn punt is dat je van daaruit moet denken: dit is waar we naartoe willen, wat we nu in ieder geval van elkaar willen en dat je van daaruit gaat terugredeneren. Welke instituties heb je daarvoor nodig en hoe moet je dat regelen? Dat je al het oude en bestaande eerst loslaat en dan opnieuw gaat optuigen. Dan moet je ook een discussie aangaan, nemen we de markt als leidend, gaan we uit van de beschermingsgedachte of van iets heel anders?

Alfrink: Ik denk dat we nog lang niet aan het totaal van onze zzp'ers zijn. Het worden er alleen maar meer.

Ter Haar: Daar kun je misschien een beginnende trend uit halen. Maar dat neemt niet weg dat, als je die trend doortrekt, je dan een bepaalde ontwikkeling krijgt en die levert een aantal problemen op, waarvan je moet bedenken of je dat nog problemen vindt. Dat is mede afhankelijk van welke visie je aanhangt.

Boot: Het systeem dat je schetst is toch zoiets als ieder voor zich, terwijl het systeem van werknemersbescherming en cao's op allerlei vlakken een vorm van solidariteit betekent. Als monteur in een garage krijg je een vast salaris, afhankelijk van ervaringsjaren. En dat is een gemiddelde, blijkbaar is voor die werkgevers voor vijf jaar ervaring dat salaris kloppend. Als monteurs onhandig zijn dan verdienen zij relatief veel voor wat zij waard zijn. Anderen hadden als zelfstandige meer kunnen verdienen, en daarover hebben we een collectieve afspraak gemaakt. Op het moment dat je zegt: ieder voor zich, dan verhuuren natuurlijk de beste, de meest handigste de meest gezonde, zich voor een hoge prijs, en degene toevallig met de zwakkere gezondheid, die blijft over. Ik vind het een terechte vraag: wat is het maatschappijbeeld, wat leg je er eigenlijk onder, voordat je zegt, in welke mate laat je het los.

Westerveld: Frank Alfrink, kun in drie woorden zeggen wat jouw morele ijkpunt is?

Alfrink: Als je jonge ondernemers, jonge *start-ups* spreekt en mensen die klaar zijn met hun school, die kiezen niet voor *lifetime employment*, ze kiezen voor zoveel uur werken en dit doen en zus doen en zo doen in de vorm van ondergeschiktheid. Ik snap dat als je dit doortrekt dan krijg je een beeld van een x hoeveelheid mensen die daarin niet passen, die daar niet in meekunnen en die je plat gezegd overhoudt. Dat is de reden dat je zegt we moeten een fundamenteelere discussie gaan voeren en niet alleen maar over een "minimumtariefje". Of alleen maar over fiscale gevolgen van veel zzp'ers, nee dan moeten we aan de hand van deze ontwikkelingen inderdaad een mensbeeld en een maatschappijbeeld ontwikkelen dat recht doet aan deze ontwikkeling, maar ook dat recht doet aan de consequenties die er zijn door deze ontwikkeling, namelijk dat je een grote groep mensen overhoudt die niet meekunnen.

De Wolff: Is dat dan het organiseren van solidariteit of is dat het aanhaken bij het verlies van solidariteit wat je kunt zien? Als je mensen vraagt ben je voor of tegen een doorsneepremie, als je ze hebt uitgelegd wat een doorsneepremie is, zeggen ze: we zijn ertegen. We betalen voor al die oude mensen, waarom zouden we het doen?

Alfrink: Dat is ook een hele grote discussie.

De Wolff: Nou reken maar dat die eraan gaat, die doorsneepremie die zijn we over tien jaar echt kwijt. Of misschien wel eerder. De vraag is toch, welk minimumniveau van solidariteit wil je blijven organiseren en hoe doe je dat dan.

Alfrink: Is het niet beter om de discussie te voeren: hoe houd je solidariteit overeind en hoe houd je de samenleving overeind? Beter dan wat we nu veel aan het doen zijn, ook in de politiek: zeggen dit is een ongewenste ontwikkeling.

De Wolff: Ik denk dat je dat totaal niet tegenhoudt, de scheiding tussen arbeid en kapitaal gaat verdwijnen.

Spanninks: Mag ik een stapje terugdoen en waarschuwen voor een tendens die ik toch af en toe in het gesprek hoor? Solidariteit is een belangrijk begrip, zeker. Het wordt afgezet tegen individualisme en daar is een heleboel voor te zeggen. Je kunt zzp'ers heel makkelijk in een hoek drukken waarin ze zich gedwongen voelen om te zeggen: ik kies voor individueel tegen collectief en met die solidariteit heb ik niets. Wat ze dan eigenlijk bedoelen is, ik heb niets met de solidariteit van de vakbonden; met de werknemers- en werkgeversorganisaties die cao's afsluiten en daarin bepalen opnemen over zzp'ers die daarin onder het juk door moeten. Dat is een solidariteit waar ze "nee" tegen zeggen. Maar als je kijkt naar wat zzp'ers in de praktijk in het land doen, van Groningen tot Kerkrade, onderling, als zzp'ers met hun klanten, de verantwoordelijkheden die ze in hun werk nemen, de verantwoordelijkheden die ze in hun gezin en voor hun vrienden en kennissen nemen, en de vormen van solidariteit die daar ontstaan, die kunnen minstens tippen aan het soort solidariteit dat nodig is.

Boot: Mijn opmerking ziet er ook niet op dat individuele zzp'ers wars zouden zijn van solidariteit, mijn opmerking ziet erop als we naar een systeem toe willen zoals Alfrink het schetst, waarbij alle gezonde hardwerkende mensen hun arbeid tegen de maximale prijs mogen verkopen, dat je de kneuzen en de toevallige pechvogels overhoudt.

Caminada: En daar past ook de nieuwe vorm van solidariteit bij die werd genoemd. Dat ondernemers elkaar vinden, dat zij kleine solidariteit regelen, dat is een opt-in-systeem van mensen die elkaar selecteren.

Alfrink: Ik zie niet per se wat we zouden willen, maar wat ik zie gebeuren.

Ter Haar: Je kunt je ook afvragen, gegeven die ontwikkeling, hoe wenselijk vinden we dat, waar willen wij als maatschappij voor staan. Vinden we het oké, dat sommigen buiten de boot vallen en/of dat anderen ontzettend veel meer vruchten plukken dan de rest?

Alfrink: Dat is een discussie van het eerste uur over de Wet re-integratie. Als je die zo hoort, die hele opsomming, we gaan twaalf jaar doorbetalen. Dan ben je toch achterlijk als je personeel aanneemt als onder-nemer?

Ter Haar: Nee, dat wordt onderdeel van de discussie: willen we dit nog?

Alfrink: Maar dat is wel iets dat we aan het bouwen zijn. We hebben de afgelopen jaren zoveel regelgeving gebouwd rond het werknemerschap, daarom is er een vlucht naar buiten gekomen. Het laatste wat je doet als je een ondernemer bent met een goed idee is een werknemer aannemen.

Dingemans: Je moet eigenlijk een nieuwe manier vinden vanuit het midden, een basisvoorziening, bijna een basisinkomen. Bij de zorg komen we er wel uit dat er een bepaalde minimumbasisverzekering moet zijn voor iedereen. Maar die staat enorm onder druk: ik denk dat er flink in gesneden gaat worden de komende jaren, omdat die niet meer betaalbaar is. En op de arbeidsmarkt mis je een visie daarop omdat daar heel fragmentarisch naar gekeken wordt en gedacht vanuit de arbeidsovereenkomst, maar die gedachte volstaat niet meer.

Peters: We moeten beginnen de arbeidsovereenkomst een beetje te ontlasten.

Pentenga: Wat mij tegenstaat is dat de toekomstvoorspelling zich ontwikkelt tot een soort minimumniveau. Maar je kiest er de hele tijd voor om dat bewust niet te doen, en op het moment dat je er zelf door pech uitvalt, uit die groep gelukkigen, dan moet er ineens wel een basisverzekering zijn, dat vind ik een rare vorm.

Westerveld: Wat ik wel aardig vond, ik hoorde hier visies over robotisering, feitelijk werkgeverschap gaat verdwijnen, of het klopt weet ik niet, maar ik zie er een visie in. Wat betekent dat voor de samenleving waarin wij willen leven? Hoe zou het arbeidsrecht er dan uit moeten zien?

Caminada: Ik schat in dat er vrij snel een discussie binnen de groep heterogene zelfstandigen gaat ontstaan over solidariteit en maatschappij en dat komt door het volgende. Je ziet dat mensen in het kader van de oplopende zorgkosten een eigen bijdrage moeten betalen. En dat is het eerste pijnpunt wat binnen de groep van zelfstandigen een splijtzwam zal blijken te zijn. Er zijn mensen die serieus proberen aan pensioenopbouw te doen. Deze verstandige zzp'er die spaart wordt gepakt door een extra bijdrage aan de zorgkosten, terwijl de zzp'er die niet zoveel opzij heeft gezet voor de oude dag de dans ontspringt. Daar komt heel snel een discussie over, want bij de vermogenstoets in de AWBZ gaat het over enorme bedragen.

Drijvers: We moeten een maatschappij-brede discussie voeren: hoe gaan we werk organiseren en hoe gaan we solidariteit organiseren en niet alleen voor zzp'ers maar evenzo voor werknemers.

Boot: Ik vond het wel heel erg grappig dat helemaal op het eind op de discussie de vraag wordt gesteld hoe gaan we solidariteit organiseren. Je ziet daarmee hoe dezelfde vragen steeds terugkomen maar vervolgens wel tot andere antwoorden leiden.

Westerveld: Dat lijkt me een mooie afronding. Applausje voor de sprekers!