

Zelfstandigheid, flexibiliteit en sociale zekerheid. Een kijkje over de grens.

Een vergelijkend onderzoek tussen
Nederland, Californië, België en Scandinavië.





Voorwoord

Beste lezer,

In het regeerakkoord uit 2017, 'Vertrouwen in de toekomst', beloofden de coalitiepartijen een nieuwe balans op de Nederlandse arbeidsmarkt. Met evenwicht tussen zekerheid, flexibiliteit, ondernemerschap en kansen. Een arbeidsmarkt waar zelfstandigen de ruimte krijgen om te ondernemen en waar tegelijkertijd schijnzelfstandigheid aangepakt wordt. Het kabinet heeft de afgelopen jaren stappen gezet, maar is er niet in geslaagd helderheid en duidelijkheid te verschaffen over de regels rondom werk en het inhuren van zelfstandigen. Dat het een uitdaging zou worden een nieuwe balans aan te brengen op de arbeidsmarkt stond buiten kijf. De onrust rondom de wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA) lag bij velen immers nog vers in het geheugen.

Om de discussie in de goede richting te brengen, werd de Commissie Regulering van Werk in het leven geroepen. Deze commissie, onder leiding van Hans Borstlap, onderzocht de werking van de huidige arbeidsmarkt. In januari 2020 verscheen een stevig rapport vol met aanbevelingen, ideeën en bouwstenen. De boodschap was helder: de huidige wet- en regelgeving van werk (fiscaal, arbeidsrechtelijk en sociale zekerheid) is niet toegesneden op de behoeften, omstandigheden en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. We moeten de bakens verzetten en het is tijd voor fundamentele veranderingen.



We zijn niet de enige

Niet alleen hier in Nederland worstelen we met wet- en regelgeving rondom werk. Ook de landen om ons heen hebben te maken met een maatschappij die moderniseert, digitaliseert en flexibiliseert. Bedrijven, individuen, de samenleving als geheel, het verandert allemaal snel en ingrijpend. Des te belangrijker is het dat de overheid hierin kan meebewegen, aangezien regels die ooit goed gewerkt hebben dat simpelweg niet meer (gaan) doen. Ook de effecten en gevolgen van de coronacrisis leggen dit pijnlijk bloot.

Om die reden is het zeker de moeite waard een kijkje te nemen in de arbeidsrechtelijke, sociale en fiscale keukens van andere landen. Hoe gaan zij om met wet- en regelgeving omtrent zelfstandigen? Waar lopen zij beleidsmatig tegenaan? Wat gaat er goed en wat gaat er minder goed? Zijn er in de praktijk ongewenste neveneffecten van besluiten en

beslissingen te zien? Waar zien we duidelijke verschillen en waar zien we overeenkomsten tussen deze landen?

In dit rapport trachten wij antwoord te geven op bovenstaande relevante vragen. In dit onderzoek, uitgevoerd door kennisplatform Zipconomy, namen wij een kijkje over de grens in België, Californië en Scandinavië. Met als doel buitenlandse ervaringen, inzichten en kennis naar Nederland te halen. Met de lessons learned wensen we de discussie over de beste oplossingsrichting geïnspireerd voort te zetten om succesvol de volgende stap te zetten. Met de verkiezingen voor de deur – en daaropvolgend een nieuw kabinet – is het een goed moment om fris met elkaar naar dit vraagstuk te kijken. Op naar een toekomstbestendige arbeidsmarkt, waar flexibiliteit en (sociale) zekerheid hand in hand gaan met elkaar. Veel inspiratie gewenst!

Hans Biesheuvel - Co-founder ONL voor Ondernemers

Han Kolff - CEO HeadFirst Group

"We hebben genoeg gepraat. Het is tijd voor heldere en toekomstgerichte keuzes."

- Hans Biesheuvel, Co-founder ONL voor Ondernemers



Samenvatting.

‘Wat kan Nederland leren van Californië, België en Scandinavië?’

De ABC-wetgeving in **Californië** lijkt eenvoudig te implementeren, maar kent serieuze haken en ogen. De wetgeving houdt namelijk geen rekening met diversiteit binnen de groep zelfstandigen. In Californië bleek deze wetgeving om ‘de onderkant van de markt’ te beschermen negatieve gevolgen te hebben voor de echte ondernemers aan ‘de bovenkant van de markt’, hetgeen we in Nederland kennen van de wet DBA. Binnen een jaar tijd zijn er tal van wijzigingen en aanpassingen aan de ABC-wet verricht. Daarnaast is later een uitzonderingspositie ontstaan voor de taxichauffeurs, waarvoor de wetgeving in de basis bedoeld was, wat toont dat de wetgeving niet afdoende zijn hoofddoel diende: schijnzelfstandigen beschermen. Een one size fits all benadering zal ook in Nederland, vanwege de diversiteit en heterogeniteit aan zelfstandigen, negatieve gevolgen hebben.

In **België** zijn de verschillen tussen werknemers en zelfstandigen in fiscale behandeling en sociale zekerheid een stuk kleiner en gelijkter dan in Nederland. Mede door het creëren van een gelijkter speelveld is schijnzelfstandigheid minder aan de orde in België. Ook kan Nederland een voorbeeld nemen aan de Belgische Arbeidsrelatiewet met algemene criteria en sector-specifieke criteria bij het bepalen van de arbeidsrelatie. Opvallend daarbij is dat er in België nog veel waarde wordt gehecht aan de wilsautonomie van de partijen.

In hoofdlijnen is de Scandinavische situatie vergelijkbaar met de Nederlandse situatie. Criteria die door rechters gebruikt worden bij het bepalen van de arbeidsrelatie zijn net als hier in Nederland afkomstig uit de jurisprudentie. Ook in **Scandinavië** leeft de wens om deze set aan criteria explicieter te maken. Verder valt op dat er – vanuit de collectivistische cultuur – getracht wordt arbeidsverhoudingen tussen opdrachtgevers en zelfstandigen via sociale partners te regelen. Tot slot speelt in Zweden de wilsautonomie van de partijen nog een rol als criterium bij het bepalen van de arbeidsrelatie.



"Ook andere landen en regio's worstelen met vraagstukken omtrent de arbeidsmarkt en zelfstandigen. Daar kunnen wij van leren."

- Han Kolff, CEO HeadFirst Group

Inleiding

Wanneer mag een opdrachtgever iemand inhuren als zelfstandige? Wanneer wordt die zelfstandig werkende gezien als ondernemer, in fiscaal en/of arbeidsrechtelijk opzicht? Welke plek moet die zelfstandige hebben in het stelsel van sociale zekerheid? Wat organiseer je collectief, hoeveel ruimte geef je het individu? Wat organiseer je vanuit de overheid, wat laat je over aan de markt?

Het zijn wezenlijke vraagstukken die al jarenlang spelen binnen het zzp-dossier. Niet alleen in Nederland, maar ook in andere landen. Het aantal werkenden dat, in meerderheid bewust, ervoor kiest om aan het werk te gaan als zelfstandig ondernemer groeit immers wereldwijd. Aan de andere kant nemen in veel landen de zorgen toe om de meer kwetsbare werkenden, die direct of indirect gedwongen worden om als zelfstandige te werken. Mede door de komst van platformen stijgt ook het aantal werkrelaties, waarbij bestaande definities zoals 'werknemer' en 'werkgever' onder druk staan.

De cultuur, het aantal flexwerkers, de stand van actuele wetgeving en historische ontwikkelingen. Verschillende aspecten die allemaal een rol spelen in hoe de discussie zich ontwikkelt in een bepaald land of gebied. In dit onderzoek wordt specifiek gekeken naar drie voorbeelden. Allereerst Californië, waar de gig-economy hard aan het groeien is. Verder wordt een blik geworpen op België, wat als buurland een redelijk vergelijkbare economie en arbeidsmarkt heeft. Tot slot komen de Scandinavische landen aan bod, gekenmerkt door een traditionele sterk collectivistische cultuur. Deze drie casussen wisselen we af met ondersteunende situaties in een aantal andere landen.



"De zoektocht naar een werkbare en toekomstgerichte oplossing kan alleen met de juiste feiten en cijfers."

- Hans Biesheuvel, Co-founder ONL voor Ondernemers

1

Feiten en cijfers over de Nederlandse situatie.

De huidige situatie

- Nederland heeft relatief veel zelfstandigen, maar niet significant veel meer dan vergelijkbare economieën. Het aantal zelfstandigen – ten opzichte van de totale werkzame bevolking – ligt in Nederland op 16,6%. Binnen de Europese Unie ligt dit gemiddelde op 15,3%.¹
- De groei van het aantal zelfstandigen wordt in Nederland vrijwel uitsluitend veroorzaakt door hoogopgeleide zelfstandig professionals. Het aantal zelfstandigen dat laagopgeleid is daalt sinds 2016, terwijl de beroepsbevolking juist toeneemt.²
- In vergelijking met andere landen biedt Nederland meer fiscale voorzieningen aan zelfstandigen. Voorbeelden zijn de zelfstandigenaftrek en de mkb-winstvrijstelling. Dat wil niet zeggen dat zelfstandig ondernemers per definitie minder belasting betalen, aangezien zij vaak een hoger uurtarief hebben en dus ook meer inkomstenbelasting betalen.
- In de Nederlandse wetgeving bestaat geen aparte positie voor de zelfstandige zonder personeel. Bij de beoordeling van de arbeidsrelatie wordt gebruik gemaakt van criteria die afkomstig zijn uit de jurisprudentie. Deze criteria zijn vaak eenduidig en duidelijk.

Kenmerken van zelfstandigen in Nederland.

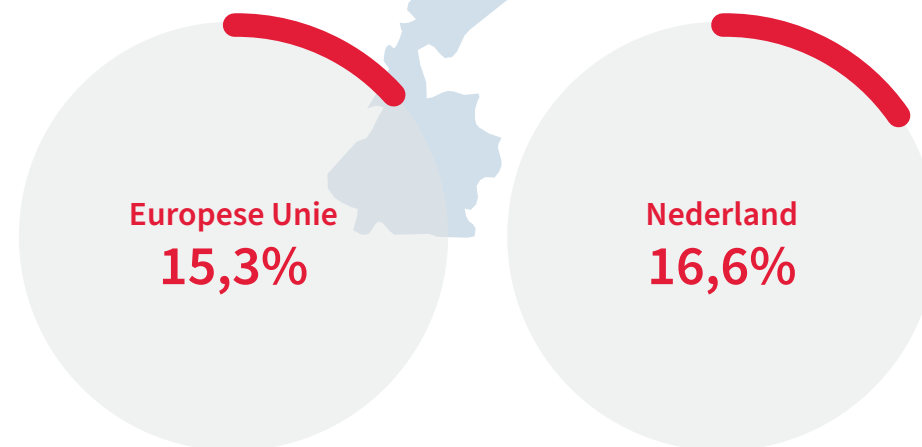
Het arbeidsrecht van een land schept de kaders waarbinnen bedrijven, werknemers en zelfstandigen zich kunnen bewegen. Logischerwijs heeft wet- en regelgeving invloed op de samenstelling van de zelfstandigen in een land. Het heeft namelijk effect op het aantal zelfstandigen, de gemiddelde leeftijd, scholingsmogelijkheden, kapitaalcracht, buffers en bewegingsvrijheid.

Op de volgende pagina's nemen we de Nederlandse situatie onder de loep. Het aantal zelfstandigen wordt besproken en hoe deze groep zich ontwikkeld heeft door de jaren heen. Ook wordt het Nederlandse sociale stelsel meegenomen. We vergelijken dit met andere landen, om zo perspectief te bieden op de vraag hoe uniek de Nederlandse situatie is. Zo kunnen we de verdieping op de situaties in Californië, België en Scandinavië goed interpreteren.

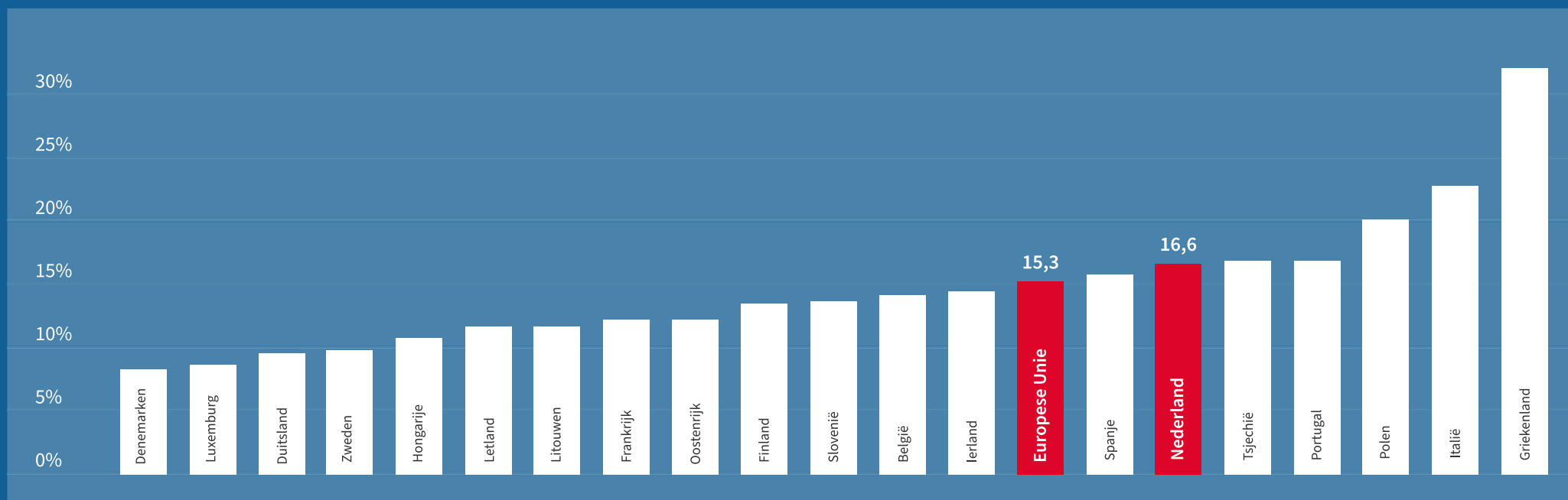
Aantal zelfstandigen

Nederland heeft relatief veel zzp'ers, maar niet significant veel meer dan vergelijkbare economieën. Er is vooral een harde groei te zien tussen 2005 en 2015. Een verklaring vinden we terug in de stimulering van het ondernemerschap door het paarse kabinet uit 2004. Waar Nederland in 2004 nog laag scoort wat betreft aantallen zelfstandigen binnen Europa, is er vanaf 2005 een inhaalslag te zien.

Momenteel ligt het Nederlandse aantal hoger dan het Europese gemiddelde, maar dit is niet extreem (Figuur 1). Het gemiddelde percentage zelfstandigen ligt binnen de EU op 15,3% van de werkzame bevolking, Nederland ligt daar met een percentage van 16,6% ongeveer anderhalve procentpunt boven (OECD data, 2019).



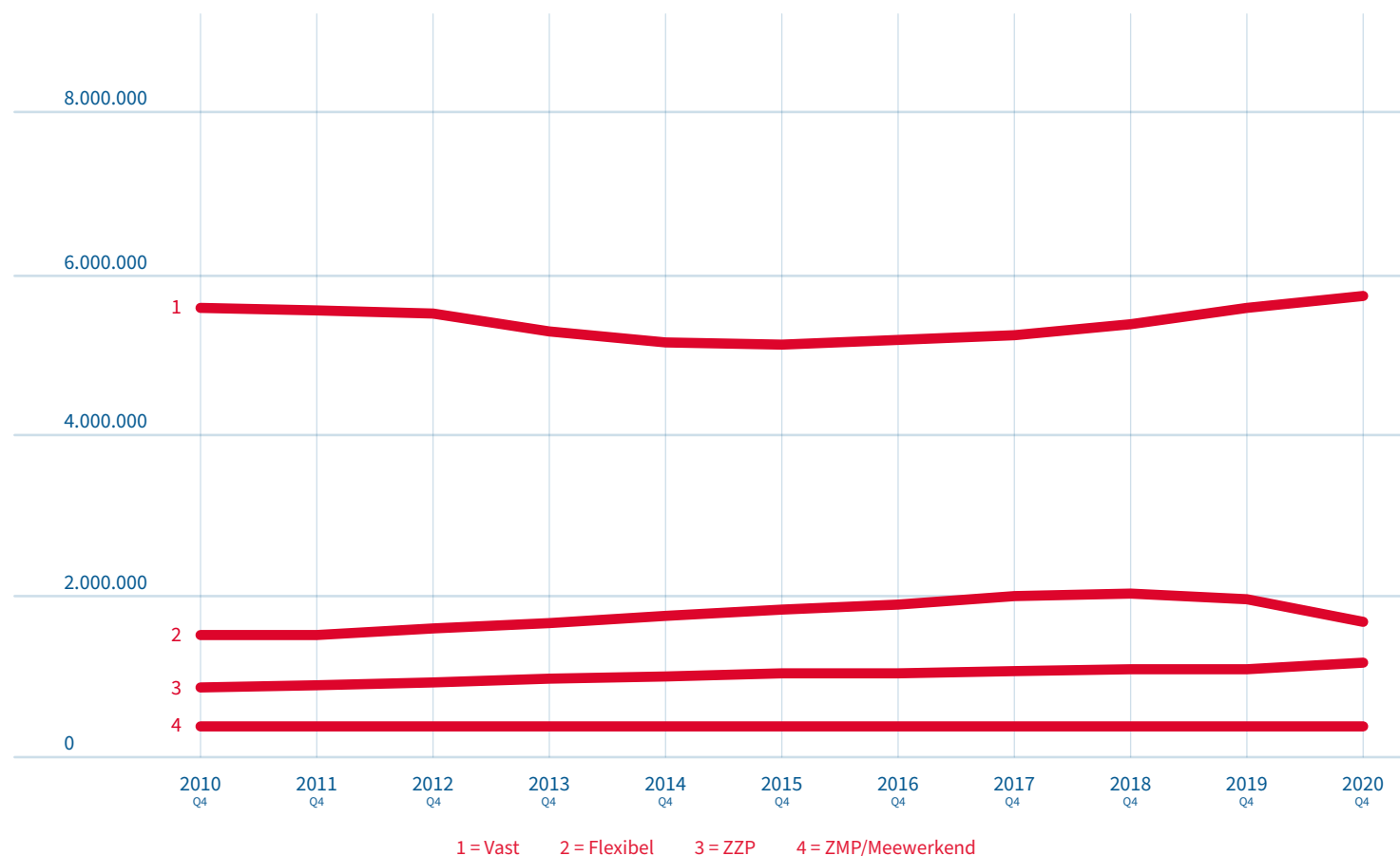
Figuur 1: Percentage zelfstandigen ten opzichte van het totaal aantal werkenden (OECD data, 2019)



Als percentage van de werkzame beroepsbevolking is het aantal zelfstandige zonder personeel in Nederland in de periode 2015 - 2019 stabiel gebleven, zoals te zien is in Figuur 2. Het aantal zelfstandigen groeide in deze periode, maar zo ook het aantal

mensen met een vast contract. Het aantal mensen met een flexibele arbeidsovereenkomst (uitzend, tijdelijk en oproep) daalt sinds 2018 zowel in absolute als in relatieve zin.³

Figuur 2: Trend in het aantal vaste, flexcontracten en zelfstandigen (Flexbarometer: EBB 2010 - 2020 Q4)



2020 - Q4

Contracttype

Vast:	5.725.000
Flexibel:	1.702.000
ZZP:	1.166.000
ZMP/Meewerkend:	380.000

2018 - Q4

Contracttype

Vast:	5.425.000
Flexibel:	1.981.000
ZZP:	1.084.000
ZMP/Meewerkend:	372.000

2010 - Q4

Contracttype

Vast:	5.595.000
Flexibel:	1.455.000
ZZP:	866.000
ZMP/Meewerkend:	382.000

De groei van het aantal zelfstandigen wordt in Nederland vrijwel uitsluitend veroorzaakt door hoogopgeleiden (zie Figuur 3). Het aantal zelfstandigen dat laagopgeleid is daalt, terwijl de beroepsbevolking juist groeit. Onder het aantal zelfstandigen bevinden zich in toenemende mate mensen met een hoger afgeronde opleiding (hbo+). Eenzelfde trend is waarneembaar in België en het Verenigd Koninkrijk.

De beroepsbevolking groeit en daarmee ook het aantal zelfstandigen. De bevolkingsopbouw is anders dan vijftig jaar geleden. Gezinssamenstellingen zijn anders en mensen werken langer door. Hiermee is de werkzame beroepsbevolking groter geworden; het deel van de bevolking dat kan werken en werk heeft.

Figuur 3: Totaal aantal zzp'ers in Nederland verdeeld naar opleidingsniveau (CBS, 2019)





"De drempel om als zelfstandige aan het werk te gaan in Nederland is laag."

- Hugo-Jan Ruts, Hoofdredacteur Zipconomy

Sociale en fiscale voorzieningen

Het sociale stelsel in Nederland verschilt ten opzichte van andere landen. Zelfstandigen in Nederland zijn niet verplicht om zich te verzekeren voor ziekte, verlies van werk of arbeidsongeschiktheid. Het afgelopen jaar zijn er onderhandelingen geweest over een (verplichte) arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen. Het advies van de Stichting van de Arbeid is door minister Koolmees overgenomen, maar het voorstel wordt nog verder uitgewerkt. Naar verwachting begint de uitvoering niet eerder dan in 2024.

Nederland heeft in vergelijking tot andere landen uitgebreide – contract onafhankelijke – sociale voorzieningen. Deze voorzieningen zijn voor alle burgers beschikbaar, onafhankelijk van de arbeidsrelatie waarin zij zich bevinden. Het gaat hierbij onder andere om het basispensioen (AOW), de kinderbijslag, het stelsel van zorgverzekeringen en andere voorzieningen die geregeld zijn door de premie volksverzekeringen. Zelfstandigen betalen daar – net als andere werkkenden – via premies aan mee. In andere landen zijn deze voorzieningen vaak beperkter en/of afhankelijk van de contractvorm.

In vergelijking met andere landen biedt Nederland meer fiscale voorzieningen aan zelfstandigen.⁴ Dit heeft voornamelijk te maken met de zelfstandigenaftrek en de mkb-winstvrijstelling. Dat wil niet zeggen dat zelfstandig ondernemers per definitie minder belasting betalen. De meeste zelfstandigen die ingehuurd worden, verdienen (uurtarief vs. loon) meer dan werknemers die vergelijkbaar werk doen en betalen zo dus ook meer inkomstenbelasting.

De drempel om als zelfstandige aan het werk te gaan in Nederland is laag. Waar in andere landen nog gebruik gemaakt wordt van verplichte ondernemersdiploma's en er veel bureaucratie mee gemoeid is, zijn de drempels, controle en handhaving in Nederland minimaal. Duitsland is hierin veel strikter, met duidelijke en strenge regelgeving vanuit de overheid. Ook België is strenger. Daar gelden binnen bepaalde sectoren forse beperkingen om zelfstandigen in te huren.

Bepaling van de arbeidsrelatie in Nederland

In de Nederlandse wetgeving bestaat geen aparte positie voor de zelfstandige zonder personeel. Wettelijk liggen er dus ook geen criteria vast om te beoordelen of iemand als zelfstandige ingehuurd kan worden. Bij het beoordelen van arbeidsrelaties gebruikt de Belastingdienst – vastgelegd in het handboek Loonheffingen – criteria die afkomstig zijn uit de jurisprudentie.

Deze criteria – afkomstig uit de jurisprudentie – zijn ook verwerkt in de webmodule, een online vragenlijst waarmee opdrachtgevers meer duidelijkheid krijgen of zij voor een bepaalde opdracht een zelfstandige in kunnen huren. De webmodule is het enige overgebleven onderdeel binnen de vervanging van de wet DBA. Op het moment van verschijnen van dit rapport loopt er een pilot met de webmodule. Deze duurt tot de zomer van 2021. Na deze pilot zal geëvalueerd worden of de webmodule als instrument behulpzaam is bij het bepalen van de arbeidsrelatie.

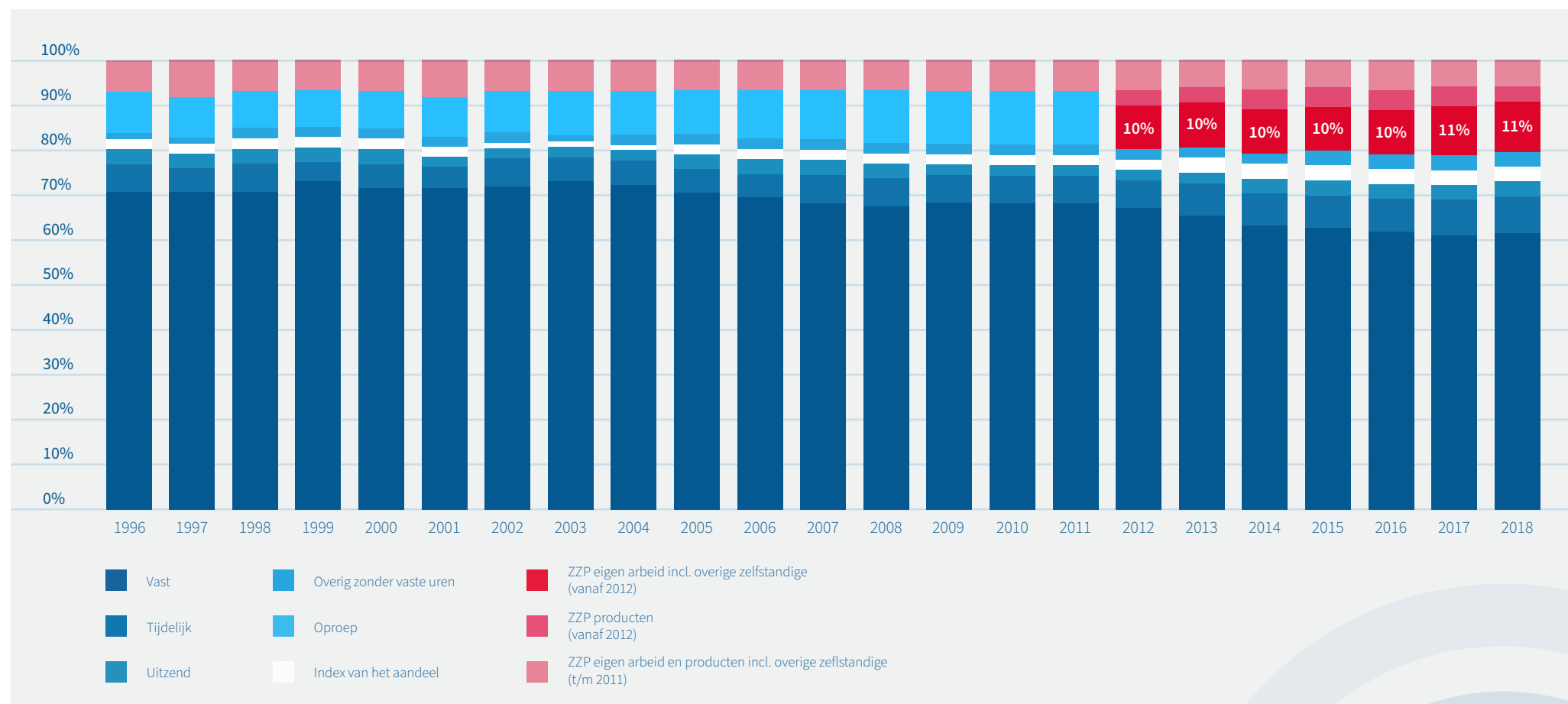
Rechters beoordelen achteraf en op individuele basis de arbeidsrelatie. Criteria die zijn afgeleid uit jurisprudentie zijn vaak minder eenduidig en duidelijk. Het gevolg is dat het moeilijk is vooraf duidelijkheid te geven over de arbeidsrelatie. In België en de Verenigde Staten is dit makkelijker, aangezien – zoals we later zullen zien – hier criteria wel wettelijk zijn vastgelegd.

Met de komst van de wet DBA heeft Nederland gekozen voor een afwijkende benadering. Vanaf dat moment kwam het feit of er wel of niet loonheffing ingehouden moest worden door de werkgever centraal te staan. Als gevolg – en dat zien we terug bij de webmodule – wordt er bij de beoordeling vrijwel uitsluitend gekeken naar de aard van de arbeidsrelatie. Deze smallere benadering, die overigens bij aanvang al bekritiseerd is door de Commissie Boot, zien we in andere landen niet terug. Daar wordt en blijft nog steeds gekeken naar zowel de aard van de arbeidsrelatie als het ondernemerschap.

Figuur 4 laat zien dat het aantal zelfstandigen - als percentage van de totale beroepsbevolking - heel licht toeneemt. Afgezet tegen de totale Nederlandse beroepsbevolking is

deze groei gematigd te noemen. Overigens neemt sinds 2018 het percentage werknemers met een vast contract ook weer toe.⁵

Figuur 4: Aandeel gewerkte uren per jaar per arbeidsvorm 1996 - 2018 (Beleidsonderzoekers, 2020)





Californië. Regulering van de zelfstandigenmarkt een A-B-C'tje?

De huidige situatie

- Een groeiend aantal – kwetsbare – gigworkers was de aanleiding voor verandering van wet- en regelgeving.
- De geïntroduceerde ABC-test is kort en duidelijk.
- De ABC-test maakte het werk voor gevestigde freelance professionals een stuk lastiger.
- Als gevolg is de ABC-test aangevuld met een groot aantal uitzonderingen.

Regulering van de zelfstandigenmarkt een A-B-C'tje?

Californië, de zevende economie van de wereld, kan beschouwd worden als de bakermat van de online gig-economy, ook wel bekend als de 'klusseneconomie'. Dit heeft voornamelijk te maken met de aanwezigheid van de filmindustrie, grote groepen journalisten (de eerste gig-workers) en de techbedrijven in Silicon Valley. Aansprekende voorbeelden van deze ontwikkeling zijn de taxiplatformen Uber en Lyft. Deze bedrijven zorgen ervoor dat aanbieders en gebruikers van taxiriten elkaar snel, makkelijk en effectief vinden via een app. Zij nemen het standpunt in slechts een techbedrijf te zijn, dat niet meer doet dan een consument in staat stellen een dienst af te nemen van een zelfstandig ondernemer; in dit geval de taxichauffeur.

Uber staat zo symbool voor een nieuwe manier van werken. Het ontwikkelde algoritme neemt een flink aantal zaken over die traditioneel gezien horen bij het werkgeverschap; het verdelen van werk, het geven van instructies en het bepalen van de hoogte van de beloning. Voor freelance taxichauffeurs heeft dit als gevolg dat zij niet dezelfde arbeidsrechtelijke bescherming genieten als werknemers. De drempel om te beginnen en te stoppen is laag, maar de invulling van de werkzame periode valt grotendeels onder de verantwoordelijkheid van de chauffeur zelf. Er zijn geen voorzieningen in geval van ziekte, arbeidsongeschiktheid of verlies van werk.

De ABC-test

Naar aanleiding van het business-model van deze grote platform-bedrijven is in Californië de behoefte ontstaan aan een nieuw stelsel met nieuwe criteria. Dit nieuwe stelsel bepaalt vervolgens of een zelfstandige ingehuurd kan worden door een opdrachtgever. De grootste staat van de Verenigde Staten stapte daarbij over van een meer fiscale beoordeling (nadruk op de fiscale toets ondernemerschap) naar een meer arbeidsrechtelijke beoordeling (toetsen of iemand geen werknemer is).

Wat betekent dit concreet? Op initiatief van de rechterlijke macht werd de ABC-test geïntroduceerd. Onder de AB5-wet (California Assembly Bill 5) is in 2019 geregeld dat aan de hand van drie criteria bepaald wordt of iemand als zelfstandige ingehuurd kan worden. De drie criteria van de ABC-test staan aan de rechterkant van de pagina weergegeven. Iemand kan alleen als zelfstandige ingehuurd worden als aan alle drie de voorwaarden wordt voldaan.⁶

A.

Er is geen sprake van instructies of toezicht van de opdrachtgever.

B.

De zelfstandige verricht werkzaamheden die buiten de gewoonlijke praktijk van de opdrachtgever vallen.

C.

De zelfstandige heeft een eigen bedrijf en doet dezelfde soort werkzaamheden ook voor andere opdrachtgevers.

Australië: eenvoud en heldere communicatie

Het internationale bureau CXC, gespecialiseerd in het onderwerp risico's rond inhuur van freelancers, zet Australië bovenaan de landen waarbij opdrachtgevers het minst risico lopen op een boete vanwege schijnconstructies. Australië kent net als Nederland een webmodule (waar bij het verschijnen van dit rapport in

Nederland een pilot voor loopt), maar dan wel met veel minder en vooral eenvoudigere vragen dan in de Nederlandse versie.⁷ Wat vooral opvalt is de helderheid in communicatie vanuit de overheid. De 'webmodule' wordt aangevuld met een duidelijke uitleg in woord en video.⁸

Uitzonderingen om ongewenste effecten tegen te gaan

De drie-indeling van de ABC-test is verleidelijk eenvoudig. Het bleek voor veel professionals ongewenste problemen op te leveren. Een aantal beroepsgroepen die niet kwetsbaar zijn en voor wie de bescherming niet was bedoeld konden door deze criteria niet meer aan opdrachten komen.⁹ De vergelijking met de onbedoelde effecten van de wet DBA, zoals die zichtbaar werden in 2016, ligt voor de hand.

Om dit probleem op te lossen bevatte de eerste versie van de AB5 al een lijst met uitzonderingsberoepen. Als gevolg werd deze lijst binnen één jaar aangevuld met 75 - vaak erg gedetailleerde - uitzonderingen. Denk bijvoorbeeld aan consultants met een bepaald specialisme en journalisten (bij minder dan 35 artikelen per jaar mag een krant je toch inhuren als zelfstandige). De ogenschijnlijk overzichtelijke aanpak met drie criteria is zo al aangevuld met een fors aantal - veel minder overzichtelijke - uitzonderingen.¹⁰

Bij de verkiezingen in het najaar van 2020 werd via een referendum afgedwongen dat deze AB5-wetgeving niet meer van kracht is voor de groep waar hij juist voor bedoeld was.¹¹ In dat referendum werd namelijk bepaald dat voor taxichauffeurs een aparte categorie komt. Uber, Lyft en andere apps hoeven de zelfstandigen niet in dienst te nemen, maar ze krijgen wel meer sociale bescherming (minimumtarief en ziektekostenregeling).

Gemoderniseerde lijst van criteria

In januari 2021 is het Amerikaanse ministerie van arbeid met een gemoderniseerde lijst van criteria gekomen.

Deze nieuwe criteria worden van kracht op 8 maart 2021, maar de kans is aanwezig dat deze door de Biden-regering weer aangepast worden.

De eerste twee van deze criteria worden als kerncriteria gezien, de drie anderen als aanvullende en lichtere aanwijzingen.

- Controle: de mate waarin een zelfstandige zelf kan bepalen hoe en wanneer hij werkt
- Beloning: de mate waarin een zelfstandige zelf invloed heeft op zijn inkomen/winst
- Kennis: het benodigde kennisniveau
- Tijdelijkheid: is de werkrelatie wel of niet in tijd beperkt?
- Inbedding: is het werk onderdeel van de reguliere bedrijfsvoering?

Conclusie

De ABC-test is in de basis overzichtelijk, maar als one size fits all oplossing past het in Californië onvoldoende op de diversiteit aan freelancers, gig-workers en andere zelfstandigen.

In vergelijking is de groep platformwerkers, met een wat kwetsbaardere situatie, in deze Amerikaanse staat een stuk groter dan in Nederland. De helft van de zelfstandigen in Nederland heeft een hbo-opleiding en is gemiddeld een stuk ouder dan de gemiddelde Amerikaanse zelfstandige.



"Een one size fits all benadering doet tekort aan de diverse groep zelfstandigen die we in Nederland hebben."

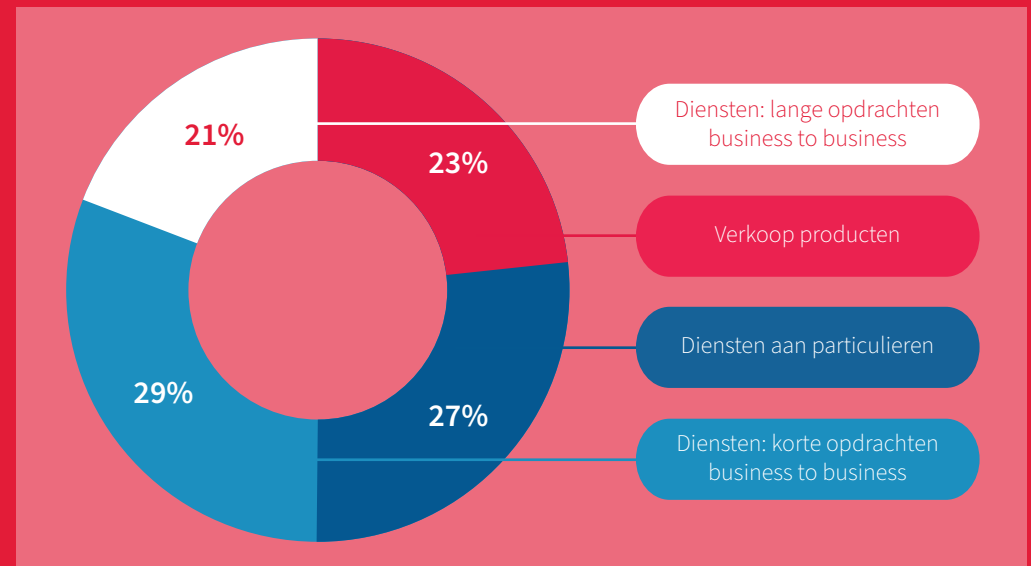
- Han Kolff, CEO HeadFirst Group

Wat kunnen wij in Nederland leren van Californië?

De ABC-test is primair eenvoudig en overzichtelijk opgezet, een goed uitgangspunt. Het hield primair echter te weinig rekening met de diversiteit aan zelfstandigen, waardoor het in die vorm niet zou passen bij de diversiteit aan zelfstandigen die Nederland rijk is (Figuur 5). Met de uitzonderingen die daarna volgden, werd het onoverzichtelijk. De uitzonderingspositie die later gecreëerd werd voor de de

taxichauffeurs, waarvoor de wetgeving in de basis bedoeld was, toont dat de wetgeving niet afdoende zijn hoofddoel diende: schijnzelfstandigen beschermen. Een one size fits all benadering zal ook in Nederland voor de nodige problemen, onrust en uitzonderingen zorgen. Dit is na de wet DBA zowel voor opdrachtgevers als zelfstandigen niet wenselijk.

Figuur 5: Type zzp'ers (Bewerking Zipconomy o.b.v. cijfers ZEA, 2019)¹²



3

België. Stevig sociaal vangnet, sectorale aanpak.

De huidige situatie

- Belgische zelfstandigen hebben een vrij uitgebreid eigen sociaal zekerheidspakket.
- Bij het bepalen wie als zelfstandige ingehuurd wordt, heeft de 'wil der partijen' een officiële en prominente plek.
- De beoordeling is – anders dan in de Nederlandse webmodule – een mix van criteria die te maken heeft met de vraag of iemand als ondernemer gezien wordt.
- Sectoren met een hoger risico op misbruik van het zelfstandigenstatuut kennen aparte, striktere regels.

Stevig sociaal vangnet, sectorale aanpak.

De Belgische arbeidsmarkt is - ondanks een aantal duidelijke verschillen - redelijk vergelijkbaar met de Nederlandse arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt is internationaal georiënteerd, de zakelijke dienstverlening is stevig vertegenwoordigd en de leisure industrie is groeiende. Ook kent België, net als Nederland, een relatief hoogopgeleide beroepsbevolking.



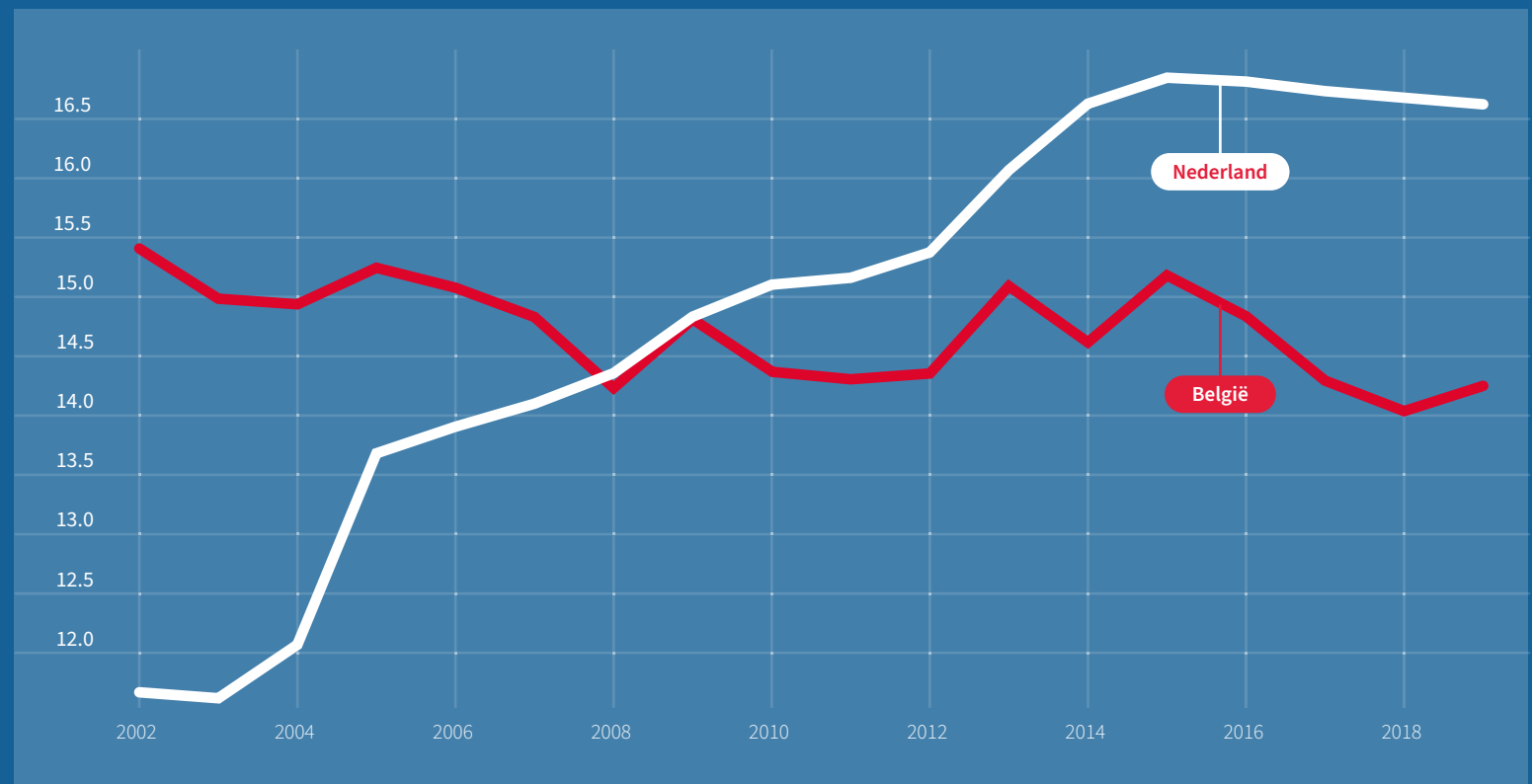
"België heeft een sectorale benadering van de aanpak schijnzelfstandigheid praktisch ingevuld."

- Hugo-Jan Ruts, Hoofdredacteur Zipconomy

De plek die zelfstandigen binnen het sociale stelsel in België hebben en de manier waarop deze groep fiscaal behandeld wordt, zijn echter fors anders dan in Nederland.¹³ Aan het begin van deze eeuw lag het percentage zelfstandigen als percentage van de beroepsbevolking in België hoger dan in Nederland.¹⁴

Door de eerder besproken inhaalslag in Nederland is dat nu niet meer zo (zie Figuur 6). Toch valt op dat het aantal freelancers, zelfstandigen die persoonlijke arbeid verrichten in een business-to-business context, met name in Vlaanderen de afgelopen jaren flink stijgt.¹⁵

Figuur 6: Aantal zelfstandigen als percentage van het totaal aantal werkenden.
Vergelijking tussen Nederland en België. Ontwikkeling vanaf 2002. (OECD data, 2019)



Sociaal Statuut voor zelfstandigen

In de vergelijking tussen Nederland en België springen twee zaken in het oog, die we nader verdiepen:

1. Sociaal Statuut voor zelfstandigen

België heeft een apart sociaal zekerheidssysteem voor zelfstandigen, met een flink uitgebreider pakket dan in Nederland.

2. Bepaling arbeidsrelatie

in België is er een duidelijkere manier om te bepalen of er sprake is van schijnzelfstandigheid, waarbij de wilsautonomie van partijen in tegenstelling tot Nederland een factor is.¹⁶

Een van de eerste stappen die een zelfstandige in België bij de start als ondernemer dient te nemen is zich aanmelden bij een sociaal verzekeringsfonds. Zo'n fonds is te vergelijken met onze Sociale Verzekeringsbank, maar dan een geprivatiseerde variant. Het sociaal verzekeringsfonds regelt de inning en de uitkering van sociale voorzieningen. Een zelfstandige is verplicht zich aan te sluiten bij een sociaal verzekeringsfonds, maar is vrij om zelf uit te kiezen welk fonds past bij zijn of haar wensen. De verschillende verzekeringsfondsen bieden allemaal een wettelijk verplicht pakket aan sociale zekerheid, met een aantal extra's, vergelijkbaar met onze zorgverzekeraars. Omdat elk sociaal verzekeringsfonds een eigen ondernemingsloket heeft of ermee samenwerkt, kan het sociaal statuut ook geregeld worden door het ondernemingsloket.

Het sociaal zekerheidspakket is vrij uitgebreid. Uitgebreider dan in Nederland, al zitten er ook een aantal zaken in die in Nederland meer algemeen geregeld zijn. Belgische zelfstandigen zijn zo verzekerd voor ouderschapsverlof, arbeidsongeschiktheid of invaliditeit. Ze kunnen onder bepaalde voorwaarden een uitkering krijgen bij het noodgedwongen stopzetten van het bedrijf (overbruggingsrecht). Ook kinderbijslag en de zorgverzekering lopen via dit stelsel.

Het pensioensysteem in België wijkt eveneens af van Nederland. Zelfstandigen hebben een eigen stelsel, ook voor het basispensioen, waar we in Nederland AOW hebben. De hoogte van die basisuitkering ('eerste pijler', die net als in Nederland gefinancierd wordt via een omslagstelsel) is deels afhankelijk van de lengte van de loopbaan. Het wisselen tussen de statuten van zelfstandige, werknemer of ambtenaar, levert op het vlak van pensioenen de nodige problemen op. De meeste Belgische zelfstandigen sluiten nog een zogenaamd 'Vrij Aanvullend Pensioen voor Zelfstandigen' (VAPZ) af.

Het sociaal zekerheidssysteem wordt gefinancierd door de zelfstandigen zelf. Elk kwartaal dragen zelfstandigen een voorschot af aan het sociaal verzekeringsfonds. Dat bedraagt minimaal een kleine 750 euro per kwartaal. Over het inkomen boven de 14.000 euro bedraagt het 20,4% van het inkomen, plus kosten voor het sociaal secretariaat. Een – in Nederlandse ogen – fors bedrag, waarbij wel moet worden meegerekend dat daarin ook zaken zitten die we in Nederland geregeld hebben via bijvoorbeeld de premies volksverzekeringen (die zelfstandigen ook betalen), zoals zorgverzekeringspremie en de inkomstenbelasting.¹⁷

Bepaling arbeidsrelatie

Sinds 2006 heeft België een Arbeidsrelatiewet. Daarin zijn wettelijke criteria opgenomen om een arbeidsrelatie te kwalificeren als een arbeidsovereenkomst of als zelfstandige arbeid. Ze kiezen zelf de aard van hun arbeidsrelatie, op basis van vier voorwaarden:

1. vrije wil van partijen, de partijen dienen vrij te zijn in de keuze van hun samenwerkingsvorm;
2. vrijheid om de arbeidstijd te organiseren;
3. vrijheid om zelf zijn werk te organiseren;
4. mogelijkheid om hiërarchische controle uit te oefenen.

Anders dan bij de ABC-test uit Californië is er geen verplichting om aan alle criteria te voldoen, maar worden de voorwaarden in relatie tot elkaar bekeken. Zo kan een zelfstandige die een werkrooster heeft te respecteren nog steeds een zelfstandige zijn, mits er voldoende aan de andere criteria wordt voldaan. Met name het (ontbreken van het) gezagscriterium weegt zwaar.

Zekerheid vooraf

In België geeft een Administratieve Commissie vooraf een kwalificatie of iemand wel of niet een zelfstandige is. Deze commissie bestaat uit diverse vertegenwoordigers, waaronder sociale zekerheidsinstanties. De beslissingen van de commissie gelden voor een periode van drie jaar en zijn vatbaar voor beroep bij de arbeidsrechtbank. Zowel opdrachtgevers als professionals kunnen bij de Administratieve Commissie een aanvraag doen om hun casus te laten toetsen. Deze commissie heeft geen rol in de handhaving.

Anders dan in Nederland, ligt de beoordeling vooraf en de handhaving achteraf, dus niet bij dezelfde instantie.

In België zijn meerdere inspectiediensten die controles kunnen uitvoeren, maar meestal is het de inspectiedienst van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) die de naleving van de kwalificatie toetst. Dit gebeurt op eigen initiatief. Daarnaast kan de zelfstandige ook zelf naar de arbeidsrechtbank stappen om zijn statuut te laten herkwaltificeren.¹⁸

Sectoren

Om schijnzelfstandigheid en misbruik van het inzetten van zelfstandigen tegen te gaan, gelden in België voor een aantal economische sectoren sinds 2012 verzwaarde criteria. Voor de bouw, vervoer, schoonmaak en landbouwsector geldt een 'weerlegbaar vermoeden van een arbeidsovereenkomst'. Te vergelijken met wat in Nederland nu het 'werknemer tenzij'-principe wordt genoemd. Dat principe geldt voor België dus alleen voor sectoren of activiteiten waarin het risico op bijvoorbeeld onderbetaling en kwetsbare werkenden groot is. In die sectoren geldt als aanvulling op de vier algemene criteria een vermoeden van een arbeidsovereenkomst, tenzij de een zelfstandige aan meer dan de helft van de volgende criteria voldoet:

- de zelfstandige moet zelf zijn financieel en economisch risico dragen;
- zelf de keuze hebben over hoe hij/zij financiële middelen inzet;
- zelf kunnen beslissen over het aankoopbeleid van de zaak;
- bepaalt zelf zijn prijzen;
- werkt met een resultaats-verbintenis;
- heeft vrijheid om zelf personeel te werven;
- stelt zichzelf voor aan partijen als zelfstandige en heeft meerdere opdrachtgevers;
- de vergoeding die de zelfstandige ontvangt, hangt af van de omvang van de opdracht en het resultaat dat hij behaalt;
- werkt met eigen bedrijfsmiddelen, zoals werkruimte, auto en laptop.

Voor bepaalde sectoren of beroepen gelden nog aanvullende, specifieke criteria.

Verschillen

De Belgische benadering wijkt op een aantal fundamentele punten af van de Nederlandse webmodule. Als eerste springt het aspect 'vrije wil van partijen' in het oog. Daarnaast is er de getrapte beoordeling. Algemene criteria voor iedereen en aanvullende criteria voor aantal specifieke sectoren, waarbij ook criteria beoordeeld worden die nadrukkelijk kijken naar het ondernemerschap van de zelfstandige. Die laatste beoordeling ontbreekt in de Nederlandse webmodule.

"In België zijn verschillende sectoren aangewezen als fraudegevoelige sectoren waar vaak met schijnconstructies wordt gewerkt. Voor die sectoren zijn negen aanvullende criteria opgesteld. Schijnzelfstandigheid wordt zo effectief bestreden."

- Hans Biesheuvel, Co-founder ONL voor Ondernemers



Conclusie

België heeft een groter sociaal verzekeringsstelsel voor zelfstandigen en minder fiscale voordelen voor zelfstandigen.

Het sociale stelsel in België wordt niet als volmaakt ervaren. Het switchen tussen statuten is complex en er is de nodige kritiek op het huidige pensioensysteem.

Ook in België, met eveneens een grote dienstensector en de neiging van organisaties om zowel met werknemers als met zelfstandigen te werken, knelt de wat ouderwets aandoende term 'gezag'.

In de Belgische criteria valt de term 'wil der partijen' op en de keuze om voor een beperkt aantal sectoren – waar een grote kans is op frauduleus gebruik van het zelfstandigenstatuut - uit te gaan van een 'rechtsvermoeden' dat werkenden werknemers zijn.

Wat kunnen wij in Nederland leren van onze zuiderburen?

Werknemers en zelfstandigen worden in België op het gebied van fiscaliteit en sociale zekerheid gelijk behandeld. De verschillen, zowel qua sociale voorzieningen als financieel, zijn hierdoor kleiner. Doordat werknemers en zelfstandigen gelijk worden behandeld, ontstaat er een gelijk speelveld. Het creëren van een gelijk speelveld tussen werknemers en zelfstandigen lijkt een reden te zijn dat er minder politieke en maatschappelijke discussie is over schijnzelfstandigheid.

Voor bepaalde sectoren, waar het risico op misstanden omtrent de arbeidsrelatie de afgelopen jaren groot is gebleken, gelden aanvullende criteria. Voorbeelden zijn de landbouwsector, de schoonmaaksector en de logistieke sector. Een sectorale aanpak dus, met maatwerk en oog voor diversiteit in plaats van een one size fits all benadering. In België zorgen deze aanvullende criteria voor meer duidelijkheid voor de betrokken partijen.

"Het gelijk behandelen van werknemers en zelfstandigen lijkt een reden te zijn dat er in België minder politieke discussie is over schijnzelfstandigheid. Een sociaal stelsel voor alle werkenden zou ook in Nederland kunnen werken."



- Han Kolff, CEO HeadFirst Group

4

Scandinavië. Collectiviteit als dominant cultuuraspect.

De huidige situatie

- Scandinavische landen hebben – in vergelijking met andere Europese landen – een laag percentage zelfstandigen ten opzichte van de totale beroepsbevolking.¹⁹
- Het lage aantal zelfstandigen lijkt gecompenseerd te worden met een hoge mate van intrapreneurship: werknemers die zich ondernemend gedragen binnen een organisatie. Deze manier van werken sluit goed aan bij de sterk collectivistische cultuur.
- Criteria voor het bepalen van de arbeidsrelatie zijn – net als in Nederland – gebaseerd op jurisprudentie. Ze staan uit een herkenbare mix van criteria omtrent werkrelatie plus criteria over het ondernemerschap. Ook herkenbaar is de roep om die criteria meer wettelijk vast te leggen.

Collectiviteit als dominant cultuuraspect.

Voor een derde inspiratiebron keken we naar de Scandinavische regio. Allereerst moet vermeld worden dat we de afzonderlijke landen onrecht aandoen door deze regio als geheel te analyseren, maar er wordt in de discussie over arbeidsmarkthervorming met enige regelmaat verwezen naar de regio als geheel. Opvallend zijn de prominente plekken die de landen uit deze regio in de Ease of doing business index van de Wereldbank innemen: Denemarken (plaats 4), Noorwegen (plaats 9), Zweden (plaats 10) en Finland (plaats 20). Nederland vinden terug op plaats 42, Duitsland vinden we terug op plaats 22.²⁰

Duitsland: een hoge drempel om te starten als ondernemer

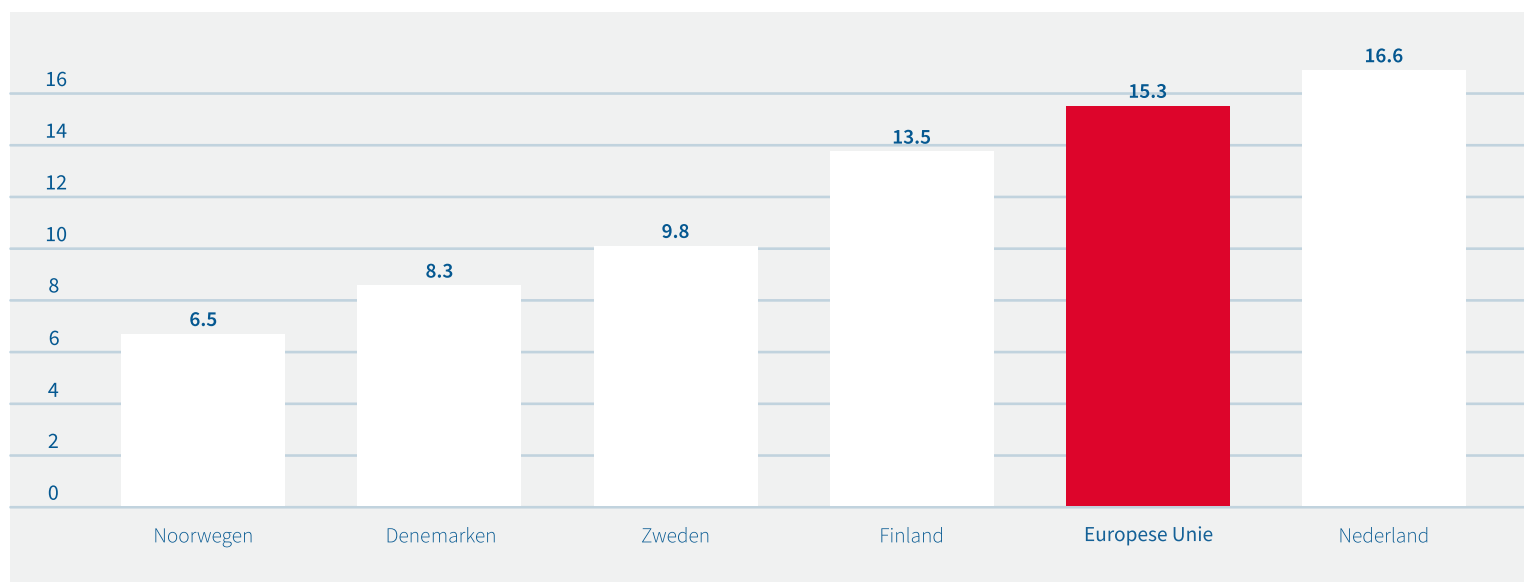
Ook Duitsland staat hoog op de Ease of doing business index, maar scoort daarentegen laag op de starters index. Het land kent ook betrekkelijk weinig zelfstandig ondernemers. De officiële wettelijke status van 'Freiberufler' – vrije beroepsuitoefenaar/free-lancer – is vrij laagdrempelig, maar is voorbehouden aan een strikte lijst van beroepen. De alternatieven, bijvoorbeeld het zelfstandig ondernemerschap via een BV, vereist bij aanvang een startkapitaal van vijftienduizend euro.



In Scandinavië zijn er vrij weinig zelfstandigen. Cijfers van de OECD laten zien (Figuur 7) dat deze landen ruim onder het Europees gemiddelde van 15,3% zitten als we kijken naar het percentage zelfstandigen ten opzichte

van de totale beroepsbevolking. Zoals eerder aangegeven zit Nederland één procentpunt boven dit gemiddelde. Dat wil niet zeggen dat de discussie over een werknemer versus zelfstandige niet speelt in deze regio.

Figuur 7: Percentage zelfstandigen ten opzichte van het totaal aantal werkenden (OECD data, 2019)



De Scandinavische cultuur

Los van alle wet- en regelgeving is er de nodige aanleiding om te kijken naar het cultuuraspect. De manier waarop wordt omgegaan met wetgeving wordt namelijk beïnvloed door

de cultuur. De Commissie Regulering van Werk, beter bekend als de Commissie Borstlap, stelde in de titel van haar rapport de filosofische vraag ‘in wat voor een land wij willen

werken’. Het antwoord op deze vraag was vooral economisch en juridisch van aard. De invalshoek ‘welke regels passen bij de Nederlandse volksaard’ kwam niet aan de orde.

Terug naar Scandinavië. In zijn algemeenheid kan gesteld worden dat deze landen een sterk collectivistische traditie hebben. Zo kent bijvoorbeeld Denemarken geen wettelijk vastgesteld minimumloon, maar wel een sterke traditie om dergelijke zaken in goed overleg tussen werkgevers en werknemers af te spreken. Zo zijn er eind januari 2021 in Denemarken collectieve afspraken gemaakt voor maaltijdbezorgers.²¹ Dat ze bepaalde zaken zoals het vaststellen van een minimumloon gezamenlijk moeten afstemmen ligt wel weer vast in wetgeving.

In lijn met die traditie wordt ook in Scandinavië gezocht naar mogelijkheden om collectieve afspraken voor zelfstandigen te maken, bijvoorbeeld over minimumtarieven. Maar ook deze landen komen in de 'Catch 22'-situatie terecht die we in Nederland ook kennen na uitspraken van de Autoriteit Consument & Markt (ACM). Collectieve tariefafspraken zijn alleen toegestaan met hen die geen 'echte' zelfstandigen zijn. Deze paradoxale situatie beperkt de mogelijkheden om kwetsbare zelfstandigen te beschermen.

Collectivisme kan daarentegen ook leiden tot meer vrijheid. In zijn studie over intrapreneurship - je ondernemend kunnen ontwikkelen binnen een loondienstverband - wijst Werner Liebrechts (nu Assistant Professor of Entrepreneurship aan de Jheronimus Academy of Data Science) nog op het feit dat landen als Denemarken en Zweden een onzekerheid vermijdende cultuur hebben.²² Potentiële bronnen van onzekerheid worden binnen kaders geplaatst, waarbinnen ze zich relatief vrij kunnen bewegen.

De institutioneel collectivistische cultuur houdt onder andere in dat er veel vertrouwen is tussen mensen onderling. Er is vertrouwen tussen familieleden en vrienden, maar ook tussen mensen die op het eerste gezicht verder van elkaar afstaan, zoals collega's. Binnen bedrijven, zo stelt Werner Liebrechts, is er dus ook meer vertrouwen in personen met lagere functies. Die krijgen daardoor meer ruimte en vrijheid om ondernemende activiteiten te ontplooien. In combinatie met de onzekerheid vermijdende cultuur, zorgt dat er volgens Liebrechts voor dat *"ondernemend talent haar vaardigheden bij voorkeur benut in de meer gestructureerde en zekere context die bestaande bedrijven bieden."*

Herman Pleij, emeritus hoogleraar historische Nederlandse letterkunde, schetst een heel ander beeld als hij het heeft over de Nederlandse cultuur. Nederland is wat Pleij betreft een land van individualisten, wat volgens hem voorkomt uit onze koopmansgeest. *"Een koopman moest zich losmaken uit traditionele structuren waar de kerk en de adel de dienst uitmaakten, en moest dus een individualist zijn."* Pleij noemt Nederland daarom ook typisch het land van zelfstandigen. *"Een land waar mensen zelf het heft in handen nemen, zelf besluiten willen nemen en zelf ideeën ontwikkelen."*

Verder associërend op die uitspraken van Pleij is er vast wat voor te zeggen dat de groei van het aantal zelfstandigen wellicht niet alleen maar komt door stimulerende wet- en regelgeving, maar ook omdat er bij professionals de behoefte is zich los te maken van traditionele structuren. Nu niet door kerk en adel, zoals vroeger het geval was, maar door bedrijven en organisaties die zich vasthouden aan de ouderwetse manier van het organiseren van werk.

The Future of Nordic Labour Law

Het onderzoek genaamd The Future of Nordic Labour Law, uitgevoerd in opdracht van de Nordic Council of Ministers, geeft een helder overzicht van het arbeidskwalificatievraagstuk en hoe hier in verschillende landen binnen deze regio mee wordt omgegaan.²³ De Scandinavische criteria lijken op wat we ook in Nederland en andere landen zien. Ook hier gaat het vaak om een mix van criteria die te maken hebben met 'gezag', 'persoonlijke arbeid' en 'beloning'. Wel worden deze drie criteria gecombineerd met criteria die meer te maken hebben met het ondernemerschap.

"In het duiden van internationale ontwikkelingen in de freelance markt is er weinig aandacht voor cultuurverschillen."



- Hugo-Jan Ruts, Hoofdredacteur Zipconomy

Details en conclusies uit het rapport

In Denemarken, Zweden en Noorwegen wordt naar zowel de arbeidsrelatie gekeken als naar het ondernemerschap. Dit is een groot verschil met de Nederlandse webmodule, waar alleen naar de arbeidsrelatie gekeken wordt.

In Denemarken en Noorwegen wordt de mate van afhankelijkheid tussen werkgevende en werknemende niet alleen bepaald door de mate van 'gezag', maar wordt nadrukkelijk ook gekeken naar de financiële afhankelijkheid van de werknemende.

De Zweedse aanpak wordt in vergelijking met andere Scandinavische landen als 'het meest ontwikkelde model' omschreven. Zweedse rechters hantieren namelijk een expliciete hiërarchie in de criteria. Er zijn zwaarwegende kerncriteria, aangevuld met – minder zwaarwegende – aanvullende criteria.

De criteria met betrekking tot zelfstandigheid zijn in de Scandinavische landen eerder voortgekomen uit jurisprudentie dan uit regelgeving. Daar zit overeenstemming met de Nederlandse situatie. Verder concluderen de auteurs van het rapport dat mogelijke aanpassing daarvan bij uitstek een taak is van de politiek. Een herkenbare oproep dus.

Conclusie

Scandinavische landen kennen een sterke traditie van collectief onderhandelen over arbeidsvoorwaarden. Die traditie doorzetten naar de wereld van zelfstandigen stuit ook in Scandinavië op bepaalde beperkingen in verband met Europese mededingingsregels.

Bij het beoordelen van de arbeidsrelatie kijken rechters in Scandinavië zowel naar criteria die te maken hebben met het werknemerschap, als naar criteria die te maken hebben met het ondernemerschap van de zelfstandige. Wat dat betreft wijkt het weinig af van de Nederland.

In Denemarken en Noorwegen wordt de mate van afhankelijkheid tussen werkgevende en werknemende niet alleen bepaald door de mate van 'gezag', maar wordt er ook kritisch gekeken naar de financiële afhankelijkheid van de zelfstandige. Een meer integrale beoordeling dus.

Zweden hanteert een expliciete hiërarchie in de geldende criteria. Er bestaan zwaarwegende kerncriteria die aangevuld worden met – minder zwaarwegende – aanvullende criteria. De intentie van beide partijen is onderdeel van de beoordeling beoordeling van de arbeidsrelatie.

Wat kunnen wij in Nederland leren van de Scandinavische landen?

In hoofdlijnen is de Scandinavische situatie vergelijkbaar met de Nederlandse situatie. Criteria die gebruikt worden bij het bepalen van de arbeidsrelatie zijn ontstaan uit de jurisprudentie en wijken inhoudelijk weinig af met de Nederlandse criteria. Wel kent Zweden een nadrukkelijker hiërarchie in de criteria. Dit is een te overwegen benadering.

Ook in de Scandinavische landen leeft de wens om die (brede set) aan criteria explicieter te maken. Bijvoorbeeld door ze – net als in België – wettelijk vast te leggen. Dat is een andere benadering dan een beperkt deel van de criteria – namelijk die van een arbeidsrelatie tussen werkgevende en werknemende – vast te leggen in een webmodule.

Verder is het interessant om te zien dat de Scandinavische collectivistische cultuur – wellicht wel meer dan wet- en regelgeving – een verklarende factor is voor het laag aantal zelfstandigen. In Nederland krijgt deze culturele component nauwelijks aandacht in het maatschappelijke en politieke debat over zelfstandigen.

In de wens om – op sectoraal niveau – via sociale partners collectieve afspraken te maken, stuit men in Scandinavië op Europese mededingingsregels. Dat bevestigt nog maar eens de noodzaak dat op Europees niveau bekeken moet worden hoe Europese regels sociale innovatie zou moeten stimuleren in plaats van belemmeren. Denk hierbij aan de Nederlandse wens om een minimumtarief vast te stellen voor zelfstandigen.

"Ook in de Scandinavische landen bestaat de wens om de criteria, die gebruikt worden bij het bepalen van een arbeidsrelatie, explicieter te maken. Een herkenbare oproep."



- Han Kolff, CEO HeadFirst Group

Afsluiting

De Nederlandse politiek en polder zijn al langere tijd bezig met het vinden van een manier om een duidelijk onderscheid te maken tussen een werknemer en een zelfstandige. Bij voorkeur op een eenvoudige, uitlegbare en controleerbare manier. Dat blijkt een uitdaging. Het is en blijft een zoektocht om deze puzzel succesvol met elkaar te leggen. Dat kost tijd, maar maakt het niet minder belangrijk voor onze arbeidsmarkt, onze economie, onze sociale zekerheid en de zelfstandig ondernemers en werknemers die ons land rijk is. Een compleet gelegde puzzel dragen we met dit onderzoek niet aan, maar we zijn er wel van overtuigd puzzelstukjes bij elkaar gebracht te hebben in de vorm van inzichten, ideeën en handvatten om zo met elkaar in discussie te gaan over de toepasbaarheid en haalbaarheid.

Tot slot herhalen we de constatering dat we als land niet alleen staan in dit grote vraagstuk. Ook andere landen zoeken naar een balans tussen individuele vrijheid, ruimte voor ondernemerschap, collectieve zekerheid, een sociaal vangnet en gewenste regulering. Met elkaar moeten we de komende jaren knopen gaan doorhakken, zodat werknemers, werkgevers, zelfstandigen en opdrachtgevers weer met flexibiliteit én zekerheid kunnen bouwen aan een krachtig, toonaangevend en innovatief Nederland.

"Ik ben ervan overtuigd dat we met elkaar in staat zijn goede en haalbare oplossingen te bedenken. Als toonaangevende speler in de flexibele arbeidsmarkt dragen we daar graag aan bij."

- Han Kolff, CEO HeadFirst Group



Dit rapport bevat een onderzoek dat is uitgevoerd door Hugo-Jan Ruts, aangevuld met inleiding, observaties en aanbevelingen door HeadFirst Group. Hugo-Jan Ruts is hoofdredacteur van het kennisplatform Zipconomy in Nederland en mede-initiatiefnemer van het kennisplatform NextConomy in België. Ruts publiceert veel over trends en innovaties in de wereld van inhuur, bemiddeling van zelfstandig professionals en de samenwerking tussen organisaties en zelfstandig interim professionals. Zelf studeerde hij Geschiedenis aan de Universiteit Leiden en vervulde hij (interim) management- & directiefuncties bij met name HR-dienstverleners.

Bronnen en verwijzingen

Algemeen

1. OECD 'Self-employment rate' <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm>
2. CBS Dossier zzp <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-zzp>
3. Flexbarometer: <https://flexbarometer.nl/trend-in-het-aantal-vaste-flexcontracten-en-zelfstandigen>
4. Lian Kösters. "Nederlandse wet- en regelgeving rondom zzp'ers in internationaal perspectief." in Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 33 (3) 2017
5. Eindrapport Driehoeksrelaties (februari 2020). Onderzoek uitgevoerd door De Beleidsonderzoekers. <https://www.beleidsonderzoekers.nl/driehoeksrelaties-op-de-arbeidsmarkt-onderzocht/>

Verenigde Staten

6. "Employee or Contractor? The Complete List of Worker Classification Tests By State" Wrapbook, www.wrapbook.com
9. "How AB5 has instilled fear and confusion in California's arts community" Los Angeles Times, jan 29 2020
10. "Independent Contractors: AB 2257 Significantly Changes AB 5 on Classification of Workers" www.lexology.com 22 december 2020
11. "Regering Trump komt met nieuwe richtlijnen werknemer-freelancer. Meer duidelijkheid voor werknemer, meer ruimte voor zelfstandig ondernemer". www.zipconomy.nl, 5 oktober 2020
12. Zelfstandigen Enquête Arbeid 2019. Cijfers geïnterpreteerd door Zipconomy. <https://www.cbs.nl/nl-nl/publicatie/2019/27/zelfstandigen-enquete-arbeid-2019>

Australië

7. Webmodule <https://www.ato.gov.au/Calculators-and-tools/Host/?anchor=ECDTSGET&anchor=ECDTSGET#ECDTSGET>
8. Informatie voor werkgevers/opdrachtgevers: <https://www.fairwork.gov.au/>

België

13. "Sociale zekerheid in een moderne arbeidsmarkt" Verslag NextConomy debatavond met oa Minister M. de Block en A. Jongerius (PvdA/EU) over het vinden van de balans tussen persoonlijke vrijheid en collectieve zekerheid. www.nextconomy.be 22 oktober 2019
14. OECD 'Self-employment rate' <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm>
15. UNIZO: Freelancer Focus-rapport 2020. <https://www.unizo.be/sites/files/freelancersfocusrapport2020def.pdf>
16. "Een analyse van de Arbeidsrelatiewet. Het belang van de wilsautonomie" Leslie Machtelings. Jura Falconis Jg. 52, 2015-2016, nr. 4 (via www.law.kuleuven.be/)
17. Arbeidsrelatiewet - aard van de arbeidsrelatie: loontrekkende of zelfstandige ?, Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (België) Website: <https://werk.belgie.be/>
18. "Schijnzelfstandigheid: risico om tegen de lamp te lopen alsmaar groter". Interview met Tom Messiaen, auteur van het boek Arbeidsrelatiewet 2.0. www.nextconomy.be (27 november 2020)

Scandinavië

19. OECD 'Self-employment rate' <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm>
20. Ease of Doing Business rankings World Bank. 24 oktober 2019. <https://www.doingbusiness.org/en/rankings>
21. Collectieve afspraken voor maaltijdbezorgers in Denemarken (januari 2021). <https://fagbladet3f.dk/node/54171>
22. Interview met econoom Werner Liebrechts. 29 maart 2018. <https://www.zipconomy.nl/2018/03/scandinavische-landen-weinig-ondernemers-maar-veel-ondernemende-werknemers/>
23. 'The Future of Nordic Labour Law', <https://pub.norden.org/temanord2020-534/temanord2020-534.pdf>

Over ons

Initiatiefnemers:

HeadFirst Group

HeadFirst Group is marktleider op het gebied van professioneel organiseren van externe inhuur. Dagelijks werken meer dan tienduizend professionals bij honderden opdrachtgevers in Europa, waarmee wij een jaaronzet realiseren van meer dan 1,5 miljard euro.



ONL voor Ondernemers

ONL voor Ondernemers is dé onafhankelijke ondernemersorganisatie van Nederland en heeft maar één belang: de stem van de ondernemer laten horen. Ondernemers bepalen de onderwerpen op onze agenda en wij ondernemen actie. Wij zijn gevestigd in het Ondernemershuis Nederland in Den Haag. De plek waar de politiek en ondernemers dagelijks bij elkaar komen. Rammelende wetgeving is niet alleen slecht voor ondernemers, maar slecht voor de hele economie. Om die reden is het essentieel dat de stem van de ondernemer gehoord wordt bij het vaststellen van beleid en wetgeving. Het team van ONL maakt zich hier hard voor, door te lobbyen, problemen aan te kaarten en oplossingen voor te leggen op onderwerpen die voor ondernemers van belang zijn.



Onderzoeker:

ZiPconomy

ZiPconomy is een onafhankelijk kennisplatform en community met als doel eigenzinnige meningen over de flexibilisering van organisaties en de markt voor interim professionals bij elkaar te brengen. Dit gebeurt zowel online als offline. Op haar website geeft ZiPconomy externe experts de ruimte voor opiniestukken en kennisartikelen. Daarnaast heeft ZiPconomy een eigen onafhankelijke nieuwsredactie en doet het regelmatig eigen onderzoek.



