

NLF 2022/1328

Kamerbrief plannen voor toekomstbestendige arbeidsmarkt

Ministerie van Sociale Zaken 5 juli 2022, 2022-0000148422

Belastingtijdvak 2022 e.v.

TOON BRON

SAMENVATTING

De minister van SZW heeft de hoofdlijnenbrief Arbeidsmarkt naar de Tweede Kamer gezonden. Daarin staat dat het kabinet samen met ondernemers, werkgevers en werkenden wil toewerken naar een toekomstbestendige arbeidsmarkt. Deze brief beschrijft de koers die is ingezet naar die toekomstbestendige arbeidsmarkt. Ook staan in deze brief de stappen die genomen worden om werkenden meer zekerheid te geven binnen wendbare ondernemingen. Ook staan in de brief stappen en maatregelen die zorgen voor een gelijk spelveld tussen werknemers en zelfstandigen, met meer duidelijkheid over de vraag wanneer er gewerkt wordt als werknemer of zelfstandige.

NOOT

Duurzame arbeidsrelaties

Het eerste thema van deze uitgebreide Kamerbrief is dat het kabinet meer zekerheid wil geven, maar dat dit binnen wendbare ondernemingen moet gebeuren. De vaste dienstbetrekking (arbeidsovereenkomst) moet de norm gaan worden en flexibele arbeidsovereenkomsten, zoals een nulurencontract, kunnen straks niet meer. Ook moet bij ontslag en langdurige ziekte voortaan begeleiding naar nieuw werk geboden worden. Hierdoor ontstaat er zowel werk- als inkomenszekerheid.

Dat klinkt heel positief, maar ik vraag me af of werknemers niet enorm lui worden als ze niet meer zonder werk kunnen komen te zitten. Hierover echter geen woord in de Kamerbrief. De vaste dienstbetrekking is de heilige graal, in navolging van het eerdere rapport van de SER. Over de

negatieve kanten van de vaste dienstbetrekking schreef ik in januari een Opinie voor NTFR (NTFR 2022/482) met als titel 'Liever een freelancer dan een bureaucraat'. Vaste werknemers kunnen na vele jaren dienstbetrekking en op latere leeftijd muurvast komen te zitten, niet meer vooruit te branden, terwijl het voor de werkgever te duur wordt om ze te ontslaan. Het zou veel beter zijn om op tijd te vertrekken naar een andere baan, uit eigen beweging of geholpen door de werkgever met een transitievergoeding. Ook kan flexibele arbeid en een tijdje zelfstandig werken hierbij helpen. Maar over dit aspect geen woord in de Kamerbrief, terwijl die toch bedoeld is om een langetermijnvisie voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt te schetsen. Ik vind het te eenzijdig, want we moeten voorkomen dat werknemers niet meer in beweging zijn, mentaal al met pensioen zijn en hun dienstbetrekking maar blijven uitzitten.

Binnen wendbare ondernemingen

Interessant is dat de minister schrijft dat de vaste werknemers binnen wendbare ondernemingen moet werken. Dat klinkt hoopvol, want de grotere werk- en inkomenszekerheid wordt anders natuurlijk op de werkgevers afgewenteld. In economisch mindere tijden of bij wisselende vraag moet het werknemersbestand kunnen worden verminderd, zodat een faillissement voorkomen kan worden. De minister heeft drie plannen voor die wendbaarheid, namelijk:

1. werknemers van-werk-naar-werk begeleiden na beëindiging van het arbeidscontract;
2. deeltijd-WW; en
3. bij loondoorbetaling bij ziekte in het tweede jaar inzetten op terugkeer bij een andere werkgever.

Goed bedoeld, maar met deze drie aanpassingen gaan ondernemingen niet wendbaar worden als ze meer vaste werknemers in dienst hebben. Bijvoorbeeld een horecabedrijf met een buitenterras en afwisselend mooi en slecht weer heeft hier niets aan. Of een aannemingsbedrijf dat soms grote opdrachten heeft. Of een theater dat bij grote producties extra stagehands en technici nodig heeft. Laat staan bedrijven waarvan de omzet plotseling terugloopt, door marktomstandigheden of eigen gebrek aan innovatie. Voor hen zijn er meer veranderingen nodig om wendbaar te worden, zoals verdere versoepeling van het ontslagrecht. Het is helemaal niet erg om ontslagen te worden, want dan gaat een werknemer weer aan de slag met zichzelf en op zoek naar nieuw werk binnen

de mogelijkheden. In de praktijk zie je juist dat het verfrissend kan werken.

Productiviteit en innovatie

Interessant is dat uit macro-economische cijfers is gebleken dat zzp'ers voor minder productiviteit en innovatie zorgen. Ik betwijfel niet dat dit macro-economisch geldt, want grotere bedrijven zijn gebaat bij vaste werknemers, die zich kunnen ontwikkelen, lang aan projecten kunnen werken binnen een groter geheel en mee kunnen doen in de innovatieve ontwikkeling van het bedrijf. Maar micro-economisch is het niet waar, want zzp'ers zijn in kleine ondernemingen en als aanvulling op het werknemersbestand bij grote ondernemingen juist veel productiever en innovatiever. Ze werken veel harder en zijn veel creatiever als ze voor een bepaald project worden ingehuurd. Maar de minister gebruikt vooral het macro-economische nadeel in haar brief en dat is erg eenzijdig. Op dit punt was het rapport van de Commissie-Borstlap veel genuanceerder.

AOV voor zelfstandigen pas in 2017-2029

De domper van deze brief is dat het erg moeilijk lijkt te zijn om de AOV voor zelfstandigen vorm te geven. De praktijk wil veel flexibiliteit qua eigenrisicotermijn, opting-out bij een bestaande AOV en een variabel verzekerd bedrag. Hierdoor lijkt een AOV voor zelfstandigen pas haalbaar in 2027-2029.

Dit is een gemiste kans, want ik vind dat de AOV voor zelfstandigen het belangrijkste middel is om de verschillen tussen zelfstandigen en werknemers te verkleinen. Mijn voorstel is om zelfstandigen (en dga's) onder dezelfde WIA als werknemers te brengen, waardoor zij een premie van 7% van de winst (of hun dga-salaris) moeten betalen. Dan krijgen ze een uitkering van 70% van die winst na een wachttijd van twee jaar. Vervolgens kunnen ze zelf beslissen of ze zich willen bijverzekeren. Zo'n AOV voor zelfstandigen is direct merkbaar als extra last en zelfstandigen gaan afgunstig naar werknemers kijken, voor wie de premie als werkgeverslast bovenop hun brutosalairis wordt afgedragen. Daarmee gaat de dienstbetrekking concurrerend worden.

Pensioen voor zelfstandigen

De brief bespreekt ook de mogelijkheid van de nieuwe Pensioenwet dat zelfstandigen gaan meedoen in het pensioenfonds van de eigen sector. Ik zou dat sterker willen maken door zelfstandigen te verplichten mee te doen aan

dat pensioenfonds als de cao in hun sector algemeen verbindend is verklaard. Ook daarmee wordt het verschil tussen zelfstandigen en werknemers verkleind.

Rechtsvermoeden van werkgeversgezag

Nieuw in deze brief is dat de minister voorstelt dat er een rechtsvermoeden van werkgeversgezag zou moeten komen, dat door de werkgever/opdrachtgever weerlegd kan worden. Dat is nogal pittig, want vaak is moeilijk te beoordelen of sprake is van gezag in de arbeidsrelatie en hiermee komt het risico dus bij de werkgever/opdrachtgever te liggen. Dat gaat niet voor wendbaarder ondernemingen zorgen, lijkt mij, tenzij de Belastingdienst het systeem van de modelovereenkomsten weer nieuw leven gaat inblazen en aanspreekbaar wordt om vooraf arbeidsrelaties te beoordelen. Maar daar ging het juist mis bij de Wet DBA in 2016.

Vervolg

De minister heeft aangekondigd dat er vervolgbriefen komen om de maatregelen verder uit te werken.

Dick Molenaar

All Arts Belastingadviseurs / Erasmus Universiteit