

## **Reactie namens The Future Group**

Wij waarderen het dat de minister de gelegenheid biedt om te reageren op de maatregelen die het kabinet voor ogen heeft om de balans tussen flexibele en vaste contracten aan te passen. Graag reageren wij op de gepresenteerde voorstellen namens een collectief van bedrijven aangesloten bij de Politieke Ronde Tafel van The Future Group. Ongeveer 400 bedrijven zijn aangesloten bij dit initiatief waarvan zo'n 45 bedrijven actief aanschuiven bij onze bijeenkomsten. Deze bedrijven zijn verantwoordelijk voor de verstrekking van opdrachten aan een groot deel van de zelfstandig kenniswerkers die in ons land actief zijn.

Allereerst zien wij segmentatie van beleid zien als een goede zaak om mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt als zelfstandige te beschermen en aan de andere kant mensen ook de vrijheid te geven om bewust te kiezen voor het werknemerschap of juist het ondernemerschap. Dat nieuwe wetgeving dit als de basis neemt voor nieuw beleid wordt ook door het bedrijfsleven gewaardeerd.

### **Uitgangspunt**

Het kabinet lijkt er vanuit te gaan dat de standaard op de arbeidsmarkt is dat werkgevers om redenen werknemers nu niet altijd in dienst willen nemen \*. Dit uitgangspunt klopt voor een deel van de arbeidsmarkt maar ook voor een grote groep niet. Heel veel deelnemers op die arbeidsmarkt kiezen voor een bestaan als zelfstandige. Er zijn ruim 500.000 kenniswerkers op de arbeidsmarkt actief die er zelf voor kiezen niet (meer) in loondienst te willen werken, terwijl bij ons aan tafel blijkt dat het bedrijfsleven deze mensen graag in dienst wil nemen maar hier niet in slaagt. Is er vanuit het kabinet dus werkelijk voldoende oog voor een veranderende maatschappij met nieuwe behoeften? En is de behoefte van bedrijven nog wel aanwezig om mensen in dienst te (willen) hebben? Aan tafel bij ons blijkt dat veel bedrijven inmiddels leven in een nieuwe werkelijkheid waarin de arbeidsvorm ondergeschikt is geworden aan het duurzaam kunnen beschikken over de gewenste capaciteit, kennis en kunde. Dit komt mede voort vanuit de signalering dat veel kenniswerkers juist baat hebben bij verschillende werkomgevingen waarin zij hun kennis en kunde up-to-date kunnen houden en versterken.

### **Payrolling**

Het aantal zelfstandigen dan via een payroll constructie werkt is de laatste jaren, door de wet DBA en alle onduidelijkheid die hiermee gepaard ging, sterk toegenomen. Dit heeft alles te maken met het feit dat opdrachtgevers zekerheid vooraf wensen te hebben over de arbeidsrelatie (lees gezagsrelatie). Dit wordt door onderzoeken die wij eerder hebben afgenomen ook gestaafd. Door met payroll te werken worden risico's afgewend en kan toch een beroep worden gedaan op zelfstandigen. Dergelijke constructies schieten zo wel hun doel voorbij omdat payrolling is bedoeld om werkgevers te ontzorgen van een deel van het werkgeverschap (personeelsadministratie en salarissen). Wrang feit is dat zelfs onze modelovereenkomst (The Future Group) in te veel gevallen niet de zekerheid bood die onze opdrachtgevers wensten. Uit onderzoek blijkt dat 9 van de 10 bedrijven, wanneer de Belastingdienst achteraf toetst of er sprake is van een (fictieve) arbeidsrelatie altijd kiezen voor een (payroll)constructie waarin dergelijk risico is uitgesloten. Nieuwe wetgeving dient hier scherp oog voor te hebben.

### **Zelfstandigen**

Een belangrijk instrument bij handhaving zou volgens de kabinetsplannen de webmodule opdrachtgeversverklaring moeten zijn. De werking van deze module zou de gezagscriteria

\* Het kabinet werkt met dit wetsvoorstel toe naar een nieuwe balans op de arbeidsmarkt. Het moet voor werkgevers aantrekkelijker worden om werknemers in (vaste) dienst te nemen. Daarom stelt het kabinet voor om premiedifferentiatie tussen vaste contracten en flexcontracten in de WW en een cumulatiegrond in het ontslagrecht te introduceren

moeten verduidelijken. Daarnaast wil het kabinet bij wet vastleggen dat er meer getoetst wordt op materiele ipv formele omstandigheden. Hiermee blijft het principe van toetsing vooraf en pas zekerheid achteraf dus gehandhaafd. Dit terwijl vanaf het moment dat het bedrijfsleven (de opdrachtgever) medeverantwoordelijk is gemaakt er meer moet worden gewerkt naar het principe van toetsing vooraf = zekerheid vooraf. Nieuwe wetgeving moet het bedrijfsleven vooraf duidelijk maken op welke wijze de arbeidsrelatie gekwalificeerd is. Anders voorzien wij opnieuw ongewenste neveneffecten in de toekomst.

Een opt out voor de loonbelasting aan de bovenkant van de arbeidsmarkt is een goede ontwikkeling. Het criterium van een uurtarief is op zich een goede gedachte maar wel beïnvloedbaar vrezend wij. Gedacht zou ook kunnen worden aan een minimale jaaromzet of andere financieel gerelateerde criteria waaruit zelfredzaamheid blijkt. Ten aanzien van de duur van de opdracht vindt 82% van de opdrachtgevers (bedrijven aan tafel) dit geen goed criterium om een arbeidsrelatie te definiëren. Daarnaast is bij kennisintensief werk de periode van maximaal 1 jaar die als een korte betiteld wordt voor veel bedrijven veel te kort en zou een periode van 2 jaar maximaal hier eerder als een korte periode worden gezien. Ten aanzien van het criterium reguliere bedrijfsactiviteiten rijst er onder de bedrijven aan tafel het grote vraagteken over wat dit dan zoal behelst.

### **Oplossingen**

Overigens wordt de beslissing om de wet DBA te vervangen aan tafel toegejuicht. Wel heeft de ene helft van het bedrijfsleven last van het vacuüm dat is ontstaan door het niet handhaven en de andere helft totaal niet of minder. Ook de manier waarop hier binnen bedrijven wordt omgegaan is totaal verschillend. Bij grote bedrijven is *compliance* van een andere orde terwijl zowel (middel)grote als kleinere bedrijven gewoon conform de wet willen werken. Omdat januari 2020 nog even op zich laat wachten deed The Future Group samen met ONL, juist ook namens de tafelenoten, al het voorstel om op kort termijn (juli 2018) over te stappen naar de volgende drie simpele criteria om vast te stellen of iemand niet inhoudsplichtig is voor de loonbelasting:

- De opdrachtnemer heeft zich via de KvK ingeschreven als ondernemer
- Opdrachtgever en opdrachtnemer werken via een overeenkomst van opdracht
- Beiden kunnen aantonen dat er geen sprake is van misbruik

Een veel duurzamere oplossing is volgens het bedrijfsleven aan tafel de oplossing waarbij de politiek om zelfstandigheid formeel te erkennen als uitzondering op de loonheffingen, waardoor deze loonbelasting dan ook niet betaald hoeft te worden door deze zelfstandige. Dit door een ondernemersovereenkomst een eigen plek te geven in het burgerlijk wetboek. Wij waarderen het als het kabinet het onderzoek hierna blijvend op de agenda plaatst.

### **Onze positie**

Tot slot willen wij meegeven dat wij als The Future Group veel (h)erkennen van de oplossingsrichtingen die ONL, samen met andere overkoepelende organisaties samen zoals ZZP Nederland en de Bovib, per brief bij de minister heeft neergelegd. Wij staan met The Future Group echter achter het belang van ons eigen ondernemerscollectief (ondernemers in maatschappen voor ICT dienstverlening) en dat van onze opdrachtgevers via de Politieke Ronde Tafel (sinds de start in 2014). Wij vinden het daarom ook belangrijk om dit geluid met u te delen en zo een bijdrage te leveren aan optimale wetgeving in de toekomst.

\* Het kabinet werkt met dit wetsvoorstel toe naar een nieuwe balans op de arbeidsmarkt. Het moet voor werkgevers aantrekkelijker worden om werknemers in (vaste) dienst te nemen. Daarom stelt het kabinet voor om premiedifferentiatie tussen vaste contracten en flexcontracten in de WW en een cumulatiegrond in het ontslagrecht te introduceren