

Wie is de NRTO en hoe werkt hij samen met zzp-ers?

De NRTO is de brancheorganisatie voor alle private trainings- en opleidingsbureaus in Nederland. Private opleiders leiden bijna 86% van de 1,7 miljoen volwassenen op die jaarlijks een opleiding volgen (CBS, 2018). Dat zijn ruim 1.400.000 deelnemers die een opleiding volgen bij een private opleider. In de markt van private opleiders zijn volgens de KvK in totaal 16.000 opleiders actief. Onder hen 13.000 zzp'ers (SEO marktmonitor private opleiders 2018) met een gemiddeld tarief van zo'n 75 euro (interne benchmark) Deze zzp'ers hebben er bewust voor gekozen zzp'er te zijn en specifieke expertise aan te bieden aan verschillende organisaties, al dan niet naast een dienstverband elders. Private opleiders zorgen ervoor dat werkenden zich een leven lang kunnen ontwikkelen, door een vraaggericht, flexibel aanbod en maatwerk. Zzp'ers zijn hierin onmisbaar omdat specifieke expertise kan worden ingehuurd, onze sector piektijden en daltijden kent (december/januari en juli/augustus). Volwassenen krijgen graag les van iemand uit de praktijk, die lesgeven combineert met zijn dagelijkse werk in loondienst.

De NRTO heeft met belangstelling kennisgenomen van het conceptwetsvoorstel Minimumtarief zelfstandigen en het conceptwetsvoorstel Zelfstandigenverklaring, welke op 28 oktober 2019 ter internetconsultatie zijn aangeboden. Vooropgesteld dat de NRTO positief waardeert dat de minister met het wetsvoorstel Minimumtarief zelfstandigen voor ogen heeft een maatregel te treffen om een groep kwetsbare zelfstandigen aan de onderkant van de arbeidsmarkt bescherming te bieden. De NRTO waardeert bovendien positief dat, om recht te doen aan de diversiteit van de groep zelfstandigen, de regering tevens beoogt met het wetsvoorstel Zelfstandigen bepaalde groepen aan de 'bovenkant' van de arbeidsmarkt in de gelegenheid te stellen om ervoor te kiezen voor een periode geen werknemer maar zelfstandige te zijn.

Echter de NRTO steunt de visie van de Stichting van de Arbeid: de integrale visie op de arbeidsmarkt ontbreekt in de huidige voorstellen. De gevolgen van de maatregelen zijn verstrekkend met grote impact voor alle werkenden. De conceptwetteksten die nu voorliggen zijn uitermate complex voor opdrachtgevers én opdrachtnemers zowel wat betreft vormgeving als wat betreft uitvoering. Hetgeen voor onze opdrachtgevers en opdrachtnemers een grote toename in administratieve lastendruk - bijvoorbeeld bij de administratie van het uurtarief - tot gevolg heeft.

Daarnaast adviseren wij:

- De zelfstandigenverklaring niet te maximeren op één jaar. Vaak duren opdrachten langer.
- Zelfstandigen moeten zij aan zij met iemand in loondienst kunnen werken die hetzelfde doet
- Een echte verklaring zelfstandigheid met eigen rechtspositie in het Burgerlijk Wetboek te verankeren. Een eigen rechtspositie is de enige werkbare oplossing en biedt opdrachtgevers en zelfstandigen duidelijkheid. Bij elke andere oplossing wordt geprobeerd de maatschappelijke realiteit die zzp al lang is, te modelleren binnen bestaande wetgeving en dat gaat niet werken.
- Bij meningsverschillen achteraf moet de rechter en niet de Belastingdienst beslissen.

Om eerst de voorstellen van de commissie Borstlap af te wachten en vervolgens strategische en samenhangende beleidskeuzes te maken op basis van een brede maatschappelijke discussie die ook vraagt om politiek draagvlak. In de huidige wetsvoorstellen zien wij toch weer een versnipperde aanpak, die ook nog eens gaat leiden tot ongewenste administratieve lasten. Hieronder hebben wij de position paper die wij met zes andere organisaties aan de Commissie Borstlap hebben gestuurd bijgevoegd.

Bijlage: Position Paper 'Regulering van werk'

De Nederlandse arbeidsmarkt kent een grote diversiteit aan arbeidsrelaties. Bijna een kwart van de werkenden heeft nu al een flexibele arbeidsrelatie. Er zijn meer dan een miljoen zzp'ers in Nederland. Er zijn jaarlijks 850.000 uitzendkrachten actief. Zo'n 150.000 mensen werken als gedetacheerde. Er werken ca 90.000 mensen in het kader van de Wet sociale werkvoorziening waarvan ook een substantieel deel is gedetacheerd. Een groot deel van de werkenden begrijpt dat in de toekomst nieuwe vaardigheden nodig zijn. Jaarlijks volgen circa 1,7 miljoen werkenden, 20% van de werkzame beroepsbevolking, daarvoor een opleiding. Wij zijn ABU, OVAL, Cedris, NRTO, Platform ZZZP-dienstverleners, VvDN en MSPNetwerk: zeven organisaties die midden in de arbeidsmarkt staan. Vanuit een integrale blik op de arbeidsmarkt richten wij ons elke dag op de belangen van alle werkenden. Wij vertegenwoordigen o.a. uitzenders, payrollers, intermediairs voor zzp'ers, detacheerders, opleiders, organisaties gespecialiseerd in het naar werk begeleiden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, MSP dienstverleners die de rol van de opdrachtgever overnemen bij de inhuur en sourcing van personeel, en dienstverleners actief op het terrein van werk, loopbaan en vitaliteit.

Ondanks onze onderscheiden positionering hebben we een overeenkomstige visie op de gewenste arbeidsmarkt van de toekomst. Wij vinden dat bij het reguleren van de arbeidsmarkt werkenden centraal moeten staan en de diversiteit aan arbeidsrelaties het uitgangspunt moet zijn.

De urgentie om de regulering van de arbeidsmarkt aan te pakken vindt zijn basis in de ontwikkelingen in de wereld om ons heen. Digitalisering maakt dat taken en functie-eisen steeds sneller wijzigen. De demografische ontwikkeling maakt dat we langer gaan doorwerken en dat de gemiddelde leeftijd van werkenden stijgt. De arbeidsmarkt wordt steeds mobieler en gevarieerder en een steeds groter deel van het werk wordt tijdelijk van aard. Het vaste contract is voor steeds minder werknemers en werkgevers het uitgangspunt voor hun afspraken rond het werk.

Wij maken ons zorgen over het almaar groter wordende gat tussen deze realiteit en het verouderde sociale stelsel. De urgentie om te veranderen is hoog. Wij constateren echter dat om te komen tot oplossingen er teveel gedacht wordt vanuit regels en structuren. Volgens ons is het tijd voor een fundamenteel andere manier van kijken naar onze arbeidsmarkt en voor het ontwikkelen van daarbij passende regulering.

Wij stellen voor om te redeneren vanuit de mensen die het werk doen. Wij willen toe naar een arbeidsmarkt die inclusiviteit bevordert, de kansen van digitalisering benut, loopbaanondersteuning, leerrechten en ontwikkelfaciliteiten aan iedereen biedt en fiscale regimes dichterbij elkaar brengt. Daartoe dragen wij vijf toetsstenen aan, waaraan de regulering van de arbeidsmarkt van de toekomst volgens ons moet voldoen.

Vijf toetsstenen voor de arbeidsmarkt van de toekomst

1. Neem de diversiteit aan arbeidsrelaties als uitgangspunt

Issue: wanneer een werknemer met een vast contract, een uitzendkracht, een zzp'er of een gedetacheerde nu vergelijkbare taken uitvoeren, is zowel hun sociale zekerheid als het kostenplaatje voor de werk- c.q. opdrachtgever zeer verschillend.

Het vaste contract is bepalend in het huidige stelsel voor het reguleren van werk. De dynamiek op de arbeidsmarkt vraagt echter om nieuwe, innovatieve regulering. De enige constante in de arbeidsmarkt van de toekomst is de diversiteit aan arbeidsrelaties. Een werkende kan in zijn professionele bestaan een diversiteit aan arbeidsrelaties hebben. Neem daarom de diversiteit van arbeidsrelaties als uitgangspunt. Zorg er daarbij voor dat die arbeidsrelaties herkenbaar en onderscheidend worden gedefinieerd en die regulering mag niet complex zijn: hoe eenvoudiger hoe beter. Bedenk bij elke voorgestelde regulering wat de uitwerking daarvan is voor de diverse arbeidsrelaties. Zorg dat bij elk van de arbeidsrelaties de (financiële) uitkomsten voor zowel de werkende als de werk- of opdrachtgever niet te veel verschillen. Daarmee wordt bereikt dat de meest geschikte en gekwalificeerde persoon het gevraagde werk kan gaan doen. Daarnaast wordt een 'race to the bottom' (kiezen voor de goedkoopste contractvorm) voorkomen en wordt voor de arbeidsmarkt een gelijk speelveld bereikt.

2. Bevorder inclusiviteit, innovatie en kwaliteitsverbetering op de arbeidsmarkt

Issue: dat er mensen aan de kant staan is niet alleen onwenselijk: we kunnen het ons gewoonweg niet permitteren. Vanaf het volgende decennium neemt onze beroepsbevolking trendmatig af om uiteindelijk met circa 500.000 personen te krimpen. We hebben alle mensen die kunnen werken nodig om onze arbeidsmarkt goed te laten functioneren.

We moeten ervoor zorgen dat iedereen die mee wil doen ook mee kan doen op de arbeidsmarkt. En we moeten ervoor zorgen dat dit op een professionele en maatschappelijk verantwoorde manier gebeurt. Een arbeidsmarkt met een grote diversiteit aan arbeidsrelaties werkt drempelverlagend en vergroot de kans op werk. Werk- en opdrachtgevers moeten daarbij hun verantwoordelijkheid nemen. Daar hoort ook regulering bij die vereist dat werk- en opdrachtgevers actief bijdragen aan het verbeteren en het bevorderen van persoonlijke ontwikkeling, en het toegankelijk en flexibel maken van werk voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Alleen dan kunnen we maximaal gebruikmaken van het arbeidspotentieel dat we in Nederland hebben.

Daarnaast is werk meer dan alleen het hebben van een inkomen. Het biedt een mens structuur en een doel en geeft betekenis aan het leven en draagt daardoor bij aan een inclusieve samenleving. Nog een reden om het werk dat er is zo breed en goed mogelijk te verdelen over de gehele (potentiële) beroepsbevolking.

3. Stel werk en werkenden centraal bij de inrichting van het sociale stelsel

Issue: afhankelijk van de arbeidsrelatie ontleent de werkende verschillende rechten en zekerheden aan zijn werk. Het veranderen van de arbeidsrelatie heeft een grote impact op deze rechten en zekerheden. Dit belemmert de doorstroom en innovatie op de arbeidsmarkt.

Het huidige sociale stelsel biedt vooral zekerheid aan de mensen die al een sterke positie op de arbeidsmarkt genieten, vaak omdat sociale zekerheid is opgehangen aan de contractvorm. Veel werkenden, en in het bijzonder zij die juist zoveel baat hebben bij sociale zekerheid, vissen nu dikwijls achter het net. Neem bijvoorbeeld een zzp'er in de bouw, deze kan meestal niet of slechts tegen hoge premie en uitsluitingen een arbeidsongeschiktheidsverzekering afsluiten, terwijl deze groep zo'n collectieve voorziening het hardste nodig heeft. Kern van onze visie is dat iedere werkende, ongeacht de contractvorm, recht heeft op dezelfde basiszekerheden als het gaat om leerrechten, loopbaanontwikkeling, pensioen en het opvangen van arbeidsongeschiktheid. Daartoe moet de nieuwe regulering voorzien in een 'autonome' bekostiging van deze basiszekerheden waardoor sociale zekerheden kunnen worden losgekoppeld van de contractvorm. Zo kunnen werkenden en werk- en opdrachtgevers afspraken maken over de uitvoering van het werk die beter passen bij de aard en duur van de werkzaamheden. Om flexibiliteit en innovatie te bevorderen moeten werkenden bij deze basiszekerheden keuzemogelijkheden krijgen (hoogte, duur, etc.). Daarbij moet extra aandacht worden besteed aan de zwakkeren op de arbeidsmarkt.

4. Organiseer loopbaanondersteuning los van arbeidsrelaties

Issue: werkenden zijn goed toegerust voor de taken van nu. Echter, het werk van de toekomst kent andere taken en vereist andere vaardigheden. Het wordt bovendien steeds normaler dat mensen gedurende hun loopbaan verschillende taken uitoefenen of zelfs verschillende beroepen hebben. Dit leidt nu al tot mis-match en oneigenlijke oplossingen.

Iedereen moet de regie kunnen en willen nemen over zijn of haar loopbaan. Ook mensen die (permanent) op vormen van begeleiding en scholing aangewezen zijn moeten door educatie en ondersteuning weerbaarder en zelfredzamer worden. Op dit moment zorgt de diversiteit aan arbeidsrelaties voor ongelijkheid in (de toegang tot) loopbaanontwikkeling en opleidingskansen.

Wij stellen voor de faciliteiten voor loopbaanondersteuning los te koppelen van de arbeidsrelatie en de huidige branche waarin men werkzaam is. De toekomstige regulering moet laagdrempelige toegang bieden en leerrechten en een persoonlijk ontwikkelings-/inzetbaarheidsbudget zekerstellen, gedurende het hele arbeidzame leven los van de arbeidsrelatie. De nieuwe regulering moet zorgen voor een cultuur waarin mensen de eigen regie kunnen en willen nemen.

Daarnaast stellen wij voor om mensen toegang te geven tot een periodieke scan, om hun eigen arbeidsmarktwaarde en inzetbaarheid op peil te houden en te verbeteren.

5. Breng het fiscale regime voor de diverse arbeidsrelaties bij elkaar

Issue: in Nederland zijn de verschillen in fiscale behandeling tussen werknemers en zelfstandigen, en de gevolgen daarvan voor hun inkomstenplaatje en voorzieningen vaak groot.

Bij het beantwoorden van de vraag hoe we het arbeidsrecht, de sociale zekerheid en de fiscaliteit rond de arbeidsmarkt van de toekomst willen organiseren, is van belang dat het fiscale stelsel voor werknemers, IB-ondernemers en overigen die vergelijkbaar werk uitvoeren tot minder grote verschillen leidt. Maar er blijft wel behoefte aan een diversiteit aan dienstverleningsmodellen op de arbeidsmarkt omdat de beroepsbevolking zo divers en de markt zo dynamisch is.

Bij het vormgeven van het nieuwe arbeidsrecht, sociale zekerheidsrecht en fiscaliteit mag het Europees recht niet uit het oog worden verloren. Er moet daarom gestreefd worden naar een gelijk speelveld tussen de Nederlandse werknemer en werknemers uit andere Europese landen. Regulering van de arbeidsmarkt van de toekomst moet gestoeld zijn op een fiscaal regime dat, bij de uitvoering van vergelijkbare werkzaamheden, voor de diverse vormen van arbeidsrelaties zoveel mogelijk tot een vergelijkbaar resultaat leidt. Ook voor het fiscale regime geldt: hoe eenvoudiger, hoe beter.