

Bezuidenhoutseweg 60, 2594 AW 's-Gravenhage  
Postbus 90525, 2509 LM 's-Gravenhage  
Telefoon (070) 3 499 740  
E-mailadres: [info@vcp.nl](mailto:info@vcp.nl)  
Website: [www.vcp.nl](http://www.vcp.nl)



De heer drs. H. Borstlap,  
Voorzitter Commissie Regulerings Werk  
[Commissiereguleringvanwerk@minszw.nl](mailto:Commissiereguleringvanwerk@minszw.nl)

's-Gravenhage, 9 oktober 2019  
NvH/corsp/036

Betreft: VCP-reactie op Discussienota 'In wat voor land willen wij werken'

Geachte heer Borstlap,

In reactie op de discussienota 'In wat voor land willen wij werken' brengt de VCP graag de volgende punten onder uw aandacht.

#### **Naar een toekomstbestendig stelsel...**

Fiscale, arbeidsrechtelijke en sociale zekerheidsregels moeten in balans worden gebracht. De huidige regels in deze drie domeinen zorgen voor ongelijkheid en onzekerheid bij werkenden. Om te komen tot een toekomstbestendig stelsel moet het fiscale, arbeidsrechtelijke en sociale zekerheidsstelsel in samenhang worden bekeken en zich tot elkaar verhouden. Werkenden moeten voldoende zekerheid hebben voor een goede basis in de samenleving. Verschillen in de huidige fiscaalrechtelijke, arbeidsrechtelijke en sociale zekerheidsregels tussen de categorieën werkenden en het omzeilen van werkgeversrisico's zorgen voor een ongelijk speelveld. Het ongelijke speelveld tussen werknemers onderling en tussen werknemers en zzp'ers is onwenselijk en zorgt voor concurrentie tussen deze groepen en heeft negatieve gevolgen voor de kwaliteit van werk, namelijk achteruitgang in arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en zeggenschap. Flexibilisering was bedoeld voor de arbeidsrelatie en niet om concurrentie op arbeidsvoorwaarden mogelijk te maken. Door de ruimte die in de huidige wetgeving wordt geboden, worden op grote schaal flexcontracten aangegaan en stijgt de vraag naar zzp'ers. De keuze tussen de verschillende categorieën werkenden is in veel gevallen ingegeven door deze ruimte en niet de aard van het werk. Dit moet volgens de VCP veranderen om te komen tot een toekomstbestendig stelsel. Werkenden hebben behoefte aan een fatsoenlijk inkomen, een vangnet voor onvoorziene omstandigheden, zinvol werk in een veilige omgeving met voldoende mogelijkheden zich te kunnen ontwikkelen.

#### **Rechtvaardige fiscaliteit**

De VCP pleit voor rechtvaardige regels rondom de fiscaliteit. In de praktijk is te zien dat het verschil in behandeling in de fiscale wetgeving tussen werknemers en zelfstandigen en verschillen in definities tussen de fiscale en arbeidsrechtelijke regels zorgen voor onduidelijkheid en onzekerheid bij werkenden. Eenvoud en transparantie is nodig voor een toekomstbestendig stelsel en bijdragen van alle werkenden. Door de hoeveelheid fiscale aftrekmogelijkheden voor zzp'ers betalen zij in veel gevallen niet mee aan publieke voorzieningen. Uit eerdere cijfers van het CBS blijkt namelijk dat vier op de tien zzp'ers geen inkomstenbelasting betalen vanwege de vele fiscale voordelen.<sup>1</sup> De fiscale aftrekmogelijkheden bieden de mogelijkheid om zelf zorg te dragen voor een arbeidsongeschiktheidsverzekering en pensioen, maar uit onderzoek blijkt dat meer dan 80% van de zzp'ers niet is verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid.<sup>2</sup> Ook heeft een groot deel van de zzp'ers geen

<sup>1</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/48/4-op-de-10-zzp-ers-vijf-jaar-na-start-nog-zzp-er>.

<sup>2</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/21/minder-zzp-ers-verzekerd-tegen-arbeidsongeschiktheid>.

pensioenvoorziening getroffen.<sup>3</sup> Zzp'ers kunnen daarnaast kosten voor werk en scholing veelal aftrekken, terwijl werknemers te maken kregen met inkomensafhankelijke arbeidskorting en de voorgestelde afschaffing van scholingsaftrek. Mede door het verschil in behandeling van werknemers en zzp'ers is het werken als zzp'er volgens de VCP zo aantrekkelijk gemaakt, met als gevolg een enorme toename van het aantal zzp'ers de afgelopen jaren.<sup>4</sup>

### **Sociale bescherming voor alle werkenden**

Ons huidige sociale zekerheidsstelsel rust op collectiviteit en solidariteit. Een groot deel van de werkenden draagt hier niet aan bij. Het sociale zekerheidsstelsel komt daardoor steeds verder onder druk te staan met de groei van het aantal zzp'ers. Ook een stijging van het aantal flexwerknemers zorgt voor een toenemende druk. Risico's worden nu geregeld afgewenteld op de maatschappij en daarmee op de belastingbetaler. Zzp'ers die geen adequate voorziening hebben voor arbeidsongeschiktheid kunnen uiteindelijk enkel terugvallen op de bijstand, waar vaak niet of nauwelijks door een groot deel van deze groep aan is bijgedragen.

Door een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zzp'ers, als onderdeel van het pensioenakkoord, wordt er voor deze groep inkomenszekerheid geboden op het gebied van arbeidsongeschiktheid. Voor de VCP is dit een eerste stap om het ongelijke speelveld te verkleinen. Zowel bij zzp'ers als bij diverse soorten flexcontracten wordt er geen pensioen opgebouwd of op een later moment. Ook dit zorgt voor oneerlijke concurrentie en kan voor deze groep later financiële problemen opleveren bij het stoppen met werken. Volgens de VCP moet deze groep ook kunnen profiteren van de voordelen van de tweede pijler, zoals (kosten)voordelen in beleggen, administratie en het afdekken van risico's. Werkgevers kiezen bewust voor zzp'ers en flexcontracten in plaats van werknemers met een vast dienstverband om loonkosten te beperken en werkgeversrisico's te omzeilen. Alle werkenden lopen bepaalde risico's gedurende het werk en moeten daar ook voor worden beschermd, zonder afbreuk te doen aan bestaande rechten. De VCP vindt dan ook dat alle werkenden moeten bijdragen aan kosten voor risico's die alle werkenden lopen.

### **Zekerheid voor werkenden**

Eén van de belangrijkste en meest opvallende trends is dat het aantal flexibele arbeidsrelaties de afgelopen twintig jaar flink is toegenomen. Er wordt steeds meer gebruik gemaakt van tijdelijke contracten, zzp'ers en andere vormen van flexibele arbeid, zoals platformarbeid, payrolling, contracting en uitzendarbeid. Bovendien zorgt de internationale concurrentie ervoor dat de druk op flex in Nederland zal toenemen. Zowel het aantal flexibele dienstverbanden als het aandeel zzp'ers ligt hoger dan in het buitenland. De groei van flexibele arbeid is daarnaast sterker dan in andere Europese landen.<sup>5</sup> In het OESO rapport wordt zelfs gesproken van een 'point of no return' als het beleid niet wijzigt.<sup>6</sup> Dit laat de noodzaak zien dat fundamentele veranderingen nodig zijn om de arbeidsmarkt toekomstbestendig te maken.

De flexibilisering van de arbeidsmarkt zorgt voor toenemende onzekerheid. Onzekerheid in de werksfeer heeft niet alleen materiële gevolgen (inkomen) maar ook gevolgen voor andere levenssferen, voor relaties in het gezin en voor het individueel welbevinden. Bovendien zorgen flexibele arbeidsrelaties voor een onstabiele arbeidsmarkt. Door de geringe ontslagbescherming worden veel flexkrachten in economisch mindere tijden gemakkelijk ontslagen met als gevolg een hoog beroep op de Werkloosheidswet en wordt er bij flexkrachten minder geïnvesteerd in scholing door de werkgever. Vooral jongeren hebben een grote kans op een flexibel contract, maar ook steeds meer ouderen krijgen te maken met flexibele arbeidsrelaties. Dit ondanks het feit dat het overgrote deel van de werknemers de voorkeur geeft aan een vast dienstverband.<sup>7</sup> Werknemers die jarenlang werkzaam zijn op verschillende flexcontracten leven in onzekerheid en worden beperkt in het opbouwen van een zelfstandig bestaan. De gevolgen zijn veel breder dan enkel de arbeidsmarkt. Het enorme aantal verschillende flexibele contracten moet aan banden worden gelegd en de bescherming moet naar een hoger niveau. Een normaal contract, met werkzekerheid, is voor de VCP het uitgangspunt. Een vast dienstverband zorgt voor de meeste zekerheid op het gebied van werk en inkomen en zorgt ervoor dat werkgevers investeren in werknemers. Zoals de SER in haar advies over Europa<sup>8</sup> heeft gezegd over opwaartse convergentie tussen lidstaten, moet dit ook op nationaal niveau plaatsvinden door het beschermingsniveau van de flexcontracten omhoog te brengen en geen afbreuk

<sup>3</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/28/kwart-zzp-ers-heeft-geen-pensioenvoorziening>.

<sup>4</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-zzp/hoofdcategorieen/ontwikkelingen-zzp>.

<sup>5</sup> CPB, Flexibiliteit op de arbeidsmarkt, 2016.

<sup>6</sup> OECD, Input to the Netherlands Independent Commission on the Regulation of Work, 2019.

<sup>7</sup> Ecorys, Contractvormen en motieven van werkgevers en werknemers, 2013.

<sup>8</sup> SER, Prioriteiten voor een fair Europa, Samen sterker in een onzekere wereld, 2019.

te doen aan de zekerheden van het vaste contract. Werkzekerheid is cruciaal om een zelfstandig bestaan op te kunnen bouwen. Daarnaast moet de transitie van een vaste baan naar een andere vaste baan meer op de voorgrond komen door dit gemakkelijker te maken. Daarin kan ook een rol voor de vakbeweging zijn weggelegd. Dit zorgt voor meer beweging op de arbeidsmarkt waardoor werknemers flexibeler ingezet kunnen worden zonder negatieve bijeffecten van flexcontracten.

### **Zorg voor regels die begrijpelijk, uitvoerbaar en handhaafbaar zijn**

Voor een werknemer is het niet meer na te gaan welke wet- en regelgeving van toepassing is op zijn of haar arbeidsrelatie door het enorme aantal verschillende flexibele arbeidscontracten, dat zorgt voor onzekerheid. Wet- en regelgeving rond werk moet begrijpelijk, uitvoerbaar en handhaafbaar zijn. Om ervoor te zorgen dat de juiste regels worden nageleefd en wet- en regelgeving niet wordt omzeild, is daarnaast handhaving noodzakelijk. Wet- en regelgeving moet duidelijk en begrijpelijk zijn voor werkenden. Door het maken van robuuste regels, het in balans brengen van de wetgeving op het gebied van fiscaal, arbeidsrechtelijk en sociale zekerheid, zullen schijnconstructies en de concurrentie tussen werkenden afnemen. Er moet duidelijkheid komen over de toepasselijke wet- en regelgeving en worden gehandhaafd bij niet-naleving.

Volgens de VCP wordt de handhaving nu te veel overgelaten aan partijen zelf, waardoor de werknemer aan zet is om juridische stappen te nemen om zijn of haar recht te halen. Een goed voorbeeld is de zaak Deliveroo waarbij ondanks een privaatrechtelijke uitspraak, er alsnog geen handhaving plaatsvindt. De verantwoordelijkheid wordt in dat geval volledig bij de werknemer neergelegd. Voor veel werknemers is dit een belemmering en dat zorgt ervoor dat wetgeving in de praktijk niet wordt nageleefd. De VCP pleit dan ook om publiekrechtelijke handhaving in het leven te roepen waarbij de overheid op eigen initiatief onderzoekt of sprake is van een schijnconstructie, daarover een oordeel kan geven en sancties kan opleggen. Een duidelijk signaal vanuit de overheid zal het omzeilen van wet- en regelgeving verder doen terugdringen.

### **Investeer in human capital**

Er moet meer geïnvesteerd worden in human capital om werknemers wendbaar en weerbaar te maken op de arbeidsmarkt. Vanuit de overheid is het noodzakelijk om te investeren in een goed opgeleide beroepsbevolking en een positieve leercultuur. Werknemers moeten gemakkelijker de stap kunnen maken naar een andere baan of een ander beroep. Scholing en ontwikkeling moet voor iedereen toegankelijk zijn zodat iedere professional zich kan blijven ontwikkelen tijdens de carrière om duurzaam inzetbaar te blijven. Ook liggen er verantwoordelijkheden bij werkgevers en werknemers om te zorgen voor een positieve leercultuur. In het kader van goed werkgeverschap moet een werknemer in staat worden gesteld om daadwerkelijk scholing te volgen. Werknemers hebben een verantwoordelijkheid om zich te blijven ontwikkelen.

De SER heeft eerder al gepleit voor een ontwikkelrekening waarop werkenden fiscaal vriendelijk kunnen sparen voor een ontwikkeltraject.<sup>9</sup> Van belang is dat de ontwikkelrekening voor iedereen geldt en dat de werknemer eigen regie behoudt over zijn of haar eigen loopbaan en de keuzes voor scholing en ontwikkeling. Door de verhoogde arbeidsmobiliteit moet het mogelijk zijn om de ontwikkelrekening mee te nemen naar een andere werkgever. De financiële opbouw via een ontwikkelrekening moet gevormd kunnen worden uit meerdere financiële bronnen, waarbij een aantrekkelijk fiscaal regime onontbeerlijk is. Daarnaast moeten werknemers gemakkelijk en laagdrempelig advies kunnen inwinnen over de kansen op de arbeidsmarkt en loopbaanadvies kunnen krijgen wanneer daar behoefte aan is.

Daarnaast moet de publieke dienstverlening volgens de VCP naar een hoger niveau om mensen te ondersteunen bij de terugkeer naar werk. De overheid moet investeren in dienstverlening zodat er een goede basis is aan instrumenten en voorzieningen waar iedere professional een beroep op kan doen. De SER adviseerde in 2015 al om in elke arbeidsmarktregio een onafhankelijk adviescentrum op te richten voor ondersteuning van werk-naar-werk en begeleiding, waarbij de professional terecht kan met vragen over de loopbaan, scholingsmogelijkheden en werk-naar-werk. Van nazorg naar voorzorg, zodat de nadruk veel meer komt te liggen op het voorkomen van werkloosheid.<sup>10</sup>

### **Regelruimte voor de professional**

Professionals moeten in staat worden gesteld om het werk naar eigen inzicht in te richten. Werk en privé moeten volgens de VCP gemakkelijker gecombineerd kunnen worden door het mogelijk te maken meer thuis te werken en flexibel te werken. Hier ligt voor werkgevers een belangrijke taak. Bovendien is in de praktijk te zien dat te weinig flexibiliteit binnen de organisatie werknemers doen overstappen naar het zzp-schap. Maatwerk is nodig. Op sectoraal niveau kunnen hier afspraken over worden gemaakt die op organisatieniveau worden uitgewerkt. Ook de overheid heeft een belangrijke taak om het combineren van arbeid en zorg makkelijker te maken. De SER heeft eerder een advies

<sup>9</sup> SER, Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan, een richtinggevend advies, 2017.

<sup>10</sup> SER, Werkloosheid voorkomen, beperken en goed verzekeren, 2015.

uitgebracht over het combineren van werk en zorgtaken.<sup>11</sup> Het is van belang om hier uitvoering aan te geven. Dit draagt tevens bij aan de arbeidsparticipatie van vrouwen wat een positief effect zal hebben op het aantal vrouwen in de top en de loonkloof.

Daarnaast moeten professionals meer ruimte krijgen om hun vak naar eigen inzicht uit te oefenen. Een lage autonomie in combinatie met hoge taakeisen verhoogt het risico op werkstress.<sup>12</sup> Daarnaast is in de praktijk te zien dat wanneer er weinig ruimte bestaat om het vak naar eigen inzicht in te richten, dit werknemers in sommige sectoren richting het zzp-schap duwt. Zzp'ers kunnen vanwege de krapte op de arbeidsmarkt nu hoge tarieven vragen. Ook dit zorgt ervoor dat meer mensen zich naar het zzp-schap bewegen. Loonkosten nemen hierdoor toe en de werkdruk van het vaste personeel wordt hoger. De VCP vindt dat professionals meer ruimte moeten krijgen om hun vak naar eigen inzicht uit te oefenen door het verhogen van de autonomie en het verminderen van de regeldruk. Daarnaast moet de interne flexibiliteit van werknemers worden verbeterd.

### **Slot**

Wij hopen dat u deze inbreng zult gebruiken bij de eindversie van uw nota. Graag zijn wij bereid om met uw commissie verder van gedachten te wisselen.

Met vriendelijke groet,



Nic van Holstein  
Voorzitter

---

<sup>11</sup> SER, Een werkende combinatie, 2016.

<sup>12</sup> TNO, Arbobalans, 2018.