

## Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

### 1157

Vragen van de leden **Mei Li Vos** en **Kerstens** (beiden PvdA) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën over *het bericht «DHL: overheid dwingt ons tot aannemen zelfstandige bezorgers»* (ingezonden 9 januari 2017).

Antwoord van Minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens de Staatssecretaris van Financiën (ontvangen 8 februari 2017).

#### Vraag 1

Bent u bekend met het artikel «DHL: overheid dwingt ons tot aannemen zelfstandige bezorgers»?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

Ja.

#### Vraag 2

Constaterende dat DHL stelt dat het liefst vaste mensen in dienst heeft vanwege de kwaliteit, de uitstraling, de trainbaarheid van mensen en de betrokkenheid bij het bedrijf, deelt u de mening dat vaste medewerkers meer bieden op deze factoren? Wat vindt u van de stelling dat zelfstandigen vooral ongeschikt zijn voor productiewerk?

#### Antwoord 2

Het kabinet kan zich voorstellen dat de genoemde factoren eerder door vaste medewerkers dan door zelfstandigen aangeboden kunnen worden. Tegelijkertijd is het kabinet van mening dat elk bedrijf het beste zelf kan inschatten in hoeverre werknemers of zelfstandigen meer bieden op die factoren. Waar bezorgers een vrije keuze ervaren tussen de ene of de andere vormgeving van de arbeidsrelatie, en deze in overeenstemming is met wet- en regelgeving, is het niet aan de overheid om ze de ene of de andere kant op te dwingen. Ik vind het wel een zorgelijke ontwikkeling als steeds meer werknemers worden vervangen door zelfstandigen, wanneer deze zelfstandigen in een afhankelijke positie verkeren en zich gedwongen zien om een steeds lagere beloning te accepteren. Dat is dan ook een belangrijke reden voor de Wet DBA die gericht is op het tegengaan van schijnzelfstandigheid.

<sup>1</sup> <https://fd.nl/ondernemen/1180605/dhl-overheid-dwingt-ons-tot-aannemen-zelfstandige-bezorgers>

### Vraag 3

Wat vindt u ervan dat DHL het gevoel heeft te worden gedwongen om meer met flexkrachten te werken, terwijl DHL dat eigenlijk niet wil? Welke maatregelen zijn er genomen om de prikkel tussen enerzijds vaste werknemers en anderzijds flexkrachten en zzp'ers kleiner te maken, en welke maatregelen zullen nog worden genomen?

### Antwoord 3

Elk bedrijf heeft de vrijheid om te bepalen op welke wijze de arbeidsrelaties van dat bedrijf worden vormgegeven. Wel is het kabinet van mening dat voorkomen dient te worden dat keuzes worden gedreven door verschillen in instituties (werknemer en zzp'er) in plaats van door gezamenlijke wensen van werkenden en werk- en opdrachtgevers. Als het gaat om het verkleinen van de verschillen tussen vaste en flexibele werknemers zijn met de Wet werk en zekerheid verschillende maatregelen genomen om de verschillen te verkleinen. Zo is onder meer het wettelijke regime dat geldt voor tijdelijke- en oproepcontracten aangescherpt en heeft een ieder (zowel vaste als tijdelijke werknemers) bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst na twee jaar dienstverband recht op een transitievergoeding die lager is dan de vergoeding die de rechter voorheen toekende bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst en veelal alleen voorbehouden was aan vaste werknemers. Als het gaat om het verkleinen van het kostenverschil tussen werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt en zzp'ers merk ik op dat met ingang van 2017 dit verschil voor werknemers die tot 125% van het WML verdienen met de invoering van het lage inkomensvoordeel (LIV) fors is verkleind. Voor werknemers met een loon tussen 100% en 110% van het wettelijk minimumloon (WML) krijgt een werkgever 2.000 euro per jaar (bij 38 of meer gewerkte uren gemiddeld per week), voor werknemers met een loon tussen 110% en 125% WML 1.000 euro. Voor deeltijders (minimaal 24 uur gemiddeld per week) krijgt de werkgever LIV naar rato.

### Vraag 4, 5

Hoe wordt voorkomen dat het uitstel van de handhaving van de Wet Deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA) ertoe leidt dat de prikkel om met zelfstandigen te werken wordt vergroot in sectoren waarin dat ongewenst is, zoals de postsector?

Wat gaat u doen tegen schijnzelfstandigheid in de postsector? Wat gaat u doen om goedwillende werkgevers zoals DHL te beschermen tegen werkgevers die oneerlijke concurrentie bedrijven door te werken met fiscale constructies en constructies met schijnzelfstandigen?

### Antwoord 4, 5

Vraag 4 gaat er van uit dat het in bepaalde sectoren ongewenst zou zijn om met zelfstandigen te werken. Die mening deelt het kabinet niet. Zolang sprake is van echte zelfstandigheid en er dus feitelijk buiten dienstbetrekking wordt gewerkt, is er (ongeacht de sector) geen aanleiding om die zelfstandigheid als ongewenst aan te merken. Zoals in het antwoord op vraag 3 is aangegeven, dienen keuzes gebaseerd te worden op gezamenlijke wensen van werkenden en werk- en opdrachtgevers in plaats van verschillen tussen de instituties. De handhaving van de Wet DBA is opgeschort tot in ieder geval 1 januari 2018, tenzij sprake is van kwaadwillenden. In de tussentijd wordt verkend wat de mogelijkheden zijn om te komen tot een herijking van de criteria die gelden voor het aannemen van het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Verder wijs ik in dit verband op de invoering van het LIV waar ik bij het antwoord op vraag 3 ben ingegaan, welke maatregel het in dienst nemen van werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt kan bevorderen.

### Vraag 6

Is het waar dat het werken met zelfstandigen 20 procent goedkoper kan uitpakken dan werknemers in een vast dienstverband? Deelt u de mening dat dit verschil bijdraagt aan de race naar de bodem als het gaat om arbeidsvoorwaarden? Zo nee, waarom niet?

#### Antwoord 6

In bijgaande figuur is een vergelijking gemaakt van de belasting- en premiedruk tussen zelfstandigen en werknemers bij vergelijkbaar netto inkomen. Een dergelijke vergelijking van de belasting- en premiedruk is lastig, omdat zzp'ers en werknemers niet zonder meer vergelijkbaar zijn, gelet op onder meer de verschillende functies van hun inkomen, het verschil in risicoprofiel en in de (collectieve) verzekeringspositie.

Deze vergelijking is eerder gemaakt in het kader van het IBO ZZP<sup>2</sup>. Toen is de vergelijking voor de situatie in 2015 weergegeven in figuur 3.3<sup>3</sup> van dat rapport (zie bijlage 4 bij het IBO ZZP voor de verantwoording). In de in het IBO ZZP opgenomen figuur is het verschil in belasting- en premiedruk tussen de 24% en 43%, afhankelijk van het inkomensniveau, wanneer de aanname gemaakt wordt dat een zzp'er reserveringen maakt voor pensioen, ziekte, arbeidsongeschiktheid en leegloop. Wanneer aangenomen wordt dat een zzp'er deze reserveringen niet (geheel) maakt, is het verschil flink groter. In de kabinetsreactie<sup>4</sup> op het IBO ZZP heeft het kabinet geconstateerd dat de verschillen in regelgeving het voor werkenden relatief interessant maken om als zzp'er te werken en voor werkgevers of opdrachtgevers om werk door een zzp'er uit te laten voeren.

In het kader van de parlementaire behandeling van de Miljoenennota 2017 is uw Kamer een geactualiseerde versie van die figuur gezonden.<sup>5</sup> De hierna in deze antwoordsset opgenomen figuur is opnieuw geactualiseerd op basis van de laatst bekende cijfers. Zoals hiervoor bij het antwoord op vraag 3 is aangegeven is met de introductie van het LIV dit verschil voor werknemers tot 125% WML fors verkleind, wat bijdraagt aan het voorkomen van een race to the bottom waar door de vragenstellers op wordt gedoeld. Dit is in de figuur te zien door de relatief geringe extra loonkosten voor werknemers op het minimumniveau.

---

<sup>2</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2015/10/02/eindrapport-ibo-zelfstandigen-zonder-personeel>

<sup>3</sup> Rapport ibo zelfstandigen zonder personeel, p. 38.

<sup>4</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2015/10/02/kamerbrief-nnb-volgt-na-ministerraad>

<sup>5</sup> Kamerstuk 34 550, nr. 44

**Figuur: Kosten IB-ondernemer en werknemer bij gelijk netto besteedbaar inkomen inclusief en exclusief reserveringen voor pensioen, ziekte, arbeidsongeschiktheid en leegloop, 2017**

