

Weerbaarheid

Het toekomstperspectief is gericht op een beroepsbevolking die bestaat uit mensen die investeren in hun inzetbaarheid nu en in de toekomst. Duurzame inzetbaarheid is voor werkenden lastig geheel voor eigen rekening te waarborgen, omdat middelen op korte termijn dikwijls ontbreken en toekomstige baten onzeker zijn. Daarnaast is een aantal risico's niet (voor iedereen) individueel verzekeraar, wat maatschappelijk gezien vraagt om het bundelen van risico's op collectief niveau. Een fundament waarin iedere werkende verzekerd is tegen de drie grote maatschappelijke risico's (kennisveroudering, arbeidsongeschiktheid en lang leven) biedt zekerheid om flexibel te opereren. Tezamen leiden deze maatregelen tot een efficiëntere allocatie van vraag en aanbod waardoor de arbeidsmarkt schokbestendiger wordt. Voor werknemers worden inkomensschokken bovendien opgevangen via een hogere, maar kortere WW-uitkering; voor zelfstandigen blijft werkloosheid tot het ondernemersrisico behoren, omdat zij – anders dan werknemers – op dat risico invloed hebben.

De Commissie adviseert:

Leven lang ontwikkelen met persoonlijk ontwikkelbudget

- Ken aan een ieder persoonlijk ontwikkelbudget toe bij geboorte.
- Maandelijks bijdrage van de werkgever aan het persoonlijk ontwikkelbudget van de werknemer uit loonruimte. Bijdrage van de werkgever aan het persoonlijk ontwikkelbudget aan de werknemer bij einde dienstverband op initiatief werkgever (transitievergoeding).
- Vorm de transitievergoeding om tot een vergoeding die leidt tot extra persoonlijk ontwikkelbudget.
- Ondersteun een leercultuur met loopbaanwinkels.

Arbeidsongeschiktheidsverzekering voor alle werkenden

- Voer een basisverzekering in op bestaansminimumniveau voor alle werkenden.
- Uitvoering basisverzekering ligt in publieke hand.
- Wachtijd wordt gesteld op een jaar (werknemers hebben in dat jaar recht op loondoorbetaling).
- Verplichte aanvullende verzekering voor werknemers op basis van ZW en WIA. Zelfstandigen behouden boven de basis keuzevrijheid.

WW voor werknemers die inkomensschokken voorkomt

- Maak de WW-uitkering hoog en kort.
- Verplichting tot om/bijvorming via loopbaanwinkels betaald uit het persoonlijk ontwikkelbudget.

Het is voorts van belang te voorkomen dat mensen door periodes van inactiviteit weerbaarheid verliezen. Om die reden wordt volop ingezet op een proactief, activerend arbeidsmarktbeleid. Het risico van vermindering van menselijk kapitaal en het risico van uitval als gevolg van (langdurige) ziekte of werkloosheid wordt zo tot een minimum beperkt.

De Commissie adviseert:

Voorkom langdurige uitval

- Zorg bij dreigende werkloosheid of arbeidsongeschiktheid voor het tijdig switchen naar ander passend werk.
- Ondersteun transities vanuit brede publiek-private samenwerkingsverbanden en stimuleer initiatieven om nieuwe impulsen te geven aan een proactief, activerend arbeidsmarktbeleid.
- Bied effectieve persoonlijke begeleiding om mensen met een uitkering zo snel mogelijk weer terug te brengen in het arbeidsproces en zorg dat uitvoeringsinstanties kunnen beschikken over voldoende middelen om dat te realiseren.
- Investeer in methoden en in professionals die weten hoe ze talenten van mensen tot volle bloei kunnen laten komen.

Wederkerigheid

Wederkerigheid speelt een rol in het civiele recht tussen werkgever - werknemer en opdrachtgever - opdrachtnemer. De wederkerigheid in het civiele recht komt tot uitdrukking in de maatregelen rondom wendbaarheid en weerbaarheid.

Daarnaast is sprake van wederkerigheid tussen overheid en burger. Tegenover het recht op inkomensbescherming en hulp om periodes van inactiviteit in duur te beperken, staat de plicht van de burger om daaraan zelf een actieve bijdrage te leveren. Daarbij geldt dat de overheid aan zet is waar het gaat om mensen voor wie deelname aan het reguliere arbeidsproces niet vanzelfsprekend is. Het vooropstellen van de waarden van werk impliceert dat die waarden ook voor deze groep worden gewaarborgd. Er zullen daarom maatregelen moeten worden genomen die deze mensen in staat stellen om stapsgewijs te komen tot volwaardige participatie op een manier die hen het beste past. Dit voorkomt verlies van veerkracht en eigenwaarde, is goed voor de sociale cohesie en zorgt voor minder maatschappelijke problemen en frustraties.

De Commissie adviseert:

Iedereen doet mee

- Tegenover het recht op een uitkering staat de plicht om vanaf dag één actief te werken aan het versterken/verbeteren van de positie op de arbeidsmarkt.
- Uitkeringsgerechtigden doen dat in een gestructureerde, professionele en activerende setting (bijvoorbeeld een "loopbaan of doorgroei huis").

Investeer in volwaardige participatie aan de basis van de arbeidsmarkt

- Creëer aanvullende werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- Kom tot een eenduidige regeling die werkgevers ontzorgt en compenseert voor productieverlies en begeleidingskosten.
- Investeer aanzienlijk meer in maatwerk en begeleiding van mensen die langdurig met een uitkering aan de kant staan.
- Koppel de regelingen voor inkomensondersteuning los van de persoonlijke begeleiding die nodig is om tot volwaardige participatie te komen.
- Stimuleer bijverdienen naast de uitkering en schep helderheid in het woud van toeslagen.
- Werk toe naar één regeling voor inkomensondersteuning aan de basis van de arbeidsmarkt.

Bijlage 1

Samenstelling van de Commissie Regulering van Werk

Leden van de Commissie Regulering van Werk

Hanneke Bennaars
Hans Borstlap (voorzitter)
Frank Kalshoven
Saskia Klosse
Femke Laagland
Erik Stam
Bas ter Weel
Evert Verhulp
Henk Vording
Johan Zwemmer

Secretariaat van de Commissie Regulering van Werk

Jan ten Hoor, Jordy Huis en Christiaan Thissen.²⁰⁷

²⁰⁷ Gijs Roelofs (tot 1 mei 2019) en Koen van Schie-Akdağ (tot 1 september 2019) verleenden ook ondersteuning aan de Commissie.

6.3 Ten slotte

Eerder in ons rapport hebben wij aangegeven, dat de richting voor een nieuw ontwerp van de regels rondom werk leidend is, niet de concrete maatregelen die worden beschreven. Deze maatregelen beogen niettemin wel te illustreren op welke wijze de nieuwe richting concreet vorm kan krijgen, zodat de regels rondom werk in samenhang de vereisten van wendbaarheid, duidelijkheid, weerbaarheid en wederkerigheid ondersteunen. Daarbij wordt onder meer een breed fundament aan bescherming en toerusting gevormd voor alle werkenden. Dat is de opgave voor toekomstbestendigheid en toekomstgerichtheid van het arbeidsrecht, de sociale zekerheid, de fiscaliteit en het stelsel van scholing en ontwikkeling.

De Commissie meent voorts dat de problemen die haar zijn voorgelegd urgent zijn. De waarschuwing van de OESO dat we een 'point of no return' naderen, kunnen wij niet achteloos negeren. Het kabinet zal naar ons oordeel op korte termijn duidelijke signalen moeten afgeven dat de bakens verzet gaan worden. Daarbij komt het kabinet de regierol toe om met een brede maatschappelijke alliantie de beleidsrichtingen verder uit te werken.

De in dit rapport opgenomen bouwstenen voor beleid en de daaruit voortvloeiende maatregelen zijn dus niet het eindpunt, maar veeleer het begin van een proces, waarin anderen het stokje van ons zullen moeten overnemen. Het land waarin wij willen werken komt er immers niet vanzelf.

Bijlage 2

Overzicht van gesproken personen en ontvangen position papers

Gesproken personen

Meer dan 350 personen hebben ten behoeve van de totstandkoming van dit rapport deelgenomen aan een gesprek of bijeenkomst met de Commissie regulering van werk. De Commissie heeft gesproken met (organisaties van) werknemers, zelfstandigen, werkgevers en andere relevante partijen op de arbeidsmarkt.

Onderstaande lijst geeft een overzicht van deze personen voor zover zij hebben ingestemd met vermelding van hun naam in deze bijlage.

Aart van der Gaag	VNO-NCW/MKB Nederland/LTO
Agnes Akkerman	Radboud Universiteit
Alex Tess Rutten	SER jongerenplatform
Alfred van Delft	VNO-NCW/MKB Nederland
Alwin Snel	SER jongerenplatform
Amal Tourabi	FME
Amy van der Moore	www.SpaanslerenregioLeiden.nl
Anita Smeding	Anita Smeding Coaching en Consultancy
Anne Megens	AWVN
Annemarie Dullemond	Uber
Antoine Reijnders	Verbond van Verzekeraars
Arend van Wijngaarden	CNV
Arno Commandeur	Future Group
Ayling Oei	Werknemer
Barbara Baarsma	Nederlands Comité voor Ondernemerschap
Bas van den Dungen	Brede Maatschappelijke Heroverweging Talenten Benutten
Bas van Weegberg	SER jongerenplatform
Bernard ter Haar	Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Bernard Wientjes	Bouwagenda
Bert van Alphen	Gemeente Den Haag
Bo Lemmens	SER jongerenplatform
Britt van den Boogaard	SER jongerenplatform
Carola van Marrewijk	Amplooi
Carsten Herstel	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Charles Verhoef	Zelfstandigen Bouw
Charlotte Dingemans	VAAN
Cindy Biesenbeek	De Nederlandsche Bank
Cok Vrooman	Sociaal en Cultureel Planbureau
Daan Stroeken	Young advisory group
Daan van de Loo	Daan van de Loo Advies
Daniël Waagmeester	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Daphne Bisterbosch	Ministerie van Economische Zaken en Klimaat

Dick Beekhuizen	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Doekle Terpstra	Techniek Nederland
Dorien Beekers	Wereldzaak catering en freelance kok
Ed Groot	Columnist Financieel Dagblad
Eddy Haket	Stichting van de Arbeid
Egbert Jongen	Centraal Planbureau
Elanda de Wit	USG Restart
Erik Dannenberg	Divosa
Eva Buwalda	SER jongerenplatform
Eveline den Boeft	Beleef Succes
Evelyne Simons	OSB
Floor Brands	SER jongerenplatform
Flora Mosselman	Werknemer
Franka van Dijken	Young Advisory Group
Fred de Boer	Vereniging van Zelfstandigen Zonder Personeel
Fred van Haasteren	NCP OESO
Frits Bloemberg	Het Debatbureau
Gert-Jan Buitendijk	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Guus Heerma van Voss	Universiteit Leiden
Guusje Dolsma	VNO-NCW/MKB Nederland
Han Busker	FNV
Hanneke van den Bout	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Hans Biesheuvel	Stichting ONL voor ondernemers
Hans de Jong	Philips Nederland
Hans Koehorst	LTO
Hans Ton	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Harold Goddijn	Nederlands Comité voor Ondernemerschap
Harold Herbert	Verbond van Verzekeraars
Harry van de Kraats	AWVN
Henk van der Velden	FNV
Henriette Maassen van den Brink	Interdepartementaal Beleidsonderzoek Deeltijd
Hub Dullens	Essent/Innogy
Hugo-Jan Ruts	ZiPconomy
Irene Jansen	Ministerie van Algemene Zaken
Jaap Jongejan	SBI
Jaap Uijlenbroek	Belastingdienst
Jacco Vonhof	MKB Nederland
Jacqueline Tuinenga	CUMELA Nederland
Jan Cremers	Tilburg University
Jan-Maarten van Sonsbeek	Centraal Planbureau
Jan-Pieter Daems	CNV
Janine Jongepier	Vereniging van Nederlandse Gemeenten
Janneke Boer	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Jasper Commandeur	Brainnet BV
Jasper Kamman	TSC Crowd Management
Jeannette Cassee	QFC Administratie en Belastingadvies

Jeroen Meijerink	BV DEMAC
Jeroen Veldboer	OSB
Jessie Koen	Universiteit van Amsterdam
Jet van den Toorn	Van den Toorn Taal & Tekst
Joanna Schaad	Aon
John van Harten	LSVb
Joke Kikstra	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Jolanda Arboleo	Werknemer
Jurgen van der Hel	SER jongerenplatform
Jurriën Koops	ABU
Kees den Boogert	Ministerie van Financiën
Kees Gillesse	SER jongerenplatform
Kirsten Redeker	Ministerie van Justitie en Veiligheid
Kitty Jong	FNV
Koen van Schie-Akdağ	AWVN
Laura van Geest	Centraal Planbureau
Leni Minderhoud	45 Plus Ondernemer
Leontine Treur	Rabobank
Lex Tabak	SoloPartners
Lineke Burghout	Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten
Lisette van Breugel	OVAL
Lotte Stam	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Luce van Kempen	SER jongerenplatform
Maarten Camps	Ministerie van Economische Zaken en Klimaat
Maarten Post	ZZP Nederland
Maarten van Panhuis	Djops ZZPay
Manuel Buitenhuis	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Marc Calon	LTO
Marc Kuipers	Inspectie SZW
Marco Bastian	NBBU
Marco Hoerberichts	De Nederlandsche Bank
Margreet Drijvers	Platform Zelfstandige Ondernemers
Marieke Ruijgrok	SER jongerenplatform
Marianne Koolhoven	DAS Rechtsbijstand
Marit Rijken-Boele	Verbond van Verzekeraars
Marjan van Noort	FNV Zelfstandigen
Marjolein ten Hoonte	Randstad Groep Nederland
Mark Frequin	Brede Maatschappelijke Heroverweging Eerlijk Werk
Mark Jacobs	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Martin Pikaart	Alternatief voor Vakbond
Martin Soeters	Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap
Maudie Derks	Acture Groep
Max Keulaerds	BarentsKrants
Michelle van Os	Helpling
Michiel Berrevoets	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Michiel Ris	Arsenaal Flex Professionals BV

Mieneke Kwekkeboom	Kwekkeboom marketing en communicatie
Milanda Koopman-Houtkamp	ViaZorgcoach
Monetta Ulrici	Rechtbank Amsterdam
Monique Kremer	WRR
Nic van Holstein	Vakcentrale voor Professionals
Nick Hilhorst	Uber
Paul Oomens	MBO-Raad
Peter Hoogstraten	Belastingdienst
Petra van de Goorbergh	OVAL
Piet Adema	OSB
Piet Fortuin	CNV
Piet Meij	NBBU
Pieter Hasekamp	Ministerie van Financiën
Reinette Kiès	Zelfstandige Publieke Werkgevers
Remco Valkman	NestrX
Rens Lieman	Journalist en auteur
Rens Nissen	Ministerie van Financiën
Richard van Zwol	Raad van State
Richard Weurding	Verbond van Verzekeraars
Rinda den Besten	Zelfstandige Publieke werkgevers
Rits de Boer	Inspectie SZW
Robert Went	WRR
Robin Bode	Ministerie van Economische Zaken en Klimaat
Roel Cazemier	Vereniging van Nederlandse Gemeenten
Ronald van den Hoff	De Werkvereniging
Roos Wouters	Werkvereniging
Ruben Houweling	Erasmus Universiteit
Ruben van der Ploeg	CNV
Rutger Groot-Wassink	Gemeente Amsterdam
Sander Vastbinder	OVAL
Saskia Schurman	EigenWijze Saskia
Seth van den Bossche	TNO
Sieb Louwsma	OVAL
Sirun Hovhannisjan	Tolk- en Vertaalbureau S. Hovhannisjan
Stef Witteveen	Uniforce Professionals
Stijn Broecke	OESO
Stijn Verstijnen	Deliveroo
Tjebbe van Oostenbruggen	Brainnet BV
Tjerk Kroes	De Nederlandsche Bank
Tobias van Schendel	Inspectie SZW
Tof Thissen	UWV Werkbedrijf
Ton Heerts	MBO-Raad
Ton van den Berge	CBBS Salarisservice BV
Ton Schoenmaeckers	VNO-NCW / MKB Nederland
Ton Wilthagen	Tilburg University
Tony Thoeng	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Werner Liebrechts	Tilburg University
Willem Jelle Berg	CNV
Wouter Kools	SER jongerenplatform
Zakaria Boufangacha	FNV
Zef Even	Erasmus Universiteit

Tegenlezers

De Commissie heeft vier “tegenlezers” gevraagd commentaar te leveren op een concept eindversie: Erik Dannenberg, Ruben Houweling, Harry van der Kraats en Alexander Rinnooy Kan. De Commissie is hen erkentelijk voor hun reacties. Uiteraard is uitsluitend de Commissie verantwoordelijk voor de eindtekst van het rapport.

Ontvangen position papers en andere bijdragen

Onderstaande organisaties en personen hebben via de digitale postbus op www.reguleringvanwerk.nl een position paper of andere bijdrage ingediend. In totaal zijn bijna 100 bijdragen op de website gepubliceerd.

SoloPartners	Position paper over zzp'ers in de zorg
Sascha Janssen	Position paper over een moderne arbeidsmarkt en -recht
Roos Wouters	Position paper: sociale zekerheid onder druk, op naar het Burger Service Model
Kennisplatforms.nl BV	Position paper over modelovereenkomsten
Fred van Haasteren	Position paper met aanbevelingen voor een nieuw arbeidsbestel
SharePeople Crowdsurance	Verplicht verzekeren is achterhaald
WIN	Position paper over moderniseren van de arbeidsmarkt
Ontwikkelijk	Position paper
Joop der Weduwen	Position paper over het arbeidsrecht van de ZZP'er
Verloning.nl	Position paper over flexibilisering en zekerheid voor zelfstandigen
Beleef succes	Position paper met aandachtspunten voor vernieuwingen
NBBU	Ons werk en arbeidsrecht van morgen
Anita Smeding	Position paper over een rechtvaardige samenleving
WePayPeople	Position paper over een visie van een toekomstbestendige arbeidsmarkt
Berenschot namens ABU, OVAL, Cedris, NRTO, Platform ZZP-dienstverleners, VVDN en MSPNetwerk	Position paper over de visie van een toekomstbestendige arbeidsmarkt
W.H. de Vries	Position paper over het sociale zekerheidsstelsel
ONL voor ondernemers	Wanneer ben je zelfstandige en wanneer werknemer? Dit zegt het
arbeidsrecht uit 1907 erover...	
Fedde Monsma	Moderne arbeidsmarktverhoudingen
Deliveroo Nederland	Over de toekomst van het arbeidsstelsel in Nederland
Cees van der Giesen	Position paper over contract duur
Henk Winters	Position paper over een gelijk spelveld
Rieks op den Akker	Position paper over de waarde van werk
Jet Kat	Position paper over pensioenopbouw
Jan ten Cate	Position paper over de inkomenskloof
Randstad Groep Nederland	Een duurzame arbeidsmarkt, met werkzekerheid voor iedereen
Pieter Mol	Position paper over een solidaire samenleving
Marcel Timbergen	Position paper over de beloning van werk
Femke Wolthuis	Position paper over het verschil tussen flex en zelfstandig
Peter van den Berg	Position paper over een gelijk spelveld
Rob Leegwater	Position paper over de waarde van werk

Verbond van Verzekeraars	Position paper
Gerritsen Bedrijfsgeneeskundige diensten	Position paper over de koppeling van ziekte en inkomen
Stichting Oraio	Position paper over de beleving van arbeidsrelaties
Joost de Lange	Position paper over nationale volksverzekering
Klaas Wieringa	Position paper over rechten voor flex en zzp
Egbert van Dijk	Position paper van over de BV Nederland 2.0
Jan van Speyk	Position paper over de uitkeringsduur
W.H. de Vries	Position paper over de stellingen uit de discussienota
Stichting Worldunitedpeople	Position paper over een nieuw sociaal systeem
Gert-Jan den Besten	Position paper over vormgeving van de sociale zekerheid
Steven van Rheenen	Position paper over vormgeving van de sociale zekerheid
Hans Breekveldt	Position paper over het basisinkomen
Griph	Position paper over een opkomend verdelingsvraagstuk
BrightPensioen	Zo krijg je de zzp'er aan pensioen
Basisteam Basisinkomen Amsterdam	Position paper over een basisinkomen en de existentiële crisis op links
GAK	Position paper over re-integratie
Algemene Onderwijsbond	Position paper over duurzame relaties
CNV	Position paper over de stellingen uit de discussienota
PPUSZ	Position paper met aanbevelingen voor het sociale stelsel
Stichting SBI	Position paper met aanbevelingen voor denkrichtingen
Jos Kok	Position paper met opmerkingen over denkrichtingen
NCD	Position paper over commissarissen/directeuren en veranderingen op de arbeidsmarkt
Leen Hoffman	Position paper over de vergeetachtigheid van het arbeidsvoorzieningenbeleid
Joost de Lange	Position paper over bescherming van werknemers en zelfstandigen
Peter Swertz	Position paper met een suggestie voor een nieuw belasting- en premiestelsel
ABU	Position paper over de tweedeling en de waarde van uitzendwerk
CaoCoaches	Position paper over het verenigen van werknemers en opdrachtnemers in dezelfde cao
KoM	Position paper over beheersing van kwalitatief werken
AWVN	Position paper met vijf aanbevelingen
Bas Baljet	Position paper over verminderen van verschillen tussen werknemer en ZZP'er
NRTO	Position paper over persoonlijke ontwikkeling en scholing
BOK	Position paper over de positie van de kunstenaar als zelfstandige
Landelijke Cliëntenraad	Position paper over nieuwe uitgangspunten
M. Walraven	Position paper over arbeidsongeschiktheidsproblematiek van zelfstandigen
NBBU	Position paper over Verzelfstandiging en vervaging van arbeidsrelaties
Pauline Tomlow	Position paper met gedachten en visies over sociale zekerheid
Acture Groep	Position paper over een betaalbare arbeidsongeschiktheidsverzekering voor alle zelfstandigen
Alliantie van werk	Position paper over nieuwe kaders van werk
OVAL	Position paper over een nieuw fundament voor duurzame inzetbaarheid
Werkvereniging	Artikel: sociale partners, luister eens naar de moderne zzp'er
VNG	Position paper met een gemeentelijk perspectief op de discussienota
Detailhandel Nederland	Position paper met de belangrijkste uitdagingen voor de detailhandel
VCP	Position paper over de categorieën van werkenden
Platform zzp-dienstverleners	Position paper met aanvullingen op de uitgangspunten

TNO	Position paper met knelpunten en denkrichtingen
Jos van Zijl	Position paper over dienstverlening aan huis
Bas Baljet	Bezwaren tegen een verzekeringsplicht voor zelfstandigen
Register Specialistisch Casemanagement	Position paper over evenwichtige prikkels voor werkgevers
Prof.mr. B.M. TeldersStichting	Position paper over conclusies en aanbevelingen over de toekomstige arbeidsmarkt
Angelique de Rijk	Position paper over de fundamentele problematiek van de regels omtrent werk in het geval van verlies van werk/ of ziekte
Nederlandse Vrouwen Raad	Samenvatting en aanbevelingen Prinsessendag 2019
Verbond van Verzekeraars	Position paper met stellingen voor een toekomstgericht stelsel voor bescherming en activering
Arbeidsmarktkansen.nl en Intelligence Group	Position paper met een advies over een transparantere arbeidsmarkt
Joost de Lange	Position paper over een basisstelsel+
Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen	Position paper Iedereen doet mee
NBBU	Position paper over ontwikkelingen rond het ZZP-schap
Bart de Vroe	Position paper over het ontslagrecht
OSB	Brief aan de Commissie regulering van werk
Michiel van Hasselt	BurgerInkomen: een nieuw paradigma
Kunstenbond en Creatieve Coalitie	Position paper over minimumtarief voor zelfstandigen
Techniek Nederland	Position paper
Nederlandse Veiligheidsbranche	Position paper over wetgeving rond zelfstandigen
House of Skills	Pleidooi voor een fundamentele transitie van de arbeidsmarkt
Wim Davidse	Werk en flex in de radicale jaren '20 voor een sterk en sociaal groeivermogen

Bijlage 3

Taakopdracht van de Commissie Regulering van Werk²⁰⁸

Bijlage 3: Taakopdracht van de Commissie Regulering van Werk²¹⁰

Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de Minister voor Rechtsbescherming, de Staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, de Staatssecretaris van Economische Zaken en Klimaat en de Staatssecretaris van Financiën, van **07 NOV. 2018**, nr. 2018-0000179085, tot instelling van de Commissie regulering van werk (Instellingsregeling Commissie regulering van werk)

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de Minister voor Rechtsbescherming, de Staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, de Staatssecretaris van Economische Zaken en Klimaat en de Staatssecretaris van Financiën,

Handelende in overeenstemming met het gevoelen van de ministerraad;

Gelet op artikel 6, eerste lid, van de Kaderwet adviescolleges;

Besluiten:

Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. de Minister: de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;
- b. de Commissie: de Commissie regulering van werk.

Artikel 2. Instelling

Er is een Commissie regulering van werk.

Artikel 3. Taak

De Commissie heeft tot taak onderzoek te doen naar en advies uit te brengen aan het kabinet over de regulering van werkenden en arbeids- en opdrachtrelaties met als doel deze beter aan te laten sluiten bij de behoeften en omstandigheden van de huidige tijd en (voor zover voorzienbaar) de toekomst. De Commissie rapporteert over haar bevindingen.

Artikel 4. Instellingsduur

De Commissie wordt ingesteld met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin deze regeling wordt geplaatst en wordt opgeheven na oplevering van het rapport.

Artikel 5. Samenstelling en benoeming

1. De Commissie bestaat uit een voorzitter en ten hoogste negen andere leden.

2. De voorzitter en de andere leden van de Commissie worden door de Minister benoemd. De voorzitter en de andere leden kunnen door de Minister worden geschorst en ontslagen. Het aanzoeken van nieuwe leden geschiedt op aanbeveling van de voorzitter.
3. De leden brengen op persoonlijke titel hun kennis en ervaring in en treden niet op als vertegenwoordiger van een specifieke belangengroep.

Artikel 6. Secretariaat

1. De Commissie wordt ondersteund door een secretariaat.
2. Het secretariaat is voor de inhoudelijke uitvoering van zijn taak uitsluitend verantwoording schuldig aan de voorzitter van de Commissie.

Artikel 7. Werkwijze

1. De Commissie stelt haar eigen werkwijze vast.
2. De Commissie kan zich op onderdelen van haar taak laten bijstaan door personen van zowel binnen als buiten de overheid, van wie de deskundige inbreng van belang kan zijn voor het onderzoek.

Artikel 8. Rapport

1. De Commissie brengt uiterlijk 1 november 2019 een rapport uit aan de Minister.
2. Het rapport wordt algemeen beschikbaar gesteld.
3. Indien de Commissie daartoe aanleiding ziet in de bevindingen van het onderzoek, doet zij tussentijds verslag aan de Minister.
4. Indien onvoorziene omstandigheden naar het oordeel van de Commissie in de weg staan aan het tijdig uitbrengen van het rapport, dan stelt zij de Minister daarvan onverwijld op de hoogte.

Artikel 9. Archivering

De archiefbescheiden van de Commissie worden na haar opheffing of, zo de omstandigheden daartoe eerder aanleiding geven, zoveel eerder, overgebracht naar het archief van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Artikel 10 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst.

Artikel 11. Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Instellingsregeling Commissie regulering van werk.

Deze regeling ~~zal~~ met de toelichting in de ~~Staatscourant~~ worden geplaatst.

Den Haag,
de Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees

Toelichting

Inleiding

Onderhavige regeling heeft tot doel de instelling van de commissie [naam]. Aanleiding tot het instellen van deze commissie is dat er met het oog op de toekomst reden is grondig te kijken naar de regulering van werkenden en arbeids- en opdrachtrelaties op de arbeidsmarkt in Nederland.

De Nederlandse arbeidsmarkt staat er in veel opzichten goed voor. De arbeidsparticipatie, de arbeidsproductiviteit en het inkomen van werkenden zijn internationaal gezien hoog en het aandeel werkende armen is laag. Er zijn echter ook duidelijke aandachtspunten zichtbaar. Werknemers geven in onderzoeken aan dat zij nog steeds de voorkeur geven aan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd¹, maar vooral jongeren werken steeds minder op basis van zo'n contractvorm en het aandeel werkenden met een vaste arbeidsovereenkomst is de afgelopen 20 jaar flink afgenomen.² Daarnaast is de diversiteit aan contractvormen op de arbeidsmarkt toegenomen: het aandeel zzp'ers en arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd groeit, evenals het aandeel arbeidsrelaties waarbij intermediairs een rol spelen. Voornamelijk aan de onderkant van de arbeidsmarkt zijn er indicaties dat er sprake is van schijnzelfstandigheid en concurrentie op arbeidsvoorwaarden.³ Hierbij speelt dat de kwalificatie van de arbeidsrelatie bij zelfstandigen en de handhaving daarvan lastig is. Uit onderzoek komt naar voren dat het de vraag is of de uitkomst van de kwalificatie, ook in die gevallen waarin wel duidelijkheid bestaat, nog past bij de opvattingen die hierover in de maatschappij leven, en dat de druk op de kwalificatie in ieder geval deels wordt veroorzaakt door de grote verschillen in kosten en risico's (op fiscaal, civielrechtelijk en sociaalrechtelijk terrein) tussen werknemers en zelfstandigen.⁴

Ook de context van economie en samenleving is veranderd. Ontwikkelingen als digitalisering, robotisering en globalisering kunnen ervoor zorgen dat banen en taken veranderen, verdwijnen en erbij komen, en kunnen ook impact hebben op de organisatie van arbeid in bedrijven. Door technologische veranderingen kan werk makkelijker op een niet-traditionele manier worden georganiseerd (bv platformwerk). Tegelijkertijd lijkt ook de maatschappelijke positie van een deel van de werkenden veranderd. De beroepsbevolking is gemiddeld zowel hoger opgeleid als welvarender dan in het verleden. Dit roept de vraag op of, vergeleken bij het verleden, bepaalde groepen werkenden een grotere behoefte hebben om zelf meer keuzes te kunnen maken voor wat betreft de manier van werken en de hoogte van bescherming dan mogelijk is binnen de bestaande wet- en regelgeving.

De huidige wet- en regelgeving op het gebied van de arbeidsmarkt heeft grofweg twee doelen. Ten eerste het bieden van bescherming. Het gaat hierbij om de bescherming die het arbeidsrecht onder meer biedt voor ontslag, regels over tijdelijk en flexibel werk, bescherming tegen onderbetaling en het scheppen van een gelijk speelveld (door bv. het minimumloon en cao's) en de bescherming

¹ Ecorys, Contractvormen en motieven van werkgevers en werknemers, 2013

² CPB, Flexibiliteit op de arbeidsmarkt, 2016

³ Ministerie van Financiën, Interdepartementaal Beleidsonderzoek Zelfstandigen zonder personeel, 2015, p. 28-29

tegen risico's als ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid via de sociale zekerheid. Deze bescherming is – op enkele uitzonderingen na⁵ - gekoppeld aan de arbeidsovereenkomst, waardoor zelfstandigen die werken op basis van een overeenkomst van opdracht hier buiten vallen. Het tweede doel is het bevorderen van een goed functionerende arbeidsmarkt door bedrijven in staat te stellen werknemers in dienst te nemen en zelfstandigen in staat te stellen om werk te verrichten. Deze twee doelen kunnen op gespannen voet staan met elkaar omdat meer bescherming voor werknemers kan leiden tot hogere kosten of risico's voor werkgevers waardoor minder werkenden toegang hebben tot deze bescherming. Ook kan een verschil in bescherming tussen contractvormen ervoor zorgen dat het voor werknemers moeilijker is om over te stappen naar een andere baan waar ze het meest tot hun recht komen en dat het voor werkgevers/opdrachtgevers moeilijker is voldoende vakbekwame werkenden te vinden.

Het kabinet vindt deze doelen nog steeds relevant. Er lijkt echter een brede consensus te bestaan onder wetenschappers en instanties als het CPB, EU, IMF en OESO dat de werking van de arbeidsmarkt in Nederland verbeterd kan worden als de verschillen in kosten en risico's (en dus bescherming) tussen contractvormen (tussen zzp'ers en werknemers en tussen verschillende types werknemers) worden verkleind door de wet- en regelgeving aan te passen.⁶ Achtereenvolgende kabinetten hebben maatregelen genomen om de wet- en regelgeving en de arbeidsmarkt beter op elkaar te laten aansluiten. Het huidige kabinet zet met de maatregelen in het regeerakkoord verdere stappen om de balans op de arbeidsmarkt te herstellen.

Met het oog op de lange termijn zijn wellicht grotere en fundamentele aanpassingen in de wet- en regelgeving nodig om deze beter aan te laten sluiten bij de behoeften en omstandigheden van de huidige tijd en (voor zover voorzienbaar) de toekomst. De instelling van deze commissie heeft als doel te bezien in hoeverre dit zo is, en te adviseren welke aanpassingen in de wet- en regelgeving in samenhang hiervoor kunnen zorgen.

Adviesvraag

Dit advies beziet de regulering van werkenden en arbeids- en opdrachtrelaties. Het gaat hierbij om de juridische afbakening van de arbeidsovereenkomst, de overeenkomst van opdracht en de andere overeenkomsten met betrekking tot het uitvoeren van werk in het Burgerlijk Wetboek (wat valt onder de verantwoordelijkheid van de Minister voor Rechtsbescherming). Het gaat ook om de wet- en regelgeving die volgt uit de overeenkomsten. Dit betreft onder andere het ontslagrecht, de ketenbepaling, regels rond collectief onderhandelen, bescherming tegen onderbetaling en het faciliteren van een gelijk speelveld, en regelingen die beschermen tegen risico's als ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. Aangezien de loonheffing en de fiscale ondernemersfaciliteiten een rol spelen in de keuze een werknemer of zzp-er in te huren of voor de werkende om als zzp-er te werken is de aan de arbeidsmarkt rakende fiscale regelgeving, waaronder de fiscale ondernemersfaciliteiten in de inkomstenbelasting, ook onderdeel van de opdracht.

⁴ Flier e.a., Onderzoek varianten kwalificatie arbeidsrelatie, 2017, p. ii en 25

⁵ Bijvoorbeeld de Wml-ovo en fictieve dienstbetrekkingen

⁶ CPB, Flexibiliteit op de arbeidsmarkt, 2016; Europese Commissie, European Semester Country Report Netherlands 2018, 2018; IMF, Concluding Statement of the Article IV Consultation, 2018; OECD, Economic Review of the Netherlands, 2018

Voor dit advies kan gedacht worden aan de volgende subvragen:

a) Welke ontwikkelingen in de positie van werkenden op de arbeidsmarkt en de relatie met hun werkgever of opdrachtgever hebben plaatsgevonden en worden in de toekomst verwacht, en hoe fundamenteel zijn deze ontwikkelingen?

Het gaat hierbij om een empirische analyse van de vraag hoe ontwikkelingen in technologie, globalisering, economie en samenleving de voorkeuren en keuzes van werk- en opdrachtgevers beïnvloeden bij de organisatie van arbeid in bedrijven (waaronder de inzet van flexibele arbeid), welke invloed dit heeft op de voorkeuren en keuzes van werk- en opdrachtgevers en werkenden ten aanzien van de manier waarop ze hun arbeid organiseren en uitvoeren, wat dit betekent voor de onderhandelingspositie van zowel werk/opdrachtgevers als werkenden, welke ontwikkeling zich heeft voorgedaan in de voorkeuren van werkenden wat betreft niveau, duur en type bescherming (in het arbeidsrecht en sociale zekerheid) en in hoeverre deze ontwikkelingen qua omvang of richting nieuw of anders zijn dan in het verleden, ook in vergelijking met andere ontwikkelde economieën.

b) In hoeverre sluit de vormgeving van de huidige regulering van werkenden en arbeids- en opdrachtrelaties aan bij de doelen van de regulering en de behoeften en omstandigheden van de huidige tijd en (voor zover voorzienbaar) die van de toekomst?

Hierbij gaat het om de vraag in hoeverre de overeenkomsten in het Burgerlijk Wetboek die betrekking hebben op het uitvoeren van werk en de daaraan verbonden bescherming aansluiten bij de beoogde bescherming van werkenden en het bevorderen van een goed functionerende arbeidsmarkt; dit mede in het licht van de behoeften van werkenden, de balans tussen keuzevrijheid en solidariteit, de maatschappelijke opvattingen en de omstandigheden op de huidige (en toekomstige) arbeidsmarkt. Specifiek spelen hier de vragen of de criteria op basis waarvan onderscheid wordt gemaakt tussen werknemer en zelfstandige (gezag/loon/persoonlijke arbeid) en tussen verschillende verschijningsvormen van de arbeidsovereenkomst in het arbeidsrecht, het sociale zekerheidsrecht en het fiscaal recht nog voldoende onderscheidend zijn om het bestaande verschil in rechten en plichten rechtvaardigen; hoe het groeiende aantal arbeidsrelaties waarbij intermediairs een rol spelen moet worden gezien, en of de huidige sanctie- en handhavingsmogelijkheden passend zijn.

c. Welke aanpassingen zorgen ervoor dat de regulering van werkenden en arbeids- en opdrachtrelaties beter aansluit bij de behoeften en omstandigheden van de huidige tijd en (voor zover voorzienbaar) de toekomst, rekening houdend met uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid?

De commissie wordt gevraagd concrete varianten voor de (middel)lange termijn aan te leveren op arbeidsrechtelijk, socialezekerheids- en fiscaal gebied, waarbij verschillende scenario's qua ambitieniveau kunnen worden gehanteerd. Het advies dient ook de effecten op arbeidsmarkt en economie, inkomensverdeling, lasten voor bedrijven en huishoudens, overheidsfinanciën en (kans)ongelijkheid in beschouwing te nemen.

Inhoudelijk gaat het om de vraag op welke wijze werkenden onder de bescherming van de in het BW benoemde overeenkomsten en de daaraan gekoppelde sociale zekerheid zouden moeten vallen en welke (vormen van) onderscheid binnen de groep werkenden daarbij wenselijk is. De commissie wordt in dit verband gevraagd ook in ieder geval in te gaan op een tweetal concrete kwesties. Ten eerste of een aanpassing van de definitie van de uitzendovereenkomst wenselijk is, bijvoorbeeld door het formeel en materieel werkgeverschap bij payrollings bij elkaar te brengen. Ten tweede of er een passender alternatief is voor het maken van onderscheid tussen werknemer en zelfstandige in het arbeidsrecht, het sociale zekerheidsrecht en het fiscaal recht dan de huidige criteria loon/gezag/persoonlijke arbeid, en zo ja hoe de criteria, met name het gezagscriterium, moeten worden herijkt en verduidelijkt. Hierbij is ook de vraag aan de orde of en hoe zelfstandig ondernemerschap via de invoering van een ondernemersovereenkomst een eigen plek zou kunnen krijgen in het burgerlijk wetboek. Dit zou de positie van zelfstandig ondernemers kunnen verhelderen en verstevigen.

Voor de sociale zekerheid speelt de vraag welke risico's moeten worden afgedekt voor welke duur en welke werkenden onder de werkingssfeer zouden moeten vallen. Een gerelateerd vraagstuk is of de werkingssfeer van de sociale zekerheid moet worden gekoppeld aan een bepaalde overeenkomst of dat deze geheel of op onderdelen contractonafhankelijk moet worden geregeld, en hoe een contractonafhankelijke sociale zekerheid er qua hoogte, duur, en werkingssfeer uit zou kunnen zien. Ook is de vraag in hoeverre de 'fictieve dienstbetrekking' in de sociale zekerheid aanpassing behoeft.

Voor zowel het arbeidsrecht, de sociale zekerheid en het fiscaalrecht is de vraag of er aanpassingen wenselijk zijn in de mate van keuzevrijheid die wordt geboden aan werkenden en hun werkgevers/opdrachtgevers. Onderdeel daarvan is welke ruimte er is voor meer keuzevrijheid in het arbeidsrecht, het fiscaalrecht en de sociale zekerheid, hoe deze zou kunnen worden ingevuld en welke consequenties dit heeft voor (de financierbaarheid van) het stelsel.

Ook dient de vraag te worden meegenomen of en zo ja, hoe de fiscale wet- en regelgeving moet worden aangepast. Specifiek is hier de vraag of en zo ja, hoe de loonheffingen en de fiscale ondernemersfaciliteiten moeten worden aangepast, ook gezien de doelen van de fiscale ondernemersfaciliteiten en de wet- en regelgeving met betrekking tot de regulering van de arbeidsmarkt. Verder worden eventuele raakvlakken met de behandeling van de directeur-groootaandeelhouder meegenomen.

Randvoorwaarde is dat de voorgestelde aanpassingen uitvoerbaar en handhaafbaar zijn voor de uitvoeringsorganisaties (Inspectie SZW, UWV en Belastingdienst). De effecten op de uitvoeringsorganisaties dienen daarom in kaart te worden gebracht en meegewogen te worden in het eindoordeel. Een andere randvoorwaarde is dat de maatregelen verenigbaar te zijn met internationaal- en EU-recht.

Gezien het grote maatschappelijke belang van dit onderwerp is het belangrijk dat de commissie zo breed mogelijk inbreng ophaalt bij wetenschappers, experts (waaronder advocatuur en de rechterlijke macht), maatschappelijke organisaties,

uitvoeringsorganisaties (UWV, Belastingdienst en Inspectie SZW) en sociale partners en deze inbreng meeneemt in het advies.

Juist omdat dit een onderwerp is dat maatschappelijk veel gevoelens oproept wordt de commissie meegegeven om innovatieve werkwijzen toe te passen die werkenden en het bredere publiek ook onderdeel maken van de discussie en het maatschappelijk debat bevorderen.

De commissie wordt gevraagd het CPB, waar mogelijk, te laten kijken naar de effecten op de economie, de overheidsbegroting, de arbeidsmarkt (zowel werkgelegenheid als de samenstelling naar contractvormen) en de inkomensverdeling.

Bijlage 4 Een selectie²⁰⁹ uit de rechten van werkenden per contractvorm per 2020

Kwalificatie contract	Arbeidsovereenkomst						Andere overeenkomst om werk te verrichten ²¹⁰			
	In dienst?					Ter beschikking gesteld aan een andere partij (driehoeksrelatie) ²¹¹	Niet in dienst; er is sprake van een opdrachtgever – opdrachtnemer relatie.			
Type	Onbepaalde tijd (vast)	Bepaalde tijd (tijdelijk)	Oproep ²¹²		Dienstverlening aan huis ²¹³	Uitzending	Payrolling	Zelfstandige (uitoefening beroep of bedrijf)	Zelfstandige geen uitoefening beroep of bedrijf	
			Nuluren	Min-max					Fictieve dienstbetrekking ²¹⁴	Geen fictieve dienstbetrekking
Ontslagbescherming	Ontslagbescherming.	Ontslagbescherming gedurende contractduur.	Ontslagbescherming gedurende contractduur		Geen ontslagbescherming.	Uitzendbeding: eerste 78 weken kan contract opgezegd worden als er geen werk is bij inlener.	Afhankelijk contracttype: onbepaalde tijd, bepaalde tijd of oproep.	Geen	Geen	
Zekerheid over te werken uren	In beginsel vast, kan niet zomaar naar beneden bijgesteld.	In beginsel vast, kan niet zomaar naar beneden bijgesteld.	Geen zekerheid. Na 12 maanden aanbod vaste omvang.	Zekerheid over minimumuren. Na 12 maanden aanbod vaste omvang	In beginsel vast, tenzij het een oproepcontract is.	Afhankelijk of het oproepcontract is. Werkgever mag loondoorbetalingsplicht 78 weken uitsluiten.	In beginsel vast, tenzij het een oproepcontract is.	Geen	Geen	
Ketenbepaling	Niet van toepassing	3 contracten in 3 jaar met tussenpoos van 6 maanden.	Zelfde als bepaalde tijd		Zelfde als bepaalde tijd	Eerste 78 weken mogelijkheid om ketenregeling buiten toepassing te laten; daarna maximaal 6 contracten in 4 jaar.	Zelfde ketenregeling als bij inlener.	Geen	Geen	
Minimumbeloning	Ja, eis van WML.	Ja, eis van WML.	Ja, eis van WML.		Ja, eis van WML.	Ja, eis van WML.	Ja, eis van WML.	Geen	Kan onder WML vallen.	
Recht op wettelijk betaalde vakantie	4 maal wekelijkse arbeidsduur	4 maal wekelijkse arbeidsduur	4 maal wekelijkse arbeidsduur		4 maal wekelijkse arbeidsduur	4 maal wekelijkse arbeidsduur	geen	geen	geen	

²⁰⁹ Dit overzicht is dus niet volledig en bevat niet alle mogelijke rechten van werkenden. Zo ontbreken onder meer arbeidsomstandigheden, arbeidstijden, aanvullend pensioen en recht op transitievergoeding.

²¹⁰ De meest voorkomende zijn: de opdrachtovereenkomst en de overeenkomst tot aanneming van werk.

²¹¹ In driehoeksrelaties kan zowel gebruik gemaakt worden van onbepaalde tijd, bepaalde tijd en oproepcontracten.

²¹² Oproepcontracten kunnen zowel voor bepaalde als onbepaalde tijd gesloten worden.

²¹³ Bij de regeling dienstverlening aan huis kan sprake zijn van alle soorten arbeidsovereenkomsten; door het verlichte arbeidsrechtelijke regime maakt het per saldo niets uit.

²¹⁴ Deze categorie zelfstandigen is gelijkgesteld aan werknemers voor de sociale zekerheid en fiscaliteit.

Kwalificatie contract	Arbeidsovereenkomst						Andere overeenkomst om werk te verrichten ²¹⁰			
	Rechtstreeks in dienst bij de werkgever					Ter beschikking gesteld aan een andere partij (driehoeksrelatie) ²¹¹	Niet in dienst; er is sprake van een opdrachtgever – opdrachtnemer relatie.			
Type	Onbepaalde tijd (vast)	Bepaalde tijd (tijdelijk)	Oproep ²¹²		Dienstverlening aan huis ²¹³	Uitzending	Payrolling	Zelfstandige (uitoefening beroep of bedrijf)	Zelfstandige geen uitoefening beroep of bedrijf	
			Nuluren	Min-max					Fictieve dienstbetrekking ²¹⁴	Geen fictieve dienstbetrekking
Verlofregelingen	Recht op: calamiteitenverlof, zwangerschap en bevallingsverlof, geboorteverlof, adoptieverlof en zorgverlof	Zelfde als bij onbepaalde tijd	Zelfde als bij onbepaalde tijd		Zelfde als bij onbepaalde tijd	Zelfde als bij onbepaalde tijd	Zelfde als bij onbepaalde tijd	De zelfstandig en zwanger uitkering	De zelfstandig en zwanger uitkering	Verzekerd als werknemer.
Ziekte en arbeidsongeschiktheid	2 jaar loondoorbetaling en re-integratie bij werkgever. Daarna (evt.) recht op WIA-uitkering.	Recht op loondoorbetaling gedurende contract. Daarna mogelijk Ziektewet en re-integratie bij het UWV. Na 2 jaar evt. een WIA uitkering.	Recht op loondoorbetaling gedurende contract. Daarna mogelijk Ziektewet en re-integratie bij het UWV. Na 2 jaar evt. een WIA uitkering.		6 weken recht op loondoorbetaling bij ziekte.	In cao's is opgenomen dat bij ziekte het uitzendbeding ingeroepen kan worden. Dat leidt tot beëindiging van het contract. Dan toegang tot ZW en na 2 jaar evt. tot Wet WIA.	Afhankelijk van onbepaalde tijd of bepaalde tijd contract. Zie daar.	Mogelijkheid om bij start als zelfstandige te verzekeren bij het UWV.	Mogelijkheid om bij start als zelfstandige te verzekeren bij het UWV.	Verzekerd als werknemer
Werkloosheid	Recht op WW	recht op WW	recht op WW		Geen recht op een uitkering	recht op WW	recht op WW	Geen recht op een wettelijke uitkering..	Geen recht op een wettelijke uitkering.	Verzekerd als werknemer.
Scholing ²¹⁵	Recht op scholing, afspraken in cao's.	Recht op scholing, afspraken in cao's.	Recht op scholing, afspraken in cao's.		Geen recht	Valt buiten scholingsmogelijkheden inlener. Mogelijk recht op scholingsbijdrage.	Valt buiten scholingsmogelijkheden inlener. Mogelijk wel toegang specifieke regeling voor uitzend.	Geen recht.	Geen recht	
Collectieve arbeidsovereenkomst	Valt onder de CAO van de werkgever als die er is, met daarin aanvullende afspraken over arbeidsvoorwaarden.	Valt onder de CAO van de werkgever als die er is, met daarin aanvullende afspraken over arbeidsvoorwaarden.	Valt onder de CAO van de werkgever als die er is, met daarin aanvullende afspraken over arbeidsvoorwaarden.		Geen	In principe zelfde beloning als werknemers direct in dienst bij inlener, maar hier kan bij cao van afgeweken worden.	Zelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers direct in dienst bij inlener + eis van een adequaat pensioen.	Geen	Geen	

²¹⁵ In 2020 en 2021 kan nog gebruik worden gemaakt van de fiscale aftrek van scholingsuitgaven, vanaf 2022 wordt deze regeling vervangen door de Subsidieregeling STAP-budget.

Bijlage 5

Samenvatting OESO rapport: OECD Input to the Netherlands Independent Commission on the Regulation of Work²¹⁶

The Dutch labour market is among the top performers in the OECD – particularly when it comes to job quantity and job quality. Employment is high, unemployment low; workers, on average, earn high wages, and they face less labour market insecurity and experience less job strain than in most other OECD countries. Poverty among the working age population is comparatively low, but the employment gap for disadvantaged groups could be narrowed and the gender labour income gap is large (explained, to a large extent, by the high share of women in part-time employment).

Despite this relatively good performance, there are concerns in the Netherlands about the high level of, and strong growth in, non-standard employment. The Netherlands is an outlier in the OECD as far as non-standard employment is concerned. Almost one in five workers in the Netherlands are on a temporary contract (compared to one in eight less than two decades ago, and less than one in ten across the OECD on average). Only four OECD countries have seen an increase in self-employment over the past two decades and, of these, the Netherlands has experienced the fastest growth. Moreover, 90 percent of this growth can be accounted for by the rise in own-account workers (i.e. self-employed without employees). The Netherlands also has a high share of Temporary Work Agency workers and there are indications that the incidence of variable-hour contracts (contracts without fixed working hours) is the highest among European countries.

Non-standard work can bring benefits in terms of flexibility for both employers and workers. A diversity of employment contracts can offer much-needed flexibility to employers to adjust workforces and working hours in response to fluctuating and unpredictable demand, but also to workers whose preferred work schedules do not fit standard working hours. Because of the flexibility that it offers, self-employment can also help some workers overcome employment barriers and stay in (or enter) the workforce.

However, a high share of non-standard work is not necessarily associated with higher productivity or even employment, and the impact on labour market resilience may be negative. The self-employed (and own-account workers in particular) are, on average, less productive than employees with equivalent characteristics. Similarly, smaller firms are less productive than bigger ones. The type of self-employment growth observed in the Netherlands (i.e. primarily older, own-account workers) is unlikely to lead to significant productivity gains and employment growth. The international literature also indicates that excessive use of temporary workers tends to reduce productivity growth, which can be partially explained by lower firm-level investments in the training of non-standard workers. Finally, there is evidence that high shares of non-standard employment (combined with strict employment protection legislation on standard contracts) may lower the resilience of labour markets to economic shocks since such contracts are more cyclical in nature. Moreover, non-standard workers are less likely to be covered by unemployment benefits in the case of employment loss, which reduces the effect of automatic stabilisers.

Workers in non-standard employment often experience lower job quality. In most countries, including in the Netherlands, self-employed workers are not covered by labour market regulations, have reduced access to social protection and skills programmes, and are not able to unionise or bargain collectively. Many self-employed workers are in a strong bargaining position vis-à-vis their clients and will not need such protections. However, some self-employed workers are more vulnerable: they either share characteristics (and, therefore, vulnerabilities) with employees, or they have few outside options. The power imbalances that such workers face are often worsened by their inability to bargain collectively. In some cases, workers may even be forced into false self-employment and, as a result, be stripped of the rights and protections to which they are entitled. Even for less vulnerable self-employed workers, there may be a need to strengthen protections – particularly in cases where risks are non-entrepreneurial in nature (e.g. sickness and incapacity). While other types of non-standard workers (e.g. temporary workers and those with variable-hour contracts) are, in theory, better covered by labour and social protections, they may still struggle to gain access in practice. Greater

employment instability is likely to result in a greater need for support and will require possible adjustments to social protection measures that were designed around stable forms of dependent employment.

Increases in non-standard employment have contributed to increases in inequality, and there is no evidence that a higher share of non-standard employment is associated with better employment rates among, for example, individuals with disabilities. Previous OECD research has shown that, because many non-standard workers are worse off in many aspects of job quality, such as earnings, job security or access to training, a rise in non-standard employment tends to contribute to higher inequality. There is also little evidence that high shares of non-standard employment, by themselves, result in higher levels of participation among some under-represented groups, such as people with disabilities.

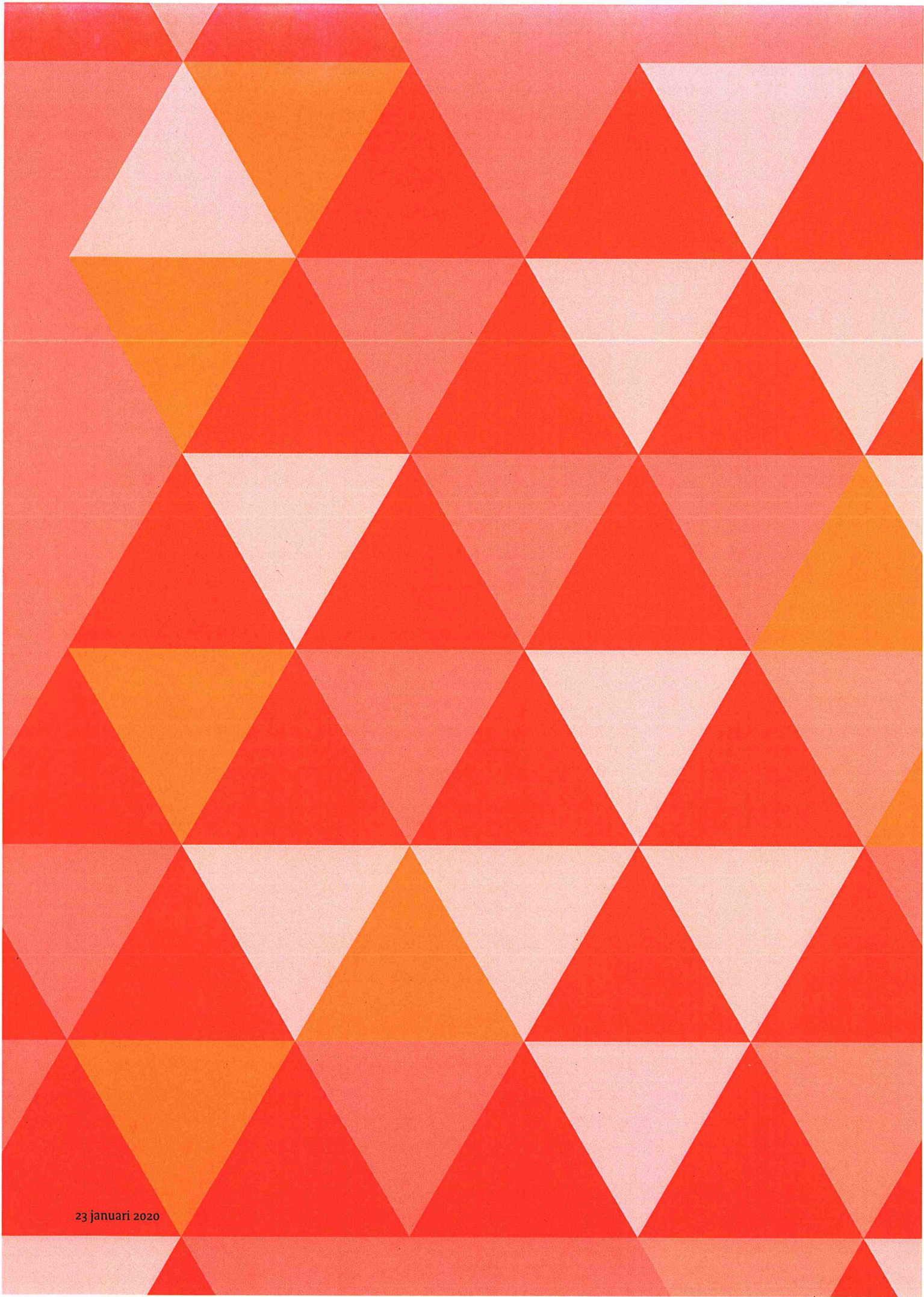
The growth and the level of non-standard employment in the Netherlands are exceptional and are to a large extent driven by differences in taxes and regulations across employment forms. While globalisation and technological change may have contributed to the growth in non-standard employment in the Netherlands, the main drivers are institutional. In particular, there are very large differences in the tax treatment of self-employed and dependent workers in the Netherlands (much more so than in other countries), which create strong incentives for employers and workers to prefer self-employment over dependent employment. The absence of mandatory pension contributions for the self-employed is a significant factor driving the tax and social contribution differential in the Netherlands. In addition to these tax incentives, the cost of hiring standard employees in the Netherlands is driven up by high sickness-related payments as well as high severance pay in case of dismissal, while it remains relatively easy (compared to other countries) to hire workers on temporary contracts.

The Netherlands is at an important juncture and urgent decisions need to be taken about the kind of labour market that is desired in the future. Unless gaps in tax treatment, social protection, and regulation between employment forms are narrowed, the segmentation of the Dutch labour market is likely to worsen and may reach a point of no return. As more workers and employers rely on advantageous fiscal and regulatory treatments, it will become more and more difficult politically to reverse the situation. Yet seeking short-term profit and tax avoidance may be short-sighted when it means reduced protections in the future as well as less investment in training. Further growth in flexible employment forms may end up undermining existing social protection systems, and may also lead to further increases in inequality and reductions in job quality, with no clear gain in terms of either productivity or employment. Past experience with reforms also suggests that it is better and less costly to be proactive and carry out reforms during an economic upturn, rather than to be reactive and wait for a crisis to make changes. Moreover, countries with significant labour market dualism, as measured by a high share of fixed-term contracts in employment (such as the Netherlands), experience lower short-term costs and greater benefits from reforms that lower the relative use of fixed-term contracts.

Bijlage 6

Lijst met gebruikte afkortingen

AAW	Algemene arbeidsongeschiktheidswet
AOW	Algemene ouderdomswet
BW	Burgerlijk Wetboek
Cao	Collectieve arbeidsovereenkomst
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
CPB	Centraal Planbureau
Dga	Directeur-grotaandeelhouder
ILO	Internationale Arbeidsorganisatie
MKB	Midden- en kleinbedrijf
MBO	middelbaar beroepsonderwijs
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
SCP	Sociaal Cultureel Planbureau
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
VAR	de Verklaring Arbeidsrelatie
Wajong	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten
WAZ	Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen
Wet WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WML	Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag
WOR	Wet op de ondernemingsraden
WRR	Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid
WW	Werkloosheidswet
ZW	Ziektewet



23 januari 2020