

Taskforce Inkomenszekerheid ZZZ stelt voor:

Inkomenszekerheid ZZZ-ers maakbaar!

Coherentie in inkomenszekerheid ZZZ-ers; naar een sterk ondernemersklimaat voor ZZZ-ers. Een van de pijlers van de toekomstige welvaart in Nederland



“Nederland wacht sociaal conflict. De werkloosheid onder flexwerkers vraagt om een nieuw sociaal contract. Ik zie een groeiende kloof tussen insiders en outsiders op arbeidsmarkt. Zelf blijken flexwerkers socialer dan gedacht ...”

DR. FABIAN DEKKER, SOCIOLOOG BIJ JONKER-VERWEY INSTITUUT, NOVEMBER 2011

“Zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) moeten gelijke rechten en plichten krijgen als werknemers in loondienst. Daarvoor moet een nieuw sociaal vangnet komen. Zorg voor een overkoepelend criterium: of je nu in dienstverband of als zelfstandige werkt, je draagt verplicht bij aan verzekeringen voor ziekte, arbeidsongeschiktheid, werkloosheid of inkomensverlies. En daar kun je dus ook aanspraak op maken als je je werk kwijtraakt.”

FERDINAND GRAPPERHAUS, HOGLERAAR ARBEIDSRECHT EN KROONLID BIJ DE SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD

“Nu al behoort een deel van de zelfstandigen tot de groep die binnen de definitie van armoede valt. In totaal geldt dit voor 5,6 procent van de Nederlandse bevolking en daarvan is 12,7 procent zelfstandige. Ik maak mij zorgen over de ZZP'ers, behorend bij de 1,2 miljoen flexwerkers die geen pensioen opbouwen en niet verzekerd zijn tegen arbeidsongeschiktheid.”

PAUL SCHNABEL, SOCIAAL CULTUREEL PLANBUREAU, CITAAT UIT P+, 11 DECEMBER 2011

Er moet een minimumtarief voor ZZP'ers komen van minimaal 150 procent van het minimumloon. Daarmee zouden ZZP'ers naast een inkomen op minimumloonniveau ook nog geld apart kunnen zetten voor hun pensioen en zich verzekeren tegen ziekte en arbeidsongeschiktheid.

MARIËTTE HAMER, PVDA-TWEEDE KAMERLID, 13 DECEMBER 2011

“Uit deze cases zal blijken dat de sociale verzekering nooit goed raad heeft geweten met het verschijnsel zelfstandige arbeid. En het zal, naar ik hoop, duidelijk maken dat het tijd wordt het thema opnieuw te agenderen.”

UITGESPROKEN REDE VAN PROF. MIES WESTERVELD, UVA, DECEMBER 2011

Inhoud

1 AANLEIDING.....	4
2 WAAR STAAN WE.....	5
3 DE NIEUWE ZZP-ER.....	7
4 OUDERDOMSVOORZIENINGEN.....	10
5 NABESTAANDENVOORZIENINGEN.....	11
6 ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVOORZIENINGEN.....	12
7 GEVOLGEN VAN 'INKOMENSLOOSHEID'.....	14
8 HET NIEUWE SYSTEEM.....	16
9 CONCLUSIE.....	18
10 LITERATUUR/PUBLICATIES.....	19

Aanleiding

Het aantal ZP-ers is de laatste jaren sterk gegroeid en zal volgens de voorspellingen nog groeien. Ons onderwijs stuwt studenten als ondernemers op. De sociale innovatie heeft niet evenredig de populariteit en actualiteit gevolgd. Tijdens de economische crisis hebben de ZP-ers een belangrijke economische flexibiliteit getoond. Toch zijn er serieuze en verontrustende signalen in het totale sociale zekerheidstelsel. De verhouding werknemer/zelfstandig ondernemer staat onder voortdurende aandacht van ad hoc aanpassingen. Het gevolg is ondoorzichtigheid. Zelfs in het belang van de overheid moet de organisatiegraad van ZP-ers vergroot worden (een schijnbare tegenstelling); net zoals ons plan in deze Taskforce Inkomenszekerheid ZP voorstelt. We kennen inmiddels de (bedroevende) mate van zelfstandige actie naar het progressief scheppen van (sociale) inkomenszekerheden door ZP-ers zelf..

EEN NIEUWE TOEKOMST BEGINT VANDAAG

Natuurlijk, zelfstandige ondernemers kiezen willens en wetens voor eigen rekening en risico te werken. Onder druk van toenemende competitie raken zij steeds sneller in een neerwaartse spiraal als het gaat om inkomenszekerheid, ook op langere termijn. De competitieve druk wordt hoger. De eerste rapporten van armoede verschijnen.

In collectiviteit en solidariteit zien we dat het tijd is voor een (zoals wij dat noemen) innovatie van de (sociale) inkomenszekerheid, waarin 3 partijen deelnemen en belang hebben: de overheid, de werkgevers en de ZP-er. We moeten daarbij niet het bestaande willen veranderen, maar het nieuwe creëren.

Het vertrekidee is het scheppen van een voor ondernemers verplichte basisverzekering waarin de inkomensvoorzieningen AOW/ANW, WIAAOV, WW, Pensioen en BBZ/ ZEZ (in synergie) voorzien in een inkomenszekerheid tot een niveau van € 25.000 of anders (nader te definiëren) per jaar. Daarenboven kan (net als bij de ziektekostenverzekering) individueel een aanvullend pakket onbepaald afgesproken met marktpartijen. Wanneer ZP-ers aantonen dat zij zelfstandig kunnen voldoen aan de minimale norm, wordt een opting-out-regeling voor hen van kracht.

KRITISCHE NOTEN

In de Taskforce hebben we onder voorzitterschap van Theo Gommer, heel 2011 met een aantal gezaghebbende en deskundige mensen herhaald met elkaar creatief willen nadenken, vorm geven en werken aan een voorstel om een en ander bespreekbaar te maken, in uitvoering te brengen met wie dat wil en kan.

Elk voorstel is ook verwerpelijk wanneer men dat afzet tegenover het bestaande en/of verworvenheden. Het is het begin van het nieuwe. Dit voorstel is in details nog niet klaar; in de basis wel. We staan open voor aanvullingen en roepen de lezer op zich als meedenker op te stellen. Ondernemend!

Tilburg, maart 2012

■ Waar staan we?

Het aantal ZZP-ers is de laatste jaren sterk gegroeid¹. Afhankelijk van de definitie betreft het een groep van circa ruim een half tot een miljoen Nederlanders die hun inkomsten uit arbeid als ZZP-er genereren². Onderzoeken wijzen uit dat de groep alleen maar groter wordt. De populariteit ten spijt is deze ontwikkeling niet evenredig gevolgd door goede communicatie over het ZZP-erschap, de waardering en de (sociale) coherentie van de mogelijkheden van inkomensvoorzieningen. Tijdens de economische crisis hebben veel ZZP-ers een belangrijke economische flexibiliteit getoond. Zij zijn dus een belangrijke economische groep. Er zijn echter serieuze en verontrustende signalen in het totale (sociale) inkomenszekerheidstelsel ten aanzien van de ZZP-er. De verhouding werknemer/zelfstandig ondernemer staat onder voortdurende aandacht van ad hoc aanpassingen. Het gevolg is ondoorzichtigheid. De (bedroevende) mate van zelfstandige actie naar het progressief scheppen van (sociale) inkomenszekerheden door en voor ZZP-ers is niet groot. Omdat we ook aan de vooravond staan van hernieuwd pensioendenken – in ieder geval langer doorwerken -, vormgegeven in het nieuwe PensioenAkkoord is het goed om ook de ZZP-er de mogelijkheden tot een coherent inkomensmodel te geven. Dat zij daar mede primair zelf voor verantwoordelijk zijn, mag duidelijk zijn. Tot slot dienen ook de werkgevers/opdrachtgevers rekening te houden met de arbeidskrachte die over een paar jaar zal ontstaan als alle babyboomers de arbeidsmarkt hebben verlaten^{3,4}. De toekomst is dus niet aan de werknemer óf de ZZP-er, maar aan de flexibele aanbieder van arbeid; soms werknemer, soms ZZP-ers, **dan weer** beide!

GEVOLGEN HUIDIG BELEID C.Q. HOUDING BETROKKEN PARTIJEN

De gevolgen van het huidige beleid c.q. houding van betrokken partijen (de ZZP-ers zelf, overheid en aanbieders van inkomensoplossingen) is dat ZZP-er weinig tot niets doen aan hun (sociale) inkomensvoorzieningen, inclusief het sparen voor hun 'oudedag'. Dit treft niet alleen henzelf bij het wegvallen van arbeidsinkomsten als gevolg van het wegvallen van opdrachten/werkzaamheden, maar ook ingeval van arbeidsgeschiktheid. Het gevolg daarvan is dan de bijstand. Maar ook hun nabestaanden ingeval van overlijden en uiteraard de ZZP-er zelf ingeval van ouderdom.

Ook is het gevolg van het uitblijven van een coherent systeem dat er ad hoc voorzieningen worden getroffen die onevenredig 'duur' zijn en vaak niet aansluiten op de werkelijk behoefte.

¹ Bron CBS.

² Hoe de definitie ook wordt ingevuld, in ieder geval behoren tot de doelgroep zelfstandigen die geen personeel hebben. Formeel hoort daar ook een directeur-groootaandeelhouder van een eenmans-BV bij (zelfs als de partner de enige werknemer is). Niet de eenmans-BV als deze als Holding-BV fungeert voor Werk-BV met personeel.

³ Zie hiervoor Pensioen nieuwe stijl voor de toekomstige arbeidsmarkt van J.T. Gommer.

⁴ SER-rapport: ZZP-er in beeld, adviesnr. 2010/04.

⁵ We maken steeds onderscheid in 3 soorten voorzieningen, passend in het bestaande 3-pijlerstelsel: de overheidsvoorzieningen, die gelden voor iedere Nederlander, de 'werkgevers gerelateerde voorzieningen' pensioen, WIA, WW en individuele voorzieningen, waarbij er hetzij sprake is van een fiscaal voordeel in Box I hetzij vallend in Box III.

HET DOEL VAN DE ZFP TASKFORCE: DE INKOMENSVOORZIENINGEN IN ÉÉN COHERENT (SOCIAAL) CONTRACT TE BORGEN

Natuurlijk, zelfstandig ondernemers kiezen willens en wetens om voor eigen rekening en risico te werken. Onder druk van toenemende competitie raken zij echter steeds sneller in een neerwaartse spiraal als het gaat om inkomenszekerheid, ook op langere termijn, als het (macro-)economisch tegenzit. De eerste rapporten van armoede verschijnen. In collectiviteit en solidariteit zien we dat het tijd is voor een (zoals wij dat noemen) innovatie van de (sociale) inkomenszekerheid, waarin 3 partijen deelnemen: de ondernemer, de overheid, de uitvoerder (verzekeraar). De 4e partij, de opdrachtgever heeft – net als opzichte van werknemers – óók een verantwoordelijkheid. Goed werkgeverschap moet vertaald worden naar goed ondernemer-/opdrachtgeverschap. Dat tekent ook maatschappelijke verantwoordelijkheid. Niet moeten we daarbij het bestaande willen veranderen maar het nieuwe creëren. Het vertrekidee is het scheppen van een voor ondernemers (al dan niet – deels - verplichte) basisverzekering waarin (bijvoorbeeld WIA, WW, Bijstand, AOW en Pensioen, allen in synergie) voorzien in een (sociale) inkomenszekerheid tot een niveau van € 25.000,- of anders per jaar⁶. Daarboven kan (net als bij de ziektekostenverzekering) individueel gekozen worden voor aanvullingen. Niet alleen is het in het belang van de ZFP-er dat er voldoende sociale zekerheid is, maar ook macro-economisch kan Nederland het zich niet permitteren dat er een grote groep (voormalig) ZFP-ers komt die onvoldoende inkomen hebben, zeker voor de oude dag.

HUIDIGE STATUS

De ZFP-er krijgt feitelijk alleen AOW, daarnaast kan hij in aanmerking komen voor bijstand, net als iedere Nederlander. Echter, ook daarbinnen zijn er geen extra faciliteiten voor ZFP-ers, zodat hun kans op een doorstart kleiner wordt al ze eerst financiële buffers/vermogen moeten aanwenden voor levensonderhoud.

Verder heeft een ZFP-er weliswaar (ruim) voldoende fiscale mogelijkheden voor voorzieningen, het probleem is dat hij een individu is en daardoor in het nadeel ten opzichte van een groep werknemers/collectief (werkgevers-/werknemersorganisaties).

Daar waar het gaat om 'sparen' voor de ouderdag, zit er wel een discrepantie tussen de mogelijkheden van gewone werknemers – inclusief DGA's – en ZFP-ers maar dat laat onverlet dat de fiscale mogelijkheden sec goed genoeg zijn. Dit wil weer niet impliceren dat het ZFP-regime niet gelijkgetrokken zou moeten worden en/of dat ZFP-ers toch toegang krijgen tot werknemersfaciliteiten. Ook speelt de rol van beroepspensioenregelingen hier. Hier moeten (dus kunnen) ZFP-ers wél meedoen en speelt alleen het beroep een rol, niet de juridische vorm waarin de arbeid wordt verricht.

⁶ Zijnde een modaal inkomen tot het gebruikelijk loon.

De nieuwe ZZP-er

ANDERE ZZP-ERS?

De populariteit van zelfstandig ondernemerschap is al enkele jaren in de lift. Terecht en bewust gestimuleerd door de overheid kiezen steeds meer mensen niet meer als vanzelfsprekend voor het werknemerschap. Ondernemende mensen aarden niet meer zo in strak georganiseerde en geleide organisaties. Veel jonge mensen zijn opgegroeid met de veelzijdigheid van het leven, want internet brengt hen bijna alles. Het zelfvertrouwen en eigenwaarde steunt hen om te kiezen voor het ondernemerschap, waarin zij zelf kunnen bepalen waar zij aan werken en hoe zij dat doen. De drijfveer van die vrijheid maakt van hen waardevolle zelfstandige professionals en zo'n 40% van de jonge mensen ziet dat als een ideaal; een droom van een toekomst!

MOEITeloos VERBINDEN

De huidige generatie ZZP-ers - of misschien beter, zelfstandige professionals - zijn gewoon om verbindingen direct te maken. Zij schuwen de hulp (lees expertise) van een ander inroepen niet en incasseren ook dat een advies niet past of lukt. Experimenteel ondernemen brengt ook hen nieuwe inzichten, nieuwe verbindingen, andere en originele aanpak. En daar is men niet bang voor in de eigenwaarde en het zelfvertrouwen. Die experimenten scheppen verbindingen die tijdelijk en flexibel zijn, dwars tegen het alom bekende in, van gevestigd bedrijf tot kleinbedrijf aan toe, hier en overal ter wereld, simpel en dan weer complex.

PROCES VERSUS PROJECT

Waar we in het verleden vooral gefocussed waren (en bij menig bedrijf nog steeds) om in processen denken, zijn daar nu projecten aan toegevoegd. Veel sneller, veel dynamischer, meer beweeglijk, innovatiever. Processen zijn er in generaliteit op gebaseerd om seriematig en gestructureerd massa te leveren. Dat impliceert dat (jonge) mensen als een element in een proces hun rol moeten vervullen zoals hun baas dat vraagt. En het is juist dat keurslijf waarin jonge ondernemende mensen voelen dat zij meer kunnen en anders willen. Geef hen een project en zij zijn als zelfstandig professional los. Tal van voorbeelden van toepassing zien wij in onze economie, in onze bedrijven om ons heen.

ZZP-ERS ONTMANTELEN EN INNOVEREN

In diverse sectoren zien we dat ZZP-ers grote organisaties willen ontvluchten. Ze willen als zelfstandige hun ondernemende ambitie beschikbaar stellen en zelf beslissen. Zij willen niet in de bestaande processen opgesloten worden, maar zelfstandig verantwoordelijkheid nemen en het nieuwe creëren. Zij bouwen daarom netwerken om zich heen en steken vanuit hun enthousiasme meer dan van 9 tot 5 uur in hun project. Zij durven, wellicht nog onbewust maar met vertrouwen, de verantwoordelijkheid aan om zelfstandig een inkomen te verwerven. De angst voor banken omzeilen zij en men vraagt het publiek om commitment en middelen om de droom te realiseren (crowdfunding). Zij zijn (nog) niet bang voor het eind van een project. Dat is even anders in processen waar geïnvesteerd wordt in machines en mensen om stereotiep te handelen in repeterend karakter. De andere ZZP-er is flexibel en past zich aan aan de

nieuwe situatie, een nieuw project. Niet langer is continuïteit een doel op zich, maar juist de tijdelijkheid brengt hen de voorsprong naar durf, naar nieuwe uitdagingen, naar innovatie en naar een nieuwe toekomst.

SCHREEUW OM MEE- OF BETER VOORUITDENKEN

En kijk nu naar ons stelsel om al deze 'andere ZZP-ers' in onze economie te kanaliseren en toekomstbestendig te maken en houden. Het (sociale) inkomenszekerheidsstelsel. Met een achterhaald model van 'hokjes en regels' die we in de loop der tijd met pleisters plakken ontwikkelden, laten we ambtenaren onmogelijk controleren. Zij moeten immers iedereen in die enorme en onbevattelijke variëteit van expertise, weer in een keurslijf stoppen dat van de wet moet en 'goed' voor hen is. Meedenken en meegroeien in een systeem waarin ZZP-ers zich thuis voelen, zich kunnen ontwikkelen, de aansluitingen horizontaal met elkaar kunnen maken, flexibel en alert blijven, van onschatbare waarde kunnen zijn voor verticale verbindingen naar innovatie voor grote bedrijven. Daar moeten we een nieuw sociaal stelsel voor creëren.

Onder andere de VZZP én Akkermans & Partners namen daartoe een initiatief en ontwikkelden een beeld op een nieuwe (inkomens)zekerheid voor zelfstandige professionals. Een model dat niet af is, maar een aanzet geeft en ruimte laat aan beleidsmakers, aan de markt én aan ZZP-ers. Wellicht hebben wij u nieuwsgierig gemaakt en dat is ook de bedoeling want we moeten iets anders gaan doen voor een andere ZZP-er en de stimulans voor onze nieuwe economie, juist in deze turbulente tijd van onzekerheden en internationale druk en dreiging. Nederland moet nu kiezen voor verandering naar in de toekomstige jaren die kruiwagen met naar verwachting 2.000.000 zelfstandige professionals?...

ZZP`ERS HEBBEN LIEVER MEER ZEKERHEID DAN VRIJHEID

Flexwerkers en zelfstandige ondernemers willen liever meer sociale bescherming dan een grotere mate van keuzevrijheid. Vooral een betere bescherming bij werkloosheid, staat hoog op het verlanglijstje .

Flexwerkers en zelfstandigen blijken een grotere behoefte te hebben aan sociale zekerheid, vooral als het gaat om compensatie van het werkloosheidsrisico. Het onderzoek laat zien dat de risico's die samenhangen met flexibele arbeid vooral terecht komen bij groepen die al relatief kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt.

ZELFSTANDIGEN WILLEN OOK SOCIALE INKOMENSZEKERHEID

Zelfstandigen denken niet heel anders over sociale inkomenszekerheid dan werknemers. Zelfstandigen staan wel duidelijk negatiever tegenover werkloosheidsuitgaven, maar verschillen niet van werknemers in hun opvattingen over sociale zekerheid als het gaat om gezondheids- en ouderdomsrisico. Voorheen werd altijd aangenomen dat zelfstandigen per definitie negatief staan tegenover iedere vorm van sociale zekerheid.

Ferdinand Grapperhaus, hoogleraar arbeidsrecht en kroonlid bij de Sociaal-Economische Raad (SER) waarschuwde onlangs voor verborgen werkloosheid onder de ZZP-ers. De inkomsten van zelfstandigen lopen hard terug en veel van hen verdienen minder dan een minimuminkomen.

Uit onderzoek in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken blijkt dat 33 procent van

ZZP-ers een omzet heeft die lager ligt dan 25.000 euro. 47 procent van de zelfstandigen kan niet terugvallen op een alternatief gezinsinkomen. De SER berekende eerder dat 60 procent van de zelfstandigen na aftrek een bedrag onder een minimuminkomen overhoudt. Het is hoog tijd voor een structurele aanpak, een sociale innovatie voor de inkomenszekerheid van ZZP-ers. "Zorg voor een overkoepelend criterium: of je nu in dienstverband of als zelfstandige werkt, je draagt verplicht bij aan verzekeringen voor ziekte, arbeidsongeschiktheid, werkloosheid of inkomensverlies. En daar kun je dus ook aanspraak op maken als je je werk kwijtraakt', zo spreekt Grapperhaus - ons inziens terecht - uit.



⁷ Dat concludeert socioloog Fabian Dekker in zijn proefschrift 'Flexible Employment, Risk and the Welfare State', waarop hij donderdag 3 november 2011 promoveerde aan de Erasmus Universiteit Rotterdam.

4 Ouderdomsvoorzieningen

De ouderdomsvoorziening is de belangrijkste inkomenszekerheid. Drie pijlers kennen en onderscheiden we al:

OVERHEIDSVOORZIENING: AOW: Dit levert geen ‘problemen’ op, immers de AOW geldt voor iedereen. Echter, de AOW is een absolute minimumvoorziening.

PENSIOEN: Mogelijkheid van nog 10 jaar deelname aan het voormalig pensioenfonds, echter dan is er geen keus van (een eigen) uitvoerder, de voorziening is dan ‘niet van ZZP-er’. Daarnaast speelt de hoogte van de premie – werknemer- en werkgeversdeel. Terwijl de doorsneepremiesystematiek juist in het voordeel van de oudere ZZP-er werkt^{8,9}.

INDIVIDUELE VOORZIENINGEN: Oudedagsreserve (wordt wellicht afgeschaft), lijfrente, sparen.

KNELPUNTEN:

- Toegang;
- Wet Medische Keuringen;
- Vrijwilligheid.

OPLOSSING:

- Pensioen openstellen voor ZZP-ers. De eisen die aan pensioen worden gesteld, zowel de fiscale als bijvoorbeeld het verbod op afkoop gelden dan ook. Daarnaast kan de ZZP-er dan indien gewenst waardeoverdracht toepassen van zijn opgebouwde werknemerspensioen. Ook de Wet Verevening Pensioenrechten bij Scheiding is dan van toepassing. Met name de PremiePensioenInstelling (PPI) leent zich prima voor pensioen voor ZZP-ers. De ZZP-er móet dan een voorziening treffen op een basisniveau. Dit kan gesteld worden op maximaal het gebruikelijk loon, zoals dat ook voor een DGA geldt. De systematiek van inkomensmiddeling kan hierbij nog een rol spelen, zodat de ZZP-ers toch ook voldoende flexibel kan zijn.
- Wellicht een pensioenplicht met de mogelijkheid van opting-out, hetzij algemeen, hetzij indien de ZZP-er ‘aantoont’ geen behoefte c.q. mogelijkheden te hebben. Het doel moet primair zijn de mogelijkheid óm een goede oudedagsvoorziening op te bouwen, secundair een plicht daartoe. Een pensioenplicht moet c.q. kan onderdeel worden van een totale pensioenplicht voor ‘werkend’ Nederland.

AANVULLEND

Daarnaast houdt de ZZP-ers de (aanvullende) individuele mogelijkheden, zoals nu en gelijk iedere andere werknemer/belastingplichtige.

⁸ Als gesproken wordt over pensioen, dan wordt daarmee het begrip pensioen zoals in de Pensioenwet en de Wet Loonbelasting bedoeld, dus werkgever-werknemer gerelateerd.

⁹ Waarbij wij aantekenen dat als ZZP-ers dit voordeel gaan uitnuttten door en masse te blijven deelnemen dit de druk op de solidariteit verder verhoogt.

Nabestaandenvoorzieningen

OVERHEIDSVOORZIENINGEN: ANW: dit levert geen 'problemen' op, gelijk de AOW geldt ook de ANW voor iedereen op dezelfde wijze¹⁰.

PENSIOEN: Idem als ouderdomspensioen. Daarnaast speelt dat inmiddels ook de meeste nabestaandenpensioenen op risicobasis zijn. Ontslag, al dan niet gevolgd door het ZZP-erschap kennen dezelfde gevolgen. De vraag is of een nabestaandenvoorziening niet echt voor eigen rekening en verantwoordelijkheid moet komen, (zeker) gezien de toename van het aantal tweeverdieners.

INDIVIDUELE VOORZIENINGEN: Individuele lijfrente, risicoverzekeringen (in Box III).

KNELPUNTEN:

- Toegang;
- Wet Medische Keuringen.

OPLOSSING:

- (Nabestaanden)Pensioen openstellen voor ZZP-ers, idem als bij oudedagsvoorzieningen.
- Een voorziening op een basisniveau is niet nodig, dat blijft een individuele keus.



¹⁰ ANW: Algemene Nabestaanden Wet: geldt globaal alleen voor ingezetenen voor 1950 geboren en/of met kind(eren) jonger dan 18 jaar, of meer dan 45% arbeidsongeschikt. De uitkering is het sociaal minimum.

6 Arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen

ZPP-ers hebben zich tegen deze inkomenszekerheid op korte termijn slecht ingedeekt. We kennen de diverse metingen en berichten daarover. De redenen waarom zijn herkenbaar maar toch onbegrijpelijk¹¹.

ONBEKEND MAAKT ONBEMIND

Om de dekkingsgraad van arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen bij ZPP-ers te vergroten, en daarmee de inkomenszekerheid, blijkt dat we in de afgelopen jaren niet in staat zijn geweest het bewustzijn en kennis van de mogelijkheden voor arbeidsongeschiktheidsverzekeringen (inclusief de vrijwillige ZW/WIA-verzekering via het UWV) solide onder de aandacht te brengen. En daarom is onze insteek omgekeerd. ZPP-ers zijn verplicht verzekerd bij arbeidsongeschiktheid in het basispakket sociale zekerheid, met het recht voor een opting-out-regeling. In deze solidariteit en collectiviteit ontstaat wel haast zeker een lagere premiedruk en nieuwe mogelijkheden voor alle partijen.

HET OVERZICHT KWIJT

Bij de huidige mogelijkheden van ZPP-ers spelen aspecten als gezondheidstoestand bij acceptatie, gezondheidsrisico van beroep, de kosten, het inzicht in de juiste verzekering(svoorwaarden), de uitkering van verzekeringen, de communicatie voorlichting een belangrijke rol.

OVERHEIDSVOORZIENING: Nihil.

PENSIOEN: WIA: Niet van toepassing voor ZPP-ers¹².

INDIVIDUELE VOORZIENINGEN: AOV, sparen (in Box III)¹³.

KNELPUNTEN:

- Toegang, dit is vaak een combinatie van de hoogte van de premie, keuring bij aanvang en bij een mogelijke overstap;
- Wet Medische Keuringen;
- Vrijwilligheid;
- Ook geldt de WULBZ (uiteraard) niet, maar biedt dan ook geen mogelijkheden.

¹¹ In de afgelopen jaren zijn er lijvige rapporten verschenen waarin aan de combinatie ZPP-er en AOV aandacht is geschonken:

- ◊ Zelfstandigen zonder personeel, een gezamenlijk rapport van het EIM en Bureau Bartels BV (2008);
- ◊ Evaluatie Einde WAZ, een rapport van onderzoeksbureau Ape (2009);
- ◊ ZPP'ers in beeld, uitgebracht door de SER (2010).

Al deze rapporten worstelen met een groot probleem. Er is geen sluitende definitie te geven van een ZPP-er.

¹² Wet Inkomensvoorziening Arbeidsongeschikten. Globaal kent de WIA geen uitkering bij arbeidsongeschiktheid onder de 30% en een volledige uitkering bij meer dan 80%. De uitkering is gebaseerd op het maximum dagloon.

¹³ AOV: privéarbeidsongeschiktheidsverzekering/. De premie hiervoor is fiscaal aftrekbaar.

OPLOSSING:

- (Arbeidsongeschiktheids)pensioen openstellen voor ZZP-ers, idem als bij oudedagsvoorzieningen.
- Een voorziening op een basisniveau is wel nodig. Ook hier is de keus tussen een algemene pensioenplicht met of zonder de mogelijkheid van opting-out.
- Het niveau kan dan op basis van 70% van het gebruikelijk loon. In combinatie met de 'buffer-vorming' (zie hierna voor 'inkomensloosheid) kan de vrijheid worden gegeven de het 1e t/m 3e hiervoor benoemde risico's niet te verzekeren. Dit scheelt immers aanzienlijk in de hoogte van de premie.



7 Gevolgen van ‘Inkomensloosheid’

Uiteraard moet hier gewaakt worden voor voorzieningen voor een ZPP-ers die ‘met de armen over elkaar gaat zitten’.

OVERHEIDSVOORZIENINGEN: Werkloosheid nihil, bijstand gelijk overige Nederlanders. Voor ZPP-ers echter worden bijstandsvoorzieningen veelal gekort door de opgebouwde reserves en bezittingen. In de praktijk van uitvoering betekent dit dat de ZPP-er geen bijstand kan genieten zolang er sprake is van vermogensbezit; ook als dit feitelijk dient als werkkapitaal.

Veel ZPP-ers zijn na een jarenlange arbeidsrelatie (werknemerschap), zelfstandig ondernemer geworden. De premies die men tijdens dat werknemerschap heeft afgedragen voor inkomensloosheid, kunnen nimmer omgezet worden in inkomensvoorzieningen. Hier is sprake van een achterstandssituatie. Waar eerder in collectiviteit werd bijgedragen verliest de ZPP-er rechten zonder daar iets voor terug te mogen ontvangen, al is het maar in de vorm van faciliteiten.

WERKGEVER GERELATEERD: N.v.t. (immers geen werkgever). Ook de spaarloonregeling en de levensloopregeling gelden niet voor ZPP-ers. De nieuwe vitaliteitsregeling wel. Deze is echter zeer beperkt, maximaal € 20.000¹⁴.

INDIVIDUELE VOORZIENINGEN: Verzekeringen voor ‘werkloosheid’. Deze worden wel aangeboden in de private markt, maar zijn in het algemeen ‘duur’, complex (veelal in combinatie met hypotheek) en zeker niet te vergelijken met de WW, zoals die voor werknemers geldt¹⁵.

FAILLISSEMENT: Ingeval van een faillissement loopt de ZPP-er ook nog een keer extra risico dat de curator zijn oudedagsvoorzieningen afkoopt.

KNELPUNTEN:

- Toegang WW;
- Vermogenstoets in de bijstand

¹⁴ Het Kabinet heeft besloten de spaarloon- en de levensloopregeling te beëindigen en beide om te vormen tot een vitaliteitsregeling, met ook toegang daartoe voor ZPP-ers.

¹⁵ WW: werkloosheidwet. Globaal geeft deze recht op een uitkering van zo'n maximaal € 35.000,-. De hoogte van de uitkering is gebaseerd op het maximum dagloon en afhankelijk van arbeidsduur en leeftijd.

OPLOSSING:

WERKLOOSHEID:

- Opting-in c.q. mogelijkheid om 3-5 jaar te blijven deelnemen aan de WW, eventueel op lager premie- en uitkeringsniveau.

BIJSTAND:

- Ingeval van een faillissement: geen afkoop oudedagsvoorziening, indien aangegeven;
- Mogelijkheid tot buffervorming via deelname vitaliteitregeling. Deze kan c.q. moet worden aangewend voor 'inkomen' ingeval van een faillissement of bij 'inkomensloosheid' voor 50% van deze buffer, daarna volgt bijstand (met de gebruikelijke eisen). De rest blijft buiten de vermogenstoets en kan ook gebruikt worden voor scholing, marketing, investeringen etc. De hoogte kan worden afgestemd op de omvang van de huidige levensloopregeling, 210% van het (3-jaar) 'gemiddelde' inkomen. Na 3-5 jaar 'vervalt' het niet gebruikte deel van de buffer. Deze moet dan worden aangewend voor inkomen, daarna volgt wederom de reguliere bijstand. Er kan ook voor worden gekozen om de buffer gelijk de levensloopregeling überhaupt buiten de vermogenstoets te houden.
- Het is dan ook aan de keus van de ZZP-er om meer of minder te sparen voor zijn buffer of voor pensioen. Dit laatste zit immers 'vast'.
- Zolang >50% inkomen als werknemer wordt gegenereerd in enig jaar, mag gekozen worden in het jaar daaropvolgend om volledig mee te doen met de werknemervoorzieningen, ook over het ZZP-inkomen.

Aanvullend: De (fiscale) oudedagsreserve kan als gevolg van alle aanpassingen worden afgeschaft¹⁶. De bestaande voorzieningen kunnen worden omgezet in de nieuwe buffer-regeling.



¹⁶Zowel de studietoelichting belastingstelsel (continuïteit en vernieuwing, 7 april 2010), de werkgroep Uitvoering belasting- en premieheffing (april 2010) alsmede de werkgroep Kapelle hebben daartoe al geadviseerd.

8 Het nieuwe systeem

De (politiek/maatschappelijke) vraag is natuurlijk of alle genoemde elementen in dit nieuwe systeem moeten worden ingebracht waarbij de eigen verantwoordelijkheid van de ZZP-er van groot belang is.

Het nieuwe systeem voor ZZP-ers kan dan als volgt worden samengevat.

ZZP-ers krijgen toegang tot pensioen, zowel fiscaal als civiel juridisch. De normering wordt gesteld op het 'gebruikelijk loon'. Alle overige pensioenaspecten, zoals waardeoverdracht en pensioenverevening bij scheiding zijn dan ook van toepassing, dat is inherent aan de keus. Daarboven heeft de ZZP-er toegang de individuele markt (lijfrente en overig).

Ook krijgt de ZZP-er de mogelijkheid om 'mee te doen' met WW-voorzieningen, die alsdan in combinatie met de nieuwe vitaliteitregeling voorziet in een inkomen in slechte tijden¹⁷.

VERANTWOORDELIJKHEID ZZP-ERS

De primaire verantwoordelijkheid ligt bij de ZZP-er zelf. Ondanks het feit dat er genuanceerd gedacht kan worden over het ondernemerschap van vele c.q. de gemiddelde ZZP-ers, hij kiest er zelf voor en kan dus verantwoordelijkheid aan. Daarom is het voldoende dat ZZP-ers mogelijkheden hebben en niet per definitie verplichtingen. Als ZZP-ers kiezen om deze verantwoordelijkheid op te pakken is bescherming op z'n plaats. Zoals aangegeven, is de hele maatschappij gebaat bij een grote groep flexibele arbeidskrachten, maar dan moet deze groep ook in staat worden gesteld om in mindere tijden voldoende inkomen te hebben te kunnen blijven ondernemen.

VERANTWOORDELIJKHEID OVERHEID

De overheid dient zorg te dragen voor de juiste facilitering. Belemmeringen dienen weggenomen. Dat is haar taak en daarbij heeft Nederland baat. Zolang zij echter blijft hangen in vastgeroeste gedachten als 'of werknemer of zelfstandige/ondernemer' en geen oog heeft voor maatschappelijke ontwikkelingen waarbij het niet meer of/of is meer en/en, komen we niet verder. Gezien het toenemend belang van ZZP-ers móet zij keuzes maken en faciliteren. Pas dan kan zij zaken afdwingen.

VERANTWOORDELIJKHEID OPDRACHTGEVER

Opdrachtgevers hebben een eigen verantwoordelijkheid. Het is mede aan de overheid om daarop toezicht te (laten) houden. Het zou de werkgeversorganisaties sieren om hierbij het voortouw te nemen. Zelfs de reguliere werknemersorganisaties moeten meer oog hebben voor hun 'collega-ZZP-ers'. Ook zij kunnen dan laten zien vooruitstrevend te zijn in de nieuwe 'arbeidsrelaties'.

¹⁷ Te introduceren per 2013.

Dit voorbeeld van een oproep naar zelfstandige ondernemers laat zien wat de opdrachtgever wil/zoekt. Een nieuwe vorm van arbeid en relatie. Nu nog met grote onduidelijkheid en onzekerheid voor deelnemende ZZP-ers. Veel ZZP-ers aan de onderkant van de arbeidsmarkt werken met een overeenkomst van opdracht. Opdrachtgevers 'dwingen' daarin vaak om onder het minimumloon te werken. Alle inkomenszekerheden voor de ZZP-er ten spijt, roept dit voorbeeld een schijnzelfstandigheid op met alle onwenselijke twijfels voor alle betrokkenen. Het systeem moet anders; naar een basisverzekering. En daarin krijgt ieder zijn verantwoordelijkheid.



post.nl

PostNL Productie B.V. is voor de omgeving **Maastricht, Heerlen, Geleen, Sittard, Roermond** e.v. ten behoeve van het distribueren en collecteren van briefpost en postpakketten op zoek naar:

zelfstandig ondernemers

Werkzaamheden en werktijden:

- * Het betreft vaste routes van maandag tot en met vrijdag
- * Van 07.30-09.30 uur voor het distribueren van briefpost en postpakketten
- * Van 15.30-18.30 uur voor het collecteren van briefpost en postpakketten

De ondernemer dient erin te zijn van:

- * Actuele inschrijving KVK
- * Verklaring Arbeidsomzet (winst uit onderneming)
- * Actuele verklaring omzwaat gedrag
- * Een representatief werktuig, wit en schadevrij, van het formaat Caddy. Wie er in het bezit zijn van een klepsloopertuig (aardvermogen 6 of meer rookmeters)

Meer informatie is te verkrijgen via de website www.subconet.nl
U kunt uw aanmelding incl. kopie KVK en WVR sturen naar:
PostNL, Pakketten Benelux B.V.,
Neptunusstraat 2-20, 21-32 JB Hoofddorp,
onder vermelding van "Autobedrijf"

Trompetter 22-11-2011

9 Conclusie

De complexiteit van de huidige (sociale) inkomenszekerheid van ZZP-ers is hoog. Wij vinden geen sluitend antwoord op de definitie van ZZP-ers om eenduidige nieuwe ontwikkelingen in te zetten. De verschillende (sociale) inkomenszekerheden die het groeiende aantal ZZP-ers nu genieten en scheppen zijn, niet doorzichtig en toereikend om een sociaal en economisch conflict in toekomst te vermijden. De volledige breedte van sociale faciliteiten bezitten vele knelpunten en ook overeenkomsten in dekking met elkaar. Het scheppen van toekomstbestendige en evenwichtige (sociaal) pakket aan inkomensvoorzieningen met de huidige instrumenten in de volle breedte, lijkt een methode zonder eind te worden en niet passend voor elke situatie.

Dat maakt onder meer dat wij voorstellen om een ommekeer te maken naar een geclusterde vorm van een sociaal contract, waarin alle sociale zekerheden (van pensioen, AOV, WW, BBZ en meer) voor de ZZP-er in één collectief en solidair basiszekerheid van sociale voorzieningen voor ZZP-ers, met een opting-out-regeling voor ZZP-ers die blijf geven van voldoende eigen voorzieningen. Een pakket dat een minimum zekerheid schept waarin ZZP-ers meebetalen en gerust kunnen functioneren, de overheid regelt en stuurt en de (verzekerings)markt faciliteert. Een vorm waarin er geen onderscheid gemaakt wordt voor wat betreft soort ondernemerschap, branche, risico en wat dies meer zij. Waarin de inkomenszekerheid op alle fronten minimaal geborgd is. Boven dit sociale contract staat het natuurlijk elke ZZP-er vrij om eigen extra zekerheden te verwerven.

Wij zien dat de uitvoering van dit voorstel de organisatiegraad van ZZP-ers omhoog brengt, de administratieve afwikkeling vereenvoudigd en elke ZZP-er net als een werknemer respecteert. Het maakt dat elke ZZP-er een gelijke start maakt in ondernemend Nederland en zich veilig weet.

We kennen de economisch belangrijke waarde van ZZP-ers; dan moeten we het hen ook in continuïteit mogelijk maken zorgeloos te ondernemen.

TOT SLOT

Wij hebben ons geconcentreerd op inkomensvoorzieningen voor ZZP-ers. Dat laat onverlet dat wij ook van mening zijn dat binnen 'goed opdrachtgeverschap' aandacht besteed moet worden aan bijvoorbeeld arbeidsomstandigheden. Het is op geen enkele manier te verklaren – en te accepteren – dat arbeidsomstandigheden voor werknemers – substantieel – anders zijn dan voor ZZP-ers, zeker daar waar het gaat om fysieke en geestelijke veiligheid. Eigen verantwoordelijkheid van de ZZP-er is hiervoor geen argument.

Literatuur/publicaties

1. Prof. M. Westerveld, UvA, Oratie 2 december 2011: Het stiefkind van het arbeidsrecht.
2. Drs. N. de Vries e.a., EIM, november 2011: Zelfbewust een Zelfstandige Positie.
3. Prof. mr. F.B.J. Grapperhaus, SER kroonlid, december 2011: Interview Nieuwsuur.
4. Drs. F. Dekker, Verwey-Jonker Instituut, november 2011: Flexible Employment, Risk and the Welfare State.
5. Prof. Dr. P. Schnabel, Sociaal Cultureel Planbureau, december 2011: Rede MBO Koplopersoverleg Amsterdam.
6. VNO/NCW, 2010: De nieuwe pensioenwijzer.
7. Drs. Th. Bovens, SER, oktober 2010, Advies aan de minister SZW: Zzp-er in beeld.
8. Drs. P. Loozen, Ministerie SZW, 2007, Brief aan 2e Kamer: Pensioenopbouw door zzp-ers.
9. Drs. P. Vroonhof e.a., EIM, Februari 2010: Een kwestie van ondernemen, zzp-ers in de crisis.
10. Drs. A. Bruins e.a., EIM, Oktober 2008: Zelfstandigen Zonder Personeel.
11. Mr. Th. Gommer MPLA, Akkermans & Partners, 2010: Pensioen nieuwe stijl voor de toekomstige arbeidsmarkt.
12. Commissie Toekomstbestendigheid Aanvullende Pensioenregelingen: Een sterke tweede pijler (Commissie Goudswaard), 27 februari 2010.
13. Diverse perspublicaties, berichten uit social media.

Gedurende het jaar 2011 hebben we gewerkt aan de totstandkoming van dit voorstel. We hebben daarbij onze visie willen toetsen en versterken met de inbreng van belanghebbenden en deskundigen. Wij (de initiatiefnemers) willen hiermee de beweging in gang zetten met dit voorstel. In de geest van 'niet het bestaande veranderen' bedoelen we de bestaande situatie en voorzieningen inhoudelijk niet meteen te herzien, maar met een frisse en onbevangen geest 'het nieuwe te creëren'. Het wordt de hoogste tijd voor een (sociale) innovatie van inkomenszekerheden voor ZZP-ers.

AUTEURS/INITIATIEFNEMERS

MR. THEO GOMMER MPLA

Theo Gommer (1966) is verbonden aan de Akkermans & Partners Groep in Tilburg, onder andere als directeur van het Wetenschappelijk Bureau. Verder is hij partner bij Gommer & Partners Pensioen Advocaten, een van de eerste en grootste niche pensioenadvocatenkantoren, mede-initiatiefnemer/partner van de Visitatie Commissie Pensioenfondsen en voorzitter van de Nederlandse Orde van PensioenDeskundigen.



FRED DE BOER, VZZP

Fred de Boer is voorzitter van de Vereniging van Zelfstandigen Zonder Personeel VZZP. Veruit de meest authentieke vereniging van ZZP-ers in Nederland, die in samenwerking met PZO, FNV zelfstandigen en ZZP Nederland de belangen van ZZP-ers behartigen. Hij mengde zich al eerder in diverse gremia en discussies om zijn visie naar een 'sociale innovatie voor zekerheid van zpp-ers' uit te dragen. Als oud AB-lid VNO/NCW kent hij het veld, zijn achterban en haar positie.



CONSULTATIES

Monique Aerts (Ministerie van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie)

Peter Goossens (Register Belastingadviseurs)

Robin Linschoten (voormalig staatssecretaris Sociale Zaken)

Sjon Reimink (VNG)

Bert Reijpert (Platform Publieke Adviesorganisaties)

Michel Rovers (UWV)

Peter Zwart (voormalig RvB Van Lanschot Bankiers)