ONL VOOR ONDERNEMERS

HeadFirst Group

ZiPconomy

# Internationaal perspectief op zzp-wetgeving

Wat Nederland kan leren van andere landen

# Inhoudsopgave


| | |
|---|---|
| Voorwoord | 03 |
| Inleiding | 04 |
| Feiten en cijfers over zelfstandigen | 06 |
| Leren van andere landen | 08 |
| Context van internationale wetgeving en perspectieven | 10 |
| Twee misverstanden over de Nederlandse situatie van zzp'ers | 16 |
| België | 18 |
| Canada | 21 |
| Duitsland | 22 |
| Frankrijk | 24 |
| Spanje | 25 |
| Verenigd Koninkrijk | 28 |
| Verenigde Staten | 30 |
| Slotwoord | 34 |
| Over ons | 35 |

# Voorwoord

Wanneer mag een organisatie een zelfstandige inhuren en wanneer zou het werk in loondienst moeten plaatsvinden? Wereldwijd worstelen politici en overheden met deze vraag. Dat het lastig is om een eenduidig antwoord te formuleren, komt door de grote verscheidenheid binnen de groep zzp'ers en de uiteenlopende visies van overheden op flexibele arbeid. Wie zijn precies de werkenden die beschermd moeten worden tegen gedwongen zelfstandigheid en lage tarieven? En hoe doen we dat zonder de zelfredzame, innovatieve professionals in de weg te zitten?

Beide perspectieven zijn volgens ons essentieel voor de Nederlandse economie en arbeidsmarkt. Hoogopgeleide, gespecialiseerde zzp'ers leveren de maatschappij jaarlijks namelijk miljarden euro's aan extra waarde op. Dit bleek eerder uit het rapport 'De economische en maatschappelijke waarde van zelfstandig professionals' (SEO Economisch Onderzoek, in opdracht van HeadFirst Group). Hun wens om zelfstandig te ondernemen en hun toegevoegde waarde voor de economie en arbeidsmarkt mogen we om die reden niet negeren.

Als internationale HR-tech dienstverlener worden wij dagelijks geconfronteerd met een verscheidenheid aan wet- en regelgeving in verschillende landen. Deze soms andere aanpak van de landen om ons heen is een inspiratie waar we in Nederland van kunnen leren. Daarom hebben we, in samenwerking met de onafhankelijke redactie van ZiPconomy en ondernemersorganisatie ONL voor Ondernemers, besloten een vergelijking te maken tussen zeven landen. We hebben per land de belangrijkste leerpunten en take-aways op een rij gezet om zo een waardevolle bijdrage te leveren aan het politieke en maatschappelijke debat over zzp'ers en de toekomst van onze arbeidsmarkt.

**Marion van Happen**
CEO HeadFirst Group

# Inleiding

Het is aan het kabinet om met nieuwe wetgeving meer duidelijkheid te geven wanneer een opdracht door een zelfstandige uitgevoerd kan worden of door iemand in loondienst gedaan moet worden. Dat blijkt niet eenvoudig. Er is nog veel kritiek op het nieuwe concept van de wet Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden (VBAR).

Nederland is zeker niet uniek als het gaat om de zoektocht naar heldere en voorspelbare criteria. Hoe lossen andere westerse landen dit op? Wat kunnen we daarvan leren? In dit rapport brengen wij dat in kaart. Geen wetenschappelijke studie, wel een verkenning in hoofdlijnen. Zonder oplossingen die copy-paste overgenomen kunnen worden, wel elementen die het overdenken waard zijn.

### Nederland: conceptwet VBAR

In het nieuwste voorstel voor zzp-wetgeving probeert het kabinet op twee manieren duidelijkheid te geven over de vraag 'wanneer mogen werkzaamheden buiten dienstbetrekking worden uitgevoerd?'

Ten eerste zou de beoordeling gebaseerd moeten zijn op basis van drie elementen:

- Indicaties die wijzen op werken als werknemer.
- Indicaties die wijzen op werken als zelfstandige binnen de arbeidsrelatie.
- Kenmerken van de persoon die wijzen op het ondernemerschap.

Daarnaast introduceert het kabinet een tariefgrens van 33 euro per uur. Wie minder dan dit uurtarief ontvangt, kan eenvoudiger werknemersrechten opeisen.

### Vergelijkbare culturen en economieën

In hoeverre sluiten deze indeling en structuur aan op die van andere landen? In deze publicatie brengen we in beeld hoe de beoordeling van arbeidsrelaties werkt in België, Canada, Duitsland, Frankrijk, Spanje, het Verenigd Koninkrijk (VK) en de Verenigde Staten (VS). We hebben specifiek deze landen geselecteerd, omdat zij wat betreft cultuur en (freelance-)economie vergelijkbaar zijn met Nederland.

Voordat we de diverse landen en hun regelgeving uitdiepen, beginnen we met enkele cijfers en context.

**Claartje Vogel**
Redacteur ZIPconomy

**Hugo-Jan Ruts**
Hoofdredacteur ZIPconomy

Modern, fris
& minimalistisch

# Feiten en cijfers over zelfstandigen

Inzicht in de feiten en cijfers is essentieel om het dossier over schijnzelfstandigheid en wet- en regelgeving over de arbeidskwalificatie goed te begrijpen. In 2023 hebben we in het rapport ‘Grip op het zzp-dossier’ de feiten en inzichten over zelfstandigen overzichtelijk samengebracht. Hiernaast presenteren we de belangrijkste en meest actuele data.

## 85%

De grote meerderheid van de zelfstandigen personeel verleent diensten (eigen arbeid). Het aandeel zzp’ers dat (vooral) producten verkoopt daalt. Het was in 2013 23%. In 2024 14,5%.

## 11%

Ruim een tiende van de werkzame beroepsbevolking is een zzp’er ‘eigen arbeid’ 11,0% in Q1 2024 op precies te zijn. In 2013 was dat nog 8,2%.

## 65%

Zo’n tweede derde van de zzp’ers eigen arbeid werkt voor organisaties, de rest werkt (voornamelijk) voor particulieren.

## 60%

Meer dan de helft van de zzp’ers is man. Het aandeel vrouwen stijgt, maar dit is nog lang niet zo gelijk verdeeld als onder werknemers.

# 45%

Bijna de helft van de zzp'ers is tussen de 35-55 jaar oud. Tien jaar geleden was dat nog 55%. Het aantal zzp'ers jonger dan 35 jaar neemt toe, maar niet zo sterk als het aantal zzp'ers ouder dan 55 jaar.

# 7%

Een klein deel van de zzp'ers gebruikt (vaak of weleens) digitale platformen om werk te vinden. Dit percentage is nauwelijks gestegen.

# 27%

Iets meer dan een kwart van de zzp'ers is binnen twaalf maanden weer gestopt. Na vijf jaar is de helft geen zzp'er meer. Zij werden vervolgens werknemer in loondienst, ondernemer met personeel of ze gingen met pensioen.

# 46%

Bijna de helft van de zzp'ers heeft een hbo-opleiding of hoger. Tien jaar terug was dat 39%. Opvallend: vrouwelijke zzp'ers zijn vaker (56%) hoger opgeleid dan mannen (40%).

# 23%

De grootste categorie zzp'ers is de groep die 'specialistische zakelijke diensten' levert. Gevolgd door zorg en welzijn (14%), bouw (10%) en IT (8%).

# 83%

Verreweg de meeste zzp'ers zijn (zeer) tevreden over hun werksituatie, iets meer dan in 2021. Bij werknemers ligt dit percentage op 78%.

# 46,7%

Regie over de werkdag wordt in 2023 het vaakst genoemd als motief om zzp'er te worden. Dat percentage is flink gestegen sinds 2015 (35%).

# 65%

De meeste zzp'ers die eigen arbeid leveren aan organisaties hebben vier opdrachtgevers of meer. Deze groep groeit: in 2021 was dit percentage nog 58%.

# 66%

Twee derde van alle zzp'ers heeft spaargeld, investeringen of andere financiële oplossingen voor het geval zij arbeidsongeschikt raken. Dit is een hoger percentage dan in 2016, toen was het nog 60%. Een kwart van hen heeft een arbeidson geschiktheidsverzekering afgesloten.

Bron: "Grip op het zzp-dossier" ZiPconomy

# Leren van andere landen

**Een overzicht van de opvallendste punten per land**

### België

- Een aparte definitie van een arbeidsrelatie tussen een opdrachtgever en een freelancer geeft ruimte voor maatwerk en evenwichtigheid.
- De ‘wil der partijen’ speelt een rol in de beoordeling van de arbeidsrelatie. Dit past bij de wens van een groot deel van de zelfstandigen in Nederland.
- De gelaagdheid van beoordeling (neutrale, algemene en sectorspecifieke criteria) geeft ruimte voor maatwerk. Daarbij is het ook een oplossing voor de problemen in het Verenigd Koninkrijk en Californië, want het biedt extra bescherming voor kwetsbare zelfstandigen zonder de zelfredzame zelfstandigen te hinderen in het ondernemerschap.

### Duitsland

- Het statuut ‘Freiberufler’ geeft erkenning aan het individuele, zelfgekozen vakmanschap van het individu. Het onderscheid tussen een zelfstandige beroepsbeoefenaar en een zelfstandig ondernemer past ook goed bij de verschillende drijfveren van zelfstandigen in Nederland. Tegelijkertijd sluit het zelfstandig ondernemerschap uit voor een hoop beroepen en activiteiten.
- De beoordeling van de arbeidsrelatie lijkt op het Nederlandse conceptwetsvoorstel VBAR. Daarentegen is er wel een belangrijk verschil: het ondernemerschap van de persoon is het beginpunt van de beoordeling. Daarna komen de criteria die vergelijkbaar zijn met de criteria ‘werkinhoudelijke en organisatorische sturing’ en ‘werken voor eigen rekening en risico’. In de praktijk leggen de Duitse autoriteiten sterk de nadruk op ‘niet ingebed zijn in de organisatie’.

### Canada

- De intentie van de partijen (partijbedoeling) weegt mee in de beoordeling van de arbeidsrelatie.
- De Canadese Belastingdienst heeft de algemene regels vertaald naar een concrete uitwerking voor bepaalde beroepen en situaties.
- In British Columbia geldt een minimumuurloon voor platformwerkers.

### Frankrijk

- In Frankrijk stimuleert men het zelfstandig ondernemerschap niet door versoepeling van het arbeidsrecht, maar door de administratieve lasten te verlagen en ondernemers een sociaal vangnet te geven.

## Spanje

- Spanje hanteert in principe hetzelfde systeem als Nederland, waarbij werknemerschap het uitgangspunt is.
- Voor een specifieke sector waar schijnzelfstandigheid een probleem is, de platformeconomie, heeft Spanje een apart rechtsvermoeden van werknemerschap ingevoerd.
- In 2021 is er een aanpassing gedaan in het Wetboek van Strafrecht. Om te voorkomen dat grote bedrijven met veel financiële middelen de wet bewust negeren, kunnen ondernemers zes maanden tot zelfs zes jaar gevangenisstraf krijgen.

## Verenigde Staten

- In de Verenigde Staten staan de fiscale en de arbeidsrechtelijke beoordeling en aanpak naast elkaar. Deze aanpak doet denken aan het advies uit 2016 Gerrard Boot, Hoogleraar Arbeidsrecht aan de Universiteit Leiden. Om schijnzelfstandigheid te bestrijden, kwam Boot in 2016 met het advies om de fiscale en civiele beoordeling van elkaar te scheiden. Fiscale vragen zijn namelijk een stuk duidelijker en feitelijker, en maken het dus eenvoudiger om te bepalen of er een zelfstandige ingehuurd mag worden.
- De AB5-wetgeving was een forse ingreep en de regels leken heel duidelijk, maar in de praktijk pakte deze wet toch niet goed uit. Eén generieke aanpak voor de diverse groep freelancers, bleek toch niet goed te werken.

## Vereniging Koninkrijk

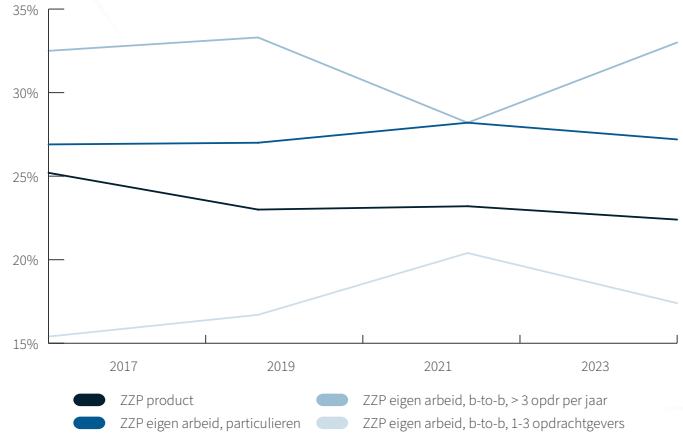
- Het Verenigd Koninkrijk heeft een aparte status gecreëerd voor werkenden die tussen het werknemerschap en het zelfstandig ondernemerschap zitten. In principe geeft dat meer ruimte aan individueel, zelfgekozen vakmanschap. Dat past ook goed bij de verschillende drijfveren van zelfstandigen in Nederland.
- In de praktijk beschermt de IR35 kwetsbare freelancers nauwelijks tegen schijnzelfstandigheid. Er is om die reden ook veel kritiek op de regels, omdat de criteria niet duidelijk genoeg zijn.

# Context internationale wetgeving en perspectieven

In deze publicatie vergelijken we wetgeving in Europa en daarbuiten. Om beter te begrijpen hoe de Europese regels zich tot elkaar verhouden, is het belangrijk om enige kennis te hebben van het arbeidsrecht in de Europese Unie (EU).

De term ‘werknemer’ is een autonoom rechtelijk begrip in de EU. In het EU-Werkingsverdrag staat slechts dat er vrij verkeer van werknemers binnen de EU is, maar er staat geen definitie in van wat ‘een werknemer’ dan precies is. Het EU-Hof heeft in jurisprudentie uitleg gegeven aan dit begrip. Een werknemer is ‘iedere onderdaan van een EU-lidstaat die gedurende een bepaalde tijd voor een ander en onder diens gezag prestaties levert en als tegenprestatie een vergoeding ontvangt’ (zaak 66/85, Lawrie-Blum). Het is aan nationale rechters om te beoordelen of er sprake is van een gezagsrelatie (C-337/97, Meeusen). Daarbij moet de rechter kijken naar objectieve factoren, zoals het aantal gewerkte uren en de vergoeding voor de arbeid. Subjectieve factoren zoals het motief en het gedrag van de werknemer, zijn minder relevant. Gedetacheerde werknemers en zelfstandigen vallen niet onder de definitie. Op deze categorieën werkenden zijn de vrijheid van diensten en de vrijheid van vestiging van toepassing. Maar een Europese definitie van ‘zelfstandige’ is er niet.

Verdeling type zzp’ers 2017 t/m 2023




Bron: ZEA 2017 – 2023

## Verschillende perspectieven

Wie een internationale vergelijking maakt en landen met elkaar vergelijkt ten aanzien van hun wetgeving op het gebied van flexibele arbeid, stuit direct op het feit dat ieder land zijn eigen jargon en definities hanteert. Dit vormt een probleem, want het zorgt in internationale discussies tot begripsverwarring en verkeerde beeldvorming. Ook maakt het kwantitatieve vergelijkingen moeilijk.

Tegelijkertijd heeft de terminologie veel te maken met de visie en het beleid op zzp’ers en flexibele arbeidsrelaties. Sommige overheden hebben bijvoorbeeld aparte regels voor verschillende soorten zzp’ers. Zo maakt het Verenigd Koninkrijk het onderscheid tussen ‘workers’ en 'self-employed', terwijl Duitsland naast zelfstandig ondernemers ook ‘zelfstandig beroepsbeoefenaren’ kent. De Nederlandse regering is op dit moment juist op zoek naar één wet voor alle zzp’ers. Dat is lastig. Dat begint al met de termen ‘zzp’er’, ‘freelancer’, ‘zelfstandig ondernemer’, ‘interim-professional’ en ‘zelfstandig professional’. Vrijwel alle onderzoeksinstanties gebruiken de term ‘zelfstandige zonder personeel’, maar de term ‘zzp’er’ komt niet voor in de Nederlandse wet. Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek zijn zelfstandig ondernemers ‘personen die arbeid verrichten voor eigen rekening of risico, in een eigen bedrijf of praktijk, of als directeur-grootaandeelhouder (dga) met of zonder eigen personeel’. Daaronder vallen zelfstandigen met personeel, meewerkend gezinsleden en ook de zelfstandigen zonder personeel. Die kun je dan weer onderverdelen tussen de zzp’ers die producten verkopen, zzp’ers die alleen diensten leveren aan particulieren en tot slot: zzp’ers die diensten leveren aan bedrijven. Dat zijn de zelfstandig professionals of freelancers.

Welke andere verschillende termen zijn er zoal? Een overzicht.

### Gig economy of talent economy

In de gig economy of kluseconomie verrichten freelancers kortdurende, taakgerichte werkzaamheden. De zogenaamde talent economy verwijst naar langdurige, complexe projecten.

Een groot verschil is de relatie tussen de opdrachtgever en de freelancer. In de gig economy is die relatie kort en transactioneel. Er is een taak die snel uitgevoerd moet worden, een opdrachtgever heeft bijvoorbeeld een logo nodig voor zijn website. Het selectieproces is kort, verloopt steeds vaker via online platformen en draait vooral om vaardigheden en prijs, niet om persoonlijkheid. Freelancers in de gig economy hebben veel verschillende opdrachtgevers, maar zijn ook economisch kwetsbaar. De tarieven zijn vaak laag en de freelancers zijn makkelijk vervangbaar, want het werk kan eenvoudig door een ander uitgevoerd worden. Het is lastig aan te tonen dat hier sprake is van 'werknemerschap', omdat het gaat om korte projecten waarbij het niet eens altijd nodig is dat opdrachtgever en opdrachtnemer elkaar ontmoeten.

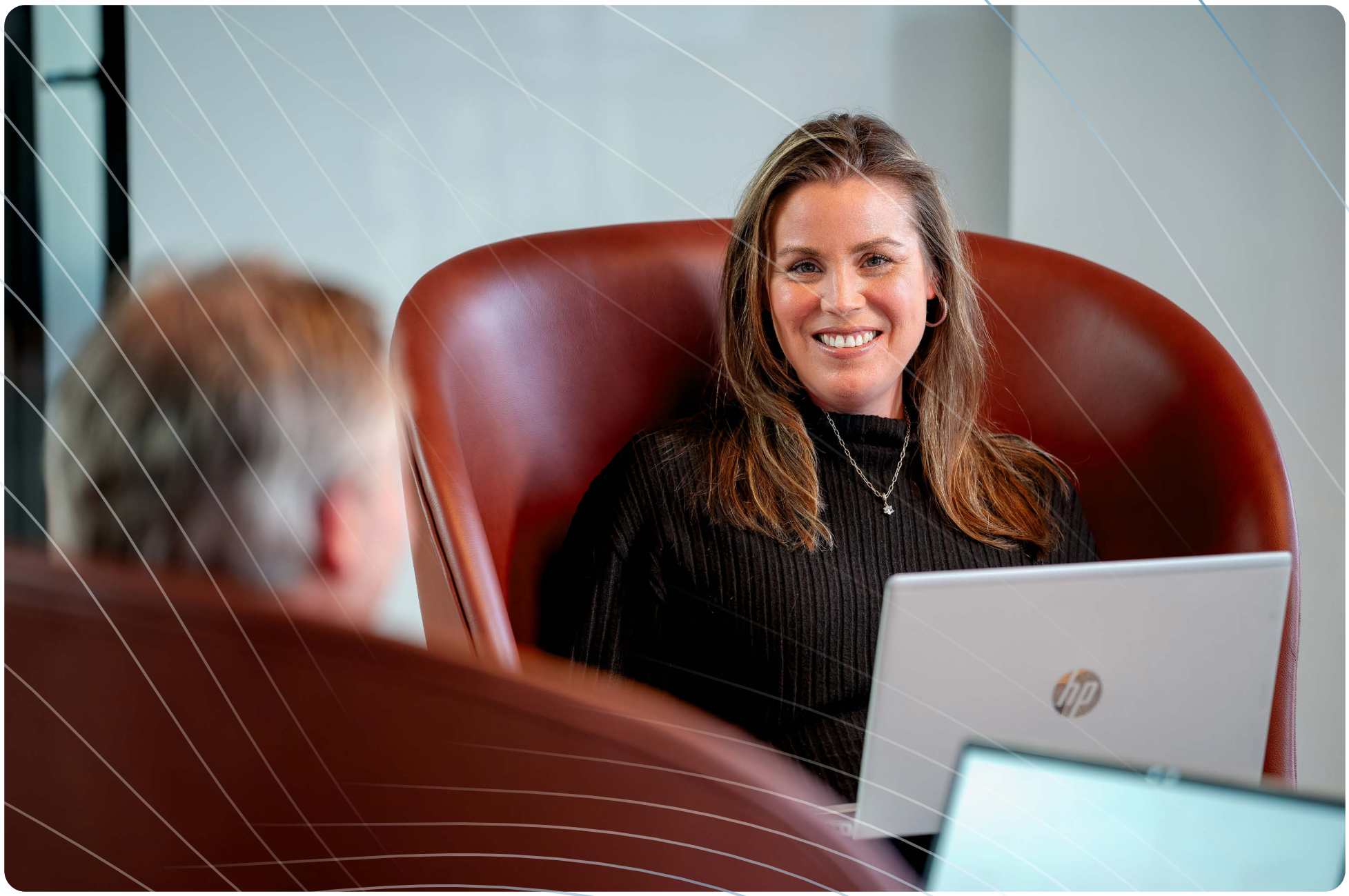
In de talent economy gaat het juist om langdurige projecten waarbij expertise en kennis van de ingehuurde persoon centraal staan. Het gaat bijvoorbeeld om interim-verandermanagers of IT-specialisten die vernieuwing brengen in een bepaald onderdeel van de organisatie. In het selectieproces is behalve ervaring ook persoonlijkheid van belang. Zelfstandigen hebben in de talent economy een sterkere positie dan in de gig economy. Ze zijn niet zomaar te vervangen, hebben vaak hoge tarieven en kunnen meer uren per week werken. Hoewel ze een sterke positie hebben en bewust kiezen voor ondernemerschap, ligt schijnzelfstandigheid op de loer. Ze hebben namelijk langere, persoonlijke relaties met hun opdrachtgevers.

### Beroepsbeoefenaar of ondernemer

Voor een deel van de zzp'ers is het in de beroepsgroep gebruikelijk om als freelancer te werken. Denk bijvoorbeeld aan kunstenaars. Verder blijkt uit onderzoek naar startmotieven van zzp'ers in Nederland dat een fors deel vooral op zoek is naar meer autonomie. Ze verlangen naar vrijheid om hun vak uit te oefenen en zelf te bepalen wanneer en waar ze werken. Ze voelen zich waarschijnlijk eerder een 'zelfstandig beroepsbeoefenaar' dan een zelfstandig ondernemer. Die term sluit ook beter aan bij de Engelse term 'freelancer'. In Nederland maken we geen onderscheid tussen deze groepen, terwijl je in Duitsland een (beperkt) aantal beroepen als 'Freiberufler' kan uitoefenen.

### Onsite versus offsite

Sinds de corona pandemie is tijd- en plaatsonafhankelijk werken gebruikelijker geworden. Werkenden hoeven lang niet altijd meer fysiek naar kantoor te komen (onsite). Dat maakt het soms lastiger om de arbeidsrelatie te kwalificeren. Het is bijvoorbeeld lastiger om aan te tonen dat er een gezagsrelatie op afstand (offsite) bestaat of dat iemand een vast onderdeel is van de organisatie.



### Desk versus no desk werk

De afgelopen decennia is de kenniseconomie in opkomst. Het is een internationale trend dat zelfstandig ondernemers relatief vaker hoogopgeleide kenniswerkers (desk work) zijn dan dagloners (no desk work). Dat blijkt ook uit het feit dat het opleidingsniveau van zzp'ers in Nederland gemiddeld hoger is dan dat van werknemers in loondienst.

De afgelopen jaren lijkt die trend wat te keren. Op de krappe arbeidsmarkt neemt de vraag naar no desk work toe. Denk aan werk in de horeca of de bouw. Dit type werk is lastiger te automatiseren en minder gevoelig voor de impact van AI. Online werkplatformen als Temper, Deliveroo en YoungOnes richten zich in Nederland vooral op de vraag naar dit type freelancers.

Bij no desk work zijn de tarieven vaak lager, de opdrachten relatief kort en werkenden kunnen zich makkelijker laten vervangen. Een arbeidsrelatie aantonen is dus lastiger.

### Producten verkopen, particuliere dienstverlening of b2b-dienstverlening

In Nederland vallen alle zelfstandigen zonder personeel onder dezelfde noemer: zzp'ers die producten verkopen, zzp'ers die diensten verlenen aan particulieren en zzp'ers die vooral persoonlijke arbeid leveren aan organisaties. In andere landen is dat niet zo. Wie zich aanmeldt bij de Spaanse sociale zekerheid en Belastingdienst, moet vooraf aangeven in welke categorie hij valt: 'autónomo empresarial' voor kleine bedrijfseigenaren of 'autónomo profesional' voor zelfstandig professionals en freelancers. En de Sociaal Economische Raad Vlaanderen (SERV) heeft 'freelancer' gedefinieerd als iemand die voor eigen rekening en risico werkt, zonder personeel en diensten verleent aan andere ondernemers.

De verschillen zijn relevant in de discussie over een arbeidsrelatie, want het is logisch dat iemand die werkt voor veel verschillende particulieren niet in loondienst is. De Nederlandse regering wil een rechtsvermoeden van werknemerschap onder de 33 euro per uur invoeren. Deze regel geldt dan ook niet voor zzp'ers die voor particulieren werken.

### Hoofdinkomen of neveninkomsten

Er zijn volgens het CBS 1,2 miljoen zzp'ers in Nederland die hun hoofdinkomen verdienen als zelfstandig ondernemer. Daarnaast zijn er nog een half miljoen werkenden voor wie werken als zzp'er een bijbaan is. Zij werken daarnaast in loondienst. Deze 'hybride werkenden' combineren twee contractvormen. In de VS komt deze combinatie vaak voor en in Nederland groeit deze groep harder dan het aantal fulltime-zzp'ers.

In de discussie of het werk als zzp'er gedaan mag worden is het niet relevant of iemand zijn hoofdinkomen als zzp'er verdient. Het speelt mogelijk wel een rol in het debat over de verplichte arbeidsongeschik theidsverzekering voor zelfstandigen. België maakt een onderscheid: 'zelfstandigen als bijberoep' hoeven geen sociale premies te betalen. Ook voor zelfstandigen die studeren en minder dan 7.000 euro per jaar verdienen is er een aparte regeling. Wie in Spanje in loondienst werkt en als zzp'er (pluriactividad) betaalt twee keer een bijdrage aan de sociale zekerheid: één via de werkgever, één als freelancer. Afhankelijk van onder andere het aantal uren dat je werkt als werknemer, krijg je wel flinke korting op de premie die je als freelancer betaalt.

# Twee misverstanden over de Nederlandse situatie van zzp’ers

Bron: "ZP'ers betalen meestal meer belasting dan vergelijkbare werknemers. En andere inzichten over fiscale prikkels" ZiPconomy

**Misverstand 1:**
**Nederland heeft de meeste zelfstandigen van Europa**
Het aantal zelfstandigen zonder personeel in Nederland is sinds 2002 flink gegroeid, maar dat wil niet zeggen dat ons land het hoogste percentage zelfstandigen ten opzichte van de beroepsbevolking heeft.

De groei begon in 2002, toen het kabinet van Wim Kok actief beleid voerde om het ondernemerschap aan te jagen. Het aantal ondernemers in Nederland bleef namelijk internationaal gezien ver achter. Dat moest anders. Dus werden de fiscale voordelen verruimd en verdween de verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen (WAZ). Ook kwam er de Verklaring Arbeidsrelatie (VAR), een document waarmee opdrachtgevers vooraf zekerheid kregen over de arbeidsrelatie met een zelfstandige.

Het aantal zzp'ers steeg in de tien jaar daarna flink. Ook als percentage van de werkzame beroepsbevolking, want ook dat steeg spectaculair. Tussen 2014 en 2019 bleef het percentage zzp'ers ten opzichte van de werkzame beroepsbevolking stabiel rond 11%. Pas na de corona crisis groeide het naar 12,5% (Centraal Bureau voor de Statistiek), ondanks dat het beleid nu is omgekeerd. De zelfstandigenaftrek is bijvoorbeeld de afgelopen jaren flink verlaagd.

Terug naar Europa. De afgelopen 25 jaar groeide het aantal zzp'ers in Nederland harder dan in alle andere Europese landen. Maar we kwamen ook van ver. Portugal, Griekenland en een aantal landen in Oost-Europa hebben op dit moment nog steeds een hoger percentage zzp'ers. Bovendien groeide het percentage zzp'ers ten opzichte van de werkzame beroepsbevolking in België, Denemarken, Zwitserland en nog tien andere EU-landen harder dan in Nederland.

**Misverstand 2:**
**zzp'ers dragen niet bij aan het sociaal stelsel**
Een bekende uitspraak is dat zzp'ers niet meebetalen aan het sociale stelsel en minder belasting betalen dan werknemers. Dat behoeft enige nuance, zeker in vergelijking met andere landen. Het klopt dat Nederlandse zzp'ers (nog) geen verplichte arbeids ongeschiktheidsverzekering hebben en niet automatisch sparen voor een pensioenvoorziening. In bijvoorbeeld België en Spanje is dat anders, zzp'ers betalen daar mee aan het sociale stelsel en maken er ook gebruik van. In België dragen zzp'ers daarvoor momenteel 20,5% van hun netto-belastbaar inkomen van het voorafgaande jaar af. In Spanje is het een vaste kostenpost van minimaal 230 euro tot maximaal 542 euro per maand (2024), afhankelijk van het inkomen. Een stevige kostenpost die Nederlandse zzp'ers niet hebben.

Toch betalen Nederlandse zzp'ers weldegelijk mee aan bepaalde sociale voorzieningen. Denk aan het basispensioen, de AOW, wat wordt betaald uit de algemene middelen. Dat geldt ook voor zaken als ouderschapsverlof, kinderbijslag en de bijstand. In België en Spanje wordt dat betaald via sociale premies, in Nederland dragen zelfstandigen daar via de inkomstenbelasting aan bij. Verder betalen zelfstandigen zelf de inkomensafhankelijke premie Zorgverzekeringswet. Dit wordt nogal eens over het hoofd gezien, omdat dit voor werknemers via de werkgever verloopt. Al met al blijkt dat de meeste zelfstandigen meer belasting betalen dan werknemers met een vergelijkbaar beroep, ondanks de belastingvoordelen.

# België

## Een aparte wet en maatwerk per sector

In het debat over de regels rondom schijnzelfstandigheid verwijzen politici (motie Palland (CDA), 2020) en experts uit het werkveld regelmatig naar het Belgische systeem. De Vlaamse arbeidsmarkt lijkt tenslotte op de Nederlandse en ook het aandeel freelancers in Vlaanderen is vergelijkbaar. De wetgeving rondom het werken met zzp'ers is daarentegen wel anders.

## Aparte wet

Terwijl in veel landen alleen een definitie bestaat van 'werknemerschap', heeft België een speciale wet waarin staat aan welke specifieke omstandigheden een arbeidsrelatie tussen een werkgever/opdrachtgever en een zelfstandige/freelancer voldoet. Deze bestaat naast de beschermende regels voor werknemers. Zo wordt de werkrelatie tussen zelfstandigen en opdrachtgevers op dezelfde manier behandeld als andere type (zakelijke) overeenkomsten (Vincent Dooms en Tom Messiaen, Arbeidsrelatiewet 2.0).

De criteria voor een opdrachtgever-opdrachtnemersrelatie bestaan uit:

**1. Neutrale criteria**

Bijvoorbeeld dat de opdrachtnemer geregistreerd is bij de Kamer van Koophandel, een BTW-nummer heeft en administratie voert. Deze criteria bepalen of iemand ondernemer is, maar zeggen nog niets over de aard van de arbeidsrelatie.

**2. Algemene criteria**

Deze bepalen of iemand ingehuurd mag worden als freelancer. Alle criteria worden in samenhang beoordeeld. Ze bestaan uit:

A. **De wil der partijen:** opdrachtgever en freelancer zijn vrij om te bepalen of hun arbeidsrelatie wordt uitgevoerd in het kader van een arbeidsovereenkomst of een aannemingsovereenkomst. Opvallend, want in Nederland is dit niet van belang.

B. **De vrijheid van organisatie van de werktijd en de vrijheid van organisatie van het werk:** Hierin staan zowel criteria die wijzen op een arbeidsovereenkomst als op een overeenkomst van opdracht. Elementen die wijzen op een arbeidsovereenkomst zijn:

- de onmogelijkheid van de werkende om vrij zijn tijd te beheren en te organiseren;
- de verplichting van de werkende om zich aan een strikt uurrooster te houden;
- de verplichting van de werkende zijn afwezigheden te melden en te rechtvaardigen;
- de verplichting van de werkende om een bepaald aantal uren te presteren;
- de verplichting van de werkende te luisteren naar bevelen met betrekking tot specifieke taken en richtlijnen na te komen;
- het feit dat de werkende zich niet kan laten vervangen.

Elementen die wijzen op een freelance-overeenkomst zijn:

- de onmogelijkheid van de werkende om vrij zijn tijd te beheren en te organiseren;
- de verplichting van de werkende om zich aan een strikt uurrooster te houden;
- de verplichting van de werkende zijn afwezigheden te melden en te rechtvaardigen;
- de verplichting van de werkende om een bepaald aantal uren te presteren;
- de verplichting van de werkende te luisteren naar bevelen met betrekking tot specifieke taken en richtlijnen na te komen;
- het feit dat de werkende zich niet kan laten vervangen.

C. **Mate van hiërarchische controle:** Is er leiding en toezicht? Zo ja, dan is dat een zwaarwegende aanwijzing voor een arbeidsovereenkomst. Volgens critici is dit een vrij onduidelijk criterium. Ook is het lastig om dit te beoordelen in de dienstensector en de talent economy, omdat hier altijd een vorm van toezicht is.

**3. Specifieke criteria**

Naast de neutrale en algemene criteria zijn er nog specifieke, verzwarende eisen voor bepaalde sectoren of beroepen vast te stellen. Daar is in de praktijk nog geen gebruik van gemaakt.

### Sectorale aanpak

Sinds 2012 is de Arbeidsrelatiewet uitgebreid met een ‘weerlegbaar vermoeden van een arbeidsovereenkomst’ voor sectoren of activiteiten waar het risico op misbruik (bijvoorbeeld onderbetaling) groot is. De aanleiding hiervoor waren misstanden met werkenden uit Midden- en Oost-Europa. Deze sectorale aanpak geldt voor de bouw, vervoer, bewaking, schoonmaak, land- en tuinbouw en platformwerk.
Voor deze sectoren gelden negen aanvullende criteria, die gaan onder andere over investeringen in de eigen onderneming, beslissingsbevoegdheid en de mogelijkheid om je vrij te laten vervangen door een andere freelancer. Als een arbeidsrelatie aan de meerderheid van deze criteria voldoet, dan geldt het rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst.

## Kabinetsreactie Rutte IV

In de Kamerbrief “Voortgang werken met en als zelfstandige(n)” van december 2022 reageerde toenmalig minister van Sociale Zaken Karien van Gennip uitgebreid op de suggestie om België als voorbeeld te nemen. Zij besloot het idee van een aparte wet, de gelaagdheid van criteria en een sectorale aanpak niet over te nemen. Volgens de minister is het verschil in behandeling tussen werknemers en zelfstandigen in de fiscaliteit en sociale verzekeringen in België een stuk kleiner dan in Nederland. Zo zijn alle Belgische freelancers verplicht om zich aan te sluiten bij een sociaal verzekeringsfonds. Er staat dan ook minder ‘druk’ op de beoordeling van de arbeidsrelatie dan in Nederland. Maar daarmee ging zij voorbij aan het feit dat de zelfstandigenaftrek (bedoeld om zzp’ers te ondersteunen zichzelf te verzekeren) wordt afgebouwd en er een verplichte aov voor zelfstandigen in de maak is.
Verder vond de minister het niet nodig om een rechtsvermoeden voor bepaalde sectoren in te voeren, omdat er al een plan is voor een rechtsvermoeden onder een uurtarief van 33 euro.

### Take-aways

- Een aparte definitie van een arbeidsrelatie tussen een opdrachtgever en een freelancer geeft ruimte voor maatwerk en evenwichtigheid.
- Dat de wil der partijen een rol speelt in de beoordeling, past bij de wens van een groot deel van de zelfstandigen in Nederland.
- De gelaagdheid van beoordeling geeft ruimte voor maatwerk. Ook is het een oplossing voor de problemen in het Verenigd Koninkrijk en Californië, want het biedt extra bescherming voor kwetsbare zelfstandigen zonder zelfredzame ondernemers te hinderen.

## Bronnen


- Het statuut van student-zelfstandige
- Voortgangsbrief werken met en als zelfstandige(n)
- Boek: Arbeidsrelatiewet 2.0 - De schijnzelfstandigheid toegepast op de werkvloer door Vincent Dooms & Tom Messiaen.

# Canada

### Wil der partijen doet ertoe, een minimumtarief voor de gig economy

In Canada worden arbeidsrelaties in de basis op dezelfde manier beoordeeld als in Nederland. Net als in Nederland, staat ook in Canada de mate van controle over het werk centraal. Is het mogelijk voor de werkgever om controle uit te oefenen over de werkzaamheden? Verder is van belang of iemand met zijn eigen materialen werkt en in hoeverre de werkende zich presenteert als ondernemer. Maar een aantal details van de Canadese regels is anders.

### Intentie doet ertoe

Bij de beoordeling van de arbeidsrelatie kijkt de Canadese belastingdienst (Canada Revenue Agency) in eerste instantie naar de intentie van beide partijen. Hoe willen de opdrachtgever en de werkende zelf de arbeidsrelatie vormgeven? Zijn ze het daarover eens en hebben ze een schriftelijke overeenkomst? Wat staat er in het contract over bovenstaande criteria (controle, eigen materialen en ondernemerschap)? Daarbij is het belangrijk dat ze in de praktijk werken, zoals in het contract staat beschreven.

Net zoals in België is de intentie van de partijen dus van belang. Dit is een opvallend verschil met de Nederlandse regels.

### Beroepsspecifieke uitleg van gezag en controle

Gezag, werken met eigen gereedschap, werken aan kernactiviteiten, zelfstandig werken: in veel landen komen deze termen terug in wetgeving rondom arbeidsrelaties. Ze zijn dus bekend, maar ook heel algemeen. De betekenis verschilt per type werk. Zo is het voor bepaalde beroepsgroepen logisch om op een specifieke tijd en plaats te moeten werken zonder dat dit samenhangt met gezag, terwijl het voor andere functies juist wijst op een gezagsrelatie.
Daarom bestaan er in Canada specifieke toelichtingen rondom ‘gezag en controle’ voor laag- en hooggekwalificeerd werk. Bovendien staan op de website van de Canadese belastingdienst dertig voorbeelden die laten zien hoe de regels worden toegepast op verschillende beroepen en situaties. Dit zorgt voor meer duidelijkheid en concreetheid in de regelgeving.

### Minimumuurloon voor platformwerk

In bepaalde Canadese provincies bestaan specifieke regels voor de gig economy. In 2022 werd in de provincie Ontario de Digital Platform Workers’ Rights Act ingediend. Deze wet geeft platformwerkers minimale rechten. Het meest opvallend is het recht op een minimumtarief.

In de provincie British Columbia geldt vanaf september 2024 een minimumloon voor platformwerkers van 20,88 Canadese dollar (een bescheiden 14 euro). Een unicum in de wereld. Het grootste kritiekpunt op dit minimumtarief is dat het alleen geldt voor de uren die een platformwerker daadwerkelijk bezig is met de uitvoering van een opdracht (bijvoorbeeld het bezorgen van een maaltijd), niet de wachttijd. Critici benadrukken dat wachttijd geen vrije tijd is en dus ook onder werktijd zou moeten vallen.

**Take-aways**

- De intentie van de partijen (partijbedoeling) weegt mee in de beoordeling van de arbeidsrelatie.
- De Canadese belastingdienst heeft de algemene regels vertaald naar een concrete uitwerking voor bepaalde beroepen en situaties.
- In British Columbia geldt een minimumuurloon voor platformwerkers. Dit tarief geldt niet voor de wachttijd tussen opeenvolgende klussen.

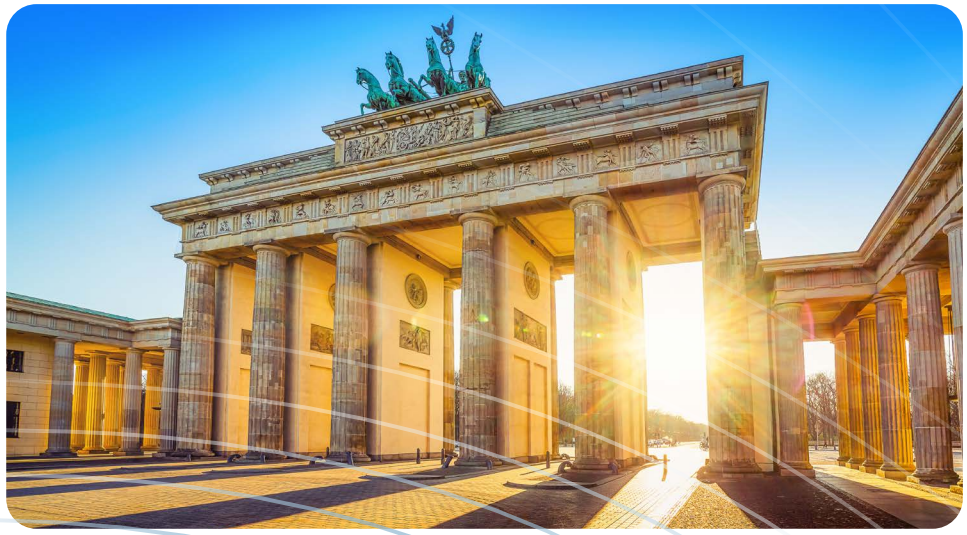
# Duitsland

### Vrije beroepen: niet vrij, wel eigen regels

De voorwaarden waar Duitse bedrijven zich aan moeten houden als ze een zelfstandige in willen huren, lijken erg op die van andere Europese landen. Een belangrijk verschil is dat Duitsland zelfstandigen in twee categorieën worden ingedeeld:

- Freiberufler: 'Vrije beroepen' die van oudsher of logischerwijs als zelfstandige uitgeoefend worden. Dit zijn de zelfstandige beroepsbeoefenaren.
- Gewerbetreibender: andere zelfstandig ondernemers.

De Freiberufler of zelfstandig beroepsbeoefenaren hoeven in tegenstelling tot ondernemers geen gemeentelijke bedrijfsbelasting (Gewerbesteuer) te betalen. Ook zijn de eisen aan hun boekhouding simpeler dan voor zelfstandig ondernemers.



Er zijn strikte regels voor het statuut van "Freiberufler". Het zijn beroepen waarvoor een specifieke expertise en diploma nodig zijn. Een zelfstandig beroepsbeoefenaar moet aangesloten zijn bij een beroepsvereniging. Een beroepsvereniging kan de status aanvragen voor een hele beroepsgroep. Typische Freiberufler zijn medische beroepen (artsen), technische beroepen als ingenieurs en architecten. In bepaalde omstandigheden komen ook kunstenaars, journalisten en adviseurs zoals (interim-)managers, IT-professionals en advocaten in aanmerking voor deze status. Uitvoerende functies in bijvoorbeeld de bouw (bijvoorbeeld timmerlieden), industrie (productiemedewerkers) of dienstensector (schoonmakers, taxichauffeurs, maaltijdbezorgers, horecapersoneel) komen expliciet niet in aanmerking voor de status.

Beroepsverenigingen spelen dus een belangrijke rol. Zij leggen ook eigen criteria vast om in aanmerking te komen voor de speciale status. Uiteindelijk beslist de Belastingdienst of iemand daadwerkelijk Freiberufler mag zijn op basis van de Wet inkomstenbelasting. Fiscale regels staan dus centraal. In de praktijk zijn er regelmatig geschillen waarover de rechter moet beslissen.

## Inhuur

Hoewel zelfstandig beroepsbeoefenaren echte specialisten zijn, betekent dit niet dat ze zomaar als zzp'er ingehuurd kunnen worden. Schijnzelfstandigheid blijft een risico. Een organisatie mag een Freiberufler pas inhuren als deze persoon geheel zelfstandig, naar eigen inzicht en bij voorkeur met eigen middelen kan werken. In Duitsland gelden de volgende criteria:

**1. Vrijheid**

- De taken zijn anders dan die van vaste medewerkers.
- Opdrachtnemers mogen overwegend zelf bepalen waar en wanneer ze werken.

**2. Ondernemerschap**

- Het is voor de buitenwereld duidelijk dat de opdrachtnemer een zelfstandige is. De opdrachtnemer gebruikt bijvoorbeeld eigen briefpapier en visitekaartjes.
- De opdrachtnemer doet actief aan klantenwerving en maakt reclame voor de eigen onderneming.

**3. Instructie en controle**

- Ontbreken van instructies en controle door (software van) de opdrachtgever.

Deze criteria lijken sterk op die van de Nederlandse overheid, maar worden strikter gehanteerd. Hetzelfde werk doen als werknemers in de organisatie (zij-aan-zij werken) mag niet, een zelfstandig IT-expert inhuren voor advies mag wel. Een redactioneel artikel bestellen bij een journalist mag, maar een journalist inroosteren in diensten op de redactie niet. Interim-managers inhuren mag, als zij als zodanig geregistreerd zijn en een duidelijk omschreven en specifieke opdracht uitvoeren.

Daarnaast geldt er ook een 'economische norm' voor schijnzelfstandigheid. Wie langere tijd voor één opdrachtgever werkt, kan gezien worden als schijnzelfstandige. Dat geldt ook als een zzp'er meer dan 83,3% van de omzet verdient bij één opdrachtgever.

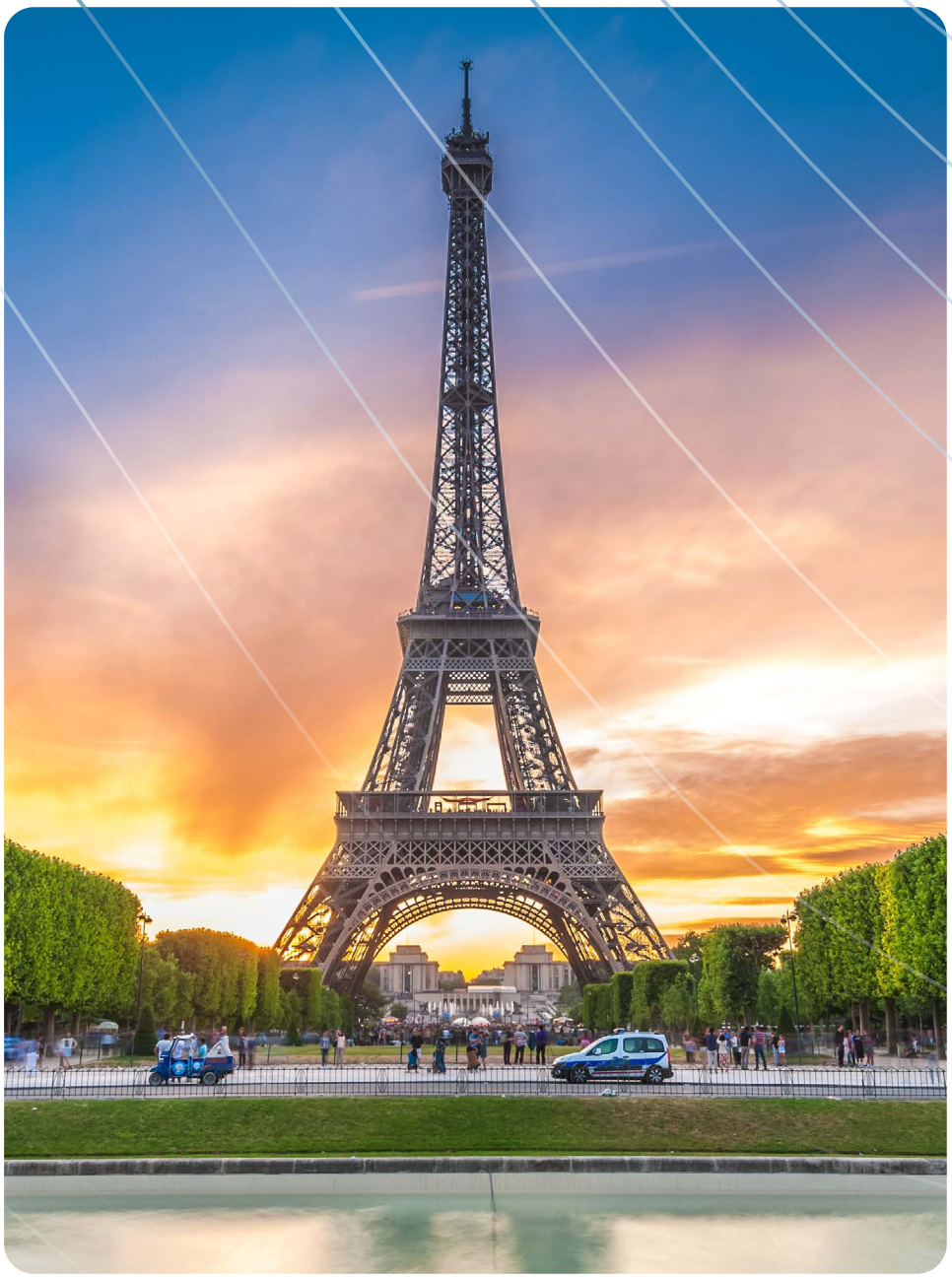
**Take-aways**

- Het statuut Freiberufler geeft erkenning aan het individuele, zelfgekozen vakmanschap van het individu. Het onderscheid tussen een zelfstandige beroepsbeoefenaar en een zelfstandig ondernemer past ook goed bij de verschillende drijfveren van zzp'ers in Nederland. Tegelijkertijd sluit het zelfstandig ondernemerschap uit voor een hoop beroepen en activiteiten.
- De beoordeling lijkt op het Nederlandse concept wetsvoorstel VBAR, met als belangrijk verschil dat het ondernemerschap van de persoon het beginpunt is van de beoordeling. Daarna komen criteria die vergelijkbaar zijn met de criteria 'werkinhoudelijke en organisatorische sturing' en 'werken voor eigen rekening en risico'. In de praktijk leggen de Duitse autoriteiten sterk de nadruk op 'niet ingebed zijn in de organisatie'.

## Bronnen


- ABC der freien Berufe / selbstständigen Arbeit

# Frankrijk



### Minder administratie en meer sociale zekerheid voor micro-entrepreneurs

Net als in veel andere Europese landen, is de controle op schijnzelfstandigheid in Frankrijk vooral gericht op de mate van afhankelijkheid, autonomie, de mate van controle en integratie van de werker binnen de organisatie. Frankrijk heeft geen grote flexibele arbeidsmarkt en vrij ingewikkelde wet- en regelgeving. Om zelfstandig ondernemerschap te stimuleren, heeft de Franse regering niet het arbeidsrecht aangepast maar een speciaal statuut ingericht voor kleinere ondernemers: de micro-entrepreneurs. Dit statuut is speciaal voor zzp'ers die vallen in de categorie Professions Liberales of 'vrije beroepen', handelaars en zakelijk dienstverleners. Professions Liberales zijn meestal 'freelance'-beroepen: juridische, (para)medische, technische en artistieke functies.

Voor micro-entrepreneurs gelden eenvoudigere administratieve regels dan voor grotere ondernemers. Zij mogen bijvoorbeeld elk kwartaal (online) aangifte doen op basis van hun daadwerkelijke omzet, zodat ze sneller weten hoeveel belasting ze moeten afdragen. Verder hebben micro-entrepreneurs toegang tot het Franse sociale zekerheidsstelsel. Ze hebben  zo recht op basisvoorzieningen als gezondheidszorg, pensioen en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Beroepsgroepen met een groter risico op (bijvoorbeeld in de bouw) moeten verplicht een aansprakelijkheidsverzekering afsluiten.

**Take-aways**

- Frankrijk stimuleert zelfstandig ondernemerschap niet door versoepeling van het arbeidsrecht, maar door administratieve lasten te verlagen en ondernemers een sociaal vangnet te geven.

# Spanje

## Rechtsvermoeden en strenge straffen

In Spanje is een 'autónomo' een freelancer, zelfstandige of kleine bedrijfseigenaar. De Spaanse wetgeving voor werken als freelancer is in principe vergelijkbaar met die in Nederland. Om te bepalen of een opdracht door een freelancer uitgevoerd mag worden, kijken de arbeidsinspectie en de rechter naar meerdere criteria. Die bepalen in samenhang de arbeidsrelatie: werknemer-werkgever of opdrachtnemer-opdrachtgever. Of werk in loondienst of door een zzp'er verricht mag worden, hangt af van een aantal factoren:

**1. Investering in middelen**

- Een zzp'er moet zorgen voor eigen middelen, zoals een laptop, vervoer en/of gereedschap. Als de opdrachtgever de benodigdheden levert, wijst dat op een arbeidsovereenkomst.

**2. Een vast loon**

- Als de werkgever bepaalt hoeveel een werkende verdient en hoe dit bedrag wordt uitbetaald, dan wijst dit op een arbeidsovereenkomst. Werknemers kunnen niet vrij onderhandelen over de vergoeding, bonus of uitkeringen. Een zzp'er kan wel onderhandelen over salaris, bonussen of uitkeringen. Een zelfstandige heeft geen 100% zekerheid over die uitkering, maar loopt 'zakelijk risico'.

**3. Een gezagsverhouding**

- Werknemers moeten zich aan een specifiek schema houden en hebben in de meeste gevallen een fysieke werkplek. Als een werkende opdrachten en instructies krijgt van een leidinggevende, is dat een aanwijzing voor werk in loondienst. Wie zijn eigen manier van werken, eigen uren en eigen vakantiedagen bepaalt, is waarschijnlijk zzp'er.

Vooral over het laatste criterium is een hoop discussie ontstaan met de komst van digitale platformen. De grote vraag is als volgt: als een algoritme bepaalt waar, wanneer en hoe je je werk doet, is er dan sprake van een gezagsverhouding? De Spaanse regering vindt van wel.

## Rechtsvermoeden van werknemerschap voor platformkoeriers

De Spaanse regering treedt de afgelopen jaren flink op tegen schijnzelfstandigheid, vooral bij platformbedrijven. Sinds augustus 2021 bestaat de 'Ley Rider' (Rider Wet), een speciale wet voor thuisbezorging via digitale platformen. Deze wet regelt dat fietskoeriers die werken via platformen in principe werknemers zijn, tenzij het platform kan aantonen dat ze dat niet zijn.

De Spaanse overheid maakt zich vooral zorgen over de platformeconomie, omdat motor- en fietskoeriers in Spanje veel vaker betrokken zijn bij ongevallen dan werkenden in andere sectoren. Ondertussen hadden zij nauwelijks bescherming vanuit de werkgever, want zij werkten veelal als freelancers via het platform. Hoewel slechts een klein deel van de Spaanse beroepsbevolking platformarbeid als voornaamste bron van inkomsten (2,6%) heeft, is dit percentage het op één na hoogste in Europa (Nederland staat op 1 met 2,7%). Op basis van bestaande wetgeving heeft de Arbeidsinspectie sinds 2018 maar liefst 49.755 koeriers geïdentificeerd als schijnzelfstandigen. Dat is gebaseerd op 48 gerechtelijke uitspraken, waaronder een van het Hooggerechtshof. Maar tot 2021 negeerde digitale platformen deze gerechtelijke uitspraken. Reden genoeg om de wet aan te scherpen, vond de Spaanse regering.

De Rider Wet heet officieel de 'Stop Fake Freelancers Act' en is een rechtsvermoeden van werknemerschap voor iedere werkende die producten of diensten bezorgt via een digitaal platform. De wet werd in mei 2021 aangenomen en platformen kregen drie maanden de tijd om zich voor te bereiden op de formele handhaving ervan. In Spanje zijn Glovo, Deliveroo en Uber Eats de meest bekende bedrijven die onder deze wet vallen. Zij moeten:

- Bezorgers een ongevallen- en wettelijke aansprakelijkheidsverzekering bieden. Deze verzekering moet de risico's dekken die voortvloeien uit het werk van bezorgers.
- Bezorgers gratis relevante training geven op het gebied van verkeersveiligheid en -regels.
- Bezorgers toegang geven tot relevante informatie over bestellingen, waaronder het exacte afleveradres en de vergoeding. Het idee is dat bezorgers hun werk efficiënt kunnen plannen.
- Werknemers informeren over veiligheids- en hygiënemaatregelen om de verspreiding van ziektes te voorkomen. Dit was vooral relevant tijdens de coronapandemie.
- Een risicoanalyse uitvoeren om de veiligheid van bezorgers in hun werk te garanderen. Denk aan risico's op verkeersongelukken of bij het laden en lossen van goederen en de blootstelling aan gevaarlijke stoffen.

Verder geeft de Rider Wet zelfstandige bezorgers het recht op collectieve onderhandelingen. De werkenden mogen zich verenigen en gezamenlijk hun belangen verdedigen. Ook moeten platformen inzicht geven in de werking van hun algoritme.

## Boetes, sancties en celstraffen

De Arbeids- en Sociale Zekerheidsinspectie bestrijdt actief schijnzelfstandigheid onder platformwerkers. Daarnaast hebben Spaanse rechters uitspraak gedaan in diverse zaken over platformwerk, met name in de bezorg- en taxisector. Bedrijven die zich niet aan de wet houden, riskeren forse boetes. Sancties kunnen oplopen tot 10.000 euro, afhankelijk van de ernst van de overtreding. Verder zal de werkgever met terugwerkende kracht tot vier jaar sociale zekerheidsbijdragen moeten betalen, met een toeslag van 150%. Als het totaalbedrag hoger is dan 50.000 euro, wordt dit beschouwd als een strafbaar feit. Door een aanpassing in het Wetboek van Strafrecht in 2021 kan dit nu zelfs leiden tot celstraf voor de werkgever. Wie opzettelijk schijnzelfstandigen voor zich laat werken, kan zes maanden tot zelfs zes jaar in de gevangenis belanden. In de praktijk valt het nog mee met de straffen. Glovo weigerde zich aan de wet te houden en kreeg begin 2024 voor het eerst een boete van de arbeidsinspectie.

**Take-aways**

- Spanje hanteert in principe hetzelfde systeem als Nederland, waarbij werknemerschap het uitgangspunt is.
- Voor een specifieke sector waar schijnzelfstandigheid een probleem is, heeft Spanje een apart rechtsvermoeden van werknemerschap.
- Om te voorkomen dat grote bedrijven met veel geld de wet bewust negeren, kunnen ondernemers sinds kort ook gevangenisstraf krijgen.

## Bronnen


- SPAIN: THE ‘RIDERS’ LAW’
- El Trabajo por Cuenta propia o Autónomo y el Trabajo Asociado
- Cuota de autónomos 2024: ¿cuánto se paga?
- Contratar falsos autónomos estará penado con prisión de hasta 6 años
- Glovo recibe la primera sanción por su modelo de autónomos tras la ley rider

# Verenigd Koninkrijk

### Workers en IR35

In het Verenigd Koninkrijk (VK) zijn er van oudsher naar verhouding meer zelfstandigen zonder personeel dan in Nederland. Het gaat dan zowel om de traditionele zelfstandig ondernemers buiten de grote steden als de platformwerkers in onder andere Londen. De regels in het VK zijn op twee manieren anders dan in andere landen: er is een 'worker'-status en er geldt de IR35-regeling.

### Worker

De worker is een positie tussen een werknemer en een zelfstandig ondernemer (self-employed). Een worker mag werken onder leiding en toezicht, maar is geen werknemer. In vergelijking met zzp'ers hebben workers meer arbeidsrechtelijke beschermingen en minder administratieve en fiscale verplichtingen. Workers hebben in tegenstelling tot zzp'ers recht op het minimumloon en vakantiegeld. Ook gelden voor hen regels omtrent werktijden en discriminatie. Ze hebben geen ontslagbescherming, geen pensioen en minder recht op ziekteverlof dan werknemers.

De worker-status geldt vooral voor beroepen die van oudsher als zelfstandige uitgevoerd worden. Denk aan journalisten, acteurs en muzikanten. Ook geldt deze status voor seizoensarbeiders en steeds vaker in de horeca en maaltijdbezorger. Ook taxichauffeurs van platform Uber vallen onder dit het worker-statuut.

Volgens critici hebben workers het slechtste van twee werelden: minder rechten dan werknemers, minder voordelen dan ondernemers. De nieuwe Labour-regering onder leiding van Keir Starmer wil af van het onderscheid. Oftewel: Starmer wil workers dezelfde rechten geven als werknemers.

### IR35

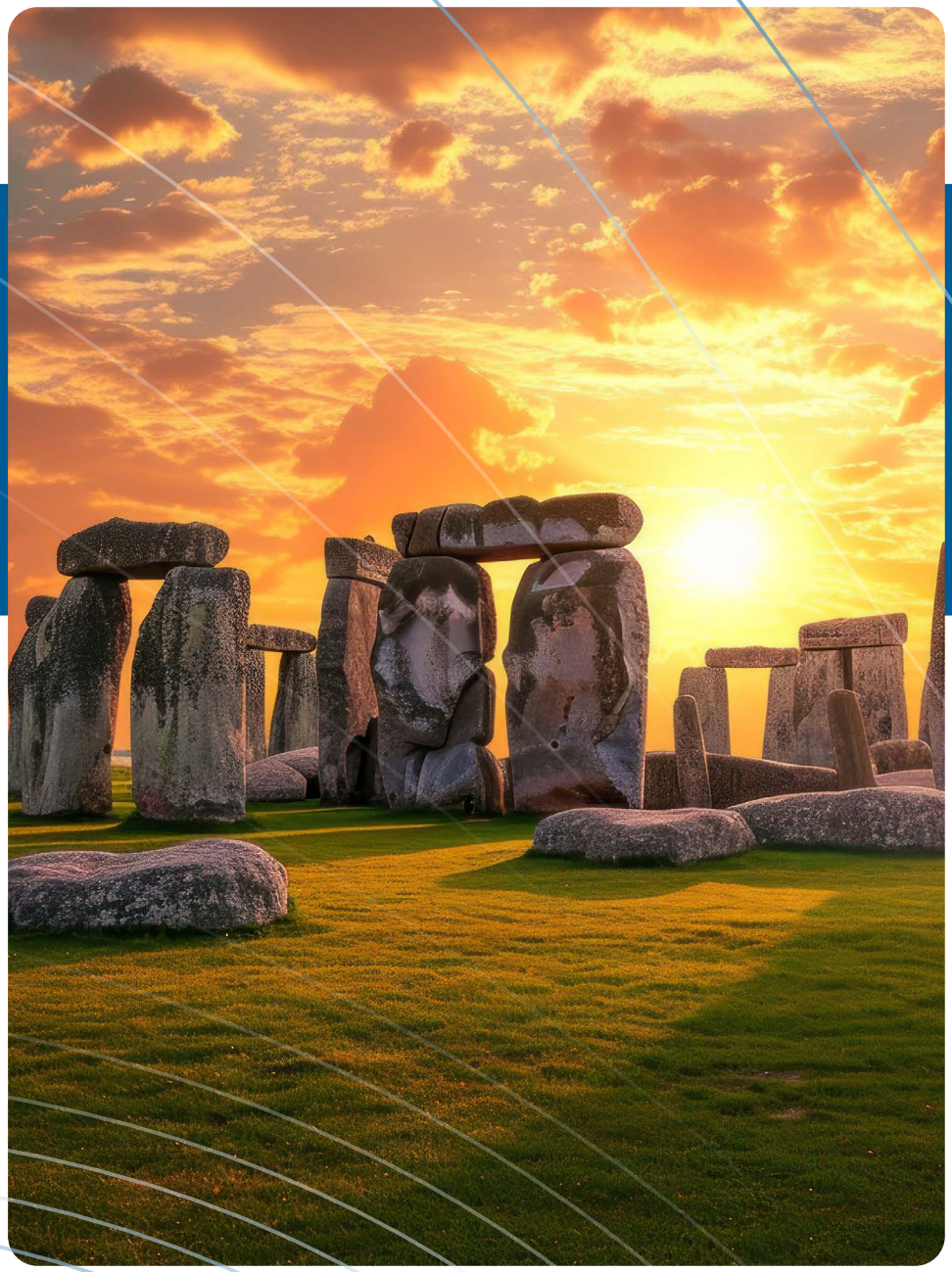
In het verleden lieten werkenden zich inhuren via intermediairs of een eigen bv om zo minder belasting te betalen. Om dit te voorkomen bestaat de IR35-regeling. Deze intermediaries legislation houdt in dat wie via een bureau werkt en ingehuurd wordt, dezelfde belastingen en sociale premies afdraagt als een werknemer in loondienst. Deze wet geldt sinds 2017 ook voor zelfstandigen in de publieke sector.

IR35 is vergelijkbaar met de wet DBA, maar dan specifiek gericht op organisaties die zzp'ers inhuren via een intermediair. De Britse belastingdienst controleert de daadwerkelijke relatie tussen de inlener en de zzp'er en bepaalt zo of diegene een echte ondernemer is. Het is de verantwoordelijkheid van de opdrachtgever om na te gaan of iemand onder de IR35-regel valt. Om dat te bepalen bestaat er een online tool met 30 vragen, vergelijkbaar met de Nederlandse webmodule. De Britse tool is uitgebreider en bevat ook vragen die gaan over ondernemerschap van de freelancer. Verder is het antwoord altijd ja of nee, terwijl de Nederlandse tool lang niet altijd uitsluitsel geeft.

Freelancers hebben vanaf het begin kritiek op de IR35. Zij voelen zich beperkt in hun ondernemersvrijheid en vinden dat de criteria niet helder genoeg zijn. Verder vinden opdrachtgevers de regel zo ingewikkeld dat ze liever werken met vast personeel of inhuur via bureaus. Een ander kritiekpunt op de IR35 is dat het vooral bewuste ondernemers met een hoger uurtarief in de weg zit.

**Take-aways**

- Het VK heeft een aparte status gecreëerd voor wie tussen een werknemer en zelfstandig ondernemer in zit. In principe geeft dat meer ruimte aan individueel, zelfgekozen vakmanschap. Dat past goed bij de verschillende drijfveren van zzp'ers in Nederland. Maar het staat of valt met de toepassing van de regel, want in het VK vallen ook kwetsbare beroepsgroepen zoals platformwerkers onder deze worker-status.
- In de praktijk beschermt de IR35 kwetsbare freelancers nauwelijks tegen schijnzelfstandigheid. Er is veel kritiek op de regels, omdat de criteria niet helder genoeg zijn.



## Bronnen


- Impacts of the off-payroll working rules reform in the private and voluntary sectors

# Verenigde Staten

### Fiscale of arbeidsrechtelijke benadering?

Het lijkt nergens zo ingewikkeld om regels te bepalen rondom de inhuur van freelancers als in de Verenigde Staten. Er zijn landelijke regels, maar de criteria van de Amerikaanse belastingdienst Internal Revenue Service (IRS) zijn anders dan die van het Department of Labor (DOL). Per staat verschilt het welke regels het zwaarst wegen. Daarnaast kunnen staten ook eigen wetgeving maken, zo heeft Californië eigen regels omtrent inhuur. Er valt dus een hoop te vertellen over de Amerikaanse zzp-wetten. In dit hoofdstuk beperken we ons tot de twee belangrijkste wettelijke kaders: de verschillen in benadering tussen de IRS en de DOL en de AB5-wet in Californië

### IRS of DOL?

De IRS en het DOL hebben ieder eigen criteria als het gaat om de verschillen tussen werknemers en zzp'ers. Dat komt deels omdat ze andere belangen hebben. De IRS wil vooral weten wie er belasting moet betalen: draagt de werkende zelf belasting af of heeft hij een werkgever die dat voor hem moet doen? Dit is vergelijkbaar met het Nederlandse belastingsysteem, waarbij de werkgever elke maand loonheffing en sociale premies inhoudt op het salaris van werknemers en dit afdraagt aan de fiscus. Een zzp'er moet al zijn belasting zelf afdragen.

Het DOL heeft een soortgelijk belang als de Nederlandse Arbeidsinspectie, namelijk bepalen onder welke arbeidsrechtelijke regels een werkende valt. Iemand in loondienst heeft bijvoorbeeld recht op minimumloon, een zzp'er niet.

De IRS heeft een aantal criteria om te bepalen welk type relatie een werkende en een opdrachtgever hebben. Hoe meer controle en afhankelijkheid, hoe groter de kans dat het gaat om een werkgever-werknemerrelatie. De criteria van de IRS vallen in drie categorieën:

1. **Controle over gedrag:**

   - Instructies: Geeft de werkgever specifieke aanwijzingen over hoe, wanneer en waar het werk moet worden uitgevoerd?
   - Training: Geeft de werkgever de werknemer training over hoe de taken moeten worden uitgevoerd?

2. **Financiële controle:**

   - Onkosten: Ontvangt de werkende een onkostenvergoeding van de werkgever?
   - Investering: Heeft de freelancer een significante investering gedaan in zijn eigen bedrijfsmiddelen en -uitrusting?
   - Kans op winst of verlies: Heeft de freelancer de mogelijkheid om winst te maken en de kans verlies te lijden? Als dan niet gerelateerd aan de opdracht
   - Acquisitie: Verleent de freelancer ook diensten aan andere opdrachtgevers?
   - Betaalmethode: Krijgt de freelancer betaald per project (vast bedrag), per uur of per week?

3. **Type relatie:**

    - Contracten: Is er een schriftelijke overeenkomst die de aard van de relatie beschrijft?
    - Voordelen: Ontvangt de werkende aanvullende voordelen, zoals bijdrage aan de ziektekostenverzekering of doorbetaling bij ziekte en verlof?
    - Duur van de werkrelatie: Is de arbeidsrelatie doorlopend of stopt deze zodra de opdracht is afgerond?
    - Belang van het werk: Is het werk essentieel onderdeel van de dagelijkse activiteiten van de organisatie?

Als een ondernemer een freelancer inhuurt en meer dan 800 dollar betaalt voor de opdracht, dan moet de opdrachtgever deze betalingen doorgeven aan de IRS via het 1099-NEC formulier.

Het DOL heeft een Economic Realities Test om te bepalen of iemand een werknemer is. Deze lijst is korter dan die van de IRS en bestaat uit zes criteria:

- Mate van controle door de werkgever
- Mogelijkheid om winst of verlies te maken voor de freelancer
- Investering in materiaal door de freelancer
- Duur van de werkrelatie
- Zijn de werkzaamheden een essentieel, vast onderdeel van de bedrijfsactiviteiten
- Heeft de werkende unieke skills en kan hij die naar eigen inzicht inzetten om de opdracht uit te voeren

Het grootste verschil in benadering is dat de IRS uitsluitend kijkt naar de omstandigheden binnen de opdracht, niet naar het ondernemerschap van de persoon. Het DOL beoordeelt zowel de specifieke omstandigheden tijdens de opdracht als het ondernemerschap van het individu.

De overeenkomst is dat beide beoordelingen afhankelijk zijn van meerdere omstandigheden. De antwoorden zijn niet ja of nee, maar een ‘mate van’. Vooraf zeker weten of je een freelancer mag inhuren, is dus lastig.

De IRS biedt de mogelijkheid om een zogenaamd SS-8-formulier in te vullen om vooraf te bepalen wie er belasting moet afdragen. De IRS beveelt aan dit te doen als je meerdere freelancers voor ongeveer dezelfde werkzaamheden inhuurt. Het formulier bevat ruim 60 vragen op basis van de drie categorieën. Het lastige: de beoordeling van een specifieke casus kan een maand of zes duren.

### Californië: AB5 of ABC-wet

In Californië werken van oudsher veel freelancers in de entertainmentindustrie. Daarnaast zijn digitale platformen sterk in opkomst en groeit de freelance economie fors. Er is vooral discussie over taxiplatformen Uber en Lyft. De regering vond dat deze bedrijven hun taxichauffeurs in loondienst moesten nemen. Deze uitspraak was een belangrijke aanleiding voor de komst van de AB5-wet in 2019.

De basis van deze wet is de verraderlijk eenvoudige ABC-test om te bepalen wanneer een zzp'er een taak mag uitvoeren:

**A.** Er is geen sprake van instructies of toezicht van de opdrachtgever. Opvallend, want in Nederland is dit niet van belang.
**B.** De zelfstandige verricht werkzaamheden die buiten het gewone werk van de opdrachtgever vallen.
**C.** De zelfstandige heeft een eigen bedrijf en doet hetzelfde soort werk ook voor andere opdrachtgevers.

Pas als de opdracht aan alle drie de criteria voldoet, mag het werk door een freelancer gedaan worden. Zo niet, dan moet een werkgever iemand in loondienst aannemen.

Er ontstonden al snel problemen.Terwijl platformbedrijven op allerlei manieren de wet probeerden te omzeilen, kwamen veel andere zelfstandig professionals in de problemen. Terwijl zij van oudsher als zelfstandige werkten en dat prima vonden, konden zij niet meer aan het werk komen. Denk bijvoorbeeld aan consultants en columnisten bij de krant. Om hen te helpen, kwam er een lijst met uitgezonderde beroepsgroepen. Die lijst bestond binnen een jaar al uit 75 gedetailleerde uitzonderingen. Vijf jaar later is er nog steeds een hoop onrust en onduidelijkheid.

**Take-aways**

- In de VS staan de fiscale en de arbeidsrechtelijke beoordeling en aanpak naast elkaar. Dat doet denken aan het advies uit 2016 van Gerrard Boot, hoogleraar Arbeidsrecht aan de Universiteit Leiden. Om schijnzelfstandigheid te bestrijden, wil Boot de fiscale en civiele beoordeling ook in Nederland splitsen. Fiscale vragen zijn namelijk feitelijker dan de civiele beoordeling en dus maken zij het eenvoudiger om vooraf te bepalen of je een zzp'er mag inhuren.
- De AB5-wetgeving was een forse ingreep en de regels leken heel duidelijk, maar in de praktijk blijkt deze regel te eenvoudig. Eén aanpak voor alle groepen freelancers, dat blijkt niet te werken.

### Bronnen


- Determination of Worker Status for Purposes of Federal Employment Taxes and Income Tax Withholding
- Employee or Independent Contractor Classification Under the Fair Labor Standards Act
- New York State's "Freelance Isn't Free" Act – What Employers Need to Know

# Slotwoord

Nederland is geen geïsoleerd 'Gallisch dorp' dat het zich kan veroorloven om niet om zich heen te kijken. 'Nederland, handelsland' is al decennialang een begrip, en dat is niet zonder reden. Toch blijft het voor de politiek in Nederland moeilijk om een duidelijk onderscheid te maken tussen zelfstandigen en werknemers. Daarom is het waardevol om de vraagstukken te vergelijken met situaties in andere EU-landen en daarbuiten. Dit rapport toont duidelijk aan dat de problematiek rondom zzp-wetgeving complex en veelzijdig is. Ieder land worstelt met de balans tussen het beschermen van kwetsbare werkenden en het stimuleren van zelfstandig ondernemerschap.

Na de uitwerking van dit rapport kan worden geconcludeerd dat geen van de onderzochte landen de ultieme oplossing heeft gevonden. Eén van de belangrijkste lessen is dat er geen one-size-fits-all oplossing is. De culturele en economische context, de manier waarop de sociale zekerheid is ingericht; het speelt allemaal een rol in de vormgeving van de wetgeving. Wel zijn er enkele goede 'best practices' te ontdekken, waar de overheid en politiek aandachtig naar zouden moeten kijken.

Het is essentieel om te leren van de ervaringen en oplossingen in andere landen, om zo tot een systeem te komen dat zowel eerlijk als werkbaar is voor alle betrokken partijen. Daarbij moet er voldoende ruimte zijn voor het maken van eigen keuzes en de wensen van de werkende zelf.

Hans Borstlap zei het treffend tijdens de eerste bijeenkomst van ArbeidsmarktPoort in het voorjaar van 2023: “De geest is uit de fles en die gaat er ook niet meer terug in.” Hiermee gaf hij aan dat zelfstandigen er zijn en ook zullen blijven. Uit meerdere onderzoeken blijkt dat het overgrote deel van de zelfstandigen niet meer terug wil in loondienst en bewust kiest voor de uitdagingen van het zelfstandig ondernemerschap. Als deze groep vervolgens aan de belangrijkste ondernemerscriteria voldoet, zoals een gedegen uurtarief, een goede financiële administratie en een proactieve houding bij hàet verwerven van nieuwe opdrachten, moet er voor hen die hen inhuren écht duidelijkheid komen.

Wij hopen dat dit rapport bijdraagt aan een constructief en feitelijk debat over de toekomst van zzp-wetgeving in Nederland. Alleen door een gedegen dialoog kunnen we tot oplossingen komen die recht doen aan de belangen en wensen van zelfstandigen en organisaties, en daarmee aan de Nederlandse economie als geheel.

**Erik Ziengs**
Voorzitter ONL voor Ondernemers

# Over ons

## Initiatiefnemers:

**HeadFirst Group**
HeadFirst Group is een toonaangevende, internationale HR tech dienstverlener en het grootste platform voor professionals in de Benelux, actief in vijftien Europese landen. De organisatie biedt een diversiteit aan HR-oplossingen, zoals Managed Service Providing, Recruitment Process Outsourcing, intermediaire dienstverlening (matchmaking, contracting) en HR consultancy. Er werken meer dan 25 duizend professionals bij ruim vijfhonderd opdrachtgevers in Europa, waarmee HeadFirst Group een jaaromzet realiseert van meer dan 2,6 miljard euro. De belangrijkste merken van HeadFirst Group zijn de MSP (incl. intermediaire dienstverlening) labels HeadFirst, Between en Staffing Management Services, RPO- en recruitment specialist Sterksen, IT talent sourcer StarApple en het Belgische HRtechbedrijf ProUnity.

**ONL voor Ondernemers**
ONL voor Ondernemers is dé onafhankelijke ondernemersorganisatie van Nederland en heeft maar één belang: de stem van de ondernemer laten horen. Ondernemers bepalen de onderwerpen op onze agenda en wij ondernemen actie. Wij zijn gevestigd in het Ondernemershuis Nederland in Den Haag. De plek waar de politiek en ondernemers dagelijks bij elkaar komen. Rammelende wetgeving is niet alleen slecht voor ondernemers, maar ook slecht voor de hele economie. Om die reden is het essentieel dat de stem van de ondernemer gehoord wordt bij het vaststellen van beleid en wetgeving. Het team van ONL maakt zich hier hard voor, door te lobbyen, problemen aan te kaarten en oplossingen voor te leggen op onderwerpen die voor ondernemers van belang zijn.

## Onderzoeker:

**ZiPconomy**
ZiPconomy is een onafhankelijk kennisplatform en community met als doel eigenzinnige meningen over de flexibilisering van organisaties en de markt voor interim-professionals bij elkaar te brengen. Dit gebeurt zowel online als offline. Op de website van ZiPconomy krijgen externe experts de ruimte voor opiniestukken en kennisartikelen. Daarnaast heeft ZiPconomy een eigen onafhankelijke nieuws- en onderzoeksredactie.

ONL
VOOR ONDERNEMERS

HeadFirst
Group

ZiPconomy