

Vergaderjaar 2008–2009

31 311

Zelfstandig ondernemerschap

Nr. 21

BRIEF VAN DE MINISTER EN STAATSSECRETARIS VAN ECONOMISCHE ZAKEN

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 16 september 2008

Hierbij doen wij u, mede namens de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de staatssecretaris van Sociale Zaken en de staatssecretaris van Financiën, een notitie over doorgroei van ondernemingen toekomen (zie bijlage). Deze notitie is een uitwerking van de toezegging in het beleidsprogramma «Samen werken, samen leven» om te inventariseren op welke punten een verlicht regime voor werkgevers met weinig werknemers wenselijk is, en de toezegging dat na de zomer de Kamer geïnformeerd zou worden over de bevindingen om het aannemen van het eerste personeel en de doorgroei van ondernemers te bevorderen (Tweede Kamer, vergaderjaar 2007–2008, 31 311, nrs. 2 en 18). Hiermee komen wij tegemoet aan dat deel van de motie Blanksma-Van den Heuvel en Vos, waarin verzocht te komen tot een notitie over doorgroei (Tweede Kamer, 2007–2008, 31 311, nr. 16).

De minister van Economische Zaken,
M. J. A. van der Hoeven

De staatssecretaris van Economische Zaken,
F. Heemskerk

I – De stap naar het werkgeverschap wordt niet snel gezet

Steeds meer mensen kiezen voor het zelfstandig ondernemerschap. Dat is goed voor de Nederlandse economie. Zelfstandigen zorgen voor dynamiek en vernieuwing. Tegelijkertijd maken maar weinig zelfstandig ondernemers de stap naar het werkgeverschap: veel ondernemers blijven na de start doorgaan als een zelfstandige zonder personeel. De groei van het aantal zelfstandigen in de periode 1996–2006 is met 38% ook veel sterker dan de 5% groei van ondernemingen met werknemers.

De keuze van een zelfstandige om geen personeel in dienst te nemen, hangt deels samen met persoonlijke voorkeuren en/of de aard van het beroep. Door als zelfstandige personeel in dienst te nemen wordt een deel van de verkregen zelfstandigheid als het ware weer opgegeven. Ook kan het in dienst nemen van personeel betekenen dat de zelfstandige minder toekomt aan het uitoefenen van zijn eigenlijke vak. Dit terwijl veel ondernemers juist voor zichzelf zijn begonnen om meer vakinhoudelijk bezig te kunnen zijn.

Naast deze redenen om geen personeel in dienst te nemen, zijn er ook veel zelfstandigen die wél personeel in dienst zouden willen nemen, maar terugdeinzen voor de risico's, verantwoordelijkheden en administratieve lasten. Er komt erg veel op een zelfstandige af als hij of zij een eerste werknemer wil aannemen. Zo moet de zelfstandige zich onder andere aanmelden als werkgever, een werknemer identificeren, met de werknemer een arbeidsovereenkomst afspreken, een loonadministratie organiseren, de werknemer voorafgaand aan de eerste dag aanmelden bij de Belastingdienst (de eerstedagsmelding) en, afhankelijk van de CAO, de werknemer aanmelden bij het pensioenfonds en tot slot voorzieningen zoals de levensloopregeling verplicht aanbieden. Daarnaast zijn er veel, soms complexe regels en verplichtingen op het gebied van bijvoorbeeld arbeidsomstandigheden en verlof. Tot slot wordt de nieuwe werkgever (financieel) verantwoordelijk voor risico's die hij/zij slechts tot op zekere hoogte kan beïnvloeden, zoals ziekte en arbeidsongeschiktheid van de werknemer.

Door ondernemers wordt aangegeven dat zij bij de helft van de verplichtingen de risico's niet kunnen beïnvloeden en zij zien dit als grootste belemmering om personeel aan te nemen.¹ 38% van de ondernemers ervaart merkbare problemen in de bedrijfsvoering door regelgeving met betrekking tot personeel.² En bijna 30% van de ondernemers zonder personeel verkoopt liever «nee» tegen een klant dan personeel aan te nemen.³

Hoewel de afzonderlijke verplichtingen hun legitimatie kennen en ook perceptieproblemen een rol spelen, vormt de opeenstapeling van risico's, kosten en regeldruk een last voor ondernemers die de stap naar het werkgeverschap willen zetten (zie box 1 met hindernissen bij het aannemen van personeel) of verder willen doorgroeien door meer personeel aan te nemen. En als ze wel een werknemer aannemen kosten de daarmee gepaard gaande handelingen veel tijd en geld en leiden tot irritatie. Dit leidt niet alleen tot verlies aan productiviteit, maar gaat ook ten koste van hetgeen de ondernemer het liefste doet, namelijk: ondernemen. Daarbij geldt voor vrijwel alle bovengenoemde lasten dat kleine bedrijven hiervan relatief veel meer hinder ondervinden dan grote bedrijven; er is sprake van aanzienlijke «schaalnadelen» (zie figuur 1 op volgende pagina).

¹ KB-NL, 2008, *Wat werkgevers weerhoudt: belemmeringen voor een hogere arbeidsdeelname*, Delft.

² ACE/EIM, 2006, *Goed belonen loont!*, Amsterdam/Zoetermeer.

³ MKB-NL, 2008, *Wat werkgevers weerhoudt: belemmeringen voor een hogere arbeidsdeelname*, Delft.

Figuur 1: Kleinbedrijf ondervindt relatief meer hinder van regeldruk (EIM)



Bron: EIM, 2003, *Onevenredig belast: administratieve lasten in het kleinbedrijf 2002*, Zoetermeer.

De terughoudendheid van (succesvolle) zelfstandigen en kleine ondernemingen om (meer) personeel aan te nemen, remt de creatie van banen en de dynamiek op de arbeidsmarkt, belemmert de doorgroei van nieuwe, succesvolle ondernemingen, en gaat uiteindelijk ten koste van innovatie en productiviteit. Mede in dit licht is in het Beleidsprogramma *Samen werken, samen leven* aangekondigd te inventariseren op welke terreinen een verlicht regime voor kleine werkgevers gewenst kan zijn. In het plan van aanpak voor de reductie van regeldruk is dit als punt 15 opgenomen.¹ In het vervolg daarop is door het kabinet aangegeven uw Kamer na de zomer te informeren over de bevindingen en de mogelijkheden om het aannemen van het eerste personeel en de doorgroei van bedrijven te vergemakkelijken door belemmeringen in wet- en regelgeving weg te halen.² Hierbij vindt uw Kamer de toegezegde notitie.

Box 1: Hindernissen bij het aannemen van personeel

Door De Argumentenfabriek is in opdracht van het ministerie van Economische Zaken onderzoek verricht naar de hindernissen die ondernemers ervaren om de stap naar het werkgeverschap te zetten (zie ook bijlage bij deze brief)³. Hoewel veel ondernemers niet de ambitie hebben om te groeien, zijn uit gesprekken van De Argumentenfabriek met ondernemers zes overkoepelende belemmeringen naar voren gekomen waarbij de overheid een rol kan spelen om het makkelijker mogelijk te maken om personeel aan te nemen.

- Zelfstandigen die overwegen om personeel aan te nemen zien een woud aan regels opdoemen. Veel ondernemers verwachten dat zij niet in staat zijn om de regels te begrijpen.
- Startende ondernemers gaan vaak met vol enthousiasme van start. Hierdoor komen zij regelmatig achteraf voor verrassingen te staan. Niet altijd blijken ze zich aan de regels te hebben gehouden.
- Zelfstandige ondernemers vinden de overheid een onberekenbare partner. De ondoorzichtigheid van het beleid vormt een risico voor bedrijven.
- Zelfstandigen vinden de overheid inconsequent. Zo gelden wel regels voor werknemers, maar diezelfde regels gelden weer niet voor de zelfstandige indien hij/zij geen personeel in dienst zou hebben.
- Administratieve lasten en arbo-voorschriften wekken ergernis op.
- En tot slot vinden veel zelfstandig ondernemers dat zij een te grote verantwoordelijkheid dragen voor het wel en wee van hun werknemers. Overheidsregels maken het financiële risico van een ziek personeelslid groter dan het al is.

Bron: De Argumentenfabriek, 2008, *Hindernissen zijn er om genomen te worden: de overheid hoort deze hordes zoveel mogelijk te verlagen*, Amsterdam. Zie ook bijlage 2.

¹ Tweede Kamer, vergaderjaar 2006–2007, 29 515, nr. 202.

² Tweede Kamer, vergaderjaar 2007–2008, 31 311, nrs. 2 en 18.

³ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

Vertrekpunt voor het vergemakkelijken van doorgroei betreft het nemen van generieke maatregelen die voor alle bedrijven gelden, zoals het verminderen van administratieve lasten en/of het verschuiven van regeldruk. Kleine bedrijven ondervinden immers relatief meer last van regeldruk dan grote bedrijven (zie figuur 1 hierboven). Daarnaast spelen juist bij de overstap van zelfstandige naar werkgever een aantal specifieke problemen die met gericht beleid moeten worden aangepakt. Veel huiveringen om personeel aan te nemen berusten op onvoldoende kennis van de gevolgen daarvan. Daarom is juist voor deze problematiek voorlichting een essentieel element. Een sluitstuk voor het vergemakkelijken van doorgroei betreft een verlicht regime voor startende of kleine bedrijven.

Samengevat is de kabinetsaanpak om doorgroei te bevorderen gericht op de volgende vier aangrijpingspunten (zie figuur 2):

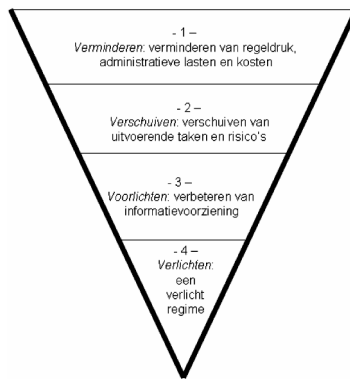
1. *Verminderen*. Het eerste aangrijpingspunt betreft het verminderen (of vereenvoudigen) van regeldruk voor alle werkgevers, vooral de administratieve lasten en kosten. Hier profiteren alle bedrijven van, maar kleine bedrijven relatief meer.
2. *Verschuiven*. Het tweede aangrijpingspunt betreft het verschuiven van uitvoerende taken en risico's van de werkgever terug naar bijvoorbeeld de overheid. De overheid zadelt werkgevers op met een aantal uitvoerende taken, zoals het verplicht aanbieden van de levensloopregeling. Ook sociale partners dragen hieraan bij, bijvoorbeeld door het verplicht stellen van het aanbieden van een pensioenregeling. Het verschuiven van taken en het verminderen van gegevensuitvraag (denk aan operatie Walvis) kunnen de regeldruk beperken.
3. *Voorlichten*. Het derde aangrijpingspunt betreft het verbeteren van de informatievoorziening en dienstverlening over wet- en regelgeving. Voor ondernemers is het van belang dat de informatieverstrekking duidelijk, overzichtelijk, begrijpelijk en toegankelijk is.
4. *Verlichten*. Sluitstuk is verlichten van het regime voor kleine of startende bedrijven. Sluitstuk omdat hoe meer via de voorgaande drie aangrijpingspunten wordt gerealiseerd, hoe kleiner de noodzaak voor het verlichten van het regime is. Een verlicht regime voor kleine of startende bedrijven kan hen compenseren voor de schaalnadelen die zij ondervinden bij het voldoen aan wet- en regelgeving. In een verlicht regime dienen vanzelfsprekend de rechten van werknemers te worden gewaarborgd. Een verlicht regime moet altijd afgewogen worden in het licht van de publieke belangen die met de wet- en regelgeving worden beschermd. Een voorbeeld van een mogelijk verlicht regime wordt toegepast in het Verenigd Koninkrijk, Thinking Small First genoemd (zie onderstaande box 2).¹ Overigens geldt dat ook in Nederlandse wet- en regelgeving al bijzondere bepalingen gelden voor starters² of kleine bedrijven.³

¹ BERR/HM Treasury, 2008, Enterprise: unlocking the UK's talent, Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, zie verder: www.berr.gov.uk.

² Zo geldt voor starters bijvoorbeeld de startersaftrek. De startersaftrek vormt een onderdeel van de ondernemersaftrek en betreft een verhoging van de zelfstandigenaftrek.

³ Zo is bijvoorbeeld voor ondernemingen met minder dan 50 werknemers geen ondernemingsraad verplicht. En werknemers in bedrijven met minder dan 10 werknemers zijn uitgezonderd van de mogelijkheid om de overeengekomen arbeidsduur in overleg met de werkgever aan te passen.

Figuur 2: Aangrijpingspunten vergemakkelijken doorgroei



Box 2: Thinking Small First in het Verenigd Koninkrijk

Thinking Small First in het Verenigd Koninkrijk bestaat uit de volgende onderdelen:

- *Vrijstelling van nieuwe regulering.* Waar mogelijk wordt het kleinbedrijf vrijgesteld van nieuwe regulering, of wordt de uitvoering hiervan voor het kleinbedrijf vereenvoudigd.
- *Vrijstelling van bestaande regulering.* In bestaande regulering wordt waar mogelijk vrijstellingen voor het kleinbedrijf ingevoerd of aangepast.
- *Versimpeling belastingregels.* De procedures voor aangifte en betaling van belastingen worden versimpeld voor het kleinbedrijf.
- *Beperking informatieplicht.* Om de administratieve lasten voor het kleinbedrijf te verminderen wordt de frequentie van verplicht aanleveren van statistieken verlaagd.
- *Verhoging van de kwaliteit van begeleiding en informatie.* Een onafhankelijk onderzoek moet leiden tot aanbevelingen hoe de overheid de kwaliteit van begeleiding van het kleinbedrijf kan verhogen.

Bron: BERR/HM Treasury, 2008, Enterprise: unlocking the UK's talent, Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, zie verder: www.berr.gov.uk.

III – Maatregelen gericht op het vereenvoudigen van de stap van ondernemer naar werkgever

1 – Eerste aangrijpingspunt: verminderen van de regeldruk, administratieve lasten en kosten

Regeldruk

Het verminderen van regeldruk voor alle werkgevers vereenvoudigt de mogelijkheden voor doorgroei. Het kabinet wil merkbaar minder regeldruk en kiest, voortbordurend op de uitkomsten van onder andere de commissie Stevens, voor een probleemgerichte aanpak, waarbij de beleving van de ondernemer centraal staat. Dit moet leiden tot een merkbare vermindering van de administratieve lasten met 25 procent en een vermindering van de lasten uit toezicht en van de nalevingkosten. In het Plan van Aanpak Regeldruk Bedrijven, dat het kabinet in de zomer van 2007 heeft opgesteld, is een werkprogramma opgenomen met concrete problemen, die het kabinet de komende jaren wil oplossen.¹ Deze problemen zijn in kaart gebracht op basis van klachten van ondernemers. Voor het vereenvoudigen van doorgroei lopen onder meer de volgende relevante trajecten:

- *Eerstedagsmelding.* Werkgevers ergeren zich aan het feit dat zij een nieuwe werknemer op de eerste werkdag moeten aanmelden. De Commissie Regeldruk onder leiding van VNO-NCW-voorzitter Wientjes heeft het kabinet geadviseerd de eerstedagsmelding (EDM) af te schaffen. Zoals in het Belastingplan 2009 is aangekondigd, heeft het kabinet besloten in lijn met dit advies de EDM af te schaffen, tegelijker-

¹ Tweede Kamer, vergaderjaar 2006–2007, 29 515, nr. 202.

tijd blijft een gerichte inzet in geval van een bijzonder risico op fraude of illegale tewerkstelling mogelijk.

- *Identificatieplicht.* De Commissie Regeldruk is van mening dat de nalevingskosten van de identificatieplicht van een nieuwe werknemers gereduceerd kunnen worden zonder dat het doel van de wetgeving aangetast wordt. Dit kan door op een meer effectieve en efficiënte wijze gebruik te maken van al bij de overheid aanwezige gegevens. Het kabinet komt binnenkort met een standpunt over dit advies van de commissie Wientjes.
- *Bestemmingsplannen.* Een ondernemer die vanuit huis de stap naar het werkgeverschap wil zetten ondervindt in een aantal gevallen belemmeringen vanuit de ruimtelijke ordening. Deze belemmeringen vloeien veelal voort uit te gedetailleerde gemeentelijke bestemmingsplannen. Als vervolg op de eerste reactie van het kabinet op de aanbevelingen van de Commissie Dekker zal in oktober een plan van aanpak aan het kabinet worden voorgelegd. Hierin zal aandacht worden besteed aan (gemeentelijke) drempels voor ondernemers om met meer werknemers vanuit huis te werken. Daarnaast wordt samen met de VNG een handreiking voor gemeenten opgesteld, de eerste stappen hiervoor zijn inmiddels gezet.
- *Modern migratiebeleid.* Het kabinet heeft dit jaar aan de Tweede Kamer het kabinetsvoorstel voor de toelating en het verblijf van vreemdelingen die op reguliere gronden verblijf in Nederland wensen aangeboden.¹ Het kabinet verwacht met het modern migratiebeleid een significante vermindering te bereiken van administratieve lasten voor het bedrijfsleven. Reductie van regeldruk maakt doorgroei eenvoudiger.
- *Statistiekverplichtingen.* Ondernemers ervaren nog steeds regeldruk door statistiekverplichtingen. Sinds 1995 zijn de verplichtingen die voortvloeien uit het CBS met 70 procent verminderd, onder andere door invoering van de enquêtevakantie voor kleine bedrijven (tot 10 werknemers) en door gebruik te maken van gegevens van Belastingdienst en UWV. Meer vermindering wordt bereikt door de gezamenlijke conjunctuurenquête van CBS, KvK, VNO en MKB NL die eind dit jaar operationeel is.

Regeldruk arbeidsomstandighedenbeleid

Voor veel ondernemers waren de verplichtingen die voortvloeiden uit de arbeidsomstandighedenwet in het verleden een doorn in het oog. In 2007 is de arbeidsomstandighedenwet vereenvoudigd. In het najaar vindt een verkenning naar vereenvoudiging van de RIE-regeling (die voor een belangrijk deel voortvloeit uit Europese verplichtingen) plaats. Vooruitlopend daarop wordt het (digitale) RIE-instrument vereenvoudigd en breder toepasbaar gemaakt.

Fiscaliteit

Het vergroten van het rendement van doorgroei door het verlagen van de belastingdruk voor deze groepen stimuleert doorgroei. In het licht hiervan heeft het kabinet in het Belastingplan 2009 voorgesteld om als eerste stap in 2009 de MKB-winstvrijstelling te verhogen van 10 procent naar 10,7 procent, de startersaftrek te verhogen en de zelfstandigenaftrek te stabiliseren. Daarnaast worden in 2008 de laagste tariefschijven in de Vpb verlaagd. Ondernemers houden als gevolg van deze wijzigingen meer over van de winst: doorgroei wordt daarmee aantrekkelijker.

2 – Tweede aangrijpingspunt: verschuiven van uitvoerende taken en risico's

¹ Tweede Kamer, vergaderjaar 2007–2008, 30 573, nr. 10.

Loonadministratie: loon- en premieheffing

Voor werkgevers is de loonadministratie complex en gaat gepaard met

omvangrijke administratieve lasten. Voorzichtige inschattingen gaan uit van € 1 miljard op jaarbasis. Deze administratieve lasten ontstaan doordat de overheid een aantal taken met betrekking tot loon- en premieheffing bij werkgevers heeft neergelegd. Het kabinet heeft aangegeven de administratieve lasten van de loon- en premieheffing te verminderen. Zo hoeven werknemers vanaf 1 januari 2009 geen ww-premie meer te betalen. Het kabinet gaat er daarbij van uit dat sociale partners hun verantwoordelijkheid zullen nemen en afspraken zullen maken over een verantwoorde loonontwikkeling. In het licht van zulke afspraken zou het kabinet bereid zijn de ww-premies voor werknemers tot nul terug te brengen teneinde aldus een evenwichtig koopkrachtbeleid te realiseren.

Het op nul terugbrengen van de ww-premie betekent een vereenvoudiging van de loonadministratie en de loonaangifte. Het belangrijkste is dat hiermee een stap wordt gezet richting verdere vereenvoudiging van de uitvoering van de belasting- en premieheffing. Vereenvoudiging in de loonheffingen maakt het mogelijk om op termijn een vorm van een loonsomheffing in te voeren. Met een loonsomheffing kan een belangrijke administratieve lastenverlichting voor werkgevers worden bereikt. Zoals in het Belastingplan 2009 is aangegeven, zijn de inspanningen van het kabinet erop gericht om een vorm van een loonsomheffing te realiseren. Een volledige variant van loonsomheffing kan volgens MKB-NL in een volgende kabinetsperiode tot maximaal 50 procent lagere administratieve lasten leiden.

Scholing

In navolging van de Commissie Arbeidsparticipatie¹ ziet het Kabinet diverse mogelijkheden om te komen tot een «scholingsklimaat» waarin alle werkenden de gelegenheid hebben deel te nemen aan scholing. In overleg met sociale partners zal worden bezien welke benadering het meest geschikt is. Een van de toetspunten daarbij zijn de eventuele gevolgen voor het MKB.

Aansprakelijkheid

Werkgevers kunnen aansprakelijk worden gesteld voor gevallen waarin de werknemer in dienstbetrekking schade toebrengt of in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt (Burgerlijk Wetboek).² In 1997 is in wetgeving de bewijslast neergelegd bij de werkgever.³ Uit het eerder genoemde onderzoek van De Argumentenfabriek blijkt dat ondernemers aansprakelijkheid noemen als één van de risico's die hen weerhoudt personeel aan te nemen («een personeelslid kan fouten maken of ongelukken veroorzaken, waar ik financieel voor opdraai»). Het kabinet kondigt aan te onderzoeken op welke wijze de aansprakelijkheidswetgeving in andere landen is vorm gegeven en op welke wijze de jurisprudentie zich in Nederland in de afgelopen jaren heeft ontwikkeld. Het kabinet informeert uw Kamer over de bevindingen medio 2009.

Verlof

Verlofregelingen (al dan niet wettelijk) brengen werkgevers in onzekerheid over de inzetbaarheid van hun personeel. 17% van de werkgever vindt het een knelpunt voor groei dat hun personeel door verlof onvoldoende beschikbaar is.⁴ Nederlandse werknemers zijn ruim 1,1 week per jaar meer met verlof (los van vakantie) dan gemiddelde EU-15 (3,9 versus 2,8 weken). Verlofregelingen zijn van belang voor werknemers om in bijzondere perioden hun behoeften aan zorg goed af te stemmen op hun mogelijkheden en wensen om arbeid te verrichten. Het kabinet komt in het najaar met een verkenning van mogelijke aanpassingen in het wettelijke stelsel van verlofregelingen.

¹ Commissie Arbeidsparticipatie, 2008, *Naar een toekomst die werkt*, Rotterdam.

² Nuancering hierbij is dat de werkgever aansprakelijk is voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij de werkgever aantoont dat hij aan zijn veiligheidsverplichtingen heeft voldaan. Voorts vervalt die aansprakelijkheid bij opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer (art. 7: 658 BW). Ook de regeling terzake van aansprakelijkheid van schade toegebracht door werknemers is genuanceerder: werknemer is niet aansprakelijk voor schade toegebracht aan werkgever of derde tenzij de schade een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid. Uit de omstandigheden van het geval kan overigens anders voortvloeien (art. 7: 661 BW).

³ Hierbij moet aangetekend worden dat in de loop der jaren in de rechtspraak over dit wetsartikel al een omkering van de bewijslast is ontwikkeld die in 1997 is gecodificeerd in art. 7: 658 BW.

⁴ OSA, 2007, *Tendrapport vraag naar arbeid 2006*, Tilburg.

3 – Derde aangrijpingspunt: verbeteren van informatievoorziening

Verbeteren informatievoorziening over wet- en regelgeving

Voor ondernemers is het van belang dat de informatie over wet- en regelgeving duidelijk, toegankelijk en overzichtelijk is. De ondernemer kan hiervoor terecht bij Antwoord voor bedrijven. Dit is de eerstelijnsvoorziening van de overheid voor ondernemers, die bestaat uit de website www.Antwoordvoorbedrijven.nl en een klantencontactcentrum dat vragen per telefoon, e-mail en chat beantwoordt. In de komende periode zullen ondernemers ook via de websites van de Kamers van Koophandel, gemeentes en brancheorganisaties toegang kunnen krijgen tot de informatie van antwoord voor bedrijven. Hiervoor is een kennisbank in ontwikkeling. Tevens is in 2008 via antwoord voor bedrijven een project gestart om het voor ondernemers mogelijk te maken om snel en direct transacties met de overheid af te wikkelen. Informatie voor ondernemers over het arbeidsomstandighedenbeleid wordt via de websites www.arboportaal.nl en www.rie.nl beschikbaar gemaakt. Daarnaast komt in 2009 een nieuw gebouwde versie van TenderNed beschikbaar. TenderNed wordt het systeem voor elektronisch aanbesteden in Nederland en helpt om aanbestedingsproces te stroomlijnen en te moderniseren. Dit bespaart aanbestedende diensten én ondernemingen veel tijd en geld.

Verbeteren informatievoorziening over de arbeidsmarkt

Voor bijna 70% van de kleine werkgevers die personeel wensen aan te nemen kost het veel inspanning om personeel te werven.¹ Om het voor werkgevers eenvoudiger te maken om aan geschikt personeel te komen, komen er 100 Locaties voor Werk en Inkomen (LWI). In deze lokale centra bundelen CWI/UWV en gemeenten hun dienstverlening op het terrein van werk en inkomen. Deze centra bieden werkgevers één aanspreekpunt voor werk en alles wat daarmee te maken heeft. Dit is duidelijker en gemakkelijker: werkgevers hebben niet langer te maken met verschillende loketten. LWI's gaan steeds meer werven met een vraaggerichte benadering: de vacature staat centraal (in plaats van de klant).

4 – Vierde aangrijpingspunt: een verlicht regime

Regeldruk voor kleine of startende bedrijven

Voor kleine of startende werkgevers kan de regeldruk verder verminderd worden. Doorgroei wordt hierdoor verder vereenvoudigd.

- *Starten van een BV:* Het wordt voor startende en doorgroeiende ondernemingen eenvoudiger te kiezen voor een rechtsvorm met beperkte aansprakelijkheid. In het daarvoor opgestelde wetsvoorstel, dat 31 mei 2007 is ingediend bij de Tweede Kamer, worden onder meer het verplichte minimumkapitaal van 18 000 euro (of bankverklaring) en de accountantscontrole bij inbreng in natura afgeschaft. Ook is een wetsvoorstel in voorbereiding waarin het preventief toezicht (ministeriële verklaring van geen bezwaar) bij oprichting wordt afgeschaft. De Europese Commissie heeft voorstellen in ontwikkeling om kleine bedrijven uit te zonderen van de publicatieverplichting van de jaarrekening. Het kabinet ziet met een positieve grondhouding deze voorstellen tegemoet.
- *Belastingwetgeving.* Zoals in het Belastingplan 2009 c.s. is aangegeven, hoeven ondernemers en directeur-groootaandeelhouders geen Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) meer aan te vragen als zich gedurende drie jaar geen wijziging heeft voorgedaan. Ook profiteren zij van de verhoging van de grens voor de kwartaalaangifte omzetbelasting. Ze hoeven daardoor minder vaak aangifte omzetbelasting te doen (gaat om ruwweg 45 000 bedrijven). Voor de directeur-groootaandeelhouder zal bovendien de loonaangifte eenvoudiger worden.

¹ MKB-NL, 2008, *De marktplaats van vraag en aanbod: weg van de stropenrigheid*, Delft.

- *Kosten en administratieve handelingen bij voldoen van heffingen.* Bedrijven moeten diverse verplichte heffingen betalen o.a. aan gemeenten (leges en vergunningen), publiekrechtelijke Bedrijfsorganisaties en de Kamers van Koophandel. Het kabinet doet onderzoek naar de mogelijkheden om de financiële kosten en daarbij behorende administratieve handelingen bij voldoen van heffingen verder te verlagen. In dit onderzoek zal expliciet aandacht worden besteed aan de positie van starters.
- *Nieuwe wet- en regelgeving.* Om beter bewust te worden van de lasten van nieuwe wet- en regelgeving voor het kleinbedrijf zal het kabinet de effecten bij de totstandkoming van nieuwe wet- en regelgeving vooraf zichtbaar maken. Hier zal bijzondere aandacht voor worden gevraagd in het kader van de Bedrijfseffectentoets. Zie box 3 voor aanpak Europese gelddruk.

Box 3: Europese gelddruk

Recent heeft de Europese Commissie de Small Business Act (SBA) gepubliceerd¹. Met de SBA wordt een samenhangend beleidskader ontwikkeld om het belang van ondernemerschap en het MKB in de Europese economie en maatschappij te benadrukken en te versterken. Met de SBA beoogt de commissie onder andere om het «denk eerst klein» principe, dat inhoudt dat de belangen van MKB bedrijven meewegen in de beleidsvorming (van wetgeving tot publieke dienstverlening), te verankeren. De Commissie zal in dit kader onder andere kijken naar haar eigen regelgeving in het kader van de 25% lastenverlichting en kondigt aan onder andere het doorlopende vereenvoudigingprogramma begin 2009 te actualiseren, een MKB toets in de impact assessment bij nieuwe EU wetgeving in te voeren, het MKB als specifieke stakeholder vroegtijdig te betrekken bij nieuwe Europese regelgeving en terreinen te definiëren waar een lichter regime (of een vrijstelling) voor het MKB kan gelden. Hierbij zou met name kunnen worden gedacht aan jaarrekeningen, statistieken, etikettering en arbo. Ook roept de Commissie de lidstaten op om het denk eerst klein principe te hanteren bij het opstellen van nieuwe regels, een MKB toets te maken bij nieuwe wettelijke en administratieve initiatieven, belanghebbenden zoals het MKB vooraf te consulteren bij nieuwe regelgeving en te bezien of vaste verandermomenten in regelgeving ingevoerd kunnen worden.

Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Het ziek of arbeidsongeschikt worden van werknemers kan ingrijpende gevolgen voor de bedrijfsvoering in het MKB hebben. Om zieke werknemers sneller te re-integreren is via wet- en regelgeving de ondernemer belast met verplichtingen. Uit onderzoek blijkt dat deze verplichtingen een positieve bijdrage leveren aan het voorkomen en verkorten van verzuim.² De loondoorbetalingsplicht bij ziekte, de poortwachtersfunctie hebben in combinatie met de wet WIA ervoor gezorgd dat de instroom van volledig arbeidsongeschikten aanmerkelijk is afgenomen. Tegelijkertijd dragen deze risico's ertoe bij dat veel ondernemers geen (of niet meer) personeel wensen aan te nemen.³ In het licht van de belemmeringen die deze verplichtingen opwerpen om personeel aan te nemen, stelt het kabinet het volgende voor:

- Voor de begrotingsbehandeling van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zal uw Kamer worden geïnformeerd over de voor- en nadelen en het standpunt van het kabinet over het voor kleine werkgevers beperken van het maximum van de WGA-premie op twee keer in plaats van drie keer het branchegemiddelde.
- het aannemen van WAJONG-ers wordt aantrekkelijker gemaakt door het afschaffen van het drempelbedrag in de regeling voor werkplek-aanpassing die eventueel nodig is.

Daarnaast doet het kabinet onderzoek naar de werking van de markt voor ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen voor het MKB. Met name de transparantie van deze markten is hierbij een punt van aandacht.

¹ Mededeling «Denk eerst klein», *Een Small Business Act voor Europa*, juni 2008, COM(2008) 394.

² Voor WIA/WGA: Regioplan, 2008, *Geen WIA, wel werk?*, Amsterdam. Voor VLZ: Astri, 2006, *Effecten van de wet verlenging loondoorbetaling bij ziekte op private verzuimverzekeringen*, Leiden. Voor WVP: Astri, 2006, *Onderzoek evaluatie Wet Verbetering Poortwachter*, Leiden.

³ Uit onderzoek van het EIM blijkt dat de helft van de ondernemers negatief staat tegenover de plicht tot loondoorbetaling (EIM, 2003, *Grenzen aan verantwoordelijkheid. Begeleiding en re-integratie van zieke werknemers in het MKB*, Zoetermeer). Met name kleine en jonge werkgevers zijn negatief over de plicht tot het doorbetalen van het loon: 35% zou meer mensen in loondienst hebben als het financiële risico van ziekte niet bij de werkgever lag (ACE/EIM, 2006, *Goed belonen loont!*, Amsterdam/Zoetermeer).

IV – Belemmeringen voor doorgroei door sectorale- en branchespecifieke afspraken

Niet alleen de overheid kan een steentje bijdragen aan de vermindering van regeldruk. Veel van de verplichtingen voor werknemers, die op de werkgever rusten, vloeien voort uit CAO's en/of andere sectorale- en branchespecifieke afspraken. Zo kunnen ondernemingen via CAO's met bovenwettelijke verplichtingen voor bijvoorbeeld verlof, ziekte en arbeidsongeschiktheid van hun werknemers worden geconfronteerd. Zo kent bijvoorbeeld 74% van de CAO's bepalingen over één of meerdere verlofregelingen zonder wettelijke basis, 34% van de CAO's heeft bovenwettelijke aanvullingen gedurende het eerste ziektejaar (waarbij in totaal meer dan 170% loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren) en 53% in geval van arbeidsongeschiktheid van werknemers. Ook wordt slechts in een beperkt aantal CAO's afspraken gemaakt over het niet (volledig) uitbetalen van de eerste twee ziektedagen. Met deze aanvullende afspraken worden de wettelijke verplichtingen verzwaard. Het kabinet zal sociale partners oproepen om bij het maken van CAO-afspraken op het terrein van verlof, ziekte en arbeidsongeschiktheid rekening te houden met de gevolgen voor kleine (of startende) bedrijven. Daarnaast doet het kabinet onderzoek naar de ruimte voor flexibiliteit binnen CAO's voor het MKB.

V – Tot slot

Het kabinet heeft in het Beleidsprogramma *Samen werken, samen leven* aangegeven te inventariseren op welke wijze de stap naar het werkgeverschap vereenvoudigd kan worden. In deze notitie is aangegeven welke concrete maatregelen en acties op (korte) termijn in gang worden gezet om doorgroei te vereenvoudigen. Deze maatregelen en acties dragen bij aan beperken de last die veel kleine werkgevers kunnen ervaren bij het aannemen (en in dienst hebben) van personeel. Prinsjesdag september 2009 informeert dit kabinet uw Kamer over de stand van zaken met betrekking tot de in deze brief genoemde maatregelen.