

Complexiteit arbeidsrelaties Definitieve rapportage

**Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van Belastingdienst /
Centrum voor proces- en productontwikkeling, sector Onderzoek
en Marketing. 2008/JvK/MvdV/417/E024**

**11 augustus 2008
versie 2**

INHOUDSOPGAVE

MANAGEMENT SUMMARY	1
1. INLEIDING	4
2. PROFIEL	6
2.1. Profiel werkenden	6
2.2. Profiel bedrijven	7
2.3. Profiel fiscaal adviseurs	8
3. WERKENDEN	10
3.1. Aanleiding	10
3.2. Geprefereerde arbeidsrelatie	12
3.3. Problemen bij keuze?	13
3.4. Advies	13
3.5. Motivatie	14
4. BEDRIJVEN	19
4.1. Keuze tussen in dienst nemen versus inhuren	19
4.2. Advies	21
4.3. Motivatie	22
5. FISCAAL ADVISEUR	26
5.1. Mening t.a.v. werkenden	26

5.2.	Mening t.a.v. bedrijven	28
5.3.	Rol van fiscaal adviseur	30
5.4.	Directeur-Groot Aandeelhouder (DGA)	32
6.	ARBEIDSRELATIES	34
6.1.	Bekendheid arbeidsrelaties	34
6.2.	VAR	36
7.	FISCALE CONSEQUENTIES	37
7.1.	Bepaling arbeidsrelaties	37
7.2.	In dienst	37
7.3.	Inhuren	39
8.	VERBETERPUNTEN	41
9.	CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN	46
9.1.	Conclusies	46
9.2.	Aanbevelingen	48

MANAGEMENT SUMMARY

In de maand juli van 2008 heeft Forum Marketing Research in opdracht van de Belastingdienst in totaal 26 face-to-face interviews en 4 groepsdiscussies gehouden met werkenden, bedrijven en fiscaal adviseurs. De centrale doelstellingen waren het in kaart brengen van (on)duidelijkheid rondom arbeidsrelaties en hun fiscale consequenties en hoe het keuzeproces tussen arbeidsrelaties plaatsvindt. De focus lag in mindere mate op het genereren van oplossingen die eventuele onduidelijkheden over arbeidsrelaties kunnen verminderen c.q. wegnemen.

Aanleiding, proces en advies

In ongeveer de helft van de gevallen was de stap die de geïnterviewde werkenden hebben gemaakt naar de huidige situatie een gevolg van een specifieke gebeurtenis die buiten zichzelf en / of hun macht lag (ontslag, verlies van grote klanten). De grote hoeveelheid zaken die geregeld moet worden, de onbekendheid met de (steeds veranderende) wet- en regelgeving en de onzekerheid die hieruit volgt, liggen ten grondslag aan de veelvuldige inschakeling van adviseurs door werkenden en bedrijven. Geconcludeerd kan worden dat de zelfstandige zich naar eigen zeggen niet kan en wil verdiepen in fiscaliteit en administratie, maar wil ondernemen. Voornamelijk kleine bedrijven vinden arbeidsrelaties een complex iets waarin zij niet zijn geïnteresseerd, het kennisniveau op dit gebied is erg laag. Alle geïnterviewde bedrijven raadplegen regelmatig een fiscaal adviseur wanneer meer informatie nodig is of men bevestiging zoekt van hetgeen zelf wordt gedacht. De adviseur is vaak adviserend, informerend en controlerend en dient als sparringpartner en klankbord.

Motivatie

De belangrijkste argumenten die bij werkenden een rol spelen in de afweging om als zelfstandige te gaan werken of om juist ergens in dienst te gaan, liggen niet op het gebied van fiscale zaken. Het gevoel in alle vrijheid keuzes te mogen maken over wanneer wel en niet wordt gewerkt en de keuze van de opdrachten, zijn het meest belangrijk. Ook de verdiensten spelen een belangrijke rol bij de keuze. De verdiensten zijn een optelling van omzet, fiscale faciliteiten en kosten. Over de fiscale voordelen die van toepassing zijn op het werkzaam zijn als zelfstandige (o.a. zelfstandigenaftrek, startersaftrek, kostenaftrek) of bij het in dienst treden bij een werkgever (o.a. pensioenvoordelen, werknemersverzekeringen en spaarloonregeling of levensloopregeling), hebben de geïnterviewden vaak wel nagedacht,

maar deze hebben geen doorslaggevende rol gespeeld in het keuzeprocess. Volgens fiscaal adviseurs kunnen ze dienen als 'lokkertje', maar zijn de fiscale faciliteiten niet doorslaggevend.

De belangrijkste argumenten die bij bedrijven een rol spelen in de afweging om mensen in dienst te nemen of in te huren, liggen ook niet op het gebied van fiscale zaken. De beschikbaarheid van deskundige, specialistische mensen, het type werkzaamheden en de motivatie van deze mensen, spelen een belangrijke rol. Het waarborgen van continuïteit en het kunnen groeien als onderneming zijn daarnaast erg belangrijk en pleiten voor het in dienst nemen van personeel. Tevens zijn de duur van de werkzaamheden, de flexibiliteit, de regelgeving en de snelheid belangrijk bij de afweging. Samenvattend kan gesteld worden dat eerder arbeidsrechtelijke wet- en regelgeving en risico's (o.a. ziekteverzuim) van invloed zijn op de keuze. Zaken rondom fiscale regelgeving en belastingen en premies zijn genoemd, maar spelen niet de belangrijkste rol bij de keuze.

Arbeidsrelaties

Over de betekenis van de diverse arbeidsrelaties, is veel onduidelijkheid, met name met betrekking tot de resultaatgenieter. Het komt voor dat werkenden en bedrijven termen als 'ZZP-er', 'freelancer' en 'ondernemer' naast elkaar en door elkaar gebruiken. Fiscaal adviseurs zijn over het algemeen goed bekend met de mogelijke arbeidsrelaties, al zijn ook hier de meningen nog wel eens verdeeld over de definitie van een resultaatgenieter.

De helft van de geïnterviewde werkenden en bedrijven is niet bekend met het begrip 'VAR'. De VAR wordt door bedrijven en fiscaal adviseurs als erg belangrijk bestempeld. Bij het inhuren van mensen is dit in veel gevallen een vereiste. Wel laten meerdere van hen zich negatief uit over de betrouwbaarheid en daarmee de bruikbaarheid van de VAR. Het wordt niet ervaren als een 'vrijbrief' en geeft gevoelsmatig geen zekerheid dat aan het inhuren geen verdere risico's verbonden zitten.

Fiscale consequenties

De fiscale zaken die geregeld moeten worden wanneer iemand in dienst komt of wanneer iemand wordt ingehuurd, zijn over het algemeen duidelijk. De onduidelijkheid zit met name in de bepaling van wat voor arbeidsrelatie er is. In het bijzonder loopt men in de praktijk aan

tegen de toepassing van het begrip 'gezagsverhouding'. Wanneer het type arbeidsrelatie eenmaal is vastgesteld, volgt de rest vanzelf en vaak probleemloos.

Verbeterpunten

Maak informatie transparant en toegankelijker, qua vindbaarheid, structuur en taalgebruik. Dit geldt zowel voor persoonlijk communicatie als in brieven en de internetsite. Hiermee hangt samen het verminderen van de complexiteit en hoeveelheid van fiscale wet- en regelgeving en fiscale zaken (vooral administratieve werkzaamheden) die geregeld moeten worden. Het inschakelen van een fiscaal adviseur moet een keuze zijn, geen noodzaak.

Verhelder de betekenis van de arbeidsrelaties, maak het herkennen ervan gemakkelijker en zorg ervoor dat de rechten en plichten voor alle partijen duidelijk zijn. Er is veel onduidelijkheid over de terminologie van de huidige arbeidsrelaties, de verschillen en overeenkomsten ertussen en daarmee de rechten en plichten die hieruit volgen. Dit geldt met name voor de 'tussenvorm', de resultaatgenieter. Verschaf duidelijkheid rondom de VAR en maak de VAR eventueel leidend. Alleen op die manier zijn beide partijen in staat een bewuste en weloverwogen keuze te maken.

1. INLEIDING

In het plan van aanpak vereenvoudigingsoperatie Belastingdienst is aangekondigd dat onderzocht wordt of het aantal fiscale regimes voor arbeidrelaties kan worden teruggebracht. Dit zou de regelgeving vereenvoudigen en de Belastingdienst werk kunnen besparen dat nu wordt besteed aan kwalificatie van arbeidsrelaties, bijvoorbeeld de werkzaamheden die samenhangen met de Verklaring ArbeidsRelatie (hierna VAR genoemd).

Fiscaal kan een arbeidsrelatie op verschillende manieren gekwalificeerd worden. De hoofdvormen hierin zijn werknemerschap, ondernemerschap en resultaatgenieter (ROW-er). Binnen deze hoofdvormen bestaan weer subgroepen.

De centrale doelstellingen van dit onderzoek zijn het in kaart brengen van (on)duidelijkheid rondom arbeidsrelaties en hun fiscale consequenties en hoe het keuzeproces tussen arbeidsrelaties plaatsvindt. De focus lag in mindere mate op het genereren van oplossingen die eventuele onduidelijkheden over arbeidsrelaties kunnen verminderen c.q. wegnemen.

Er zijn drie doelgroepen onderscheiden:

- Werkenden, werkzaam op de grensvlakken werknemer of ROW, ondernemer of ROW;
- Bedrijven, die als werkgever / opdrachtgever regelmatig hiermee te maken hebben;
- Fiscaal adviseurs, die regelmatig vragen krijgen over de fiscale regimes voor arbeidsrelaties.

In de maand juli van 2008 hebben in totaal 26 kwalitatieve face-to-face interviews en 4 groepsdiscussies plaatsgevonden met werkenden, bedrijven en fiscaal adviseurs. De gesprekken hebben plaatsgevonden ten kantore van Forum in 's-Hertogenbosch en op locatie bij de respondenten. De volgende tabel geeft een overzicht van de geïnterviewden:

	F2F	Groepsdiscussie	Totaal
Werkenden	9	6 + 4	19
Bedrijven	8	4 + 4	16
Fiscaal adviseurs	9	-	9
Totaal	26	18	44

De benodigde respondenten voor de doelgroepen bedrijven en fiscaal adviseurs zijn door Forum geworven vanuit het Handelsregister van de Kamer van Koophandel. Werkenden zijn geselecteerd op basis van een waargenomen verandering in de fiscale arbeidsrelatie in de afgelopen vier jaren. Deze selectie is uitgevoerd door de Belastingdienst, de werving door Forum. De werving van respondenten was hoofdzakelijk gericht op werkenden, bedrijven en fiscaal adviseurs die gevestigd zijn in de omgeving van 's-Hertogenbosch.

De resultaten van de face-to-face gesprekken en groepsdiscussies worden samengevoegd en gelijktijdig besproken in dit rapport. Indien bepaalde vragen alleen gedurende één van beide methoden naar voren zijn gekomen, wordt dit duidelijk aangegeven.

In dit rapport zijn letterlijke uitspraken van respondenten verwerkt om de resultaten te onderbouwen. Deze letterlijke uitspraken zijn steeds 'cursief' en tussen aanhalingstekens geplaatst. Dit onderzoek is niet opgezet om kwantitatieve uitspraken te doen. Gezien het beperkte aantal interviews zijn de resultaten bewust niet weergegeven in de vorm van harde percentages. Indien relevant worden wel termen gebruikt als 'de helft', 'enkele' of 'een meerderheid'. Op deze manier kan toch enige zwaarte aan de uitspraken gegeven worden.

2. PROFIEL

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de achtergrond van de respondenten.

2.1. Profiel werkenden

In totaal zijn negen werkenden face-to-face geïnterviewd en hebben in totaal tien werkenden deelgenomen aan een groepsdiscussie. De branches waarin men werkzaam is, zijn zeer uiteenlopend. Hier is bewust voor gekozen en op gestuurd, om zoveel mogelijk verschillende inzichten te verkrijgen:

- Agrarisch bedrijf;
- Bouw (3x);
- Handel (2x);
- Horeca;
- Maatschappelijke dienstverlening (2x);
- Medisch specialist (3x);
- Onderwijs (2x);
- Sociaal cultureel;
- Zakelijke dienstverlening (4x).

Een ruime meerderheid van de geïnterviewde werkenden is werkzaam als zelfstandig ondernemer en / of als 'freelancer' (na eerst in loondienst gewerkt te hebben). Enkele respondenten zijn nu, na zelfstandige geweest te zijn, weer in loondienst werkzaam. Enkele citaten:

- *"In 1997 ben ik begonnen met werken, dus ik ben negen jaar in loondienst geweest. Ik werkte bij een uitgeverij die kindertijdschriften uitgaf en was daar marketeer. Daar heb ik mijn kennis en ervaring opgedaan en ben daarna in dezelfde branche als zelfstandige doorgedaan."*
- *"Ik werk in een gebouw met gezondheidsmedewerkers, huisartsen, tandartsen, kinderfysiotherapeuten. We zijn allemaal zelfstandig, maar hebben een aantal gezamenlijkheden zoals het gebouw. Daarnaast geef ik op freelance basis praktijklessen aan studenten van de opleiding haptotherapie."*

- *“Ik heb een ijssalon in de binnenstad en heb geen personeel. Een paar jaar had ik een bijbaantje in de winter bij de post als gevolg van een slechte zomer, soms in dienstverband.”*
- *“Ik ben werkzaam bij een klein medisch bedrijf. Ik heb eerst in loondienst gewerkt en daarna als zelfstandige en werk nu weer in loondienst.”*
- *“Ik ben begonnen als eenmanszaak en sinds kort ben ik overgestapt naar een BV vorm. Daarvoor ben ik in loondienst geweest bij een groot adviesbureau, daar ben ik sinds 2004 weg.”*

Het aantal uren dat de (face-to-face geïnterviewde) zelfstandigen werken, wisselt van ongeveer 10 uur per week tot 60 uur per week. De meerderheid besteedt ongeveer vier dagen per week aan de werkzaamheden. Alle (face-to-face geïnterviewde) zelfstandigen passen naar eigen zeggen ook ondernemersfaciliteiten toe, zoals zelfstandigenaftrek of, in de eerste jaren, startersaftrek.

2.2. Profiel bedrijven

In totaal zijn acht bedrijven face-to-face geïnterviewd en hebben acht bedrijven deelgenomen aan een groepsdiscussie. Bedrijven van diverse grootten zijn geïnterviewd en ook hier zijn de branches waarin het bedrijf actief is (bewust) uiteenlopend:

- Algemene burgerlijke en utiliteitsbouw;
- Bedrijfsopleiding en training (3x);
- Omroeporganisatie;
- Organisatie adviesbureau;
- Schoonmaakbedrijf (2x);
- Software (2x);
- Telecommunicatie;
- Thuiszorg;
- Uitgeverij (2x);
- Uitzendorganisatie (2x).

De functiebenaming van de respondenten is vaak eigenaar, directeur, jurist of fiscalist. Allen hebben ervaring met het maken van de keuze tussen het in dienst nemen en inhuren van mensen. Enkele letterlijke uitspraken:

- *“Ik ben in 1995 begonnen met een uitzendbureau en vrij kort daarna heb ik ook een werving en selectie bureau opgericht. Wij bemiddelen naar vaste banen. Ik heb eigenlijk twee soorten dienstverbanden hier. Ik heb de uitzendkrachten en natuurlijk het vaste personeel hier.”*
- *“Er werken heel veel consultants die zich gespecialiseerd hebben in IT, outsourcing van bepaalde producten en de echte consultancy werkzaamheden. Er staan ongeveer 5000 mensen op de pay roll. Daarnaast worden ook nog wel bepaalde expertises ingehuurd. Ik werk hier als fiscalist.”*
- *“Ik ben werkzaam bij een leverancier van netwerkoplossingen, ik ben financieel eindverantwoordelijke. Er werken 1200 mensen vast. Er is beleidsmatig een keuze gemaakt voor flexibele inhuur. Dit wordt opgelost via uitzendbureaus en er wordt vaak expertise ingehuurd via consultant agencies. Zo'n 300 mensen worden ingehuurd.”*
- *“Ik ben bedrijfsjurist en houd me met allerlei juridische aspecten bezig die zich in het bedrijf afspelen. Waaronder het inhuren van freelancers, maar ook de contracten. Dus heb ik wel veel te maken met arbeidscontracten, opdrachtovereenkomsten, uitzendbureaus of payrollbedrijven. Eigenlijk alles behalve het feitelijke inschakelen.”*

De relatief grote bedrijven hebben vaak een fiscale afdeling die zich bezighoudt met arbeidsrelaties. Binnen relatief kleine bedrijven zijn de werkzaamheden op het gebied van arbeidsrelaties vaak één van de vele taken van de directeur / eigenaar.

2.3. Profiel fiscaal adviseurs

In totaal hebben negen fiscaal adviseurs deelgenomen aan het face-to-face gedeelte van het onderzoek. Met deze doelgroep zijn geen groepsdiscussies gehouden. De genoemde functiebenamingen van deze respondenten zijn o.a. belastingadviseur, boekhouder, accountant, administrateur. In het verdere rapport wordt deze groep samengevat met de term ‘fiscaal adviseurs’.

De geïnterviewde fiscaal adviseurs zijn werkzaam in zowel eenmanszaken als grote accountantskantoren. Bijna alle respondenten uit deze groep hebben ervaring met het adviseren van zowel werkenden als bedrijven op het gebied van arbeidsrelaties. In sommige gevallen betreft dit maar één klant uit een dergelijke subgroep, maar ondanks dit kan men zich toch een beeld vormen.

Een meerderheid van de geïnterviewde fiscaal adviseurs richt zich op bedrijven in het midden- en kleinbedrijf. Als branches die zij adviseren, zijn voornamelijk de agrarische sector, bouw, non-profit en verenigingen genoemd:

- *“Ik heb een eenmanszaak en ik werk hoofdzakelijk voor het midden- en kleinbedrijf. Ik houd me vooral bezig met financiële administratie; inboeken van administraties, betalingen voor klanten, salarisadministratie.”*

Wat opgemerkt dient te worden, is dat meerdere geïnterviewde fiscaal adviseurs niet alleen adviserend te werk gaan op het gebied van arbeidsrelaties, maar daar binnen hun (eenmans)bedrijf ook zelf mee te maken hebben, als werkende of als bedrijf:

- *“Ik heb een zelfstandig administratiekantoor. Ik heb bewust gekozen voor een organisatie zonder personeel. Ik heb wel een samenwerkingsverband met andere administratiekantoren die dus eigenlijk ook geen personeel in dienst hebben. Wij verzorgen de administraties voor kleine of middelgrote bedrijven als wel voor non-profit organisaties en verenigingen.”*

De geïnterviewde fiscaal adviseurs zijn doorgaans niet fulltime bezig met vraagstukken op het gebied van arbeidsrelaties. Het maakt voor sommigen een belangrijk deel uit van de werkzaamheden en ze ontvangen meerdere keren per week dergelijke vragen. Anderen schatten dat vraagstukken over arbeidsrelaties slechts 5% van de (eigen) werkzaamheden uitmaken.

3. WERKENDEN

In dit hoofdstuk komen alle resultaten met betrekking tot de geïnterviewde werkenden aan bod.

3.1. Aanleiding

In ongeveer de helft van de gevallen was de stap die de geïnterviewde werkenden hebben gemaakt naar de huidige situatie een gevolg van een specifieke gebeurtenis die buiten hen zelf en / of hun macht lag. Hierbij kan gedacht worden aan ontslag vanwege reorganisatie of het verlies van grote klanten.

Het niet kunnen vinden van een baan in loondienst, meerdere malen door respondenten gekoppeld aan hun leeftijd, of het niet kunnen vinden van de gewenste functie en / of vrijheid in loondienst, zorgde voor de stap richting ondernemerschap. Enkele citaten:

- *“Het bedrijf besloot om een heel nieuw middenmanagement neer te zetten en toen stond ik samen met negen anderen op straat. Toen ben ik keuzes gaan maken. Ik heb altijd al de drang gehad dat ik iets voor mezelf wilde proberen, kijken hoe dat is.”*
- *“Dat was geen keuze, het bedrijf waar ik werkte hield op met het verlenen van de diensten die ik verleende aan bedrijven. Toen was er geen andere oplossing dan zelfstandig worden gezien mijn leeftijd. Omdat iedereen denkt dat ik te duur ben, heb ik heel lang gesolliciteerd.”*
- *“Toen ik uit het vak van fysiotherapie groeide en me wilde richten op haptotherapie bleek er weinig mogelijkheid om in loondienst aan het werk te gaan. Ik had niet zoveel keus.”*
- *“Toen ik in 1991 mijn eerste educatieve kaartspel ontwikkelde, wilde niemand dit uitgeven en heb ik dat zelf gedaan. Toen werd ik voor de Belastingdienst iemand die in- en verkoopt. Vervolgens begon ik als uitgever te werken en dat breidde zich telkens uit. Mijn werk op school werd afgebouwd. Ik heb er nooit spijt van gehad.”*

Anderen kozen er na een dergelijke gebeurtenis voor om in loondienst te gaan werken:

- *“Ruim een jaar geleden werd mijn contract verbroken door mijn klanten. Die vonden het interessanter om het uiteindelijk zelfstandig te gaan doen. Ik mocht de boel opzetten en uiteindelijk dachten ze van ‘dat kunnen wij beter’.”*
- *“Het begon 28 jaar geleden te kriebelen. Ik had de ruimte, dus toen ben ik een varkensbedrijf gestart en een stal gaan bouwen. Ik heb een vergunning aangevraagd voor 1200 mestvarkens maar die werd geweigerd door Milieudefensie. Daarom ben ik in loondienst als hovenier gaan werken. In eerste instantie zou ik als zelfstandige doorgaan. Maar ik kon niet uitbreiden.”*

In de andere helft van de gevallen kan de aanleiding van het ondernemerschap of het gaan werken in loondienst bij de werkende zelf worden gevonden.

Degenen die zelfstandig zijn geworden, hadden vaak ook tijdens een dienstverband het gevoel voor zichzelf te willen beginnen, maar toen deed de mogelijkheid zich (nog) niet voor. Wat deze respondenten hoofdzakelijk aantrekkelijk vinden, zijn vrijheid, flexibiliteit en zelfstandigheid. Enkele letterlijke antwoorden:

- *“Toen ik in loondienst werkte, wilde ik voor mezelf beginnen vanwege de vrijheid en gewoon het zelfstandig zijn, je eigen dingetjes kunnen doen. Het was een echt vrijwillige keuze. Ik heb wel getwijfeld, er zitten natuurlijk wel haakjes en ogen aan. Maar dat is eigenlijk puur de financiële kant, of het haalbaar is.”*
- *“Ik zat te lang bij de werkgever, het werd tijd om iets anders te doen. Twee collega's gingen daar ook weg en werden zelfstandig. Ik kwam met die twee in gesprek om met z'n drieën verder te gaan, zo is het gekomen. Zelfstandig ondernemen was iets dat wel altijd in mijn achterhoofd zat maar het was geen lang overwogen keuze om dat op dat moment te gaan doen.”*
- *“De aanleiding is dat ik toch wel een jobhopper was en terwijl ik in loondienst was, heb ik toch mijn voelsprietten uitgezet. Toen bleek dat ik al gelijk voor een week werk had en ook langere projecten dus toen heb ik mijn ontslag genomen...De beslissing was meer impulsief.”*
- *“Ik begon als eenmanszaak omdat ik me niet meer thuis voelde bij het bedrijf waar ik werkte. Intern vergaderen ten koste van adviseren van de klant. In 2002/2003 begon het*

te borrelen om iets zelfstandig te beginnen. Leuk verdienen en doen wat ik leuk vind, namelijk adviseren.”

Ook is een paar keer genoemd dat het acquireren als zelfstandige zwaar viel en om die reden is besloten om weer in loondienst te gaan werken:

- *“Omdat ik het voor mezelf moeilijk vond om naast mijn werk acquisitie te doen voor nieuwe opdrachten. Het was een belangrijke overweging. Toen de aanbieding kwam voor een dienstverband, heb ik dat met beide handen aangegrepen.”*

3.2. Geprefereerde arbeidsrelatie

Al met al geven bijna alle (face-to-face) geïnterviewde werkenden de voorkeur aan de arbeidssituatie waarin zij op dit moment verkeren. Van deze groep heeft een meerderheid dus een voorkeur voor werken als zelfstandige. Enkele citaten:

- *“Administratie, werving van cliënten, contacten onderhouden. Ik vind het relatief veel investering in tijd en energie om je zaak draaiende te houden. Mijn voorkeur ligt uiteindelijk bij een onderneming, omdat ik dan toch datgene kan doen wat ik wilde.”*
- *“Nu vind ik het ondernemerschap ontzettend fijn, nu ik er op terugkijk. Ik ben altijd tegengehouden door de financiële risico's, ik heb er nu ongelooflijk veel spijt van dat ik het niet veel eerder heb gedaan. Dan had ik niet meer gewerkt dan lag ik met een strootje in mijn mond op het strand in Frankrijk.”*
- *“Het is verslavend om zelfstandig te zijn. Elke dag zien te rooien dat geeft een kick, is spannend. Ik geef de voorkeur aan zelfstandig zijn, aan zelfbeschikking.”*

Degenen die de voorkeur geven aan het werken in loondienst, merken hierbij op dat zij zich alleen prettig voelen in hun huidige baan vanwege de grote mate van vrijheid en zelfstandigheid die zijn daarin hebben gevonden:

- *“In dienst bij een werkgever, maar wel in een managementrol en niet op een andere manier. Ik ben te zelfstandig denk ik.”*
- *“Toch de vorm die ik nu heb kunnen vinden. Ik mag in alle vrijheid handelen binnen de heldere kaders die mij aangegeven zijn. Dit zorgt voor een stuk stabiliteit en een stuk*

zekerheid waarin ik me kan vinden en daarnaast heb ik werkelijk alle vrijheid om te handelen.”

3.3. Problemen bij keuze?

Over het algemeen lopen werkenden die overwegen zelfstandig te worden, niet aan tegen problemen bij het maken van de keuze en wordt niet lang getwijfeld voordat de knoop wordt doorgemaakt. Het enige punt dat meerdere malen wordt genoemd, is dat men heeft getwijfeld aan de financiële haalbaarheid. Dit wordt veroorzaakt door het moeten hebben van voldoende klanten en het wegvallen van het recht op uitkeringen:

- *“Uiteindelijk kom je dus aan bij het verkoopverhaaltje, ik ben nooit zo'n verkoper geweest, dus zie dan maar eens je producten aan de man te brengen. Dat was wel een beetje de angst, de financiële angst, zou ik het wel gaan halen.”*
- *“Toen ik zelfstandige was vond ik het eng dat je uit het vangnet van uitkering valt. Als dit fout gaat, wordt het bijstand en dat was een aarzeling. Arbeidsongeschiktheid moet je gaan verzekeren en dat was peperduur waardoor ik een tijd onverzekerd heb rondgelopen.”*
- *“Ik was zwanger van mijn eerste kind toen ik voor mezelf begon. Daar bleken geen voorzieningen voor te zijn als zelfstandige. Dat was vervelend, maar of het echt een probleem was weet ik niet hoor.”*

3.4. Advies

Bijna alle geïnterviewde werkenden hebben in de tijd dat zij als zelfstandige werk(t)en, een boekhouder of accountant in de arm genomen om (een gedeelte van) de administratieve lasten uit handen te nemen. De grote hoeveelheid zaken die geregeld moet worden, de onbekendheid met de (steeds veranderende) wet- en regelgeving en de onzekerheid die hieruit volgt, liggen hieraan ten grondslag. Opvallend is dat meerdere werkenden in hun familie en / of bekendenkring een boekhouder of adviseur hebben zitten, waar men te rade is gegaan. Daarnaast hebben meerdere respondenten de Kamer van Koophandel, de Belastingdienst en collega-ondernemers geraadpleegd.

Werkenden spreken een groot vertrouwen uit in hun adviseur. Vaak wordt men door collega-ondernemers doorverwezen naar hun adviseur of gaat men in zee met een bevriende adviseur. De kosten die hiermee gemoeid zijn, neemt men voor lief. De geïnterviewde werkenden vertrouwen erop een goede adviseur te hebben en dat een goede adviseur zichzelf snel terug zal verdienen. De kosten en de waarde van een fiscaal adviseur zijn in balans. Het controleren van de kwaliteit van de adviseur is iets dat niet of nauwelijks mogelijk is. Vandaar dat bij de keuze van een adviseur veel waarde wordt gehecht aan de mening van anderen. Enkele letterlijke uitspraken:

- *“De boekhouder heeft me destijds bijgestaan en collega's die in een particuliere praktijk werken. Ik miste met name het stuk van wat je inkomsten zijn en wat je lasten en aftrekposten. Waar ik toch te weinig inzicht in had om dat te kunnen overzien. Uiteindelijk is ook met behulp van die boekhouder mijn administratie opgezet.”*
- *“Een accountant is noodzakelijk. Als je alle handelingen zelf moet doen dan ben je daar teveel tijd mee bezig. Er zijn zoveel verschillende belastingen. De hoeveelheid en diversiteit en privé belasting ook nog, dat is teveel voor een eenmanszaak.”*
- *“Ik verdien de boekhouder terug door sommige teruggaven die hij regelt.”*
- *“Ik ben vrij snel bij een belastingadviseur terecht gekomen die me over zelfstandigenaftrek inlichtte. Je krijgt natuurlijk een hoop mee van de belastingen maar het hele beeld daar bemoei ik me niet mee. Ik besteed mijn tijd aan andere dingen. Ieder zijn vak.”*

3.5. Motivatie

Dia 1 op de volgende bladzijde geeft weer in welke mate de tijdens de face-to-face gesprekken voorgelegde aspecten (on)belangrijk zijn bij de keuze om in loondienst of als zelfstandige te gaan werken. De doelstelling hierbij was het inzichtelijk maken van welke rol onder andere de fiscale aspecten (al dan niet onderkend) spelen bij de keuze. Deze grafieken zijn als volgt tot stand gekomen: werkenden en fiscaal adviseurs hebben allereerst aangegeven welke aspecten wel en geen rol hebben gespeeld bij het beslissingsproces. Daarna is gevraagd om onder de aspecten die een rol spelen, een rangorde aan te brengen. In functie van de uiteindelijke mate van belang is een aantal punten aan elk aspect toebedeeld.

De belangrijkste argumenten die bij werkenden een rol spelen in de afweging om als zelfstandige te gaan werken of om juist ergens in dienst te gaan, liggen niet op het gebied van fiscale zaken. Het gevoel in alle vrijheid keuzes te mogen maken over wanneer wel en niet wordt gewerkt en de keuze van de opdrachten, zijn het meest belangrijk. Vaak wordt de term flexibiliteit in één adem met vrijheid genoemd. Enkele illustrerende uitspraken:

- *“Vrijheid om mijn tijd in te delen, te werken wanneer ik wil, hoeveel ik wil, te doen wat ik wil, de manier waarop ik werk. Dat is samengebonden met flexibiliteit. Ook qua vakanties, dat ik niet per se aan de zomerperiode vastzit.”*
- *“Vrijheid maakt het zo leuk, gebrek eraan geeft geborgenheid maar dat je elke dag moet bedenken hoe we het gaan doen dat is leuk, dus spreekt voor zelfstandigheid.”*

Ook de verdiensten spelen een belangrijke rol bij de keuze. De toelichting hierop hangt vaak samen met de aspecten fiscale faciliteiten, aansprakelijkheid, risico's en kosten. De verdiensten onder de streep (dus wat men na aftrek van alle 'kosten' overhoudt) spelen een belangrijke rol bij de keuze van werkenden. Enkel de fiscale faciliteiten spelen dit in mindere mate:

- *“Verdiensten, als zelfstandige is dat gewoon gunstiger. Door bijvoorbeeld die aftrekposten. Mijn accountant zegt ook dat dat het meest gunstige is. Hij zegt als je in de kinderopvang wil werken dan is dit gewoon veel gunstiger.”*
- *“Het is natuurlijk leuk dat je per uur kan factureren maar er zit natuurlijk wel heel veel in zoals ziektegeld, verzekeringen maar ook je snipperdagen en je vakantiedagen dat moet allemaal wel in het uurtarief zitten. Fiscale faciliteiten zijn toch al die aftrekposten, BTW en zo. Geld is geld dus ik zie dat als 1 met verdiensten samen.”*
- *“Verdiensten / fiscale faciliteiten: wat levert het op en daar staat ook een stuk risico en aansprakelijkheid tegenover. Deze vier liggen voor mij op hetzelfde niveau. Aansprakelijk voor risico's als er iets mis loopt, dat bedoel ik daarmee.”*

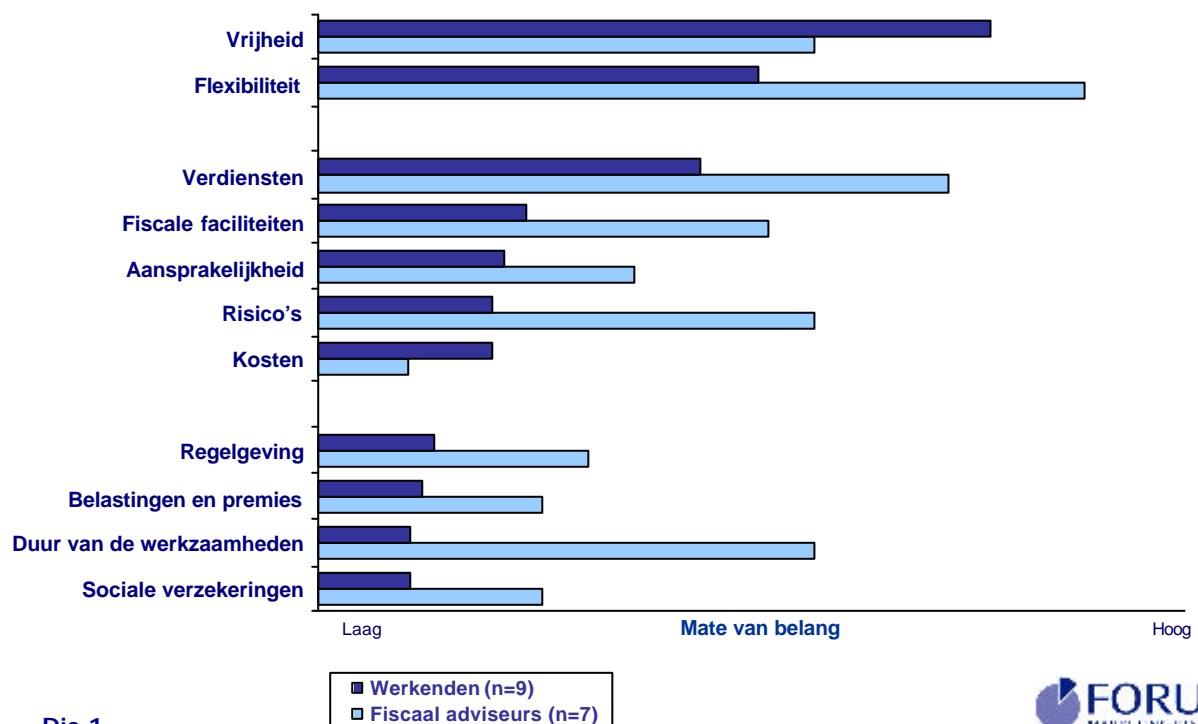
Over de fiscale voordelen die van toepassing zijn op het werkzaam zijn als zelfstandige (o.a. zelfstandigenaftrek, startersaftrek, kostenaftrek) of bij het in dienst treden bij een werkgever (o.a. pensioenvoordelen, werknemersverzekeringen, spaarloonregeling of levensloopregeling), hebben de geïnterviewden vaak wel nagedacht, maar deze hebben geen doorslaggevende rol gespeeld in het keuzeprocess.

Volgens fiscaal adviseurs kunnen ze dienen als 'lokkertje', maar zijn de fiscale faciliteiten niet doorslaggevend:

- *"Klinkt misschien heel stom, maar de financiële kant heeft mij eigenlijk niks gedaan. De fiscale kant heeft mij al helemaal niks gedaan. Daar heb ik absoluut niet naar gekeken. Ik ben veel meer emotioneel bezig geweest."*

Dia 1 geeft de resultaten weer van de face-to-face gesprekken die gehouden zijn met werkenden en fiscaal adviseurs. Bij deze dia dient men rekening te houden met het kleine aantal waarnemingen. De getoonde resultaten zijn indicatief. Tevens dient te worden opgemerkt dat één fiscaal adviseur deze exercitie niet heeft uitgevoerd.

Mate van belang van aspecten bij keuze in dienst gaan / zelfstandige Basis: alle werkenden en fiscaal adviseurs



Dia 1



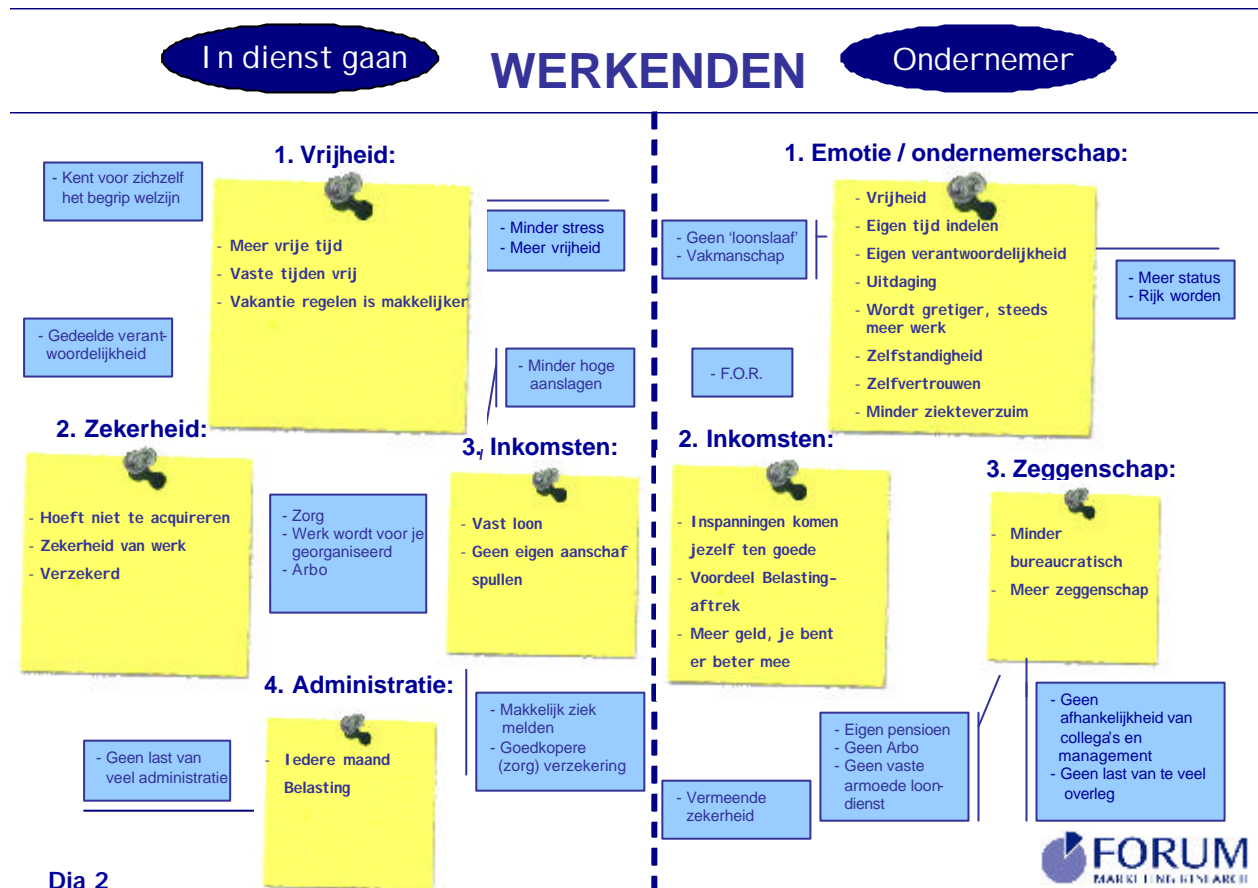
Fiscaal adviseurs hebben in grote lijnen dezelfde aspecten aangewezen als belangrijk. Wat wel opvalt is dat fiscaal adviseurs meer voorgelegde aspecten als erg belangrijk hebben aangewezen dan werkenden. Dit is in de dia te zien aan de lengte van de balken per aspect.

Naast de face-to-face gesprekken zijn twee groepsdiscussies gehouden met werkenden. Met de deelnemers van de groepsdiscussies zijn dergelijke aspecten middels een brainstorm naar boven gebracht. De respondenten hebben in iedere groepsdiscussie de meest zwaarwegende aspecten gemerkt en deze zijn vervolgens door de groep geclusterd. De ontstane clusters zijn in de gele briefjes weergegeven. De overige aspecten (die niet tot de meeste belangrijke behoorden) zijn achteraf zo ver als mogelijk aan een van de clusters gekoppeld (door middel van lijntjes) en weergegeven in de blauwe blokken.

Ook hier komt naar voren dat de meest belangrijke argumenten om te kiezen voor het in dienst gaan bij een werkgever, liggen op het gebied van vrijheid (meer en vaste vrije tijd, o.a. in de vorm van vakantiedagen). Daarnaast zijn ook zekerheid (van werk en inkomsten) en minder kosten en administratie belangrijke voordelen van werknemerschap.

De belangrijkste argumenten om als zelfstandige werkzaam te zijn, liggen op het gebied van emotie, de emoties die passen bij het ondernemerschap. Dit is een veelomvattend begrip waar de volgende zaken onder vallen: gevoel van vrijheid en zelfstandigheid, eigen tijd in kunnen delen, eigen verantwoordelijkheid en uitdaging. Tevens worden inkomsten (inspanningen komen jezelf ten goede, voordeel belastingaftrek, meer inkomsten) en zeggenschap (minder bureaucratisch) genoemd als argumenten die pleiten voor het werken als zelfstandige.

Dia 2 geeft de resultaten weer van de twee groepsdiscussies die gehouden zijn met werkenden. Let op: ook nu zijn de getoonde resultaten indicatief.



4. BEDRIJVEN

In dit hoofdstuk komen alle resultaten met betrekking tot de geïnterviewde bedrijven aan bod.

4.1. Keuze tussen in dienst nemen versus inhuren

De keuze tussen het inhuren of in dienst nemen, wordt vaak gebaseerd op het beleid van het bedrijf. Met name de grotere geïnterviewde bedrijven hebben een uitgebreid beleid opgesteld waarin regels en richtlijnen zijn opgenomen met betrekking tot in dienst nemen en inhuren van mensen.

De meerderheid van de geïnterviewde bedrijven hanteert een beleid dat de voorkeur geeft aan het in dienst nemen van personeel, voornamelijk voor de 'core business' van het bedrijf. Men wil continuïteit binnen het bedrijf waarborgen en investeert in opleidingen en kennis van de eigen medewerkers. Daarnaast stelt personeel dat in dienst is een bedrijf in de gelegenheid te groeien. Mocht het werk en / of de looptijd ervan dermate specifiek of kortstondig zijn dat men het niet in huis heeft of wil hebben, is men al snel aangewezen op het inhuren van iemand. Men wil niet iemand in dienst nemen en vervolgens onvoldoende werk hebben om deze persoon aan het werk te houden. Ook wordt meerdere malen de huidige arbeidsmarkt genoemd: doordat men moeite heeft met het vinden van het juiste personeel, worden uitzendbureaus / werving- en selectiebureaus ingezet om mensen aan te brengen. Bij goed functioneren en voldoende aanbod van werk, wil men zo iemand vaak alsnog in dienst nemen. Enkele illustrerende antwoorden:

- *“Dat is afhankelijk van de markt en hoe de persoon zich aandient. Het liefst hebben we mensen in dienst. Dat scheelt enerzijds vaste kosten, anderzijds kan je ze makkelijker sturen en je hebt meer zekerheid. Echter, als je acuut mensen nodig hebt dan zul je over moeten gaan tot uitzendkrachten of een detacheringbureau in moeten schakelen.”*
- *“De insteek is dat we goede mensen die zich willen ontwikkelen, eigenlijk het liefst in dienst willen. De arbeidsmarkt is krap en we willen wel constante, dat je kan putten uit je bak met mensen die je in loondienst hebt.”*
- *“Dan gaan we kijken waar het om gaat. Is het een eenmalige klus of een structurele klus? Is het een parttime gebeuren? Dan kijken we wat we nodig hebben. Vaak als het*

een eenmalige klus is en we hebben zelf geen mensen dan huren we mensen in via onderaannemers.”

Een enkeling stelt geen mensen in dienst te willen nemen. De risico's rondom ziekteverzuim die gepaard gaan het met personeel dat in dienst is, zijn voldoende om hier vanaf te zien:

- *“Ik wil geen mensen in dienst, dat is geen optie. Ik kan slecht tegen de mentaliteit van mensen (i.v.m. ziekteverzuim). Het ‘pamperen’ van mensen in loondienst, waar gaat het over!”*

Er zijn verschillende manieren om mensen in te huren. Meerdere respondenten huren bij voorkeur geen ondernemers in en werken liever met personen die via een ander bedrijf worden ingehuurd, zoals uitzendkrachten of payroll bedrijven. Hiermee zijn de risico's en aansprakelijkheid beperkt voor het bedrijf en voldoende 'ingedekt'. Daarnaast kan deze voorkeur te maken hebben met de specifieke aard van de werkzaamheden in het bedrijf en de betrokkenheid die men eist van het personeel:

- *“We huren allerlei mensen in; ondernemers, freelancers en er zijn bedrijven die ook specialisten bundelen. Dat laatste willen we het liefst. We hebben voorwaarden opgesteld ter beperking van de risico's en aansprakelijkheid. Dus dat is die inlenersaansprakelijkheid die je wilt beperken.”*
- *“We hebben eigenlijk drie smaken van inhuren. Één is contracteren met de mensen zelf, dus freelancers met een VAR. Daarnaast hebben we één payroll bedrijf waar wij zaken mee doen. En tot slot de traditionele uitzendbureaus waar je dus met het fase systeem te maken hebt. Dat is vaak een duurdere oplossing. Payroll heeft de voorkeur, alleen ook daar is de juridische status een beetje onduidelijk van.”*
- *“We hebben een aantal mensen in dienst en daarnaast gebruiken we een uitzendbureau. Uitzendkrachten worden maximaal 250 uur uitgeleend en dan besluiten we of we ze wel of niet in dienst nemen. Ik wil een hele grote, goede basiskwaliteit hebben in het vaste personeel. Ik wil ook dat de mensen die naar buiten gaan onze cultuur hebben en iemand die ZZP-er is, die kan in de zijlijn staan. Die hoort ook andere opdrachtgevers te hebben en die pakt dit er gewoon bij.”*

Tot slot merken enkele (grote) bedrijven op dat de wil van de werkende in kwestie ook een rol speelt bij de keuze tussen in dienst nemen of inhuren. De wijze waarop iemand wordt ingehuurd, hangt tevens af van de specifieke situatie van de werkende:

- *“En dan is er natuurlijk ook weer de vraag van degene die je nodig hebt, wil die een arbeidsovereenkomst aangaan, of is hij zelfstandige. Dus het is heel afhankelijk van de persoon.”*
- *“Tussen payrollers, freelancers of uitzendkrachten zit geen verschil qua werkzaamheden. Het verschil heeft ermee te maken dat bepaalde freelancers zich aan een bepaald payroll bedrijf hebben verbonden, zij doen alles via het payroll bedrijf. Anderen zitten weer bij een uitzendbureau. Het heeft dus ook weer te maken met wat voor afspraken een bepaalde freelancer zelf heeft gemaakt.”*

De verhouding tussen het personeel dat in dienst is en de mensen die worden ingehuurd, is ongeveer gelijk bij de geïnterviewde bedrijven. Het gedeelte dat in dienst is, loopt uiteen van twee derde van het totale aantal mensen dat werkzaam is voor het bedrijf tot bijna iedereen. Een meerderheid geeft aan dat minstens driekwart van de werkenden in loondienst is. In lijn met wat zojuist is genoemd (bijv. drukke tijden, krappe arbeidsmarkt), geven bedrijven aan dat deze verhouding sterk kan wisselen. Er dient hierbij rekening gehouden te worden met het kleine aantal respondenten, de resultaten zijn dus indicatief.

4.2. Advies

Bijna alle geïnterviewde bedrijven raadplegen regelmatig een fiscaal adviseur wanneer meer informatie nodig is of men bevestiging zoekt van hetgeen zelf wordt gedacht. Daarnaast zijn er enkelen die intussen alle administratieve werkzaamheden zelf zouden kunnen afhandelen, maar er voor het gemak voor kiezen dergelijke zaken uit te besteden. Voornamelijk kleine bedrijven vinden arbeidsrelaties een complex iets waarin zij tevens niet zijn geïnteresseerd. Vanwege een gebrek aan kennis en deskundigheid op het gebied van arbeidsrelaties, besteedt met name laatstgenoemde groep bij voorkeur alles uit aan derden. Bij de grotere bedrijven met een eigen juridische en / of fiscale afdeling, dient de adviseur vooral als sparringpartner en klankbord. Enkele citaten:

- *“Als er op fiscaal gebied een probleem ontstaat dan huren wij ons accountantskantoor in om ons advies te geven.”*
- *“Ik heb de accountant voor het fiscale gebied. Die mag de mooie balans opmaken en de moeilijke problemen oplossen. De wetgeving is toch niet meer te volgen, ik heb het opgegeven. Ik zie het als één grote puinhoop en ik maak me er ook niet meer druk om.”*
- *“We hebben een hele juridische afdeling ook met een arbeidsrechten juriste. En ik ben de fiscalist. Mochten er nog vragen zijn, dan hebben we altijd de mogelijkheid om extern nog advies in te winnen bij advocaten of bij andere juristen.”*
- *“We werken met een administratiekantoor samen. Daar zit een jurist en een accountant. We zijn te klein om een eigen jurist en accountant in dienst te hebben.”*
- *“Advies door de belastingsadviseur. Zij komen hier al jarenlang over de vloer en zijn heel goed op de hoogte van hoe alle arbeidsrelaties hier in het bedrijf geregeld zijn. Dus ja, dat is gewoon makkelijk. Ik ben geen fiscalist, dus voor fiscale zaken check ik het graag even.”*

4.3. Motivatie

De belangrijkste argumenten die bij bedrijven een rol spelen in de afweging om mensen in dienst te nemen of in te huren, liggen niet op het gebied van fiscale zaken. De beschikbaarheid van deskundige, specialistische en gemotiveerde mensen en het type werkzaamheden, spelen een belangrijke rol. Ook de continuïteit en de kennis binnen een bedrijf zijn hierbij erg belangrijk. Dit heeft tevens te maken met de aard van het werk. Alleen wanneer het werk dermate specialistisch is dat het niet intern aanwezig is, is men aangewezen op het inhuren van krachten. Voor veel voorkomende werkzaamheden neemt men bij voorkeur iemand in dienst. Enkele letterlijke toelichtingen:

- *“Mensen komen nu het liefst in dienst met een vast contract. Het liefst willen ze gewoon wel langer blijven. Gezien de aard van de werkzaamheden gaat dat gewoon niet. Je bent vaak toch seizoensgebonden.”*
- *“Dan denk ik toch de beschikbaarheid van personeel. Wij willen in principe gewoon vaste krachten vanwege de continuïteit. Ik zie dit meer als de beschikbare arbeidsmarkt. Die is krap in ons geval.”*
- *“Aard van de werkzaamheden, in de positieve zin van het woord. Over het algemeen zijn ervaren goede mensen lastig om aan te komen. Met freelancers is daar weer wel aan te*

komen. Dus bij heel zware opdrachten waar mensen met veel ervaring en kennis worden gevraagd, is het voor ons makkelijker om mensen in te huren. Beschikbaarheid: als we veel projecten hebben, hebben we ook veel freelancers nodig en flexibel hoort bij beschikbaarheid. Motivatie, freelancers zijn erg gemotiveerde mensen. Het is hun eigen boterham, het zijn echte ondernemers.”

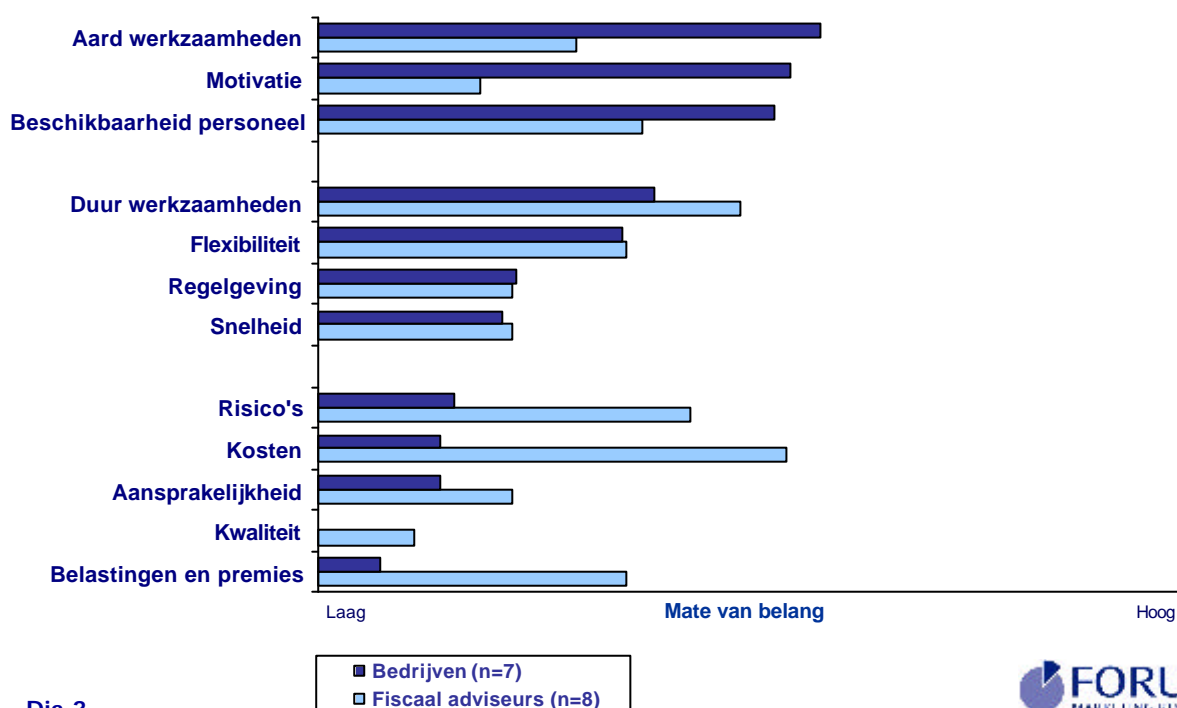
Tevens zijn de duur van de werkzaamheden, de flexibiliteit, de hoeveelheid regelgeving en de snelheid van het aan het werk hebben van mensen, belangrijk bij de afweging:

- *“Duur van de werkzaamheden. Op het moment dat ik iemand vast aanneem, die is een stukje goedkoper dan een onderaannemer. Kijk als ik iemand verlies voor 38 uur in de week moet ik iemand voor 38 uur terug hebben. Dat is voor mij een reden om iemand voor vast aan te nemen i.p.v. het uitbesteden.”*
- *“De administratieve lasten, de regelgeving, de belastingen en de risico's van het in dienst nemen van mensen zijn natuurlijk voor veel bedrijven gewoon simpelweg echt een obstakel. En ik als uitzendbureau ben daarop ingesteld, maar ik word er niet vrolijk van. Ik zou bijna zeggen, als ik het nog eens over zou moeten doen, dat ik het misschien niet zo zou doen.”*

Zaken rondom risico's, kosten en belastingen en premies zijn door enkele bedrijven genoemd, maar spelen niet de belangrijkste rol bij de keuze. De zaken die geregeld moeten worden bij het in dienst nemen van personeel (o.a. eerstedagmelding en betaling van premies) en de risico's (loondoorbetaling) worden als gevolgen hiervan gezien en vormen geen belemmering.

De dia's in dit hoofdstuk zijn op dezelfde wijze tot stand gekomen zoals beschreven in paragraaf 3.5. Dia 3 geeft de resultaten weer van de face-to-face gesprekken die gehouden zijn met bedrijven en fiscaal adviseurs. Hierbij dient te worden opgemerkt dat één bedrijf en één fiscaal adviseur deze exercitie niet hebben uitgevoerd. De getoonde resultaten zijn wederom indicatief.

Mate van belang van aspecten bij keuze in dienst nemen / inhuren Basis: alle bedrijven en fiscaal adviseurs



Dia 3

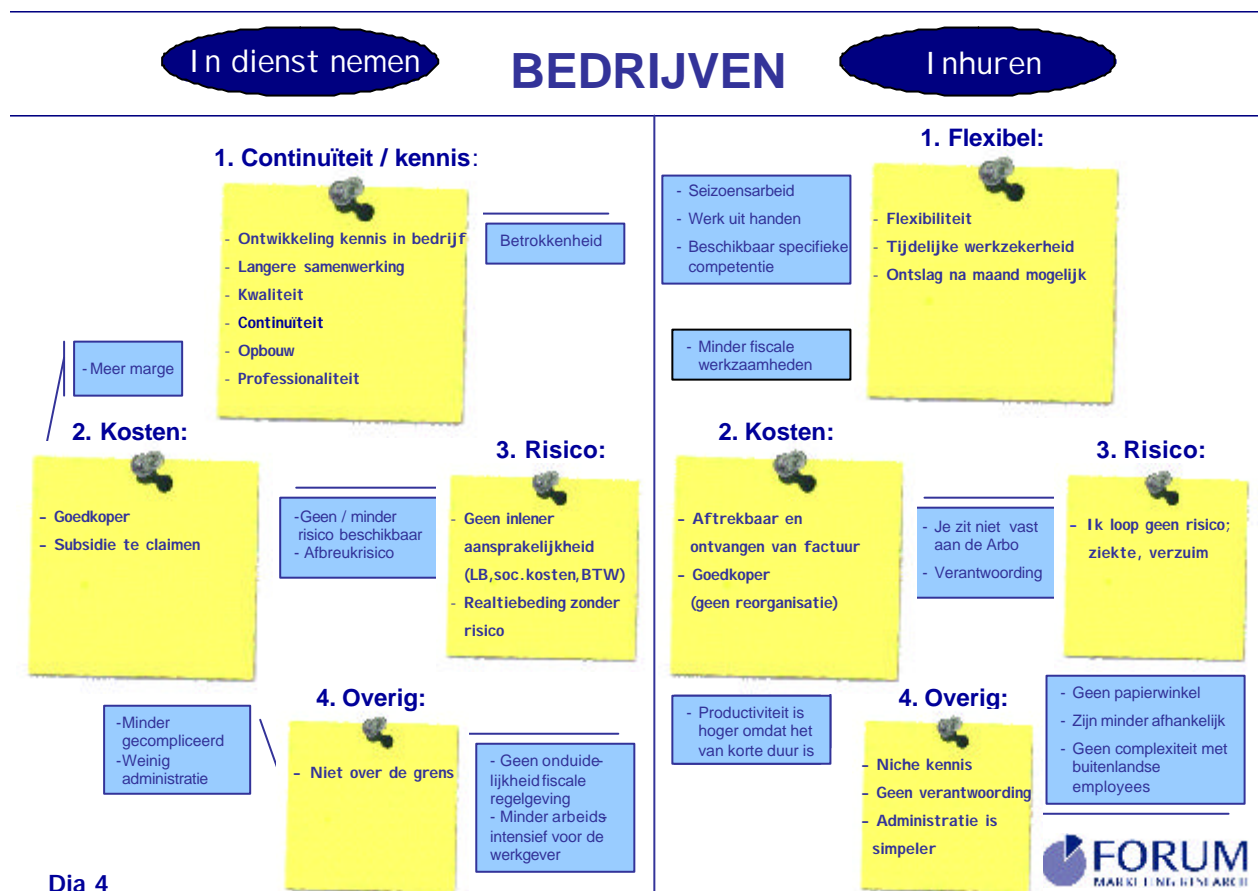


Bedrijven en fiscaal adviseurs zitten niet op geheel dezelfde lijn. Met name de kosten, risico's, belastingen en premies zijn aspecten die fiscaal adviseurs in grotere mate aanwijzen als belangrijk bij de keuze tussen in dienst nemen of inhuren. Tevens heeft één adviseur kwaliteit van de persoon toegevoegd als belangrijk aspect.

Ook met bedrijven zijn naast face-to-face gesprekken twee groepsdiscussies gehouden. De argumenten voor bedrijven om een werknemer in dienst te nemen zijn continuïteit / kennis (vooral ontwikkeling en continuïteit van kennis in bedrijf), lagere kosten (werknemers zijn goedkoper) en minder risico (geen inlenersaansprakelijkheid, relatiebeding zonder risico).

Bedrijven kiezen met name voor het inhuren van mensen omdat zij flexibel zijn (tijdelijk werk, ontslag na maand mogelijk), minder kosten en men minder risico loopt op het gebied van ziekteverzuim. Daarnaast zijn er nog enkele overige punten genoemd op het gebied van kennis, verantwoordelijkheid en administratie.

Dia 4 geeft de resultaten weer van de groepsdiscussies die gehouden zijn met bedrijven. Let op: de getoonde resultaten zijn indicatief.



5. FISCAAL ADVISEUR

Dit hoofdstuk bespreekt de visie van de geïnterviewde fiscaal adviseurs op de werkenden en bedrijven. Tevens komen de gestelde vragen met betrekking tot de Directeur-Groot Aandeelhouder (hierna DGA genoemd) aan bod.

5.1. Mening t.a.v. werkenden

Volgens fiscaal adviseurs nemen werkenden contact op met hen wanneer zij op het punt staan de keuze te maken al dan niet over te stappen naar een andere arbeidsrelatie. Vaak wanneer zij met de gedachte spelen om zelfstandig te worden. De werkende zoekt bevestiging of een verandering verstandig is en wil controleren of aan alles is gedacht bij het raadplegen van een adviseur. Enkele citaten:

- *“Meestal is het een kwestie van onzekerheid, zal ik het doen of niet. Daar speelt beloning een belangrijke rol in, het bepalen van het bruto / netto traject. Wat houdt men onder aan de streep over.”*
- *“Moment dat ze zelfstandig willen gaan. Anders nooit. Als iemand in loondienst is en die wil zelfstandig worden dan gaan wij kijken hoe kunnen we dat aanpakken.”*
- *Vragen zijn ‘ben ik ondernemer of resultaatgenieter?’ Ze treden uit dienst bij de werkgever maar die wordt ook hun eerste opdrachtgever. In de bouw zie je dat veel. Daar zit een risico aan, zoals controle van de Belastingdienst.”*
- *“Ze willen van mij zekerheid hebben, maar die krijgen ze niet, ook niet van de Belastingdienst. De VAR is een uitstekend instrument, een grote stap voorwaarts maar je moet het wel goed invullen, reëel invullen.”*

Volgens fiscaal adviseurs denken werkenden voor een groot deel te weten wat geregeld moet worden, maar is dit niet het geval. Werkenden gaan af op het algemene positieve beeld dat leeft met betrekking tot ondernemerschap; onder andere: betere verdienen en meer vrijheid. Men wordt niet gewezen op de negatieve kanten zoals risico's, kosten van verzekeringen, (on)zekerheid van inkomen en de noodzaak om voldoende opdrachtgevers te hebben. Omdat de ernst van de mogelijke consequenties niet of nauwelijks bekend zijn bij werkenden, is de angst voor een controle van de Belastingdienst vaak niet de aanleiding van

het contact met de adviseur. In de ogen van de fiscaal adviseurs missen werkenden een heleboel juiste kennis. Enkele illustrerende uitspraken:

- *“Iedereen denkt dat hij er beter van wordt maar ze vergeten vaak een heleboel voorzieningen die ze niet meer hebben op het moment dat ze zelfstandig worden. Ik zet de plussen en minnen op een rij voor ze. Ze missen heel veel kennis om die keuze goed te kunnen maken. Ze horen alleen maar de euforie van het zelfstandig zijn maar ze vergeten wel dat ze als ze de opdrachten niet binnen halen, gewoon een probleem hebben. Ze zien vooral de vrijheid.”*
- *“Het is meer het verhaal van ze hebben de klok horen luiden maar ze weten niet waar de klepel hangt. Wat ze vaak gehoord hebben, is dat je als ZZP-er als ondernemer gezien wordt en dat je dan vaak een fors belastingvoordeel hebt.”*
- *“Alle kennis missen ze. Negen van de tien keer krijg je broodje aap-verhalen van ‘ik ga ZZP-er worden, want op een verjaardag hoorde ik van mijn zwager dat die zo vreselijk veel geld overhield’. Of een potentiële opdrachtgever zegt ‘als jij nou eens ZZP-er wordt, dan kan je bij mij aan de slag’. Die vertelt niet dat het risico is dat je na drie maanden weer op straat kunt staan en een nieuwe opdrachtgever moet zoeken.”*

Daarnaast zijn werkenden volgens de geïnterviewde fiscaal adviseurs met name geïnteresseerd in ondernemen en niet in de administratieve en fiscale afhandeling ervan:

- *“Zij zijn bezig met waar zij goed in zijn. Niet met loonadministratie en personeelsadministratie. Ze weten gewoon niets af van personeel, salaris en de regeltjes die daarbij horen. De complexiteit zit in de hoeveelheid maar ik denk dat het daarnaast ook het verhaal is van geen interesse in personeelsadministratie. Ze weten wel het belang ervan, ze hebben alleen zoiets van ‘regel jij het maar’.”*

Op de vraag welke arbeidsrelatie voor werkenden het meest aantrekkelijk is, wordt verschillend geantwoord. Meerdere geïnterviewden zeggen dat het te afhankelijk is van de persoonlijke situatie van de werkende, om een eenduidig antwoord te kunnen geven. Enkelen zeggen dat in loondienst het meest aantrekkelijk is vanwege de mindere administratieve lasten en risico's. Één fiscaal adviseur wijst ondernemer aan als meest aantrekkelijke arbeidsrelatie vanwege de gunstige fiscale faciliteiten:

- *“Dat ligt zo aan ieders omstandigheden. Daar kun je niks algemeen over zeggen. Afhankelijk van verschillende factoren: heb je inkomsten nodig, je privé-situatie, hoe wil je je werk combineren.”*
- *“In loondienst, omdat de meeste werkenden daarvoor de mentaliteit hebben. Die willen werken, loon ontvangen en weten dat de verzekeringen geregeld worden. Al dat gedoe met boekhouden en rekeningen sturen zien ze niet zitten.”*
- *“Het meeste aantrekkelijk dus zou toch zijn de ondernemer, het voordeel is toch de MKB- vrijstelling, dat kan toch 10.000 euro’s schelen.”*

5.2. Mening t.a.v. bedrijven

Bedrijven nemen volgens de fiscaal adviseurs contact met hen op, wanneer ze op het punt staan iemand in dienst te nemen of in te huren. Men is niet zeker op welke wijze dit moet worden ingericht om aan de wet- en regelgeving te voldoen. Men name de financiële gevolgen en de risico's die worden gelopen, wil men in kaart laten brengen alvorens een beslissing te nemen:

- *“De kleinere bedrijven wanneer die iemand in dienst willen gaan nemen. Eerst kijken van kunnen we het wel aan, wat voor risico's lopen we, wat gaat het kosten? De wat grotere bedrijven vanaf tien werknemers hebben daar al een routine in opgebouwd en doen dat meestal zelf wel. Er zijn er ook die zeggen ‘dit is Jantje dit is zijn BSN, maak even een arbeidsovereenkomst.’”*
- *“Bedrijven zitten met het wel of geen personeel aannemen met het oog op de toekomst. Dat is een thema dat altijd speelt. Dan komen ze meestal vooraf ermee omdat zij ook die zekerheid willen hebben dat ze niet achteraf in de knoop komen met controles van de Belastingdienst. Als ze van plan zijn iemand in te huren, dan moet je weten wie de werkzaamheden gaat verrichten, juist van die persoon is veel afhankelijk.”*
- *“Ze nemen contact op wanneer er iemand zenuwachtig wordt. Doe ik het allemaal wel goed. Hij voelt dat het fout gaat en is bang dat het dan op zijn bordje komt omdat hij er verantwoordelijk voor wordt gehouden. Mensen willen toch gewoon hun eigen werk ook goed doen en willen dan gewoon rugdekking hebben van iemand buiten het bedrijf.”*

Het komt daarnaast ook voor, dat de fiscaal adviseur achteraf wordt ingeschakeld om de bepalen of alles op de juiste manier is geregeld:

- *“Heel vaak worden wij in de praktijk al voor een fait accompli gesteld. In die zin dat de werkgever en werknemer besloten hebben iets samen te gaan doen. Dan is het meestal een controle achteraf, is het technisch mogelijk wat jullie willen.”*
- *“Meestal zit je dan aan de werkgeverskant om die voor misstappen te behoeden, dus meer adviseren over hoe zij arbeidsrelaties moeten opbouwen. Meestal is het al een voldongen feit, zelden wordt vooraf gevraagd hoe ze het moeten doen.”*

Één fiscaal adviseur geeft aan dat de reden van het contact met een bedrijf vaak de wil van de in te huren werkende is:

- *“Wij lopen regelmatig aan tegen de wil van één van de partijen. En ik zie dan: hoe hoger ze op de maatschappelijke ladder staan en hoe meer het inkomen is, hoe meer de wens om zelfstandig ondernemer te worden. Ik denk wel dat mensen die echt iets kunnen en er een bijbehorend inkomen bij kunnen verdienen, snappen dat je daar meer mee kunt verdienen. Je hebt drie argumenten: je moet de arbeid persoonlijk verrichten, je moet ervoor betaald krijgen, dat is bijna altijd het geval en is er een gezagsverhouding. De derde daar gaat het altijd om, dat is de meest lastige.”*

Voornamelijk kleine bedrijven vinden arbeidsrelaties een complex iets waarin zij niet zijn geïnteresseerd. Het kennisniveau op dit gebied is erg laag volgens fiscaal adviseurs. Bij opdrachtgevers leeft de angst een controle van de Belastingdienst te krijgen en dat men er dan achter komt dat de arbeidsrelatie die zij denken dat er is, niet juist is. Gevreesde gevolgen zijn een naheffing of het moeten doorbetalen van loon bij ziekte. Het is eerder de arbeidsrechtelijke wet- en regelgeving waar bedrijven zich druk om maken dan de fiscale wet- en regelgeving. Volgens een geïnterviewde fiscaal adviseur kan dit komen doordat men niet weet waar men de juiste informatie zou kunnen vinden:

- *“Bij het midden- en kleinbedrijf merk ik wel eens dat de ondernemers wat informatie missen. Ik denk dat het te maken heeft dat ze niet weten waar ze het kunnen halen over allerlei soorten vragen, zoals pensioenregeling, de toepassingen van fiscale uitbetalingen, enz.. De informatie ligt er allemaal wel, maar ze weten niet waar ze het moeten zoeken. Deze bedrijven zullen soms ook wel denken van laat iemand anders het maar uitzoeken.”*

- *“Het is totaal complex voor bedrijven. Je hebt met zoveel zaken te maken; ontslagrecht, arbeidsovereenkomst, pensioenen, verzekeringen dus het is enorm complex. De veelvoud, want ik kan zo al tien zaken opnoemen! En ook de angst van hoe bepaalde dingen in de wet geregeld zijn. Wat moet je doen als iemand ziek wordt, dat soort dingen. Het zijn allemaal dingen die gebeuren als mensen in dienst zijn of gaan.”*
- *“Ik neem iemand in dienst maar als het minder gaat hoe kom ik er dan weer vanaf, dat ervaart men als complex. Iemand aanstellen is niet zo moeilijk.”*
- *“Juist als je naar de jurisprudentie op dit gebied kijkt, kun je daar wel een aantal algemene regels in zien maar het gaat vaak over de onderlinge samenhang die beslist of iemand ondernemer of juist in dienstbetrekking dan wel een resultaatgenieter is. Dat zijn meerdere vragen die beantwoord moeten worden. Het antwoord op één vraag is niet voldoende, het gaat om de onderlinge samenhang en die afweging is vaak moeilijk te maken. Het is juist omdat er meer mogelijkheden zijn dat het complex is, vroeger was het van of je bent ondernemer of je bent in loondienst, dit op zich maakt het gewoon moeilijk.”*
- *“Heel veel mensen hebben echt een bloedhekel aan de administratie. Dat besteden ze allemaal uit. Maar ze kunnen het ook niet. Onbekendheid met regels.”*

Wel merken meerdere fiscaal adviseurs op dat het voor hun bedrijfsvoering juist erg prettig is dat arbeidsrelaties een complex iets zijn. Wanneer het te simpel wordt, hebben zij minder klanten en daarmee minder inkomsten:

- *“Maar goed, als het zo makkelijk was dan waren wij ook niet nodig dus ja...”*

5.3. Rol van fiscaal adviseur

De fiscaal adviseurs omschrijven hun rol voornamelijk als adviserend, informerend en controlerend. De werkende of het bedrijf is degene die de uiteindelijke beslissing neemt. Toch zijn er enkele adviseurs die aangeven dat in de praktijk hun rol ook wel eens de beslissende is:

- *“Mijn rol is formeel puur adviserend maar de praktijk is dat ik beslis. Zeker bij het kleinbedrijf daar wil men vaak niet zelf beslissen omdat men de kennis niet heeft en dan doen wij het wel. In de praktijk geef je heel concreet aan: nu moet je het zus of zo*

aanpakken. Dan ga je zelfs via de werkgever de werknemer een stukje adviseren terwijl die geen klant is natuurlijk.”

- *“Wij merken dat het een heel groot verschil is tussen bedrijven die geen interne dienstenafdeling hebben en die dat wel hebben. Als er een man of zes zit, dan is de kennis echt behoorlijk.”*

Over de vraag welke arbeidsrelatie voor bedrijven het meest aantrekkelijk is, zijn de meningen verdeeld. Ongeveer de helft van de geïnterviewde fiscaal adviseurs is van mening dat het in loondienst nemen de beste optie is. Deze mening vindt vooral zijn oorsprong in de grotere betrokkenheid van werknemers en de continuïteit voor het bedrijf:

- *“Ik ben zelf voorstander van in dienst nemen, maar dat is mijn persoonlijke mening, niet gebaseerd op het kostenplaatje of zo. Ik denk dat je met mensen in dienst, als die gemotiveerd zijn, een beter resultaat boekt dan met mensen van derden.”*
- *“Je moet gewoon een vaste kern hebben voor het bedrijf. Dat is gewoon goed voor het commitment, de binding.”*

De andere helft vindt een samenwerkingsverband met een ingehuurde kracht de meest aantrekkelijke arbeidsrelatie. Dit is voornamelijk gebaseerd op de financiële, juridische en fiscale gevolgen:

- *“In principe zelfstandigen: freelancers of ZZP-ers. Het is het meest overzichtelijke. Qua kosten kun je beter bepalen hoe hoog ze uit zullen vallen. Je bent flexibeler in de arbeidsverhouding, je kunt veel makkelijker iemand lozen.”*

Opvallend is dat verschillende fiscaal adviseurs in hun praktijkvoering eigen regels en handvatten hebben gevonden waarop zij hun advies baseren. Deze worden veelal in de vorm van eenvoudige getals- of tijdsgrenzen uitgedrukt. Tevens zijn er adviseurs die bijvoorbeeld altijd het in loondienst nemen van mensen adviseren.

5.4. Directeur-Groot Aandeelhouder (DGA)

Aan de fiscaal adviseurs zijn tevens enkele vragen voorgelegd over hun advieservaring met betrekking tot DGA's. Er zijn verschillende fiscale redenen om te kiezen voor DGA volgens de zeven fiscale adviseurs die hier ervaring mee hebben. Genoemd zijn voornamelijk belastingvoordelen (hoger rendement door uitstel van / minder belastingbetaling) en de pensioenvoorzieningen. Daarnaast zijn ook enkele juridische voordelen genoemd zoals de beperking van aansprakelijkheid / de bescherming van privé-eigendommen bij faillissement. Enkele citaten:

- *“Van oudsher was de overstap naar de BV heel erg ingegeven door fiscale motieven. Die fiscale motieven spelen eigenlijk nauwelijks meer. Het kan wel degelijk fiscale voordelen hebben maar dan moet je je beleid erop inrichten. Ik denk dat het de pensioenvoorzieningen zijn waardoor je dus toch een aantal zaken in het lagere fiscale vennootschapstarief kunt krijgen. De aansprakelijkheid beperken dat is een tweede functie van de BV. Het is wat minder geworden tegenwoordig. Door die juridische bescherming wordt veel meer heen geprikt dat is veel minder een argument geworden om het te doen. Wat nog wel belangrijk is, is dat je je vermogen zodanig kunt laten beheren dat je door uitstel van belastingdruk een veel hoger rendement krijgt.”*
- *“Dat is met name de belastingbesparing. Kijk, op het moment dat je een zelfstandige bent met een flink inkomen, dan wordt het natuurlijk op een gegeven moment wel nodig om een BV te worden. De grens ligt voor mij nu op € 100.000, -. Als je boven € 100.000, - winst maakt, dan is dat een BV. Dat is als richtlijn.”*

Volgens de geïnterviewden zijn de verschillen tussen een eenmanszaak en een BV niet geheel duidelijk bij de zelfstandigen. Vaak is wel iets van kennis aanwezig, maar de exacte voordelen en de berekening die daarvoor nodig is, kennen de werkenden niet. Vanwege de onbekendheid wordt het initiatief tot het aangaan van een gesprek hierover, volgens een fiscaal adviseur vaak door hem genomen en niet door de zelfstandige:

- *“Het komt toch wel ik denk in de helft van de gevallen waarin uiteindelijk wordt besloten om over te stappen naar een BV van onze kant af. De andere helft is van ‘joh ik wil een BV’. Dan is het gelijk vanuit ons van ‘weet je waar je het over hebt?’ En dat blijkt dan meestal niet te zijn.”*

- *“De verschillen denken ze wel te weten. Maar er zijn nog tussenstappen, maatschap etc. en je gaat dan uitleggen wat daar dan weer de verschillen in zijn. Inhoudelijk weten ze er dus vrij weinig van.”*

Er wordt tegen weinig problemen aangelopen op dit gebied. Ook zijn er volgens deze groep geen administratieve werkzaamheden en / of verplichtingen die verbonden zijn aan een BV waar hun klanten last van hebben.

Wanneer de DGA op precies dezelfde manier zou worden belast als de eigenaar van een eenmanszaak, zouden de meeste fiscaal adviseurs de rechtsvorm van de BV niet meer adviseren. De belangrijkste fiscale voordelen zouden daar immers mee komen te vervallen. Wel noemen meerdere adviseurs dat het ook afhankelijk is van de wil en privé-situatie van de zelfstandige:

- *“Alleen nog maar op basis van de juridische voordelen, dus de aansprakelijkheid. Maar word je een BV, dan wordt die weer meegezogen door de bestuurdersaansprakelijkheid. Dus dan begint het verhaal een heel eind op te houden van waarom nog een BV? Als het fiscale voordeel weg is, dan ben ik geneigd te zeggen ‘blijf maar lekker een eenmanszaak’.”*
- *“Fiscaal gezien niet. Ik denk dan dat meer mensen zouden kiezen voor een eenmanszaak omdat je niet altijd die bescherming van de BV nodig hebt voor de aansprakelijkheid. Het hangt maar net af van wat je doet.”*
- *“Het hangt af van de aansprakelijkheidbeperking wat ik eigenlijk altijd heel belangrijk vind. Maar goed, ik zal dan nog steeds de BV adviseren, maar niet voor alle klanten.”*

6. ARBEIDSRELATIES

6.1. Bekendheid arbeidsrelaties

Over de betekenis van de diverse arbeidsrelaties is veel onduidelijkheid, met name met betrekking tot de resultaatgenieter (vaak freelancer genoemd door de geïnterviewden). Werkenden maar ook bedrijven gebruiken termen als 'ZZP-er', 'freelancer' en 'ondernemer' naast elkaar en door elkaar. Fiscaal adviseurs zijn over het algemeen goed bekend met de mogelijke arbeidsrelaties, al zijn ook hier de meningen nog wel eens verdeeld over wat een resultaatgenieter is. De overeenkomsten en verschillen tussen de arbeidsrelaties zijn moeilijk aan te geven voor werkenden, maar ook voor bedrijven. Waar men het in ieder geval over eens is, is dat iedere vorm van zelfstandigheid een grotere mate van vrijheid maar ook onzekerheid met zich meebrengt:

- *“Verschillen: met name de mate van zelfstandigheid, daarin zal een gradatie zitten. Dat is de crux van het verhaal. Van ondernemer naar freelancer tot werknemer. De ondernemer is de grootste vorm van zelfstandigheid in mijn ogen. Ik zie verschillen tussen ondernemer en freelancer, dat zijn puur de uren die je moet maken.”*
- *“Ik denk dat freelancer heel dicht aan zit tegen ondernemer. Verschil is dat je als freelancer niet bent ingeschreven bij de KvK en dat je niet 1200 uur hoeft te werken. Freelance en ZZP-er is toch ongeveer hetzelfde? Overeenkomst is dat je niet in loondienst bent.”*
- *“Ik ben ondernemer, maar ik geniet van het resultaat. Maar die term resultaatgenieter ken ik niet.”*
- *“Het verschil tussen een ondernemer en een freelancer heeft voor mijn gevoel te maken met de verkoop van een tastbaar product. Een ondernemer heeft een pand en producten die hij kan leveren. Ik adviseer en dat kun je natuurlijk niet aanraken.”*
- *“Ik weet niet wat de regels voor freelancer zijn. De verschillen: een ondernemer loopt risico en werknemer minder. Het heeft met risico en verzekering te maken. En het zijn twee verschillende personen qua karakter. En overeenkomsten: ze werken alle twee. Ik snap trouwens het verschil niet tussen freelancer en ZZP-er.”*

In alle gevallen kunnen werkenden zich vinden in de arbeidsrelatie die volgens de Belastingdienst van toepassing is op hun situatie. In lijn met de onduidelijkheid over de exacte overeenkomsten en verschillen tussen de arbeidsrelaties, zijn enkelen van mening dat ze net zo goed als 'freelancer' gezien kunnen worden.

- *“Ondernemer, ik zeg al, ik ben net zo goed freelancer. Maar ik zie mezelf als ondernemer. ZZP-er heb je er niet bij staan, maar dat ben ik ook eigenlijk, dus waar nu precies de verschillen liggen weet ik niet.”*
- *“Nu in loondienst, gewoon volgens het boekje. In het verleden als eenmanszaak was de arbeidsrelatie ondernemer. Ik was een eenmanszaak, niet meer en niet minder. Zo noemde ik mijzelf ook, dat klopte gewoon met mijn beleving.”*
- *“Ondernemer. Ik heb verschillende klanten en soms freelance ik wat betreft het advieswerk wat ik doe. Maar ik noem me adviseur.”*

Zoals eerder is besproken, lopen werkenden niet of nauwelijks tegen problemen aan rondom arbeidsrelaties omdat zij het uitbesteden aan een fiscaal adviseur. Ook wanneer bedrijven met vragen zitten over van welke arbeidsrelatie sprake is, zoeken zij contact met hun adviseur of de Belastingdienst. De eventuele onduidelijkheden en / of problemen worden daarmee dus weggenomen. Opvallend is dat geen van de werkenden contact zoekt met de Belastingdienst met vragen over arbeidsrelaties:

- *“Bij mijn boekhouder, dat is de eerste. En bij andere mensen, collega's hoe die dat organiseren en wat de mogelijkheden zijn. Eigenlijk is het weer een beetje naar de achtergrond verschoven omdat het probleem niet meer zo actueel is. Ik vind het nu een eye opener om in de toekomst de Belastingdienst in te schakelen.”*
- *“Ik haal eigenlijk nooit informatie over arbeidsrelaties. Ik heb ook nooit contact opgezocht met de Belastingdienst hierover.”*

6.2. VAR

De helft van de geïnterviewde werkenden en ook bedrijven is niet bekend met het begrip 'VAR'. De andere helft van de werkenden is dit wel en beschikt ook over een VAR. Meerdere malen is genoemd dat men verplicht is jaarlijks een VAR aan te vragen en ziet men de VAR als 'een zelfstandigenverklaring waarin de Belastingdienst verklaart dat je zelfstandig bent'.

- *“Is bekend en heb ik aangevraagd, dat is toch de zelfstandigenverklaring? Waarin de Belastingdienst verklaart dat je zelfstandig bent? Één van mijn opdrachtgevers wilde dit hebben. Zij wilden niet dat ik daar werknemer was. De uitkomst was dat ik zelfstandig was en dat klopte.”*
- *“Die moet ik verplicht jaarlijks aanvragen. Uitkomst is steeds VAR-WUO. Ik ben het eens met de uitkomst.”*

De VAR wordt door bedrijven en fiscaal adviseurs als erg belangrijk bestempeld. Bij het inhuren van krachten is dit in veel gevallen een vereiste. Wel laten meerderen van hen zich negatief uit over de betrouwbaarheid en daarmee bruikbaarheid van de VAR. Het wordt niet ervaren als een 'vrijbrief' en geeft gevoelsmatig geen zekerheid dat aan het inhuren geen verdere risico's verbonden zitten:

- *“Toen de VAR kwam werd gezegd dat het een vrijbrief was voor een opdrachtgever. Dat die gevrijwaard zou zijn tegen loonbelasting dat hij daar geen claims meer van ging krijgen. Maar uiteindelijk bleek dat helemaal niet zo te zijn en werd gezegd, als je als opdrachtgever te kwade trouw bent dan kun je je dus niet beroepen op zo'n VAR. Dus ja, dat is heel vervelend. Want aan de ene kant geeft de Belastingdienst hem af. En zouden zij dus moeten controleren of iemand voldoet.”*
- *“Soms weet je gewoon dat het niet klopt, die VAR. Want die VAR dat is een soort aanvraagformulier, dat is één A-4tje en daar staan iets van 25 vragen op waarop je 'ja' of 'nee' moet antwoorden. Het is eigenlijk een soort totoformulier en ik kan precies tegen iemand zeggen, van je moet die kruisjes zo invullen, dan heb jij een VAR en dan heb je de VAR die je wilt.”*

7. FISCALE CONSEQUENTIES

7.1. Bepaling arbeidsrelaties

De fiscale zaken die geregeld moeten worden wanneer iemand in dienst komt of wanneer iemand in wordt gehuurd, zijn over het algemeen duidelijk bij zowel werkenden als bedrijven. Men weet inmiddels wat er bij komt kijken, omdat er ervaring mee is opgedaan. De onduidelijkheid zit met name in de bepaling wat voor arbeidsrelatie er is. In het bijzonder loopt men in de praktijk aan tegen de toepassing van het begrip 'gezagsverhouding'. Wanneer het type arbeidsrelatie eenmaal is vastgesteld, volgt de rest vanzelf en vaak probleemloos is de algemene indruk:

- *“De grootste risico’s liggen dus arbeidsrechtelijk. Dat is in Nederland niet flexibel. Het arbeidsrecht en fiscale recht is niet ingesteld op flexibel werken. Waar juist steeds meer behoefte aan komt. Het probleem is de onduidelijkheid over wel of geen gezagsverhouding. Nu is de VAR daar leidend in bij ons. Je kijkt niet eens of er een gezagsverhouding is. Wij kijken puur naar de VAR. Is hij er en is het de goede? Dan denken wij, oké de fiscus heeft hem gezien, dus facturen wij die persoon. Uiteindelijk weten wij ook dat de VAR geen vrijbrief is. Dus we hebben zelf nog een aantal regels.”*
- *“Ik noem maar iets, een docent van een universiteit, die krijgen dan een bepaald bedrag. Zo'n persoon heeft geen VAR, want het is iets wat hij erbij doet. Het is een tussenvorm, het zou een resultaat uit dienstbetrekking zijn, of een resultaatgenieter. Dat kun je ondervangen met de VAR, dan heb je fiscale kwalificatie van die relatie, maar daarnaast heb je nog de inlenersaansprakelijkheid die op de loer ligt. Of je dat nou ziet als een fiscaal risico, of een juridisch risico. Het is in ieder geval een risico dat je loopt.”*

In de volgende paragrafen wordt dieper ingegaan op de verschillende arbeidsrelaties en hun fiscale gevolgen.

7.2. In dienst

Bij het in dienst gaan bij een werkgever zijn de fiscale zaken die geregeld moeten worden door de werknemer redelijk beperkt. De werkenden zelf lopen niet of nauwelijks aan tegen problemen op dit gebied. Wel geven enkele geïnterviewde werkenden aan een adviseur in

de arm te nemen omdat ze het doen van aangifte te ingewikkeld vinden en om zeker te zijn dat ze alles goed hebben gedaan:

- *“Het is een bewuste keuze om een adviseur in te schakelen. Ik heb vroeger altijd zelf mijn belastingzaken geregeld, omdat ik toen standaard voor een baas werkte. Maar sinds die belasting ommezwaai met die groep 1, 2 en 3 en zo, ben ik mezelf daar minder in gaan verdiepen, omdat het te lastig werd. Dan moet je dat gaan onderzoeken, maar ik zocht dat op dat moment niet meer.”*
- *“Ik ben blijven werken met de belastingman. Die heeft heel goed moeten kijken wat hij moest doen de overgang van zelfstandig naar loondienst. Ik wil geen gedonder met de Belastingdienst als je iets over het hoofd ziet. De belangen zijn te groot dan betaal ik liever een paar honderd euro. Als het gemakkelijker was de belastingen in te vullen dan zou dat fijn zijn maar ik kies toch voor de belastingadviseur.”*

Grotere bedrijven hebben vaak een speciale afdeling die de administratieve taken op zich neemt wanneer personeel in dienst is genomen. Omdat dit professioneel is ingericht en er gespecialiseerde personen mee bezig zijn, ondervinden deze bedrijven niet of nauwelijks problemen. De hoeveelheid zaken die geregeld moet worden, kan wel een reden zijn om geen personeel in dienst te nemen maar bijvoorbeeld gebruik te maken van uitzendkrachten. Daarnaast lopen meerdere bedrijven aan tegen de eerstedagmelding. Zij geven aan dat deze melding niet ingewikkeld is om te doen, maar dat het moment waarop het moet gebeuren niet haalbaar en inefficiënt is binnen hun specifieke branche (zoals omroeporganisatie):

- *“Dan moeten er inderdaad een aantal meldingen gedaan worden. Ik doe dat niet zelf, dat gaat via onze personeelsdienst en dat gaat door naar onze accountant.”*
- *“Als je iemand in dienst neemt, dan gaat het hele traject lopen, dus dan moet je van a tot z alles regelen. Administratieve lasten, aangiftes, loonstroken, salarisadministratie, jaarpogaven, alles wat erbij komt, ziekte, dat soort zaken. Dat is een heel groot verschil waardoor veel mensen zeggen van doe toch maar op uitzendbasis, want dan heb ik in ieder geval voorlopig even geen rompslomp. Geldt niet voor bedrijven die natuurlijk 500 man in dienst hebben, want dan maakt die ene meer of minder niet uit. Maar voor kleinere ondernemingen wel.”*

- *“Soms kun je daar dus te laat achter komen. Als iemand aangeeft een juiste VAR te hebben en dat blijkt achteraf niet zo te zijn, ja dan heb dus iemand onterecht niet gemeld. Dan moet je dus alsnog een eerstedagmelding doen en dat betekent dat je te laat bent en een boete kan krijgen. Het is gewoon irritant. Als je met veel flexibele krachten werkt is het een probleem. Het is de hoeveelheid en ook dat je vooraf de fiscale en juridische zaken van de persoon niet weet. Dus je kunt niks vooraf regelen. Dat zorgt intern voor werk en irritatie, want ingewikkeld is het niet.”*

Volgens de geïnterviewde fiscaal adviseurs vergeten bedrijven bij het in dienst nemen van personeel regelmatig de eerstedagmelding. Bedrijven kunnen de fiscale verplichtingen bij indiensttreding zelf verrichten (qua complexiteit), maar zijn bang iets te vergeten of niet goed te doen waardoor ze het liever geheel uitbesteden. Dit geldt voornamelijk voor de kleinere bedrijven.

7.3. Inhuren

Aan het werken als zelfstandige zitten voor de werkende meer te regelen fiscale zaken vast. Ook nu zeggen de geïnterviewden een groot gedeelte van de taken uit handen te geven aan hun fiscaal adviseur waardoor men vrijwel niet tegen problemen aanloopt. De fiscaal adviseurs delen deze mening. De volgende citaten beschrijven dit nogmaals:

- *“Facturen, BTW nummer, je moet je ingeschreven hebben. Dat heeft toen ook mijn toenmalige adviseur voor mij heel veel uit handen genomen en mij daarin ondersteund en dat is voor mij ook voor een groot deel langs mij heen gegaan gezien de hectiek. Ik had er ook totaal geen verstand van. Ik denk inderdaad vanwege de onbekendheid met en de complexiteit van de materie. De hele regelgeving waar moet je aan voldoen, wat valt binnen de wet, daar moeten mensen jaren voor studeren!”*
- *“Stukje zekerheid en gemak. Zij weten natuurlijk toch welke wegen ze moeten bewandelen en wat er wordt verwacht. Ik weet wel wat er van me verwacht wordt, ik geef het alleen liever uit handen. Dat ik zeker weet dat het goed gedaan wordt.”*

Wanneer een bedrijf ervoor kiest om iemand in te huren, willen zij een aantal zaken weten van de in te huren kracht. De meest belangrijke aspecten zijn volgens de geïnterviewde bedrijven de kennis en kunde en of hij of zij binnen het team past. Het tarief van mensen

speelt ook een rol, maar een minder belangrijke. Meerdere malen wordt 'een goed gevoel bij iemand' genoemd als selectiecriteria wat weer samenhangt met betrouwbaarheid.

Daarnaast treft een aantal bedrijven (met name de grotere) maatregelen om er zeker(der) van te zijn dat de arbeidsrelatie juist is en men geen risico loopt. Genoemd worden in het bezit zijn van een VAR, G-rekening, betalingsverklaringen van de Belastingdienst of het stellen van een uren criterium dat men maximaal jaarlijks mag werken binnen het bedrijf. Met name het kennisniveau en interesse van de kleinere bedrijven op het gebied van fiscale consequenties is zeer slecht te noemen geven de fiscaal adviseurs aan. Enkele citaten:

- *"Hun kennis en ervaring, deskundigheid, maar ook het diploma dat ze hebben. Verder wil ik weten wat voor type persoon het is. Dat is voor mij bijna het belangrijkste. Is het iemand waarmee ik kan werken of is het iemand waar mijn nekhaar bij overeind gaat staan. Er zitten eigenlijk geen fiscale dingen achter."*
- *"Je hebt een onderzoeksplicht vooraf. Je wilt het uittreksel van de KvK, van de personen die je inhuurt wil je ook een kopie geldig ID, een paspoort, VAR, betalingsverklaringen en dan natuurlijk de G-rekening. Is die er niet, dan storten we op hun fiscale nummer bij de Belastingdienst om op die manier al de risico's te beperken."*
- *"We hebben het aantal uren dat men hier mag werken ingeperkt. Eigenlijk mag iemand maximaal 400 uur per jaar op freelance basis worden ingehuurd hier."*
- *"Kennis, vaardigheden en de prijs. Leeftijd en achtergrond vind ik niet belangrijk. Wat kunnen ze en passen ze in het bedrijf? Fiscaal speelt voor mij geen rol. Dat is iets voor de accountant om dat op te lossen. Ik kijk puur naar de bedrijfseconomische balans en als die goed is zal de fiscale balans ook wel goed zijn. Dat interesseert me helemaal niks."*

8. VERBETERPUNTEN

Tot slot is aan alle geïnterviewden gevraagd naar wat de Belastingdienst zou moeten veranderen, zodat de transparantie in wetten en regelgeving omtrent het in dienst nemen of inhuren van zelfstandigen vergroot wordt. Zowel de in de face-to-face gesprekken als groepsdiscussies door werkenden, bedrijven en fiscaal adviseurs genoemde verbeterpunten zijn weergegeven in dit hoofdstuk.

De meeste verbeterpunten hebben betrekking op versimpelen en vereenvoudigen. Dit is zowel van toepassing op de hoeveelheid en diversiteit aan regels en verplichtingen op het gebied van arbeidsrelaties als op het taalgebruik en de opbouw van de communicatie van de Belastingdienst. Samenhangend met de vereenvoudiging wordt het verschaffen van heldere duidelijke informatie genoemd. De genoemde verbeterpunten kunnen puntsgewijs samengevat worden als:

- Maak informatie transparant en toegankelijker, qua vindbaarheid, structuur en taalgebruik. Zowel in brieven als op de internetsite;
- Verminder de complexiteit en hoeveelheid van fiscale zaken die geregeld moeten worden;
- Verschaf meer duidelijkheid over arbeidsrelaties in het algemeen, tussenvormen van dienstbetrekkingen en / of resultaatgenieters in het bijzonder;
- Verschaf duidelijke informatie rondom fiscale zaken die (startende) zelfstandigen moeten regelen en de gevolgen hiervan, bijvoorbeeld in de vorm van een 'starterspakket' met daarin een checklist van wat geregeld moet worden;
- Digitaliseer zoveel mogelijk.

Enkele citaten die hierbij horen:

- *“Die ex-medewerker die zelfstandig wordt en die door onze klant wordt geëist, dat is lastig. Je hebt gewoon geen zin dat hij wordt gezien als een werknemer van je. Dus die fictieve dienstbetrekkingproblematiek, daar moet eigenlijk wat meer zekerheid over zijn. Want de medewerker wil geen onzekerheid en de werkgever ook niet. Als je loonheffing moet betalen, dan betaal je het en is het niet nodig, dan niet, maar dat je gewoon weet wat je moet doen.”*
- *“Probeer de administratieve lasten wat te verlagen voor de werkgever, dat scheelt ook wat kosten bij de accountant.”*

- *“De complexiteit van de materie, dat kan misschien niet anders, maakt het voor startende ondernemers erg ingewikkeld en zonder een stukje begeleiding daarin ben je wat mij betreft ten dode opgeschreven. Naar mijn idee zou dit makkelijker gemaakt kunnen worden.”*
- *“Als de Belastingdienst iets wil doen, moeten ze de ingewikkeldheid van de regels aanpakken. De hoeveelheid, de ingewikkeldheid taalkundig, de snelheid waarmee regels veranderen en de manier waarop er mee om wordt gegaan. Soms is het zo inflexibel dat het voor mensen heel frustrerend is om er zelf aan te beginnen.”*

De oplossing ligt volgens meerdere respondenten in het hanteren van één tarief in plaats van de verschillende belastingen zoals nu het geval is:

- *“De overheid heeft de goedkoopste administrateur die er is, dat zijn wij bedrijven. Kijk naar de Noorse wetgeving: daar is één tarief. In Nederland heb je zoveel belastingen: BTW, vennootschapsbelasting. Daarna kunnen ze erg veel wetten en regelgeving afschaffen. Daar betaal je iets meer maar het is veel makkelijker.”*
- *“Het is een ingewikkelde brei, er komen steeds meer regeltjes en het verandert ieder jaar. Wet Poortwachter, reïntegratie, reiskosten, telefoonkosten, vergoedingen, er zijn zoveel uitzonderingen. En als je dit niet doet, word je erop afgerekend. Oplossing: schaf al die regeltjes af en maak er één tarief van.”*

Ook aan de VAR kan volgens de geïnterviewden nog veel verbeterd worden. De genoemde verbeterpunten worden samengevat als:

- Verschaf duidelijkheid rondom de VAR en maak de VAR leidend;
- Automatiseer het aanvragen van een VAR, stel ieder jaar proactief de vraag of dezelfde VAR verlengd moet worden;
- Beperk de risico's van het inhuren van mensen, door duidelijk de arbeidsrelatie vast te stellen.

Enkele letterlijke uitspraken:

- *“Omdat er dus ook vanuit de rechtspraak verschillende visies zijn op arbeidsrelaties, krijg je gewoon wel eens fricties in de praktijk. Dus laat ze gewoon een verklaring tekenen: ‘oke, ik ben ondernemer en ik beloof dat ik dan dus ook geen aanspraak ga*

maken op sociale voorzieningen'. Dat is een andere keerzijde van de medaille. Maar goed, dat is wenselijk, het gaat toch niet gebeuren."

- *"Meer / betere risicobeperkende maatregelen. Want niet elk bedrijf kan een G-rekening krijgen. Het zou voor de inlener wat meer houvast bieden door de directe stortingen bij de Belastingdienst."*
- *"Het grootste probleem is het Ministerie van Financiën, zij leven echt in een schijnwereld. Ze denken zelf dat ze het helemaal hebben opgelost. Die status van die VAR dat hebben ze beloofd, dat wordt hem. Maar in de praktijk bleek dat niet. Zo schep je weer onzekerheid. Je moet die VAR gewoon leidend maken. Zowel fiscaal als arbeidsrechtelijk. Dat zou voor iedereen goed werken."*

Daarnaast hebben meerdere verbeterpunten betrekking op de toegankelijkheid en transparantie van de Belastingdienst. Meer persoonlijk of regionaal contact is iets dat op prijs gesteld zou worden volgens meerdere geïnterviewden. Ook de kwaliteit van het personeel heeft hiermee te maken:

- Zorg voor transparantie tussen bedrijven / werkenden, Belastingdienst en Ministerie. Zoek contact met elkaar. Geef advies op maat;
- Trek gekwalificeerd personeel aan.

De bijbehorende letterlijke uitspraken:

- *"Hou het simpel, treed naar buiten, laat een gezicht zien. Zorg dat je niet zo log blijft."*
- *"Belastingdienst moet dichterbij mensen. Als je het onpersoonlijk maakt, blijft de afstand zo groot en wordt het een onzichtbaar instituut."*
- *"De toegankelijkheid van de Belastingdienst. Je moet maar eens zelf bellen naar de Belastingdienst. Nou, dat is gewoon niet te doen. Voordat je dan echt iemand aan de lijn hebt."*
- *"Zorg voor meer persoonlijk contact. Dat er iemand zit die ik gewoon een vraag kan stellen van is dat handig of is dat niet handig. Het wordt nu vaak bij accountants neergelegd, het zou ook prettig zijn om iemand te hebben die je hier zou kunnen raadplegen zonder via de Belastingtelefoon ergens terecht te komen, weet ik het waar in Utrecht. Dus een regionaal geregeld aanspreekpunt voor ondernemers. Waar je heen kunt met vragen of een soort van adviesfunctie. De Belastingdienst niet zien als vijand die alleen maar je geld komt halen."*

Ook zou de regelgeving voor startende ondernemers versoepeld kunnen worden vinden meerdere respondenten, zodat zij het wat gemakkelijker hebben de eerste tijd:

- Maak beleid meer flexibel rondom het urencriterium en aantal klanten (bijv. twee i.p.v. drie), maak een uitzondering voor startende zelfstandigen;
- Maak 'sociaal vangnet' voor het eerste jaar van ondernemen.

Een citaat hierbij:

- *“Dat criterium van drie klanten moeten ze weghalen, ik denk dat er meer ZZP-ers gaan beginnen. En ik zie sowieso niet de noodzaak in dat als harde eis te stellen voor ondernemers.”*

Tevens wordt de snelheid waarmee zaken worden afgehandeld door de Belastingdienst aangemerkt als verbeterpunt. Het moet sneller kunnen:

- *“Ik zou graag zien dat de aanmeldingsprocedure voor zelfstandigen soepeler gaat. Laat iemand die zegt ‘ik wil graag als zelfstandige gaan opereren’, een formulier invullen en als hij de VAR krijgt ook direct een belastingnummer waar de omzet aan vastgekoppeld kan worden. Laat hem dan ook gelijk beschreven worden als ondernemer of als zelfstandige dat dat allemaal in een treinvaart doorloopt. Nu moeten we formuliertje dit downloaden en formuliertje dat downloaden. Nu blijft dat weer een half jaar liggen, dat soort aanmeldprocedures.”*
- *“Liefst de snelheid, voor mij maar ook voor de klant. Het sneller afhandelen van aanvragen.”*

Meerdereren hebben behoefte aan mogelijkheden om afstand te doen van personeel dat in loondienst is in bijvoorbeeld minder goede tijden. Enkele citaten:

- *“Buitenlanders hebben angst voor de Nederlandse wetgeving wat betreft arbeidsrecht, zij vinden dat werknemers hier erg beschermd worden. Ik ben daarom voor een versoepeling van het arbeidsrecht, ontslagrecht. De werkgever wil liever een ZZP-er, want daar kan hij eerder vanaf dan een werknemer. Als je het ontslagrecht versoepelt, neemt men meer werknemers dat betekent gegarandeerde inkomsten in de schatkist. Als je dat niet versoepelt dan krijg je ZZP-ers met als gevolg onzekerheid over de inkomsten van de Belastingdienst.”*

- *“Ik pleit ervoor dat er een blijfplicht komt, dat klinkt positiever dan ontslagrecht.”*

Tot slot nog enkele overige verbeterpunten die genoemd zijn:

- *“De eerstedagmelding moet wat ruimer opgesteld worden. In de uitzendbranche komt het nogal eens voor dat ze iemand op gesprek laten komen en zeggen dat iemand meteen mag blijven zitten. Dat gaat dus niet. Want ik moet voor dat zij gaat beginnen, haar al aangemeld hebben.”*
- *“BTW moet je betalen voor een bepaalde datum, zo niet krijg je een boete. Vaak moet je BTW betalen voordat je het geld binnen hebt. Je zou pas BTW moeten hoeven betalen als je factuurbedrag binnen hebt.”*
- *“Zeg vaker NEE tegen politiek. Ik verbaas me over wat de politiek bij de Belastingdienst op het bordje legt. Geldt ook voor ondernemers, die zijn continu brandjes aan het blussen.”*

9. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

9.1. Conclusies

Werkenden kiezen voor zelfstandig zijn vanwege vrijheid, flexibiliteit en betere verdiensten.

Deze voordelen wegen op tegen de nadelen van onzekerheid van werk en inkomen en de bijkomende risico's. De belangrijkste argumenten die bij werkenden een rol spelen in de afweging om als zelfstandige te gaan werken of om juist ergens in dienst te gaan, liggen niet op het gebied van fiscale zaken. Over fiscale voordelen (zoals enerzijds zelfstandigenaftrek en startersaftrek en anderzijds pensioenvoordelen, spaarloonregeling of levensloopregeling) denkt men wel na, maar ze spelen geen doorslaggevende rol in het keuzeprocess. Deze kunnen wel een positieve invloed hebben op de verdiensten.

Bedrijven geven de voorkeur aan het in dienst nemen van werknemers.

Men wil continuïteit binnen het bedrijf waarborgen en investeren in opleidingen en kennis van de eigen medewerkers. Het zijn vooral werknemers die ervoor kunnen zorgen dat een bedrijf kan groeien. Mocht het werk en / of de looptijd van een opdracht echter dermate specifiek of kortstondig zijn dat men het niet in huis heeft of wil hebben, kiest men voor het inhuren van mensen. Ook speelt de huidige krapte op de arbeidsmarkt hierin mee.

De zelfstandige kan en wil zich niet verdiepen in fiscaliteit en administratie, maar wil ondernemen en besteedt dit daarom graag uit.

De grote hoeveelheid zaken die geregeld moet worden, de onbekendheid met de (steeds veranderende) wet- en regelgeving en de onzekerheid die hieruit volgt, liggen hieraan ten grondslag. Men denkt dat men het toch niet zal begrijpen waardoor het kennisniveau erg laag is en blijft. Daarnaast heeft het niet de interesse, men wil ondernemen. Werkenden zijn bereid een goede adviseur te betalen voor het uit handen nemen van deze werkzaamheden. De rol van de adviseur is vaak adviserend, informerend en controlerend en hij dient als sparringpartner en klankbord.

Over de betekenis van de diverse arbeidsrelaties is veel onduidelijkheid, met name met betrekking tot de resultaatgenieter.

Termen als 'ZZP-er', 'freelancer' en 'ondernemer' worden naast elkaar en door elkaar gebruikt. De onduidelijkheid zit met name in de bepaling wat voor arbeidsrelatie er is. Wanneer het type arbeidsrelatie eenmaal is vastgesteld, volgt de rest vanzelf en vaak probleemloos.

Bedrijven maken zich vooral druk om de arbeidsrechtelijke wet- en regelgeving, maar ook om de fiscale wet- en regelgeving.

Bedrijven zijn met name angstig voor de risico's van loondoorbetaling en de heffingen en / of boetes die vanuit de Belastingdienst kunnen volgen. Werkenden zijn hier minder mee bezig.

Bij werkenden en (kleine) bedrijven bestaat veel onduidelijkheid en onbekendheid rondom de VAR.

Werkenden en bedrijven kennen het begrip 'VAR' vaak niet. Indien bekend wordt het door bedrijven en fiscaal adviseurs als erg belangrijk bestempeld. Men laat zich negatief uit over de betrouwbaarheid en daarmee de bruikbaarheid van de VAR. Het geeft geen zekerheid dat aan het inhuren van mensen geen verdere risico's verbonden zitten.

Wanneer de DGA op precies dezelfde manier zou worden belast als de eigenaar van een eenmanszaak, zou de rechtsvorm van de BV minder worden geadviseerd.

In de ogen van de fiscaal adviseurs zouden belangrijkste fiscale voordelen daar immers mee komen te vervallen.

9.2. Aanbevelingen

Op basis van de resultaten en conclusies, kunnen de volgende aanbevelingen worden geformuleerd:

Maak informatie transparanter en toegankelijker, qua vindbaarheid, structuur en taalgebruik.

Dit geldt zowel voor persoonlijke communicatie als in brieven en op de internetsite. Hiermee hangt samen het verminderen van de complexiteit en hoeveelheid fiscale wet- en regelgeving en fiscale zaken die geregeld moeten worden. Het is voor werkenden en bedrijven niet altijd duidelijk waar iets te vinden is. Het zou zo moeten zijn dat werkenden en bedrijven op hun eigen denkvermogen kunnen vertrouwen en niet genoodzaakt zijn om een fiscaal adviseur in te schakelen. Dit moet een keuze zijn, geen noodzaak.

Verhelder de betekenis van de arbeidsrelaties, maak het herkennen ervan gemakkelijker en zorg ervoor dat de rechten en plichten voor alle partijen duidelijk zijn.

Er is veel onduidelijkheid over de terminologie van de huidige arbeidsrelaties, de verschillen en overeenkomsten ertussen en daarmee de rechten en plichten die hieruit volgen. Dit geldt met name voor de 'tussenvorm', de resultaatgenieter. Een verklaring zoals de VAR kan hierbij behulpzaam zijn, maar niet wanneer er sprake is van vier verschillende VAR's en deze geen enkele garantie bieden. Verschaf duidelijkheid rondom de VAR en maak de VAR eventueel leidend.

Daarnaast sluit de benaming 'VAR' niet aan bij het taalgebruik van zelfstandigen. De benaming Verklaring-Zelfstandig Ondernemer zou met meer duidelijkheid aangeven dat iemand daadwerkelijk ondernemer is. Hetzelfde kan gedaan worden voor de resultaatgenieters. Of introduceer een Verklaring Zelfstandigen die geldt voor zowel ondernemers als resultaatgenieters.

Zorg ervoor dat bedrijven niet aansprakelijk gehouden kunnen worden voor zaken die zij op voorhand niet hadden kunnen weten of die dermate onduidelijk zijn dat het ze niet kwalijk genomen kan worden. Maak aan de andere kant de zelfstandigen bewust van wat de uiteindelijke verdiensten zijn, na aftrek van alle lasten en ook van de risico's en onzekerheid

die kan volgen op zelfstandigheid. Alleen op die manier zijn beide partijen in staat een bewuste en weloverwogen keuze te maken.

Maak de keuze voor het stimuleren van ondernemerschap of stel wet- en regelgeving in om het af te remmen.

Fiscaal gezien zijn er niet veel beren op de weg, het zit eerder op het sociale en economische vlak waar uitdagingen liggen voor de overheid. De groep zelfstandigen is in opkomst. De groei van deze groep zorgt onder andere voor een meer flexibele arbeidsmarkt en ondernemersinitiatief. Dit verbetert de concurrentiepositie van Nederland. Wanneer dit vanuit de overheid bekeken geen probleem vormt, dient deze groep ook faciliteiten te ontvangen om dit zo gemakkelijk mogelijk te maken. Wanneer dit echter niet wenselijk is, bijvoorbeeld vanuit sociaal oogpunt, zal er wet- en regelgeving ingesteld moeten worden om dit af te remmen. Bijvoorbeeld door zelfstandigen ook premies te laten afdragen.

