

MKB Toekomstplan 2030

Inleiding

Samen gemaakt met onze partners:



REGISTER
BELASTING
ADVISEURS



De economische crisis ligt achter ons, de economie groeit weer en de werkloosheid is in decennia niet zo snel gedaald. Ondanks alle positieve groei cijfers profiteert het MKB hier onvoldoende van mee. Ondernemers hebben tijdens de crisis de agrgrond gezien, betaalden met crisisheffingen voor het herstel van de Nederlandse economie, en velen staan nog steeds in overlevingsmodus. Hierdoor was er voor de meeste ondernemers simpelweg geen tijd en ruimte om vooruit te kijken.

Het resultaat is dat ondernemers nu snel moeten schakelen. Ze moeten ineens van de eerste naar de vijfde versnelling om met de economie mee te groeien. Dat moeten ze doen in een tijd waar de ene na de andere technologische of digitale ontwikkeling de kop op steekt. Verwacht wordt dat ondernemers voldoen aan de behoeften van de markt, oplossingen aandragen voor de maatschappelijke uitdagingen en het grootste gedeelte van de belastingen betalen. Ondertussen moeten ondernemers ook nog een bedrijf leiden en aan de verplichtingen voldoen die samenhangen met het werkgeverschap.

Ondernemers moeten zoveel verschillende ballen tegelijkertijd in de lucht houden dat de meesten geen tijd hebben om vooruit te kijken. Tegelijkertijd zijn er allemaal factoren die bedrijven hinderen, zoals het niet kunnen krijgen van financiering of deskundige medewerkers. Bedrijfsmodellen ontwikkelen zich minder voorspelbaar waardoor het voor ondernemers moeilijker is om keuzes te maken. Het is voor ondernemers lastig om op het juiste moment over de juiste informatie te beschikken. Het risico is groot dat het Nederlandse MKB hierdoor achterop zal raken, met grote gevolgen voor de Nederlandse economie en werkgelegenheid.

Nederland wordt namelijk steeds meer afhankelijk van het MKB. De grote bedrijven, die vroeger een grote bijdrage leverden aan onze economie, krimpen steeds verder in. Werkgelegenheid wordt steeds meer door het MKB gecreëerd. Hetzelfde geldt voor innovatie en de oplossingen voor de maatschappelijke uitdagingen zoals bijvoorbeeld de energietransitie en vergrijzing.

Beleed is nodig om MKB-ondernemers te stimuleren en te ondersteunen. Het doel hiervan moet zijn zorgen dat het MKB en daarmee de economie toekomstbestendig blijft. Op basis van inbreng van ondernemers uit het hele land, heeft ONL voor Ondernemers samen met haar partners dit MKB Toekomstplan 2030 opgesteld. Dit document bevat enerzijds een lange termijn ambitie voor de Nederlandse economie en tegelijkertijd een veelvoud aan concrete praktische maatregelen om ondernemers in Nederland te ondersteunen.

MKB toekomstplan 2030

Het gemiddelde MKB-bedrijf heeft 3 tot 5 medewerkers. Samen met deze medewerkers staan de ondernemers op de werkvloer. Een HR-afdeling, juristen, een CFO, of een privacy-officer hebben deze bedrijven over het algemeen niet. De financiële administratie doet de ondernemer zelf, samen met een accountant of adviseur. Ook het personeelsbeleid, inclusief alle ingewikkelde re-integratie-trajecten, liggen op het bordje van de ondernemer.

De Nederlandse economie bestaat voor 98,8% uit MKB-bedrijven, die goed zijn voor meer dan 70% van de werkgelegenheid binnen het bedrijfsleven. Het gaat om innovatieve bedrijven die over de hele wereld software, waterkoelers of andere producten verkopen. Maar ook om de slager en kapper om de hoek, die niet alleen de beste biefstuk of knipbeurt aanbieden, maar ook een sleutelrol spelen in de lokale maatschappij. De overheid zou zich meer bewust moeten zijn van de behoeften van deze ondernemers en doet er verstandig aan om hier meer mee samen te werken.

Nederland is nog te veel afgestemd op de economie van vóór de crisis. Bij het maken van beleid en wetgeving wordt nog voornamelijk gedacht aan grote multinationals. Terwijl het grootste deel van onze economie ondertussen bestaat uit MKB-ondernemingen. Deze bedrijven zorgen voor de werkgelegenheid, economische groei en innovatie. Maar kunnen niet profiteren van belastingruilings: schaalvoordelen in de sociale zekerheid en bijvoorbeeld de werkkostenregeling.

De MKB-bedrijven hebben behoefte aan passende regels en beleid. Goed bedoelde plannen vanuit de overheid moeten aansluiten bij de werkvloer van het MKB. Dit is nog niet altijd het geval. Ook hebben vele goede bedoelingen vooral geleid tot theoretische inspanningen die de ondernemers nog niet (voldoende) hebben bereikt. Daarom is het belangrijk om met één duidelijk en zichtbaar toekomstplan te komen om het brede MKB te steunen. Het gaat dan enerzijds om een departement overschrijdende aanpak om de basis in orde te krijgen bij MKB-bedrijven en anderzijds om de juiste omstandigheden voor groei en innovatie te scheppen.

Plannen om het brede MKB daadwerkelijk te steunen kunnen alleen slagen als er overheidsbrede steun voor is, ook voor de lange termijn. Ondernemers hebben behoefte aan een betrouwbare overheid om te kunnen ondernemen. Dit betekent bestendig en bevattelijk beleid. Bij een Toekomstplan 2030 hoort ook een budget. Dit betekent niet alleen een daadwerkelijke lastenverlichting, maar ook een daaraan gekoppeld investeringsbudget.

Met een gedragen actieplan kan het brede MKB ondersteund worden en de kansen krijgen om te investeren, innoveren en groeien. Dit is goed voor de Nederlandse economie, maatschappij en werkgelegenheid op de korte en lange termijn. ONL en alle partners gaan graag aan de slag om samen met het kabinet beleid te maken voor dit brede MKB. Het MKB Toekomstplan 2030 moet gezien worden als een eerste voorzet, met een ambitie voor de toekomst, met vijf pijlers waar MKB-beleid op steunt en concrete maatregelen om deze ambitie te realiseren.

Idealiter voert de Staatssecretaris van Economische Zaken de regie over het opstellen en het uitvoeren van het MKB Toekomstplan. Zij kan deze kabinetsperiode gebruiken om de plannen en ambities voor de toekomst vast te stellen, en tegelijkertijd draagvlak te verkrijgen van stakeholders binnen en buiten de overheid. Een breed nationaal gevoeld draagvlak is nodig om het brede MKB te ondersteunen.

Naast het toekomstplan zijn er een aantal concrete uitdagingen voor het MKB om op de korte termijn aan te pakken. Het gaat dan om het vinden van personeel, hulp bij het innoveren en digitaliseren, de toegang tot financiering en het tegengaan van oneerlijke concurrentie uit het buitenland.

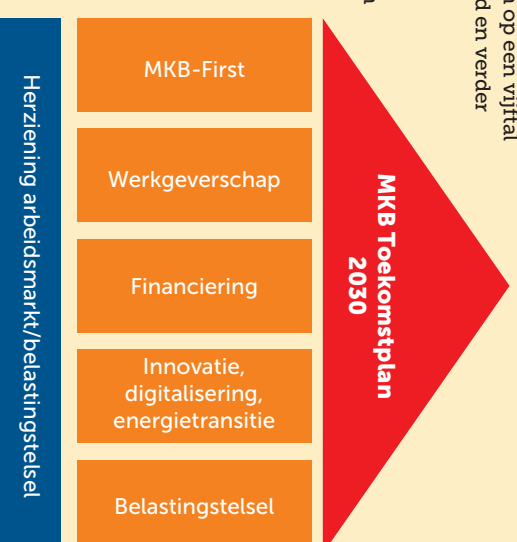
Om de kracht van het MKB volledig te benutten is ook meer kennis nodig. Inzicht in het functioneren, de ontwikkelingen, trends en vooruitzichten binnen het MKB maakt het makkelijker om passend toekomstbestendig beleid te maken. Tegelijkertijd kan deze informatie ondernemers helpen bij het maken van strategische keuzes. Het is noodzakelijk dat hier onderzoek naar gedaan wordt en dat de kennis ontsloten wordt. Een nieuw gezaghebbend instituut, geïnspireerd op de Kauffman Foundation, kan in deze behoefte voorzien.

Het toekomstplan voor het MKB moet primair gericht zijn op het ontsluiten van de kracht en het ondernemerschap van het MKB. Tegelijkertijd kan het er voor zorgen dat het MKB hoger op de politieke en maatschappelijke agenda komt. In ieder geval moet het toekomstig beleid consistent en stimulerend zijn. Om te borgen dat toekomstig beleid passend is voor ondernemers steunt het op een vijftal pijlers.

Pijlers toekomstgericht MKB-beleid

Het MKB-beleid steunt de komende jaren op een vijftal kernpijlers die hieronder staan opgesomd en verder worden uitgewerkt.

- I. **MKB-first**, in ieder geval bij lastenverlichting, regelgeving, innovatie en handelsbevordering;
- II. **Werkgever** zijn is een aantrekkelijk perspectief en goede medewerkers kunnen vinden is vanzelfsprekend;
- III. **Financiering** voor goede plannen en groei is volop beschikbaar;
- IV. Beleid op het gebied van **innovatie, digitalisering en energietransitie** zijn MKB-proof dankzij de juiste randvoorwaarden en betrokkenheid MKB;
- V. Het **belastingstelsel** is betrouwbaar en stimulerend voor ondernemers.



I. MKB first

Het MKB is de batenmotor van Nederland, de ruggengraat van onze economie en de kurk waar de economie op drijft. Als er verkiezingen zijn is iedereen het eens over het belang van het MKB voor Nederland. Maar als puntje bij paaltje komt en er wetgeving of beleid gemaakt wordt dan hebben ondernemers niets aan deze mooie woorden. Het moet vanzelfsprekend worden dat beleidsmakers en politici eerst nadenken over de gevolgen op de werkvloer bij MKB-bedrijven. Het uitgangspunt bij nieuw beleid wordt vanaf nu daarom: MKB first.

MKB first bij lastenverlichting

Als er lastenverlichtingen doorgevoerd worden dan moet het MKB daar als eerste van profiteren. Daarom gaat minimaal 2/3e van elke euro lastenverlichting naar het MKB. Dat kan de 'Keijzer-standaard' worden, waarmee ook echt vertrouwen aan het MKB gegeven wordt.

MKB first bij nieuwe regelgeving

Als beleidsmakers of politici nieuwe wet- of regelgeving overwegen dan moet éérsst gekeken worden naar de impact op MKB-bedrijven. Als de maatregel niet werkbaar is voor kleine bedrijven dan moet het beleidsdoel op een andere manier gerealiseerd worden. Besett moet worden dat beleid en regelgeving ook toegankelijk moet zijn voor ondernemers. Ook komt er een harde doelstelling om regeldruk uit huidige regels en beleid met 25% te verminderen.

MKB first bij aanbesteden

Bij aanbestedingen moet er eerst naar het MKB gekeken worden. Belemmeringen zoals het combineren van opdrachten, onduidelijke eisen en hoge administratieve lasten moeten worden weggelaten. Dankzij heldere en begrijpelijke procedures en het opknippen van opdrachten zal het MKB meer overheidsopdrachten krijgen.

MKB first bij handelsbevordering

Met hun producten en diensten kunnen Nederlandse MKB-bedrijven goed concurreren in het buitenland. Kansen om internationaal zaken te doen worden gemist omdat het handelsbevorderingsbeleid afgestemd is op de grote multinationals. Het instrumentarium moet daarom doorgeelicht worden, waarbij gekeken wordt of de verschillende faciliteiten aansluiten op de behoefte van het MKB.

MKB first bij innovatie

Het innovatiebeleid is gericht op grote bedrijven die iemand in dienst hebben om innovatiegeden binnen te halen, maar gaat voorbij aan de innovatiekracht van het MKB. De toegang tot innovatiegeden voor deze bedrijven te vergemakkelijken zal leiden tot meer innovatie. Een harde doelstelling moet dit waarborgen, daarom wordt minimaal 2/3e van het totale innovatiebudget aan het MKB toegekend.

II. Werkgever zijn is een aantrekkelijk perspectief en goede medewerkers kunnen vinden is vanzelfsprekend

Het werkgeverschap is een belangrijk onderdeel van het ondernemen. De afgelopen jaren zijn er steeds meer lasten, risico's en verplichtingen eenzijdig op het bordje van de werkgever gelegd. Het MKB moet ten aanzien van het werkgeverschap ontlast worden, zodat ondernemers weer kunnen ondernemen.

Gereeliseerd moet worden dat een MKB-bedrijf geen HR-afdeling of expertise op het gebied van re-integratie en ziekte heeft. Het arbeidsmarktbeleid is nog steeds afgestemd op de economie van twintig jaar geleden. Ondernemers en werkenden zoeken naar wendbaarheid en flexibiliteit, maar worden gehinderd door rigide regels uit de vorige eeuw.

Het kunnen vinden van medewerkers met de juiste kennis en vaardigheden wordt steeds lastiger. De schaarste van talent remt de economie en schaaft met name het MKB. De toegang tot goede medewerkers moet structureel verbeterd worden.

Maak werkgeverschap aantrekkelijk, maak passende arbeidsrelaties mogelijk
De economie vraagt om tijdelijke, langdurige en vaste arbeidsrelaties, ook is er behoefte aan flexibele, semi-flexibele en vaste arbeid. Het is momenteel niet mogelijk om een maatwerk arbeidsrelatie aan te gaan, iedereen wordt door dezelfde mal gepropt. Er zijn meer mogelijkheden nodig voor maatwerk bij het vaststellen van arbeidsrelaties.

Maak werkgeverschap aantrekkelijk, breng balans in lasten, risico's en verplichtingen

De lasten, risico's en verplichtingen van het werkgeverschap zijn te hoog geworden voor MKB-bedrijven. Dit moet echt anders. Dat werkgevers verantwoordelijk zijn voor een veilige werkplek is logisch. Maar waarom verandert dit niet als een werknemer zich ondanks alle inspanningen van de werkgever niet aan de regels houdt? Of als een werknemer zich door eigen toedoen in zijn eigen tijd verwondt? De balans moet teruggebracht worden, bij de verplichtingen en risico's moet gekeken worden of het redelijk is als de ondernemer hiervoor verantwoordelijk is.

Verbetert de toegang tot goede medewerkers, naar een toekomstbesteding onderwijsstelsel

Het onderwijs bereidt schoolieren, studenten en werkenden onvoldoende voor op de arbeidsmarkt van de toekomst. Door het stelsel aan te passen kan dit onderrangen worden. Enerzijds zullen "studieloopbanen" minder rechtlijnig moeten worden, anderzijds moet er meer nadruk gelegd worden op de vaardigheden van de toekomst.

Verbetert de toegang tot goede medewerkers, stages als brug tussen onderwijs en ondernemerschap

Bedrijfsleven en onderwijs zijn nog te vaak gescheiden werelden, terwijl beiden profijt hebben van een goede samenwerking. Op die manier kan de praktijk in de

klas gebracht worden en komt (nieuwe) kennis makkelijker bedrijven binnen. Stageplaatsen kunnen een brug slaan tussen deze twee werelden. Het lopen van stage dient daarom gestimuleerd te worden.

Verbeter de toegang tot goede medewerkers, met permanente ontwikkeling blijven we doorwerken

De wereld om ons heen blijft veranderen, de kennis en vaardigheden die we nodig hebben zullen ook blijven veranderen. Permanente ontwikkeling is de beste manier om iedereen aan het werk te houden, het is daarom hoog tijd om dit vorm te geven.

III. Financiering voor goede plannen en groei is volop beschikbaar

De toegang tot financiering voor MKB-ondernemers is al sinds de economische crisis een groot probleem, waar maar geen oplossing voor komt. Innovatie, nieuwe plannen, concepten, ideeën over maatschappelijke uitdagingen, blijven op de plank liggen omdat de benodigde financiering ontbreekt. Dit heeft negatieve effecten op de maatschappij en de economie.

Verbeter de toegang tot financiering, herijk het zekerhedenrecht

Doorgaans worden alle zekerheden door banken opgeëist, zelfs als ze maar een klein deel financieren. Bij financiering in een latere fase kunnen deze zekerheden niet meer gebruikt worden. Financiers moeten verhoudingsgewijs geen onevenredig groot deel van de zekerheden kunnen claimen. Indien een groot deel van het krediet reeds is afgelost, moeten hieraan verbonden zekerheden vrij komen.

Verbeter de toegang tot financiering, vergroot de kennis van ondernemers en adviseurs

De kennis over financieringen en het actuele (alternatieve) financieringslandschap is doorgaans niet op peil. Het verbeteren van deze kennis bij ondernemers en hun adviseurs zal de toegang tot financiering verbeteren.

Verbeter de toegang tot financiering, herintroduceer de 'Tante-Agaath-lening'

Het moet fiscaal aantrekkelijk worden voor vrienden en familie om te geld te lenen aan start-ups en mkb-bedrijven. De zogenoemde Tante-Agaath-lening herintroduceren zorgt er voor dat er meer geld beschikbaar komt voor kleine bedrijven.

IV. Beleid op het gebied van innovatie, digitalisering en energietransitie zijn MKB-proof dankzij de juiste randvoorwaarden en betrokkenheid MKB;

Ondernemers zien kansen en willen die zo snel mogelijk pakken. Pas daarna wordt er nagedacht over hoe dingen geregeld moeten worden. Op het gebied van innovatie, digitalisering en energietransitie gaan de ontwikkelingen zo snel, dat het moeilijk is

om als ondernemer bij te blijven. Informatie over deze ontwikkelingen maakt de kans om de juiste beslissingen te nemen groter. Het is voor ondernemers belangrijk om meer inzicht te krijgen in de concrete mogelijkheden binnen hun bedrijf.

Maak innovatie en digitalisering mogelijk, zorg voor de juiste informatie bij ondernemers

Om te kunnen innoveren en digitaliseren hebben ondernemers de juiste informatie nodig. Welke mogelijkheden zijn er, hoe kan dit gerealiseerd worden en wat levert het de ondernemer op? Ondernemers worden overladen met informatie, waardoor het lastig is om de juiste informatie te vinden.

Maak innovatie en digitalisering mogelijk, zorg voor de juiste randvoorwaarden
Om te kunnen innoveren en digitaliseren hebben ondernemers behoefte aan kennis, geschoolde medewerkers, mogelijkheden om fiscaal aantrekkelijk te investeren en financiering. Zonder deze randvoorwaarden is het lastig om innovatie en digitalisering vorm te geven.

Maak de energietransitie mogelijk, wees een betrouwbare en voorspelbare overheid

De energietransitie is een immense opgave die veel grote investeringen van ondernemers vergt. Tegelijkertijd hebben ondernemers de sleutel in handen om de energietransitie te realiseren. Het is voor ondernemers belangrijk om duidelijkheid te hebben over de plannen van de overheid en hier vervolgens op te kunnen rekenen.

V. Het belastingstelsel is betrouwbaar en stimulerend voor ondernemers

Belastingen hebben een grote impact op het ondernemersklimaat. Een betrouwbaar en stimulerend belastingstelsel zorgt er voor dat ondernemers durven investeren en doorgrroeiën. Op het punt van de belastingen heeft de overheid zich in het verleden niet altijd als betrouwbare partner gedragen. Instrumentalisme en belastingverhogingen om dure ambities te betalen maken het belastingstelsel steeds onbegrijpelijk.

Een betrouwbaar en stimulerend belastingstelsel, duidelijkheid en rechtszekerheid als uitgangspunt

Als er veranderingen doorgevoerd worden in het belastingstelsel zijn duidelijkheid en rechtszekerheid voor het MKB het uitgangspunt.

Een betrouwbaar en stimulerend belastingstelsel, begin met vereenvoudigen
Het belastingstelsel is te ingewikkeld geworden. Een radicale vereenvoudiging is een grote stap, maar de enige juiste ambitie voor de lange termijn. Op de korte termijn kunnen kleine vereenvoudigingen doorgevoerd worden.

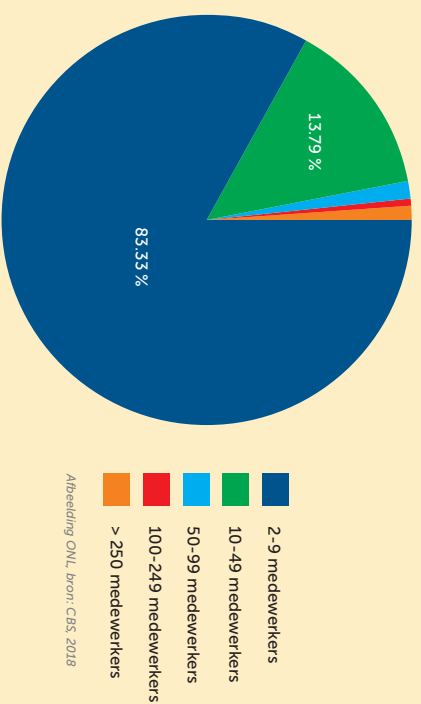
Een betrouwbaar en stimulerend belastingstelsel, ondersteun ondernemers

Startende en groeiende ondernemers kunnen fiscaal gefaciliteerd worden door een fiscaal-light-regime. De fiscale ondernemersfaciliteiten moeten met name terecht komen bij de bedrijven die investeren en voor werkgelegenheid en innovatie zorgen.

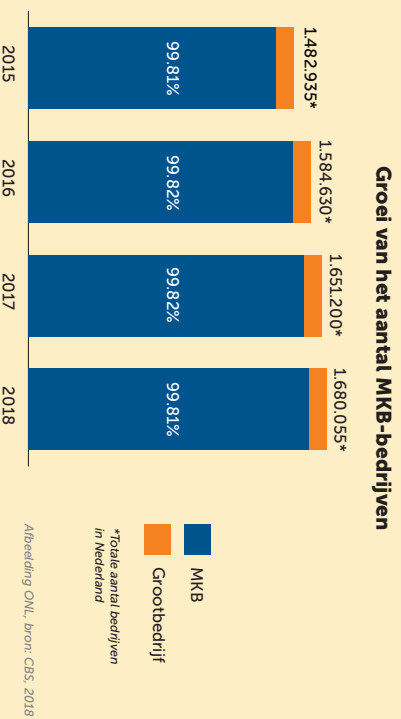
Een betrouwbaar en stimulerend belastingstelsel, zet in op innovatie

Innovatie vergt grote investeringen. Door het fiscaal aantrekkelijk te maken voor MKB-bedrijven om te innoveren is deze stap minder groot.

Aantal medewerkers in het bedrijfsleven



Afbeelding ONL, bron: CBS, 2018



1 Stimuleer ondernemerschap

Ondernemerschap is niet alleen goed voor de innovatiekracht en de werkgelegenheid, maar ook de oplossing voor veel maatschappelijke problemen. De komende jaren moet Nederland niet alleen een energietransitie maken, maar ook demografische verschuivingen en vergrijzing het hoofd bieden. Hiervoor heeft de maatschappij mensen nodig die anders naar problemen kijken, oplossingen bedenken en uiteindelijk actie ondernemen.

Gezien het belang van ondernemers voor de Nederlandse economie en samenleving is het verstandig om ondernemerschap te stimuleren en te faciliteren. Door de in deze MKB-agenda voorgestelde maatregelen uit te voeren zal het ondernemersklimaat in Nederland verbeteren en wordt het MKB gesteund. Naast die verbeteringen moet ook het ondernemerschap zelf gestimuleerd worden.

De randvoorwaarden om te ondernemen moeten goed zijn. Dit betekent dat er financiering beschikbaar moet zijn voor goede plannen en groei, maar ook dat het mogelijk is om medewerkers met de juiste kennis en vaardigheden aan te trekken. Ook de lasten van het ondernemerschap moeten niet te hoog zijn. Daarnaast moet het makkelijk zijn om een onderneming op te richten en te beginnen.

1.1 Ondernemende vaardigheden voor iedere Nederlander

Ondernemende vaardigheden zijn essentieel in de moderne economie. Niet alleen voor ondernemers maar ook voor werknemers. De snelheid waarmee maatschappelijke en technische ontwikkelingen elkaar opvolgen vergen andere vaardigheden van iedereen. Samenwerken, netwerken en probleemoplossend nadenken zijn de gevraagde vaardigheden voor de toekomst. Het is zaak dat iedere Nederlander hierover beschikt.

Steeds meer mensen kiezen er voor om ondernemer te worden. Sommigen doen dit om eigen baas te kunnen zijn, anderen omdat ze op deze manier een droom of idee kunnen verwezenlijken. Er is geen opleiding die je kan of moet doorlopen om ondernemer te worden. Dat is maar goed ook. De keerzijde is wel dat niet iedereen over de benodigde vaardigheden beschikt. Om dit te ondervangen moet ondernemerschapsonderwijs gestalte krijgen.



Peter Reijns, Eenzor ondernemende interim managers en Initiator Stichting Ontluikend Ondernemen.

"Ondernemen is het nieuwe gamen. Met deze slogan zetten wij als initiatiefnemers al vijf jaar onze schouders onder het programma de Masterclass Ontluikend Ondernemen op basisscholen om in een vroeg stadium een ondernemende houding aan te leren. En dat doen we niet voor niets. Ik merk dat bij de uitvoering van onze interim opdrachten een ondernemende houding, gedrag en vaardigheden steeds belangrijker worden. Het gaat daarbij om zelfsturend zijn (eigen verantwoordelijkheid), kritisch en creatief denken, samenwerking aangaan, sociale vaardigheden, creëren van oplossingen. Wij als ondernemend interim management bureau zetten dergelijke competenties bewust in en streven er naar dat we dat ook los maken bij onze klanten. Wij helpen zo echt gezonde organisaties van de toekomst bouwen, die doordrenkt zijn van ondernemerschap, van top naar de werkvloer."

Concrete maatregel: Ondernemende vaardigheden in alle curricula

Van de basisschool tot de hogeschool, van de universiteit tot de vakschool, alle onderwijsinstellingen dienen ondernemende vaardigheden in het curriculum op te nemen. Het gaat dan om de vaardigheden: probleemoplossend nadenken; samenwerken en netwerken. Op dit punt kan samengewerkt worden met de verschillende initiatieven zoals: Ontluikend Ondernemen en Eigen Baas.

Concrete maatregel: Ondernemerschapsonderwijs voor (aankomend) ondernemers

Naast specifieke kennis over bepaalde sectoren, diensten, producten en concurrenten hebben ondernemers ook kennis nodig over dingen die samenhangen met het ondernemerschap. Denk hierbij aan boekhouden en het krijgen van financiering, maar ook de toegang tot exportfaciliteiten en de eerste stappen zetten in het buitenland. Modulair ondernemerschapsonderwijs dient op verschillende niveaus vormgegeven te worden.

1.2 Zet in op groei: van start-ups naar scale-ups tot grown-ups

Steeds meer ondernemers zien de kansen die het internet, digitalisering en nieuwe technologieën bieden. Met nieuwe producten proberen zij de markt uit te dagen om zo consumenten en bedrijven in beweging te brengen. Het is goed dat deze start-ups gestemd worden. Het is echter van belang dat zij ook door kunnen groeien. Zodat uiteindelijk Nederland als het gaat om technologie en innovatie ook blijft concurreren met het buitenland. Start-ups en scale-ups geven vorm aan de economie en samenwerking van morgen.

Concrete maatregel: Breng de Tante Agaath-regeling terug voor MKB-bedrijven

Maak het voor individuen aantrekkelijk om te investeren in MKB-bedrijven. Dit kan door de Tante Agaath-regeling voor durf- of startkapitaal (die in 2011 werd afgeschaft) te herintroduceren. Geef een fiscaal voordeel als personen geld uitleenen aan ondernemers. Op deze manier komt er meer durfkapitaal op de markt.

Concrete maatregel: Verruim mogelijkheden uitbetalen in aandelen i.p.v. loon

Maak het voor startende en groeiende ondernemingen mogelijk om op een fiscaal aantrekkelijke manier de medewerkers uit te betalen in aandelen in plaats van loon. In de rest van Europa is dit over het algemeen een stuk beter geregeld dan in Nederland.

Concrete maatregel: Koppel startups aan MKB-bedrijven

De innovatiekracht van het MKB kan worden bevorderd als startups en het MKB meer gekoppeld worden. De grotere MKB-bedrijven beschikken, net als grote bedrijven, ook over de financiële middelen waarmee de ideeën van start-ups gerealiseerd kunnen worden.

2 Het werkgeverschap moet echt aantrekkelijker worden en de toegang tot talent structureel verbeterd

Het werkgeverschap is een belangrijk aspect van het ondernemerschap, maar geen doel op zich. Ondernemers beginnen met hun bedrijf omdat ze een goed plan of idee hebben. Om dit te realiseren hebben ondernemers in sommige gevallen medewerkers nodig. In dat geval werken ze samen naar een bepaald doel toe of bouwen ze het bedrijf verder op.

De afgelopen jaren heeft de overheid steeds meer verplichtingen, lasten en risico's op het bordje van de ondernemer neergelegd. Het gaat hierbij niet alleen om dingen die in de invloedsfeer van de werkgever ligt. Als een werknemer zijn benen breekt op het voetbalveld, zichzelf blesseert bij het skiën of bij andere privé-activiteiten, dan loopt de ondernemer het risico. Niet alleen moet er een vervanger gezocht en betaald worden, ook de 'zieke' medewerker moet doorbetaald worden.

De balans is doororgeslagen, de opeenstapeling van verplichtingen, risico's en kosten heeft het werkgeverschap steeds onaantrekkelijker gemaakt. Ondernemers vinden het vreemd om te moeten betalen voor privéaangelegenheden van hun medewerkers, zoals bijvoorbeeld een verruiming van het geboorteverlof. Om te zorgen dat ondernemers mensen in vaste dienst durven te nemen, moeten we de risico's, verplichtingen en lasten voor werkgevers afbouwen.

Dé werkgever bestaat niet. Ieder bedrijf, iedere werkgever, verschilt. De wijze waarop werk ingericht wordt zal dan ook verschillen per onderneming. Ieder bedrijf is anders, hoe werk ingericht is zal ook per bedrijf verschillen. Het is te moeilijk om maatwerkafspraken te maken op de werkvloer, dit belemmert de flexibiliteit en wendbaarheid van ondernemers én medewerkers. Binnen duidelijke wettelijke kaders moet meer ruimte komen voor afwijkende afspraken op ondernemingsniveau.

Een andere grote uitdaging voor ondernemers is de toegang tot (nieuwe) goede medewerkers. Bepaalde competenties zijn schaars op de arbeidsmarkt waardoor ondernemers de mensen die hier over beschikken lastig kunnen vinden. Nu de economie op volle toeren draait, dreigen MKB-bedrijven hierdoor achter te lopen.

2.1 Toegang tot talent structureel verbeteren

In steeds meer branches en functiegroepen is een groeiend tekort aan mensen met de juiste competenties. Met name in de techniek en op IT-gebied zitten ondernemers te springen om talent met de passende kennis en vaardigheden. Dit is een grote groeibreker voor met

“Personeel vinden wordt ook voor de detailhandel steeds lastiger. Hierdoor moet de werkgever veel diensten zelf opvangen.”

*Benita van Wegen,
Eigenaresse van twee dierenwinkels en voorzitter van RVOZ*

"Het is onbegrijpelijk waarom er nog steeds geen opleiding bestaat dat gericht is op, bijvoorbeeld het installeren van zonnepanelen, de praktijk. Het onderwijs is niet aangepast op de banen die er nu zijn en die er nog bij gaan komen in de toekomst. De overheid had dit jaren geleden moeten zien aankomen. Het onderwijs moet zich aanpassen om de kloof tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt te verkleinen."

*Jonathan van den Berg
Masters in Solar*

arbeidsmarkt komen die niet aansluiten bij de behoefte van de arbeidsmarkt en dat we anderszits niet in staat zijn om werkenden om te scholen tot de banen van dit moment.

Om dit te ondervangen komen er steeds meer particuliere initiatieven. Ondernemers zetten samen academies en andere opleidingsfaciliteiten op. Maar ook particuliere onderwijsinstellingen springen in dit vacuüm. Op de korte termijn is dit effectief, maar op de langere termijn heeft dit gevolgen voor het onderwijsstelsel. Daarom is het zaak om nu de aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt te verbeteren.

Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

Opleidingen moeten aansluiten bij de veranderende behoeftes op de arbeidsmarkt. Veel scholen bieden opleidingen aan die weliswaar aansprekend zijn voor leerlingen, maar waar geen werkgever op zit te wachten. Of leerlingen krijgen kennis en vaardigheden bijgebracht die op de werkvloer al achterhaald zijn. Het beeld is dat het onderwijs niet weet waar de arbeidsmarkt behoefte aan heeft. Dat scholen zich te veel laten leiden door wat jongeren op een bepaald moment leuk vinden.

Als het bedrijfsleven en scholen meer samenwerken, worden kennis en ervaring beter benut. Zo kunnen ondernemers gastcolleges geven op scholen en praktijkkennis overdragen. Door zelf ook de deuren open te zetten krijgen bedrijven via stagiaires nieuwe inzichten en de mogelijkheid om medewerkers te vinden. Het uitwisselen van kennis en ervaringen kan voor zowel bedrijven als scholen waardevol zijn.

Bedrijven staan te springen om technisch opgeleide Mbo'ers, mensen met technisch inzicht die goed zijn met hun handen. Helaas zijn er weinig jongeren die voor een technische Mbo-opleiding kiezen. Dit is deels een imago probleem. Er wordt laatdunkend gedacht over mensen die Mbo doen of met hun handen werken. Praktisch werken verdient meer waardering.

Concrete maatregel: Stimuleer stageplaatsen in het MKB

Stagelopen bij een MKB-bedrijf is ontzettend leerzaam voor leerlingen, zo mogen ze doorgaans meer verschillende dingen doen en is er de kans om veel meer te leren. Helaas weten leerlingen, stage-coördinatoren en scholen het MKB niet goed te vinden. Scholen en stage-coördinatoren moeten meer

name mkb-bedrijven die doorgaans minder bekend zijn bij professionals dan de grote werkgevers.

Het onderwijsstelsel is niet in staat om de arbeidsmarkt te voorzien van voldoende mensen met de juiste kennis en vaardigheden. Tegelijkertijd is het systeem ook niet ingericht op het effectief om- en bijscholen van oudere werkenden. Het

resultaat is dat er enerzijds starters op de

openstaan voor MKB-bedrijven, de bedrijven moeten ook investeren in het contact met scholen.

Concrete maatregel: Verbeter het imago technisch-MBO

In Nederland is er te weinig waardering voor mensen die met hun handen werken. Om te zorgen dat er genoeg mensen technische MBO-opleidingen willen doen, zullen we het imago moeten verbeteren. In de overheidscommunicatie willen we dan ook dat de term 'aagopgeleid' niet gebezigd wordt voor MBO-opleidingen.

2.2 Permanente Ontwikkeling

De snelle digitale en technologische veranderingen hebben ook gevolgen voor onze arbeidsmarkt. Verschillende onderzoeken tonen dat een groot deel van de werkende bevolking hun huidige baan zou kunnen verliezen door technologische ontwikkelingen.¹

Tegelijkertijd verandert de maatschappij. Het komt steeds minder vaak voor dat mensen na het behalen van een diploma 40 jaar voor dezelfde werkgever blijven werken, en zich gedurende al die jaren niet hoeven bij te scholen.

Het is noodzakelijk dat werkenden en werkzoekenden zich kunnen blijven ontwikkelen en de competenties verkrijgen voor hun volgende baan. Dit maakt het mogelijk voor werkenden om te wisselen van werkgever of zich te laten omscholen tot een ander beroep. Op deze manier blijven werkenden duurzaam inzetbaar en hebben ze werkzekerheid.

Het systeem is nog niet ingericht op permanent ontwikkelen en een leven lang leren. Het onderwijsstelsel is opgebouwd vanuit de gedachte dat mensen aan het begin van hun leven in de schoolbanken zitten om daar zodra ze werken niet meer terug te komen. Als iemand toch wil blijven leren dan loopt diegene tegen allemaal problemen aan. Neem bijvoorbeeld het verhoogde collegegeldtarief, of het niet kunnen verkrijgen van deelcertificaten binnen een opleiding.

Permanente ontwikkeling van werkenden is één van de fundamenten van het toekomstig verdienvermogen van Nederland. Beleid is noodzakelijk om de arbeidsmarkt en economie te kunnen blijven voorzien van gekwalificeerde competente werkenden. Dit vergt grote veranderingen in het Nederlandse onderwijsstelsel én in de mentaliteit van werkenden.

Concrete maatregel: Veranker permanente ontwikkeling in het onderwijsstelsel

Alle belemmeringen om op latere leeftijd (weer) naar een school of universiteit te gaan moeten worden weggenomen. Maak het makkelijker om deeltijd-opleidingen of modulair onderwijs te volgen voor mensen die verder in hun loopbaan zijn. Schaf het verhoogde collegegeld-tarief af.

Concrete maatregel: Bevorder de wisselwerking tussen opleidingsinstellingen en ondernemer.

Ondernemers hebben een belangrijke rol in het helpen van scholen en leerkrachten bij het opstellen en up-to-date houden van curricula en de ontwikkeling van de vaardigheden van onderwijsprofessionals. ONL stelt voor om een gericht belastingvoordeel in het leven te roepen voor ondernemers die minimaal 2 dagdelen per maand gast colleges geven of meedenken met scholen. Dit belastingvoordeel wordt ook ingevoerd voor ondernemers die scholieren of leerkrachten ontvangen op hun bedrijf of bedrijfsmiddelen beschikbaar stellen voor onderwijsinstellingen. Voor elke 8 uur mag €200 worden opgevoerd als winstaf trek.

Concrete maatregel: Bouw de Ambachtsacademie uit: 'Van minor tot meester.'

De Ambachtsacademie heeft het meester-gezel systeem opnieuw in het leven geroepen en zorgt dat mensen een ambacht kunnen leren van een leermeester. Momenteel is het alleen mogelijk voor werkloze 50-plussers om via de Ambachtsacademie een vak te leren. Door de Ambachtsacademie verder uit te bouwen komt er een doorlopende leerlijn tussen het initiele beroepsonderwijs en het post-initiele onderwijs gebaseerd op vakmanschap en de bereidheid om leerlingen het ambacht bij te brengen. Dit gaat niet alleen om traditionele ambachten zoals bakker, lijstemaker en lasser, maar ook om nieuwe ambachten zoals java-developer en SQL-programmeur.

2.3 Passende arbeidsrelaties

We leven in een 'on demand economy' waarin bedrijven geacht worden om te kunnen leveren op het moment waarop de klant dat wil. Als dit niet lukt dan zoekt de klant een concurrent die dat wel kan. Om met deze onvoorspelbaarheid om te kunnen gaan moeten ondernemers flexibel en wendbaar te zijn. Het arbeidsrecht en de sociale zekerheden werken hier afremmend.

Het verouderde arbeidsrecht en sociale zekerheidsstelsel werkt klemmend voor de economie. Werkgevers moeten kiezen tussen het keurslijf van de arbeidsovereenkomst die stamt uit 1907 of het houtje-touwfe-stelsel voor zelfstandig professionals. Beide opties sluiten niet aan bij de moderne arbeidsmarkt. Als ondernemers nu alleen over medewerkers willen kunnen beschikken als het daadwerkelijk nodig is, dan zijn ze op ingewikkeldere constructies aangewezen en worden ze verguisd in de media.

Wendbare werkenden moeten hun uiterste moeite doen om binnen de kaders van de sociale zekerheid te blijven. Het wisselen van arbeidsvorm of sector zorgt voor problemen bij het opbouwen van zekerheden. Een opgebouwd scholingsbudget blijft achter in een ObO-fonds op het moment dat een werkende naar een andere sector verhuist. Het overstappen naar een ander bedrijf of een andere sector zorgt ook nog voor problemen in de pensioenopbouw. Dit is onvermijgbaar met een wendbare economie.

Het verouderde arbeidsrecht en de daarbij horende sociale zekerheden breken de economie op. Het is tijd om een discussie te voeren over de vernieuwing van de arbeidsmarkt en passende sociale zekerheden. Hierbij moet het doel, Zekerheid en flexibiliteit voor werkenden en ondernemers, centraal staan. Dit betekent voor ondernemers dat er ruimte komt voor maatwerkafspraken, wendbaarheid en flexibiliteit. Tegelijkertijd betekent dit voor werkenden goede wettelijke bescherming en passende (nieuwe) sociale zekerheden.

Concrete maatregel: modernisering arbeidsrecht (lange termijn)

In het huidige arbeidsrecht is de arbeidsovereenkomst (voor onbepaalde tijd) het uitgangspunt, terwijl die arbeidsvorm niet altijd past in de praktijk. Het biedt te weinig mogelijkheden voor wendbaarheid en flexibiliteit, terwijl de economie dit wel vergt van ondernemers. Om het arbeidsrecht toekomstbestendig te maken, moet het gemoderniseerd worden.

Concrete maatregel: modernisering sociale zekerheidsrecht (lange termijn)

Sociale zekerheid is ingericht langs het rechtlijnige kader van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Een groeiende groep flexibel-werkenden, deeltijd-werkenden en zelfstandigen kan hierdoor moeilijk passende sociale zekerheden opbouwen. Het moet mogelijk worden om in te zetten op nieuwe zekerheden, zoals scholing en ontwikkeling, en hierover maatwerkafspraken te maken.

Concrete maatregel: maak het werkgeverschap aantrekkelijker

Verniander de kosten, lasten en risico's van het werkgeverschap. Begin met het inkorten van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte en het verlichten van de re-integratieverplichtingen. Leg de rekening van plannen zoals de verruiming van het geboorteverlof niet eenzijdig bij de werkgever neer. Maak daarnaast langdurige tijdelijke arbeidscontracten mogelijk.

Concrete maatregel: eigen juridische en fiscale grondslag zelfstandig ondernemers (middellange termijn)

Zelfstandig ondernemers krijgen een eigen juridische en fiscale grondslag. Op deze manier wordt onduidelijkheid en misbruik voorkomen. Zelfstandig ondernemers krijgen hiermee de legitimiteit en waardering die ze verdienen.

Concrete maatregel: vervang de Wet DBA met een antimisbruikmaatregel (korte termijn)

Het blijft onduidelijk voor opdrachtgevers en zelfstandigen wat er met de Wet DBA gaat gebeuren. Deze onduidelijkheid zorgt voor schade, omdat bepaalde opdrachten niet uitgevoerd kunnen worden. Op de korte termijn wordt er duidelijkheid verschaft door de Wet DBA te vervangen voor een Anti-misbruik-bepaling. Ondernemers die beschikken over een BTW-nummer, een inschrijving in het handelregister en een getekende overeenkomst van opdracht, worden als zelfstandige gezien zolang er geen sprake is van

misbruik. De definitie van misbruik wordt eenduidig en begrijpelijk gegeven, zodat opdrachtneemers en opdrachtgevers hier zekerheid aan kunnen ontnemen.

2.4 Pas het arbeidsrecht op korte termijn aan

De Wet Werk en Zekerheid heeft het arbeidsrecht dermate rigide gemaakt dat ondernemers niemand meer in vaste dienst willen nemen. Het is goed dat deze wet terug naar de tekentafel gaat en dat de politiek zich realiseert dat het arbeidsrecht versoepeld moet worden. De grootste problemen op dit punt zijn het starre ontslagrecht, de soms onrechtvaardige transitievergoeding, de knellende ketenbepaling, het gebrek aan maatwerk.

Het is momenteel bijzonder ingewikkeld om een medewerker die niet functioneert te ontslaan. Er moet sprake zijn van een 'voldragen ontslaggrond'. In de praktijk zien we dat het vaak gaat over een combinatie van ontslaggronden. De rechter moet de mogelijkheid krijgen om minder nauw te toetsen en alle relevante omstandigheden mee te nemen. Indien aan meerdere ontslaggronden deels is voldaan moet het mogelijk zijn om een arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Transitievergoeding

Werkgevers moeten bij het beëindigen van een arbeidsovereenkomst de medewerker een zogeheten transitievergoeding betalen. Deze bijdrage moet de transitie van werk naar ander werk vergemakkelijken. De transitievergoeding bevat een aantal onrechtvaardige elementen voor ondernemers. Het is bijvoorbeeld onlogisch waarom een transitievergoeding betaald moet worden als er geen transitie naar werk plaats vindt. Dit is bijvoorbeeld het geval als iemand ziek uit dienst of met pensioen gaat. Om deze onrechtvaardigheid te beperken moet er een 'pensioenplafond' ingesteld worden.

Indien een werkgever zich onbehoorlijk gedraagt dan heeft de rechter de mogelijkheid om de transitievergoeding te verhogen. Een mogelijkheid om de transitievergoeding te verminderen indien een werknemer zich misdraagt, is er echter niet. Om te transitievergoeding rechtvaardiger te maken moet de rechter ook de mogelijkheid krijgen de transitievergoeding te verminderen.

Ketenbepaling

De ketenbepaling bepaalt hoeveel tijdelijke arbeidsovereenkomsten een werkgever mag aanbieden voordat deze automatisch omgezet wordt in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Zowel voor ondernemers als werkenden zijn deze bepalingen belangrijk, deze regels moeten daarom duidelijk en begrijpelijk zijn.

Het beperken van de ketenbepaling leidde er toe dat mensen geen vast contract kregen, maar hun baan verloren aan het einde van de keten. De ketenbepaling verruimen zal dit tegengaan.

Langdurige arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

Het arbeidsrecht bevat onvoldoende mogelijkheden om langdurige arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan te gaan, terwijl hier in de praktijk wel vraag naar is. De economische, maatschappelijke en technologische veranderingen maken dat ondernemers minder ver vooruit kunnen kijken. Ondernemers willen graag arbeids-overeenkomsten aan kunnen gaan voor de termijn dat ze wel vooruit kunnen kijken.

Het moet mogelijk worden om na een korte arbeidsovereenkomst een langdurige arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te gaan. In de praktijk kunnen werk-nemer en werkgever na een eerste contract van zes maanden bepalen een overeenkomst voor bijvoorbeeld vijf jaar aan te gaan. Op deze manier heeft de werknemer baanzekerheid en kan de ondernemer beter inspelen op verwachtingen en veranderingen

Collectieve rechten in een individualistische maatschappij

Collectieve arbeidsovereenkomsten hebben aan populariteit ingeboet, maar kunnen nog steeds bruikbaar zijn. Sommige onderwerpen lenen zich meer voor sector-afspraken, terwijl andere punten beter op ondernemingsniveau afgesproken kunnen worden. De mogelijkheid voor maatwerkafspraken, eventueel binnen de wettelijke en cao-kaders, op de werkvloer moet beter ingeregeld worden.

Steeds meer bedrijven kiezen voor een arbeidsvoorwaardenregeling in plaats van een Cao. Dit biedt de mogelijkheid om afspraken te maken met de vertegenwoordigers van de medewerkers op de werkvloer. Op deze manier kan er rekening gehouden worden met de bedrijfscultuur en specifieke omstandigheden. Gerealiseerd moet worden dat doorgaans alleen de vertegenwoordigers van de grootste partijen aan tafel zitten bij het uitonderhandelen van Cao's, en dat de overeenkomsten daarom slecht aansluiten op het MKB.

Concrete maatregel: Geen algemeenverbindendverklaring zonder maatwerk

Als collectieve arbeidsovereenkomsten geen ruimte laten voor maatwerkafspraken op bedrijfsniveau dan mogen deze niet algemeen verbindend verklaard worden.

2.5 Rechten en plichten rondom ziekte en zorg

Op het gebied van ziekte, zorg en re-integratie zijn steeds meer lasten en verplichtingen richting ondernemers geschoven. Dit zorgt met name in het MKB voor onevenredig veel problemen. Het gaat dan om bedrijven die geen juristen of een HR-afdeling in huis hebben om met al die verplichtingen om te gaan. Ook drukken de kosten veel zwaarder op een klein bedrijf dan een grote werkgever.

De risico's, verplichtingen en lasten rondom ziekte, zorg en re-integratie moeten weer in balans gebracht worden. Met name voor kleine werkgevers zijn deze mo-

"Als kleine MKB-ondernemer loop ik momenteel tegen belemmerende regelgeving aan. In het bijzonder de loondoorbetaling bij ziekte en de transitievergoeding bij ontbinding van het arbeidsovereenkomst na 2 jaar ziekte. Volgens de CAO van de vakgietsbranche geldt momenteel een doorbetalingsverplichting van 100% van het loon in zowel het 1e als 2e ziektejaar. Dit terwijl in de meeste andere branches een doorbetalingsverplichting geldt van de wettelijke 170% in 2 jaar. Hierdoor ontstaat er voor langdurig zieke werknemers in de vakgietsbranche geen enkele prikkel om tot actie te komen en weer snel aan het werk te gaan. De huidige regelgeving kan zelfs door een kwaadwillende aanleiding geven tot misbruik van de situatie. In het extreemste geval kan de werknemer vlak voor het einde van de 2 ziektejaren zich beter melden om enkele maanden later zich opnieuw ziek te melden. Het hele proces zou in dit geval dan weer van voren af aan kunnen beginnen.

Een 2e punt is dat het onbegrijpelijk en voor kleine ondernemers nagenoeg onbetaalbaar is dat er na 2 jaar loondoorbetalingsverplichting bij ziekte, er bij ontbinding van het arbeidsovereenkomst alsnog een transitievergoeding betaald dient te worden. Bij de ontbinding van een langdurig contract kan dit, door hoogte van de vergoeding, het einde van een klein MKB-bedrijf betekenen."



Michael Sinke, directeur van Glas Handel Melrose (lid van Vakgroep GBO), in Goes is een echt Zeeuws bedrijf met 16 medewerkers.

De loondoorbetalingsplicht is voor ondernemers in hoog tempo verzwaard. Toen de loondoorbetaling voor het eerst werd ingevoerd was het een werknemersverzekering, waar werknemers én werkgevers aan meebetaalden. In 1994 werd dit veranderd en moesten werkgevers het loon doorbetalen. Wel werd er een onderscheid ingevoerd tussen grote en kleine bedrijven. Kleine werkgevers moesten de eerste twee weken doorbetalen, de grote werkgevers deden dat zes weken. Vanaf 1996 moesten alle werkgevers de eerste 52 weken het loon doorbetalen. Dit is in 2004 nog eens verdubbeld tot 104 weken.

Omdat de loondoorbetalingsverplichting onevenredig zwaar drukt op het MKB, en dit een grote drempel is om mensen in dienst te nemen, moet deze verlicht worden. Op de korte termijn kan de loondoorbetalingsverplichting voor kleine bedrijven (tot en met 50 werknemers) verkort worden tot twaalf maanden. Na twaalf maanden ziekte eindigt dit dienstverband en heeft de zieke recht op een WIA uitkering voor zover hij of zij niet in staat is te werken. De extra kosten worden opgevangen door een overheidssubsidie in het Arbeidsongeschiktheidsfonds ter hoogte van de extra kosten.

menteel veel te zwaar. Daarom moeten op korte termijn de loondoorbetalingsverplichtingen verlicht worden. Bij nieuwe beleidswijzigingen en regels op het gebied van ziekte en zorg moet beter gekeken worden naar de belangen van kleine werkgevers.

Loondoorbetaling bij ziekte

De plicht om het loon door te betalen bij ziekte is voor werkgevers met een klein bedrijf een enorme last, ook omdat er een vervangende werknemer moet worden betaald. Stel dat in een onderneming tien mensen werken en een medewerker ziek wordt, dan gaat dat om minstens 10% van de arbeidskosten. Ruim 83% van de Nederlandse werkgevers heeft minder dan 10 medewerkers in dienst.

Bij een werkgever met een klein bedrijf kan een jaar doorbetalen hard aankomen. Het voelt bijzonder onrechtvaardig dat er betaald moet worden voor iets waar de ondernemer zelf geen enkele invloed op heeft. Op dit punt doet Nederland het aanzienlijk slechter dan de ons omliggende landen, daar is zes weken doorbetalen al veel!

Concrete maatregel: beperk de loondoorbetalingsplicht voor kleine werkgevers tot maximaal twaalf maanden.

Beperk de loondoorbetalingsverplichting voor kleine bedrijven (tot en met 50 werknemers) tot twaalf maanden. Na twaalf maanden ziekte eindigt dit dienstverband en heeft de zieke recht op een WIA uitkering voor zover hij of zij niet in staat is te werken. De extra kosten worden opgevangen door een overheidssubsidie in het Arbeidsongeschiktheidsfonds ter hoogte van de extra kosten.

Concrete maatregel: beperk de loondoorbetalingsplicht voor kleine

werkgevers indien een medewerker niet meer zal kunnen re-integreren. Indien een Arboarts vaststelt dat een zieke medewerker niet meer kan re-integreren dan eindigt de arbeidsovereenkomst, stopt de loondoorbetalingsverplichting en kan de werknemer die niet meer kan werken aanspraak maken op WIA/WGA.

Concrete maatregel: de loondoorbetalingsplicht voor kleine werkgevers stopt na zes weken indien een werknemer verwijtbaarheid heeft aan zijn arbeidsongeschiktheid.

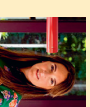
Zonder over te gaan naar een systeem waar onderscheid gemaakt wordt tussen risique-social en risique-professionnel wordt er wel een bepaling ingevoerd om hier meer balans in te brengen. Het is niet logisch dat werkgevers verantwoordelijk zijn voor de kosten indien een werknemer in zijn eigen tijd en door zijn eigen verwijtbaarheid arbeidsongeschikt wordt. Indien een werknemer verwijtbaar heeft aan zijn arbeidsongeschiktheid, wat betekent dat hij in zijn eigen tijd niet heeft gedaan wat redelijkerwijs van hem verwacht mocht worden om arbeidsongeschiktheid te voorkomen, stopt de loondoorbetalingsverplichting na zes weken.

Re-integratie na ziekte

De re-integratieverplichting voor kleine werkgevers leidt zelden tot een succesvolle re-integratie en is in de praktijk een te grote verplichting. Kleine werkgevers hebben de capaciteit noch de kennis om een arbeidsongeschikte succesvol te re-integreren bij een ander bedrijf. Voor zowel werkgever als werknemer zou het veel beter zijn als re-integratietrajecten aan kundige specialisten overgelaten worden. Gekeken moet worden of het UWV dit over kan nemen.

Re-integratietrajecten veroorzaken te veel onzekerheid voor werkgevers. Het is

"Na twee jaar te hebben geprobeerd een werknemer met stress-gerelateerde verschijnselen te re-integreren, kan ik alleen maar concluderen dat de re-integratiemogelijkheden niet aansluiten bij de praktijk. Als werkgever wordt ik geconfronteerd met verplichtingen die gewoon niet passen binnen de realiteit. Natuurlijk wil ik mijn werknemers helpen, maar het huidige re-integratiebeleid maakt dat alleen maar lastiger."



Eva van der Plas, lid van Womensbiz Van der Plas Sprouts.

vaak niet duidelijk wat precies verwacht wordt van werkgevers, of wanneer ondernemers zekerheid kunnen ontlenen aan hun inspanningen. Ondernemers die hun uiterste best voor re-integratie hebben gedaan worden nog steeds met loonsancties geconfronteerd.

Het casino-effect moet uit de re-integratietrajecten gehaald worden. Werkgevers moeten eerder duidelijkheid krijgen over het te volgen traject en of sancties opgelegd zullen worden. In de praktijk wordt het oordeel van een bedrijfsarts nog overruled door het UWV, met loonsancties tot gevolg. Werkgevers moeten er op kunnen vertrouwen dat er geen loonsancties opgelegd zullen worden indien een bedrijfsarts aangeeft dat een re-integratietraject niet succesvol zal zijn. Het UWV moet het oordeel van de deskundige, de arts, volgen.

Concrete maatregel: Maak re-integratie 2e spoor vrijwillig voor bedrijven tot 50 medewerkers

Bedrijven met minder dan 50 medewerkers hebben niet de kennis of capaciteit om een re-integratietraject 2e spoor vorm te geven. Deze bedrijven hoeven een dergelijk traject dan ook niet op te zetten, maar mogen dit op vrijwillige basis wel doen. Gekeken wordt of het UWV deze re-integratietrajecten op zich kan nemen.

Concrete maatregel: Beloon goed werkgeverschap met een premiedifferentiatie

In de praktijk wordt er geen onderscheid gemaakt tussen werkgevers die investeren in arbeidsomstandigheden en het welzijn van medewerkers en werkgevers die hier niets aan doen. Goed werkgeverschap moet beloon worden. Werkgevers die veel investeren in de arbeidsomstandigheden en de gezondheid van medewerkers hoeven minder bij te dragen dan werkgevers die hier geen aandacht aan besteden. Door een premiedifferentiatie wordt goed werkgeverschap ten aanzien van gezondheid en arbeidsvoorwaarden beloon.

WIG Metaal/techniek

WIG	€ 2.922,87
€ 2.997,00 – € 1.371,49	
Loonkosten werkgever	€ 3.993,50
WAO/WIA (AOF) 6,77 % ZVW 6,90 % AWF 2,85 % Sectorfondspremie 0,70 % Pensioenbijdrage werkgever 63,27 % Brutoloon € 2.997,00	
AOW 36,73 %	
ANW 0,10 %	
WLZ 9,65 %	
Loonheffing	€ 762,58
€ 2.997,00 – € 762,58 – € 517,49	
Nettoloon	€ 1.445,62

Abbeiding ONL, bron: Rijksoverheid, 2018

WIG Zakelijke dienstverlening

WIG	€ 2.509,88
€ 4.227,37 – € 1.716,93	
Loonkosten werkgever	€ 4.031,56
WAO/WIA (AOF) 6,77 % ZVW 6,90 % AWF 2,85 % Sectorfondspremie 1,97 % Pensioenbijdrage werkgever 7,5 % Brutoloon € 2.997,00	
AOW 25 %	
ANW 0,10 %	
WLZ 9,65 %	
Sociale premies werknemersdeel	€ 498,10
Loonheffing	€ 762,58
€ 2.997,00 – € 377,37 – € 762,58	
Nettoloon	€ 1.716,93

Abbeiding ONL, bron: Rijksoverheid, 2018

WIG Detailhandel/Ambacht

WIG	€ 1.915,16
€ 3.772,21 – € 1.857,05	
Loonkosten werkgever	€ 4.015,08
WAO/WIA (AOF) 6,77 % ZVW 6,90 % AWF 2,85 % Sectorfondspremie 1,42 % Pensioenbijdrage werkgever 15,9 % Brutoloon € 2.997,00	
AOW 5,7 %	
ANW 0,10 %	
WLZ 9,65 %	
Sociale premies werknemersdeel	€ 498,10
Loonheffing	€ 762,58
€ 2.997,00 – € 377,37 – € 762,58	
Nettoloon	€ 1.857,05

Abbeiding ONL, bron: Rijksoverheid, 2018

3 Wet- en regelgeving werkbaar maken voor ondernemers

Regels en wetten hebben een grote impact op ondernemers. Zo worden regels voortdurend veranderd (denk aan de omgevingswet) en komen er constant nieuwe regels bij (zoals de AVG). Ondernemers worden verwacht altijd op de hoogte te zijn van de bestaande regelgeving en zich daaraan te houden, hoe onlogisch en onwerkbaar deze regels ook zijn.

Bij het maken van nieuwe wetten en regels wordt niet altijd nagedacht over de impact op het bedrijfsleven. Dat zagen we bij de Wet DBA, de Werkkostenregeling en de Wet Werk en zekerheid die allemaal voor gigantisch veel regeldruk bij ondernemers zorgden.

Regeldruk is:



Regeldruk moet structureel en merkbaar aangepakt worden, dit betekent enerzijds dat nieuwe wet- en regelgeving passend moet zijn, anderzijds dat bestaande regeldruk gereduceerd moet worden.

3.1 Nieuwe regelgeving wordt passende regelgeving

Wetten en regelgeving moeten begrijpelijk en toegankelijk zijn voor ondernemers. Ook moeten de regels in de praktijk passen. Dit vergt van beleidsmakers en wetgevers dat ze rekening houden met het MKB als er regels opgesteld worden. Indien wet- en regelgeving onwerkbaar is voor MKB-bedrijven dan moet het beleidsdoel op een andere manier gerealiseerd worden.

Concrete maatregel: Verbeter positie MKB binnen het Integraal

Arweingskader (IAK)

In het Integraal Arweingskader voor nieuw beleid en regelgeving moet de vraag opgenomen worden of het beleidsdoel ook op een voor het MKB minder belastende manier gerealiseerd had kunnen worden.

Concrete maatregel: zonder risico-arme micro-bedrijven uit van bepaalde

wet- en regelgeving

Om kleine bedrijven te ontzien bij ingewikkelde wetgeving, moet er een uitzondering komen voor risico-arme micro-bedrijven.

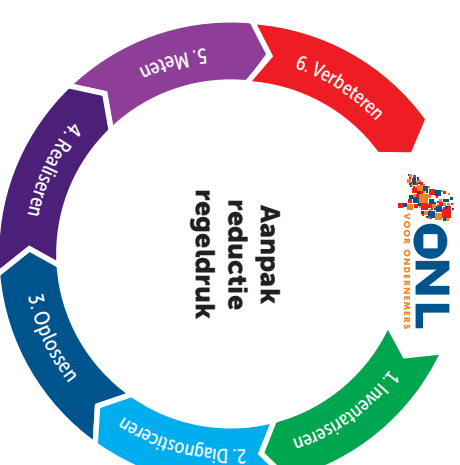
3.2 Bestaande regelgeving

De huidige inspanningen om regeldruk bij ondernemers te verminderen zijn niet ambitieus genoeg. Dit komt omdat er met name ingezet wordt op een kwalitatieve regeldrukvermindering en kwantitatieve doelstellingen ontbreken. Een concrete doelstelling, waar de overheid vervolgens ook op afgerekend kan worden, ontbreekt.

De regeldruk bij ondernemers moet effectief worden verminderd, daarom moet er een gezamenlijk regeldruk-reductie-programma worden opgestart met een stevige doelstelling. De ondernemer moet centraal gesteld worden bij alle inspanningen om regeldruk te reduceren.³ Er moet geluistend worden naar ondernemers en systematisch gekeken worden waar regeldruk zich voordoet en waar dit door veroorzaakt wordt. Als harde doelstelling moet een 25% reductie van regeldruk worden vastgesteld.⁴

Regeldruk-reductie-programma in vijf stappen

De onderstaande figuur geeft schematisch weer hoe een regeldrukprogramma is op te zetten voor meerdere jaren en kabinetten zodat structureel wordt gewerkt aan merkbaar minder regeldruk.



Stap 1. Inventariseren

Regeldruk-reductie begint met het concreet zichtbaar maken waar de ondernemer tegen aan loopt. Hiervoor gaan we in gesprek met ondernemers over waar zij last van hebben, wat hen belemmert en of ergert. Regeldruk moet hier niet beperkt blijven tot de definities die de overheid gebruikt. Kort gezegd: regeldruk is regeldruk als bedrijven dat als zodanig ervaren.

Stap 2. Diagnostiseren

Zodra inzichtelijk is waar ondernemers 'pijn' ervaren moeten we een diagnose stellen. De vraag is hier: waardoor wordt regeldruk veroorzaakt? Het antwoord ligt in de regelgeving, uitvoering, dienstverlening of een combinatie hiervan. Om de vraag te beantwoorden voeren we een referentiemeting uit waarin we inzicht geven in de drie aspecten van regeldruk:⁵

1. Kosten:
 - Fictieve kosten: Investering van tijd en geld om te voldoen aan de verplichtingen die voortvloeien uit wet- en regelgeving.
 - Minder tastbare kosten: kosten als gevolg van bijvoorbeeld gebrekkige dienstverlening van de overheid.
 - Legeskosten en boetes.
 2. Werkbaarheid: Hierbij gaat het om de mate waarin ondernemers regels zelf kunnen begrijpen en uitvoeren, het verloop van het contact met ambtenaren en de onderlinge samenwerking tussen en binnen instanties. De factoren werkbaarheid en kosten hangen nauw met elkaar samen: naarmate de werkbaarheid van regels afneemt, stijgen de feitelijke kosten.
 3. Gepercipieerd nut:
 - Doel: Welk doel denkt de ondernemer dat de regeling nastreeft?
 - Effectiviteit: Heeft de ondernemer het vertrouwen dat de regel het beoogde doel bereikt of kan bereiken?
 - Persoonlijke winst of ontwikkelkansen: directe persoonlijke gevolgen van de regeling voor de persoonlijke (bedrijfs)situatie.
- NB: Door het uitvoeren van een referentiemeting wordt het mogelijk om in stap 5, 'Meten' het effect van (geïmplementeerde) maatregelen in kaart te brengen en om input te verzamelen voor stap 6, 'Verbeteren'.

Stap 3. Oplossen

Het aanpakken van de regeldruk en het oplossen van de knelpunten kan alleen als het bedrijfsleven en de overheid samenwerken. Het gaat immers om de vraag: hoe kunnen we de gewenste maatschappelijke belangen van de regels behouden maar de knelpunten wel oplossen. We stellen voor om dit bijvoorbeeld te doen in Beleidsinnovatie labs. Dit is een creatieve werkwijze om gezamenlijk te komen tot (vernieuwende) oplossingen.

Stap 4. Realiseren

De uitkomsten van een Beleidsinnovatie lab zijn concrete oplossingen waarbij is aangegeven wie wat moet doen voor de realisatie en wat daarvoor nodig is. Dit kan per knelpunt verschillen van het aanpassen van regelgeving, het optimaliseren van

de uitvoering of verduidelijken van formulieren. Ook het bedrijfsleven, ONL en haar partners zullen waar nodig een bijdrage leveren (bijvoorbeeld met communicatie).

Stap 5. Meten

Om te weten of de regeldruk (merkbaar) is verminderd en of knelpunten zijn opgelost, meten we of ondernemers dit ook feitelijk zo ervaren. Als vervolg op de referentiemeting, voeren we hiertoe een nieuwe meting uit. We stellen voor dit te doen op een manier dat ook inzichtelijk wordt of ondernemers werkelijke regeldruk vermindering hebben ervaren (en dus niet alleen papieren reducties). Daarnaast gebruiken we de meting om nieuwe knelpunten of verbeteringen op te halen.

Stap 6. Verbeteren

De maatschappij verandert snel en technologische ontwikkelingen volgen elkaar snel op. Deze nieuwe inzichten en ontwikkelingen vragen om nieuw beleid en regels. Het is dan ook een illusie om te denken dat regeldruk in een programma volledig is op te lossen. Regeldruk zal dus altijd om aandacht vragen, ook als goed nagedacht wordt over passende wet- en regelgeving.⁶ Stap 6, is dus de start van een nieuwe cyclus waarin bedrijven en overheid samenwerken om ondernemen in Nederland makkelijker te maken.

Regeldruk-reductie-programma opgebouwd uit drie pijlers

ONL en haar partners hebben een eerste stap gezet voor de inventarisatie van de regeldruk knelpunten. Hiervoor zijn gesprekken gevoerd met ondernemers. Onze conclusie is dat ondernemers de meeste regeldruk ervaren die verband houden met 'werkgever zijn' en aspecten gerelateerd aan 'groeien en innoveren'. Daarnaast is aangegeven dat de aanpak van regeldruk vooral 'merkbaar' moet zijn omdat er een grote variatie is aan bedrijfsspecifieke regeldruk. ONL stent daarom voor om het regeldrukprogramma uit te voeren rondom een drietal thema's:

"Wij zijn een klein bedrijf, een camping. Een echt familiebedrijf dat door mijn broer en mij is overgenomen van onze ouders. Onze vrouwen werken in het bedrijf en onze kinderen groeien er op. We werken met een klein team van personeelsleden, in totaal 5 mensen. Laatst heb ik eens geteld hoeveel toezichthouders wij eigenlijk hebben. Ik kwam in een snelle telling op 18 stuks. Allemaal ambtenaren die een grote brei regels moeten controleren. Alleen al voor mijn zwembadje van 12x6 meter zijn het er 5. De gemeente voor de bouwkuur, de omgevingsdienst voor milieu, de brandweer, de provincie voor de waterkwaliteit en de legionella, de arbeidsinspectie voor het omgaan met gevaarlijke stoffen als chloor. Wij hebben een kast vol logboeken, van inspectie-logboeken van de speeltuin, tot 'wegstuurlogboeken' van ons zwembad. Deze laatste om in geval van een calamiteit aan te kunnen tonen dat we een semiopenbaar zwembad zijn, zodat toezicht niet nodig is. Soms verzinnen overheden ook hun eigen logboeken. De gemeente eist bijvoorbeeld dat we wettelijk alle percelen aflopen en beschrijven of er iemand is, zodat we voldoende controleren op permanente bewoning. De papierberg stroomt over."



Mark van Dam,
Camping het Weeskamp, in Winterswijk

1. Werkgever zijn: Zodra een ondernemer een medewerker aanneemt moet hij niet alleen rekening houden met de regels die te maken hebben met Loon- en arbeidsvoorwaarden. Maar krijgt hij direct een aantal verantwoordelijkheden waarvoor hij zorg moet dragen. Het gaat dan om arbo- en regelgeving, ziekteverzuim, verzekeringen, belastingen, pensioenen etc.

De hoeveelheid verplichtingen is voor ondernemers moeilijk te overzien. Vaak bieden de trusted advisors, zoals accountants, een helpende hand. Gaat het echter ergens mis dan blijft de verantwoordelijkheid wel bij de ondernemer liggen. Niet juist handelen betekent, hoge kosten en soms zelfs boetes.

Het complex aan regels en verantwoordelijkheden is voor veel ondernemers niet meer te overzien, de overheid moet hier duidelijkheid scheppen. Wat is wel en niet verplicht, wanneer en voor wie? Hebben kleine ondernemers met enkele medewerkers dezelfde verplichtingen en waarom? Ligt er niet te veel verantwoordelijkheid bij de werkgever?

Enkele voorbeelden van verplichtingen die leiden tot hoge regeldruk voor ondernemers

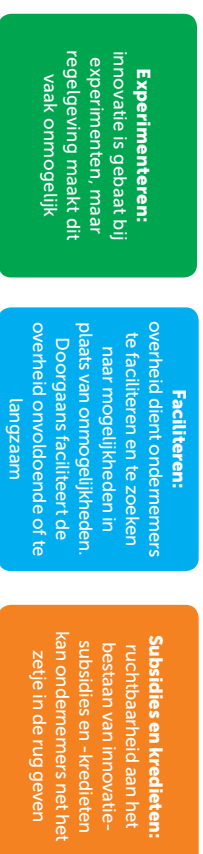


2. Groeien en innoveren: Groei en innovatie is belangrijk voor de economie. Het verminderen van regeldruk betekent belemmeringen wegnemen. Ondernemers ervaren regeldruk bij het uitbreiden van hun onderneming omdat zij rekening moeten houden met veel verschillende belangen.

Overheden moeten tijdig worden geïnformeerd zodat tijdig wordt nagegaan of voorgenomen plannen wel mogen. En als dat duidelijk is welk proces moet dan worden doorlopen? Hoe hou je als ondernemer het overzicht en wordt je niet gevangen in procedures en gegijzeld door adviseurs? Kan ik nou wel of geen subsidie krijgen en op welk moment moet ik die dan aanvragen?

Het moet voor ondernemers duidelijk zijn wie het aanspreekpunt is en hoe procedures snel en optimaal doorlopen kunnen worden. De afgelopen jaren is door de overheid bijvoorbeeld veel afgedaan met de belofte van een omgevingswet en een omgevingsloket. Echter belofte maakt schuld dus het is hoog tijd dat ondernemers houvast krijgen en weten hoe het zou moeten verlopen.

Enkele voorbeelden van initiatieven die innovaties aanjagen



3. Dienstverlening en maatwerk: Naast het oplossen van pijn als gevolg van wetten en regels (thema 1 en 2) is het belangrijk dat de overheid meedenkt met ondernemers. Dit betekent dat de dienstverlening op alle lagen van de overheid goed moet zijn, zodat een ondernemer kan ondernemen. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om het oplossen van knelpunten, afwijken van bestemmingsplannen of het snel doorlopen van procedures. Ook hier weer gaan we in de analyse terug naar het beleidsdoel en zoeken gericht naar mogelijkheden om dit effectiever en efficiënter te realiseren. Overheid, bedrijfsleven, uitvoering en toezicht realiseren op deze manier werkbare en merkbare verbeteringen van beleid tot uitvoering.

Concrete maatregel: Check-up bij Nederlandse bedrijven naar regeldruk
 Het is tijd voor een check-up van de Nederlandse bedrijven ofwel een onderzoek naar waar doet de regelgeving 'pijn'. We stellen voor dit te doen door met groepen ondernemers verder in gesprek te gaan. Voor de thema's 1 en 2 organiseren we specifieke bijeenkomsten met ondernemers, terwijl we voor thema 3 specifieke bijeenkomsten per sector organiseren.

Aan tafel zitten 6 tot 12 directeur-eigenaren van bedrijven die een representatieve omvang voor een thema of sector hebben. Over het algemeen zal het dus gaan over bedrijven met tussen 5 en 50 Fte personeel. De deelnemers worden gefaciliteerd om aan te geven welke knelpunten zij in hun bedrijfsvoering ervaren. Minder relevant is waar dit wordt veroorzaakt, in de sessies gaat het vooral om waar de 'pijn' zit. De oorzaak wordt later grondig onderzocht en vormt de basis voor het optimaliseren van het te realiseren beleidsdoel.

4 Toegang tot financiering voor goede plannen en groei verbeteren

Toegang tot financiering blijft een van de grootste knelpunten voor het MKB. Ondanks alle positieve vooruitzichten blijft het voor Nederlandse MKB-ondernemers lastig om financiering te ontvangen voor groei en innovatie. Als het over financiering gaat wordt automatisch aan banken gedacht, zowel door de overheid als door ondernemers. Banken financieren het MKB echter met tegenzin, omdat ze vinden dat er op de kleine ondernemers te weinig te verdienen valt.

De laatste jaren zijn er ook een groot aantal alternatieve aanbieders van financiering gestart, die veel kunnen betekenen voor het MKB. Deze vormen zijn echter nog relatief onbekend bij de ondernemers en hun adviseurs. Ook is het huidige financieringslandschap niet ingericht op deze nieuwe vormen van financiering. Het wegnemen van deze belemmeringen zal de toegang tot financiering voor het MKB verbeteren.

4.1 Verbeter bekendheid verschillende financieringsvormen

Ondernemers en hun adviseurs zijn nog onvoldoende bekend met de verschillende mogelijkheden op financieringsgebied. Nog te vaak wordt gedacht dat banken het enige loket voor MKB-krediet hebben. Crowdfunding, microkrediet, factoring, leasing en business angels worden hierbij over het hoofd gezien. Dit is spijtig omdat deze alternatieve financiers MKB-bedrijven in veel gevallen verder kan helpen met passende financieringsoplossingen.

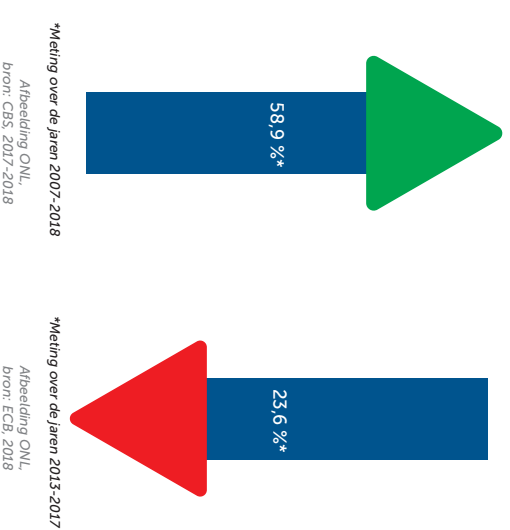
Adviseurs en accountants zijn vaak het eerste aanspreekpunt voor ondernemers die opzoek zijn naar financiering. Vanwege onbekendheid met nieuwe financieringen en de onoverzichtelijke markt met talloze aanbieders, is het voor de adviseurs lastig om ondernemers op dit punt te helpen. In samenwerking met de beroepsorganisaties moet de educatie en voorlichting op dit punt sterk verbeterd worden.

Het is voor ondernemers niet altijd transparant op welke manier een adviseur betaald wordt als deze helpt bij het verkrijgen van financiering. Sommige adviseurs worden alleen betaald door de ondernemer, anderen ontvangen (ook) een provisie van de verstrekker van de financiering. Om te voorkomen dat de belangen van de ondernemer en adviseur door elkaar gaan lopen is meer transparantie noodzakelijk waarbij een provisieverbod te overwegen valt.

Ondernemers zijn ook niet altijd op de hoogte van de verschillende mogelijkheden om financiering te krijgen. Kennis ontbreekt doorgaans over de verschillende financieringsvormen, hoe deze aangevraagd en behouden kunnen worden. Door middel van ondernemersschapsonderwijs en duidelijke informatie voor ondernemers kan de kennis over de mogelijkheden verbeterd worden.

Toename van het aantal MKB-bedrijven

Afname van het aantal MKB-klanten bij banken



Concrete maatregel: Verbeter de beschikbaarheid informatie over nieuwe vormen financiering

Een brede informatiecampagne, inclusief onafhankelijke website, ondersteund door ondernemersorganisaties, MKB-adviseurs en alternatieve financiers, moet de kennis over de mogelijkheden van alternatieve financiering verbeteren en verspreiden.

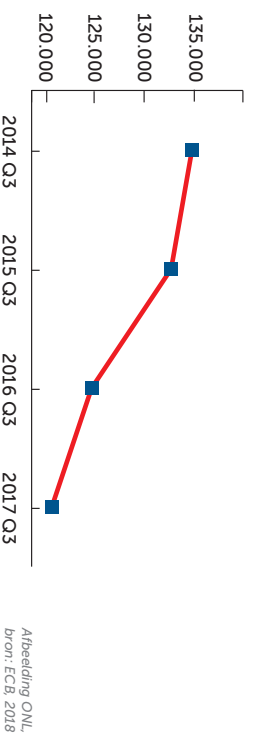
Concrete maatregel: Stel kennisvouchers beschikbaar om adviseurs in te schakelen

Startende ondernemers hebben behoefte aan gespecialiseerde adviseurs en accountants, maar kunnen deze niet altijd betalen. Door kennisvouchers kan de drempel verlaagd worden om expertise in te kopen.

Concrete maatregel: Stel een provisieverbod in voor financieringsadviseurs
De belangen van financieel adviseurs en ondernemers zouden niet strijdig moeten zijn bij het aanvragen van financiering. Voorkomen moet worden dat financiële belangen van adviseurs bepalend zijn bij het aanvragen van financiering. Gekeken moet worden naar een provisieverbod voor financiers.

Concrete maatregel: Alternatieve financiering in onderwijsprogramma's
De kennis over nieuwe financieringsvormen, gestapeld financieren en andere Fintech ontwikkelingen moeten opgenomen worden in de curricula van opleidingen voor MKB-adviseurs en in het ondernemerssonderwijs. Ook bij bijscholing moet hier aandacht aan besteed worden.

Afname in leningen van banken aan MKB'ers



4.2 Maak het financieringslandschap MKB-proof

Beleid en regelgeving op het gebied van financiering zijn volledig gericht op het verkleinen van de risico's voor banken. De banken kunnen beschikken over goedkoop geld om uit te lenen, kunnen alle zekerheden opeisen en zien dat de garantieregelingen op hen ingericht zijn. Op deze manier worden niet-banken benadeeld en wordt de concurrentie vervalst.

Op dit moment zijn er nog maar drie banken die krediet verlenen aan ondernemers. Concurrentie tussen deze banken is er niet. Ze bieden exact hetzelfde aan, tegen dezelfde voorwaarden. Vanuit ondernemers bezien is het net alsof er maar één bank is. Ruimte voor maatwerk of advies biedt deze bank niet. Als het gaat om kredieten van minder dan een miljoen euro dan krijgt een ondernemer vaak niet eens een afspraak.

De garantieregelingen, zoals de BMKB, zijn ingesteld om het risico van de banken te verkleinen. Hiermee werden banken verleid om het MKB te financieren. De BMKB-regeling is ook voor andere financiers opgesteld, maar door de opzet van deze regeling is dat voor weinig aanbieders interessant. Dit moet veranderen, ook alternatieve financiers moeten, onder voorwaarden, kunnen deelnemen aan garantieregelingen.

Bij het verstrekken van financiering aan het MKB worden door banken alle zekerheden geclaimd. In de praktijk worden er meer zekerheden geëist dan dat de financiering rechtvaardigt. Als er aanvullende financiering nodig is, kunnen deze zekerheden hiervoor niet meer gebruikt worden. Dit is zelfs het geval als een groot deel van het oorspronkelijke krediet al is afgelost. Het zekerhedenrecht moet meer in balans komen en niet meer louter in het voordeel van de bank zijn.

Niet alleen banken, maar ook grote schuldenaren bemoeilijken de toegang tot financiering voor het MKB. Grote bedrijven leggen eenzijdig cessie- en verpandingsverboden op aan hun kleine(re) toeleveranciers. Openstaande vorderingen kunnen hierdoor niet gebruikt worden om financiering te verkrijgen. Het afschaffen van cessie- en verpandingsverboden zal tot ruim 1,2 miljard euro extra financiering voor het MKB leiden.

Concrete maatregel: Maak garantieregelingen MKB-proof i.p.v. banken-proof

Onderzoek hoe de garantieregelingen effectiever ingezet kunnen worden en hoe andere financiers hier ook gebruik van kunnen maken. Het uitgangspunt moet zijn dat de garantieregelingen op het MKB ingericht zijn en niet op de bank.

Concrete maatregel: Breng balans in het zekerhedenrecht

Het zekerhedenrecht maakt mogelijk voor banken om onevenredig veel zekerheid op te eisen. Middels een gedragscode of wetwijziging moet gezorgd worden dat financiers alleen om passende zekerheden kunnen vragen. Ook moeten zekerheden automatisch vrij komen na (gedeeltelijke) aflossing van de onderliggende vordering.

Concrete maatregel: Maak cessie- en verpandingsverboden onmogelijk

Overdraagbaarheids- (cessie-) en verpandingsverboden voorkomen dat op openstaande schulden gefinancierd kan worden. In de praktijk worden dergelijke bedingen ook gebruikt om te voorkomen dat een schuldenaar een andere schuldeiser tegenover zich krijgt of om de inkoopmacht van een (grote) afnemer ten opzichte van hun leveranciers te behouden. Art. 3:82 lid 2 BW moet aangepast worden om het gebruik van cessie- en verpandingsverboden onmogelijk te maken voor zakelijke partijen.

4.3 Bescherm MKB-ondernemers tegen de machtspositie van financiers

Ondernemers zijn in grote mate afhankelijk van hun financiers, die een kennis- en machtsvoordeel hebben ten opzichte van hun (kleinere) klanten. Banken kunnen nu ineens het krediet opzeggen, de rente verhogen, aanvullende zekerheden eisen of een ondernemer naar bijzonder beheer verbanen. Hiertegen hebben ondernemers geen enkele bescherming.

In de praktijk zijn de contractvoorwaarden, de rechten en de verplichtingen tussen de bank en ondernemers onduidelijk. De onleesbare juridische teksten die ondernemers vanuit hun bank krijgen lijken alleen maar bedoeld om de bank overal tegen te beschermen.

Om tegemoet te komen aan de maatschappelijke en politieke roep om meer bescherming voor MKB-klanten heeft de Nederlandse Vereniging van Banken een Gedragscode geschreven. Dit was een poging om de zorgplicht vanuit banken richting ondernemers duidelijk te omschrijven en ondernemers beter te beschermen. Het resultaat is een juridische

"De bank wilde ons niet financieren. Als innovatieve ondernemer is een lening krijgen bij de bank erg moeilijk. En daarbij is ons idee voor het bedrijf vernieuwend. Innoverende bedrijven kunnen vaak niet vergelijken worden met andere bedrijven dus wordt het door de banken beschouwd als risicovol. Gelukkig is het ons wel gelukt om private investeerders te vinden."

Roderick Reichenbach,
Brainingneers

tekst geschreven vanuit het belang van de bank, die niet tegemoet komt aan de problemen in de praktijk.

Bescherming van MKB-ondernemers tegen de machtspositie en de kennispositie van financiers is nodig. Een begrijpelijke en helder omschreven wettelijke zorgplicht zou hier uitkomst bieden. De zorgplicht moet onder andere bescherming bieden tegen de verkoop van giftige financiële producten zoals rentederivaten, het eenzijdig aanpassen van contractvoorwaarden, het opleggen van onbegrijpelijke contractvoorwaarden en het niet kunnen inzien van het eigen dossier.

Concrete maatregel: Veranker een duidelijke en begrijpelijke zorgplicht vanuit financiers jegens MKB-bedrijven

Maak duidelijk waar een klant zijn financier altijd aan mag houden bij financieringen en waar een ondernemer heen kan als deze zorgplicht geschonden wordt. Veranker de uitgangspunten wettelijk om te zorgen dat ondernemers altijd bescherming hebben tegen financiers die, liegen of onduidelijk zijn over contractvoorwaarden; eenzijdig de overeenkomst wijzigen; te veel zekerheden oplesen.

5 Innovatie, digitalisering en de energie-transitie MKB-proof maken met de juiste randvoorwaarden

Op het gebied van innovatie komt er heel veel op ondernemers af. Robotisering en automatisering zijn nog relatief eenwoudig in vergelijking met alle mogelijkheden die blockchain, 3D-printen en internet of things beloven. Op nagenoeg elk evenement kunnen ondernemers iemand horen over vernieuwingen, bedreigingen en kansen. Maar hoe ondernemers al deze nieuwe mogelijkheden kunnen implementeren wordt er meestal niet bij verteld.

Kennis en inzicht in mogelijkheden en toepassingen

Bij alle vernieuwende technieken blijft de vraag spelen wat het uiteindelijk op zal leveren. In hoeverre heeft de bakker om de hoek er voordeel van, of de camping waar elke ochtend handmatig broodjes worden besteld? Veel bedrijven zijn actief bezig met innovatie en investeren in nieuwe technieken en mogelijkheden. Maar er zijn ook bedrijven waar de noodzaak minder duidelijk is.

De kennis over nieuwe technieken ontbreekt in veel gevallen. Het gaat hierbij niet alleen om de technische kennis, maar ook om de kennis om innovatie en digitalisering binnen het bedrijf vorm te geven. Kennis over het sneller in kunnen passen van nieuwe technieken binnen het businessmodel wordt steeds relevanter. Hierdoor zijn MKB-bedrijven beter in staat concrete mogelijkheden te zien en beslissingen te nemen.

Op het gebied van innovatie en digitalisering is er veel informatie beschikbaar. Het is alleen de vraag welke informatie accuraat en betrouwbaar is. Ondernemers samenbrengen in ecosystemen kan voor de toegang tot betrouwbare informatie en kennisdeling zorgen.

Randvoorwaarden voor innovatie en digitalisering

Om te kunnen innoveren en digitaliseren hebben ondernemers behoefte aan kennis, geschoolde medewerkers, mogelijkheden om fiscaal aantrekkelijk te investeren en financiering. Zonder deze randvoorwaarden is het lastig om innovatie en digitalisering vorm te geven.

Medewerkers die verstand hebben van innovatie en digitalisering kunnen MKB-bedrijven lastig vinden. Vanuit het onderwijs komen er te weinig kandidaten met de juiste kennis en vaardigheden. Dit gecombineerd met de grote behoefte aan deze vaardigheden zorgt er voor dat deze mensen bijna onbetaalbaar worden.

Modernisering van het onderwijs is noodzakelijk om het MKB van talent te blijven voorzien. Toekomstgerichte vaardigheden, zoals programmeren, maar ook het installeren van zonnepanelen en andere nieuwe toepassingen, zullen hier nadrukkelijker opgenomen moeten worden.

Financiering krijgen voor een digitaal product of een innovatief idee is lastig. Banken vinden dit doorgaans te risicovol omdat er weinig traditionele zekerheden zijn. Tech-ondernemers hebben bijvoorbeeld geen grote machines en fabrieken waar hypotheek en pandrechten op gevestigd kunnen worden. Het is zaak om meer durfkapitaal voor innovatieve MKB-ondernemers vrij te spelen.

Nieuwe spelregels voor de nieuwe economie

Het bedrijfsleven ziet er diametraal anders uit dan twee decennia geleden. De innovatiekracht ligt niet langer bij de multinationals met grote research en development centra, maar met name bij het MKB. Dit betekent dat er nieuwe spelregels nodig zijn. Initiatieven als het Topsectorenbeleid sloten bijvoorbeeld beter aan bij de oude economie. Nu is het tijd om de focus van de multinationals te verleggen naar

het MKB. Dit vergt een andere inrichting van informatie en faciliteiten.

“Op het internet kunnen slechts enkele aanbiederders (internationaal opererende concerns) zich goed zichtbaar maken. Hierdoor wordt het voor de detailhandel onmogelijk om digitaal zichtbaar te zijn en marktaandeel te verwerven. Ik vrees dat het MKB hierdoor alle kansen wordt ontnomen om de zelfstandigheid te behouden en uiteindelijk alleen nog maar als verlengstuk van deze megac concerns gebruikt gaat worden voor: afhandeling, transport, distributie serviceverlening, vervanging, reparatie en klachtenafhandeling.”



Eric van Rosmalen
Interfashion

Ondernemende ecosystemen

Om innovatie en digitalisering bereikbaar te maken voor het brede MKB moet er ingezet worden op kennis en ondernemende ecosystemen. Dit zijn omgevingen waar ondernemers, kennisinstellingen, onderzoekscentra, facilitators en accelerators elkaar weten te vinden en stimuleren. Hier kunnen ondernemers aanhaken bij ontwikkelingen, leren van andere bedrijven en samen grote uitdagingen oppakken. Grote ontwikkelingen zijn voor individuele MKB-bedrijven moeilijk te tackelen, terwijl ze die gezamenlijk wel het hoofd kunnen bieden. Het is daarom goed om ondernemers aan te haken bij de juiste onderneming. In ondernemende ecosystemen kan het MKB samenwerken en leren van anderen.

Concrete maatregel, pilots voor ecosystemen omtrent digitalisering en innovatie

Innovatie en digitalisering kunnen handen en voeten gegeven worden door het MKB te koppelen met accelerators, innovatie en digitaliseringslabs en facilitators. Binnen deze ecosystemen kunnen verschillende MKB-bedrijven

elkaar vinden en versterken. Hiervoor moeten in verschillende steden pilots opgezet worden, om te kijken in hoeverre het MKB bereikt en ondersteund kan worden.

Concrete maatregel, koppel start-ups en MKB-bedrijven aan elkaar

Grotere MKB-bedrijven hebben over het algemeen wel geld en minder innovatiekracht, door deze bedrijven te koppelen aan innovatieve start-ups kunnen deze elkaar versterken. Momenteel worden start-ups wel naar multinationals bemiddeld, maar wordt het grote MKB vergeten.

Energietransitie

Het MKB is bij uitstek geschikt om letterlijk handen en voeten te geven aan de energietransitie naar een circulaire en koolstofarme economie. In de bouw zijn het juist de MKB-bedrijven die zich bezig houden met het isoleren van huizen, het plaatsen van toekomstbestendige boilers, warmtepompen en zonnepanelen. Het zijn ook de MKB-bedrijven die innovatieve oplossingen bedenken om duurzamer met grondstoffen om te gaan en processen en producten efficiënter in te richten.

De energietransitie vorm geven zal (grote) investeringen vragen van het Nederlandse MKB. Het is daarom belangrijk dat de overheid zich opstelt als een betrouwbare en berekenbare partner. Ondernemers moeten er op kunnen vertrouwen dat de overheid bestendig beleid voert. Er moet een einde komen aan de wirwar van willekeurige maatregelen en heffingen.

Iedere stad stelt momenteel bijvoorbeeld eigen milieuzones vast, zonder hierbij aansluiting te zoeken bij andere steden. Ondernemers worden geconfronteerd met afwijkende en constant veranderende regels en maatregelen. Hierdoor is het onaantrekkelijk voor MKB-bedrijven om investeringen te doen op het gebied van de energietransitie.

Op het gebied van de energietransitie en duurzaamheid is integraal beleid nodig, ondernemers moeten hier onderdeel van uitmaken. In plaats van ondernemers te overvallen met belastingen en plannen van bovenaf, moeten de plannen en regels samen met de ondernemers opgesteld worden. Enerzijds zorgt dit voor meer draagvlak, anderzijds hebben ondernemers de zekerheid die nodig is om te investeren en in te zetten op de energietransitie.

6 Een betrouwbaar en stimulerend belastingstelsel

Het is vanzelfsprekend dat ondernemers door middel van belastingen meebetalen aan collectieve faciliteiten en een goede infrastructuur. Hierdoor wordt er niet alleen gezorgd dat Nederland een fijn land is om in te wonen, maar ook dat ondernemers succesvol kunnen ondernemen. Helaas is steeds meer het gevoel ontstaan dat MKB-ondernemers, via de belastingen, als melkkoef voor overheidsplannen fungeren.

Het belastingstelsel is een van de hoekstenen van het ondernemersklimaat. Een betrouwbaar, eenvoudig en stimulerend fiscaal stelsel stelt ondernemers in staat om te ondernemen en te investeren. Belastingfaciliteiten moeten ondernemers stimuleren om door te laten groeien. Deeltijd-ondernemers kunnen zo doorgroeien naar voltijds-ondernemers. Zelfstandigen worden fiscaal gestimuleerd om mensen aan te nemen en zo door te groeien tot een klein bedrijf. Het kleinbedrijf kan uiteindelijk weer doorgroeien tot een middenbedrijf.

6.1 Maak werk van een eenvoudiger belastingstelsel

Ondernemers en burgers hebben behoefte aan een eenvoudig en transparant belastingstelsel dat groei bevordert. Het belastingstelsel is door jarenlang aanpassen en toevoegen van maatregelen, zelfs voor experts, ondoorgrondelijk geworden. Een veelvoud aan belastingfaciliteiten, aftrekposten, anti-misbruik bepalingen en toelagen maakt ondernemers en burgers afhankelijk van accountants en fiscalisten. Een herziening van het belastingstelsel is hierdoor nodig.

"Alle administratieve, met betrekking tot belastingen en fiscaliteit, besteden wij uit. Het is te ingewikkeld en tijdrovend om het allemaal zelf te doen."

Montique van Meek,
van Haaren bakkerij

Het uitgangspunt moet zijn dat het belastingstelsel ook zonder de hulp van een fiscaal expert voor ondernemers begrijpelijk is. Om dit te bereiken moet er onder andere gesnoeid worden in het woud van belastingfaciliteiten en instrumenten. Naar schatting gaat er € 97,6 miljard euro om in 179 belastingfaciliteiten en 34 instrumenten. Bij het overgrote deel ontbreekt het zicht op de kosten en effectiviteit.⁷

Belastingen worden te veel gebruikt als instrument om politieke ambities op de korte termijn te realiseren. Dit instrumentalisme maakt het belastingstelsel steeds ingewikkelder en minder betrouwbaar. Daarom moeten er stappen gezet worden richting een eenvoudiger belastingstelsel.

Concrete maatregel: duidelijkheid en rechtszekerheid als uitgangspunt bij alle wijzigingen in het fiscale stelsel

Als er veranderingen doorgevoerd worden in het belastingstelsel zijn duidelijkheid en rechtszekerheid voor het MKB het uitgangspunt.

Concrete maatregel: vereenvoudiging van het belastingstelsel

Het belastingstelsel ingrijpend vereenvoudigen zal een immens karwei zijn dat niet op de korte termijn gerealiseerd kan worden. Desondanks is het goed om de ambitie uit te spreken om naar een eenvoudig belastingstelsel toe te werken. In dit kader kunnen onduidelijke, achterhaalde en niet langer (naar behoren werkende) regelingen geschrapt worden en er nagedacht worden over een grote herziening van het belastingstelsel.

Concrete maatregel: Snoeien in het woud van faciliteiten en instrumenten

Het belastingstelsel is een ingewikkeld systeem van instrumenten, faciliteiten en aftrekposten geworden. Faciliteiten en instrumenten waarvan het onduidelijk is of ze werken en hoe effectief ze zijn worden geschrapt. Het budget dat hierdoor vrijkomt kan worden aangewend voor het verder verlagen van de vennootschapsbelasting en/of het verlagen van het effectieve tarief voor ondernemers in de inkomstenbelasting.

6.2 Borg het fiscale vestigingsklimaat

Het belastingstelsel is een hoeksteen van het vestigings- en investeringsklimaat. Een gunstig, betrouwbaar en voorspelbaar fiscaal klimaat is een belangrijke reden voor bedrijven om zich ergens te vestigen. Het Nederlandse fiscale stelsel gecombineerd met de goede bereikbaarheid en het niveau van de dienstverlenende sector maakte dat vele bedrijven hun hoofdkantoor, Europese vestiging of dependance in Nederland vestigden.

Een gunstig fiscaal vestigingsklimaat is belangrijk voor multinationals, maar een goed fiscaal klimaat is ook voor het MKB van belang. Het is van belang voor de Nederlandse economie dat multinationals zich hier willen vestigen, maar het mag niet zo zijn dat het MKB hier de rekening van betaalt. Iedereen moet een eerlijk deel van de belastingen betalen.

De laatste jaren is het de tendens om elementen uit het Nederlandse fiscale stelsel weg te halen, die juist bijdragen aan het fiscale vestigingsklimaat. Mede door buitenlandse druk worden regels ingevoerd die niet alleen onwenselijke belastingconstructies aanpakken, maar bij een te brede invoering ook het belastingstelsel en het vestigingsklimaat verzwakken. Bij het uitwerken van maatregelen zoals ATAD, CCTB, CCCTB en het BEPS-project, moet Nederland niet het braafste jongetje van de klas willen zijn.

Concrete maatregel: Houd het Nederlandse fiscale vestigingsklimaat aantrekkelijk

Het Nederlandse fiscale vestigingsklimaat wordt steeds verder uitgekleed, terwijl andere landen zich steeds meer profileren als fiscaal aantrekkelijk vestigingsland. Een passende fiscale oplossing voor bijvoorbeeld het verdwijnen van de fiscale eenheid is daarom gewenst.

Concrete maatregel: Stop goldplating van Europese fiscale ontduikingsmaatregelen

Het is goed dat Nederland belastingontduiking aanpakt en daar in Europees en OESO verband afspraken over maakt. Met het oog op het fiscale vestigingsklimaat is het echter wenselijk dat Nederland geen strengere maatregelen neemt dan afgesproken. Dit draagt namelijk niet bij aan het effectief bestrijden van belastingontduiking, maar jaagt bedrijven weg uit Nederland.

6.3 Stimuleer innovatie en groei fiscaal

Innovatie is een van de grote uitdagingen voor het MKB op dit moment. In veel gevallen zijn de randvoorwaarden niet goed en is het lastig voor ondernemers om te innoveren.

De benodigde medewerkers, kennis en financiering zijn lastige vinden. Innovatie vergt doorgaans grote investeringen van MKB-bedrijven, een fiscaal steuntje in de rug maakt innovatie voor het brede MKB toegankelijk.

Het stimuleren van innovatie en groei moet een van de uitgangspunten zijn van het Nederlandse belastingstelsel. Niet alleen werken en ondernemen, maar ook innoveren moet lonen. In de praktijk is dat nog niet altijd het geval. De investeringen in nieuwe technieken, processen en systemen kunnen mogelijk tot grote innovaties leiden, maar ook een financiële strop zijn voor ondernemers.

“Voor een sterke Nederlandse maakindustrie is een ‘state of the art’ oppervlakte behandelende industrie voorwaardelijk. Zeker bij kleinere series en complex werk is handwerk door vakmensen de standaard. Door een toenemende vraag uit de markt naar meer producten van hoge kwaliteit en een steeds krappere wordende arbeidsmarkt is de vraag naar automatisering in de oppervlakte behandelende branche aan het toenemen. MKB bedrijf en Vereniging ION lid, LFT Coating Industrie uit Best pakte de handschoen op en ging met een aantal partners in de akonduren en op zaterdag aan de slag met als resultaat een zeer innovatieve automatische coating installatie. Uniek voor de branche.”

Het zelf invullen van de WBSO aanvraag bleek moeilijk en de aanvraag werd afgewezen omdat deze onvolledig zou zijn. Na het opnieuw indienen van de WBSO aanvraag door een expert bureau, volgde opnieuw een afwijzing. Niet innovatief genoeg was nu de argumentatie. Ofschoon de toegepaste technologieën uiteraard beschikbaar zijn op de markt is de combinatie van toegepaste technologieën baanbrekend voor de branche. Het behoeft geen betoog dat LFT Coating Industrie teleurgesteld is over de uitkomst van de aanvraag en de volgende keer de WBSO subsidie niet nogmaals zal aanvragen. Wat dat betekent voor innovaties in de branche laat zich raden.”

Door innovatie fiscaal te stimuleren wordt de stap om te investeren voor MKB-bedrijven kleiner. Dit kan gerealiseerd worden door de WBSO en de mogelijkheden omtrent de investeringsaftrek te verruimen.

Concrete maatregel: Breng de Tante Agath- regeling terug voor MKB-bedrijven

Maak het voor individuen aantrekkelijk om te investeren in MKB-bedrijven. Dit kan door de Tante Agath-regeling voor durf- of startkapitaal (die in 2011 werd afgeschaft) te herintroduceren. Geef een fiscaal voordeel als personen geld uit lenen aan ondernemers. Op deze manier komt er meer durfkapitaal op de markt. In dit verband is tevens een safe haven gewenst voor onzekelijke leningen in het MKB.

Concrete maatregel: Verruim het budget voor de WBSO

De WBSO is een fiscaal instrument om innovatie te stimuleren. Mkb- en familiebedrijven die vol inzetten op innovatie worden hiermee ondersteund. De kosten voor onderzoek en ontwikkeling worden op deze manier verlaagd. Dit instrument werkt zo goed dat het budget inmiddels niet meer toereikend is. Momenteel worden de aftrekpercentages verlaagd, terwijl het budget verruimd zou moeten worden.

Concrete maatregel: Trek de WBSO breder / verruim de definitie speur-ontwikkelwerk

De WBSO richt zich momenteel op productinnovatie, terwijl het instrument ook bruikbaar kan zijn om procesinnovatie, systeeminnovatie en maatschappelijk wenselijke innovatie te stimuleren.

Concrete maatregel: Verruim de mogelijkheden omtrent de investeringsaftrek

Verlaag de drempel van €2300,- binnen de wet, zodat ook kleine ondernemers gebruik kunnen maken van de investeringsaftrek.

Concrete maatregel: Verruim de mogelijkheden omtrent willekeurige afschrijving

In het recente verleden bestond er de regeling van de willekeurige afschrijving van investeringen. Startende IB-ondernemers hebben deze mogelijkheid nog steeds. De regeling moet ook ingevoerd worden voor ondernemers die met een BV starten, op deze manier kunnen zij ook fiscaal aantrekkelijk investeren.

Concrete maatregel: Stimuleer ook de IB-ondernemer

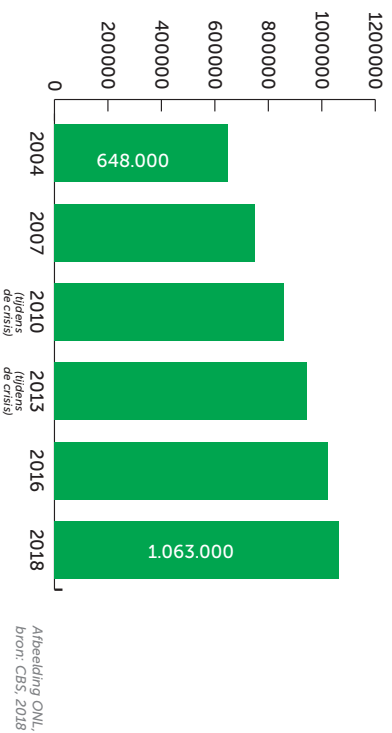
Het verlagen van de vennootschapsbelasting is een positieve maatregel voor ondernemers die via een BV activiteiten verrichten, maar IB-ondernemers hebben hier geen profijt van.

6.4 Bied op de korte termijn duidelijkheid omtrent ZZP en Wet DBA

Zelfstandig ondernemers en hun opdrachtgevers leiden nog steeds dagelijks schade door het gebrekkige fiscale systeem voor zelfstandigen. De onrust en onduidelijkheid blijft voortduren en wordt gevoeld door tegenstrijdige berichten vanuit de overheid. In de praktijk zien ondernemers dat er geen handhaving is als concurrenten er een profijt van maken, maar dat goedwillende opdrachtgevers en opdrachtgevers gehinderd worden. Dit moet snel veranderen.

Nederland kent tussen de 800.000 en 1,5 miljoen zelfstandig professionals die een grote bijdrage leveren aan de Nederlandse economie. Het gaat om tegelzeters, fluitisten, ICT-specialisten, loodgieters en managers die essentieel zijn voor hun opdrachtgevers, zowel bedrijven als overheden. Het opstellen van een deugdelijk wettelijk kader voor deze arbeidsrelaties duurt naar verwachting minimaal een

Toename aantal ZZP'ers



Als intermediair, broker en payroll'er van interim professionals hebben wij te maken met de Wet DBA, een wet die van grote invloed is. Op de houding die inhurende organisaties aannemen bijvoorbeeld, door onduidelijkheden worden arbeidsrelaties meer dan ooit tevoren tegen het licht gehouden. En bij de minste twijfel wordt niet getekend. Er wordt 'door angst geregeerd', vooral bij overheidsinstaties.

Hero is Wet DBA-compliant: we werken met een door de Belastingdienst goedgekeurde modelovereenkomst. We vrijwaren onze opdrachtgevers hiermee van inleensaan-sprakelijkheid en ketenaansprakelijkheid. En vanuit onze rol binnen de Bovib zijn wij gesprekspartner richting Tweede Kamerleden. Veel opdrachtgevers, grote gerenommeerde top 500-organisaties, wensen echter meer zekerheid van de wet. Om de inzet van externen voor die opdrachtgevers toch mogelijk te maken, bieden wij ook payroll'ing aan. Maar zzp'ers kiezen heel bewust voor zelfstandigheid en voelen er vaak weinig voor om dat in te leveren. Dat beperkt de keuze in geschikte professionals aanzienlijk.

Wet DBA zorgt voor onrust en maakt het onnodig lastig. Het heeft een verlamdende werking op organisaties waardoor intermediairs niet kunnen leveren, terwijl de behoefte groot is! Wij maken sinds onze oprichting (2007) een enorme groei door en hebben de ambitie dat voort te zetten. Onduidelijkheid en angst rondom externe inhuur maakt die uitdaging onnodig groter."



Jeroen de Vries
Hero Interim Professionals, lid van de Bovib

aantal jaren, zolang kunnen de opdrachtgevers en zelfstandigen niet wachten.

Op korte termijn moet er duidelijkheid komen over de oplossing van de Wet DBA problematiek. De doelstellingen van het regeerakkoord moeten hierbij centraal staan, namelijk: het afschaffen van de Wet DBA; het aanpakken van schijnzelfstandigheid; en het bieden van zekerheid aan echte zelfstandigen.

Momenteel is er geen afwegingskader waarmee de doelstellingen ten aanzien van zelfstandigen en de Wet DBA gerealiseerd kunnen worden. Zowel het arbeidsrecht als het fiscale stelsel is niet ingericht op zelfstandigen en (nog) niet bruikbaar om arbeidsrelaties fiscaal te kwalificeren.

Concrete maatregel: Vervang de Wet DBA voor een

Anti-misbruikbepaling

De beste tijdelijke oplossing is een anti-misbruikbepaling. De anti-misbruikbepaling kan gemakkelijk vormgegeven worden in de Wet op de Loonbelasting 1964, Artikel 6a (oud), dat door de Wet DBA is ver-

dwenen, kan in gewijzigde vorm terugkomen. Het eerste lid bepaalt dat een opdrachtgever niet als inhoudingsplichtige wordt gezien indien de opdracht-nemer zich ingeschreven heeft in het handelsregister, er gewerkt wordt op basis van een overeenkomst van opdracht én er geen sprake is van misbruik zoals omschreven in het tweede lid. In het daaropvolgende tweede lid kan een enge omschrijving van misbruik neergelegd worden. Het voordeel is dat de Belastingdienst zich volledig kan toeleppen op handhaven waar misbruik van het systeem gemaakt wordt. Opdrachtnemers en opdrachtgevers die zich aan de spelregels houden hoeven zich geen zorgen te maken en worden niet onnodig gehinderd tot er een permanente oplossing gerealiseerd is.

6.5 Fiscale lastenontwikkeling MKB

Tijdens de economische crisis mocht het MKB betalen voor het herstel van de Nederlandse economie, onder de belofte dat hier later compensatie voor zou komen. Terwijl buitenlandse investeerders, multinationalals en de werkenden na de crisis lastenverlagingen kregen, bleef het bij het MKB een lippendienst. De fiscale positie van het MKB is er de afgelopen jaren steeds meer op achteruit gegaan. Fiscale voordelen, toeslagen en aftrekposten, maar ook de mogelijkheid om fiscaal aantrekkelijk een pensioen op te bouwen of te investeren zijn allemaal verdwenen of ingeperkt.⁸ Hier is niets significant voor terug gekomen. Deze ontwikkeling moet gestopt worden. Het is tijd voor een merkbare fiscale lastenverlaging voor het MKB.

Het gevoel bij MKB-ondernemers is dat ze vooral mogen betalen en dat ze als er (fiscaal) iets uit te delen valt, achteraan in de rij staan. Terwijl ze als eerste de rekening krijgen als de overheid ergens geld voor nodig heeft. De enige manier om dit sentiment weg te nemen is door woord te houden en de beloofde significante lastenverlaging door te voeren.

Positie DGA

De positie van de directeuren- grootaandeelhouders (DGAs) is de afgelopen jaren verslechterd. Ze worden geconfronteerd met de gebruikelijk loonregeling, waarmee ze gedwongen worden om een bepaald salaris uit te keren. De maatregel was oorspronkelijk bedoeld om situaties van nihilisatissen tegen te gaan en misbruik van de sociale voorzieningen te voorkomen. Inmiddels kan vastgesteld worden dat de maatregel te ver gaat. DGAs worden gedwongen een niet altijd realistisch bedrag uit te keren en hier vervolgens belasting over te betalen.

De mogelijkheid voor een DGA om pensioen in eigen beheer op te bouwen is afgeschaft, maar hiervoor is geen alternatief geboden. Het is hierdoor bijzonder lastig om pensioen op te bouwen. De mogelijkheid van het banksparen is namelijk maar beperkt toepasbaar. Verzekeren is niet mogelijk omdat verzekeraars nauwelijks pensioen-producten voor DGA's aanbieden. Het moet weer mogelijk worden voor de DGA om binnen de eigen onderneming een pensioen op te bouwen. Een mogelijkheid zou een beschikbaar premiestelsel met duidelijke eisen omtrent de dekking zijn.

Werkkostenregeling

De Werkkostenregeling is een onwerkbare administratieve verplichting voor (kleine) werkgevers. Dit is opmerkelijk want de regeling was bedoeld als administratieve vereenvoudiging voor ondernemers. De Werkkostenregeling vervangt de regeling voor vrije vergoedingen en verstrekingen en bepaalt wat werkgevers onbelast aan hun medewerkers mogen vergoeden, verstrekken en ter beschikking stellen.

In de praktijk betekent dit dat een werkgever maximaal 1,2% van de totale fiscale loonsom onbelast mag besteden aan een personeelsuife, een kerspakket, of een bedankje voor goede prestaties. Ondernemers moeten gedurende het hele jaar alle uitgaven bijhouden en afzetten tegen (een veranderde) loonsom. Met de rekenmachine in de hand moet gezorgd worden dat de zogeheten vrije ruimte niet wordt overschreden. Als deze toch overschreden wordt moet een eindheffing van 80% betaald worden.

“ De administratieve lastenverlichting die de werkkostenregeling beoogde wordt niet als zodanig ervaren. Om maar van alle elende af te zijn, besluiten sommige bedrijven om dan maar af te zien van het kerspakket. Dit kan niet de bedoeling zijn van deze regeling. ”

Lex van den Bosch
The Cow Company, tevens bestuurslid Platform Promotional Products

Nast de vrije ruimte kent de Werkkostenregeling ook een lijst met gerichte vrijstellingen en zijn er nihil waarderingen en normbedragen. De complexiteit maakt dat ondernemers aan de accountant moeten vragen wat ze wel en niet mogen verstrekken. Dit gecombineerd met de angst om een eindheffing van 80% over de verstrekingen te moeten betalen, maakt dat ondernemers niet uit de voeten kunnen met de regeling.

Een personeelstraining op een externe locatie wordt bijvoorbeeld niet extra belast, het avondeten om de dag af te sluiten wel. De beoordeling welke verstrekingen wel en niet werk-gerelateerd zijn, is arbitrair. Want hoe ga je om met aardigheidjes en teambuilding?

De Werkkostenregeling is vooral voor MKB-bedrijven onwerkbaar. De totale loonsom is bij deze bedrijven lager en er is doorgaans geen jurist of HR-manager aanwezig om de regeling na te pluizen. Ook worden bedrijven zonder eigen terrein of pand, waar dingen georganiseerd kunnen worden, benadeeld. Als een personeelsfeest binnen het bedrijf plaatsvindt dan valt dit buiten de Werkkostenregeling. Trainingslocaties of feestsalen buiten het bedrijf vallen wel binnen de Werkkostenregeling.

Concrete maatregel: Vereenvoudig de Werkkostenregeling (voor MKB-bedrijven)

De Werkkostenregeling is ingewikkeld en onwerkbaar voor MKB-bedrijven.

De vrije ruimte moet verhoogd worden naar in ieder geval 1,5% van de loonsom terwijl de toepassing van de vrijstellingen verduidelijkt dient te worden.

Box 2 - aanmerkelijk belang

Ondernemers die spaarzaam waren en vermogen hebben opgebouwd in hun vennootschap voor de toekomst of om te innoveren worden gestraft door de voorgenomen verhoging van het Box 2 tarief. In het verleden is over deze behaalde winsten vennootschapsbelasting betaald tegen een hoger tarief, nu wil het kabinet dit met terugwerkende kracht zwaarder belasten via de aanmerkelijk belang-heffing.

Het met terugwerkende kracht zwaarder belasten is een trap na voor ondernemers die bewust vermogen hebben opgebouwd in een vennootschap.

Concrete oplossing, laat MKB-ondernemers tot 100.000 euro tegen een lager tarief uitkeren

De verhoging van de aanmerkelijk belang-heffing is een trap na voor spaar-zame ondernemers. Het MKB moet gecompenseerd worden voor deze impopulaire maatregel. Dit kan door een mogelijkheid te introduceren om jaarlijks tot 100.000 euro tegen een lager tarief (van bijvoorbeeld 20%) uit te keren. Dit is een win-winsituatie, omdat de belastingheffing hierdoor naar voren gehaald wordt, waardoor de belastinginkomsten voor de overheid toenemen.

Fiscale Eenheid

De fiscale eenheid is een van de hoekstenen van het Nederlandse fiscale stelsel. Het voorkomt dat iedere vennootschap in een concern afzonderlijk belastingaangiften moet doen. Ook biedt het de mogelijkheid om vermogensbestanddelen binnen gelijkerde vennootschappen te verschuiven en het vermogen te consolideren.

Drie elementen uit de huidige fiscale eenheid moeten voor het MKB (in enigerlei vorm, die vanzelfsprekend conform Europees recht dient te zijn) behouden blijven, met als randvoorwaarden de consolidatie van vermogen, het kunnen doen van één aangifte; en het Fiscaal neutraal verplaatsen van vermogensbestanddelen en doen van andere transacties.

Horizontaal toezicht

De mogelijkheid tot vooroverleg en horizontaal toezicht is nog geen succes in het MKB. Desondanks heeft het de potentie om bij te dragen aan een lastenverlichting. Dit vergt dat de overheid zich duidelijk uitspreekt voor horizontaal toezicht en duidelijke spelregels vaststelt.

Een van de voordelen van horizontaal toezicht is dat ondernemers (en hun adviseurs) een vast aanspreekpunt krijgen bij de Belastingdienst. Dit is een oplossing voor het beschikbaarheids- en bereikbaarheidsprobleem voor het MKB. Het is zaak om te zorgen dat het horizontaal toezicht verder geoptimaliseerd wordt voor het MKB. Hiervoor moet de Belastingdienst in gesprek gaan met ondernemers, de MKB-accountants (de Novak) en de belastingadviseurs (het Register Belastingadviseurs).

BTW

Het verhogen van de BTW lijkt een gemakkelijke maatregel, maar de lastenverhoging komt voor rekening van de kleine ondernemers. De winkelier, camping- of restauranthouder kan deze kosten namelijk niet zomaar doorberekenen. Bij iedere wijziging van de tarieven in de omzetbelasting dient dan ook afdoende aandacht besteed te worden aan de afwentelingsproblematiek, ook (maar niet alleen) voor ondernemers in de grensstreek.

Vermogensrendementsheffing

De vermogensrendementsheffing wordt geheven op basis van een fictief forfaitair tarief dat totaal geen recht doet aan de realiteit van lage rendementen of zelfs negatieve rendementen op spaargelden. Met name MKB-ondernemers die in privé laag renderend vermogen aanhouden, bijvoorbeeld voor hun pensioen worden onevenredig hard getroffen.

Werken en ondernemen moet lonen, een progressieve jaloeziebelasting zoals de vermogensrendementsheffing geeft een verkeerd signaal aan iedere spaarzame Nederlander. De gedachte dat bij een omvangrijker vermogen er altijd een hoger rendement wordt behaald is gestoeld op drijfzand. Belasting heffen op basis van een rendement dat in de praktijk niet gehaald wordt, is een niet-toegestane inbreuk op het eigendomsrecht, zoals inmiddels al vaker in de rechtspraak is beslist.

Het rendement op vermogen moet belast worden op basis van het daadwerkelijk behaalde rendement. Naar een dergelijk systeem moet zo snel mogelijk worden overgestapt. Tot die tijd kan recht gedaan worden aan de economische realiteit door de forfaitaire percentages te verlagen.

Noten

- 1 H.2.2 [Pagina 15] Het effect van technologische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt valt niet te ontkennen. Onderzoek uitgevoerd door de University of Oxford toont aan dat 47% van de werkende bevolking in de Verenigde Staten binnen tien tot twintig jaar hun huidige baan zou kunnen verliezen door technologische ontwikkelingen. Een vergelijkbaar onderzoek door Deloitte uitgevoerd noemt het een conservatievere inschatting dat de mogelijkheid bestaat dat er 2 tot 3 miljoen banen in Nederland zullen verdwijnen. Het gaat om banen die we allemaal kennen en waar momenteel nog mensen voor opgeleid worden. Mogelijk komen daar banen voor terug die we momenteel niet kennen en waar dan ook nog geen opleidingen voor bestaan.
- 2 H.2.5 [Pagina 20] In Duitsland wordt het loon zes weken doorbetaald, het gaat dan om minimaal 70% van het loon. In Zweden wordt het loon 14 werkdagen doorbetaald, het gaat dan om 80% van het loon. In Spanje betaalt de werkgever de eerste 15 werkdagen van ziekte het loon door, de eerste drie dagen 100%, daarna 60%. In Noorwegen wordt het loon 16 werkdagen doorbetaald, in Finland is dat 10 werkdagen. Overigens willen deze cijfers niet zeggen dat werknemers daarna zonder inkomen zitten, alleen dan vindt de doorbetaling niet meer plaats door de werkgever. Zo worden werknemers in Duitsland 78 weken, in Zweden, Spanje en Noorwegen 52 weken en in Finland 43 weken doorbetaald. Bron: <https://www.nrc.nl/nieuws/2016/02/17/nederland-is-het-gunstigste-land-om-ziek-te-worden-a1493696>
- 3 H.3.2 [Pagina 25] De in het verleden gehanteerde benadering is dat de wet- en regelgeving centraal staat. Deze benadering was vooral gericht op het optimaliseren van wet- en regelgeving, waarbij aspecten als nut, noodzaak en merkbaarheid buiten beschouwing zijn gelaten.
- 4 H.3.2 [Pagina 25] Deze doelstelling is afgeleid van de gemiddelde opbrengsten die met bij technieken als Business Process Improvement (BPI) en Lean management worden behaald. Bij deze technieken, waar het rendement gemiddeld tussen de 20% en 40% ligt, ligt de focus op het elimineren van verspillingen. Naast het verminderen van de regeldruk, draagt een regeldrukprogramma ook bij aan het verhogen van de kwaliteit van regelgeving, efficiëntere uitvoering, verlaging van de uitvoeringskosten, verkorting van de doorlooptijden en verbetering van de klantvredeheid.
- 5 H.3.2 f.2, stap 2 [Pagina 26] Bron: 'Regeldruk vanuit een ander perspectief', E. Vergeer (2017).
- 6 H.3.2 f.2, stap 6 [Pagina 27] We gaan in dit voorstel niet in op het beperken van de regeldruk bij nieuwe regelgeving. De overheid heeft hiervoor diverse checks and balances in het wetgevingsproces ingebouwd om onnodige regeldruk te voorkomen. Het gaat dan onder meer om diverse (regeldruk) toetsen uit het Integraal Afwegingskader, ATR die bij ieder wetvoorstel toeziet op de regeldruk en uiteraard de Tweede Kamer die regeldruk als onderdeel in haar afwegingen meeneemt.
- 7 H.6.1 [Pagina 38] Algemene Rekenkamer, Effect en kosten van 6 op 10 fiscale regelgeving onbekend (2017)
- 8 H.6.5 [Pagina 43] We noemen hier de afschaffing van het pensioen in eigen beheer, aftrekposten tegen het lage tarief, de renteaftrekbeperking, de beperking van de verliesverrekening, en de op de tocht staande fiscale eenheid. Hierbij moeten ook de volgende (al dan niet geplande) maatregelen worden opgeteld: de vermogensrendementsheffing, de vaak vergeeten crisisheffing, de mogelijke verhoging van de BTW, de geplande MKB-Boete, de beperking van de afschrijving op ontroerende zaken in eigen gebruik, en de beperkingen rondom de innovatiebox en de WBSO.

Inhoudsopgave

Inleiding	3
MKB Toekomstplan 2030	4
Pijlers toekomstgericht MKB-beleid	5
I MKB-first, in ieder geval bij lastenverlichting, regelgeving, innovatie en handelsbevordering.....	6
II Werkgever zijn is een aantrekkelijk perspectief en goede medewerkers kunnen vinden is vanzelfsprekend.....	7
III Financiering voor goede plannen en groei is volop beschikbaar.....	8
IV Beleid op het gebied van innovatie, digitalisering en energietransitie zijn MKB-proof dankzij de juiste randvoorwaarden en betrokkenheid MKB.....	8
V Het belastingstelsel is betrouwbaar en stimulerend voor ondernemers.....	9
1 Stimuleer ondernemerschap	11
1.1 Ondernemen vaardigheden voor iedere Nederlander	11
1.2 Zet in op groei: van start-ups naar scale-ups tot grown-ups	12
2 Het werkgeverschap moet echt aantrekkelijker worden en de toegang tot talent structureel verbeterd	13
2.1 Toegang tot talent structureel verbeteren.....	13
2.2 Permanente Ontwikkeling.....	15
2.3 Passende arbeidsrelaties.....	16
2.4 Pas het arbeidsrecht op korte termijn aan.....	18
2.5 Rechten en plichten rondom ziekte en zorg.....	19
3 Wet- en regelgeving werkbaar maken voor ondernemers	24
3.1 Nieuwe regelgeving wordt passende regelgeving	24
3.2 Bestaande regelgeving.....	25
4 Toegang tot financiering voor goede plannen en groei verbeteren	30
4.1. Verbeter bekendheid verschillende financieringsvormen.....	30
4.2. Maak het financieringslandschap MKB-proof	32
4.3. Bescherm MKB-ondernemers tegen de machtspositie van financiers.....	33
5 Innovatie, digitalisering en de energietransitie MKB-proof maken met de juiste randvoorwaarden	35
6 Een betrouwbaar en stimulerend belastingstelsel	38
6.1. Maak werk van een eenvoudiger belastingstelsel	38
6.2. Borg het fiscale vestigingsklimaat.....	39
6.3. Stimuleer innovatie en groei fiscaal.....	40
6.4. Bied op de korte termijn duidelijkheid omtrent ZZP en Wet DBA.....	41
6.5. Fiscale lastenontwikkeling MKB.....	43

© 2018 ONL voor Ondernemers

Uitgave: ONL voor Ondernemers, Den Haag

Redactie: Djoeke Atena, ONL voor Ondernemers

Design: Joost van Tol Designs for Business, Voorburg

Druk: Oranje van Loon Drukers, Den Haag

DE
STEM
VAN DE
ONDERNEMER