

### Samenvatting en aanbevelingen:

1. Maak eerst duidelijk hoeveel schijnzelfstandigen er zijn, zodat gerichte maatregelen kunnen worden genomen.
2. Bepaal een maximumtarief, waarboven een rechtsvermoeden van zelfstandigheid geldt.
3. Elke opdracht toetsen aan een open norm is onwerkbaar. En een aantasting van de vrijheid van ondernemerschap.
4. Werk toe naar een sociaal stelsel voor alle werkenden, met een volwaardige rechtspositie voor zelfstandigen, zowel qua bijdragen als voordelen.
5. Zelfstandigen in de zorg, kinderopvang en het onderwijs vragen om een maatwerkpaak, die niet onbedoeld andere situaties meesleept.
6. Dit wetsvoorstel zal veel organisaties in de problemen brengen, omdat zelfstandigen niet zo maar overstappen naar een dienstverband.

### Uitwerking

Het wetsvoorstel heeft verschillende doelstellingen, te weten:

1. het tegengaan van schijnzelfstandigheid om het sociale stelsel betaalbaar te houden;
2. meer duidelijk creëren voor zelfstandigen en werkgevers over hoe werk zonder arbeidsovereenkomst kan worden verricht; en
3. het scheppen van een rechtsvermoeden ter versterking van rechtspositie werkenden met beperkte onderhandelingsmacht.

Helaas worden daarbij zeer uiteenlopende problemen op een hoop gegooid, namelijk:

- a) uitbuiting van kwetsbare flexwerkers;
- b) de stormachtige groei van platformwerk;
- c) de dynamiek in publieke sectoren (m.n. de zorg, kinderopvang en het onderwijs) waarin steeds meer werknemers ervoor kiezen om hetzelfde werk als zzp'er te gaan doen;
- d) (vermeende) schijnzelfstandigheid in het midden en de bovenkant van de arbeidsmarkt, die zou zijn ingegeven door fiscale voordelen.

Maar elk van die problemen vraagt om een eigen maatwerkoplossing, die het wetsvoorstel niet biedt.

Daar komt bij dat niet bekend is hoe groot het aantal schijnzelfstandigen. Het is van fundamenteel belang om eerst zicht te hebben op de aard en omvang van het probleem vóórdat er zulke ingrijpende maatregelen worden genomen als nu wordt voorgesteld.

In feit kan het wetsvoorstel daarmee nu de ijskast in, maar ik zal nog verder ingaan op de inhoud.

Wat m.i. goed kan werken, is het rechtsvermoeden van een arbeidsrelatie bij werk tegen een tarief onder EUR 32,24 per uur, omdat het een duidelijk uitgangspunt biedt.

De elementen werkinhoudelijke aansturen en organisatorische inbedding bieden die duidelijkheid echter niet. Er blijft immers sprake van een open norm, dus het doel van het wetsvoorstel wordt daarmee niet behaald. Met name het feit dat die toets voor elke opdracht opnieuw moet worden gedaan, is onwerkbaar.

Wat nodig is, zijn criteria die alle partijen snel duidelijkheid bieden in telkens terugkerende situaties (zowel vanuit het perspectief van werkgevers als van de zelfstandigen).

Het wetsvoorstel is een aantasting van de vrijheid van ondernemerschap (art. 16 Handvest van de grondrechten van de EU). Door de onduidelijkheid die het wetsvoorstel creëert, zullen opdrachtgevers terugschrikken voor het inhuren van zelfstandigen, ook voor werk dat zich daar prima voor leent, uit angst voor de regeldruk en mogelijke ophef in de media.

Dit kan voor een deel worden ondervangen door naast het “minimumtarief” ook een “maximumtarief” te introduceren, die een bovengrens vormt voor de toetsing aan de elementen van art. 610 lid 2. Boven een grens van bij voorbeeld 2 tot 3 keer het minimumtarief moet de ondernemersvrijheid voorgaan boven bescherming tegen uitbuiting, die voor zelfstandigen met een dergelijk tarief immers niet aan de orde is. Een andere manier om dit maximumtarief te bepalen is aan te sluiten bij het gebruikelijke loon dat geldt voor het vaststellen van het salaris van een dga.

Voor werk dat tegen een hoger tarief wordt gedaan, geldt dan het rechtsvermoeden dat dit zelfstandig werk is (tenzij er duidelijke signalen zijn van misbruik). Alleen voor werk tegen een tarief dat hoger is dan het minimum, maar lager dan het maximum, blijft dan de inhoudelijke toetsing nodig.

De doelstelling betaalbaarheid van het sociale stelsel kan namelijk ook worden bereikt via de inkomstenbelasting. De verschillen tussen werknemers en IB-ondernemers worden al kleiner door de afbouw van ondernemersfaciliteiten en de verplichte AOV.

Hoewel de fiscale voordelen dus worden afgebouwd, blijft het in dit wetsvoorstel een argument tegen het werken als zelfstandige. Dat betekent dat ze steeds meer (fiscaal) bijdragen, maar daar niet van profiteren.

Een andere optie is de invoering van een sociaal stelsel voor alle werkenden, ongeacht rechtsvorm, dat recht doet aan de manier van werken in de 21<sup>ste</sup> eeuw, waarin een levenslang loondienstverband voor velen niet meer het ideaal is. Daarbij hoort een volwaardige rechtspositie voor zelfstandigen naast werknemerschap en werkgeverschap.

De problemen in de zorg, kinderopvang en het onderwijs zijn in de eerste plaats een signaal dat werkgevers onvoldoende luisteren naar hun medewerkers. De zelfstandigen hebben een manier gevonden om dat (zware en belangrijke) werk te blijven doen zonder de voor hen onhoudbare randvoorwaarden (met name het gebrek aan flexibiliteit). Hier moet een structurele oplossing worden gevonden. Deze mensen terugduwen in de mal van “zo doen we dat nu eenmaal”, leidt tot uitval en verlies van werkkrachten voor deze sectoren: 55% van de zzp'ers in de zorg laat weten dat ze de zorg zullen verlaten als zij alleen in dienstverband kunnen werken. Dit wetsvoorstel is dus geen oplossing, maar creëert een nog groter probleem!

Mijn persoonlijk motivatie om te werken als zelfstandige (interim bedrijfsjurist) is met name de afwisseling, vrijheid en flexibiliteit die ik daarmee heb in mijn werk. Geen gedoe met vakantiedagen en verlofregels, vaste werktijden, verplichte aanwezigheid op kantoor, onbetaald overwerk, etc. Maar juist uitdagend werk, waarbij ik ervaring opdoe in verschillende branches, zie hoe dingen beter kunnen en mijn klanten help als de nood hoog is.

Volgens het wetsvoorstel kan vervanging van een zieke werknemer of snelle (tijdelijke) invulling van een vacature straks alleen maar op basis van een arbeidsovereenkomst. Maar dat is geen oplossing voor de bedrijven en organisaties die acuut behoefte hebben aan een oplossing voor een tijdelijk probleem. Want een werknemer is niet per direct beschikbaar (een sollicitatieprocedure met opzegtermijn bij een vorige werkgever neemt minimaal 2 tot 3 maanden in beslag) en de werkgever kan ook niet opeens afscheid nemen van deze nieuwe kracht als de zieke hersteld is, vanwege de

ontslagbescherming. En het kan toch niet de bedoeling zijn dat er nu opeens méér tijdelijke arbeidscontracten komen? Nog afgezien van de vraag wie van de huidige zelfstandigen daarvoor zou kiezen.

Zelfstandigen (in het midden- en hogere segment) zijn de smeerolie van bedrijven en organisaties. Als dat onmogelijk wordt gemaakt, leidt dat tot vastlopen en/of duurdere oplossingen met kosten voor tussenpersonen. Het voorbeeld van de belastingdienst, dat ondanks het werken met honderden zelfstandigen, nu al duizenden vacatures heeft, is overbekend. Dit wetsvoorstel zal dat probleem alleen maar groter maken, want die zelfstandigen zullen niet zomaar in loondienst gaan, maar eerder kiezen voor een manier van werken die past bij de vrijheid van een ondernemer.

In feite is de focus van het hele wetsvoorstel te zeer gericht op werkgeverschap en werknemerschap. Zoals gezegd is het beter om aan te sluiten bij de moderne manier van werken en de positie van (echte) zelfstandigen te verstevigen. Alleen bij indicaties van misbruik moet uiteraard worden ingegrepen. Zoals een te laag tarief (wat met het rechtsvermoeden gebeurt), het hoofdzakelijk als “zelfstandige” werken voor de laatste werkgever, structureel werken voor één vaste opdrachtgever, doorbetaling bij ziekte of andere afwezigheid, etc.