

Internetconsultantie Wet verduidelijking DBA

Mijn reactie (21/10/2023).

De keuze voor uitwerking van 'in dienst van' (artikel 7:610 BW) stuurt de discussie. Terwijl 'voor een zekere tijd' niet zo eenduidig is als wordt gesuggereerd. Waar voor de werknemer veel zekerheden zijn ingebouwd zoals ontslagbescherming, geldt dit zeker niet voor de zelfstandig ondernemer (en/of ZZP-er). Enerzijds het artikel zelf en anderzijds de focus op de betekenis van 'in dienst' maakt dat we telkens vastlopen.

De wet is gericht op het nader regelen van de bestaande regels, een oplossing die leidt tot verder ingraven. Je zou het een negatief ingestoken benadering kunnen noemen. Gericht op het elimineren van een op onzekere aannames gebaseerde groep schijnzelfstandigen. Terwijl een helicopterview zou aantonen dat zeker voor het hogere segment (met name zakelijke dienstverlening en consultancy) voor werkenden een indiensttreding niet wenselijk is en zelfs zou leiden tot uitval. Het in stand houden van de mogelijkheid om als ZZP-er te werken komt ten gunste van de arbeidsmarkt, waar deze wet zal leiden tot problemen.

Vanuit mijn ervaring als 20 jaar zelfstandige kan ik vertellen dat de echte problemen in de arbeidsmarkt zich voordoen **binnen** organisaties. En dat is zeker voor het hogere segment, de zakelijke dienstverlening en de consultancy de reden dat mensen zelfstandig worden. Iedereen die ik ken die in loondienst is, heeft op zeker moment een conflict met de baas en wordt daar ziek van.

Was het maar zo dat je snel van de ene werkgever naar de andere kon switchen, dat je alleen maar goede leidinggevers aantrof waardoor je het werken goed kon volhouden omdat het zinvol was en gewaardeerd werd. Maar helaas. In plaats daarvan eisen organisaties commitment maar bieden zelf geen prettige werkplek. Zo kijken leidinggevers nog steeds naar CV's met een arrogantie alsof ze het voor het zeggen hebben. En jobhoppen wordt niet bepaald als een goed teken van commitment beschouwd. Stel dat deze wet het hoger segment dienstverleners verjaagt uit de zelfstandigheid, waar komen die dan terecht? En kunnen jullie ze wel missen? Het is mijn ervaring en overtuiging dat werkgevers met zesjes-culturen, met een top die of lui is, of laf, of juist heel erg ambitieus, niet zonder de hulp van zakelijke interim dienstverleners kunnen voldoen aan alle eisen die hen zijn opgelegd door de wetgever. De uitstroom van goed personeel naar zelfstandigheid wordt door die situatie versterkt.

Om positief af te sluiten: de wet kijkt behalve naar het kwalificeren van 'in dienst van' ook naar de werkende zelf, dat vind ik winst.

Het hanteren van een ondergrens voor een rechtsvermoeden vind ik zinvol. Maar kijk daarbij verder, naar andere kwalificerende factoren van een zelfstandig ondernemer. Waarom niet een periode van zelfstandig zijn van bv 4 jaar als criterium opnemen (een wachttijd waarin een starter nog geen gebruik kan maken van fiscale aftrekposten), aantal gevolgde opleidingen (dat is met facturen makkelijk aan te tonen), bestaan van een marketing- of bedrijfsplan dat ook rekening houdt met risico's in de toekomst.

De keuze voor uitwerking van 'in dienst van' (artikel 7:610 BW) stuurt de discussie. Terwijl 'voor een zekere tijd' niet zo eenduidig is als wordt gesuggereerd. Waar voor de werknemer veel zekerheden zijn ingebouwd zoals ontslagbescherming, geldt dit zeker niet voor de zelfstandig ondernemer (en/of ZZP-er). Enerzijds het artikel zelf en anderzijds de focus op de betekenis van 'in dienst' maakt dat we telkens vastlopen.

De wet is gericht op het nader regelen van de bestaande regels, een oplossing die leidt tot verder ingraven. Je zou het een negatief ingestoken benadering kunnen noemen. Gericht op het elimineren van een op onzekere aannames gebaseerde groep schijnzelfstandigen. Terwijl een helicopterview zou aantonen dat zeker voor het hogere segment (met name zakelijke dienstverlening en consultancy) voor werkenden een indiensttreding niet wenselijk is en zelfs zou leiden tot uitval. Het in stand houden van de mogelijkheid om als ZZP-er te werken komt ten gunste van de arbeidsmarkt, waar deze wet zal leiden tot problemen.

Vanuit mijn ervaring als 20 jaar zelfstandige kan ik vertellen dat de echte problemen in de arbeidsmarkt zich voordoen binnen organisaties. En dat is zeker voor het hogere segment, de zakelijke dienstverlening en de consultancy de reden dat mensen zelfstandig worden. Iedereen die ik ken die in loondienst is, heeft op zeker moment een conflict met de baas en wordt daar ziek van.

Was het maar zo dat je snel van de ene werkgever naar de andere kon switchen, dat je alleen maar goede leidinggevers aantroef waardoor je het werken goed kon volhouden omdat het zinvol was en gewaardeerd werd. Maar helaas. In plaats daarvan eisen organisaties commitment maar bieden zelf geen prettige werkplek. Zo kijken leidinggevers nog steeds naar CV's met een arrogantie alsof ze het voor het zeggen hebben. En jobhoppen wordt niet bepaald als een goed teken van commitment beschouwd.

Stel dat deze wet het hoger segment dienstverleners verjaagt uit de zelfstandigheid, waar komen die dan terecht? En kunnen jullie ze wel missen?

Het is mijn ervaring en overtuiging dat werkgevers met zesjes-culturen, met een top die of lui is, of laf, of juist heel erg ambitieus, niet zonder de hulp van zakelijke interim dienstverleners kunnen voldoen aan alle eisen die hen zijn opgelegd door de wetgever. De uitstroom van goed personeel naar zelfstandigheid wordt door die situatie versterkt.

Ik maak me persoonlijk grote zorgen. Wie neemt mij in dienst als ik gedwongen word te stoppen als zelfstandige? 20 jaar ZZP-er, hoog opgeleid en bovendien bijna 60 jaar oud - wie durft het aan mij "aan te sturen"?

Om positief af te sluiten: de wet kijkt behalve naar het kwalificeren van 'in dienst van' ook naar de werkende zelf, dat vind ik winst.

Het hanteren van een ondergrens voor een rechtsvermoeden vind ik zinvol. Ik mis een bovengrens.

En kijk daarbij verder, naar andere kwalificerende factoren van een zelfstandig ondernemer. Waarom niet een periode van zelfstandig zijn van bv 4 jaar als criterium opnemen (een wachttijd waarin een starter nog geen gebruik kan maken van fiscale

afrekposten), aantal gevolgde opleidingen (dat is met facturen makkelijk aan te tonen), bestaan van een marketing- of bedrijfsplan dat ook rekening houdt met risico's in de toekomst.