

## Reactie vanuit NVO op internetconsultatie inzake wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelatie en rechtsvermoeden

De Nederlandse vereniging van Pedagogen en Onderwijskundigen (NVO) vertegenwoordigt haar 10.000 universitair opgeleide leden in verschillende werkvelden, waaronder jeugdhulp, gehandicaptenzorg, onderwijs, ouderenzorg en GGZ. Onze leden zijn in loondienst, zelfstandige, of een combinatie van beiden, en hen gaat dit wetsvoorstel aan op verschillende manieren. Wij zijn van mening dat de intentie van de wet goed is, maar dat de criteria, afkadering en handhaving nog veel aan duidelijkheid inboet. Wij zullen deze mening hieronder toelichten.

### Rechtsvermoeden en uurtarief

Wij kunnen ons vinden in het rechtsvermoeden bij een uurtarief onder € 32,24.

### Verduidelijking beoordeling arbeidsrelatie

Het doel van het aanpassen van de wet is verduidelijking, omdat de huidige wetgeving door jurisprudentie wordt gekleurd en daarmee ondoorzichtig is geworden. In het wetsvoorstel is de jurisprudentie gebundeld en verdeeld in drie categorieën: werkinhoudelijke ondergeschiktheid, organisatorische inbedding en werken voor eigen rekening en risico. De zogenaamde ABC-afweging.

Het nader definiëren en daarmee stoppen van situaties waarbij het onwenselijk is dat gewerkt wordt met ZZP'ers terwijl er in de kern eigenlijk sprake is van een arbeidsovereenkomst lijkt ons een goede ontwikkeling. We hopen dat deze wetgeving bijdraagt aan het verminderen van de situatie dat een zorgprofessional in loondienst ontslag neemt en zich vervolgens voor dezelfde werkzaamheden als zelfstandige laten inhuren tegen een hoger tarief.

De voorgestelde ABC-afweging groepen wel een aantal vragen op. In het geval van onze leden, gedragswetenschappers werkzaam in het sociaal domein, in de volwassenzorg, gehandicaptenzorg en het onderwijs valt zowel 'werkinhoudelijke ondergeschiktheid' als 'organisatorische inbedding' in een grijs gebied. Daarnaast rijzen er vragen over de definitie van 'zwaarwegendheid'. Als ondergeschiktheid en inbedding samen zwaarder wegen dan het werken voor eigen rekening en risico, wordt gesteld dat er sprake is van loondienst. De criteria wanneer dit zo is, zijn niet helder genoeg om alle gevallen te kunnen definiëren, en leiden daarmee eerder onduidelijkheid dan tot verduidelijking. Hiermee heeft het wetsvoorstel niet het beoogde effect.

Vragen die bijvoorbeeld rijzen zijn over de positie van de gedragswetenschapper in loondienst die daarnaast als zelfstandig de taak van gedragswetenschapper vervult bij bijvoorbeeld een gezinshuis. Of de zelfstandige pedagoog die een behandelpraktijk heeft, maar ook in onderaanneming werkt voor een jeugdzorgaanbieder of zorgaanbieder. Of geen eigen praktijklocatie heeft, maar voor diverse jeugdzorgaanbieders of zorgaanbieders diagnostische werkzaamheden verricht, gedragswetenschapper is bij diverse kleine zorgaanbieders en inspringt in een team waar tijdelijk te weinig behandelaren zijn. Dit kunnen wel 8 of meer opdrachtgevers zijn gelijktijdig. De huidige onduidelijkheid zou ertoe kunnen leiden dat een pedagoog in plaats van bijvoorbeeld 8 gelijktijdige opdrachtgevers, 8 werkgevers zou hebben. Dat lijkt ons een zeer onwenselijke situatie.

Voor ZZP'ers geldt bovendien dat zij vaak zelf geen contract kunnen afsluiten bij gemeenten of zorgverzekeraars, omdat zij het aantal contracten wensen te verminderen. Onduidelijkheid over de ABC begrippen kan ertoe leiden dat jeugdzorgaanbieders en jeugdhulpaanbieders ervoor kiezen om

niet meer met zelfstandigen te werken. Terwijl deze broodnodig zijn in de huidige arbeidsmarkt om wachtlijsten weg te werken én zorgen voor een breed palet aan zorg.

Wat hier vooral mist is duidelijkheid. Nadere definiëren van de ABC-begrippen en heldere voorbeelden die kunnen uitleggen welke professional zich moet laten inhuren in loondienst, en welke professional zich als zelfstandige kracht mag laten inhuren.

### Afschaffing handhavingsmoratorium

In het wetsvoorstel staat ten slotte dat het handhavingsmoratorium wordt afgeschaft, wat betekent dat in de toekomst meer zal worden gehandhaafd. Nu is handhaving noodzakelijk voor het goed laten verlopen van een wettelijk kader, maar de manier waarop dit wordt ingeregeld en welke mensen dit gaan doen, gezien de tekorten bij de Belastingdienst, is ons niet helder. Als de handhaving niet op orde kan worden gebracht door personeelstekorten of anderszins, dan werkt dit misbruik, ook van een nieuwe wet, in de hand.