

Beleidskompasformulier voor internetconsultatie

Titel:

Zelfstandigenwet

∞ Wie zijn belanghebbenden en waarom?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

- Wie zijn direct of indirect belanghebbenden bij het betreffende vraagstuk?

Werkenden, werkgevers, intermediairs, uitvoerders en toezichthouders en de rechtspraak zijn de belanghebbenden bij dit wetsvoorstel. Werkenden die willen weten of zij in een bepaalde arbeidsrelatie werken op basis van een arbeidsovereenkomst, of als zelfstandige kunnen werken. Werkgevers die iemand nodig hebben om voor hen te werken en die moeten beoordelen of dit op basis van een arbeidsovereenkomst moet, of dat dit via een overeenkomst van opdracht kan. Intermediairs die werkenden uitlenen en daarbij ook de arbeidsrelatie moeten kwalificeren. Verder zijn ook vakbonden, werkgeversorganisaties, zzp-organisaties, brancheverenigingen en overige juridische bijstandverleners belanghebbend bij het wetsvoorstel

- Wie beschikken er over relevante kennis over en ervaring met het vraagstuk?

Werkgevers, werkenden en werknemers, fiscaal en arbeidsrechtsspecialisten, vakbonden en werkgeversorganisaties, brancheverenigingen, uitvoerders en anderen (waaronder juridische vertegenwoordigers)

- Op welke wijze zijn belanghebbenden tot nu toe in de verschillende fasen van het beleidstraject betrokken?

Er is met veel partijen gesproken over doelstelling en inhoud van het wetsvoorstel. Over het wetsvoorstel vindt afstemming plaats met vakbonden en werkgeversorganisaties. Daarnaast heeft er afstemming plaatsgevonden met zzp organisaties, zijn er verschillende gesprekken met sectororganisaties gevoerd, hebben meerdere stakeholdergesprekken en expertsessies plaatsgevonden. Onder zelfstandigen en opdrachtgevers is een flitspeiling uitgevoerd. Uitvoeringsorganisaties (UWV, Belastingdienst, Nederlandse Arbeidsinspectie) zijn niet alleen uitvoerig betrokken maar ook onderdeel van het team dat het beleid heeft voorbereid en uitgewerkt.

1. Wat is het probleem?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

a) Wat is het probleem?

Op dit moment is er nog te veel onduidelijkheid over de vraag wanneer je als zelfstandige kunt werken. Dat heeft meerdere ongewenste effecten. Het kan (al dan niet onbewust) schijnzelfstandigheid in de hand werken, maar ook leiden tot risicomijdend gedrag onder opdrachtgevers en het onnodig uitsluiten van zelfstandigen. Organisaties en zelfstandigen zijn (te) veel tijd kwijt aan het kwalificeren van hun arbeidsrelatie. Ook al biedt het huidige wettelijk kader de ruimte om als zelfstandige te werken, en is de bewustwording de afgelopen jaren toegenomen door jurisprudentie van de Hoge Raad (Deliveroo¹, Uber²): er blijft veel discussie en onzekerheid bestaan over de kwalificatie van arbeidsrelaties.

Met dit voorstel worden drie problemen geadresseerd:

1. Er heerst te veel onduidelijkheid en daarmee onzekerheid over de kwalificatie van arbeidsrelaties. Organisaties en zelfstandigen zijn daardoor onnodig terughoudend in het aangaan van een arbeidsrelatie en ervaren zware administratieve lasten
2. Werkenden kunnen in een kwetsbare positie komen, omdat onvoldoende duidelijk is wat zelfstandig werken onderscheidt van werken in loondienst. En er kan sprake van zijn dat men zich onttrekt aan het sociale stelsel, wat kan leiden tot oneerlijke concurrentie tussen werkenden en werkgevers onderling;
3. Er zijn op dit moment geen wettelijke indicaties geformuleerd die duiden op ondernemend gedrag en een onafhankelijke manier van werken als zelfstandige in een arbeidsrelatie. Oftewel: wanneer géén sprake is van gezag en dus gewerkt kan worden als zelfstandige. Dat leidt tot onbegrip bij zelfstandigen en opdrachtgevers, omdat de wet niet aansluit bij de praktijk. Dit gebrek aan handelingsperspectief zorgt ervoor dat veel zelfstandigen, inmiddels een grote groep werkenden op de arbeidsmarkt, zich niet erkend voelen door de wetgever.

b) Wat zijn de oorzaken van het probleem?

Een juiste kwalificatie van de arbeidsrelatie is van belang in breder perspectief, gezien de gevolgen voor het arbeidsrecht, sociale zekerheid en pensioen. Het is daarom belangrijk dat organisaties en zelfstandigen aan wet- en regelgeving voldoen, maar dan moeten deze regels zo duidelijk en eenvoudig mogelijk zijn. De beoordeling van arbeidsrelaties op basis van open normen (holistische toets: alle feiten en omstandigheden worden onderling gewogen), maakt dat op voorhand door sommige belanghebbenden veel onzekerheid wordt ervaren of een opdracht door een zelfstandige kan worden gedaan, of dat sprake is van een dienstbetrekking.

Sinds de opheffing van het handavingsmoratorium op arbeidsrelaties voor de loonheffingen per 1 januari 2025 is er extra aandacht gekomen voor de juiste kwalificatie van de arbeidsrelatie. Maar handhaving op de juiste kwalificatie van de arbeidsrelatie binnen het domein van de loonheffingen is onvoldoende effectief als te veel onduidelijkheid wordt ervaren over de juiste kwalificatie van arbeidsrelaties.

c) Wat is de omvang van het probleem?

¹ Hoge Raad 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443.

² Hoge Raad 21 februari 2025, ECLI:NL:HR:2025:319.

Ingangsdatum formulier: 1 oktober 2023

Er zijn geen exacte cijfers over de omvang van het probleem. Ten aanzien van de ervaren onduidelijkheid zijn er meerdere bronnen die wijzen op (ervaren) onduidelijkheid met betrekking tot de kwalificatie van arbeidsrelaties. Deze worden uitgebreid beschreven in paragraaf 2.1.1 van de toelichting.

In paragraaf 2.1.2 wordt ingegaan op de omvang van het risico op schijnzelfstandigheid, waarbij wordt ingegaan op het aandeel zelfstandigen met slechts 1 opdrachtgever, en het aandeel zelfstandigen welke voor 90% afhankelijk zijn van hun grootste opdrachtgever.

Inzake het ontbreken van wettelijke indicaties constateert de regering dat het belang van extern ondernemerschap, het werken voor eigen rekening en risico en de vrijheid om je eigen werk in te richten (oftewel: wanneer is er geen sprake van gezag) bij de beoordeling van arbeidsrelaties weliswaar door de Hoge Raad is erkend in de Deliveroo en Uber-zaken, maar dat de wettelijke erkenning ontbreekt. Dit in tegenstelling tot andere Europese landen, zoals bijvoorbeeld de Arbeidsrelatiewet in België. Met de Zelfstandigenwet wordt hier invulling aan gegeven.

d) Wat is het huidige beleid en wat heeft de evaluatie opgeleverd?

Het kabinet wil zorgen voor meer rust en duidelijkheid onder zelfstandigen en opdrachtgevers op de langere termijn.³ De drie lijnen waar eerdere kabinetten aan werkten (1: een gelijk speelveld tussen contractvormen, 2: meer duidelijkheid wanneer gewerkt wordt als werknemer of zelfstandige en 3: verbetering handhaving op schijnzelfstandigheid) blijven overeind, hoewel de invulling ervan op onderdelen aangepast wordt aan de koers van dit kabinet. Onderdeel van deze koers en brede aanpak – die moet zorgen voor een doorbraak in de jarenlange discussies rondom het werken met en als zelfstandige(n) – is het zo snel mogelijk invoeren van een nieuwe Zelfstandigenwet.

e) Wat gebeurt er als de overheid niets doet (Nuloptie)? Wat rechtvaardigt overheidsinterventie?

³ Kamerstukken II, 2025/2026, 31 311, nr. 305.
Ingangsdatum formulier: 1 oktober 2023

Op dit moment is er nog te veel onduidelijkheid over de vraag wanneer je als zelfstandige kunt werken. Dat heeft meerdere ongewenste effecten. Het kan (al dan niet onbewust) schijnzelfstandigheid in de hand werken, maar ook leiden tot risicomijdend gedrag onder opdrachtgevers en het onnodig uitsluiten van zelfstandigen. Organisaties en zelfstandigen zijn (te) veel tijd kwijt aan het kwalificeren van hun arbeidsrelatie. Ook al biedt het huidige wettelijk kader de ruimte om als zelfstandige te werken, en is de bewustwording de afgelopen jaren toegenomen door jurisprudentie van de Hoge Raad (Deliveroo⁴, Uber⁵): er blijft veel discussie en onzekerheid bestaan over de kwalificatie van arbeidsrelaties.

Door de wetgeving te verduidelijken kan een einde worden gemaakt aan de maatschappelijke en politieke discussie over werken met en als zelfstandigen. Deze discussie brengt onzekerheid met zich mee voor sommige zelfstandigen en opdrachtgevers.

Sinds de opheffing van het handhavingsmoratorium op arbeidsrelaties voor de loonheffingen per 1 januari 2025 is er extra aandacht gekomen voor de juiste kwalificatie van de arbeidsrelatie. Maar handhaving op de juiste kwalificatie van de arbeidsrelatie binnen het domein van de loonheffingen is onvoldoende effectief als te veel onduidelijkheid wordt ervaren over de juiste kwalificatie van arbeidsrelaties. Een juiste kwalificatie van de arbeidsrelatie is bovendien van belang in breder perspectief, gezien de gevolgen voor het arbeidsrecht, sociale zekerheid en pensioen. Het is daarom belangrijk dat organisaties en zelfstandigen aan wet- en regelgeving voldoen, maar dan moeten deze regels zo duidelijk en eenvoudig mogelijk zijn.

Door de ervaren onduidelijkheid rondom de wet- en regelgeving is er een politieke roep om de handhaving stop te zetten. Dit terwijl de handhaving een essentieel onderdeel van de 3-lijnen aanpak (zie hiervoor onder punt d). Door de wetgeving te verduidelijken wanneer er in ieder geval als en met een zelfstandige gewerkt kan worden, kan ook de druk op (stoppen van) de handhaving worden weggenomen.

2. Wat is het beoogde doel?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

a) Wat zijn de beleidsdoelen?

De regering werkt met de Zelfstandigenwet aan een toekomstbestendig antwoord op de fundamentele vraag: wanneer kan ik in ieder geval met en als zelfstandige(n) werken? Met duidelijke spelregels vooraf, zodat een veilige haven ontstaat voor hen die daaraan voldoen. Wie volgens die spelregels werkt, weet zeker dat als zelfstandige gewerkt kan worden. Tegelijkertijd wil de regering met deze criteria zorgen voor een concreet handelingsperspectief, voor wie er (nog) niet aan voldoet.

Het wetsvoorstel de volgende hoofddoelen:

- 1) Duidelijkheid bieden over wanneer in ieder geval als zelfstandige kan worden gewerkt (oftewel: wanneer in ieder geval géén sprake is van 'gezag');
- 2) Schijnzelfstandigheid voorkomen
- 3) Het wettelijk erkennen van de rol die ondernemend gedrag van een zelfstandige speelt bij de kwalificatie van arbeidsrelaties

⁴ Hoge Raad 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443.

⁵ Hoge Raad 21 februari 2025, ECLI:NL:HR:2025:319.

Ingangsdatum formulier: 1 oktober 2023

- b) Aan welke [duurzame ontwikkelingsdoelen \(sustainable development goals, SDG's\)](#) en [brede welvaartsuitkomsten](#) dragen de doelen bij?

De doelen dragen bij aan het streven van de SDG's en brede welvaartsuitkomsten om het welzijn van mensen te verbeteren en niet enkel financiële welvaart.

Zelfstandigen leveren een belangrijke bijdrage aan de Nederlandse economie en arbeidsmarkt. Zij kunnen hun werk zelfstandig vormgeven en daarmee inspelen op economische kansen. Zelfstandigen werken voor eigen rekening en risico en kunnen zich onderscheiden van werknemers door één of meer van onderstaande kenmerken:

1. Zelfstandigen innoveren en voegen daarmee nieuwe producten en diensten toe aan de economie. Daarmee dragen ze bij aan de arbeidsproductiviteit en economische groei en kunnen zij maatschappelijke uitdagingen helpen oplossen en de welvaart verhogen.
2. Zelfstandigen hebben zicht op doorgroei. Zo kunnen zelfstandigen zonder personeel op termijn personeel aannemen. Daarmee dragen zij bij aan dynamiek op de arbeidsmarkt en kunnen zij werknemers op productieve plekken inzetten. Ook kunnen zij schaalvoordelen benutten en investeren in hun bedrijf en werknemers, wat de productiviteit kan verhogen. Immers, vrijwel elk bedrijf, hoe groot ook, is ooit klein begonnen.
3. Zelfstandigen bieden unieke of specialistische producten en/of diensten aan, soms op een kleine markt waar vraag naar is. Vanwege het specifieke karakter van hun aanbod en de beperkte vraag kan het werken als zelfstandige voor hen de best passende vorm zijn.

Het is belangrijk dat deze bijdrage van zelfstandigen aan het economisch verkeer niet gehinderd wordt door onnodige terughoudendheid of buitensporige tijdsinvestering bij het aangaan van een overeenkomst, omdat partijen willen uitsluiten dat achteraf alsnog blijkt dat (onbedoeld) een arbeidsovereenkomst is aangegaan. Op dit moment is dat in te veel gevallen wel zo.

Door met de Zelfstandigenwet duidelijker te maken wanneer er als zelfstandige gewerkt kan worden, krijgen zelfstandigen de vrijheid te doen waar ze goed in zijn, namelijk ondernemen. En wordt onnodige terughoudendheid onder opdrachtgevers tegengegaan.

Tegelijkertijd kan het ontbreken van duidelijkheid over wanneer sprake is van werken als zelfstandige juist leiden tot werkenden in kwetsbare situaties. Zo kan er (al dan niet onbewust) sprake zijn van schijnzelfstandigheid, of werkenden zijn zich onvoldoende bewust van de verantwoordelijkheden en risico's die horen bij werken als zelfstandige. Ook is schijnzelfstandigheid niet goed voor de solidariteit binnen het sociale stelsel. Als er vanwege schijnzelfstandigheid – dus niet alleen aan de basis van de arbeidsmarkt – in mindere mate wordt bijgedragen aan sociale voorzieningen, wordt het stelsel steeds duurder. Zeker als de mensen met hogere risico's achterblijven. Ook daarom is het van belang dat iedereen die feitelijk werknemer is, en daardoor aanspraak kan maken op werknemersregelingen, hieraan bijdraagt. Het is dan ook van groot belang dat met dit wetsvoorstel zekerheid wordt gecreëerd over wanneer in ieder geval niet in dienst van een werkgever wordt gewerkt.

Een toename van schijnzelfstandigheid heeft negatieve effecten op de financiële welvaart van individuen, maar ook op andere aspecten van het persoonlijk leven, heeft het negatieve effecten op het Nederlandse verdienvermogen en zorgt het voor oneerlijke concurrentie tussen werkgevers en werkenden onderling. Hierdoor heeft (de toename van) schijnzelfstandigheid een negatieve impact op de samenleving. Ook daarom draagt dit wetsvoorstel bij aan de brede welvaartsuitkomsten in Nederland.

3. Wat zijn opties om het doel te realiseren?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

- a) Wat zijn kansrijke aangrijpingspunten om het doel te realiseren?

Het kabinet acht de huidige uitwerking zoals opgenomen onder punt 5 in dit document de meest kansrijke beleids optie. De maatregelen die zijn overwogen, maar die zijn afgefallen worden toegelicht in hoofdstuk 3.4.

- b) Wat zijn, gegeven de aangrijpingspunten, kansrijke beleids opties?

Het kabinet acht de huidige uitwerking zoals opgenomen onder punt 5 in dit document de meest kansrijke beleids optie. De maatregelen die zijn overwogen, maar die zijn afgefallen worden toegelicht in hoofdstuk 3.4.

De regering werkt met de Zelfstandigenwet aan een toekomstbestendig antwoord op de fundamentele vraag: wanneer kan ik in ieder geval met en als zelfstandige(n) werken? Met duidelijke spelregels vooraf, zodat een veilige haven ontstaat voor hen die daaraan voldoen. Voldoe je (nog) niet? Dan heb je een concreet **handelingsperspectief**.

Door te kiezen voor een beperkte set scherpe, maar duidelijke criteria wordt bijgedragen aan herkenbare wet- en regelgeving. Daarmee wordt:

- De duidelijkheid geboden waar de markt al jaren om vraagt;
- Schijnzelfstandigheid voorkomen en;
- Zelfstandigen de erkenning gegeven die ze verdienen

- c) Wat is de [beleidstheorie \(doelenboom\)](#) per kansrijke beleids optie?

Zie 3b

4. Wat zijn de gevolgen van de opties?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

- a) Wat zijn de verwachte gevolgen per beleids optie?

Zie bij 3b

- b) Welke [verplichte toetsen](#) zijn van toepassing en wat zijn daarvan de uitkomsten (voor zover bekend)?

In de voorbereiding heeft geen mkb-toets in de klassieke zin plaatsgevonden. Wel is via verschillende stakeholdersessies het perspectief van het mkb opgehaald en betrokken bij de voorbereiding. Daarbij zijn onder meer werkgeversverenigingen, brancheverenigingen en belangenorganisaties van zelfstandigen betrokken. Daarnaast is de doenvermogenstoets afgerond. De uitkomst van deze toetsen is verwerkt in hoofdstuk 8 van de memorie van toelichting. Ook zijn er stakeholdergesprekken en expertsessies gehouden. Waar relevant is daar in de memorie van toelichting aandacht aan besteed.

Er worden verschillende uitvoeringstoetsen en adviezen (ATR, Raad voor de Rechtspraak) gevraagd. Deze zijn opgestart tijdens de internetconsultatie en dus nog niet afgerond. De resultaten van de uitvoeringstoetsen en adviezen worden meegenomen in het verdere proces naar de Raad van State en indiening van het wetsvoorstel bij de Tweede en Eerste Kamer.

5. Wat is de voorkeursoptie?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

- a) Wat is het voorstel?

Met de Zelfstandigenwet worden twee toetsen ingevoerd: de zelfstandigentoets en werkrelatietoets.

Er wordt een nieuwe bepaling in de wet toegevoegd die regelt dat als aan deze twee toetsen wordt voldaan er (in ieder geval) geen sprake is van gezag. Er kan dan dus als zelfstandige worden gewerkt.

Als niet voldaan wordt aan één of beide toetsen, dan is er niet gelijk sprake van een arbeidsovereenkomst. Er is dan alleen geen zekerheid dat je als zelfstandige kunt werken op basis van de Zelfstandigenwet. Dit moet dan worden beoordeeld op grond van de huidige regels (het bestaande toetsingskader van artikel 7:610 BW, eerste lid). Dan kan het zijn dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. Maar ook kan het zijn dat op grond van de huidige regels als zelfstandige kan worden gewerkt.

De bescherming van werknemers wordt op geen enkele manier aangetast met deze wet. We willen hiermee juist voorkomen dat werkenden onbedoeld en onbeschermd als zelfstandige aan de slag gaan. Hiermee wordt namelijk duidelijker wanneer wél sprake is van werken als zelfstandige.

De twee nieuwe toetsen bestaan uit een beperkte set scherpe, maar duidelijke criteria. Uitgangspunten daarbij zijn: Het past bij het werken als zelfstandige als je onafhankelijk bent van anderen, risico's draagt en je de vrijheid hebt om je werk zelf te organiseren.

Zelfstandigentoets

1. *De zelfstandigentoets kijkt naar de persoon van de zelfstandige en hoe hij/zij zich in het economisch verkeer gedraagt. De zelfstandige voldoet aan de basisvoorwaarden om als zelfstandige te kunnen werken*

- Een KVK- inschrijvingBtw-nummer
- Aparte rekening voor zakelijke transacties
- Is zelf verantwoordelijk voor de facturatie (mag door een ander worden uitgevoerd)
- Hanteert een betalingstermijn voor klanten en opdrachtgevers
- Verricht zelf betalingen aan derden en kan aangesproken worden op te late betaling.

2. *Meerdere opdrachtgevers: de zelfstandige heeft in het lopende kalender jaar en het vorige kalenderjaar in totaal tenminste 3 verschillende opdrachtgevers of klanten gehad.*

3. *De zelfstandige besteedt jaarlijks een x-bedrag aan voorzieningen tegen risico's die horen bij het werken als zelfstandig ondernemer. De volgende voorzieningen tellen hierbij (mogelijk) mee:*

- Een verzekering voor (langdurige) arbeidsongeschiktheid
- Voorziening voor (kortdurende) ziekte
- Een pensioenvoorziening of pensioensparen in tweede of derde pijler
- Bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering
- Bedrijfsschadeverzekering
- Beroepsaansprakelijkheidsverzekering
- Rechtsbijstandverzekering voor bedrijven

Werkrelatietoets

De werkrelatietoets ziet op de vrijheid van een zelfstandige (diens onafhankelijkheid, en dus ontbreken van 'gezag') binnen een opdracht.

1. *Beide partijen hebben de wil om te werken buiten een arbeidsovereenkomst.*
2. *De zelfstandige is vrij om te bepalen hoe de werkzaamheden worden uitgevoerd. De opdrachtgever mag wel instructies geven over het wat.*
3. *De zelfstandige is vrij om te bepalen op welke tijden en op welke locatie de werkzaamheden worden uitgevoerd. Er zijn twee uitzonderingen hierbij:*

- Locatie gebonden werk: werk dat fysiek nergens anders kan
- Tijdsgebonden werk: werk dat alleen op bepaalde momenten mogelijk is.

4. *De zelfstandige werkt voor eigen rekening en risico.*

- a) *De werkende kan economische baten genieten.*
- b) *De werkende loopt financiële risico's bij verrichte arbeid*

- .

b) Hoe houdt het voorstel rekening met:

- [doeltreffendheid](#) en [doelmatigheid](#);
- uitvoerbaarheid voor alle relevante partijen (inclusief [doenvermogen](#), [regeldruk](#) en [handhaving](#));

Bij de uitwerking van de maatregelen is rekening gehouden met de vereisten van doelmatigheid en doeltreffendheid. In paragraaf 2.6 van de toelichting wordt hierop ingegaan. Verder wordt in hoofdstuk 7 aandacht geschonken aan de gevolgen voor betrokkenen, waaronder regeldruk en doenvermogen.

Het wetsvoorstel is doeltreffend omdat met de zelfstandigenwet de beoogde doelen worden bereikt: het biedt vooraf duidelijkheid over de kwalificatie van arbeidsrelaties, bestrijdt schijnzelfstandigheid en erkent het zelfstandig ondernemerschap wettelijk.

De regering verwacht dat dit wetsvoorstel hiermee niet alleen doeltreffend is, maar eveneens doelmatig. Deze wettelijke criteria zorgen namelijk voor duidelijkheid vooraf, een efficiëntere beoordeling van arbeidsrelaties en daarmee minder onnodige terughoudendheid bij het aangaan van arbeidsrelaties. Dat draagt bij aan efficiëntere processen en minder administratieve lasten in het economische verkeer, zonder dat het ten koste gaat van de werkenden in een potentieel kwetsbare positie.

Doeltreffend is het voorstel ook in de aanpak van schijnzelfstandigheid: de duidelijke criteria stimuleren partijen in het "grijs gebied" een bewuste keuze te maken voor de juiste contractvorm, waardoor (onbewuste) schijnzelfstandigheid minder kans krijgt. Bovendien ontstaat een prikkel om daadwerkelijk aan de zelfstandigentoets en werkrelatietoets te voldoen — of om, als dat niet lukt of gewenst is, te kiezen voor een arbeidsovereenkomst. In de huidige situatie ontbreekt die prikkel grotendeels omdat onduidelijk is welke concrete stappen nodig zijn voor zekerheid.

Tot slot is het wetsvoorstel doelmatig bij het wettelijk erkennen van het werken als zelfstandige. Door met concrete criteria duidelijk te maken wanneer wordt voldaan aan de zelfstandigentoets, en wanneer geen sprake is van gezag met de werkrelatietoets, wordt wettelijk vastgelegd wanneer in ieder geval buiten dienstbetrekking (als zelfstandige) gewerkt kan worden. Hiermee krijgen zelfstandigen de erkenning die nodig is bij de kwalificatie van arbeidsrelaties. Dat doel zou niet bereikt kunnen worden zonder aanpassing van wetgeving, en daarmee is het ook doelmatig.: dit doel was zonder wetwijziging niet te bereiken, aangezien rechtspraak (Hoge Raad in de zaken Uber en Deliveroo) het belang van ondernemerschap wel bevestigt, maar geen concrete criteria of rangorde biedt. Het voorstel sluit die leemte op efficiënte wijze.

c) Wat zijn de risico's en onzekerheden van dit voorstel?

Het beleid rondom werken met zelfstandigen en als zelfstandige hangt samen met het bredere arbeidsmarktbeleid. Zoals geschetst in de voortgangsbrief uitwerking arbeidsmarktpakket van 3 april 2023 is het hoofddoel van het ingezette arbeidsmarktbeleid om werkenden meer zekerheid te geven en wendbaarheid van werkgevers te vergroten. Het is mogelijk dat een deel van de schijnzelfstandigen die naar aanleiding van deze wetgeving een arbeidsovereenkomst aangaan, in flexibel werk terechtkomen. Het kabinet wil voorkomen dat zij van de ene vorm van onzeker werk, als schijnzelfstandige, in een andere vorm van onzeker werk terecht komen. Mede daarom wordt de Wet meer zekerheid flexwerkers ingevoerd. Hierin wordt onder meer de onderbrekingstermijn bij tijdelijk werk verhoogd van zes maanden naar vijf jaar, worden nulurencontracten verboden en vervangen worden voor een basiscontract met meer rooster- en inkomenszekerheid, en worden de meest onzekere fasen binnen uitzendwerk verkort van maximaal 5,5 jaar naar maximaal 3 jaar. Hiermee wordt de inkomens- en roosterzekerheid van flexibel werk ook voor deze werkenden vergroot.

d) Hoe ziet de voorgenomen [monitoring en evaluatie](#) eruit?

Om de doeltreffendheid en doelmatigheid van het wetsvoorstel te kunnen meten, wordt het wetsvoorstel vijf jaar na de inwerkingtreding van de onderdelen van het wetsvoorstel, in zijn geheel geëvalueerd. Hierbij zal tevens ook oog zijn voor eventuele waterbedeffecten. In aanloop naar de evaluatie wordt een evaluatiekader opgesteld en een nulmeting uitgevoerd. Aan de hand van het evaluatiekader wordt bepaald welke indicatoren relevant zijn voor de evaluatie (inclusief nulmeting). Ook wordt per indicator bepaald wie over gegevens beschikt en of het nodig is om aanvullende gegevens te verzamelen. Dit zal zowel kwantitatieve gegevens betreffen, zoals aantallen flexibele werknemers, verschuivingen tussen soorten flexibele contracten en verschuivingen naar vaste contracten, als kwalitatieve data, zoals enquêtes, interviews met werknemers, werkgevers en inleners, en jurisprudentie.