

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1032

Vragen van de leden **Maatoug, Westerveld** en **Ellemeet** (allen GroenLinks) aan de Ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, voor Primair en Voortgezet Onderwijs en van Volksgezondheid, Welzijn en Sport over *de inhuur van externe arbeid in publieke sectoren* (ingezonden 27 september 2022).

Antwoord van Minister **Van Gennip** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens de Minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs en de Minister voor Langdurige Zorg en Sport (ontvangen 14 december 2022). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2022–2023, nr. 371.

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Meerderheid jonge zorgmedewerkers overweegt vaste baan in te ruilen voor flexbaan»?¹

Antwoord 1

Ja

Vraag 2

Deelt u de opvatting dat de continuïteit, betaalbaarheid en de kwaliteit van zorg onder druk staat door de toename van flexwerkers en zelfstandigen?

Antwoord 2

Voor de kwaliteit en continuïteit van zorg nu en in de toekomst is het belangrijk dat de zorgsector voor alle zorgmedewerkers aantrekkelijk is om in te werken. Medewerkers kiezen er vaker voor zich als zelfstandige in te laten huren, omdat ze het gevoel hebben op die manier meer te kunnen verdienen en prettiger te kunnen werken met minder werkdruk, minder regels en meer vrijheid. Naast de hogere kosten die dit voor zorgaanbieders meebrengt, zet het de kwaliteit en continuïteit van zorg onder druk waardoor de werkdruk bij het overige personeel juist nog verder toeneemt.

Door het werken in loondienst aantrekkelijker te maken en de balans tussen medewerkers in loondienst en flexwerkers te herstellen, kunnen we deze negatieve spiraal doorbreken. In dit kader bereidt de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onder meer maatregelen voor om de balans te

¹ FNV, 7 september 2022, «Meerderheid jonge zorgmedewerkers overweegt vaste baan in te ruilen voor flexbaan», (<https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/zorg-welzijn/2022/09/meerderheid-jonge-zorgmedewerkers-overweegt-vaste>).

herstellen rondom het werken met en als zelfstandige(n), flexibele arbeids-overeenkomsten verder te reguleren en de wendbaarheid voor ondernemingen te vergroten.
 Het stimuleren van goed werkgeverschap en het verkennen van nieuwe vormen van flexwerken is daarom expliciet onderdeel van het programma-plan «Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn», dat door de Minister voor Langdurige Zorg en Sport op 30 september jl. aan uw Kamer is gezonden.²

Vraag 3

Wat is het aandeel van externe arbeid in de (semi-)publieke sectoren, en met name in de sectoren onderwijs en zorg en welzijn? Kunt u voor de sector onderwijs een opsplitsing maken naar deelsectoren, waaronder de deelsector huiswerkbegeleiding? Kunt u voor de sector zorg en welzijn ook een opsplitsing maken naar deelsectoren, waaronder de jeugdzorg en de ziekenhuiszorg?

Antwoord 3

Behalve onderstaande cijfers over inhuur van externe arbeid binnen de Rijksoverheid, het onderwijs en zorg en welzijn, worden geen data bijgehouden voor (semi-)publieke (deel)sectoren.
 Voor wat betreft de Rijksoverheid geldt dat uit de Jaarrapportage bedrijfsvoering Rijk³, waarin jaarlijks wordt gerapporteerd over het aandeel externe inhuur binnen de Rijksoverheid, blijkt dat in 2021 het aandeel externe inhuur 13,4 procent bedraagt van de totale personele uitgaven.
 De grootste inhuurcategorieën zijn net als een jaar eerder te vinden in de IT-gerelateerde uitgaven (adviesing opdrachtgevers automatisering 44%) en in de uitvoering van de beleidsondersteuning (formatie en piek 36%).
 Voor de onderwijssectoren geldt dat de uitgaven aan personeel niet in loondienst (PNIL), als percentage van de totale personeelslasten, in 2021 zijn: primair onderwijs (po) 3,8%, voortgezet onderwijs (vo) 3,9%, mbo 7,0%, hbo 7,6% en wo 5,3%. Dit blijkt uit de financiële jaarverslagen van onderwijsinstellingen. Het gaat bij PNIL om alle externe inhuur, bijvoorbeeld zelfstandigen (zzp'ers) en inhuur via een uitzendbureau of van een flexpool. We hebben geen cijfers over arbeidscontracten in de huiswerkbegeleiding. In de jaarlijkse Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo zijn al eerder cijfers opgenomen over het aandeel PNIL in de onderwijssectoren.⁴
 Voor de sector zorg en welzijn geldt tot slot dat in 2021 13,3% procent van de werkenden in die sector uit zzp'ers, zelfstandigen met personeel en uitzendkrachten (exclusief kinderopvang; bron: azwstatline⁵) bestaat. In onderstaande tabel is een uitsplitsing gemaakt per branche.

	Totaal aantal werkenden	Uitzendkracht	Zelfstandige (met en zonder personeel)			Aandeel uitzendkrachten + zelfstandigen
			Zelfstandige zonder personeel	Zelfstandige met personeel	Mee-werkend gezinslid	
AZW branches	x 1.000	x 1.000	x 1.000	x 1.000	x 1.000	
Zorg en welzijn (smal)	1.449	50	105	36	2	13,3%
Universitair medische centra	86	3	1	0	0	4,7%
Ziekenhuizen en overige med. spec. zorg	258	4	8	4	0	6,2%

² Kamerstuk 29 282, nr. 485.

³ Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk 2021 | Jaarverslag | Rijksoverheid.nl.

⁴ Zie bijvoorbeeld: Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2021 | Rapport | Rijksoverheid.nl.

⁵ StatLine – Werkzame beroepsbevolking; positie in de werkring, 2010–2021 (cbs.nl).

	Totaal aantal werkenden	Uitzend- kracht	Zelfstandige (met en zonder personeel)			Aandeel uitzendkrach- ten + zelfstandigen
			Zelf- stan- dige zonder personeel	Zelf- stan- dige met personeel	Mee- wer- kend gezinlid	
AZW branches	x 1.000	x 1.000	x 1.000	x 1.000	x 1.000	
Geestelijke gezondheidszorg	94	0	9	1	0	10,6%
Huisartsen en gezondheidscentra	45	1	8	8	0	37,8%
Overige zorg en welzijn	237	26	45	19	1	38,4%
Verpleging, verzorging en thuiszorg	454	10	20	1	0	6,8%
Gehandicaptenzorg	166	2	2	1	0	3,0%
Jeugdzorg	34	1	2	0	0	8,8%
Sociaal werk	75	3	9	0	0	16%

Vraag 4

Wat is het aandeel externe arbeid dat hiervoor in dienst was als werknemer binnen diezelfde sector? Hoe vaak gebeurt het dat zelfstandigen in (semi-) publieke sectoren maar voor één opdrachtgever werken? Kunt u dit uitsplitsen per sector? In hoeverre is er sprake van schijnzelfstandigheid?

Antwoord 4

Met betrekking tot deze vraag zijn, zover ik heb kunnen nagaan, geen cijfers bekend.

Vraag 5

Hoe staat het met de toezegging over het toepassen van de webmodule in de gezondheidszorg en de toezegging over het toepassen van de webmodule in de culturele sector?

Antwoord 5

De webmodule is een instrument dat nu al ingezet kan worden om ongeacht de sector te gebruiken voor verduidelijking van de aard van de arbeidsrelatie. De inzet van de webmodule is in de huidige vorm van dit instrument niet verplicht, maar indicatief. Deze kan dus ook binnen sectoren ingezet worden door werkgevers (evt. samen met de werkende) om duidelijkheid te verkrijgen over de aard van de arbeidsrelatie bij het aangaan van een overeenkomst tot het verrichten van werk. In het breed gesprek over de beoordeling van arbeidsrelaties dat ik als Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid samen met de Staatssecretaris van Financiën en Fiscaliteit voer, is onder meer met de genoemde sectoren gesproken over het instrument van de webmodule en hoe die een rol zou kunnen spelen bij het bieden van meer duidelijkheid in de betreffende sectoren. De webmodule geeft immers in circa 70% van de gevallen een indicatie van de arbeidsrelatie en kan daarmee in veel gevallen voor duidelijkheid zorgen. Het is aan de betreffende sectoren om het gebruik van de webmodule in de praktijk te stimuleren.

De webmodule zal inhoudelijk niet worden toegespitst op specifieke sectoren. Juist ook om oneigenlijke effecten tussen sectoren onderling te veroorzaken, zou de vraag of een arbeidsovereenkomst bestaat niet af moeten hangen van in welke sector iemand werkzaam is. De huidige webmodule blijft vooralsnog beschikbaar voor iedere werkgevende die er gebruik van wil maken en fungeert als voorlichtingsinstrument.

Vraag 6

De Minister van Primair en Voortgezet Onderwijs heeft in antwoord op schriftelijke vragen⁶ aangegeven dat hij samen met de sectorraden strengere eisen gaat opstellen voor de samenwerking van scholen met private partijen, waaronder uitzendbureaus; hoe staat het daarmee?

Antwoord 6

In een overleg tussen OCW en de PO-Raad, VO-raad, MBO Raad, VH, WVOI en NFU is inmiddels gesproken over de mogelijkheid dat sociale partners in de cao's bepalingen kunnen opnemen over een maximumtarief voor inhuur van medewerkers.

Daarnaast werkt de Minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs aan maatregelen om het private aanbod (de instituten voor huiswerkbegeleiding) in het publieke onderwijs tegen te gaan, in reactie op de moties van Kwint en Westerveld.⁷ Er zijn bijvoorbeeld gesprekken met de sectorraden om richtlijnen op te stellen om het private aanbod op school te beperken en te voorkomen dat scholen reclame maken voor commerciële diensten en producten. De Minister maakt hier haast mee en informeert u hier komend voorjaar nader over.

Ook komt er dit voorjaar een geactualiseerde handreiking Inhuur derde partijen voor scholen met o.a. een stappenplan. Verder is een wetsvoorstel in voorbereiding dat regelt dat het personeel van huiswerkinstituten altijd in bezit moet zijn van een verklaring omtrent het gedrag. Dit voorstel wordt dit najaar ter internetconsultatie gebracht. Begin 2023 zal de monitor naar aanvullend onderwijs starten. Hierin wordt bijvoorbeeld onderzocht wat de marktomvang is, hoe hoog de deelname van leerlingen is en welke kosten er per leerling worden gemaakt aan aanvullend onderwijs.

Ook moet deze monitor inzicht geven in hoeveel onderwijsbudget er naar externe onderwijsbureaus doorstroomt.⁸ Tot slot is de branche bezig met het opstellen voor een keurmerk voor bijlesbureaus en huiswerkbegeleidingsinstituten.

Vraag 7

Gaat u zich als stelselverantwoordelijke over de werking van de arbeidsmarkt, werkgever in publieke sectoren en financierder van (semi-)publieke sectoren inspannen om (de kosten van) externe inhuur te beperken?

Antwoord 7

Het kabinet vindt, als stelselverantwoordelijke, dat zowel vormen van werknemerschap als zelfstandig ondernemerschap een belangrijke functie en waarde hebben. Bovendien zijn partijen in Nederland in principe vrij om afspraken te maken over hoe ze het werk inrichten en de contractuele relatie vormgeven. Dit moet wel gebeuren binnen de grenzen van de wet. Tegelijkertijd heeft het kabinet in de Hoofdlijnenbrief arbeidsmarkt van 5 juli jl. duidelijk gemaakt dat voor structureel werk arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd in beginsel de aangewezen contractvorm zijn. In diezelfde brief is uiteengezet via welke lijnen het kabinet het verschil tussen werknemerschap en schijnzelfstandigheid wil verkleinen. Over de voortgang hierop wordt uw Kamer nog dit jaar geïnformeerd. Daarnaast zal in bredere zin ook de Hoofdlijnenbrief over de hervorming van de arbeidsmarkt op dit punt ingaan. Deze ontvangt uw Kamer in het eerste kwartaal van 2023.

Sturing op uitgaven aan externe inhuur krijgt binnen het Rijk aandacht vanuit het werkgeverschap voor de sector Rijk. Uitgangspunt hierbij is dat deze uitgaven niet meer dan 10% van de totale personele uitgaven betreffen (de zogenaamde Roemernorm naar aanleiding van de motie Roemer). Daarnaast geldt een maximum uurtarief (excl. btw) van € 225 (n.a.v. de motie De Pater-Van der Meer). Dit maximum uurtarief geldt voor overeenkomsten buiten mantelcontracten. In het geval de norm of het uurtarief wordt overschreden, is het uitgangspunt «leg uit» (comply-or-explain). De verantwoordelijkheid voor het voldoen aan de norm en het maximum uurtarief ligt

⁶ Aanhangsel Handelingen II, vergaderjaar 2021–2022, nr. 2077.

⁷ Kamerstuk 31 293, nrs. 505 en 507.

⁸ Dit vloeit voort uit een motie van het lid Ephraïm. Zie Kamerstukken II 2021/22, 35 925–VIII, nr. 181.

bij de vakministers. Zij leggen verantwoording af in hun departementale jaarverslag.

In aanvulling hierop geldt dat het kabinet, als financier van (semi)publieke sectoren, per sector waar nodig maatregelen neemt. Zo zijn er in het programma «Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn» diverse acties opgenomen om (de kosten van) externe inhuur te beperken. Dat programma is door de Minister voor Langdurige Zorg en Sport op 30 september jl.⁹ aan uw Kamer gezonden. Inzet is om het werken in loondienst aantrekkelijker te maken en de balans tussen medewerkers in loondienst en flexwerkers te herstellen. Daarmee wil de Minister voor Langdurige Zorg en Sport de uitstroom uit vaste dienst beperken. Het stimuleren van goed werkgeverschap en het verkennen van nieuwe vormen van flexwerken zijn daarom expliciet onderdeel van het programmaplan Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn. Nieuwe vormen van werken in loondienst kunnen voorkomen dat mensen het loondienstverband (of eventueel zelfs de zorg) uit onvrede verlaten. Ook dragen dergelijke initiatieven bij aan een betere balans op de arbeidsmarkt, meer regie bij de zorginstellingen en lagere kosten. Dergelijke initiatieven dragen er verder aan bij dat werkgevers conform de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties kunnen handelen.

Vraag 8

Kunt u zich inspannen om het in dienst zijn met een (vaste) arbeidsovereenkomst in de (semi-)publieke sectoren aantrekkelijker te maken, in termen van primaire arbeidsvoorwaarden (loon), secundaire arbeidsvoorwaarden en (andere) niet-materiële zaken die van belang zijn voor goed werk? Kunt u er bijvoorbeeld op sturen dat zelfstandigen geen voorrang krijgen bij de inroostering of zich niet kunnen onttrekken aan verantwoordelijkheden die werknemers wel hebben? Kunt u hierbij concrete doelen en streefcijfers benoemen?

Antwoord 8

Zoals hiervoor onder vraag 7 ook al genoemd, hanteert het kabinet als uitgangspunt dat arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd in beginsel de aangewezen contractvorm zijn voor het organiseren van structureel werk. Tegelijkertijd mag het belang van wendbaarheid voor ondernemingen evenzeer niet uit het oog worden verloren. In de Hoofdlijnenbrief van 5 juli jl.¹⁰ is uitvoerig uiteengezet welke generieke inspanningen het kabinet hierbij levert. Hierna treft u de inspanningen aan die specifiek binnen de sectoren zorg en welzijn, onderwijs en Rijksoverheid op dit punt worden geleverd. In aanvulling op deze generieke maatregelen wordt, zoals in eerdere antwoorden op Kamervragen¹¹ is genoemd, door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap verkend op welke manier normen en prikkels voor vaste contracten opgenomen kunnen worden in onderwijswetgeving.

Voor de Rijksoverheid spant de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties zich in om een aantrekkelijk werkgever te zijn en te blijven. Goede arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden zijn hiervoor de bouwstenen. De Rijksoverheid scoort altijd goed in de verschillende lijstjes van aantrekkelijke werkgevers.

Een voorbeeld van de aandacht voor arbeidsvoorwaarden is de recent afgesloten CAO Rijk met een looptijd van 1 april 2022 tot en met 30 juni 2024. Daar waar er binnen de Rijksoverheid sprake is van (externe) inhuur van zelfstandigen, is het aan de betreffende leidinggevende en de zelfstandige om goede afspraken te maken over de inhoud van het werk. In het maken van dit soort afspraken zal er ook rekening worden gehouden met de uitstraling richting medewerkers. Tegelijkertijd is het ook voorstelbaar dat ingehuurde zelfstandigen juist heel specifiek ingezet worden om optimaal gebruik te maken van hun expertise.

In de sector zorg en welzijn is er, naast de activiteiten genoemd onder vraag 7, binnen het Integraal Zorg Akkoord en het programma Toekomstbestendige

⁹ Kamerstuk 29 282, nr. 485.

¹⁰ Kamerstuk 29 544, nr. 1112.

¹¹ Zie Antwoorden op Kamervragen over het bericht dat er steeds meer tijdelijke contracten worden gegeven in het onderwijs | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl.

Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn afgesproken dat alle branches in deze sector voor 1 januari 2024 afspraken maken waarin de verantwoordelijkheden tussen medewerkers in loondienst en zzp'ers eerlijk verdeeld zijn, onder andere rondom ANW-diensten, scholing en beloning.

Vraag 9

Bent u bereid om onderlinge uitwisseling van personeel mogelijk te maken, zonder dat daar btw over hoeft te worden betaald, met als doel dat zorgverleners ten behoeve van de kwaliteit vaker en langer op dezelfde plek werken en de betaalbaarheid van de zorg niet onder druk staat?

Antwoord 9

Zoals ook aangegeven in de Kamerbrief over het programma «Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn», die door de Minister voor Langdurige Zorg en Sport op 30 september jl. aan uw Kamer is gezonden, is het vraagstuk rondom de vrijstelling van btw op detachering in de zorg onderdeel van het interdepartementale traject gericht op de arbeidsmarkt in den brede (gecoördineerd door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid). Hierbij is geconcludeerd dat de ruimte die de Europese btw-richtlijn en (Europese) jurisprudentie bieden, reeds is benut. De wens om extra mogelijkheden binnen het fiscale terrein te krijgen vergt een wijziging van de Europese btw-richtlijn, hetgeen op de korte termijn geen kans van slagen heeft. Een te actieve opstelling met betrekking tot verruiming van de huidige btw-vrijstelling kan mogelijk zelfs contraproductief werken en leiden tot gedwongen inperking van de bestaande vrijstelling. Extra ruimte kan vooral worden gevonden door regionale samenwerkingsinitiatieven (onderling) te (laten) wijzen op de bestaande mogelijkheden van btw-vrije uitleen van personeel.

Vraag 10

Bent u bekend met het bericht «Negen ziekenhuizen spannen samen om flexwerkprobleem aan te pakken»?¹²

Antwoord 10

Ja, de Minister voor Langdurige Zorg en Sport is bekend met dit bericht.

Vraag 11

Deelt u de opvatting dat het maken van afspraken over een minimale inzet van externe arbeid ten goede komt van de kwaliteit van de zorg? Kunt en wilt u dergelijke afspraken stimuleren?

Antwoord 11

De Minister voor Langdurige Zorg en Sport is van mening dat een dergelijk oordeel afhankelijk is van de concrete invulling. In het programmaplan «Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn», dat door de Minister voor Langdurige Zorg en Sport op 30 september jl. aan uw Kamer is gezonden zijn hiervoor onder opgave 5 – aantrekkelijker maken van werken in loondienst – twee beoogde afspraken geformuleerd; te weten afspraak 9 en 10.

Bij opgave 5 uit het programmaplan staat als doel van deze afspraken om de negatieve spiraal, zoals ook genoemd bij vraag 2, te doorbreken, zodat de mensen in loondienst behouden blijven en de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de zorg binnen de diverse branches door meer schouders gedragen wordt.

Hierbij hoort ook dat werkgevers conform de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties handelen en zo schijnzelfstandigheid tegengaan.

Vraag 12

Wat is precies de opzet van Workflow? Hoeveel mensen die gebruik van deze dienst zijn werknemer en hoeveel zelfstandige? Wat vindt u van dergelijke initiatieven?

¹² Trouw, 16 september 2022, «Negen ziekenhuizen spannen samen om flexwerkprobleem aan te pakken», (<https://www.trouw.nl/binnenland/negen-ziekenhuizen-spannen-samen-om-flexwerkprobleem-aan-te-pakken-be0ab599/>).

Antwoord 12

WorkFlow is een alternatieve arbeidspropositie ontwikkeld door de ziekenhuizen in de regio Rijnmond. Met dit alternatieve regionale dienstverband kunnen zorgmedewerkers via ondernemend werknemerschap flexibel werken bij meerdere ziekenhuizen in de regio Rotterdam-Rijnmond. Er zijn nu veel zzp'ers actief bij deze ziekenhuizen. Met deze hybride vorm van werknemerschap willen de samenwerkende ziekenhuizen een aantrekkelijk alternatief voor het zzp-schap bieden. Ook zorgmedewerkers die nu in loondienst zijn bij één van de ziekenhuizen, kunnen kiezen voor deze meer flexibele vorm van loondienst. Voor de werknemer biedt WorkFlow een basiscontract, waarin de «basisuren» en zekerheden als inkomen bij ziekte en langdurige arbeidsongeschiktheid en pensioenbijdrage vanuit de werkgever/ het ziekenhuis zijn geregeld.

Via het online WorkFlow-platform kan een zorgmedewerker, indien gewenst en passend bij de persoonlijke omstandigheden, extra diensten aannemen bij aangesloten zorginstellingen. Voor de werkgever is het voordeel dat hij voor meer diensten kan beschikken over medewerkers in loondienst en daarmee conform de Wet DBA handelt.

Alle medewerkers die gebruik (zullen) maken van WorkFlow zijn in loondienst bij een van de aangesloten ziekenhuizen, of later mogelijk breder bij een van de aangesloten zorginstellingen.

De Minister voor Langdurige Zorg en Sport juicht dergelijke initiatieven zeer toe. Nieuwe vormen van werken in loondienst kunnen voorkomen dat mensen het loondienstverband (of eventueel zelfs de zorg) uit onvrede verlaten. Ook dragen dergelijke initiatieven bij aan een betere balans op de arbeidsmarkt, meer regie bij de zorginstellingen en lagere kosten. Dergelijke initiatieven dragen er verder aan bij dat werkgevers conform de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties kunnen handelen.

Vraag 13

Is er aanleiding om te geloven dat de werkenden die via Workflow voor het ziekenhuis werken schijnzelfstandigen zijn? Zo ja, wat kunt en gaat u eraan doen om ervoor te zorgen dat deze mensen in dienst gaan?

Antwoord 13

Degenen die bij WorkFlow zijn aangesloten, zijn in dienst bij één van de betrokken zorginstellingen. Zij zijn daarmee dus geen zelfstandigen en zeker geen schijnzelfstandigen.

Vraag 14

Deelt u de opvatting dat het goed is dat werkenden verzekerd zijn tegen arbeidsongeschiktheid en pensioen opbouwen? Deelt u de opvatting dat het voor zelfstandigen die eigenlijk werknemer zijn goed is dat de opdrachtgever deze premies betaalt? Deelt u de opvatting dat het echter beter is als schijnzelfstandigen conform de aard van de arbeid in dienst gaan?

Antwoord 14

Ik deel het principe dat het goed is dat werkenden verzekerd zijn tegen arbeidsongeschiktheid. Naast de bestaande WIA voor werknemers, zet het kabinet een grote stap door ook zelfstandigen (verplicht) te verzekeren tegen het arbeidsongeschiktheidsrisico. Zie daarvoor ook uitgebreider de hoofdlijnenbrief arbeidsmarktbeleid.¹³

Ook ben ik het met de leden eens dat werkenden in staat moeten zijn een adequaat pensioen op te bouwen. Het kabinet faciliteert pensioenopbouw op verschillende manieren, onder meer fiscaal en via de verplichtstelling. Specifiek voor zelfstandigen is het kabinet voornemens om de facilitering van pensioenopbouw door zelfstandigen te verbeteren. Zie daarvoor ook uitgebreider de eerder genoemde hoofdlijnenbrief arbeidsmarktbeleid.¹⁴ Uiteraard geldt in algemene zin dat, als blijkt dat een arbeidsrelatie kwalificeert als werkgever – werknemerrelatie, de bijbehorende financiële verplichtingen die uit de wet- en regelgeving volgen moeten worden nageleefd.

¹³ Kamerstuk 29 544, nr. 1112.

¹⁴ Kamerstuk 29 544, nr. 1112.

Maatregelen zoals meer duidelijkheid in regelgeving over het onderscheid tussen werknemers en zelfstandigen, inzet van een rechtsvermoeden van werknemerschap en intensivering van toezicht en handhaving, dragen bij aan het voorkomen dat de verplichting wordt ontweken om voor werknemers bij te dragen aan een pensioenfonds. Onder meer deze maatregelen zijn in de eerder genoemde hoofdlijnenbrief aangekondigd. Nog dit jaar wordt u over de voortgang op deze maatregelen nader geïnformeerd.

Vraag 15

Worden dergelijke initiatieven ook elders opgepakt?

Antwoord 15

Zoals bij vraag 7 en 8 benoemd, zijn er binnen het Programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn en ook binnen het Integraal Zorg Akkoord diverse initiatieven in gang gezet om werken in loondienst te bevorderen en schijnzelfstandigheid tegen te gaan.

Vraag 16

In de «Rapportage Cao-afspraken 2021» die onlangs naar de Kamer is verzonden staat dat in vier collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) bepalingen zijn opgenomen over het hanteren van tarieven voor zelfstandigen; kunt en gaat u dergelijke afspraken over tarieven stimuleren?

Antwoord 16

Het is aan zelfstandigen, hun vertegenwoordigers en hun opdrachtgevers om te bepalen of zij – binnen de wettelijke mogelijkheden – collectief willen onderhandelen over hun tarieven.

Uit de «Rapportage Cao-afspraken 2021» blijkt dat er met name in de culturele en creatieve sector in een aantal cao's afspraken gemaakt zijn over minimumtarieven voor zzp'ers. De afspraken passen binnen de arbeidsmarkt-agenda voor de culturele sector, waar de Staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap achter staat.

Ik blijf de cao-bepalingen over het hanteren van minimumtarieven voor zelfstandigen monitoren en uw Kamer daar jaarlijks over informeren.

Vraag 17

Wat voor instrumenten heeft u nog meer om (de kosten van) externe inhuur te beperken? Gaat u deze inzetten?

Antwoord 17

Alle maatregelen die worden genomen zijn in bovenstaande antwoorden benoemd. Graag wijzen wij u daarbij expliciet op de antwoorden bij vragen 7 en 8.