

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

1571

Vragen van het lid **Agema** (PVV) aan de Minister voor Langdurige Zorg en Sport over *het bericht «Radioloog.nu bindt strijd aan met wervingsbureaus vanwege «absurd» hoge marges»* (ingezonden 20 januari 2023).

Antwoord van Minister **Helder** (Langdurige Zorg en Sport) (ontvangen 16 februari 2023).

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Radioloog.nu bindt strijd aan met wervingsbureaus vanwege «absurd» hoge marges»?¹

Antwoord 1

Ja, ik ben bekend met dit bericht.

Vraag 2

Deelt u de mening dat er een einde moet komen aan de torenhoge marges en transferkosten van medische wervingsbureau's en intermediairs? Zo ja, hoe gaat u dat bewerkstelligen?

Antwoord 2

Uiteraard ben ik van mening dat teveel marge niet goed is. Het gaat hierbij vooral om de vraag in hoeverre bemiddelingsbureaus, gegeven de krapte op de arbeidsmarkt in de zorg, hun winstmarge kunnen verhogen boven de reguliere marges voor de totale uitzend- en bemiddelingsbranche. Slechts een beperkt deel van de totale loonkosten voor medewerkers niet in loondienst bij zorginstellingen is te betitelen als winstmarge voor commerciële bemiddelingsbureaus (zie ook vraag 3).

Verder is relevant in welke mate de medewerkers in de zorg, die in loondienst zijn bij een van de bemiddelingsbureaus, vanwege de krapte op de arbeidsmarkt een hoger salaris krijgen dan op grond van de relevante zorg-CAO gangbaar zou zijn. Dit aanvullende bedrag komt overigens volledig ten goede van de betrokken medewerkers in de zorg. Hier geldt dat op dit moment geen betrouwbare inschatting is te maken hoeveel flexwerkers in de zorg meer verdienen dan medewerkers die in dienst zijn bij een zorginstelling.

¹ Zorgvisie, 18 januari 2023, «Radioloog.nu bindt strijd aan met wervingsbureaus vanwege «absurd» hoge marges» (www.zorgvisie.nl/radioloog-nu-bindt-strijd-aan-met-wervingbureaus-vanwege-absurd-hoge-marges/).

Gezien de toename van het aantal flexwerkers (uitzendkrachten, gedetacheerden en zzp'ers) en de signalen over de ontwikkeling van de tarieven, ben ik in gesprek met koepels van bemiddelings- en uitzendbureaus om te bekijken hoe zij via een door hen op te stellen gedragscode kunnen bijdragen aan een meer evenwichtige arbeidsmarkt in de zorg.

Vraag 3

Wat vindt u een schappelijke marge voor bemiddeling door een wervingsbureau of intermediair?

Antwoord 3

Ten aanzien van de tarieven van intermediairs is belangrijk te realiseren dat het grootste deel van het tarief betrekking heeft op «reguliere werkgeverslasten». Bij de meeste bemiddelingsbureaus is sprake van een winstmarge van 10 – 20% waarover ook nog vennootschapsbelasting of inkomstenbelasting betaald moet worden. Slechts een klein deel van de kosten voor het inzetten van een wervingsbureau of intermediair, beslaat een winstmarge voor de verschillende typen bemiddelingsbureaus. Deze bemiddelingsbureaus hebben medewerkers in de zorg in loondienst. Het bedrag is grotendeels bestemd om de salarissen, loonbelasting, sociale verzekeringen en onkosten van personeel niet in loondienst bij zorginstellingen (maar dus wel in loondienst bij deze bureaus, dan wel bemiddeld via hen) te betalen.

Hieronder ga ik daar nader op in. De ingehuurde medewerker in de zorg verdient zijn brutosalaris. Net zoals zorginstellingen hebben de verschillende typen bemiddelingsbureaus boven op dit brutosalaris zoals genoemd aanvullende werkgeverslasten voor hun personeel in loondienst. Ook voor zorgmedewerkers die in dienst zijn van bijvoorbeeld een detacheringsbureau dient de werkgever de diverse werkgeverslasten (o.a. bijdrage werknemersverzekeringen, zorgverzekeringswet, bijdrage premie voor pensioen en arbeidsongeschiktheid, doorbetaling bij vakantie en ziekte etc) te betalen.

Naast deze «standaard werkgeverslasten» berekenen de verschillende typen bemiddelingsbureaus een opslag op het totaaltarief van bemiddelde medewerkers. Deze opslag is ter dekking van hun eigen overhead en winstmarge, en tevens ter dekking van het eventuele risico van non-declarabele uren van te bemiddelen werknemers. Tot slot dient het bemiddelende bureau, indien de betreffende medewerker bij hen in loondienst is, over het geheel 21% btw in rekening te brengen en af te dragen aan de Belastingdienst. Dit deel van de kosten is dus ook geen opbrengst voor het bureau. Rekening houdend met deze aspecten is bij een te betalen totaaltarief bij bemiddeling tot ongeveer 200 procent ten opzichte van het bruto uurloon nog geen sprake van een winstmarge. Waarschijnlijk ligt dit zelfs iets hoger. Een exact antwoord is hierin niet te geven, daar dit afhankelijk is van hoe bemiddelingsbureaus hun interne processen hebben vormgegeven.

Vraag 4

Wat zijn de (geschatte) kosten als gevolg van het inzetten van een wervingsbureau of intermediairs?

Antwoord 4

Uit gegevens van het CBS over het jaar 2020 blijkt dat voor de vijf grootste zorgsectoren cumulatief 3,4 miljard aan kosten voor personeel niet in loondienst² wordt uitgegeven. Zoals bij vraag drie toegelicht is het zeker niet zo dat dit volledige bedrag een jaarlijkse winstmarge is voor de verschillende typen bemiddelingsbureaus. Deze bemiddelingsbureaus hebben medewerkers in de zorg in loondienst. Het bedrag van € 3,4 miljard bestaat voor verreweg het grootste deel uit de salarissen, loonbelasting, sociale verzekeringen en onkosten van personeel niet in loondienst bij zorginstellingen (maar dus wel in loondienst bij deze bureaus, dan wel bemiddeld via hen).

² CBS Statline: (<https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/83626NED/table?dl=61DD1>) (ziekenhuizen, UMC's, GGZ, VVT en GHZ).

Vraag 5

Deelt u de mening dat dit graaien uit de zorgruif nu eens moet stoppen? Zo ja, welke stappen gaat u zetten om dit gegraai te stoppen?

Antwoord 5

Om zorg te dragen voor realistische marges en een goede balans tussen vast en flexibel personeel, ben ik, zoals ook vermeld bij het antwoord op vraag 2, in gesprek met koepels van bemiddelings- en uitzendbureaus om te bekijken hoe zij via een door hen op te stellen gedragscode kunnen bijdragen aan een meer evenwichtige arbeidsmarkt in de zorg.

Daarnaast hebben we, binnen het programma «Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (TAZ)»³ diverse acties in gang gezet.

Zo is er een kerngroep met veldpartijen opgericht die zich gaat buigen over de volgende thema's:

- Werkafspraken: gelijke verdeling verantwoordelijkheden en gelijke beloning loondienst vs zzp'ers;
- Het voorkomen van schijnzelfstandigheid: Er is in zorg en welzijn veel sprake van schijnzelfstandigheid; op grond van de wet DBA zou het merendeel van de zzp'ers feitelijk in loondienst werkzaam dienen te zijn.
- Bewustwording: Het zzp-schap in zorg en welzijn dient een weloverwogen en bewuste keuze te zijn voor ondernemerschap. Hiertoe zal binnen de sector zorg en welzijn de bewustwording onder werknemers en zzp'ers worden vergroot over (financiële) gevolgen en verantwoordelijkheden van keuze voor zzp-schap, te koppelen aan te stellen eisen aan zzp'ers.

Daarnaast stimuleren we via het programma TAZ «regionaal werkgeverschap» met als doel:

- optimaliseren inhuur zonder tussenkomst van intermediairs, of
- optimaliseren externe inhuur via intermediairs (met meer eigen regie).

³ <https://open.overheid.nl/repository/ronl-926544acabc8f87fa17fe4d4ab8f6f9910c0ffa6/1/pdf/programmatoekomstbestendige-arbeidsmarkt-zorg-welzijn.pdf>.