

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

1605

Vragen van de leden **Van den Hil, Smals** (beiden VVD), **Van Beukering-Huijbregts** en **Sahla** (beiden D66), aan de Ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en voor Langdurige Zorg en Sport over *het bericht «Werkgevers niet happig om mensen meer in te zetten, ondanks personeelstekort»* (ingezonden 1 december 2022).

Antwoord van Minister **Van Gennip** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) mede namens de Minister voor Langdurige Zorg en Sport (ontvangen 20 februari 2023). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2022–2023, nr. 1077.

Vraag 1

Bent u bekend met het artikel «Werkgevers niet happig om mensen meer in te zetten, ondanks personeelstekort»?¹

Antwoord 1

Ja, hiermee zijn wij bekend.

Vraag 2

Bent u van mening dat werknemers zoveel mogelijk de ruimte moeten hebben om meer uren te werken als ze hier behoefte aan hebben en dat werkgevers dit moeten faciliteren waar mogelijk? Zo ja, welke stappen zet u om gedwongen deeltijd terug te dringen?

Antwoord 2

Het is van belang dat als werknemers meer uren willen werken, ze dit ook kunnen doen. Meer uren werken is niet alleen gunstig met het oog op de krappe arbeidsmarkt. Het biedt een werkende ook meer financiële zelfstandigheid, kan zorgen voor meer ontwikkelingsmogelijkheden en een betere balans tussen genoeg uitdaging en een werkdruk die niet te hoog ligt. Daarom roept het kabinet werkgevers op om het gesprek aan te gaan en samen met werknemers te kijken wat mogelijk is.

Dit gesprek voeren ziet het kabinet als een belangrijk onderdeel van goed werkgeverschap. Daarnaast is er een wettelijke basis voor het verzoek van

¹ NOS, 29 november 2022, «Werkgevers niet happig om mensen meer in te zetten, ondanks personeelstekort», (<https://nos.nl/artikel/2454209-werkgevers-niet-happig-om-mensen-meer-in-te-zetten-ondanks-personeelstekort>).

werknemers om hun uren te veranderen. Op grond van de Wet flexibel werken (Wfw) kunnen werknemers hun werkgever verzoeken om meer of minder uur te werken, hun roostertijden aan te passen of hun werkplaats te wijzigen. Een werkgever kan een dergelijk verzoek van een werknemer geheel of gedeeltelijk weigeren wegens zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Hiervoor dient echter wel een goede reden te zijn. Bij verzoeken om vermeerdering van het aantal uren gaat het dan om bijvoorbeeld:

- Er is niet voldoende werk of geld;
- Het geeft problemen met het werkrooster;
- Er is geen ruimte in de personeelsformatie.

Het kabinet kan echter werkgevers niet verplichten om werknemers altijd voltijdcontracten of meer uren werk aan te bieden als zij erom vragen en dit standaard te maken. Het standaard maken van grotere of voltijdscontracten is namelijk niet altijd mogelijk, en zou bovendien de contractuele vrijheid van werkgevers en werknemers te veel beperken.

Uit de evaluatie van de Wet flexibel werken blijkt dat deze bij veel werknemers onvoldoende bekend is. Daarom gaat het kabinet de bekendheid van de Wet flexibel werken vergroten bij de inwerkingtreding van de Wet werken waar je wilt. Dit omdat de nieuwe wet een aanpassing van de Wet flexibel werken is. Het wetsvoorstel hiervoor ligt nu ter behandeling in de Eerste Kamer.

Vraag 3

Bent u in gesprek met werkgeversorganisaties om te bezien hoe werkgevers kunnen faciliteren dat gedwongen deeltijders meer uren kunnen werken? Zo nee, bent u bereid om dit te gaan doen?

Antwoord 3

Het kabinet is hierover met werkgevers in gesprek en roept hen ook op om het gesprek met werknemers aan te gaan en creatief te kijken wat mogelijk is. Ook binnen het programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (TAZ) van de Minister voor Langdurige Zorg en Sport is hier aandacht voor en wordt het gesprek gevoerd met werkgevers over goed werkgeverschap, flexibilisering en het wegnemen van eventuele knelpunten om het meer uren werken mogelijk te maken.

Tot slot wil ik u verwijzen naar het antwoord op vraag 8 en het daarin genoemde initiatief van de stichting Het Potentieel Pakken.

Vraag 4

Op welke wijze kunnen flexibelere arbeidstijden een bijdrage leveren bij het terugdringen van gedwongen deeltijd? Op welke termijn komt u met de gevraagde aanbevelingen om obstakels bij het flexibeler maken van arbeidstijden weg te nemen?²

Antwoord 4

Flexibele werktijden dragen bij aan regelmogelijkheden voor werknemers die hun werk combineren met zorg voor kinderen, hun huishouden of andere privétaken. Door een betere afstemming tussen werk en privé mogelijk te maken kan ruimte ontstaan voor uitbreiding van het aantal werkzame uren. In de motie Van Beukering-Huijbregts/Smals wordt verzocht om een onderzoek te verrichten naar de rol die meer flexibele arbeidstijden kunnen spelen in het verbreken van de deeltijdcultuur en de obstakels die dit in de weg staan voor werknemers en werkgevers, en om met aanbevelingen te komen om deze obstakels weg te nemen. In de brief van 14 november jl. over gendergelijkheid op de arbeidsmarkt staat aangegeven dat deze motie betrokken zal worden bij de maatschappelijke dialoog over gendergelijkheid op de arbeidsmarkt. De dialoog wordt gevoerd tot eind 2024.³

² Kamerstuk 29 544, nr. 1147.

³ Kamerstuk 29 544, nr. 1156

Vraag 5

Hoe kan het aanbieden van combinatiebanen in de zorg en het onderwijs verder gestimuleerd worden? Welke rol kan de overheid hierin spelen, bijvoorbeeld ten aanzien van het matchen van werkzoekende en werkgever binnen de combinatiebanenmarkt?

Antwoord 5

Het stimuleren van combinatiebanen is belangrijk voor de zorg, de kinderopvang en het onderwijs. Via regionaal slimme combinaties wordt dit soms al mogelijk gemaakt, zoals een verpleegkundige in de wijk die ook in de dagbesteding werkt.

Er zijn ook mooie voorbeelden van combinatiebanen tussen kinderopvang en basisonderwijs, waarbij een bso-medewerker tijdens schooltijd een basisschoolklas kan ondersteunen als onderwijsassistent. Zo kunnen medewerkers in de kinderopvang grotere arbeidscontracten en meer uitdaging krijgen en kunnen leraren zich meer richten op onderwijs geven en ontwikkelen. Het Ministerie van SZW laten in beeld brengen wat de succesfactoren en knelpunten van combinatiebanen zijn binnen de kinderopvangsector en tussen de kinderopvang en andere sectoren, onder meer het onderwijs. De conclusies van dit onderzoek laten we vertalen naar een praktische handreiking voor de kinderopvang. We streven ernaar om de Kamer hierover medio 2023 te informeren.

Tijdens de Begrotingsbehandeling SZW is de Motie Smals aangenomen die verzoekt bij lopende verkenningen naar het stimuleren van combinatiebanen de mogelijkheden te verkennen voor het opzetten van een online combinatiebanenmarkt waarbij werkgevers in kraptesectoren en gedwongen deeltijders aan elkaar gekoppeld worden. Bij het promoten van de praktische handreiking voor combinatiebanen in de kinderopvang zal deze motie worden meegenomen.

Werkzoekenden die ondersteuning nodig hebben bij het zoeken naar (meer) werk kunnen hulp krijgen van gemeenten of het UWV. Bij het stimuleren van combinatiebanen speelt ook een aantal praktische vraagstukken die het combineren van banen mogelijk moeten maken, zoals passende werktijden en reistijden tussen verschillende werklocaties. Ook speelt voor werkgevers het punt dat er in veel gevallen btw wordt gerekend op de uitleen van personeel. Voor combinatiebanen tussen kinderopvang en onderwijs is er een handreiking gemaakt over de btw-afdracht op de uitleen van personeel.⁴ Hier zal begin dit jaar nog een update op volgen.

Vraag 6

Welke stappen hebt u tot dusver gezet om de aangenomen motie Smals-Van Beukering-Huijbregts⁵ voor een meerurenbonus uit te voeren?

Antwoord 6

Het kabinet kijkt naar de voltijdsbonus en meerurenbonus als maatregel om meer uren werken te stimuleren, onder andere naar aanleiding van uw motie. Zoals reeds gemeld in de Kamerbrief over de aanpak arbeidsmarktcrapte⁶ heeft het kabinet besloten zich eerst te richten op de zorg en het onderwijs, omdat in deze sectoren vaak in deeltijd wordt gewerkt.

Op 16 december heeft de Minister voor Langdurige Zorg en Sport (LZS) de Kamer geïnformeerd over de stappen die worden genomen in de zorg in het mogelijk maken van een voltijdsbonus of een variant daarop⁷. In deze brief staat aangekondigd dat er wordt gestart met een vignettenstudie om te onderzoeken wat de meest effectieve vorm van een meerurenbonus is⁸. Dit om het meer uren werken- voor wie dat wil en kan- zo gericht mogelijk te kunnen stimuleren.

⁴ Handreiking btw in de samenwerking tussen onderwijs en kinderopvang | Publicatie | Rijksoverheid.nl

⁵ Kamerstuk 29 544, nr. 1151.

⁶ Kamerstuk 29 544, nr. 1115

⁷ Kamerstuk 36 200, nr. 191

⁸ Een vignettenstudie is een methode die gebruikt wordt om voorkeuren van personen te meten door verschillende situaties aan de hand van verschillende kenmerken voor te leggen aan respondenten. De respondent wordt vaak gevraagd om de vignetten te voorzien van een cijfer.

De verwachting is dat deze vignettenstudie in het voorjaar van 2023 gereed zal zijn, waarna de Kamer geïnformeerd zal worden over de uitkomsten. De Ministers van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en voor Primair en Voortgezet Onderwijs (PVO) hebben op 13 december jl. de Kamer geïnformeerd over de stappen in het onderwijs⁹. Zo is er gestart met een kopgroep van schoolbesturen die ervaart wat er komt kijken bij het invoeren van een bonus bij grotere contracten. Hierbij is aandacht voor de juridische uitdagingen. Daarnaast wordt er ook in het onderwijs een vignettenstudie uitgevoerd. In het voorjaar 2023 wordt de Kamer geïnformeerd over de voortgang op de voltijds- en meerurenbonus. De Minister voor LZS volgt de resultaten van de kopgroep op de voet.

Uw motie verzoekt ook om de mogelijkheid die de werkkostenregeling (WKR) biedt te betrekken in het onderzoek naar een meerurenbonus. Door het gebruik van de zogeheten vrije ruimte, kunnen werkgevers onbelast een bonus geven aan hun werknemers, mits dit past binnen de voorwaarden van de WKR. Werknemers zijn dan geen loonheffing verschuldigd over de bonus. Een belangrijke voorwaarde hiervoor is dat voldaan wordt aan de zogenaamde gebruikelijkheidstoets¹⁰. Vanzelfsprekend geldt wel dat een meerurenbonus moet voldoen aan relevante wetgeving, niet alleen beperkt tot de WKR. Zoals hierboven wordt aangegeven, wordt de juridische toetsing meegenomen in de uitwerking van de bonus. Hiermee geeft het kabinet een reactie op het tweede deel van motie Smals.

Vraag 7

Bent u bereid om dit jaar een aparte Kamerbrief te sturen waarin u deze stappen nader uiteenzet en toelicht op welke wijze u de lessen die getrokken kunnen worden uit experimenten met de meerurenbonus die binnen de zorg en het onderwijs lopen of gaan lopen betrekken bij het breder invoeren daarvan?

Antwoord 7

Zoals aangegeven in het antwoord op vraag 6, is uw Kamer in december dit jaar geïnformeerd over de concrete stappen die genomen zijn en worden om de voltijds- of meerurenbonus mogelijk te maken.

De resultaten van deze stappen wil het kabinet graag eerst afwachten voordat er lessen kunnen worden getrokken of uitspraken kunnen worden gedaan over de mogelijkheden en wenselijkheid in andere sectoren.

Vraag 8

Hoe kunnen de komende maanden en jaren werkgevers gestimuleerd worden om grotere contracten aan te bieden zonder dat dit leidt tot een verdere toename in de administratieve lasten? Hoe worden hierbij de aanbevelingen van bijvoorbeeld de stichting Het potentieel pakken betrokken?

Antwoord 8

Het kabinet onderneemt diverse acties om meer uren werken te stimuleren. In samenwerking met de stichting Het Potentieel Pakken wordt onderzocht hoe de deeltijdfactor in de kinderopvang, de zorg en het onderwijs kan worden verhoogd, en hoe belemmeringen die daarbij spelen, aangepakt kunnen worden. In de kinderopvang is bijvoorbeeld vorig jaar met subsidie van SZW een proeftuin gestart op één locatie waar interventies worden getest om contractuitbreiding te realiseren. De tussentijdse resultaten worden telkens getoetst bij een grotere groep kinderopvangorganisaties. Medio 2023 worden de resultaten van de proeftuin verwacht, die breed binnen de sector gedeeld kunnen worden. Binnen zorginstellingen voert het Potentieel Pakken gesprekken om te kijken hoe belemmeringen om meer uren te werken – zowel bij werkgevers als werknemers – weg kunnen worden genomen. Zo wordt actief gewerkt aan het creëren van bewustwording en het aanbieden van concrete handvatten voor contractuitbreiding binnen de organisaties.

⁹ Kamerstuk 27 923, nr. 449

¹⁰ Het handboek loonheffingen, versie oktober 2022, paragraaf 4.2. De Belastingdienst gaat er vanuit dat in ieder geval aan dit criterium wordt voldaan als de vergoeding niet meer bedraagt dan € 2.400 per werknemer per jaar.

De resultaten van de pilots worden regionaal breed gedeeld. Hierbij wordt gekeken hoe de interventies uit de pilots duurzaam geborgd kunnen worden in het personeelsbeleid. Andere sectoren kunnen desgewenst de uitkomsten van deze aanpak in de kinderopvang, zorg en het onderwijs benutten.

Vraag 9

Hoe bent u in algemene zin van plan om ervoor te zorgen dat de marginale druk op de lonen wordt verlaagd en dat meer werken ook echt meer gaat lonen?

Antwoord 9

Het kabinet vindt het belangrijk dat werken en meer uren werken loont. Het kabinet heeft daarom de lasten op arbeid substantieel verlaagd, waar alle werkenden profijt van hebben. Ook heeft het kabinet het minimumloon met ruim 10% verhoogd. Daarnaast kijkt het kabinet naar de voltijdsbonus als maatregel om meer uren werken te stimuleren.

Voor de kortere termijn heeft het kabinet naar aanleiding van de motie Palland c.s.¹¹ opnieuw gekeken naar de extremen in de marginale druk. De uitkomsten zijn begin februari met uw Kamer gedeeld in de brief over aanvullende maatregelen in de aanpak van arbeidsmarktkrapte¹².

Het kabinet werkt ook voor de langere termijn aan maatregelen om werken en meer uren werk meer te laten lonen. Daarbij wordt ook het evenwicht tussen lasten op arbeid en lasten op vermogen meegenomen. Het IBO vermogensverdeling¹³ laat zien dat de lasten op arbeid in de loop der jaren hoger zijn komen te liggen dan de lasten op vermogen. Het kabinet heeft deze trend die zich sinds 2001 heeft ingezet voor het eerst en meteen fors gekeerd met het Belastingplan 2023. De maatregelen met betrekking tot het belasten van vermogen leveren structureel ruim 5 miljard euro op. Hier staat lastenverlichting op arbeid – zowel werkgeverslasten als werknemerslasten – tegenover. Het kabinet blijft verder werken aan het evenwichtig belasten van arbeid en vermogen. Ook heeft het kabinet in het coalitieakkoord de ambitie vastgelegd om op de lange termijn de toeslagen af te schaffen. Voor 2025 is daarvoor al een overgang aangekondigd op een inkomensafhankelijke vergoeding voor de kinderopvang. Daarnaast werkt het kabinet mede op verzoek van uw Kamer aan een contourennota met varianten.

Het verlagen van de marginale druk is geen eenvoudige opgave. Er is altijd sprake van een afruil: de mate van inkomensondersteuning, de hoogte van de marginale druk en de gezondheid van de overheidsfinanciën zijn met elkaar verbonden. Deze afruil is ook zichtbaar in het recente koopkrachtpakket. Door de zeer hoge inflatie was een omvangrijk maatregelenpakket noodzakelijk. Dit gaat voor sommige mensen gepaard met een hogere marginale druk, maar ook met een lagere gemiddelde druk. Door de verhoging van toeslagen krijgen nieuwe groepen mensen recht op toeslag wat de gemiddelde druk verlaagt. Maar tegelijk verhoogt de inkomensafhankelijke afbouw van toeslagen de marginale druk.

¹¹ Kamerstuk 29 544, nr. 1142.

¹² <https://www.google.com/>

url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjG8_ewuqb9AhVTiP0HHbqiA2AQFnoECAwQ

¹³ IBO Vermogensverdeling – Licht uit, spot aan: de vermogensverdeling | Rapport | Rijksoverheid.nl