

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

3487

Vragen van het lid **Dijk** (SP) aan de Minister voor Langdurige Zorg en Sport over het bericht «*Helder wil maximumnorm zzp'ers en gedragscode bemiddelingsbureaus*» (ingezonden 29 juni 2023).

Antwoord van Minister **Helder** (Langdurige Zorg en Sport) (ontvangen 24 augustus 2023). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2022–2023, nr. 3256.

Vraag 1

Wat is het huidige percentage zzp'ers dat in de zorg werkt? In hoeveel gevallen gaat het om schijnzelfstandigheid?¹

Antwoord 1

In 2022 zijn er in de sector zorg en welzijn smal (exclusief kinderopvang) 123.000 zzp'ers op een totaal van 1.486.000 werkzame personen². Dat is een percentage van 8,3%. Hoeveel gevallen daarvan schijnzelfstandigheid betreffen is niet uit CBS data of andere bronnen te destilleren. Het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport beschikt niet over deze cijfers.

Vraag 2

Wat zijn volgens u de redenen dat mensen in de zorg als zzp'er aan de slag gaan? In hoeverre speelt het oplopende personeelstekort in de zorg en de daarmee gepaard gaande hoge en stijgende werkdruk volgens u daarin mee?

Antwoord 2

Om grip te krijgen op het personeelsverloop, is het belangrijk dat zorgorganisaties voldoende inzicht hebben in de vertrekredenen van medewerkers en waar ze naartoe gaan. Daartoe heeft RegioPlus een landelijk uitstroombonderzoek³ uitgevoerd, dat een waardevolle aanvulling betreft op andere onderzoeken onder het personeel, zoals het exitgesprek en het medewerkerstevredenheidsonderzoek. Uit dit onderzoek blijkt dat de reden veelal ligt in de wens naar meer professionele autonomie, zeggenschap en ontwikkelmogelijkheden. Dit zijn opgaven in het kader van goed werkgeverschap, waarbij aan

¹ Zorgvisie, 27 juni 2023, «Helder wil maximumnorm zzp'ers en gedragscode bemiddelingsbureaus» (Helder wil maximumnorm zzp'ers en gedragscode bemiddelingsbureaus – Zorgvisie).

² StatLine – Werkzame beroepsbevolking; positie in de werkkring (cbs.nl)

³ Landelijk uitstroombonderzoek – RegioPlus

werkgevers een primaire rol toekomt. Als uitgangspunt geldt daarbij dat de werkgevers ervoor zorgen dat zij zelf hun «basis op orde» hebben. Momenteel zie ik een vicieuze cirkel in uitstroom naar zzp-schap. De toename van het aantal zzp'ers in de zorg maakt dat de druk op huidig personeel in loondienst toeneemt. Voor hen wordt het steeds lastiger om een goede balans te behouden tussen werk en privé, met als gevolg dat zij ook de overstap naar zzp-schap kunnen gaan overwegen. Ik vind het belangrijk om deze vicieuze cirkel te doorbreken, zodat personeel in loondienst behouden blijft en de verantwoordelijkheden voor de zorg gelijk worden verdeeld tussen vaste en flexibele krachten.

Vraag 3

Hoeveel geld is de zorgsector per jaar extra kwijt aan personeel die zich laten inhuren als zzp'er, inclusief eventuele bemiddelingskosten van commerciële bemiddelingsbureaus?

Antwoord 3

Uit gegevens van het CBS over het jaar 2021 blijkt dat voor de vijf grootste zorgsectoren cumulatief ruim 4 miljard aan kosten voor personeel niet in loondienst⁴ wordt uitgegeven. Hoeveel daarvan opgaat aan bemiddelingskosten van commerciële bemiddelingsbureaus is niet bekend. Deze bemiddelingsbureaus hebben medewerkers in de zorg in loondienst. Het bedrag van € 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).

Vraag 4

In hoeverre denkt u dat een gedragscode voor bemiddelingsbureaus doeltreffend is?

Antwoord 4

Binnen het programma «Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn» (hierna: TAZ) heb ik verschillende acties in gang gezet om de balans te herstellen tussen medewerkers in loondienst en flexibele medewerkers. De acties zijn gericht op het terugdringen van schijnzelfstandigheid en een bewustwording rondom de gevolgen van de keuze voor zzp-schap. Met de acties rondom schijnzelfstandigheid en de bewustwordingscampagne wordt beoogd werkgevers en werkenden meer inzicht te geven in de diverse wettelijke verplichtingen met bijbehorende (financiële) verantwoordelijkheden en de gevolgen voor personeel en organisatie, waarna zij beter in staat zijn om in gesprek tot de juiste inrichting van de arbeidsrelatie te komen. Regelmatig wordt door een werkgever personeel ingehuurd via een bemiddelingsbureau, waardoor ook voor deze partijen een belangrijke rol is weggelegd in de keuze voor de juiste arbeidsrelatie. Een gedragscode die intermediairs daarin sturing geeft, acht ik doeltreffend voor een meer evenwichtige arbeidsmarkt in de zorg. Ik ben daarom met koepels van bemiddelings- en uitzendbureaus in gesprek over hoe zij deze gedragscode zelf kunnen inrichten.

Vraag 5

Welke plannen heeft u om de rol van private equity bij deze bemiddelingsbureaus aan banden te leggen?

Antwoord 5

Op dit moment is het nog onvoldoende duidelijk wat precies de (zowel positieve als negatieve) gevolgen zijn van private equity voor de bemiddelingsbureaus. De beoogde goede balans tussen vast en flexibel personeel binnen de zorg zorgt er (in algemene zin) wel voor dat de invloed van deze bureaus op de zorgarbeidsmarkt hanteerbaar blijft. Binnen het programma TAZ zijn verschillende acties in gang gezet om deze balans te herstellen, zoals ook is benoemd onder vraag 4 en 7.

⁴ StatLine – Zorginstellingen; financiën en personeel (cbs.nl) (ziekenhuizen, UMC's, GGZ, VVT en GHZ)

De keuze om maatregelen te formuleren om de rol van private equity bij bemiddelingsbureaus te controleren, laat ik aan een volgend kabinet.

Vraag 6

Welke plannen heeft u om de winsten van deze bemiddelingsbureaus aan banden te leggen?

Antwoord 6

Om zorg te dragen voor realistische marges en een goede balans tussen vast en flexibel personeel, 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 (zie vraag 3). Daarbij kan niet per definitie worden gesteld dat er momenteel buitensporige winsten worden behaald: bij de meeste bemiddelingsbureaus is sprake van een winstmarge van 10–20% waarover ook nog vennootschapsbelasting of inkomstenbelasting moet worden betaald.

Meer in het algemeen heb ik binnen het programma TAZ diverse acties in gang gezet die bijdragen aan een goede balans tussen vast en flexibel personeel. Zie hiervoor onder vraag 3. Ook stimuleer ik binnen het programma «regionaal werkgeverschap», waarin ik kijk naar de mogelijkheden om inhuur te optimaliseren zonder tussenkomst van intermediairs en naar mogelijkheden om meer eigen regie te hebben op externe inhuur via intermediairs (zie vraag 7).

Daarnaast heb ik op 6 juli jl. samen met de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Staatssecretaris Fiscaliteit en Belastingdienst en verschillende branchepartijen in de zorg de intentieverklaring ondertekend om een Fiscaal Beheersingsmodel op te stellen, waarmee de uitvoering van de wet DBA (Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties) wordt geüniformeerd zodat schijnzelfstandigheid binnen de zorgsector kan worden teruggedrongen.

Vraag 7

Deelt u de mening dat een deel van de oplossing ook gezocht moet worden in betere arbeidsomstandigheden voor hen die in loondienst werken? Zo ja, welke concrete acties gaat u als Minister ondernemen om deze te bevorderen?

Antwoord 7

Zoals gesteld in de beantwoording van vraag 2, ligt de reden voor uitstroom voornamelijk in de wens naar meer professionele autonomie, zeggenschap en ontwikkelmogelijkheden. Dit zijn opgaven voor werkgevers in het kader van goed werkgeverschap, waarbij ik ondersteuning bied. Hierbij ligt de primaire verantwoordelijkheid bij de sectoren en werkgevers zelf, die steeds meer wordt opgepakt. Zo is er door vakbonden op 22 juni jl. een cao-akkoord gesloten met zorgwerkgevers voor medewerkers in verpleeg- en verzorgingshuizen en de thuiszorg, waarbij zorgmedewerkers in vast dienstverband (naast een stijging in loon en reiskostenvergoeding) voorrang krijgen bij het opstellen van roosters ten opzichte van zzp'ers. De effectiviteit van het actief inzetten op goed werkgeverschap in een krappe arbeidsmarkt, wordt ondersteund door het in februari 2023 door de SER uitgebrachte advies «Waardevol werk: publieke dienstverlening onder druk»⁵.

Goed werkgeverschap maakt onderdeel uit van het werkprogramma personeel-niet-in-loondienst, waarover ik, samen met de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de Minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs en de staatssecretaris van Cultuur en Media, op 2 juni jl. een brief aan de Kamer heb gestuurd.⁶ Met het programma levert het kabinet een bijdrage aan het aantrekkelijker maken om in publieke sectoren te werken. Een belangrijke pijler hierin is om goed werkgeverschap binnen de sectoren te stimuleren. In het Integraal Zorgakkoord (hierna: IZA) is de opgave opgenomen dat regionale werkgeversorganisaties, zorginkopers en VWS actief inzetten op regionaal werkgeverschap (flexibele schil in loondienst) en een modern

⁵ Zie voor meer informatie de website van SER: Aanhoudende arbeidsmarktcraptes in publieke sectoren vraagt om ferme keuzes van kabinet | SER

⁶ Kamerstuk 29 544, nr. 1198.

arbeidscontract dat werknemers meer mogelijkheden biedt om meer regie te voeren over vormgeving van werk en werktijden om zo het werken in loondienst aantrekkelijker te maken.

Onder het programma TAZ heb ik een kerngroep ingericht voor verdere invulling en uitvoering van deze ambitie. Deze kerngroep onderzoekt op welke manier belemmeringen kunnen worden weggenomen bij het uitrollen van initiatieven op het gebied van regionaal werkgeverschap, en hoe (potentieel) succesvolle initiatieven kunnen worden opgeschaald. Hierbij worden bestaande initiatieven vanuit de sector zorg en welzijn en andere sectoren als voorbeeld genomen. Daarnaast is er binnen het programma TAZ ook een kerngroep die zich richt op een betere balans tussen medewerkers in vaste dienst en zzp'ers. Deze kerngroep kijkt bijvoorbeeld hoe door middel van werkafspraken de taken tussen vaste en flexibele medewerkers eerlijk verdeeld worden, wat ook zal bijdragen aan het vergroten van de aantrekkelijkheid van werken in loondienst.

Vraag 8

Wat is naar schatting de omvang van de inzet van flexkrachten in de zorg? Deelt u de mening dat de flexibele schil primair bedoeld zou moeten zijn voor «piek» en «ziek»?

Antwoord 8

In 2022 zijn er in de sector zorg en welzijn smal (exclusief kinderopvang) 205.000 flexibel werkenden, zoals uitzendkrachten en zzp'ers, als op een totaal van 1.486.000 werkzame personen⁷. Dit betekent dat in totaal 13,8% van de werkzame beroepsbevolking in 2022 als «flexwerker» werkzaam was. Zorginstellingen hebben een behoefte aan een flexibele schil, bijvoorbeeld voor «piek, ziek en uniek». Echter in de praktijk zien we dat zorginstellingen vaak noodgedwongen flexwerkers inzetten om de roosters gevuld te krijgen. Om deze vicieuze cirkel te doorbreken en de flexibele schil weer van toepassing te laten zijn voor «piek, ziek en uniek», heb ik diverse acties in gang gezet zoals hierboven uiteengezet.

Vraag 9

Op welke manier wilt u het aannemen van vaste krachten in de zorg bevorderen? Hoe verklaart u dat het schijnbaar ook in tijden van een schreeuwend tekort het wel mogelijk blijkt om flexkrachten te vinden?

Antwoord 9

Het is primair de verantwoordelijkheid van werkgevers om het aannemen van vaste krachten in de zorg te bevorderen en iedereen aan te trekken en te behouden die kwalitatief goed werk kan en wil leveren. Daarom is een goede balans tussen medewerkers in loondienst en zzp'ers noodzakelijk.

Ik ondersteun dit met het programma TAZ waarin verschillende acties in gang zijn gezet om de balans te herstellen door schijnzelfstandigheid terug te dringen en het werken in loondienst aantrekkelijker te maken (zie onder vraag 4 en 7)

Zorginstellingen kiezen niet vanwege kostenbesparingen voor het werken met flexwerkers, maar zien zorgmedewerkers uit onvrede over de loondienst vertrekken. Zoals ook benoemd bij vraag 2, is momenteel een vicieuze cirkel te zien in uitstroom naar zzp-schap. De flexwerkers die ze noodgedwongen moeten inzetten om de roosters gevuld te krijgen zijn daardoor ook gemakkelijker te vinden.

⁷ StatLine – Werkzame beroepsbevolking; positie in de werkring (cbs.nl)