

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

186

Vragen van het lid **Dijk** (SP) aan de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport over *het bericht dat zorg-zzp'ers de belastingdienst vrezen* (ingezonden 26 augustus 2024).

Antwoord van Minister **Agema** (Volksgezondheid, Welzijn en Sport) (ontvangen 7 oktober 2024). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2024–2025, nr. 7.

Vraag 1

Heeft u kennisgenomen van het bericht in Trouw dat zorg-zzp'ers de Belastingdienst vrezen en daardoor de zorg verlaten?¹ Wat vindt u van het gegeven dat de zorg-zzp'er door deze ontwikkeling de zorg zou verlaten?

Antwoord 1

Ja, ik ken het bericht.

Het aantal zzp'ers in de zorg stijgt al enkele jaren. Er lijkt een vicieuze cirkel te zijn ontstaan; de toename van het aantal zzp'ers vergroot de bestaande onvrede onder werknemers in loondienst en daarmee de trekkende kracht naar het zzp-schap. Zorgorganisaties pleiten al langer voor het doorbreken van deze vicieuze cirkel. Handhaving door de Belastingdienst zal de schijnzelfstandigheid in de zorg verminderen, en daarmee een positieve invloed hebben op continuïteit en kwaliteit van zorg. Ik heb daarbij geen aanleiding te veronderstellen dat zorg-zzp'ers door handhaving van de Belastingdienst op grote schaal de zorg zullen verlaten. Bij eerdere enquêtes² geeft een (beperkt) deel van de respondenten aan niet bereid te zijn terug in loondienst te gaan en de zorg te verlaten als ze geen zzp'er kunnen blijven. Het is daarbij de vraag in hoeverre ze daadwerkelijk deze keuze zullen maken. Immers, het stoppen met je baan en het verlaten van de zorg is een rigoureuze stap.

Vraag 2

Vindt u dat de kwaliteit van de zorg wordt aangetast door de controle van de Belastingdienst? Zo ja, kunt u aangeven hoe de kwaliteit wordt aangetast? Zo nee, hoe gaat u het tekort aan personeel opvullen?

¹ Zorg-zzp'ers vrezen de belastingdienst: is de zzp'er in de zorg straks verleden tijd? | Trouw

² Onderzoek: ruim een kwart van de zzp'ers overweegt de zorgsector te verlaten - ZP-erindezorg.nl

Antwoord 2

Nee, er is al enkele jaren sprake van een toename van het aantal zzp'ers in de zorg, ook daar waar dit eigenlijk niet passend is gezien de bestaande wet- en regelgeving over zelfstandigheid. Er zijn signalen dat de toename van het aantal zzp'ers gevolgen heeft voor kwaliteit, continuïteit en betaalbaarheid van de zorg. De toename van het aantal zzp'ers vergroot zo de bestaande onvrede onder werknemers in loondienst en daarmee de trekkende kracht naar het zzp-schap. Zorgwerkgevers pleiten al langer voor het doorbreken van deze vicieuze cirkel. De Belastingdienst controleert, zoals bijvoorbeeld in het Integraal Zorgakkoord verwoord, ook nadrukkelijk op verzoek van de zorgsector zelf op schijnzelfstandigheid. Het verbeteren van de balans tussen medewerkers in loondienst en flexwerkers zal naar verwachting leiden tot een hogere (ervaren) kwaliteit van zorg. Als specifiek voorbeeld geldt dat voor een deel van de zorg dat patiënten/cliënten de kwaliteit van zorg als beter ervaren bij «vaste gezichten».

Over de vraag wat mijn beleid is ten aanzien van personeelstekorten, verwijs ik graag naar het regeerprogramma. Ik wil de personeelstekorten aanpakken via drie lijnen. Bij lijn 1 is het streven de administratietijd in 2030 te halveren, onder andere door in te zetten op AI, digitaal werken en standaardisatie. We ondersteunen de uitvoering van de werkagenda van de Regiegroep Aanpak Regeldruk. Ook zal het kabinet wetgeving doorlichten en verbetervoorstellen doen ten aanzien van het beëindigen van het systeem van herindicaties voor mensen die in een verpleeghuis wonen. De indicatiestelling blijft gebruikt worden voor de urgentie op de wachtlijst. Lijn 2 «de juiste inzet van medewerkers» is erop gericht om de beschikbare medewerkers, in samenwerking met mantelzorgers en vrijwilligers, zo efficiënt mogelijk in te zetten. Het gaat hierbij onder andere om arbitrage tussen zorgwetten en over verschillende vormen van innovatieve zorg. Lijn 3 ziet op het «vergroten vakmanschap en werkplezier». Voor het einde van het jaar werken we een leidraad vakmanschap en werkplezier uit. Doel is dat mensen graag blijven werken in zorg en welzijn. Het gaat hierbij o.a. om het belang van adequaat opleiden, autonomie en vertrouwen in de medewerker, de balans tussen vast / flexibel personeel en het tegengaan van agressie.

Vraag 3

Bent u op de hoogte van het feit dat de Belastingdienst strenger gaat controleren of de zzp'er wel werkelijk ondernemer is? Geloof u dat dit sneller zal leiden tot een aanstelling in vaste dienst? Zo nee, wat gaat u hieraan doen?

Antwoord 3

Ik ben op de hoogte van de ontwikkelingen rond het opheffen van het handhavingsmoratorium per 1 januari 2025. Het kabinet wil door het herstellen van de balans op de arbeidsmarkt het werken met en als zelfstandige(n) toekomstbestendiger maken. Lijn 3 van dit beleid van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën / Fiscaliteit en Belastingdienst ziet op verbetering van de handhaving op schijnzelfstandigheid. Dit impliceert dat het handhavingsmoratorium op de wet DBA, zoals al aan u gemeld, per 1 januari 2025 komt te vervallen. Op 6 september jl. is hierover aanvullend door beide genoemde bewindspersonen gecommuniceerd dat bedrijven en organisaties die mensen als zzp'er inhuren voor werk dat zij niet zelfstandig uitvoeren, dan weer een boete en naheffingen kunnen krijgen. Daarbij geldt een overgangperiode van 1 jaar waarin werkgevers en werkenden nog geen vergrijpboete krijgen als zij kunnen bewijzen dat zij stappen zetten tegen schijnzelfstandigheid.³ Het aantal zzp'ers in de zorg stijgt al enkele jaren. Handhaving door de Belastingdienst draagt bij aan het bewustzijn bij werkgevers en werkenden wanneer een relatie als zzp'er mogelijk is en wanneer een aanstelling in vaste dienst passend is. Gezien het aantal schijnzelfstandigen in de zorg zal handhaving in ieder geval bijdragen aan het doorbreken van de stijgende trend in zzp-schap en daarmee het doorbreken van de vicieuze cirkel. De verwachting is dat dit eerder zal leiden tot de wederzijdse wens tot aanstellingen in dienstverband.

³ Kamerstukken II, vergaderjaar 2023–2024, 31 311, nr. 263.

Als Minister van VWS lever ik hieraan onder meer een bijdrage via een bewustwordingscampagne waarmee in Q4 van 2024 wordt gestart. Deze campagne heeft tot doel het bewustzijn te verhogen over de verschillende (financiële) risico's en verplichtingen in relatie tot het werken met en als zelfstandige(n), zodat een bewuste keuze kan worden gemaakt om al dan niet als zzp'er te gaan werken.

Vraag 4

Kent u de cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) waaruit blijkt dat het aantal medewerkers met een vast dienstverband is gegroeid? Bent u ook op de hoogte van het feit dat die groei niet ten koste ging van het aantal zelfstandigen? Wat vindt u van deze cijfers? Vindt u een flexibele schil wenselijk bij de zorgwerkgever? Hoe groot moet die zijn?

Antwoord 4

Uit cijfers van het CBS volgt dat het totaal aantal werkenden in de zorg is gestegen van 1.476.000 in het 4^e kwartaal 2022 naar 1.560.000 in het 4^e kwartaal van 2023. Het aantal zzp'ers in de sector zorg en welzijn steeg van 123.000 naar 140.000, resp. 8,3% en 9,0% van het aantal werkenden. Het aantal zzp'ers is daarmee verder gestegen. In het regeerprogramma staat beschreven dat ik zal inzetten op de verhouding tussen flexibel en vast personeel om de vicieuze cirkel van steeds meer zzp'ers te doorbreken. Iedere zorgwerkgever heeft behoefte aan een (interne of externe) flexibele schil voor het opvangen van piek, ziek en uniek. Een dergelijke schil kan op verschillende manieren vorm krijgen, bijvoorbeeld ook als zorgwerkgevers een gezamenlijke flexibele schil in loondienst ontwikkelen. In het regeerprogramma staat beschreven dat ik de mogelijkheden hiertoe verder ga uitwerken. Een flexibele schil kan daarnaast ook vorm krijgen via bijvoorbeeld uitzendkrachten of zzp'ers. Er is geen «redelijk percentage» van een interne, dan wel externe flexibele schil te noemen. Dit is van diverse factoren afhankelijk, waaronder bijvoorbeeld de aard van werken in een betreffende deelbranche van de sector zorg en welzijn.

Vraag 5

Deelt u de mening dat er een norm in de zorg moet komen waarin gepleit wordt voor een maximumpercentage flexwerkers voor zorgwerkgevers? Kunt u dit uitwerken?

Antwoord 5

Nee, er is geen «redelijk percentage» van een externe flexibele schil te noemen. Dit is van diverse factoren afhankelijk. Primair is van belang dat zorgwerkgevers inzetten op een goede balans tussen medewerkers in (vaste) loondienst en flexwerkers met aandacht voor een aantrekkelijke vorm van loondienst en de juiste inzet van flexwerkers. Het mogelijke en gewenste percentage flexwerkers zal dan per situatie verschillen, waarbij bijvoorbeeld het type te leveren zorg en de bijbehorende aard van werken in een betreffende deelbranche van de sector zorg en welzijn van invloed zijn.

Vraag 6

Er werken zo'n 180.000 zelfstandigen in de zorg, driekwart daarvan is zzp'er. Klopt het dat indien de Belastingdienst bepaalt dat er sprake is van een verkapt dienstverband zowel de zzp'er als de opdrachtgever een boete kan krijgen? Kunt u overzien wat hier de gevolgen van zijn?

Antwoord 6

Het handhavingsmoratorium op schijnzelfstandigheid komt per 1 januari 2025 te vervallen. Dit betekent dat bedrijven en organisaties die mensen als zzp'er inhuren voor werk dat zij niet zelfstandig uitvoeren, dan weer een boete en naheffingen kunnen krijgen. Op 6 september jl. is hierover door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën / Fiscaliteit aanvullend gecommuniceerd dat daarbij een overgangperiode van 1 jaar geldt waarin werkgevers en werkenden nog geen vergrijpboete krijgen als zij kunnen bewijzen dat zij stappen zetten tegen schijnzelfstandigheid. Om de arbeidsmarkt voor te bereiden op de opheffing van het handhavingsmoratorium blijft de Belastingdienst in aanloop naar 1 januari 2025 opdrachtgevers en zzp'ers voorzien van informatie en praktische hulp. Zo zoekt de Belasting-

dienst actief de samenwerking op met veldpartijen om zoveel mogelijk onrust weg te nemen. Dit wordt de komende maanden via informatiesessies, webinars en bedrijfs gesprekken voortgezet. Ook blijft de Belastingdienst in gesprek gaan met onder andere koepels, brancheorganisaties en fiscaal dienstverleners.

Vraag 7

Is u bekend dat werkgevers al langer het aandeel flexibele krachten willen terugdringen omdat uitzendkrachten duurder zijn dan vast personeel en omdat de kwaliteit van de zorg beter wordt met vaste gezichten? Gaat u werkgevers in de zorg daarbij helpen? Zo ja, hoe gaat u dat doen? Zo nee, hoe onderbouwt u dit dan?

Antwoord 7

Ja, dat is mij bekend. Het verbeteren van de balans tussen medewerkers in loondienst en flexwerkers zal naar verwachting leiden tot een hogere (ervaren) kwaliteit van zorg. Als specifiek voorbeeld geldt dat voor een deel van de zorg dat patiënten / cliënten de kwaliteit van zorg als beter ervaren bij «vaste gezichten».

Mijn voorganger en ik zijn al reeds gedurende langere tijd in gesprek met diverse brancheorganisaties over de vraag hoe in gezamenlijkheid de schijnzelfstandigheid in de zorg beperkt kan worden. Recent ben ik een traject gestart met de Landelijke Huisartsenvereniging (LHV), Koninklijke Nederlandse Maatschappij tot bevordering der Tandheelkunde (KNMT), Federatie Medisch Specialisten (FMS) en Vereniging van Artsen Automobilisten (VvAA); doel hiervan is meer duidelijkheid te geven in welke situaties het werken met en als zelfstandige(n) in de zorg mogelijk zou kunnen zijn.

Vraag 8

Wist u dat vaste zorgmedewerkers vooral overstappen naar ondernemerschap of flexwerker omdat ze weinig zeggenschap hebben over hun rooster zoals blijkt uit CBS cijfers? Hoe gaat u regelen dat vaste medewerkers meer invloed krijgen op hun eigen werktijden?

Antwoord 8

Uit het uitstroomonderzoek van Regioplus⁴ volgt dat het ontbreken van invloed op een rooster reden kan zijn een overstap te maken naar het ZZP-schap. 46% van de respondenten van het zzp-panel⁵ geeft als (een van de) reden(en) om zzp'er te worden als antwoord: «Ik wilde zelf bepalen hoeveel en wanneer ik werk».

Het bestrijden van het arbeidsmarkttekort in de zorg is een belangrijke prioriteit. In het regeerprogramma staat dat ik hierop inzet langs drie lijnen. Het vergroten van vakmanschap en werkplezier is daarvan een onderdeel. In de leidraad hierover kan ik ingaan op de invloed van medewerkers op roosters. Ik ga mede hierom regionaal werkgeverschap verder stimuleren. Regionaal werkgeverschap biedt de mogelijkheid aan werknemers om bij meerdere organisaties en op meerdere plekken in de regio te kunnen werken. Op deze wijze kunnen de betrokken werkgevers beter tegemoet komen aan de bestaande onvrede bij hun werknemers en zo de trekkende kracht naar het zzp-schap verminderen. Verder biedt het de mogelijkheid om met de roostering beter in te spelen op de wensen en behoeften van medewerkers in loondienst.

Vraag 9

Hoe komt het dat zorgwerkgevers in de zorg er niet alles aan doen om vast personeel te behouden? Wat gaat u doen om de zorgcao's als het gaat om vaste medewerkers de eerste keuze te geven bij het verdelen van diensten ten uitvoer te brengen?

⁴ Verdieping-uitstroomonderzoek-2021-Van-werknemer-naar-zzper.pdf (regioplus.nl)

⁵ AZW: uitkomsten zelfstandigenenquête, 2e kwartaal 2023 | CBS

Antwoord 9

Veel zorgwerkgevers doen hun uiterste best om vast personeel te behouden. Om die reden zijn zij zelf ook actief om de schijnzelfstandigheid te verminderen. Handhaving door de Belastingdienst helpt daarbij. In de leidraad vakmanschap en werkplezier zal ik ingaan op de balans tussen vast personeel en zzp'ers, als ook de invloed van roostering hierop.

In verschillende cao's is inmiddels geregeld dat vaste medewerkers een dergelijke eerste keuze dienen te hebben. Overigens heb ik geen betrokkenheid bij de totstandkoming van cao's. Dit is geheel aan sociale partners.