

29544 Arbeidsmarktbeleid

Nr. 1246 Brief van de minister van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 17 juni 2024

Hierbij zend ik u de antwoorden op de vragen van de V-100 over het thema *Krapte op de arbeidsmarkt - werkgeversverplichtingen sociale zekerheid*, gesteld naar aanleiding van het door de commissie voor de Rijksuitgaven in de Tweede Kamer georganiseerde evenement V-100.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip

Vraag 1

In hoeverre bent u bereid de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) aan te passen naar 52 weken loondoorbetaling, met als doel om minder regeldruk en minder financieel risico bij de ondernemers neer te leggen, nu is gebleken in onderzoeken van TNO, CPB en VNO-NCW dat de huidige WVP werkgevers terughoudender zijn geworden op het aangaan van vaste contracten?

Antwoord 1

Het huidige kabinet begrijpt dat kleinere werkgevers risico's ervaren bij het aannemen van mensen, onder andere op het gebied van loondoorbetaling bij ziekte, maar heeft er niet voor gekozen de periode van loondoorbetaling bij ziekte en bijbehorend opzegverbod bij ziekte in te korten. Een dergelijke inkorting is ingrijpend en heeft onder andere negatieve effecten op de herstel- en re-integratiekansen van langdurig zieke werknemers en de (premie)kosten voor werkgevers (CPB notitie Kansrijk arbeidsmarktbeleid, update sociale zekerheid, mei 2020). Om de wendbaarheid van ondernemingen te vergroten is in het totale pakket aan arbeidsmarkthervormingen (Kamerstukken II 2022/23, 29 544, nr. 1176) afgesproken dat de re-integratie in het tweede ziektejaar zich, mits voldaan aan een aantal voorwaarden, in principe alleen nog richt op re-integratie tweede spoor (dus bij een andere werkgever). Dit voorstel geldt voor kleine en middelgrote werkgevers (loonsom tot en met 100 keer het gemiddelde premieloon per werknemer).

Vraag 2

Wat kunt u met de WVP betekenen voor een kleine ondernemer, die een tankstation exploiteert waarbij niet werk-gerelateerde langdurige ziekte reeds jaren achter elkaar voor een negatief resultaat en grote aanslag op de capaciteit van de leiding zorgt, terwijl de desbetreffende locatie met een prima omzet en kostenstructuur een gezonde bedrijfsvoering zou kunnen hebben?

Antwoord 2

Ik begrijp dat de loondoorbetalings- en re-integratieverplichtingen in het geval van een zieke werknemer zwaar kunnen zijn voor kleine werkgevers, ongeacht de oorzaak van de uitval door ziekte. Sinds 2020 bestaat de mogelijkheid voor MKB-ondernemers om zich tegen deze risico's te verzekeren via de uitgebreide MKB verzuim-ontzorg-verzekering. Deze verzekering is tot stand gekomen in samenwerking tussen overheid, werkgevers en verzekeraars. Daarmee worden werkgevers ondersteund bij de loondoorbetalingsverplichtingen en expliciet ook bij alle Poortwachtersverplichtingen. In de hoogte van de premie van deze private verzekering is de weging van het eigen verzuim gemaximeerd met als doel onverwacht hoge premiestijgingen als

gevolg van het verzuim binnen de eigen onderneming te voorkomen.

Vraag 3

Hoe gaat u garanderen dat er genoeg capaciteit komt bij de arbeidsinspectie om te handhaven op de wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (WTTA)?

Antwoord 3

De Arbeidsinspectie is voor de nieuwe toezichtstaak op de Wtta uitgebreid met 90 fte. De uitbreiding van 90 fte omvat naast capaciteit voor extra inspecteurs ook capaciteit voor andere onderdelen van de handhavingsketen zoals juridische ondersteuning bij handhaving en het opleggen van boetes en de beoordeling van meldingen. Dit is eveneens bedoeld voor een team dat grensoverschrijdende zaken gaat oppakken, zoals buitenlandse uitleners die zonder een toelating of ontheffing in Nederland optreden als uitlener en hun in Nederland gevestigde inleners. In de uitvoerings- en handhavingstoets heeft de Arbeidsinspectie aangegeven dat deze uitbreiding vooralsnog voldoende is om haar toezichtstaak op de Wtta uit te kunnen voeren.

Vraag 4

Wat verwacht u van het onderzoek in de andere sectoren, dan de asbestsaneringsbedrijven, nu u herkent dat de handhavingsinstrumenten bij de arbeidsinspectie niet toereikend zijn en dat u onderzoek gaat doen in andere sectoren, dan de genoemde asbestsaneringsbedrijven (verantwoordingsonderzoek Rekenkamer). Wat gaat u verder doen om de arbeidsinspectie de juiste handhavingsinstrumenten te geven, zodat ook malafide bedrijven worden aangepakt?

Antwoord 4

Ik verwacht dat het onderzoek belangrijke inzichten oplevert over het gehele instrumentarium. Zo kunnen de aanbevelingen dienen als basis voor het al dan niet aanpassen van het handhavingsinstrumentarium van de verschillende arbeidswetten. En daarmee kunnen zij nuttig zijn voor mijn overleg met de sociale partners en de Arbeidsinspectie over wat er nodig is om tot betere naleving van de arbeidswetten te komen. Ik verwacht dat het onderzoek onderbouwd en genuanceerd antwoord zal geven op de vraag of het verhogen van boetes tot het gewenste maatschappelijke effect leidt, namelijk betere naleving en het voorkomen en bestrijden van misstanden. Dit onderzoek naar boetes heb ik genoemd in mijn [Verzamelbrief instrumentarium aanpak arbeidsmisstanden](#), die ik op 26 april jl. aan uw Kamer heb gezonden. In die brief ga ik ook in op onder andere het bestuursrechtelijke bestuursverbod, het beboeten van feitelijk leidinggevenden en de mogelijkheden om inname van reisdocumenten en bankpassen aan te pakken.

Vraag 5

Welke maatregelen gaat u op de korte en lange termijn nog meer nemen, naast (bijna) gratis kinderopvang, om “meer” werken aantrekkelijker te maken?

Antwoord 5

Het kabinet heeft belangrijke stappen gezet zoals een verhoging van het minimumloon en overgang op een minimum uurloon. Verder is de kinderopvangtoeslag verhoogd en liggen er bouwstenen voor een nieuw kinderopvangstelsel klaar.

Om de extremen in de marginale druk fors te verlagen, zijn verdere fundamentele aanpassingen nodig aan het stelsel van belastingen en toeslagen. Ook hiervoor liggen bouwstenen klaar, zoals het Eindrapport Toekomst Toeslagenstelsel¹ met een verkenning naar alternatieven voor het toeslagenstelsel, en Bouwstenen voor een beter belastingstelsel². In deze rapporten worden bijvoorbeeld varianten uitgewerkt waarin de inkomensafhankelijkheid van toeslagen en fiscale regelingen wordt afgeschaft, en de marginale druk voornamelijk wordt bepaald door de hoogte van de belastingtarieven. Bij het verlagen van de marginale druk is er altijd sprake van een afruil. De mate van inkomensondersteuning en gerichtheid, de gemiddelde druk, de hoogte van de marginale druk en de gezondheid van de overheidsfinanciën zijn met elkaar verbonden.

Momenteel loopt ook het Groeifondsprogramma *Meer uren werkt!* dat zich richt op het structureel verhogen van de deeltijdfactor. Dit vergroot de economische zelfstandigheid van deeltijdwerkers en verhoogt het verdienvermogen van Nederland. Vanaf 2025 worden in de pilotsectoren kinderopvang, zorg en welzijn, en onderwijs interventies toegepast om praktische belemmeringen weg te nemen die mensen die meer willen werken, daar ook toe in staat stellen. Daarnaast worden interventies toegepast gericht op de sociale omgeving en de motivatie van deeltijdwerkers. Na de pilotfase worden succesvolle interventies arbeidsmarktbreed opgeschaald. Het groeifondstraject heeft een looptijd van 10 jaar en beoogt de deeltijdfactor op termijn met circa 2,7 uur gemiddeld per week te verhogen.

Daarnaast ben ik de dialoog SamenSprak gestart. SamenSprak is een burgerparticipatietraject, waarin we in drie fasen verkennen op welke manier het thema gelijkwaardige kansen voor vrouwen op de arbeidsmarkt een rol speelt in het leven van mensen, wat ervaren knelpunten zijn en wat oplossingsrichtingen zijn voor mensen zelf,

¹ Kamerstukken II, 2023/2024, 31 066, nr. 1340

² Kamerstukken II, 2023/2024, 32 140, nr. 180

werkgevers en de overheid. Binnen SamenSprak komt het thema deeltijdwerk en de belemmeringen die mensen ervaren om meer te gaan werken aan bod. Afgelopen najaar is een eerste inventarisatie aan uw Kamer verzonden.³

Het is aan het volgend kabinet om hierin verdere stappen te nemen.

³ Kamerstukken II, 2023/2024, 30 420, nr. 390

Vraag 6

Kunt u toezeggen te onderzoeken om de kosten die gepaard gaan met gezondheid, vitaliteit en werkplezier van de medewerker buiten de huidige fiscale regelingen (WKR) te plaatsen en niet fiscaal te belasten zodat dit bijdraagt aan minder ziekteverzuim?

Antwoord 6

Het Ministerie van Financiën is momenteel bezig met de evaluatie van de werkkostenregeling (WKR), hierin wordt ook de gerichte vrijstelling voor arbovoorzieningen meegenomen. Hierop vooruitlopend kan ik aangeven dat verplichte arbovoorzieningen op dit moment vanwege deze gerichte vrijstelling al niet belast zijn. Daarnaast kan elke werkgever naar eigen inzicht, al dan niet in overleg met werknemers(vertegenwoordiging) en mits gebruikelijk, zijn vrije ruimte van de WKR inzetten voor onbelaste vergoedingen of verstrekkingen. Deze vergoedingen en verstrekkingen kunnen uiteraard zien op gezondheid, vitaliteit en het werkplezier van medewerkers, voor zover de gerichte vrijstelling hier niet in voorziet. Als de vrije ruimte gevuld is, kunnen werkgevers er nog steeds voor kiezen om dergelijke vergoedingen of verstrekkingen voor medewerkers onbelast te houden, door over het bedrag van de overschrijding eindheffing af te dragen. Tot slot worden voorzieningen op de werkplek, mits redelijk, op nihil gewaardeerd, zodat daarover ook geen belasting verschuldigd is.