

Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Bezoekadres:
Parnassusplein 5
2511 VX Den Haag
T 070 340 79 11
F 070 340 78 34
www.rijksoverheid.nl

Ons kenmerk
4115663-1082427-MEVA

Bijlagen
1

Datum document
9 mei 2025

> Retouradres Postbus 20350 2500 EJ Den Haag

De Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

*Correspondentie uitsluitend
richten aan het retouradres
met vermelding van de datum
en het kenmerk van deze
brief.*

Datum 12 juni 2025
Betreft Kamervragen

Geachte voorzitter,

Hierbij zend ik u de antwoorden op de vragen van de leden Dobbe en Dijk (beiden SP) over het bericht 'Na vier maanden strengere zzp-handhaving knelt het vooral nog in de zorg' (2025Z08896).

Hoogachtend,

de minister van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport,

Y.J. van Hijum

Antwoorden op Kamervragen van de leden Dobbe en Dijk (beiden SP) over het bericht 'Na vier maanden strengere zzp-handhaving knelt het vooral nog in de zorg' (2025Z08896, 9 mei 2025).

Vraag 1

Wat is uw reactie op het bericht 'Na vier maanden strengere zzp-handhaving knelt het vooral nog in de zorg'?1)

Antwoord vraag 1

Tijdens het Commissiedebat van 19 december 2024, en in de brief van 17 december jl., heeft de minister van VWS reeds aangegeven dat het voldoen aan de wet- en regelgeving en de opheffing van het handhavingsmoratorium inspanning vergt en een spannend moment kan zijn voor werkgevers en werkenden. Daarbij heeft zij erkend dat het kan gebeuren dat er op bepaalde plekken (tijdelijk) gaten vallen doordat schijnzelfstandigen niet meer ingezet worden. Ook voor de opheffing van het handhavingsmoratorium was het soms al heel lastig om de roosters rond te krijgen; de uitstroom van medewerkers in loondienst naar het zzp-schap is daarbij vaak als een van de oorzaken genoemd. Ik herhaal de eerdere gedeelde verwachting dat de voordelen van de opheffing van het handhavingsmoratorium op schijnzelfstandigheid zullen opwegen tegen de situatie van voor 1 januari 2025 waarin het handhavingsmoratorium nog bestond. Daarbij geldt voor 2025 een zachte landing. De Belastingdienst legt over 2025 geen boetes op en zal in principe eerst in gesprek gaan. Op deze wijze krijgen ondernemers de ruimte om het goed te doen en zich te houden aan de wet- en regelgeving. Uiteraard blijf ik de ontwikkelingen nauwgezet volgen.

Vraag 2

Hoeveel zzp'ers zijn er het afgelopen jaar in loondienst getreden bij zorgaanbieders?

Antwoord vraag 2

Ik beschik niet over cijfers over het aantal zzp'ers dat afgelopen jaar in loondienst is getreden bij zorgaanbieders. In de werkgeversenquête van het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW) is dit voorjaar gevraagd aan werkgevers of zij mensen in loondienst hebben genomen die eerder voor hen werkten als zzp'er. De resultaten hiervan worden in het najaar verwacht.

Vraag 3

Bent u het ermee eens dat de te grote afhankelijkheid van zzp'ers in de zorg niet alleen kan worden opgelost door het minder aantrekkelijk te maken om zzp'er te worden, maar dat het vooral noodzakelijk is om het werken in loondienst aantrekkelijker te maken?

Antwoord vraag 3

Ik ben met u van mening dat op beide sporen moet worden ingezet.

Vraag 4

Welke stappen worden er gezet om het voor zzp'ers aantrekkelijker te maken om in loondienst te komen en het voor zorgverleners die al in loondienst werken aantrekkelijker te maken om in loondienst te blijven?

Antwoord vraag 4

Ondanks de uitdagingen zie ik dat al veel werkgevers de organisatie anders aan het inrichten zijn. Zij hebben eerder de nadelen ervaren van te veel zzp'ers en gaan nu handelen conform wet- en regelgeving. Een deel van de werkgevers ervaart daar inmiddels ook al de voordelen van.

De afgelopen periode is door veel zorgwerkgevers al actief ingezet op goed en modern werkgeverschap. Hierbij hebben zij rekening gehouden met de eerder door zzp'ers aangegeven redenen voor vertrek uit loondienst. Bijvoorbeeld de wens voor een betere werk/privé balans.

Vraag 5

In hoeverre worden zorgaanbieders gestimuleerd om zorgverleners in loondienst meer zeggenschap te geven over hun werk en hun roosters? Welke stappen bent u van plan te zetten om deze zeggenschap te vergroten?

Antwoord vraag 5

Zeggenschap voor professionals, bijvoorbeeld over het rooster, is essentieel voor werkplezier en behoud. Daarvoor is een cultuur nodig in organisaties waar zeggenschap de norm is. Werkgevers in zorg en welzijn zijn hiervoor aan zet. Ik bied hen ondersteuning op verschillende manieren. Zo zijn in de afgelopen drie jaar 316 subsidies verstrekt via de Subsidieregeling Veerkracht en Zeggenschap. De uitvoering hiervan loopt tot en met 2026. Verder ondersteun ik werkgevers en professionals via de projectsubsidie voor het Landelijk Actieplan Zeggenschap (LAZ), dat leermiddelen ontwikkelt en (interview)bijeenkomsten organiseert. Ook wordt zeggenschap landelijk gemonitord via de Monitor Zeggenschap. Hiernaast is op landelijk niveau structureel aandacht voor de zeggenschap van professionals. Onder andere met de maandelijkse klankbordgroep van VWS onder leiding van de Chief Nursing Officer. En met verschillende events, zoals 'VOICE: op weg naar de zorgtop', van 7 april jl.

Vraag 6

Wat gaat u doen om de nog steeds bestaande loonkloof tussen de zorg en andere sectoren in de publieke sector te dichten, om de zorg aantrekkelijker te maken om te werken?

Antwoord vraag 6

Uit onderzoeken blijkt dat het gemiddelde uurloon van zorgmedewerkers redelijk vergelijkbaar is met de vergelijkbare medewerkers in de marktsector. Wel is er binnen de zorg een gedifferentieerd beeld wat betreft de marktconformiteit van de salarissen tussen verschillende zorgbranches en ook tussen verschillende groepen binnen dezelfde branche. Zo liggen bijvoorbeeld de salarissen binnen de umc's ruim boven marktconform. Maar er zijn ook groepen zorgmedewerkers die een salaris verdienen wat lager ligt dan vergelijkbare groepen buiten de zorg. Het gaat bijvoorbeeld om de salarissen in het midden van het loongebouw in de meeste grote zorgcao's (het zogenaamde "buikje"). Die salarissen optrekken kost structureel enkele miljarden euro's. Vanwege de staat van de overheidsfinanciën zie ik geen ruimte om - bovenop de jaarlijkse overheidsbijdrage voor de arbeidskostenontwikkeling die dit kabinet al beschikbaar stelt (voor 2025 circa 3,6 miljard euro structureel) - nog extra middelen vrij te maken voor verbetering van arbeidsvoorwaarden binnen zorg en welzijn.

Vraag 7

Wat doet uw ministerie om mensen te werven om in de zorg te gaan werken?

Vraag 8

Bent u het met ons eens dat geleerd kan worden van de schijnbaar succesvolle wervingscampagne van Defensie om nieuw personeel aan te trekken? Welke onderdelen van de campagne van Defensie om mensen te werven gaat u ook toepassen om mensen aan te trekken om in de zorg te gaan werken?

Antwoord op vraag 7 en 8

Tijdens de Zorgtop van 2 juni heeft de minister van VWS het Platform Afwenden Arbeidsmarkttekort gelanceerd. Dit platform belicht veel initiatieven die bijdragen aan het anders werken en het vergroten van vakmanschap en werkplezier. Zodoende heeft dit platform mede tot doel om de aantrekkelijkheid van de sector zorg en welzijn te vergroten. Het zal daarmee een wervende kracht kunnen zijn.

1) NOS, 3 mei 2025, 'Na vier maanden strengere zzp-handhaving knelt het vooral nog in de zorg' (<https://nos.nl/artikel/2565865-na-vier-maanden-strengere-zzp-handhaving-knelt-het-vooral-nog-in-dezorg>)