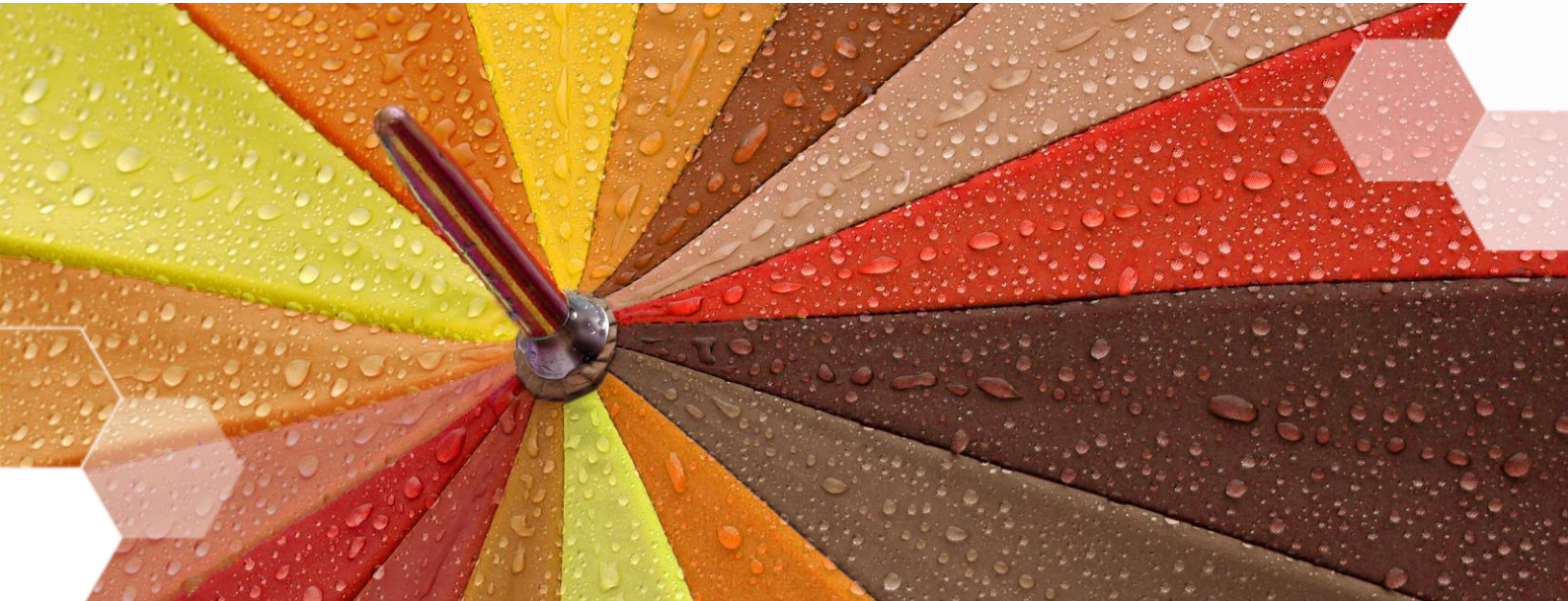




**Panteia**

Research to Progress

Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM



## **Ervaren regeldruk werkgevers**

**Percepties van werkgevers over SZW-regelgeving en mogelijkheden voor vermindering van die ervaren regeldruk**

Zoetermeer, 16 maart 2018

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with Panteia. Quoting numbers or text in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of Panteia. Panteia does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

# Inhoudsopgave

<b>Samenvatting</b>	<b>4</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>7</b>
1.1 Aanleiding voor het onderzoek en doel	7
1.2 Onderzoeksdoel- en vragen	7
1.3 Aanpak van het onderzoek	8
1.4 Leeswijzer	8
<b>2 Scope en opzet onderzoek</b>	<b>10</b>
2.1 Inleiding	10
2.2 Definitie en bron ervaren regeldruk	10
2.3 Selectie in onderzoek betrokken SZW-regelgeving	13
2.4 Inventarisatie ervaren regeldruk via groepsinterviews	15
2.5 Bepalen mate ervaren regeldruk en rangschikking via representatieve enquête	16
2.6 Rangschikking ervaren regeldruk	18
<b>3 Beschrijving ervaren regeldruk en oplossingsrichtingen</b>	<b>20</b>
3.1 Inleiding	20
3.2 Zieke werknemer niet ontslaan om bedrijfseconomische redenen	22
3.3 Re-integratie via tweede spoor	24
3.4 Dossier bijhouden tijdens re-integratie	26
3.5 Ziekte en re-integratie in relatie tot privacy	29
3.6 Doelgroepregister	32
3.7 Onderbouwing redelijke grond voor ontslag	34
3.8 Berekening transitievergoeding	37
3.9 No-riskpolis	39
3.10 Vaststellen identiteit onderaannemers	42
3.11 Arbo in relatie tot milieuregels (waaronder REACH-regelgeving)	45
3.12 Flexibel bevallingsverlof	46
3.13 Maximale aantal en duur tijdelijke contracten	48
3.14 Controle door Inspectie SZW	49
3.15 Doorbetalen bij calamiteitenverlof en zorgverlof	51
3.16 Doorbetaling bij ziekte	53
3.17 Minimumloon op bankrekening zonder inhoudingen	54
3.18 Arboregels in relatie tot minderjarige werknemers	55
3.19 Verlengen contract voor bepaalde tijd	57
<b>Bijlagen</b>	<b>59</b>
Bijlage 1 Onderzoeksopzet	59
Bijlage 2 Longlist van input vanuit groeps gesprekken	64
Bijlage 3 Vragenlijst enquête	74



# Samenvatting

## **Aanleiding, doel en onderzoeksvragen**

Tussen mei 2017 en februari 2018 heeft Panteia, in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), een onderzoek uitgevoerd naar de door werkgevers ervaren regeldruk van SZW-regelgeving. Het doel van dit onderzoek is om reële mogelijkheden te identificeren om verdergaande vermindering van ervaren regeldruk te realiseren. De focus was daarbij op de beleving van de werkgevers en niet op het kwantitatief berekenen van de regeldruk. Voor het onderzoek zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

1. Welke regelgeving van het ministerie van SZW wordt door bedrijven als meest belastend ervaren? Wat is de oorzaak van dit gevoel van belasting? Ligt dat bijvoorbeeld aan: reële kosten, onduidelijkheid over het doel van de regelgeving, omdat het makkelijker zou kunnen, toezicht of stapeling van regelgeving?
2. Welke oplossingsrichtingen zijn denkbaar voor de regels die als meest belastend worden ervaren.
3. Welke verschillen zijn er naar bedrijfsgrootte, naar sector en naar domein (sociale zekerheid, arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen, gezond en veilig werken)?

## **Onderzoeksaanpak**

Het onderzoek bestond uit de volgende stappen:

Stap	Resultaat
1. Deskresearch	Overzicht en selectie van wetten in SZW-domein die voor regeldruk zorgen.
2. Interviews met werkgeversorganisaties	Eerste beeld van ervaren regeldruk door het Nederlandse bedrijfsleven.
3. Groepsgesprekken met brancheorganisaties en werkgevers	Longlist met regels waarvan werkgevers aangeven dat ze moeite ervaren met de naleving.
4. Selectie van regels	Longlist terugbrengen tot 18 regels.
5. Telefonische enquête onder werkgevers	Uitvraag onder werkgevers: heeft men met de regel te maken gehad? Hoeveel moeite heeft men daarbij ervaren (score op schaal van 1 tot 10)? En indien grote moeite (score <5): waarom?
6. Analyse van de resultaten	Rangschikking aanbrenge in regels, motivatie analyseren en mogelijke oplossingsrichtingen formuleren.

## **Resultaten**

Uit de enquête kwamen drie regels naar voren waarbij werkgevers grote moeite ervaarden bij de naleving. Deze hadden een score van gemiddeld lager dan een 6. De overige 15 regels scoorden hoger. Hieruit kan geconcludeerd worden dat de meningen over de ervaren regeldruk vanuit de regels van SZW verdeeld zijn. Gemiddeld gezien valt de ervaren regeldruk mee. Er is bij de meeste regels echter wel een kleine groep werkgevers die grote moeite met de naleving ervaart (en dus een score lager dan 5 heeft gegeven), maar daar tegenover staat meestal een grotere groep werkgevers die weinig tot geen regeldruk ervaart.



Per regel is in hoofdstuk 3 een beschrijving gegeven van de uitkomsten uit de enquête. In tabel A zijn de meest relevante resultaten opgenomen, namelijk:

- **Nr:** de rang in de lijst op basis van de score.
- **Regel:** beschrijving van de getoetste regel
- **Gem. score:** de gemiddelde waardering voor de regel op basis van alle scores.
- **Mee te maken gehad:** het aandeel van de werkgevers in Nederland dat het afgelopen jaar met een regel te maken heeft gehad.
- **Aandeel score < 5:** het aandeel van alle werkgevers dat een score lager dan 5 heeft gegeven.
- **Type ervaren regeldruk:** de argumenten van werkgevers voor een score lager dan 5 zijn in één van zes categorieën van ervaren regeldruk geplaatst.

tabel A Ervaren regeldruk werkgevers bij achttien SZW-regels gerangschikt naar gemiddelde score, aandeel werkgevers dat er mee te maken heeft, aandeel werkgevers dat een rapportcijfer lager dan een 5 geeft en het type ervaren regeldruk

Nr.	Regel	Gem. score	Mee te maken gehad	Aandeel score < 5	Type ervaren regeldruk
1.	Werkgever mag zieke werknemers niet ontslaan om bedrijfseconomische redenen.	<b>3,8</b>	0,8%	0,4%	Inhoud
2.	Werkgever moet, als vastgesteld is dat de zieke werknemer niet meer terug kan keren in het bedrijf, de werknemer ondersteunen bij het re-integreren bij een andere werkgever.	<b>4,6</b>	5,7%	2,5%	Capaciteit Vorm Uitvoering Inhoud
3.	Werkgever moet dossier bijhouden tijdens re-integratie van zieke werknemers.	<b>5,7</b>	26,7%	8,8%	Capaciteit Uitvoering Inhoud
4.	Bij ziekmelding en re-integratie mag een werkgever niet vragen naar beperkingen als gevolg van de ziekte.	<b>6,0</b>	45,0%	14,8%	Multi/vorm/ uitvoering
5.	Het vaststellen dat de aangenomen werknemer in het doelgroepregister banenafpraak van UWV is opgenomen.	<b>6,1</b>	6,3%	1,3%	Uitvoering Capaciteit
6.	Werkgever moet kunnen onderbouwen waarom hij een redelijke grond voor ontslag heeft.	<b>6,2</b>	10,4%	2,9%	Inhoud Capaciteit
7.	Werkgever moet er voor zorgen dat er een juiste transitievergoeding berekend wordt bij ontslag werknemer.	<b>6,3</b>	8,0%	1,9%	Inhoud Uitvoering
8.	Het verkrijgen van een Ziektewetuitkering onder de no-riskpolis voor een medewerker vanuit WIA, Ziekte-wet of Wajong.	<b>6,5</b>	8,8%	1,9%	Uitvoering Capaciteit
9.	Werkgever moet de identiteit van het personeel van onderaannemers controleren in verband met ketenaansprakelijkheid.	<b>6,6</b>	11,1%	2,8%	Uitvoering Capaciteit
10.	Arboregels in relatie tot milieuregels, waaronder REACH-regelgeving	<b>6,6</b>	7,7%	1,3%	
11.	Als werknemer het bevallingsverlof flexibel wil opnemen, moet zij dat uiterlijk 3 weken nadat het bevallingsverlof is ingegaan verzoeken aan werkgever. Werkgever moet reactie geven binnen 2 weken nadat verzoek is ingediend. Werkgever kan ter controle een administratie bijhouden tijdens het flexibel opnemen van bevallingsverlof.	<b>6,8</b>	3,1%	0,5%	
12.	Werkgever kan in de regel maximaal drie tijdelijke contracten aangaan in maximaal 2 jaar voordat een vast contract ontstaat.	<b>6,9</b>	31,7%	5,6%	
13.	Controle door de Inspectie SZW op het naleven van regels omtrent gezond en veilig werken.	<b>7,1</b>	5,2%	0,4%	
14.	Werkgever moet werknemers met zorgverlof en/of calamiteitenverlof doorbetalen.	<b>7,3</b>	14,3%	2,0%	
15.	Werkgever moet werknemer bij ziekte doorbetalen.	<b>7,4</b>	38,7%	5,9%	
16.	Werkgever moet het netto minimumloon uitbetalen op een bankrekening en mag daarop geen inhoudingen doen.	<b>7,8</b>	8,4%	1,4%	
17.	Arboregels in relatie tot werknemers onder de 18 jaar.	<b>7,8</b>	10,2%	0,7%	
18.	Werkgever moet een maand voor het einde van een contract voor bepaalde tijd (van 6 maanden of langer) aangeven of men het contract wil verlengen of niet en zo ja tegen welke voorwaarden.	<b>8,0</b>	38,4%	3,3%	



Van de 18 geselecteerde regels worden door de werkgevers de laagste scores gegeven aan regels vanuit de SZW-domeinen arbeidsvoorwaarden- en verhoudingen (met name de Wet werk en zekerheid), sociale zekerheid (in het bijzonder Wet verbetering poortwachter) en Arbeidsmarkt (Participatiewet). Van het domein gezond- en veilig werken is ook een aantal regels getoetst. Deze leiden gemiddeld tot minder ervaren regeldruk.

### **Oplossingsrichtingen**

Op basis van de onderbouwing van werkgevers zijn de regels ingedeeld naar verschillende typen van ervaren regeldruk (de rechter kolom van tabel A). Daarbij zijn enkele handreikingen gegeven voor oplossingsrichtingen.

#### *Inhoud*

Voor sommige regels geldt dat werkgevers het inhoudelijk niet met de regel eens zijn. Hier is veelal weinig aan te doen binnen de huidige wet- en regelgeving. Een regel dient een bepaald doel en zal niet worden aangepast omdat men het er inhoudelijk niet mee eens is. Wel kan er wellicht gewerkt worden aan het creëren van meer begrip voor het maatschappelijke doel dat de regel dient. Zo kan het ministerie van SZW bijvoorbeeld de positieve effecten van een regel aantonen.

#### *Capaciteit*

Het ervaren regeldruktype 'capaciteit' houdt in dat een regel de werkgever veel tijd en/of geld kost, waaronder ook kosten voor begeleiding door externe partijen (zoals een arbodienst of een re-integratiebureau). Dit is niet altijd te voorkomen, omdat de inzet en investeringen door de werkgever een expliciet doel zijn van de wet of regel. Wel kan er worden gekeken of de uitvoering eenvoudiger kan worden gemaakt en/of dat de werkgever in de uitvoering meer kan worden ondersteund (zie hieronder).

#### *Uitvoering en vorm*

Het type 'uitvoering' houdt in dat men moeite ervaart met de wijze waarop een regel moet worden nageleefd. Dit speelt bij werkgevers vooral wanneer het aankomt op informatieverplichtingen en procedures voor het verzamelen, uitwisselen en bewaren van informatie. Werkgevers begrijpen niet altijd wat er precies van hen wordt verwacht en ervaren de samenwerking met andere organisaties bij het naleven van bepaalde regels als moeilijk. Dit is dus een combinatie van de typen 'uitvoering' en 'vorm' (het niet begrijpen wat er in de wet of regel wordt bedoeld). Werkgevers hebben dus behoefte aan:

- voldoende duidelijke informatie over wat er van hen wordt verwacht en hoe zij aan bepaalde verplichtingen moeten voldoen. Hier kan een regelhulp wellicht uitkomst bieden.
- verdere optimalisering van processen en procedures. Voor de meeste genoemde regels was het binnen de context van het onderzoek niet mogelijk om de exacte momenten van ervaren moeite te identificeren. Daarom wordt er aanbevolen om voor deze regels, samen met werkgevers een 'customer journey' op te stellen, waarin stap voor stap wordt nagegaan welke activiteiten er van werkgevers worden verwacht en hoe zij deze in de praktijk invullen. Op basis van die input kunnen er concrete oplossingen worden aangedragen, bijvoorbeeld het terugbrengen van de informatieverplichting of het geven van betere voorlichting en instructies aan bedrijven.



# 1 Inleiding

## 1.1 Aanleiding voor het onderzoek en doel

Tussen mei 2017 en februari 2018 heeft Panteia, in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), een onderzoek uitgevoerd naar de door werkgevers ervaren regeldruk van SZW-regelgeving.

Het doel van dit onderzoek is om reële mogelijkheden te identificeren om verdergaande vermindering van ervaren regeldruk te realiseren.

De aanleiding voor het onderzoek is, dat het ministerie van SZW wil weten voor welke regels binnen het domein van SZW-regelgeving regeldruk wordt ervaren door werkgevers. Met het onderzoek worden SZW-regels in kaart gebracht waar de meeste regeldruk door werkgevers wordt ervaren en hoe deze ervaren regeldruk verminderd kan worden. Daarbij geldt overigens dat regels in alle gevallen een bepaald publiek doel hebben. Dat kan vervolgens in de uitvoering en naleving tot regeldruk leiden voor werkgevers die soms als belastend wordt ervaren. De bedoeling van SZW is om deze gepercipieerde regeldruk (waar mogelijk) zoveel mogelijk te beperken.

In het onderzoek is uitdrukkelijk geen kwantitatieve benadering gekozen, waarvoor de regeldruk in euro's wordt berekend. Het gaat om de beleving van regeldruk en het vinden van aanknopingspunten voor het merkbaar verminderen van de ervaren regeldruk voor werkgevers.

## 1.2 Onderzoeksdoel- en vragen

Voor het onderzoek naar de haalbare reductie van ervaren regeldruk over wetten en regels van SZW zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

1. Welke regelgeving van het ministerie van SZW wordt door bedrijven als meest belastend ervaren? Wat is de oorzaak van dit gevoel van belasting? Ligt dat bijvoorbeeld aan: reële kosten, onduidelijkheid over het doel van de regelgeving, omdat het makkelijker zou kunnen, toezicht of stapeling van regelgeving?
2. Welke oplossingsrichtingen zijn denkbaar voor de regels die als meest belastend worden ervaren.
3. Welke verschillen zijn er naar bedrijfsgrootte, naar sector en naar domein (sociale zekerheid, arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen, gezond en veilig werken)?

Het onderzoek richt zich op generieke regelgeving van het ministerie van SZW. Daarmee behoren in potentie alle werkgevers tot de doelgroep. Voor de sector Kinderopvang is in 2014 een vergelijkbaar onderzoek gedaan door Panteia. Daarom valt deze sector buiten dit onderzoek.



### 1.3 Aanpak van het onderzoek

In dit onderzoek staat de ervaren/gepercipieerde regeldruk centraal. Dat wil zeggen dat er geen berekeningen zijn uitgevoerd naar de investeringen in tijd of geld die het naleven van regels met zich meebrengt. Wel worden de aandelen werkgevers die met bepaalde regels worden geconfronteerd geschat en wordt ook een gemiddeld 'rapportcijfer' berekend dat de werkgevers toekennen aan de moeite die het kost om een regel na te leven.

Het onderzoek is opgebouwd uit de volgende stappen<sup>1</sup>:

1. **Deskresearch**: er zijn verschillende documenten bestudeerd om een overzicht te krijgen van wet- en regelgeving in het SZW-domein. Daarbij is gekeken naar de samenhang van wetten en regels in het algemeen en is nader ingezoomd op die specifieke regels.
2. **Individuele interviews**: Om een eerste beeld te krijgen van wetten en regels waarvan werkgevers regeldruk ervaren, zijn interviews gehouden met enkele partijen die een breed beeld hebben van de impact van de wet- en regelgeving vanuit SZW op het bedrijfsleven. Er is gesproken met: VNO/NCW, MKB Nederland, AAVN, ABU en NBBU.
3. **Groepsinterviews**: Tijdens vijf groepsgesprekken met verschillende brancheorganisaties en werkgevers is een longlist van regels opgesteld waarvan werkgevers aangeven dat ze daar regeldruk ervaren (zie ook paragraaf 2.4 en bijlage 2).
4. **Selectie van regels voor enquête**: De longlist van regels uit de groepsgesprekken is teruggebracht tot 18, zodat deze in een enquête konden worden voorgelegd aan de werkgevers (zie ook paragraaf 2.5).
5. **Telefonische enquête**: Onder een representatieve steekproef van 1.051 werkgevers is een enquête gehouden over de 18 geselecteerde regels om te herleiden hoeveel werkgevers met een bepaalde regel te maken hebben gehad, in welke mate zij regeldruk van de regel ervaren, wat de reden voor de ervaren regeldruk is en wat mogelijke oplossingen zijn om de ervaren regeldruk te verminderen. Indien zij hier grote moeite mee hadden, is om een nadere motivatie gevraagd. De steekproef is beschreven in bijlage 1 en de vragenlijst van de enquête is opgenomen in bijlage 3.
6. **Analyse van de uitkomsten**: De resultaten uit de enquête zijn gewogen en geanalyseerd door een rangschikking aan te brengen in de 18 getoetste regels. Van de regels waarvoor de werkgevers aangeven (relatief) de meeste regeldruk te ervaren is gekeken naar de toelichting voor de moeite die de werkgevers ervaren met het naleven van de regel. Op basis daarvan zijn mogelijke oplossingsrichtingen geformuleerd.

De uitkomsten uit het onderzoek worden in dit rapport beschreven.

### 1.4 Leeswijzer

Na deze inleiding is het rapport als volgt opgebouwd:

---

<sup>1</sup> Een nadere uitleg is opgenomen in Bijlage 1.





- Hoofdstuk 2: uitleg van ervaren regeldruk in de context van het SZW-domein, met een toelichting van verschillende soorten gepercipieerde regeldruk, de wetten en regels van SZW die als uitgangspunt zijn genomen, de stappen die zijn gezet om van een longlist tot een beperkte set regels te komen en toelichting van de samenstelling en representativiteit van de enquête en de rangschikking van de achttien regels voortkomend uit de enquête.
- Hoofdstuk 3: de achttien geselecteerde regels gerangschikt in de volgorde van de ervaren regeldruk, met voor elk van de achttien regels een toelichting van de uitkomsten uit de enquête met een beschrijving van de regels en de uitkomsten van de enquête en de mate van ervaren regeldruk. Bij de regels waar werkgevers de meeste moeite mee hebben is nadere toelichting gegeven over de motivatie voor deze moeite en mogelijke oplossingsrichtingen.



## 2 Scope en opzet onderzoek

### 2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de scope van het onderzoek en de opzet van het onderzoek gepresenteerd. Achtereenvolgens komen de volgende onderwerpen per paragraaf aan bod:

- definitie en bron ervaren regeldruk (par. 2.2);
- selectie in onderzoek betrokken SZW-regelgeving (par. 2.3);
- inventarisatie ervaren regeldruk via groepsinterviews (par. 2.4);
- bepalen mate ervaren regeldruk en rangschikking via representatieve enquête (par. 2.5).

### 2.2 Definitie en bron ervaren regeldruk

#### Definitie van ervaren regeldruk

Regeldruk van bedrijven c.q. werkgevers wordt vaak kwantitatief uitgedrukt in kosten die bedrijven maken om te voldoen aan wet- en regelgeving, anders dan via financiële transacties met de overheid<sup>2</sup>. Onderscheid kan worden gemaakt in administratieve lasten en inhoudelijke nalevingskosten die tezamen de regeldruk vormen, met als definities:

- Administratieve Lasten van bedrijven zijn de kosten die een bedrijf maakt om te voldoen aan informatieverplichtingen voortvloeiend uit de regelgeving van de overheid.
- Inhoudelijke nalevingskosten van bedrijven, betreft kosten die bedrijven maken om te voldoen aan de inhoudelijke verplichtingen die wet- en regelgeving stelt.

Bij het onderhavige onderzoek gaat het er echter om de ervaren regeldruk voor werkgevers kwalitatief uit te drukken. De wijze waarop werkgevers de regeldruk ervaren kan belangrijker zijn dan de kosten die ermee samenhangen. Ten tijde van de informatieverzameling in het onderhavige onderzoek bestond er geen definitie van de Rijksoverheid over het begrip ervaren regeldruk<sup>3</sup>. Daarom is uitgegaan van de verschillende bronnen van ervaren regeldruk die ook gehanteerd zijn in het onderzoek van Panteia voor het ministerie van SZW naar de gepercipiëerde regeldruk in de kinderopvang in 2014<sup>4</sup>. Gerichtte veranderingen in de ervaren regeldruk kunnen alleen worden doorgevoerd als niet alleen duidelijk is welke regels als (bijzonder) hinderlijk ervaren worden, maar vooral ook waarom dit zo wordt ervaren. Op de bronnen van ervaren regeldruk wordt hierna dieper ingegaan.

<sup>2</sup> Handboek Meting Regeldruk, versie 1 juli 2014, pagina 16. Zie: [https://www.kcwj.nl/sites/default/files/handboek\\_regeldruk\\_definitief\\_1\\_juli\\_2014.pdf](https://www.kcwj.nl/sites/default/files/handboek_regeldruk_definitief_1_juli_2014.pdf).

<sup>3</sup> Per 1 januari 2018 is het Handboek Meting Regeldrukkosten, verschenen waar op pagina 8 wel een definitie is gegeven van ervaren regeldruk. [https://www.kcwj.nl/sites/default/files/handboek\\_meting\\_regeldrukkosten\\_v\\_1-1-2018.pdf](https://www.kcwj.nl/sites/default/files/handboek_meting_regeldrukkosten_v_1-1-2018.pdf). In dat Handboek is aangegeven dat ervaren regeldruk meer draait om kwalitatieve aspecten als werkbaarheid (door bedrijven zelf kunnen begrijpen en toepassen van regels, mate waarin bestaande routines of procedures aansluiten bij eigen systemen en praktijk, verloop van contacten met ambtenaren, doorlooptijden en de onderlinge samenwerking tussen (en binnen) instanties), proportionaliteit (wegen gevraagde inspanningen bedrijven op tegen de mate waarin het beoogde beleidsdoel met die inspanningen wordt bereikt) en ervaren nut (baten en toegevoegde waarde die bedrijven door de regelgeving hebben).

<sup>4</sup> Feitelijke en gepercipiëerde regeldruk in de kinderopvang. Zie: <https://www.panteia.nl/onderzoeken/feitelijke-en-gepercipiëerde-regeldruk-in-de-kinderopvang/>.



### Bron ervaren regeldruk

Om de bron van de ervaren regeldruk te herleiden, hanteert Panteia zes herkenbare typen van beleving over regeldruk. Deze typering is in meerdere onderzoeken naar ervaren regeldruk gehanteerd. Het overzicht van deze typen geeft een beeld van hoe concrete voorbeelden van ervaren regeldruk te categoriseren zijn en het geeft een eerste idee van mogelijke oplossingsrichtingen. Elk type van ervaren regeldruk vraagt namelijk om een eigen oplossing. In de volgende tekstblokken worden de zes typen toegelicht. Uit eerder onderzoek voortgekomen oplossingsrichtingen zijn daarbij ter gedachtenvorming ook opgenomen:

#### ***Type 1. Proces van regelgeving (PROCES)***

Het eerste type regeldruk komt voort uit het proces van wet- en regelgeving. Het proces van wet- en regelgeving heeft invloed op de uitwerking in het veld. Binnen het eerste type vinden we ervaren regeldruk, zoals een te hoge snelheid van de invoering of wijziging van de regel of te veel bureaucratie; door de grote hoeveelheid regels ziet men op den duur "door de bomen het bos niet meer".

Oplossingsrichtingen:

- ✓ Autonomievergroting: (meer) vrijheid geven aan de bedrijven.
- ✓ Verminderen van het aantal regels: minder regels maken en regels intrekken.
- ✓ Tijdigheid: nieuwe wetten en regelingen, of wijzigingen daarvan op tijd communiceren.
- ✓ Continuïteit in regelgeving: regelingen en wetten niet te vaak wijzigen.
- ✓ Regelvrije periodes (de komende x jaar wordt regelgeving niet meer gewijzigd).

#### ***Type 2. Vorm van de regelgeving (VORM)***

Het tweede type regeldruk heeft betrekking op de wijze waarop regelgeving is vormgegeven (wet, artikel, verwijzingen, enzovoort). Binnen dit type vinden we ervaren regeldruk ten aanzien van de complexiteit van de regels en de juridische taal die wordt toegepast, de complexe verwijzingen naar wetten, het detailniveau, structuur van de regelgeving en vorm van de informatievraag.

Oplossingsrichtingen:

- ✓ Samenvoegen van regels: een integraal regelkader in plaats van tal van losse wetten en regelingen.
- ✓ Vereenvoudiging van regels: de structuur vereenvoudigen waarin regels worden geplaatst.
- ✓ Gebruik van digitale regelhulpen.



### **Type 3. Inhoud van de regelgeving (INHOUD)**

Het derde type regeldruk betreft ervaren regeldruk die het directe gevolg zijn van de inhoudelijke betekenis van wet- en regelgeving (datgene wat daadwerkelijk staat beschreven in wetten en regelingen). Men ergert zich aan de inhoud en in het algemeen is men het daar niet mee eens. De volgende ervaren regeldruk is denkbaar: nadelige effecten van de wet, publiek doel en individuele doelen komen niet met elkaar overeen, doel onduidelijk of overbodig, er is weinig ruimte voor eigen invulling.

Oplossingsrichtingen:

- ✓ Vereenvoudiging van regels: regels eenduidiger, simpeler en qua inhoud begrijpelijker maken (formuleren).
- ✓ Hanteren eenduidige definities.
- ✓ Wijzigen van regels: inhoudelijke wijzigingen aanbrengen.
- ✓ Meer mogelijkheden voor zelfsturing door de professional en een andere verdeling van verantwoordelijkheden.
- ✓ Samenvoegen van regels: regels integreren en wet- en regelgevingskaders bieden.

N.B. Het onderhavige onderzoek heeft niet als doel om de inhoud van de regels ter discussie te stellen, maar aan te geven hoe werkgevers daarover denken. Oplossingen voor ervaren regeldruk die een inhoudelijke aanpassing van de regel vergen, vallen buiten de scope van het onderzoek.

### **Type 4. Uitvoering van de regelgeving (UITVOERING)**

Met het vierde type regeldruk doelen wij op de ervaren regeldruk ten aanzien van de uitvoering van wet- en regelgeving. Uitvoeringsinstellingen zijn hiervoor verantwoordelijk. Men ergert zich niet aan de regeling, maar aan de uitvoeringsinstellingen. In het algemeen betreft het een (vermeend) gebrek aan klantvriendelijkheid, of ergert men zich aan de werkwijze en flexibiliteit van uitvoeringsinstellingen (bv., Inspectie SZW, GGD, gemeente).

Oplossingsrichtingen:

- ✓ Versnelling van procedurele afhandeling: snellere verwerking van gegevens bij de uitvoeringsinstelling.
- ✓ Verminderen van de controles in de zin van inspectievakantie voor bedrijven, die hebben bewezen dat zij zich aan de wet houden.
- ✓ Inzet van ICT: door middel van ICT-toepassingen de papieren rompslomp verminderen en een snellere verwerking van gegevens bewerkstelligen.
- ✓ Flexibelere toepassing van regels: uitzonderingen maken voor bijzondere situaties.
- ✓ Zorg voor een meer persoonlijke benadering en meer uitleg.



**Type 5. Capaciteit (CAPACITEIT)**

Het type capaciteit gaat in op de mogelijkheden bij de bedrijven om wet- en regelgeving na te leven. Men wil wel, maar het ontbreekt aan materiële of personele middelen om de regels na te leven.

Oplossingsrichtingen:

- ✓ Meer financiële middelen ter beschikking stellen: meer geld om iets te bewerkstelligen.
- ✓ Verminderen van het aantal regels, door minder regels te maken dan wel regels in te trekken.

**Type 6. Knelpunten ten aanzien van meerdere wetten of regelingen (MULTI)**

Wanneer meerdere wetten of regelingen tegelijkertijd spelen ontstaat ervaren regeldruk van een specifiek type. Hier spelen bij voorbeeld gebrek aan samenhang, tegenstrijdigheid en dubbel werk een rol.

Oplossingsrichtingen:

- ✓ Harmoniseren van internationale wet- en regelgeving en nationale wet- en regelgeving overkoepelend organiseren.
- ✓ Opstellen integrale regelingen: verschillende wet- en regelgeving integreren in een zogenoemde integrale aanpak.
- ✓ Interdepartementaal overleg.

### 2.3 Selectie in onderzoek betrokken SZW-regelgeving

Werkgevers hebben te maken met een groot aantal wetten en onderliggende regels van SZW. In de deskresearchfase van het onderzoek is Panteia nagegaan welke regelgeving van SZW belangrijke impact op werkgevers zou kunnen hebben in termen van ervaren regeldruk. Daarbij is ook gekeken naar de nulmeting administratieve lasten van bedrijven en de verschillende maatwerk aanpakken regeldruk. Vervolgens is het overzicht aan belangrijke wetten van SZW in het startoverleg voorgelegd aan de begeleidingscommissie ter aanvulling en becommentariëring. Daarna is dit overzicht ook nog voorgelegd en geaccordeerd in de individuele interviews aan de koepelorganisaties en tijdens de sessies met de brancheorganisaties en werkgevers.

In onderstaande tabel zijn de belangrijkste wetten opgenomen waaruit ervaren regeldruk voor werkgevers voort kan vloeien.



## Ministerie van SZW

### Belangrijkste wet- en regelgeving met regeldruk voor werkgevers

#### Arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen

Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst (cao)  
Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (avv)  
Individuele arbeidsovereenkomstenrecht  
Wet werk en zekerheid (Wwz)  
Wet aanpak schijnconstructies (Was)  
Wet op de ondernemingsraden (WOR)  
Pensioenwet (Pw)  
Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml)  
Wet arbeid en zorg (WAZO)

#### Arbeidsmarkt

Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi)  
Wet arbeid vreemdelingen (Wav)  
Participatiewet  
Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten (bqa)

#### Gezond en Veilig Werken

Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet)  
Arbeidstijdenwet (ATW)

#### Sociale zekerheid

Wet financiering sociale verzekering (Wfsv)  
Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)  
Wet verbetering Poortwachter  
Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong)  
Wet Beperking Ziekteverzuim en Arbeidsongeschiktheid Vangnetters (BeZaVa)  
Werkloosheidswet (WW)  
Ziektewet (ZW)

Deze lijst van wetten heeft als uitgangspunt gediend voor het onderzoek. Op basis van deze lijst zijn namelijk de volgende stappen gezet:

- Vijf groepsgesprekken met werkgevers en brancheorganisaties en interviews met werkgeversorganisaties. Dit heeft geleid tot een longlist van onderliggende regels en bijbehorende handelingen waarvoor regeldruk wordt ervaren (zie paragraaf 2.4).
- Een selectie van de regels van de longlist is in een telefonische enquête voorgelegd aan werkgevers (zie paragraaf 2.5).
- Op basis van de input uit de telefonische enquête is een rangorde aangebracht in de regels (paragraaf 2.6). De negen regels met de (relatief) grootste ervaren regeldruk zijn in meer detail uitgewerkt in dit rapport en voorzien van mogelijke oplossingsrichtingen (hoofdstuk 3).

Deze aanpak is in de onderstaande figuur 2.1 schematisch weergegeven.



figuur 2.1 Onderzoeksaanpak (schematisch)



## 2.4 Inventarisatie ervaren regeldruk via groepsinterviews

Op basis van de in paragraaf 2.3 genoemde lijst van wetten is samen met werkgevers en brancheorganisaties een longlist samengesteld van regels, waarbij werkgevers regeldruk ervaren. Dit is gedaan op basis van vijf groeps sessies met vertegenwoordigers van verschillende branches. Tevens zijn er interviews met werkgeversorganisaties gehouden. De longlist van opmerkingen van werkgevers en brancheorganisaties is opgenomen in bijlage 2. De opmerkingen in deze bijlage zijn een weergave van de ervaringen en meningen van de gesproken partijen en vertegenwoordigen niet de mening van Panteia of het ministerie van SZW.

De longlist is vervolgens teruggebracht tot een kortere lijst waarop verdiepend onderzoek is uitgevoerd middels een enquête. Deze selectie heeft plaats gevonden op basis van de volgende criteria:

- *Specifiek*: de beschreven uitdaging op het gebied van wet- en regelgeving moest betrekking hebben op een specifieke regel. Tijdens de groeps gesprekken werden ook opmerkingen gemaakt die betrekking hadden op de invoering van wetten en regels in het algemeen (bijvoorbeeld: "de overheid moet nieuwe wetten en regels beter toetsen bij het MKB op de uitvoerbaarheid"). Dit is echter geen specifieke regel waar nader op kon worden ingezoomd.
- *Concreet*: om in te kunnen zoomen op een regel in de enquête, was het van belang dat de regel duidelijk en concreet beschreven kon worden, zonder dat er een gedetailleerde uitleg over de regel of het knelpunt moest worden gegeven. Dit was nodig om werkgevers niet bij voorbaat te beïnvloeden in de beantwoording in hoeverre men ergens moeite mee heeft.



- *Veelgenoemd*: de geselecteerde regels moesten betrekking hebben op een fenomeen dat door meerdere partijen genoemd (dan wel beaamd) werd. Uitdagingen waarvan bij voorbaat vast stond dat slechts een zeer klein deel van de werkgevers ermee geconfronteerd wordt, lenen zich immers niet voor een enquête onder het brede bedrijfsleven.

## 2.5 Bepalen mate ervaren regeldruk en rangschikking via representatieve enquête

### *Terugbrengen longlist naar achttien regels*

De longlist uit de groeps gesprekken en interviews is uiteindelijk teruggebracht tot 18 regels die in een enquête zijn voorgelegd aan 1.051 werkgevers. Om de enquête op een voor werkgevers gemakkelijk begrijpbare manier vorm te geven, is er ingezoomd op regels per thema. Daarbij is niet specifiek aangegeven uit welke wet deze regels afkomstig zijn, omdat een ondernemer veelal niet denkt vanuit de wet, maar meer vanuit de concrete verplichting of handelingen waarmee men te maken heeft.

Dit heeft geleid tot de onderstaande selectie van achttien regels ingedeeld naar domeinen, waarover in de enquête telkens is gevraagd "in hoeverre heeft u moeite met de volgende regel":

#### *Het aannemen van personeel en onderaannemers*

- Het verkrijgen van een no-riskpolis voor een medewerker vanuit WIA, Ziektewet of Wajong.
- Het vaststellen dat de aangenomen werknemer in het doelgroepregister banenafpraak van UWV is opgenomen.
- Werkgever moet de identiteit van het personeel van onderaannemers controleren in verband met ketenaansprakelijkheid.

#### *Arbeidsvoorwaarden*

- Werkgever moet het netto minimumloon uitbetalen op een bankrekening en mag daarop geen inhoudingen doen.
- Als werknemer het bevallingsverlof flexibel wil opnemen, moet zij dat uiterlijk 3 weken nadat het bevallingsverlof is ingegaan verzoeken aan werkgever. Werkgever moet reactie geven binnen 2 weken nadat verzoek is ingediend. Werkgever kan ter controle een administratie bijhouden tijdens het flexibel opnemen van bevallingsverlof.
- Werkgever moet werknemers met zorgverlof en/of calamiteitenverlof doorbetalen.

#### *Gezond en veilig werken,*

- Arboregels in relatie tot milieuregels (waaronder REACH-regelgeving).
- Arboregels in relatie tot werknemers onder de 18 jaar.
- Controle door de Inspectie SZW op het naleven van regels omtrent gezond en veilig werken.

#### *Ziekte en arbeidsongeschiktheid,*

- Werkgever moet dossier bijhouden tijdens re-integratie van zieke werknemers.
- Bij ziekmelding en re-integratie mag een werkgever niet vragen naar beperkingen als gevolg van de ziekte.





- Werkgever moet, als vastgesteld is dat de zieke werknemer niet meer terug kan keren in het bedrijf, de werknemer ondersteunen bij het re-integreren bij een andere werkgever.
- Werkgever moet werknemer bij ziekte doorbetalen.

#### *Uitdiensttreding en ontslag.*

- Werkgever moet een maand voor het einde van een contract voor bepaalde tijd (van 6 maanden of langer) aangeven of men het contract wil verlengen of niet en zo ja tegen welke voorwaarden.
- Werkgever kan in de regel maximaal drie tijdelijke contracten aangaan in maximaal 2 jaar voordat een vast contract ontstaat.
- Werkgever moet kunnen onderbouwen waarom hij een redelijke grond voor ontslag heeft.
- Werkgever moet er voor zorgen dat er een juiste transitievergoeding berekend wordt bij ontslag werknemer.
- Werkgever mag zieke werknemers niet ontslaan om bedrijfseconomische redenen.

De volledige vragenlijst die in de enquête is voorgelegd aan de werkgevers is opgenomen in bijlage 3.

### **Enquête en representativiteit**

De genoemde regels zijn getoetst in een telefonische enquête onder 1.051 werkgevers. Op basis van dit aantal kunnen representatieve uitspraken worden gedaan voor de 347.560 werkgevers in de volgende vier grootteklassen van werknemers (tussen haakjes is het aantal werkgevers in Nederland vermeld volgens het CBS):

- 1 t/m 4 (221.180 werkgevers);
- 5 t/m 9 (62.000 werkgevers);
- 10 t/m 99 (56.910 werkgevers);
- 100 of meer (7.470 werkgevers).

Bij het benaderen van werkgevers is uitgegaan van een disproportioneel gestratificeerde steekproef, zodat representatieve uitkomsten op het totaal en het niveau van bedrijfsgrootte kunnen worden gedaan. In de navolgende tabel zijn de resultaten van de beoogde steekproef naar grootteklasse en de gerealiseerde steekproef naast elkaar gezet.

tabel 2.1 Beoogde steekproef en gerealiseerde steekproef naar grootteklasse

<i>Werkgevers naar grootte- klasse werknemers</i>	<i>Beoogde steekproef</i>	<i>Gerealiseerde steekproef</i>
1 tot en met 4	200	193
5 tot en met 9	200	187
10 tot en met 99	375	394
100 en meer	275	269
Weet niet/wil niet zeggen	-	8
Totaal	1.051	1.051

*Bron: Panteia*

De resultaten zijn per grootteklasse van werkgevers gewogen, zodat er betrouwbaar uitspraken konden worden gedaan voor de totale populatie



aan werkgevers. Aangezien de steekproef per sector te gering was, is niet naar bedrijfssectoren gewogen.

Bij de samenstelling van de steekproef voor de enquête is rekening gehouden met de verdeling van de benaderde werkgevers naar sector. De steekproef is echter niet groot genoeg om representatieve en betrouwbare uitspraken te doen voor afzonderlijke bedrijfssectoren. Daarom zijn verschillende bedrijfssectoren samengevoegd tot vijf groepen. De samenstelling is als volgt:

Sector volgens SBI 2008	Samengestelde sector
A. Landbouw, bosbouw en visserij	1. Landbouw, bosbouw en visserij
B. Winning van delfstoffen C. Industrie D. Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht E. Winning en distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering F. Bouwnijverheid	2. Industrie & bouw
G. Groot- en detailhandel; reparatie van auto's	3. Handel en horeca
H. Vervoer & opslag	4. Zakelijke dienstverlening
I. Logies-, en maaltijd- en drankverstreking	3. Handel en horeca
J. Informatie & communicatie K. Financiële instellingen L. Verhuur van en handel in onroerend goed M. Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening N. Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	4. Zakelijke dienstverlening
O. Openbaar bestuur P. Onderwijs Q. Gezondheids- & welzijnszorg R. Cultuur, sport & recreatie	5. Niet-commerciële dienstverlening
S. Overige dienstverlening	4. Zakelijke dienstverlening

De samengestelde sectoren hebben betrekking op de volgende aantallen werkgevers (tussen haakjes het aantal waarnemingen in de steekproef van 1.051):

- Landbouw, bosbouw en visserij: 33.945 (respons: 66).
- Industrie & bouw: 49.170 (respons: 166)
- Handel en Horeca: 107.980 (respons: 343)
- Zakelijke dienstverlening: 113.305 (respons: 668)
- Niet-commerciële dienstverlening: 43.155 (respons: 109)

Ondanks de aggregatie tot het niveau van vijf bedrijfssectoren, is de respons per bedrijfssector onvoldoende om representatieve uitspraken op dit niveau te doen. De resultaten per sector zijn derhalve indicatief.

Meer gegevens over de steekproeftrekking, de respons en betrouwbaarheidsmarges zijn opgenomen in bijlage 1.

## 2.6 Rangschikking ervaren regeldruk

De regels zijn gerangschikt van '(zeer) grote moeite ervaren bij het naleven van de regel' tot '(zeer) beperkte moeite ervaren bij het naleven van de regel'. Dit is gedaan op basis van de gemiddelde 'score' die werkgevers hebben gegeven. Daarbij kon op een schaal van 1 tot en met 10 worden aangegeven hoe de regel wordt ervaren, waarbij een 1 stond voor "het kost heel veel moeite om de regel na te leven" en een 10 stond voor "het kost in het geheel geen moeite". Deze rangschikking is weergegeven in tabel 2.2.



tabel 2.2 Gemiddelde 'score' die werkgevers hebben gegeven voor de moeite die ze hebben ervaren met de genoemde regel gerangschikt van laag naar hoog.

	Regel	Score
1.	Werkgever mag zieke werknemers niet ontslaan om bedrijfseconomische redenen.	3,8
2.	Werkgever moet, als vastgesteld is dat de zieke werknemer niet meer terug kan keren in het bedrijf, de werknemer ondersteunen bij het re-integreren bij een andere werkgever.	4,6
3.	Werkgever moet dossier bijhouden tijdens re-integratie van zieke werknemers.	5,7
4.	Bij ziekmelding en re-integratie mag een werkgever niet vragen naar beperkingen als gevolg van de ziekte.	6,0
5.	Het vaststellen dat de aangenomen werknemer in het doelgroepregister banenafpraak van UWV is opgenomen.	6,1
6.	Werkgever moet kunnen onderbouwen waarom hij een redelijke grond voor ontslag heeft.	6,2
7.	Werkgever moet er voor zorgen dat er een juiste transitievergoeding berekend wordt bij ontslag werknemer.	6,3
8.	Het verkrijgen van een no-riskpolis voor een medewerker vanuit WIA, Ziektewet of Wajong.	6,5
9.	Werkgever moet de identiteit van het personeel van onderaannemers controleren in verband met ketenaansprakelijkheid.	6,6
10.	Arboregels in relatie tot milieuregels, waaronder REACH-regelgeving	6,6
11.	Als werknemer het bevallingsverlof flexibel wil opnemen, moet zij dat uiterlijk 3 weken nadat het bevallingsverlof is ingegaan verzoeken aan werkgever. Werkgever moet reactie geven binnen 2 weken nadat verzoek is ingediend. Werkgever kan ter controle een administratie bijhouden tijdens het flexibel opnemen van bevallingsverlof.	6,8
12.	Werkgever kan in de regel maximaal drie tijdelijke contracten aangaan in maximaal 2 jaar voordat een vast contract ontstaat.	6,9
13.	Controle door de Inspectie SZW op het naleven van regels omtrent gezond en veilig werken.	7,1
14.	Werkgever moet werknemers met zorgverlof en/of calamiteitenverlof doorbetalen.	7,3
15.	Werkgever moet werknemer bij ziekte doorbetalen.	7,4
16.	Werkgever moet het netto minimumloon uitbetalen op een bankrekening en mag daarop geen inhoudingen doen.	7,8
17.	Arboregels in relatie tot werknemers onder de 18 jaar.	7,8
18.	Werkgever moet een maand voor het einde van een contract voor bepaalde tijd (van 6 maanden of langer) aangeven of men het contract wil verlengen of niet en zo ja tegen welke voorwaarden.	8,0

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat drie van de getoetste regels gemiddeld lager dan een 6 scoorden. Dit houdt in dat (gemiddeld) de ervaren regeldruk van de andere vijftien regels als 'acceptabel' wordt beoordeeld.

Op basis van criterium 1 worden in hoofdstuk 3 de eerste negen regels van 18 geselecteerde regels uitgediept, inclusief een uitgebreide beschrijving van de argumenten van werkgevers voor de lage score en mogelijke oplossingsrichtingen. Voor de overige negen regels komen alleen de beschreven regel en de enquêteresultaten aan bod.



## 3 Beschrijving ervaren regeldruk en oplossingsrichtingen

### 3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we nader in op de achttien regels die aan de werkgevers in de enquête zijn voorgelegd. Deze zijn ingedeeld op volgorde van de gemiddelde beoordeling door de werkgevers die zelf ervaring hebben met de betreffende regel (conform tabel 2.2).

In de enquête is allereerst aan de werkgevers gevraagd om aan te geven of zij met een regel te maken hebben gehad<sup>5</sup>. Indien dit zo was, is gevraagd om regels van een score te voorzien voor de ervaren regeldruk op een schaal van 1 tot 10, waarbij 1 stond voor 'zeer veel moeite met de naleving' en 10 stond voor 'helemaal geen moeite met de naleving'.

Uit de enquête kwamen drie regels naar voren met een score van gemiddeld lager dan een 6. De overige 15 regels scoorden hoger. Hieruit kan geconcludeerd worden dat de meningen over de ervaren regeldruk vanuit de regels van SZW verdeeld zijn. Er is veelal een kleine groep werkgevers die grote moeite met de naleving ervaart, maar gemiddeld gezien valt de ervaren regeldruk mee. Dit neemt niet weg dat er (groepen) werkgevers zijn die veel last ervaren van een regel, waardoor het zinvol is om te kijken hoe de ervaren regeldruk verminder zou kunnen worden.

In dit hoofdstuk zoomen we telkens in op de werkgevers die wel (grote) regeldruk ervaren. Er is bewust voor gekozen om door te vragen naar ervaren regeldruk om zo inzichtelijk te krijgen wat de ervaren knelpunten zijn en mogelijk tot oplossingsrichtingen te komen. Tegenover de werkgevers die grote moeite ervaren met het naleven van de regels staat dus meestal een grotere groep werkgevers die weinig tot geen regeldruk ervaart.

Van de 18 geselecteerde regels worden door de werkgevers de laagste scores gegeven aan regels vanuit de SZW-domeinen arbeidsvoorwaarden- en verhoudingen (met name de Wet werk en zekerheid), sociale zekerheid (in het bijzonder Wet verbetering poortwachter) en Arbeidsmarkt (Participatiewet). Van het domein gezond- en veilig werken is ook een aantal regels getoetst. Deze leiden in het algemeen tot minder ervaren regeldruk.

Voor dat we in de paragrafen 3.2 tot en met 3.19 ingaan op de enquête-resultaten, lichten we allereerst toe hoe de gepresenteerde resultaten

---

<sup>5</sup> In de enquête is ook gevraagd hoe vaak men het afgelopen jaar met een regel of verplichting te maken heeft gehad. Deze vraag is vooral gebruikt als 'toets' om te voorkomen dat werkgevers meningen gingen geven over regels waar zij zelf niet mee te maken hadden gehad. De antwoorden op deze vraag waren echter niet betrouwbaar genoeg om te publiceren. De vraag bleek namelijk soms lastig te beantwoorden, omdat een exact aantal niet altijd tot de actieve kennis van werkgevers behoort. Bovendien werd de vraag door de werkgevers op verschillende wijzen geïnterpreteerd. Zo baseerden sommige werkgevers hun antwoord op het aantal werknemers waar iets betrekking op had, terwijl anderen uitgingen van een frequentie in weken of maanden.



geïnterpreteerd moeten worden en hoe we zijn omgegaan met de argumentatie voor de ervaren regeldruk en de oplossingsrichtingen.

### **Interpretatie enquêteresultaten**

In elke paragraaf in dit hoofdstuk beginnen we met een korte toelichting over de inhoud van de regel. vervolgens gaan we in op de enquêteresultaten. Daarbij worden telkens twee tabellen gepresenteerd. Allereerst een tabel bestaande uit vijf kolommen in de onderstaande tabel 3.3 wordt uitgelegd hoe deze tabel moet worden geïnterpreteerd.

tabel 3.3 Aandeel werkgevers dat met de regel te maken heeft, aandeel dat grote regeldruk ervaart, gemiddelde score en mediaan (n=1.051)

Regel	Mee te maken gehad	Aandeel score <5	Gem. score	Mediaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

- (1) De regel zoals deze is voorgelegd aan de werkgevers in de enquête.
- (2) Het aandeel werkgevers dat aangaf in het afgelopen jaar te maken heeft gehad met de regel, uitgedrukt in een percentage van alle werkgevers.
- (3) Het aandeel werkgevers dat een score lager dan 5 gaf aan de regel, uitgedrukt in een percentage van alle werkgevers. Alleen aan de werkgevers die daadwerkelijk met de regel te maken hebben gehad, is gevraagd om een beoordeling in de vorm van een score te geven (zie hieronder).
- (4) De gemiddelde score, op basis van de werkgevers die daadwerkelijk met de regel te maken hebben gehad. Het betrof een score op een schaal van 1 tot 10, waarbij 1 stond voor 'zeer veel moeite met de naleving' en 10 stond voor 'helemaal geen moeite met de naleving'.
- (5) De mediaan van de gegeven scores<sup>6</sup>.

De tweede tabel toont telkens in hoeverre werkgevers te maken hebben gehad met de regel. Dit is dus in feite een uitbreiding op kolom (2) van de eerste tabel. Daarbij is een uitsplitsing gemaakt naar grootteklasse en bedrijfssector. Hieruit kunnen geen conclusies worden getrokken over de mate waarin de werkgevers moeite ondervinden met het naleven van een regel. Wel kan er een indicatie uit verkregen worden in welke grootteklassen en sectoren de ervaren regeldruk vaker voor kan komen<sup>7</sup>.

### **Argumenten en oplossingsrichtingen**

Na het presenteren van de enquêteresultaten gaan wij bij de eerste negen regels (tot en met paragraaf 3.10) nader in op de argumenten die de werkgevers gaven voor de moeite die ze met de regel ondervonden. Op basis daarvan formuleren we enkele oplossingsrichtingen. In sommige gevallen zijn deze al concreet te maken, in andere gevallen is er nader onderzoek nodig om de exacte knelpunten te identificeren. Zo kan het behulpzaam zijn om een 'customer journey' ('klantreis') te maken. Dit houdt in dat samen met werkgevers de processen stap voor stap

<sup>6</sup> In de statistiek is de mediaan het midden van een verdeling of gegevensverzameling. Dit wil zeggen: als alle scores voor de moeite met een regel/verplichting/handeling van alle werkgevers naast elkaar worden gezet is het de middelste score (of het gemiddelde van de twee middelste scores bij een even aantal).

<sup>7</sup> Zie bijlage 1 voor nadere uitleg over het betrouwbaarheidsniveau en de foutenmarge van de getoonde resultaten.



worden nagegaan en er gekeken wordt tegen welke knelpunten zij aanlopen en waarom dit als een knelpunt wordt ervaren.

Bij de tweede negen regels (paragraaf 3.11 en verder) is volstaan met een korte toelichting van de ervaren regeldruk. In enkele gevallen is hier ook kort een oplossingsrichting aan gekoppeld. In andere gevallen lijkt er op basis van de enquêteresultaten echter geen verdere actie noodzakelijk.

### 3.2 Zieke werknemer niet ontslaan om bedrijfseconomische redenen

#### Over de regel

Werknemers zijn door de wet beschermd en kunnen niet zomaar ontslagen worden. Werkgevers moeten voldoende onderbouwen waarom er een redelijke grond voor ontslag is. Op basis van economische gronden kan het nodig zijn voor een werkgever om een reorganisatie door te voeren. Dit kan leiden tot ontslagen. In dergelijke gevallen gelden er regels voor welke werknemers wel of niet ontslagen mogen worden<sup>8</sup>.

Indien een bedrijf een reorganisatie doorvoert of anderszins personeel ontslaat om bedrijfseconomische redenen, is het niet toegestaan om zieke werknemers te ontslaan. Zieke werknemers worden namelijk beschermd tegen ontslag en deze bescherming staat boven de wet die ontslag van werknemers om bedrijfseconomische redenen mogelijk maakt.

#### Enquêteresultaten

Aan werkgevers is gevraagd om de volgende regel te beoordelen:

**Werkgever mag zieke werknemers niet ontslaan om bedrijfseconomische redenen.**

Minder dan één procent van de werkgevers heeft het afgelopen jaar te maken gehad met de regel dat zij geen zieke werknemers mochten ontslaan om bedrijfseconomische redenen. Ongeveer de helft van de werkgevers dat er wel mee te maken heeft gehad, gaf aan dat zij hier grote moeite mee had. Dit leidde tot een gemiddelde score van 3,8 en een mediaan van 4 (tabel 3.4). Deze scores zijn echter gebaseerd op een zeer klein aantal waarnemingen en zijn daarmee hooguit indicatief te noemen.

tabel 3.4 Aandeel werkgevers dat met de regel te maken heeft, aandeel dat grote regeldruk ervaart, gemiddelde score en mediaan (n=1.051)

Regel	Mee te maken gehad	Aandeel score <5	Gem. score	Mediaan
Werkgever mag zieke werknemers niet ontslaan om bedrijfseconomische redenen.	0,8%	0,4%	3,8	4

Bron: Panteia, 2018

<sup>8</sup> Zie bijvoorbeeld: <https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-en-ontslag/ik-wil-ontslag-aanvragen/detail/ontslag-via-uwv/ontslagaanvraag-wegens-bedrijfseconomische-redenen/onderbouwen-redenen-ontslag>.



Vanwege het kleine aandeel werkgevers dat te maken heeft gehad met het niet mogen ontslaan van zieke werknemers om bedrijfseconomische redenen, is de uitsplitsing naar grootteklasse en bedrijfssector niet representatief. Uit de onderstaande tabel 3.5 kan alleen geconcludeerd worden dat het in vrijwel alle sectoren en grootteklassen kan voorkomen.

tabel 3.5 Aandeel werkgevers dat met de regel te maken heeft gehad (naar grootteklasse en bedrijfssector)

Aandeel werkgevers	
<b>Totaal</b> (n=1.051)	1%
<b>Grootteklasse</b>	
1 t/m 4 personeelsleden (n=193)	0%
5 t/m 9 personeelsleden (n=187)	2%
10 t/m 99 personeelsleden (n=394)	1%
100 of meer personeelsleden (n=269)	7%
<b>Bedrijfssectoren</b>	
Landbouw, bosbouw en visserij (n=66)	1%
Industrie & bouw (n=166)	1%
Handel en Horeca (n=343)	1%
Zakelijke dienstverlening (n=367)	1%
niet-commerciële dienstverlening (n=109)	0%

Bron: Panteia, 2018

### **Argumenten werkgevers bij een lage score**

Het voornaamste argument dat de werkgevers aangeven voor de moeite met de regel is dat zij de regel lastig uitvoerbaar vinden. Bij ontslagen om bedrijfseconomische redenen moet er veelal personeel worden ontslagen om kosten te besparen. Zo kan het voorkomen dat een hele afdeling wordt afgestoten. Doordat een zieke werknemer niet mag worden ontslagen, moet er wellicht een andere werknemer van een andere afdeling ontslagen worden om het doel van kostenbesparing te behalen. Ook moet de werkgever dan loon blijven betalen aan een zieke medewerker die geen opbrengst kan genereren. In feite zijn zij het dus vooral inhoudelijk niet eens met de regel. De regeldruk is dus vooral van het type [INHOUD].

### **Oplossingsrichtingen**

Aangezien de ervaren moeite voor slechts een beperkt deel van de werkgevers van toepassing is, is de vraag gegrond in hoeverre er prioriteit aan de ervaren regeldruk van deze regel moet worden gegeven. Op basis van de motivatie van de werkgevers voor de ervaren moeite zijn hier weinig tot geen concrete aanknopingspunten voor.

Binnen de context van de huidige regel is het niet mogelijk om de ervaren moeite met het uitvoeren van de regel te verzachten. Aangezien werkgevers het inhoudelijk niet met de regel eens zijn, zou er getracht kunnen worden om meer begrip voor de regel te creëren.



### 3.3 Re-integratie via tweede spoor

#### Over de regel

Wanneer een werknemer herstellende is van een langdurige ziekte, wordt er een re-integratietraject gestart. In eerste instantie is dit bij de eigen werkgever (eerste spoor). Er wordt gekeken of de werknemer weer aan het werk kan, al dan niet met aanpassingen in de werkzaamheden, werktijden, werklocatie et cetera. Wanneer het blijkt dat een werknemer niet kan terugkeren bij de eigen werkgever, moet de werkgever de werknemer ondersteunen om te re-integreren bij een andere werkgever. Dit heet re-integratie via het tweede spoor.

#### Enquêteresultaten

Aan werkgevers is gevraagd om de volgende regel te beoordelen: **Werkgever moet, als vastgesteld is dat de zieke werknemer niet meer terug kan keren in het bedrijf, de werknemer ondersteunen bij het re-integreren bij een andere werkgever.**

Iets minder dan zes procent van de werkgevers heeft het afgelopen jaar ermee te maken gehad dat ze een werknemer moesten ondersteunen bij de re-integratie bij een andere werkgever. Hiervan gaf iets minder dan de helft aan dat ze hier grote moeite mee hadden. Dit resulteerde in een gemiddelde score van 4,6 en een mediaan van 5 (tabel 3.6).

tabel 3.6 Aandeel werkgevers dat met de regel te maken heeft, aandeel dat grote regel-druk ervaart, gemiddelde score en mediaan (n=1.051)

Regel	Mee te maken gehad	Aandeel score <5	Gem. score	Mediaan
Werkgever moet, als vastgesteld is dat de zieke werknemer niet meer terug kan keren in het bedrijf, de werknemer ondersteunen bij het re-integreren bij een andere werkgever.	5,7%	2,5%	4,6	5

Bron: Panteia, 2018

Uitgesplitst naar grootteklasse en sector (tabel 3.7) is te zien dat grotere werkgevers er relatief vaker mee te maken hebben dat ze een werknemer moeten ondersteunen om bij een andere werkgever te re-integreren (en wellicht ook dat er een werknemer van een ander bedrijf komt re-integreren). Daarnaast lijkt het zich ook iets vaker in de industrie & bouw en de zakelijke dienstverlening voor te doen.





tabel 3.7 Aandeel werkgevers dat met de regel te maken heeft gehad (naar grootteklasse en bedrijfssector)

Aandeel werkgevers	
<b>Totaal</b> (n=1.051)	6%
<b>Grootteklasse</b>	
1 t/m 4 personeelsleden (n=193)	3%
5 t/m 9 personeelsleden (n=187)	5%
10 t/m 99 personeelsleden (n=394)	13%
100 of meer personeelsleden (n=269)	50%
<b>Bedrijfssectoren</b>	
Landbouw, bosbouw en visserij (n=66)	1%
Industrie & bouw (n=166)	8%
Handel en Horeca (n=343)	5%
Zakelijke dienstverlening (n=367)	7%
niet-commerciële dienstverlening (n=109)	5%

Bron: Panteia, 2018

### **Argumenten werkgevers bij een lage score**

De argumenten die werkgevers geven voor de ervaren regeldruk zijn van de typen 'capaciteit', 'vorm', 'uitvoering' en 'inhoud' (tabel 3.8). Daarbij geven werkgevers aan dat zij ervaren dat het erg moeilijk is om re-integratie van werknemers bij een andere werkgever te realiseren. Ook uit eerder onderzoek van Panteia blijkt dat er grote inspanningen worden geleverd en er kosten worden gemaakt, maar het lukt vaker niet dan wel om een werknemer bij een andere werkgever te laten re-integreren<sup>9</sup>.

Werkgevers beschikken bovendien vaak niet over de kennis, kwaliteit en mogelijkheden om werknemers bij een andere werkgever te plaatsen. Een groot deel van de werkgevers oordeelt dat het een complex en kostbaar proces is met beperkte tot geen opbrengsten. Een veel gehoorde klacht van de werkgevers is dat ze machteloos staan ten opzichte van de werknemer. Deze werkt zelf niet altijd mee aan de re-integratie of wil niet bij een andere werkgever re-integreren.

In de onderstaande tabel 3.8 zijn specifieke knelpunten en uitspraken van werkgevers over de hiervoor genoemde ervaren regeldruk opgenomen.

<sup>9</sup> Zie ook: Panteia, De Beleidsonderzoekers en SEO Economisch Onderzoek (2016) De theorie en praktijk van re-integratie tweede spoor.



tabel 3.8 Toelichting van werkgevers voor een lage score

<b>Toelichting</b>	
<b>CAPACITEIT</b>	
Kosten voor:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tijd buiten reguliere werkzaamheden om.</li> <li>• Inhuur extern re-integratie bureau</li> <li>• Arboarts</li> <li>• Arbeidsdeskundige(n)</li> <li>• Doorbetalen loonkosten en verantwoordelijkheden re-integratie</li> </ul>	
<b>VORM</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelgeving voor niet alle werkgevers duidelijk</li> </ul>	
<b>UITVOERING</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tegenstrijdige bevindingen UWV en bedrijfsartsen</li> <li>• Het doel van re-integratie wordt (bijna) nooit bereikt.</li> <li>• Er zijn (te) weinig mogelijkheden om iemand elders onder te brengen. Dit komt door: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geen ruimte (voor zieke werknemers) bij andere werkgevers</li> <li>- Men wil andere werkgevers (zakelijke relaties) niet belasten</li> <li>- Niet het netwerk ervoor</li> </ul> </li> <li>• Medewerker wil bij eigen bedrijf blijven/ wil niet weg</li> <li>• Indien de werkgever merkt dat de werknemer beter begint te worden, moet na 1 jaar alsnog het tweede spoor gestart worden.</li> <li>• De werkgever heeft vaak geen ervaring met werk zoeken voor andere partijen</li> <li>• Voorbeeld van een werkgever: "Als bedrijf wil je zieke werknemer gelegenheid geven terug te keren, maar door regels kan dit niet. Hij moet per se 40 uur elders werken terwijl hij 20 uur bij ons productiever en gelukkiger kan zijn."</li> </ul>	
<b>INHOUD</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werkgever machteloos indien werknemer niet (volledig) meewerkt. (de werknemer wordt te veel beschermd)</li> <li>• "Je investeert in een re-integratie bureau ten behoeve van de werknemer maar je mag niets over de ziekte weten. Daarnaast krijgt de andere werkgever ook een zieke werknemer in dienst. Niet bevorderlijk voor alle drie de partijen."</li> <li>• Re-integratietaken worden als oneerlijk ervaren wanneer de oorzaak van arbeidsongeschiktheid buiten werk liggen.</li> </ul>	

Bron: Panteia, 2018

### **Oplossingsrichtingen**

Voor de moeite die werkgevers hebben met het naleven van de regels omtrent re-integratie bij een andere werkgever zijn geen gemakkelijke oplossingen voorhanden om de ervaren regeldruk te verlichten. De betrokkenheid (en daarmee dus de tijdsinvestering) van werkgevers bij de re-integratie van zieke werknemers is er namelijk op gericht om bij te dragen aan het beperken van de ziekteduur. Werkgevers ervaren frustratie over de tijd en moeite die ze moeten steken in een traject dat vaker niet dan wel tot de gewenste uitkomst leidt. Dit leidt ertoe dat werkgevers het inhoudelijk niet eens zijn met de regel en hoe die moet worden uitgevoerd.

Een eventuele aanpassing van de regel zelf valt buiten de scope van dit onderzoek. De enige oplossingsrichting die binnen de context van dit regeldrukonderzoek kan worden gegeven is: creëer allereerst meer begrip voor het maatschappelijk belang van de re-integratie via het tweede spoor, bijvoorbeeld via een voorlichtingscampagne.

## **3.4 Dossier bijhouden tijdens re-integratie**

### **Over de regel**

In het geval van langdurig ziekteverzuim van een werknemer, moeten werkgever en werknemer zich gezamenlijk inspannen voor de re-inte-



gratie. Deze inspanningen moeten worden vastgelegd in een re-integratiedossier. Als de werknemer twee jaar ziek is of als het contract van de werknemer afloopt, worden de re-integratie-inspanningen door het UWV beoordeeld. De Wet verbetering poortwachter (en lagere regelgeving) biedt handvatten hoe de dossieropbouw moet plaatsvinden en wat er in het dossier moet komen.

### Enquêteresultaten

Aan werkgevers is gevraagd om de volgende regel te beoordelen: **Werkgever moet dossier bijhouden tijdens re-integratie van zieke werknemers.**

Meer dan een kwart van de werkgevers heeft het afgelopen jaar met de verplichting tot het bijhouden van een dossier tijdens re-integratie te maken gehad (tabel 3.9). Ongeveer één op de drie werkgevers die een dossier moest bijhouden, had hier grote moeite mee. Dit komt dus neer op bijna negen procent van alle werkgevers. De gemiddelde score voor de ervaren regeldruk kwam uit op een 5,7 met een mediaan van 6.

tabel 3.9 Aandeel werkgevers dat met de regel te maken heeft, aandeel dat grote regeldruk ervaart, gemiddelde score en mediaan (n=1.051)

Regel	Mee te maken gehad	Aandeel score <5	Gem. score	Mediaan
Werkgever moet dossier bijhouden tijdens re-integratie van zieke werknemers.	26,7%	8,8%	5,7	6

Bron: Panteia, 2018

Ruim negen op de tien grotere werkgevers (100+ personeelsleden) hebben het afgelopen jaar te maken gehad met het bijhouden van een dossier tijdens re-integratie. In de groep van werkgevers met 10 tot en met 99 werknemers was dit iets minder dan twee derde en in de grootteklasse 5 tot en met 9 werknemers ongeveer een derde. De verplichting om een dossier bij te houden tijdens de re-integratie komt in alle bedrijfssectoren bij meer dan 20 procent van de werkgevers voor.

tabel 3.10 Aandeel werkgevers dat met de regel te maken heeft gehad (naar grootteklasse en bedrijfssector)

	Aandeel werkgevers
<b>Totaal</b> (n=1.051)	27%
<b>Grootteklasse</b>	
1 t/m 4 personeelsleden (n=193)	14%
5 t/m 9 personeelsleden (n=187)	32%
10 t/m 99 personeelsleden (n=394)	61%
100 of meer personeelsleden (n=269)	92%
<b>Bedrijfssectoren</b>	
Landbouw, bosbouw en visserij (n=66)	20%
Industrie & bouw (n=166)	37%
Handel en Horeca (n=343)	22%
Zakelijke dienstverlening (n=367)	30%
niet-commerciële dienstverlening (n=109)	27%

Bron: Panteia, 2018



### Argumenten werkgevers bij een lage score

De meest genoemde argumenten voor een lage score waren van de typen 'capaciteit', 'uitvoering' en 'inhoud'. De genoemde argumenten zijn opgenomen in tabel 3.11.

De meest genoemde reden voor een lage score was dat het bijhouden van de dossiers gedurende de re-integratie veel tijd kost. De eisen waaraan de dossiers (inclusief de formulieren voor het UWV<sup>10</sup>) moeten voldoen zijn volgens werkgevers te uitgebreid en te complex. Hierdoor kost het veel tijd om zich erin te verdiepen of moeten er externe experts worden ingehuurd<sup>11</sup>. Daarbij speelt ook de angst voor boetes wanneer de dossiers niet aan alle eisen voldoen. Men vindt dat er door het UWV te snel sancties worden opgelegd en te weinig maatwerk wordt geleverd. Ook vindt men de klantvriendelijkheid van het UWV tekortschieten, mede met het oog op de complexe formulieren die veelal schriftelijk moeten worden ingediend.

Een aantal werkgevers geeft voorts aan dat ze het onrechtvaardig vinden dat ze in deze mate belast wordt met betrekking tot de re-integratie. Ze krijgen namelijk veel verantwoordelijkheden, zonder dat ze hiervoor voldoende kennis hebben.

tabel 3.11 Toelichting van werkgevers voor een lage score

Toelichting
<b>CAPACITEIT</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• "Werk komt bovenop regulier werk."</li><li>• "Vergt veel tijd, energie en verdieping."</li><li>• "Lange trajecten."</li><li>• "Er moeten externen worden ingehuurd voor interventies."</li><li>• "Te weinig kennis in huis. Daardoor is verdieping in regelgeving noodzakelijk."</li></ul>
<b>UITVOERING</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• "Eisen dossiervorming gaan te ver."</li><li>• "UWV legt te snel sancties op."</li><li>• "Als de werkgever een schakel mist richting UWV hangt daar een loonsanctie aan die veel geld kost."</li><li>• "Onduidelijke formulieren."</li><li>• "Bedrijfsartsen en het UWV spreken elkaar tegen."</li><li>• "Medewerkers werken niet mee."</li></ul>
<b>INHOUD</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• "Werkgever is niet gespecialiseerd in ziekten, maar krijgt wel veel verantwoordelijkheid op dit vlak."</li><li>• "Er zijn veel verplichtingen voor de werkgever die uitgevoerd moeten worden."</li><li>• "Het haalt de verantwoordelijkheid weg bij de werknemer."</li></ul>
<b>MULTI</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• "Privacywetgeving maakt dossieropbouw moeilijk."</li></ul>

Bron: Panteia, 2018

<sup>10</sup> De werkgevers hebben niet gespecificeerd om welke formulieren het precies gaat.

<sup>11</sup> Arbodiensten en bedrijfsartsen zijn per definitie betrokken bij het re-integratietraject.



### **Oplossingsrichtingen**

De twee belangrijkste vormen van ervaren regeldruk ten aanzien van de regels zijn in dit geval capaciteit en uitvoering. Daarnaast speelt in mindere mate de inhoud van de regel een rol, zoals hierna toegelicht:

- Type Capaciteit: het kost de werkgevers veel tijd en/of de werkzaamheden kunnen niet worden uitgevoerd door de werkgever zelf. Het inhuren van externe begeleiding voor het bijhouden van het dossier kost geld. Er kan gezamenlijk met werkgevers worden gekeken naar hoe de inhoud van dossiers en in te vullen formulieren vereenvoudigd zouden kunnen worden, zonder dat dit ten koste gaat van de benodigde informatie.
- Type Uitvoering: de formulieren en vereisten voor het dossier zouden tegen het licht gehouden kunnen worden, om te zien welke zaken eenvoudiger kunnen en welke zaken eventueel niet noodzakelijk zijn en weggelaten kunnen worden. Wellicht kan er ook worden gekeken naar mogelijkheden voor tussentijdse toetsing door het UWV, zodat werkgevers niet aan het einde van het traject verrast worden door een loonsanctie van het UWV.
- Type Inhoud: mede door de werklast die het bijhouden van het dossier met zich meebrengt en de mogelijke negatieve gevolgen voor de werkgever, kan de regel op beperkt draagvlak rekenen. Werkgevers zien het maatschappelijke belang van de regel niet. Hierover zouden werkgevers beter kunnen worden geïnformeerd bij het ingaan van een re-integratietraject. Dit zou tot het standaard takenpakket van de bedrijfsarts en/of de Arbodienst kunnen horen.

## **3.5 Ziekte en re-integratie in relatie tot privacy**

### **Over de regel**

Wanneer een werknemer zich ziek meldt bij zijn werkgever hoeft hij daar niet bij te vertellen wat de aard van zijn ziekte, letsel of aandoening is. De werkgever mag hier ook niet naar vragen. Ook mag de werkgever niet vragen naar de beperkingen en mogelijkheden van de werknemer. Dit is bepaald in Europese privacyrichtlijnen. Het staat de werknemer vrij om vrijwillig te melden waarom hij zich ziek meldt, maar een werkgever mag hier niet naar vragen. Een werkgever mag alleen de volgende gegevens over de gezondheid van de werknemer vragen en registreren:

- het telefoonnummer en (verpleeg)adres;
- de vermoedelijke duur van het verzuim;
- de lopende afspraken en werkzaamheden;
- of de werknemer onder een van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt (maar niet onder welke vangnetbepaling);
- of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval;
- of er sprake is van een verkeersongeval waarbij een eventueel aansprakelijke derde betrokken is, in verband met het verhalen van loonkosten op deze derde (regresmogelijkheid).

Wanneer een werknemer langdurig ziek is, is de werkgever verantwoordelijk voor de re-integratie van de werknemer (Wet verbetering poortwachter). Eventueel moeten er aanpassingen in het werk gemaakt worden zodat de re-integrerende werknemer zijn eerdere werkzaamheden



kan oppakken of een nieuwe functie binnen de organisatie kan gaan bekleden.

In de groepsgesprekken met de brancheorganisaties en de werkgevers, maar ook in de media<sup>12</sup>, meldden werkgevers dat zij de privacy van de werknemer (en het gebrek aan kennis over de aandoening of ziekte) als een belemmering ervaren bij het faciliteren van de re-integratie van een zieke werknemer.

### **Enquêteresultaten**

Aan werkgevers is gevraagd om de volgende regel te beoordelen: **Bij ziekmelding en re-integratie mag een werkgever niet vragen naar beperkingen als gevolg van de ziekte.**

Uit de enquête blijkt dat iets minder dan de helft van de werkgevers ermee te maken heeft gehad dat zij niet mochten vragen naar de aard van de ziekte (45%<sup>13</sup>). Een derde van deze werknemers ondervond moeite bij (of door) het naleven van deze regel. Dit is dus bijna 15% van het totale aantal werkgevers (tabel 3.12). De gemiddelde score die aan deze regel wordt gegeven is een 6 en de mediaan een 7.

tabel 3.12 Aandeel werkgevers dat met de regel te maken heeft, aandeel dat grote regel-druk ervaart, gemiddelde score en mediaan (n=1.051)

Regel	Mee te maken gehad	Aandeel score <5	Gem. score	Mediaan
Bij ziekmelding en re-integratie mag een werkgever niet vragen naar beperkingen als gevolg van de ziekte.	45,0%	14,8%	6,0	7

Bron: Panteia, 2018

Logischerwijze hebben grotere werkgevers, met meer werknemers ook relatief vaker te maken met ziekmeldingen van werknemers (tabel 3.13). Ook kan het in alle sectoren voorkomen, zij het in iets mindere mate in de sectoren waar het aantal werknemers per bedrijf relatief kleiner is (agrarische sector en handel & horeca).

<sup>12</sup> Bijvoorbeeld: Nico van Hemmen (2018) Autoriteit Persoonsgegevens schiet door in bescherming ziek personeel, in Het Financieele Dagblad d.d 3 januari 2018, p.9.

<sup>13</sup> Vermoedelijk hebben veel meer werkgevers te maken met werknemers die zich ziekmelden, en dus met de regel dat men niet mag vragen naar de reden van ziekmelding. In de praktijk zijn werknemers echter uit zichzelf vaak open over de aard en oorzaak voor de ziekmelding en speelt de regel dat men hier niet naar mag vragen geen rol meer.



tabel 3.13 Aandeel werkgevers dat met de regel te maken heeft gehad (naar grootteklasse en bedrijfssector)

Aandeel werkgevers	
<b>Totaal</b> (n=1.051)	45%
<b>Grootteklasse</b>	
1 t/m 4 personeelsleden (n=193)	33%
5 t/m 9 personeelsleden (n=187)	51%
10 t/m 99 personeelsleden (n=394)	79%
100 of meer personeelsleden (n=269)	96%
<b>Bedrijfssectoren</b>	
Landbouw, bosbouw en visserij (n=66)	34%
Industrie & bouw (n=166)	48%
Handel en Horeca (n=343)	37%
Zakelijke dienstverlening (n=367)	52%
niet-commerciële dienstverlening (n=109)	58%

Bron: Panteia, 2018

### **Argumenten werkgevers bij een lage score**

De meest genoemde motivatie wanneer werkgevers grote moeite met deze regel hebben, is dat de privacy van de werknemer de re-integratietaken van de werkgever zou belemmeren. De werkgevers ervaren een tegenstrijdigheid tussen de Wet bescherming persoonsgegevens<sup>14</sup> en de re-integratietaken. Dit wil niet zeggen dat de wetten daadwerkelijk strijdig met elkaar zijn, maar het is hoe de werkgevers het beleven. De werkgevers zeggen de werknemer te moeten helpen re-integreren, zonder exact te mogen weten waar zij rekening mee moeten houden. De ervaren tegenstrijdigheid is regeldruk uit de categorie 'multi'. Er kan echter ook geconcludeerd worden dat de werkgevers vooral moeite ervaren met interpretatie ('vorm') en de uitvoering van de wetten. In de onderstaande tabel 3.14 zijn de opmerkingen van de werkgevers opgenomen over de moeite die ze ervaren met het niet mogen vragen naar de aard van de ziekte of aandoening.

tabel 3.14 Toelichting van werkgevers voor een lage score

Toelichting	
MULTI/VORM/UITVOERING	
•	"Werkgever is verantwoordelijk voor begeleiding. Mate en duur van ziekte/beperking is belangrijk voor re-integratie. Hiervoor is kennis nodig van aard van verzuim."
•	"Werkgevers willen werknemers naar vermogen inzetten maar daarvoor is wel kennis nodig van de ziekte."
•	"Je investeert in een re-integratie bureau ten behoeve van de werknemer maar je mag niets over de ziekte weten."

Bron: Panteia, 2018

<sup>14</sup> Per 25 mei 2018 is de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) van toepassing. Dat betekent dat er vanaf die datum dezelfde privacywetgeving geldt in de hele Europese Unie. De Wet bescherming persoonsgegevens geldt dan niet meer.



### **Oplossingsrichtingen**

Werkgevers geven zelf aan regeldruk van het type 'multi' te ervaren: de Wet bescherming persoonsgegevens en de Wet verbetering poortwachter worden als tegenstrijdig met elkaar ervaren. Normaalgesproken zijn de geijkte oplossingen hiervoor het harmoniseren van wet- en regelgeving en/of het opstellen van integrale regelingen. Dit is met Europese privacywetgeving echter niet mogelijk. Bovendien zijn de wetten feitelijk niet strijdig met elkaar: dit is enkel de perceptie van werkgevers.

Er is dus vooral een ondersteuningsbehoefte bij een deel van de werkgevers. We bevelen daarom aan om werkgevers beter voor te lichten over wat wel en niet mag ten aanzien van de Wet bescherming persoonsgegevens of de opvolger daarvan, de AVG. De voorlichting richt zich dan op het verschaffen van duidelijkheid in de rollen en verplichtingen van verschillende partijen (werkgever, werknemer en arbodienstverlener) om de re-integratie succesvol vorm te geven. Hiervoor kunnen bijvoorbeeld (digitale) informatiebrochures worden aangeboden met duidelijke uitleg over de rechten en plichten van de werknemer, werkgever, bedrijfsarts, UWV en Arbodienst. Daarin kunnen ook specifieke voorbeeldvragen worden geformuleerd die een werkgever aan de werknemer, bedrijfsarts, UWV en/of Arbodienst mag stellen.

## **3.6 Doelgroepregister**

### **Over de regel**

In het kader van de Participatiewet is er een banenafpraak gemaakt tussen het Nederlandse bedrijfsleven en de overheid: tot 2026 komen er 125.000 banen bij voor mensen met een lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap (100.000 banen in het bedrijfsleven en 25.000 banen bij de overheid). Alle mensen die vallen onder de banenafpraak zijn opgenomen in het doelgroepregister UWV. UWV beheert dit register. Met de gegevens uit het doelgroepregister kan het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid controleren of werkgevers de afgesproken banen creëren voor mensen met een arbeidsbeperking.

Iedereen kan online van zichzelf zien of hij/zij in het doelgroepregister is opgenomen (via Mijn UWV). Werkgevers hebben geen inzicht in wie er in het doelgroepregister staan. In het kader van de gemaakte banenafpraak hebben werkgevers er echter wel belang bij om te weten of ze mensen uit het doelgroepregister hebben aangenomen. Bovendien kan de werkgever aanspraak maken op bepaalde compensaties of vergoedingen, zoals loonkostensubsidie, loondispensatie en de no-riskpolis (die later in dit rapport aan bod komt) wanneer een werkgever een persoon aanneemt uit het doelgroepregister.

### **Enquêteresultaten**

Aan werkgevers is gevraagd om de volgende handeling te beoordelen: **Het vaststellen dat de aangenomen werknemer in het doelgroepregister banenafpraak van UWV is opgenomen.**

Ruim zes procent van de werkgevers zegt ervaring te hebben met het willen vaststellen of een aangenomen werkgever is opgenomen in het





doelgroepregister. Hierbij ondervond ongeveer één vijfde grote moeite (score lager dan 5), oftewel 1,3% van alle werkgevers. De gemiddelde score kwam daarmee net boven de 6 uit, bij een mediaan van 7. De regel krijgt op het gebied van ervaren regeldruk dus een kleine 'voldoende'.

tabel 3.15 Aandeel werkgevers dat met de regel te maken heeft, aandeel dat grote regeldruk ervaart, gemiddelde score en mediaan (n=1.051)

Regel	Mee te maken gehad	Aandeel score <5	Gem. score	Mediaan
Het vaststellen dat de aangenomen werknemer in het doelgroepregister banenafpraak van UWV is opgenomen.	6,3%	1,3%	<b>6,1</b>	7

Bron: Panteia, 2018

Uitgesplitst naar grootteklasse en bedrijfssector (tabel 3.16) valt op dat werkgevers met 5 tot en met 9 werknemers relatief minder vaak met het aannemen van mensen uit het doelgroepregister te maken hebben. Werkgevers in de industrie en bouw hebben dit juist relatief vaker.

tabel 3.16 Aandeel werkgevers dat met de regel te maken heeft gehad (naar grootteklasse en bedrijfssector)

Aandeel werkgevers	
<b>Totaal</b> (n=1.051)	6%
<b>Grootteklasse</b>	
1 t/m 4 personeelsleden (n=193)	5%
5 t/m 9 personeelsleden (n=187)	2%
10 t/m 99 personeelsleden (n=394)	13%
100 of meer personeelsleden (n=269)	26%
<b>Bedrijfssectoren</b>	
Landbouw, bosbouw en visserij (n=66)	7%
Industrie & bouw (n=166)	17%
Handel en Horeca (n=343)	4%
Zakelijke dienstverlening (n=367)	5%
niet-commerciële dienstverlening (n=109)	4%

Bron: Panteia, 2018

### Argumenten werkgevers bij een lage score

De redenen die werkgevers geven voor een lage beoordeling van de regel, zijn vooral van de typen 'capaciteit' en 'uitvoering' (zie tabel 3.14). Werkgevers geven daarbij aan dat het voor hen niet duidelijk is of iemand uit het doelgroepregister komt en het ook niet door werkgevers zelf is op te zoeken of actief door het UWV wordt doorgegeven. Het is afhankelijk van de werknemer (of sollicitant) om hier duidelijkheid in te geven. Wanneer een werkgever actief werk wil maken van de banenafpraak en bewust mensen wil aannemen vanuit het doelgroepregister, ervaart een aantal werkgevers te weinig ondersteuning of begeleiding van UWV en gemeenten (die laatste partij is verantwoordelijk voor de participatie van de burgers op de arbeidsmarkt). Daarbij werden verschillende knelpunten gesignaleerd dat het UWV en de gemeente hun administratie niet altijd op orde hebben en er dus ook geen duidelijkheid



kan worden gegeven wie er vanuit het doelgroepregister geschikt is voor de werkzaamheden.

tabel 3.17 Toelichting van werkgevers voor een lage score

<b>Toelichting</b>	
<b>UITVOERING</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• "Het uitzoeken of iemand in aanmerking komt of uit het doelgroepregister komt is omslachtig."</li><li>• "Moeilijk om in het register te komen."</li></ul> Incidenten met UWV/gemeenten: <ul style="list-style-type: none"><li>• "Medewerkers zijn niet op de hoogte van richtlijnen van SZW".</li><li>• "Geen proactieve houding UWV".</li><li>• "Site is niet bijgewerkt".</li><li>• "Papieren raken kwijt".</li></ul>	
<b>CAPACITEIT</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• "Kost veel tijd aan administratie."</li><li>• "Veel variabelen, veel regels, veel criteria, kost veel tijd om dit uit te zoeken."</li></ul>	

Bron: Panteia, 2018

### **Oplossingsrichtingen**

Het type ervaren regeldruk ten aanzien van de handeling is dus vooral van het type 'uitvoering': het gaat niet om de inhoud van de regeling, maar om de uitvoeringsinstellingen, in dit geval het UWV en de gemeenten. Men vraagt om meer duidelijkheid, meer inzicht en het meer proactief informeren van de werkgever.

De gesuggereerde oplossingen liggen veelal op lokaal niveau, ten aanzien van de samenwerking tussen de lokale/regionale vestigingen van het UWV en gemeenten. Werkgevers vragen om een 'one stop shop' loket voor werving van personen uit het doelgroepregister en daarbij de begeleiding van deze personen (door een jobcoach) en begeleiding bij het aanvragen van eventuele tegemoetkomingen. Daarbij is het dan ook van belang dat de instanties alle bestanden op orde hebben.

Ten aanzien van het vaststellen van het feit of een werknemer is opgenomen in het doelgroepregister speelt de privacy van de werknemer een rol. Een werknemer hoeft niet actief te melden dat hij/zij in het doelgroepregister is/was opgenomen. Het kan zelfs voorkomen dat een werknemer dit niet van zichzelf weet. Hierin zou wellicht duidelijkheid kunnen worden geschetst door lokale partijen betrokken bij re-integratie en participatie of door landelijke partijen. Het zou de werkgevers helpen om duidelijker te weten wat men op welk moment wel of niet van een werknemer mag weten.

## **3.7 Onderbouwing redelijke grond voor ontslag**

### **Over de regel**

Werknemers zijn door de wet beschermd en kunnen niet zomaar ontslagen worden. Werkgevers moeten voldoende onderbouwen waarom er een redelijke grond voor ontslag is. Bij ontslag om bedrijfseconomische redenen en na langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer



wordt getoetst door UWV<sup>15</sup>. Ontslag om meer persoonlijke redenen, zoals onvoldoende functioneren of een verstoorde arbeidsverhouding, wordt getoetst door de rechter<sup>16</sup>.

Wanneer een werkgever een werknemer wil ontslaan op basis van persoonlijk functioneren, moet er duidelijk worden gemaakt waarom dit is en in hoeverre er verbetertrajecten zijn ondernomen om de persoon beter te laten functioneren<sup>17</sup>. Voor de onderbouwing van het ontslag moet aan dossieropbouw worden gedaan. De ontslaggrond moet voldragen zijn. Eén van de ontslaggronden moet dus voldoende onderbouwd zijn, alleen dan kan de rechter de arbeidsovereenkomst ontbinden.

Er kan op dit moment nog geen stapeling van omstandigheden worden aangedragen. In het regeerakkoord is aangekondigd dat er een cumulatieggrond wordt geïntroduceerd, die ervoor zorgt dat ontslag niet onnodig wordt bemoeilijkt<sup>18</sup>. Dit was ten tijde van de uitvoering van de enquête echter nog niet bekend. Hoe deze aanpassing in de wet er precies uit gaat zien is ook nog niet bekend.

### Enquêteresultaten

Aan werkgevers is gevraagd om de volgende regel te beoordelen: **Werkgever moet kunnen onderbouwen waarom hij een redelijke grond voor ontslag heeft.**

Ruim tien procent van de werkgevers heeft ervaring met dossieropbouw voor de onderbouwing van een ontslag (tabel 3.18). Dit wil niet zeggen dat al deze werkgevers ook daadwerkelijk een werknemer hebben ontslagen. Er kan ook een dossier zijn opgebouwd met het oog op ontslag zonder dat er uiteindelijk overgegaan is tot ontslag of het heeft geleid tot ontslag met wederzijds goedvinden. Van de werkgevers die ervaring hebben met dossieropbouw voor ontslag, had minder dan een derde daar grote moeite mee (score lager dan 5). Dit komt neer op 2,9% van het totaal. De gemiddelde score kwam uit op 6,2. De mediaan was 7.

tabel 3.18 Aandeel werkgevers dat met de regel te maken heeft, aandeel dat grote regel-druk ervaart, gemiddelde score en mediaan (n=1.051)

Regel	Mee te maken gehad	Aandeel score <5	Gem. score	Mediaan
Werkgever moet kunnen onderbouwen waarom hij een redelijke grond voor ontslag heeft.	10,4%	2,9%	6,2	7

Bron: Panteia, 2018

Dossieropbouw voor ontslag is niet noodzakelijkerwijs afhankelijk van grootteklasse of sector. Logischerwijs is de kans groter dat een werkgever met meer werknemers er eerder mee te maken kan hebben. In de

<sup>15</sup> Zie bijvoorbeeld: <https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-en-ontslag/ik-wil-ontslag-aanvragen/detail/ontslag-via-uwv/ontslagaanvraag-wegens-bedrijfseconomische-redenen/onderbouwen-redenen-ontslag>.

<sup>16</sup> Daarnaast is het nog mogelijk om met wederzijds goedvinden uit elkaar te gaan. Dan bepalen werkgever en werknemer onderling de voorwaarden van ontslag, is er geen toets op ontslag en is er bijvoorbeeld ook geen transitievergoeding verschuldigd.

<sup>17</sup> Bij ontslag omwille van een verstoorde arbeidsrelatie is deze eis er niet.

<sup>18</sup> [www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2017/12/15/kamerbrief-over-een-nieuwe-balans-op-de-arbeidsmarkt/kamerbrief-over-een-nieuwe-balans-op-de-arbeidsmarkt.pdf](http://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2017/12/15/kamerbrief-over-een-nieuwe-balans-op-de-arbeidsmarkt/kamerbrief-over-een-nieuwe-balans-op-de-arbeidsmarkt.pdf).



landbouw, bosbouw en visserij is het aandeel werkgevers dat hier ervaring mee heeft relatief het kleinst. In deze sector wordt veel met seizoensarbeid gewerkt, waardoor ontslag wellicht minder vaak aan de orde is.

tabel 3.19 Aandeel werkgevers dat met de regel te maken heeft gehad (naar grootteklasse en bedrijfssector)

	Aandeel werkgevers
<b>Totaal</b> (n=1.051)	10%
<b>Grootteklasse</b>	
1 t/m 4 personeelsleden (n=193)	6%
5 t/m 9 personeelsleden (n=187)	10%
10 t/m 99 personeelsleden (n=394)	21%
100 of meer personeelsleden (n=269)	58%
<b>Bedrijfssectoren</b>	
Landbouw, bosbouw en visserij (n=66)	2%
Industrie & bouw (n=166)	10%
Handel en Horeca (n=343)	13%
Zakelijke dienstverlening (n=367)	12%
niet-commerciële dienstverlening (n=109)	7%

Bron: Panteia, 2018

### **Argumenten werkgevers bij een lage score**

Werkgevers noemen enkele redenen voor de moeite met het naleven van de regels ten aanzien van het onderbouwen van ontslag. Deze zijn zowel van de typen 'capaciteit' als 'inhoud'. Enerzijds geeft men aan dat men te veel tijd kwijt is aan dossieropbouw. Dit geldt vooral voor kleinere werkgevers waar er geen aparte afdeling personeelszaken is die dit voor zijn rekening kan nemen. Anderzijds geeft men aan dat men er moeite mee heeft dat er niet 'gestapeld' mag worden wat betreft ontslaggronden.

tabel 3.20 Toelichting van werkgevers voor een lage score

Toelichting
<b>INHOUD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• "Er mag niet gestapeld worden wat betreft ontslaggronden. De werkgever kan moet minimaal één voldragen ontslagreden aandragen."</li> <li>• "Onduidelijk om te weten wanneer een onderbouwing voor ontslag voldoende is."</li> </ul>
<b>CAPACITEIT</b>
Ontslagzaken zijn te kostbaar en complex: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dossieropbouw kost tijd.</li> <li>• "Veel geld kwijt aan juristen/advocaten."</li> </ul>

Bron: Panteia, 2018

### **Oplossingsrichtingen**

Mogelijk worden allebei de typen ervaren regeldruk "inhoud" en "capaciteit" weggenomen door de wetwijziging die de minister heeft aangekondigd begin 2018. Het is echter afhankelijk van de vormgeving van de



regeling in hoeverre deze invloed heeft op de beleving van de werkgevers. Het is op dit moment dus niet mogelijk om voor de ervaren regel-druk van deze regel structurele oplossingsrichtingen aan te dragen.

### 3.8 Berekening transitievergoeding

#### *Over de regel*

Wanneer een werkgever een werknemer ontslaat of een tijdelijk contract niet verlengt, kan de werknemer recht hebben op een transitievergoeding. De voorwaarden hiervoor zijn dat het dienstverband twee jaar of langer heeft geduurd en het initiatief tot ontslag bij de werkgever ligt. De transitievergoeding kan door de werknemer worden gebruikt om scholing te betalen om een overstap naar een nieuwe baan gemakkelijker te maken.

De hoogte van de transitievergoeding is onder andere afhankelijk van de hoogte van het maandsalaris aangevuld met alle bonussen en toeslagen en de contractduur.

#### *Enquêteresultaten*

Aan werkgevers is gevraagd om de volgende regel te beoordelen:

**Werkgever moet er voor zorgen dat er een juiste transitievergoeding berekend wordt bij ontslag werknemer.**

Van de werkgevers heeft 8 procent ervaring met het berekenen van een transitievergoeding. Van hen gaf een kwart aan hier grote moeite mee te hebben (score lager dan 5), oftewel 2% van alle werkgevers (tabel 3.21). Gemiddeld geven de werkgevers een score van ruim een 6 aan de regel, met een mediaan van 7.

tabel 3.21 Aandeel werkgevers dat met de regel te maken heeft, aandeel dat grote regel-druk ervaart, gemiddelde score en mediaan (n=1.051)

Regel	Mee te maken gehad	Aandeel score <5	Gem. score	Mediaan
Werkgever moet er voor zorgen dat er een juiste transitievergoeding berekend wordt bij ontslag werknemer.	8,0%	1,9%	6,3	7

Bron: Panteia, 2018

Werkgevers in de landbouw, bosbouw en visserij hebben relatief minder vaak te maken met het berekenen van een transitievergoeding (3.22).



tabel 3.22 Aandeel werkgevers dat met de regel te maken heeft gehad (naar grootteklasse en bedrijfssector)

Aandeel werkgevers	
<b>Totaal</b> (n=1.051)	8%
<b>Grootteklasse</b>	
1 t/m 4 personeelsleden (n=193)	4%
5 t/m 9 personeelsleden (n=187)	7%
10 t/m 99 personeelsleden (n=394)	19%
100 of meer personeelsleden (n=269)	66%
<b>Bedrijfssectoren</b>	
Landbouw, bosbouw en visserij (n=66)	3%
Industrie & bouw (n=166)	8%
Handel en Horeca (n=343)	9%
Zakelijke dienstverlening (n=367)	10%
niet-commerciële dienstverlening (n=109)	3%

Bron: Panteia, 2018

### **Argumenten werkgevers bij een lage score**

De moeite met het begrijpen van de richtlijnen voor de berekening van de transitievergoeding is ervaren regeldruk van het type 'uitvoering'. De meeste werkgevers die een lage beoordeling gaven aan deze regel, bleken echter niet zo zeer de berekening van de hoogte van de transitievergoeding maar meer de regel in het algemeen laag te hebben beoordeeld. Het gaat daarbij om ervaren regeldruk van het type 'inhoud'. Men vindt de transitievergoeding op zich onrechtvaardig. Een andere opmerking die door werkgevers werd gemaakt is dat "de uitgekeerde vergoeding niet wordt gebruikt voor datgene waarvoor deze is bedoeld". Er is dus sprake van een misverstand bij werkgevers dat de transitievergoeding voor specifieke doelen ingezet zou moeten worden.

In de onderstaande tabel 3.23 worden de bovenstaande argumenten nader toegelicht met de input en citaten van werkgevers.

tabel 3.23 Toelichting van werkgevers voor een lage score

Toelichting
<b>INHOUD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• "Transitievergoeding wordt vaak niet gebruikt voor opleiding en het verbeteren van het toekomstperspectief."</li> <li>• In sommige gevallen vinden werkgevers dat zij onterecht benadeeld worden door het verplicht uitkeren van een transitievergoeding: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bij slecht functioneren.</li> <li>○ Als de reden van ontslag bij de werknemer ligt.</li> <li>○ Privé problemen van de werknemer.</li> <li>○ "Onrechtvaardig om een transitievergoeding te moeten betalen aan zieke werknemers voor wie al de loondoorbetalings- en re-integratiekosten zijn gemaakt."</li> </ul> </li> </ul>
<b>UITVOERING</b>
"onduidelijke richtlijnen voor berekening".

Bron: Panteia, 2018



### ***Oplossingsrichtingen***

De inhoudelijke bezwaren tegen de transitievergoeding vallen buiten de scope van dit onderzoek. De weerstand (van het type 'inhoud') tegen de regel, zou wellicht kunnen worden weggenomen door de werkgevers bewust te laten worden van het maatschappelijke belang van de transitievergoeding.

Daarnaast zijn er reeds enkele maatregelen ten aanzien van de transitievergoeding aangekondigd<sup>19</sup>:

- Kosten die worden gemaakt voor bredere inzetbaarheid mogen van de transitievergoeding worden afgetrokken.
- Onder voorwaarden compensatie van de transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging door ziekte of pensionering werkgever.
- Verruiming van criteria om in aanmerking te komen voor de tijdelijke overbruggingsregeling transitievergoeding.
- Voortzetting van reeds ingediende wetsvoorstel dat o.m. compensatie regelt voor ontslag van langdurig zieke werknemers.

Wanneer we inzoomen het aspect 'uitvoering', namelijk de moeite met het berekenen van de exacte transitievergoeding, signaleren wij dat hiervoor reeds een rekentool beschikbaar is gesteld door het ministerie van SZW. Wellicht dat dit meer onder de aandacht gebracht kan worden middels voorlichting.

## **3.9 No-riskpolis**

### ***Over de regel***

De no-riskpolis is een regeling die voor werkgevers geldt als zij een werknemer in dienst nemen met afstand tot de arbeidsmarkt (vanuit een uitkeringssituatie, zoals Wajong, WIA, WAO of WAZ). Een no-riskpolis is bedoeld voor werkgevers van werknemers met een arbeidshandicap of ziekte. Dit houdt in dat de werkgever voor deze werknemer een Ziekte-wetuitkering van UWV kan krijgen als de werknemer ziek wordt. De werkgever hoeft de no-riskpolis niet van tevoren aan te vragen voor de werknemer. Op het moment dat de werknemer ziek wordt, geeft de werkgever op een formulier aan dat de no-riskpolis geldt. Het UWV beoordeelt dan of de werknemer op basis van de no-riskpolis een Ziekte-wetuitkering krijgt.

### ***Enquêteresultaten***

Aan werkgevers is gevraagd om de volgende handeling te beoordelen: ***Het verkrijgen van een no-riskpolis voor een medewerker vanuit WIA, Ziektewet of Wajong.***

NB: In feite gaat het om het in werking stellen van de no-riskpolis en daarmee verkrijgen van een Ziekte-wetuitkering. Daarbij moeten werkgevers weten dat een werknemer onder de no-riskpolis valt. Dit alles wordt door werkgevers veelal het 'krijgen van een no-riskpolis' genoemd. Deze uitdrukking is ook gebruikt tijdens de groepsgesprekken

<sup>19</sup> In het regeerakkoord en in een Kamerbrief van de minister van SZW. [www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2017/12/15/kamerbrief-over-een-nieuwe-balans-op-de-arbeidsmarkt/kamerbrief-over-een-nieuwe-balans-op-de-arbeidsmarkt.pdf](http://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2017/12/15/kamerbrief-over-een-nieuwe-balans-op-de-arbeidsmarkt/kamerbrief-over-een-nieuwe-balans-op-de-arbeidsmarkt.pdf).



met werkgevers en brancheorganisaties. Daarom is er voor de bovenstaande formulering gekozen. Indien het tijdens de enquête voor werkgevers niet duidelijk was waar het over ging, is door de interviewers nadere uitleg gegeven.

Van de werkgevers heeft iets minder dan negen procent ervaring met het aanvragen van de Ziektewetuitkering op basis van de no-riskpolis. In totaal heeft minder dan twee procent hiermee grote moeite gehad (score lager dan 5). Gemiddeld komt de waardering uit op 6,5 en de mediaan is 7 (tabel 3.24). Er is dus in het algemeen geen sprake van grote moeite met deze regel.

tabel 3.24 Aandeel werkgevers dat met de regel te maken heeft, aandeel dat grote regel-druk ervaart, gemiddelde score en mediaan (n=1.051)

Regel	Mee te maken gehad	Aandeel score <5	Gem. score	Mediaan
Het verkrijgen van een no-riskpolis voor een medewerker vanuit WIA, Ziektewet of Wajong.	8,8%	1,9%	<b>6,5</b>	7

Bron: Panteia, 2018

Werkgevers met 5 tot en met 9 werknemers hebben relatief het minst vaak te maken gehad met het aanvragen van de Ziektewetuitkering op basis van de no-riskpolis. In de sectoren industrie & bouw en niet-commerciële dienstverlening kwam het relatief het vaakst voor (tabel 3.25).

tabel 3.25 Aandeel werkgevers dat met de regel te maken heeft gehad (naar grootteklasse en bedrijfssector)

	Aandeel werkgevers
<b>Totaal</b> (n=1.051)	9%
<b>Grootteklasse</b>	
1 t/m 4 personeelsleden (n=193)	7%
5 t/m 9 personeelsleden (n=187)	5%
10 t/m 99 personeelsleden (n=394)	16%
100 of meer personeelsleden (n=269)	28%
<b>Bedrijfssectoren</b>	
Landbouw, bosbouw en visserij (n=66)	8%
Industrie & bouw (n=166)	13%
Handel en Horeca (n=343)	7%
Zakelijke dienstverlening (n=367)	9%
niet-commerciële dienstverlening (n=109)	11%

Bron: Panteia, 2018

### Argumenten werkgevers bij een lage score

Het meest genoemde type ervaren regeldruk is de 'uitvoering' (zie tabel 3.23). De werkgevers ervaren vooral de afstemming met het UWV als een knelpunt. Zo begrijpen werkgevers de procedures niet altijd goed en vinden ze de werkwijzen bureaucratisch. Het zorgt volgens de werkgevers voor (onnodige) administratieve verplichtingen, waar zij (naar eigen zeggen) te veel tijd aan kwijt zijn (ervaren regeldruktype 'capaciteit'). Bovendien zijn werkgevers afhankelijk van werknemers voor het aanleveren van stukken.





In tabel 3.26 zijn enkele citaten van werkgevers opgenomen over de ervaren knelpunten in de uitvoering, met name ten aanzien van het UWV.

tabel 3.26 Toelichting van werkgevers voor een lage score

Toelichting
<p><b>UITVOERING</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• "Praktische uitvoering van de regel is moeilijk uitvoerbaar."</li> <li>• "Het moet via de medewerker worden aangevraagd en als dat niet gebeurt, krijgt de werkgever geen bijdrage vanuit het UWV."</li> <li>• Werkgevers moeten van de werknemers zelf horen dat ze in de no-riskpolis zitten. Dit mag pas gevraagd worden na de proeftijd. Dit wordt door werkgevers als problematisch ervaren.</li> <li>• "Met name de afwikkeling door UWV is zeer lastig tijdrovend en bureaucratistisch".</li> <li>• "Onduidelijk wat er moet gebeuren voor een loonwaardebepaling, erg afhankelijk welke arbeidsdeskundige je hebt bij het UWV."</li> <li>• "De boete vanuit het UWV komt binnen in een te korte tijdsperiode. Hierdoor krijg je als werkgever niet de tijd om het juiste te doen, namelijk de werknemer weer beter melden zodat je geen recht meer hebt op de no-riskpolis."</li> <li>• Voorbeeld van een werkgever: "Medewerker had geen informatie over zijn WIA verleden. UWV wilde niet meewerken aan het achterhalen van de benodigde documenten. Werkgever heeft veel moeite moeten doen om de gegevens te achterhalen."</li> </ul>
<p><b>CAPACITEIT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kost veel tijd; Bijkomende administratie is veel werk en complexe materie.</li> <li>• Complexe regelgeving; Dit betekent dat er intern in de regelgeving verdiept moet worden, of dat er een externe partij moet worden ingezet.</li> </ul>

Bron: Panteia, 2018

### **Oplossingsrichtingen**

De knelpunten van werkgevers ten aanzien van de regel zijn vooral van het type 'uitvoering': men heeft geen moeite met de regeling, maar met de uitvoeringsinstellingen, in dit geval het UWV. Er is vanuit de werkgevers een vraag om de processen voor het toepassen van de no-riskpolis te vergemakkelijken.

Ten aanzien van de Ziektewetuitkering in het kader van de no-riskpolis bestaat vooral een wens van werkgevers voor een vereenvoudiging van de informatie-uitwisseling. Dit kan bijvoorbeeld door meer gebruik te maken van digitalisering en kortere formulieren. Bovendien denken werkgevers dat er meer gebruik gemaakt kan worden van de gegevens die bij het UWV reeds bekend zijn over een werknemer. Het UWV beschikt immers over de gegevens over het arbeids- en uitkeringsverleden van een werknemer. De werkgevers geven aan dat zij nu gegevens bij de werknemer moeten opvragen, die reeds bij het UWV bekend zijn.

In de praktijk kan het ook het geval zijn dat de procedures al geoptimaliseerd zijn binnen de wettelijke mogelijkheden (bijvoorbeeld met het oog op de privacy van de werknemer). In dat geval zijn de ervaren knelpunten niet op te lossen door het aanpassen van procedures, formulieren of door digitalisering, maar kan betere instructie en/of begeleiding



van werkgevers mogelijk worden gemaakt. Hier zou bijvoorbeeld een regelhulp uitkomst kunnen bieden. Daarmee kunnen knelpunten worden weggenomen door werkgevers beter te informeren hoe zij een aanvraag kunnen doen en waar zij met ondersteuningsvragen terecht kunnen.

Om exact duidelijk te maken waar de knelpunten ontstaan, is het wellicht handig om in nader onderzoek middels een 'customer journey' in beeld te brengen hoe de processen nu verlopen en op welk moment in de aanvraag zich voor welke (typen) werkgevers knelpunten kunnen voordoen. Op basis van die kennis, kunnen concrete oplossingen worden bedacht.

### 3.10 Vaststellen identiteit onderaannemers

#### *Over de regel*

Wanneer een organisatie buitenlands personeel (van buiten de EU) inhuurt of inleent via een intermediair (zoals uitzendbureaus, loonwerkgevers of onderaannemers), is de inhurende/inlenende organisatie de werkgever in de zin van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav). Dit brengt voor de inhurende/ inlenende werkgever enkele verplichtingen met zich mee: allereerst moet men de identiteit van de ingehuurde werknemer(s) controleren. Bovendien moet de werkgever erop toezien dat een buitenlandse werknemer die men inleent, minstens het minimumloon ontvangt. Als feitelijk werkgever moet hij ook zorgen voor goede arbeidsomstandigheden. Als een uitzendbureau of onderaannemer in gebreke blijft bij het afdragen van premies en belastingen, kunnen deze in bepaalde gevallen op de feitelijke werkgever worden verhaald.

#### *Enquêteresultaten*

Aan werkgevers is gevraagd om de volgende regel te beoordelen:

***Werkgever moet de identiteit van het personeel van onderaannemers controleren in verband met ketenaansprakelijkheid<sup>20</sup>.***

Van de werkgevers heeft iets meer dan elf procent er in het afgelopen jaar mee te maken gehad dat ze de identiteit van het personeel van een onderaannemer moesten controleren (tabel 3.27). Van hen had ongeveer een kwart hier grote moeite mee (score lager dan 5). De gemiddelde score was 6,6 en de mediaan 8. Dit betekent dus dat meer dan de helft van de werkgevers een 8 of hoger heeft gegeven. Er dus geen sprake van een grote ervaren regeldruk bij het controleren van de identiteit.

<sup>20</sup> In de vraagstelling is niet uitdrukkelijk verwezen naar de Wav, daardoor kan er mogelijk verwarring zijn ontstaan bij werkgevers, die dachten dat het over de Wet aanpak schijnconstructies (Was) zou kunnen gaan, waar ook een ketenaansprakelijkheid in zit. De Was en de Wav worden ook door de Rijksoverheid gezamenlijk onder de aandacht gebracht (bijvoorbeeld <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/aanpak-schijnconstructies/maatregelen-tegen-schijnconstructies>). Onder de Was hoeft de identiteit van onderaannemers echter niet gecontroleerd te worden. Aangezien de bedrijven en brancheorganisaties tijdens de groepsgesprekken zelf het ervaren knelpunt in de Wav naar voren brachten, gaan wij ervan uit dat ook de geënquêteerde werkgevers de Wav voor ogen hadden bij het beantwoorden van de vragen.



tabel 3.27 Aandeel werkgevers dat met de regel te maken heeft, aandeel dat grote regel-  
druk ervaart, gemiddelde score en mediaan (n=1.051)

Regel	Mee te maken gehad	Aandeel score <5	Gem. score	Mediaan
Werkgever moet de identiteit van het personeel van onderaannemers controleren in verband met ketenaansprakelijkheid.	11,1%	2,8%	<b>6,6</b>	8

Bron: Panteia, 2018

Het controleren van de identiteit van het personeel van onderaannemers komt relatief vaker voor bij grotere werkgevers met 10 of meer werknemers en in de sectoren landbouw, bosbouw & visserij en in de industrie & bouw (tabel 3.28).

tabel 3.28 Aandeel werkgevers dat met de regel te maken heeft gehad (naar grootteklasse en bedrijfssector)

	Aandeel werkgevers
<b>Totaal</b> (n=1.051)	11%
<b>Grootteklasse</b>	
1 t/m 4 personeelsleden (n=193)	8%
5 t/m 9 personeelsleden (n=187)	8%
10 t/m 99 personeelsleden (n=394)	24%
100 of meer personeelsleden (n=269)	38%
<b>Bedrijfssectoren</b>	
Landbouw, bosbouw en visserij (n=66)	28%
Industrie & bouw (n=166)	27%
Handel en Horeca (n=343)	4%
Zakelijke dienstverlening (n=367)	10%
niet-commerciële dienstverlening (n=109)	7%

Bron: Panteia, 2018

### **Argumenten werkgevers bij een lage score**

De werkgevers die veel moeite met het controleren van de identiteit van het personeel van onderaannemers hebben, zeggen dat ze de uitvoering van de regel lastig vinden (tabel 3.29). Het kost volgens hen veel tijd en moeite om op de juiste wijze de benodigde gegevens te achterhalen. Dit heeft verschillende oorzaken:

- Het is moeilijk om de authenticiteit van buitenlandse identificatiebewijzen vast te stellen en men heeft moeite om op basis van een kleine foto zeker te weten of het om de juiste persoon gaat.
- Over de wijze van uitvoering blijkt verwarring te bestaan bij werkgevers. In tabel 3.29 zijn enkele citaten opgenomen van werkgevers. Hieruit blijkt dat hoofd- en onderaannemers een andere kijk kunnen hebben of er kopieën van identiteitsbewijzen kunnen of moeten worden aangeleverd door de onderaannemer. Ook tijdens de groeps gesprekken gaven werkgevers dergelijke ervaren onduidelijkheden aan. Daarbij zei men: "er mag geen kopie van een identiteitsbewijs van werknemers en uitzendkrachten worden bewaard, maar er moet wel bewezen kunnen worden dat de identiteit van een persoon is gecontroleerd."



Bovendien geven werkgevers aan dat het controleren van de identiteit vaak praktisch zeer lastig uitvoerbaar is als het gaat om grote projecten met onderaannemers van onderaannemers. Het is dan moeilijk voor de hoofdaannemer om bij te houden wie er precies voor hem werkt. Door deze uitdagingen in de uitvoering, is het verifiëren van de identiteit een moeilijke procedure, waarvan de werkgevers aangeven dat het ze veel tijd kost.

tabel 3.29 Toelichting van werkgevers voor een lage score

Toelichting
<p><b>UITVOERING</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Moeite met uitvoering: <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ "Inzet personeel op meerdere plekken in de organisatie".</li> <li>◦ "Authenticiteit document moeilijk vast te stellen".</li> <li>◦ "Op basis van kleine pasfoto nagaan of je de juiste persoon hebt".</li> </ul> </li> <li>• Verwarring over hoe de identiteit gecontroleerd moet worden: <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ "Externe partijen willen de ID's niet vrijgeven".</li> <li>◦ "Werkgever mag enkel controleren, terwijl opdrachtgever om kopieën vraagt".</li> <li>◦ "Knelt met privacywetgeving".</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>CAPACITEIT</b></p> <p>Kost veel tijd/administratieve druk:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• "Veel controle".</li> <li>• "Veel gedoe".</li> <li>• "Kost veel tijd om alle informatie zorgvuldig te achterhalen".</li> </ul>

Bron: Panteia, 2018

### **Oplossingsrichtingen**

Bij deze regel spelen twee typen van ervaren regeldruk: men heeft moeite met de "uitvoering" en daardoor ook moeite met de "capaciteit" die de inspanning vergt. Om de uitvoering te vergemakkelijken, is het aan te raden om te werken aan ondersteuning aan werkgevers. Om eventuele ondersteuning goed aan te laten sluiten bij de ervaren moeite, is het van belang om allereerst een beter beeld van de ervaren knelpunten te krijgen. Hiervoor zou in nader onderzoek een 'customer journey' kunnen worden opgesteld samen met werkgevers die vaker buitenslands personeel inhuren en onderaannemers die dit personeel leveren.

Afhankelijk van de exacte knelpunten die uit de customer journey naar voren komen, kunnen oplossingen worden vormgegeven. Daarbij kan er gekeken worden of het beschikbaar stellen van digitale hulpmiddelen een uitkomst kan bieden. Zo zou bijvoorbeeld de uitwisseling van persoonsgegevens digitaal gefaciliteerd kunnen worden. Voor Nederlandse identiteitsbewijzen bestaat er reeds een applicatie (KopieID app) van de Rijksoverheid waarmee een scan of foto van het document kan worden gemaakt en de niet-noodzakelijke aspecten (zoals het Burgerservice-nummer) kan worden bedekt. Deze app is alleen in het Nederlands en het is daarom de vraag in hoeverre deze bruikbaar is voor buitenlandse werknemers en in hoeverre alle buitenlandse werknemers de Nederlandse wet- en regelgeving voldoende begrijpen om actief met een dergelijke app aan de slag te gaan.



Een andere mogelijke oplossing kan worden gezocht in het beschikbaar stellen van een modelovereenkomst. Daarin kan dan een duidelijke omschrijving worden opgenomen van documenten die de onderaannemer aan de hoofdaannemer moet aanleveren, inclusief kopieën van identiteitsbewijzen van buitenlandse werknemers waarbij niet-noodzakelijke informatie is weggelaten.

### 3.11 Arbo in relatie tot milieuregels (waaronder REACH-regelgeving)

#### Over de regel

De regel gaat over Arboregels in relatie tot milieuregels. Onder milieuregels valt bijvoorbeeld ook REACH. REACH is een Europese verordening over de productie van en handel in chemische stoffen, en geldt dus voor alle landen van de Europese Unie. Het beschrijft waar werkgevers en overheden zich aan moeten houden. REACH staat voor: Registratie, Evaluatie, Autorisatie en restrictie van Chemische stoffen. Deze verordening houdt in dat Producenten en importeurs van chemische stoffen alle stoffen moeten registreren die ze produceren of importeren.

In de groepsgesprekken met brancheorganisaties en werkgevers werd opgemerkt dat milieuregels (zoals REACH) en Arboregels vaak ongeveer hetzelfde controleren, maar verschillende systemen gebruiken om dit te doen. Daarom moet er dubbel (administratief) werk worden verricht om aan wetgevingseisen te voldoen. Bovendien werd gezegd dat REACH en Arboregels niet altijd op elkaar zijn afgestemd, wat volgens de deelnemers aan de gesprekken zou leiden tot tegenstrijdige richtlijnen.

In de enquête is de getoetste milieuregelgeving in bredere zin afgezet tegen Arboregelgeving. Hiervoor is gekozen omdat REACH alleen betrekking heeft op productie en handel in chemische stoffen.

#### Enquêteresultaten

Aan werkgevers is gevraagd om de volgende regels te beoordelen: **Arboregels in relatie tot milieuregels (waaronder REACH-regelgeving).**

Iets minder dan acht procent van de werkgevers heeft het afgelopen jaar te maken gehad met een samenhang tussen Arboregels en milieuregels. Daarvan had minder dan een vijfde grote moeite hiermee (score lager dan 5). Op het totaal aantal werkgevers betekent dit 1,3% van de werkgevers. De gemiddelde score kwam uit op 6,6 en de mediaan was 7. Over het algemeen is er dus beperkt sprake van moeite met de uitvoering van deze regels.

tabel 3.30 Aandeel werkgevers dat met de regel te maken heeft, aandeel dat grote regel-druk ervaart, gemiddelde score en mediaan (n=1.051)

Regel	Mee te maken gehad	Aandeel score <5	Gem. score	Mediaan
Arboregels in relatie tot milieuregels (o.a. REACH-regelgeving).	7,7%	1,3%	6,6	7

Bron: Panteia, 2018



Zoals te verwachten hadden werkgevers in de industrie en bouw het vaakst te maken met deze regels: ruim een vijfde had het afgelopen jaar te maken met Arboregels in relatie tot milieuregels of REACH-regelgeving (tabel 3.31).

tabel 3.31 Aandeel werkgevers dat met de regel te maken heeft gehad (naar grootteklasse en bedrijfssector)

Aandeel werkgevers	
<b>Totaal</b> (n=1.051)	8%
<b>Grootteklasse</b>	
1 t/m 4 personeelsleden (n=193)	7%
5 t/m 9 personeelsleden (n=187)	8%
10 t/m 99 personeelsleden (n=394)	11%
100 of meer personeelsleden (n=269)	13%
<b>Bedrijfssectoren</b>	
Landbouw, bosbouw en visserij (n=66)	14%
Industrie & bouw (n=166)	22%
Handel en Horeca (n=343)	4%
Zakelijke dienstverlening (n=367)	5%
niet-commerciële dienstverlening (n=109)	10%

Bron: Panteia, 2018

Werkgevers die aangaven grote moeite te ervaren met milieuregels en/of REACH, beargumenteren dit als volgt:

- "Complexe regelgeving waar veel bij komt kijken."
- "Veel strenge regels met moeite om het personeel up-to-date te houden."

Voor de 'strengheid' van de regels is echter bewust gekozen bij het opstellen van de milieuregels en REACH. Het feit dat de zaken dan complex zijn, is hier een logisch gevolg van. Dit valt echter buiten de scope van de regeldruk. Eventueel kan er wel gekeken worden of een regelhulp uitkomst kan bieden bij de implementatie van de als complex ervaren voorschriften.

### 3.12 Flexibel bevallingsverlof

#### *Over de regel*

Als een werknemer het bevallingsverlof flexibel wil opnemen, moet zij dat uiterlijk 3 weken nadat het bevallingsverlof is ingegaan verzoeken aan de werkgever. De werkgever dient daar binnen 2 weken nadat dat verzoek is ingediend een reactie op te geven. Hoewel dit niet wettelijk verplicht is, houden veel werkgevers een administratie bij tijdens het flexibel opnemen van bevallingsverlof. Het is vooral dit laatste punt waar veel werkgevers moeite mee ervaren: door het flexibel opnemen van het bevallingsverlof wordt de administratie lastiger. Dit punt werd tijdens de groepsgesprekken met werkgevers en brancheorganisaties ingebracht.

Hoewel het bijhouden van het flexibel opgenomen bevallingsverlof geen wettelijke verplichting is, ervaren de werknemers dit wel zo. De wettelijke mogelijkheid om het bevallingsverlof flexibel op te nemen zorgt er



in hun ogen namelijk voor dat zij extra handelingen moeten verrichten om hun administratie kloppend te houden.

### Enquêteresultaten

Aan de werkgevers is in de enquête gevraagd of zij het afgelopen jaar te maken hebben gehad met flexibel bevallingsverlof. Indien dit het geval was, is aan hen de volgende regel voorgelegd, met de vraag in hoeverre deze moeite kostte:

**Als werknemer het bevallingsverlof flexibel wil opnemen, moet zij dat uiterlijk 3 weken nadat het bevallingsverlof is ingegaan verzoeken aan werkgever. Werkgever moet reactie geven binnen 2 weken nadat verzoek is ingediend. Werkgever kan ter controle een administratie bijhouden tijdens het flexibel opnemen van bevallingsverlof.**

Uit de enquête blijkt dat slechts een beperkt aantal werkgevers (3%) met het flexibel bevallingsverlof te maken heeft gehad (tabel 3.32). Ook wanneer men er wel ervaring mee had, leidde dit slechts in een beperkt aantal gevallen tot grote moeite. Over het algemeen is de ervaren regel-druk dus zeer beperkt.

tabel 3.32 Aandeel werkgevers dat met de regel te maken heeft, aandeel dat grote regel-druk ervaart, gemiddelde score en mediaan (n=1.051)

Regel	Mee te maken gehad	Aandeel score <5	Gem. score	Mediaan
Als werknemer het bevallingsverlof flexibel wil opnemen, moet zij dat uiterlijk 3 weken nadat het bevallingsverlof is ingegaan verzoeken aan werkgever. Werkgever moet reactie geven binnen 2 weken nadat verzoek is ingediend. Werkgever kan ter controle een administratie bijhouden tijdens het flexibel opnemen van bevallingsverlof.	3,1%	0,5%	6,8	8

Bron: Panteia, 2018

tabel 3.33 Aandeel werkgevers dat met de regel te maken heeft gehad (naar grootteklasse en bedrijfssector)

Aandeel werkgevers	
<b>Totaal</b> (n=1.051)	3%
<b>Grootteklasse</b>	
1 t/m 4 personeelsleden (n=193)	3%
5 t/m 9 personeelsleden (n=187)	2%
10 t/m 99 personeelsleden (n=394)	5%
100 of meer personeelsleden (n=269)	10%
<b>Bedrijfssectoren</b>	
Landbouw, bosbouw en visserij (n=66)	1%
Industrie & bouw (n=166)	3%
Handel en Horeca (n=343)	2%
Zakelijke dienstverlening (n=367)	4%
niet-commerciële dienstverlening (n=109)	8%

Bron: Panteia, 2018



Gezien de geringe moeite die werkgevers met het naleven van de regels omtrent het flexibel opnemen van bevallingsverlof ondervinden, lijken hier geen verdere maatregelen noodzakelijk. Daarbij kan worden opgemerkt dat het flexibel opnemen van bevallingsverlof een relatief nieuwe regel is, en dat dus ook nog maar een beperkt deel van de werkgevers er mee te maken gehad kan hebben. Over enkele jaren zou dus nogmaals naar deze regel gekeken kunnen worden.

### 3.13 Maximale aantal en duur tijdelijke contracten

#### *Over de regel*

Op dit moment kan een werkgever in een periode van 2 jaar maximaal 3 tijdelijke contracten aangaan met een werknemer. Elk vervolg daarop leidt tot een vast contract. Er moet minimaal 6 maanden tussen tijdelijke contracten zitten, dan begint weer een nieuwe cyclus van 3 tijdelijke contracten in 2 jaar.

Op deze regels zijn overigens uitzonderingen mogelijk. Dit kan in een cao worden vastgelegd. Bovendien is er in het Regeerakkoord aangekondigd dat de bovengenoemde periode van opeenvolgende tijdelijke contracten van 2 naar 3 jaar gaat. Dit laatste was echter nog niet bekend ten tijde van de uitvoering van de enquête.

#### *Enquêteresultaten*

Aan werkgevers is gevraagd om de volgende regel te beoordelen:

**Werkgever kan in de regel maximaal drie tijdelijke contracten aangaan in maximaal 2 jaar voordat een vast contract ontstaat.**

Bijna een derde van de werkgevers (32%) heeft er in het afgelopen jaar mee te maken gehad, dat ze in een periode van twee jaar maximaal drie tijdelijke contracten konden aanbieden (tabel 3.34). In totaal ervaart iets minder dan zes procent van alle werkgevers dit als zeer hinderlijk (score lager dan 5). De gemiddelde score kwam daardoor uit op net onder de 7 en de mediaan op 8.

tabel 3.34 Aandeel werkgevers dat met de regel te maken heeft, aandeel dat grote regel-druk ervaart, gemiddelde score en mediaan (n=1.051)

Regel	Mee te maken gehad	Aandeel score <5	Gem. score	Mediaan
Werkgever kan in de regel maximaal drie tijdelijke contracten aangaan in maximaal 2 jaar voordat een vast contract ontstaat.	31,7%	5,6%	6,9	8

Bron: Panteia, 2018

Uitgesplitst naar sectoren, blijkt men in de landbouw, bosbouw en visserij relatief minder vaak met de regel te maken te hebben. Wellicht heeft dat ermee te maken dat er in deze sector een aantal cao's is afgesloten die uitzonderingen op deze regel mogelijk maken. Dit is bijvoorbeeld in de cao glastuinbouw, cao tuinzaadwerkgevers en cao open teelten.





tabel 3.35 Aandeel werkgevers dat met de regel te maken heeft gehad (naar grootteklasse en bedrijfssector)

Aandeel werkgevers	
<b>Totaal</b> (n=1.051)	32%
<b>Grootteklasse</b>	
1 t/m 4 personeelsleden (n=193)	21%
5 t/m 9 personeelsleden (n=187)	39%
10 t/m 99 personeelsleden (n=394)	60%
100 of meer personeelsleden (n=269)	79%
<b>Bedrijfssectoren</b>	
Landbouw, bosbouw en visserij (n=66)	16%
Industrie & bouw (n=166)	39%
Handel en Horeca (n=343)	32%
Zakelijke dienstverlening (n=367)	34%
niet-commerciële dienstverlening (n=109)	31%

Bron: Panteia, 2018

De moeite die de werkgevers ervaren met de regel dat ze maximaal drie tijdelijke contracten kunnen aangaan in maximaal 2 jaar voordat een vast contract ontstaat, is vooral van inhoudelijke aard: men wil graag meer tijdelijke contracten aanbieden of ervaart de tussentijd van zes maanden als problematisch in verband met seizoensarbeid. De enige actie die hier mogelijk zou zijn, ligt bij werkgevers en werknemers zelf, die in een cao nadere afspraken hierover kunnen maken. Er zou dus meer bekendheid gegeven kunnen worden aan de ruimte die de wet hierin biedt. Bovendien kan de in het regeerakkoord aangekondigde wijziging dat de periode van twee naar drie jaar gaat ook de ervaren knelpunten bij werkgevers wegnemen.

### 3.14 Controle door Inspectie SZW

#### *Over de regel*

De Inspectie SZW (ISZW) controleert of werkgevers en werknemers zich aan de regels houden voor gezond, veilig en eerlijk werk. Het toezicht valt in een aparte categorie van ervaren regeldruk, namelijk rond toezichtslasten. Deze zijn in de enquête getoetst.

#### *Enquêteresultaten*

Aan werkgevers is gevraagd om de volgende regel te beoordelen: **Controle door de Inspectie SZW op het naleven van regels omtrent gezond en veilig werken.**

Ruim vijf procent van de werkgevers geeft aan dat men het afgelopen jaar te maken heeft gehad met controle door de Inspectie SZW (tabel 3.36). Dit wil overigens niet zeggen dat al deze werkgevers daadwerkelijk zijn gecontroleerd. Werkgevers kunnen ook met de controle te maken hebben doordat zij zich op een controle voorbereiden of omdat er werkprocessen zijn aangepast naar aanleiding van een recente controle.



Van alle werkgevers geeft minder dan een half procent aan grote moeite te hebben met de toezichtslasten gekoppeld aan de controle. De gemiddelde score ligt boven de 7 en de mediaan op een 8 (tabel 3.36). Controles komen vaker voor in de industrie en bouw dan in andere sectoren (tabel 3.37).

tabel 3.36 Aandeel werkgevers dat met de regel te maken heeft, aandeel dat grote regel-druk ervaart, gemiddelde score en mediaan (n=1.051)

Regel	Mee te maken gehad	Aandeel score <5	Gem. score	Mediaan
Controle door de Inspectie SZW op het naleven van regels omtrent gezond en veilig werken.	5,2%	0,4%	7,1	8

Bron: Panteia, 2018

tabel 3.37 Aandeel werkgevers dat met de regel te maken heeft gehad (naar grootteklasse en bedrijfssector)

Aandeel werkgevers	
<b>Totaal</b> (n=1.051)	5%
<b>Grootteklasse</b>	
1 t/m 4 personeelsleden (n=193)	5%
5 t/m 9 personeelsleden (n=187)	2%
10 t/m 99 personeelsleden (n=394)	8%
100 of meer personeelsleden (n=269)	16%
<b>Bedrijfssectoren</b>	
Landbouw, bosbouw en visserij (n=66)	1%
Industrie & bouw (n=166)	16%
Handel en Horeca (n=343)	4%
Zakelijke dienstverlening (n=367)	4%
niet-commerciële dienstverlening (n=109)	4%

Bron: Panteia, 2018

In het algemeen ondervindt een zeer klein deel van de werkgevers moeite met het toezicht door de ISZW. Tijdens de groepsgesprekken met brancheorganisaties en werkgevers werd door enkele deelnemers gesignaleerd dat er te weinig door de ISZW zou worden meegedacht met werkgevers. In plaats van bespreken hoe zaken beter kunnen, zou de Inspectie te snel overgaan op boetes<sup>21</sup>. Bovendien werd door enkele deelnemers opgemerkt dat de inspecteurs soms zelf te weinig expertise hebben en 'alleen een checklist afwerken'. Er zou daarom te weinig begrip zijn voor een lokale situatie en te weinig ruimte voor interpretatie.

De volgende argumenten werden in de enquête genoemd door de werkgevers die wel aangaven grote moeite te hebben met de controle door de ISZW:

- "Aanschaf dure apparatuur is vereist; onrechtvaardige regel voor een klein bedrijf."
- "Er zijn zoveel regels dat het soms echt lastig is om alles na te leven."
- "Andere interpretatie van regels door de werkgever dan de inspectie."

<sup>21</sup> Dit is waarschijnlijk deels beeldvorming: in de praktijk geeft de ISZW veelal eerst een waarschuwing.



- “De regel en het bijbehorende papierwerk staan niet in verhouding tot het doel. De veiligheid van de werknemer is het belangrijkste, maar nu is het vooral papierwerk.”

Gezien het kleine aandeel werkgevers dat aangeeft grote moeite te ondervinden met de controle door ISZW lijkt het echter niet nodig verdere actie te ondernemen ten aanzien van de controle. Wel is het goed voor de ISZW om kennis te nemen van de signalen vanuit het bedrijfsleven, om zo de belevingswereld van geïnspecteerde werkgevers beter te begrijpen.

### 3.15 Doorbetalen bij calamiteitenverlof en zorgverlof

#### *Over de regel<sup>22</sup>*

Onder bijzondere persoonlijke omstandigheden mogen werknemers calamiteitenverlof of kort verzuimverlof opnemen om een dringend privéprobleem op te lossen. De werkgever moet tijdens dit korte verzuim/het calamiteitenverlof de werknemer doorbetalen. Het gaat om de volgende soorten omstandigheden:

- De werknemer moet door een situatie van overmacht meteen vrij nemen;
- De werknemer heeft een wettelijke of door de overheid opgelegde verplichting, die hij alleen kan vervullen als hij vrij neemt;
- De werknemer moet door bijzondere persoonlijke omstandigheden vrijnemen.

Hierbij kan (onder andere) worden gedacht aan ziekte van een kind, overlijden van een naaste, bevalling van de partner, een spoedreparatie in huis en het bezoek aan een huisarts.

Naast het calamiteitenverlof is er ook een andere vorm van bijzonder verlof: het zorgverlof. Om voor een naaste te zorgen (mantelzorg), kan een werknemer zorgverlof aanvragen. Bij kortdurend zorgverlof moet de werkgever 70 procent van het loon doorbetalen. Langdurig zorgverlof is onbetaald.

Het calamiteitenverlof mag door de werkgever niet worden geweigerd. Het kort- en langdurend zorgverlof kunnen worden geweigerd als er sprake is van een dusdanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

#### *Enquêteresultaten*

Aan werkgevers is gevraagd om de volgende regel te beoordelen:

***Werkgever moet werknemers met zorgverlof en/of calamiteitenverlof doorbetalen.***

Het afgelopen jaar heeft ruim 14 procent van de werkgevers te maken gehad met zorgverlof en/of calamiteitenverlof. Het aandeel werkgevers dat grote moeite met de regel heeft is echter beperkt: twee procent van

<sup>22</sup> In deze paragraaf wordt de wettelijke regel uitgelegd, in een cao kunnen andere afspraken gemaakt zijn.



alle werkgevers heeft er moeite mee om werknemers door te betalen tijdens zorg- en of calamiteitenverlof. De gemiddelde score lag ruim boven de 7 en de mediaan op 8 (tabel 3.38).

tabel 3.38 Aandeel werkgevers dat met de regel te maken heeft, aandeel dat grote regel-druk ervaart, gemiddelde score en mediaan (n=1.051)

Regel	Mee te maken gehad	Aandeel score <5	Gem. score	Mediaan
Werkgever moet werknemers met zorgverlof en/of calamiteitenverlof doorbetalen.	14,3%	2,0%	7,3	8

Bron: Panteia, 2018

Logischerwijze hebben werkgevers met meer werknemers in dienst ook vaker te maken met het doorbetalen tijdens zorg- en/of calamiteitenverlof. Uit de enquête blijkt dat deze bijzondere verlofvormen relatief vaker voorkomen in de zakelijke en de niet-commerciële dienstverlening (tabel 3.39).

tabel 3.39 Aandeel werkgevers dat met de regel te maken heeft gehad (naar grootteklasse en bedrijfssector)

	Aandeel werkgevers
<b>Totaal</b> (n=1.051)	14%
<b>Grootteklasse</b>	
1 t/m 4 personeelsleden (n=193)	6%
5 t/m 9 personeelsleden (n=187)	14%
10 t/m 99 personeelsleden (n=394)	37%
100 of meer personeelsleden (n=269)	82%
<b>Bedrijfssectoren</b>	
Landbouw, bosbouw en visserij (n=66)	4%
Industrie & bouw (n=166)	14%
Handel en Horeca (n=343)	10%
Zakelijke dienstverlening (n=367)	21%
niet-commerciële dienstverlening (n=109)	18%

Bron: Panteia, 2018

In het algemeen ervaren werkgevers dus geen grote moeite met het verlenen van zorg- en/of calamiteitenverlof en het doorbetalen van loon. Tijdens de groepsgesprekken met brancheorganisaties en werkgevers werden de argumenten van werkgevers ten aanzien van de moeite met het doorbetalen bij calamiteitenverlof en zorgverlof besproken. Hieruit sprak vooral een wantrouwen richting de werknemer. Men vroeg zich af of er geen misbruik van het calamiteitenverlof werd gemaakt<sup>23</sup>. Ook vond men het onrechtvaardig dat de werkgever moet doorbetalen voor een werknemer die niet kan werken door iets in de privésfeer.

<sup>23</sup> Overigens hebben werkgevers het recht om achteraf te controleren of het opgenomen calamiteitenverlof terecht was, bijvoorbeeld middels een doktersbriefje. Dit is blijkbaar niet bij alle werkgevers bekend.



### 3.16 Doorbetaling bij ziekte

#### Over de regel

Wanneer een werknemer ziek wordt, moet de werkgever zijn salaris gedurende twee jaar doorbetalen. Het eerste jaar is dit wettelijk 70 procent van het loon en minimaal het minimumloon. In het tweede jaar is het 70 procent, waarbij de werkgever niet hoeft aan te vullen tot het minimumloon<sup>24</sup>.

#### Enquêteresultaten

Aan werkgevers is gevraagd om de volgende regel te beoordelen:

**Werkgever moet werknemer bij ziekte doorbetalen**<sup>25</sup>.

Bijna twee vijfde deel van de werkgevers heeft er het afgelopen jaar mee te maken gehad dat ze een zieke werknemer moesten doorbetalen (tabel 3.40). Het is niet duidelijk waarom dit percentage lager ligt dan het aandeel werkgevers dat te maken heeft gehad met het feit dat men ze niet mag vragen naar de reden voor een ziekmelding c.q. de beperking bij re-integratie. Wellicht is het verschil te verklaren doordat werkgevers verzekeringen hebben afgesloten tegen ziekteverzuim en dus de kosten vergoed krijgen. Hierdoor ervaren zij wellicht dat men niet (volledig) de lasten voor een zieke werkgever betaald. Er is in de enquête overigens niet specifiek doorgevraagd op het doorbetalen van het loon gedurende twee jaar.

Van alle werkgevers ervaart ongeveer 6 procent grote moeite bij het naleven van de regel (score lager dan 5, tabel 3.40). De gemiddelde score kwam daarmee uit op 7,4 en de mediaan op een 8.

tabel 3.40 Aandeel werkgevers dat met de regel te maken heeft, aandeel dat grote regel-druk ervaart, gemiddelde score en mediaan (n=1.051)

Regel	Mee te maken gehad	Aandeel score <5	Gem. score	Mediaan
Werkgever moet werknemer bij ziekte doorbetalen.	38,7%	5,9%	7,4	8

Bron: Panteia, 2018

Grote werkgevers hebben er logischerwijze vaker mee te maken dat een werknemer zich ziekmeldt en ze dus loon moeten doorbetalen. De uitsplitsing naar sector (tabel 3.41) biedt niet veel aanvullende kennis, alle werkgevers kunnen immers met zieke werknemers te maken hebben.

<sup>24</sup> Indien de werknemer onder de minimumloongrens zakt, is een aanvullende uitkering vanuit het UWV mogelijk.

<sup>25</sup> In december 2017 heeft de minister van SZW in een Kamerbrief aangekondigd dat de loon-doorbetalingsplicht in het tweede jaar voor kleine werkgevers wordt gecollectiviseerd. Ten tijde van de uitvoering van deze enquête was dit nog niet bekend. Zie: [www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2017/12/15/kamerbrief-over-een-nieuwe-balans-op-de-arbeidsmarkt/kamerbrief-over-een-nieuwe-balans-op-de-arbeidsmarkt.pdf](http://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2017/12/15/kamerbrief-over-een-nieuwe-balans-op-de-arbeidsmarkt/kamerbrief-over-een-nieuwe-balans-op-de-arbeidsmarkt.pdf).



tabel 3.41 Aandeel werkgevers dat met de regel te maken heeft gehad (naar grootteklasse en bedrijfssector)

	Aandeel werkgevers
<b>Totaal</b> (n=1.051)	39%
<b>Grootteklasse</b>	
1 t/m 4 personeelsleden (n=193)	26%
5 t/m 9 personeelsleden (n=187)	47%
10 t/m 99 personeelsleden (n=394)	72%
100 of meer personeelsleden (n=269)	82%
<b>Bedrijfssectoren</b>	
Landbouw, bosbouw en visserij (n=66)	33%
Industrie & bouw (n=166)	39%
Handel en Horeca (n=343)	32%
Zakelijke dienstverlening (n=367)	46%
niet-commerciële dienstverlening (n=109)	43%

Bron: Panteia, 2018

Tijdens de groepsgesprekken gaven brancheorganisaties en werkgevers aan de doorbetalingsplicht vooral voor kleine ondernemers als een on-evenredige last te beschouwen. Inmiddels heeft de regering aangekondigd dat de loondoorbetalingsplicht voor kleine werkgevers wordt gecollectiviseerd.

### 3.17 Minimumloon op bankrekening zonder inhoudingen

#### *Over de regel*

In het kader van de Wet Minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) zijn alle constructies verboden waarbij werkgevers minder dan het hele minimumloon betalen. Op het minimumloon mogen alleen volgens de wet verplichte of toegestane bedragen worden ingehouden. Voorbeelden hiervan zijn belastingen en premies<sup>26</sup>. Bovendien moet het loon worden uitbetaald op een bankrekening.

#### *Enquêteresultaten*

Aan werkgevers is gevraagd om de volgende regel te beoordelen: **Werkgever moet het netto minimumloon uitbetalen op een bankrekening en mag daarop geen inhoudingen doen.**

De bovenstaande regel is uiteraard voor alle werkgevers van toepassing, maar de nadruk lag er bij de uitvraag op dat men geen inhouding mocht doen, terwijl men dit wel zou willen. Ruim acht procent van de werkgevers herkende dit fenomeen (tabel 3.42). Een minderheid had hier echter grote moeite mee (score lager dan 5), namelijk 1,4% van alle werkgevers. De gemiddelde score kwam doordoor uit op iets minder dan een 8. De mediaan was wel een 8.

<sup>26</sup> Uitzondering hierop zijn inhoudingen op kosten voor huisvesting (maximaal 25% van het minimumloon) en zorgverzekering, mits de werknemer een schriftelijke volmacht aan de werkgever geeft.



tabel 3.42 Aandeel werkgevers dat met de regel te maken heeft, aandeel dat grote regel-  
druk ervaart, gemiddelde score en mediaan (n=1.051)

Regel	Mee te maken gehad	Aandeel score <5	Gem. score	Mediaan
Werkgever moet het netto minimumloon uitbetalen op een bankrekening en mag daarop geen inhoudingen doen.	8,4%	1,4%	7,8	8

Bron: Panteia, 2018

In het algemeen lijken weinig werkgevers dus moeite te hebben met het naleven van de regel dat men het netto minimumloon moet uitbetalen op een bankrekening en daarop geen inhoudingen mag doen. De mate waarin men hiermee te maken heeft, verschilt wel per sector: in de landbouw, bosbouw en visserij en (in mindere mate) in de industrie en bouw, heeft men er relatief vaker mee te maken (tabel 3.43).

tabel 3.43 Aandeel werkgevers dat met de regel te maken heeft gehad (naar grootteklasse en bedrijfssector)

Aandeel werkgevers	
<b>Totaal</b> (n=1.051)	8%
<b>Grootteklasse</b>	
1 t/m 4 personeelsleden (n=193)	7%
5 t/m 9 personeelsleden (n=187)	9%
10 t/m 99 personeelsleden (n=394)	11%
100 of meer personeelsleden (n=269)	19%
<b>Bedrijfssectoren</b>	
Landbouw, bosbouw en visserij (n=66)	20%
Industrie & bouw (n=166)	10%
Handel en Horeca (n=343)	8%
Zakelijke dienstverlening (n=367)	6%
niet-commerciële dienstverlening (n=109)	5%

Bron: Panteia, 2018

In de groepsgesprekken werd aangegeven dat de regel voor werkgevers voor problemen zou zorgen, omdat ze bepaalde kosten niet meer op het minimumloon mogen inhouden. Hierdoor zijn deze lastiger terug te vorderen van werknemers. Het gaat bijvoorbeeld om verkeersboetes die door de werknemer terugbetaald moeten worden of om huisvestingskosten. Het terugvorderen of innen van deze bedragen kost vervolgens veel moeite. Waarbij de werkgever niets anders rest dan via facturering te proberen het bedrag terug te verkrijgen van de werknemer.

### 3.18 Arboregels in relatie tot minderjarige werknemers

#### Over de regel

Voor minderjarigen gelden veelal strengere Arboregels dan voor volwassenen. Het is daarom de vraag in hoeverre dit tot aanvullende ervaren regeldruk leidt voor werkgevers.



### Enquêteresultaten

Aan werkgevers is gevraagd om de volgende regels te beoordelen **Arboregels in relatie tot werknemers onder de 18 jaar**.

Ongeveer tien procent van de werkgevers heeft te maken met Arboregels in relatie tot minderjarige werknemers. Het aandeel dat hier grote moeite mee heeft is minder dan één procent. Met een gemiddelde score van 7,8 en een mediaan van 8 lijken is de ervaren regeldruk beperkt.

tabel 3.44 Aandeel werkgevers dat met de regel te maken heeft, aandeel dat grote regeldruk ervaart, gemiddelde score en mediaan (n=1.051)

Regel	Mee te maken gehad	Aandeel score <5	Gem. score	Mediaan
Arboregels in relatie tot werknemers onder de 18 jaar.	10,2%	0,7%	7,8	8

Bron: Panteia, 2018

In de landbouw en de handel en horeca heeft men relatief het vaakst te maken met Arboregels in relatie tot minderjarige werknemers. Dit is logisch, aangezien het de voornaamste sectoren zijn voor bijbaantjes van scholieren.

tabel 3.45 Aandeel werkgevers dat met de regel te maken heeft gehad (naar grootteklasse en bedrijfssector)

Aandeel werkgevers	
<b>Totaal</b> (n=1.051)	10%
<b>Grootteklasse</b>	
1 t/m 4 personeelsleden (n=193)	6%
5 t/m 9 personeelsleden (n=187)	14%
10 t/m 99 personeelsleden (n=394)	22%
100 of meer personeelsleden (n=269)	28%
<b>Bedrijfssectoren</b>	
Landbouw, bosbouw en visserij (n=66)	24%
Industrie & bouw (n=166)	9%
Handel en Horeca (n=343)	13%
Zakelijke dienstverlening (n=367)	7%
niet-commerciële dienstverlening (n=109)	1%

Bron: Panteia, 2018

Wanneer werkgevers moeite met de naleving van de Arboregels ten aanzien van minderjarige werknemers ervaren, lijkt het meer om incidenten te gaan. Zo werd er tijdens de groepsgesprekken als voorbeeld genoemd dat minderjarigen niet in de buurt van zware machines mogen komen, maar dat dit bij een schoen- en sleutelmakers in een kleine winkel vrijwel niet te voorkomen is. Een andere werkgever verwoordde het in de enquête als volgt: "De Arboregels omtrent jongere werknemers zijn vrij hard. Ze mogen vrij weinig en daardoor worden ze niet goed getraind in wat ze moeten gaan doen."





### 3.19 Verlengen contract voor bepaalde tijd

#### Over de regel

Om werknemers duidelijkheid te verschaffen over de eventuele voortzetting van hun tijdelijke arbeidsovereenkomst moeten werkgevers een maand voor het einde van het contract (van 6 maanden of langer) aangeven of het contract wordt verlengd of niet. Indien het contract wordt verlengd, moet erbij worden aangegeven tegen welke voorwaarden dit is.

#### Enquêteresultaten

Aan werkgevers is gevraagd om de volgende regel te beoordelen:  
**Werkgever moet een maand voor het einde van een contract voor bepaalde tijd (van 6 maanden of langer) aangeven of men het contract wil verlengen of niet en zo ja tegen welke voorwaarden.**

Het aangeven of een contract voor bepaalde tijd wordt verlengd is een herkenbare handeling voor veel werkgevers (ruim 38%, tabel 3.46), vooral wanneer ze meer dan 10 werknemers in dienst hebben (tabel 3.47). Afgaande op de gemiddelde scores, lijken er over het algemeen geen grote knelpunten te zijn rond deze regel. Een kleine minderheid (3,3%) van de werkgevers geeft aan grote moeite hiermee te ervaren. Zowel de gemiddelde score als de mediaan komen uit op een 8.

tabel 3.46 Aandeel werkgevers dat met de regel te maken heeft, aandeel dat grote regel-druk ervaart, gemiddelde score en mediaan (n=1.051)

Regel	Mee te maken gehad	Aandeel score <5	Gem. score	Mediaan
Werkgever moet een maand voor het einde van een contract voor bepaalde tijd (van 6 maanden of langer) aangeven of men het contract wil verlengen of niet en zo ja tegen welke voorwaarden.	38,4%	3,3%	8,0	8

Bron: Panteia, 2018

tabel 3.47 Aandeel werkgevers dat met de regel te maken heeft gehad (naar grootteklasse en bedrijfssector)

Aandeel werkgevers	
<b>Totaal</b> (n=1.051)	38%
<b>Grootteklasse</b>	
1 t/m 4 personeelsleden (n=193)	28%
5 t/m 9 personeelsleden (n=187)	45%
10 t/m 99 personeelsleden (n=394)	66%
100 of meer personeelsleden (n=269)	90%
<b>Bedrijfssectoren</b>	
Landbouw, bosbouw en visserij (n=66)	20%
Industrie & bouw (n=166)	44%
Handel en Horeca (n=343)	36%
Zakelijke dienstverlening (n=367)	44%
niet-commerciële dienstverlening (n=109)	40%

Bron: Panteia, 2018



Wanneer werkgevers wel moeite ervaren, komt deze veelal voort uit een weerstand tegen de verplichte (administratieve) handeling. Ook speelt voor een aantal werkgevers de ervaring dat wanneer een contract niet wordt verlengd, dit bij de werknemer tot mindere inzet leidt. Hoe eerder er dus wordt aangegeven, hoe langer de periode van mindere inzet er is.

Aan beide genoemde ervaren knelpunten valt echter niets te doen zonder de regel zelf inhoudelijk aan te passen.



# Bijlagen

## Bijlage 1 Onderzoeksopzet

### **Groepsgesprekken**

De volgende brancheorganisaties hebben deelgenomen aan de groepsgesprekken:

- Annemersfederatie NL
- Actiz
- Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU)
- Bouwend nederland
- Branchevereniging Kleinschalige Zorg (BVKZ)
- Branchevereniging Nederlandse Architectenbureaus (BNA)
- CUMELA Nederland, groen, grond en infra
- Evo/Fenedex ondernemersorganisatie
- Inretail
- Koninklijke Algemene Vereeniging voor Bloembollencultuur (KAVB)
- Koninklijke Algemene Nederlandse Kappersorganisatie (ANKO)
- Koninklijke Nederlandse Slagers (KNS)
- Land- en Tuinbouw Organisatie Nederland (LTO)
- Nederlandse Brood en Banketbakkers Ondernemersvereniging (NBOV)
- Nederlandse Ondernemersvereniging voor Afbouwbedrijven (NOA)
- Nederlandse Schoenmakers Vereniging
- Pensioenfederatie
- Plantum, branche sector plantaardig uitgangsmateriaal
- Transport en logistiek / TLN/Fenex
- Uneto-VNI
- Vereniging Brancheorganisaties Zorg (BoZ)
- Vereniging Industrieel Oppervlaktebehandelend Nederland (ION)
- Vereniging van de Nederlandse Chemische Industrie (VNCI)
- Werkgeversvereniging voor Energie, Kabel & Telecom en Afval & Milieu (Wenb)

Aan alle werkgeversorganisaties is verzocht om een werkgever uit hun branche mee te nemen naar het groepsgesprek. Door de meeste van de organisaties is hieraan gehoor gegeven.

### **Enquête**

In de periode van 16 oktober 2017 tot en met 17 november 2017 is een telefonische enquête gehouden onder 1.051 werkgevers.

### **Bruto steekproef**

Om tot de gewenste netto steekproefomvang te komen, is een aselechte bruto steekproef van 5.120 werkgevers uit de bestanden van de Kamer van Koophandel (KvK) getrokken. Toen de gewenste netto steekproef van 1.050 was behaald, is opgehouden met het benaderen van werkgevers. Indien de gewenste steekproef van 1.050 nog niet was behaald na het benaderen van alle werkgevers uit de initiële steekproef van 5.120, dan waren er (aselect) nieuwe bedrijven uit de registers getrokken.



De werkgevers zijn telefonisch benaderd tijdens kantooruren. Bij geen gehoor zijn er maximaal 5 belpogingen gedaan. In sommige gevallen kon de enquêteur niet meteen te woord gestaan worden. Er is dan een terugbelafpraak gemaakt. Toen de beoogde netto respons was behaald zijn eventuele uitstaande terugbelafspraken afgezegd.

Tabel B.1 Bruto steekproef

Status bruto steekproef	Aantal
Interview compleet	1.051
Voldeed niet aan de criteria (bijvoorbeeld zzp'er)	220
Weigering voor deelname	1.048
Onbruikbaar/fout nummer	534
Terugbelverzoek (opvolging niet meer nodig)	203
Onbereikbaar (na meerdere belpogingen)	335
Taalproblemen	26
Nummer niet gebruikt (netto steekproef behaald)	1.703
<b>Totaal</b>	<b>5.120</b>

### Netto Steekproef

Bij het benaderen van de werkgevers is uitgegaan van een disproportionele gestratificeerde steekproef. Op basis van deze steekproef is het namelijk mogelijk om zowel op totaalniveau als op het niveau van bedrijfs-grootte uitspraken te kunnen doen. Daarom zijn er relatief meer werkgevers met méér dan honderd werknemers in de steekproef opgenomen. De netto steekproef waarnaar werd gestreefd is weergegeven in tabel B.2. Daarbij zijn wij uitgegaan van de gegevens in het register van de KvK.

Tabel B.2 beoogde netto steekproef naar grootteklasse

Grootteklasse	Netto steekproef
1 tot 5 werknemers	200
5 tot 10 werknemers	200
10 tot 100 werknemers	375
100 of meer werknemers	275
<b>Totaal</b>	<b>1.051</b>

In de praktijk bleken niet alle gegevens over de grootteklassen van de werkgevers in het bestand van de KvK nog actueel. In de onderstaande tabel is weergegeven hoe werkgevers in de steekproef verdeeld was over de grootteklassen. In de tabel is ook aangegeven hoe de verdeling van werkgevers over de grootteklassen in de praktijk in Nederland is (opgave CBS). Hiervoor is bij de analyse van de uitkomsten gecorrigeerd door de uitkomsten per grootteklasse te wegen.

Tabel B.3 Gerealiseerde netto steekproef naar grootteklasse

Aantal werknemers op de loonlijst	Aantal steekproef	Aandeel steekproef	Aandeel NL
1-4	193	18%	64%
5-9	187	18%	18%
10-99	394	37%	16%
100+	269	26%	2%
Weet niet/wil niet zeggen	8	1%	
<b>Totaal</b>	<b>1.051</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



Iedere enquête kent een foutenmarge. Dit wil zeggen dat de een situatie in de praktijk met een bepaald percentage kan afwijken van de resultaten uit de enquête. In ons onderzoek gaan wij uit van een betrouwbaarheidsniveau van 95%. Dit wil zeggen dat het voor 95% zeker is dat de daadwerkelijke situatie maximaal met de percentages in tabel B.4 afwijken per grootteklasse en voor het totaal.

Tabel B.4 Foutenmarge steekproef naar grootteklasse

Aantal werknemers op de loonlijst	Steekproef	foutenmarge
1-4	193	7,02%
5-9	187	7,13%
10-99	394	4,89%
100+	269	5,93%
<b>Totaal</b>	<b>1.051</b>	<b>2,94%</b>

Bij de benadering van de werkgevers is ook rekening gehouden met de verdeling over bedrijfssectoren. In de opzet van het onderzoek zijn we er niet vanuit gegaan om representatieve uitspraken op sectorniveau te kunnen doen. Daarvoor zou de steekproef per sector veel groter moeten zijn. Wel is er getracht om de verdeling van de respondenten over de sectoren zo goed mogelijk te laten aansluiten bij de daadwerkelijke sectorale verdeling in Nederland. In de onderstaande tabel is de verdeling van de steekproef naar sector weergegeven.

Tabel B.5 Verdeling steekproef naar bedrijfssector (SBI 2008)

Sector	Aantal steekproef	Aandeel steekproef	Aandeel NL
Landbouw, bosbouw en visserij	66	6%	10%
Winning van delfstoffen	2	0%	0%
Industrie	80	8%	6%
Winning en distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	8	1%	0%
Bouwnijverheid	76	7%	7%
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's	252	24%	23%
Vervoer & opslag	42	4%	4%
Logies-, en maaltijd- en drankverstreking	91	9%	8%
Informatie & communicatie	38	4%	4%
Financiële instellingen	49	5%	3%
Verhuur van en handel in onroerend goed	15	1%	2%
Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening	141	13%	11%
Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	48	5%	5%
Openbaar bestuur	5	0%	0%
Onderwijs	16	2%	2%
Gezondheids- & welzijnszorg	60	6%	7%
Cultuur, sport & recreatie	28	3%	3%
Overige dienstverlening	34	3%	4%
<b>Total</b>	<b>1.051</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### Analyse

Omdat er is gewerkt met een disproportionele steekproef, zijn de uitkomsten per grootteklasse gewogen, zodat er uitspraken konden worden gedaan voor de totale populatie aan werkgevers. Aangezien de netto steekproef per sector te klein was om representatieve uitspraken te doen, zijn de bedrijfssectoren niet gewogen en teruggebracht tot vijf hoofdsectoren:



Tabel B.5 Samenstellingen van bedrijfssectoren

Sector volgens SBI 2008	Samengestelde sector
A. Landbouw, bosbouw en visserij	1. Landbouw, bosbouw en visserij
B. Winning van delfstoffen	2. Industrie & bouw
C. Industrie	
D. Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht	
E. Winning en distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	
F. Bouwnijverheid	
G. Groot- en detailhandel; reparatie van auto's	3. Handel en horeca
H. Vervoer & opslag	4. Zakelijke dienstverlening
I. Logies-, en maaltijd- en drankverstrekking	3. Handel en horeca
J. Informatie & communicatie	4. Zakelijke dienstverlening
K. Financiële instellingen	
L. Verhuur van en handel in onroerend goed	
M. Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening	
N. Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	5. Niet-commerciële dienstverlening
O. Openbaar bestuur	
P. Onderwijs	
Q. Gezondheids- & welzijnszorg	
R. Cultuur, sport & recreatie	4. Zakelijke dienstverlening
S. Overige dienstverlening	

Op basis van de bovenstaande samenstellingen van de bedrijfssectoren, hebben de gepresenteerde uitkomsten een foutenmarge overeenkomstig met de waarden in tabel B.6 (bij 95% betrouwbaarheidsniveau).

Tabel B.6 Foutenmarge steekproef naar grootteklasse

Aantal werknemers op de loonlijst	Steekproef	foutenmarge
Landbouw, bosbouw en visserij	66	12,04%
Industrie & bouw	166	7,57%
Handel en Horeca	343	5,25%
Zakelijke dienstverlening	668	3,73%
niet-commerciële dienstverlening	109	9,36%
<b>Totaal</b>	<b>1.051</b>	<b>2,94%</b>

### **Rangschikking ervaren regeldruk**

In het onderzoek is ervoor gekozen om de regels te rangschikken op basis van de gemiddelde score die werkgevers hebben gegeven aan een regel. Deze score is alleen toegekend door de werkgevers die daadwerkelijk met de regel te maken hebben gehad.

Naast het gehanteerde criterium voor het rangschikken, waren ook twee andere criteria overwogen:

- Het absolute aantal werkgevers dat (op basis van deze enquête) een regel met een score van lager dan een 5 heeft beoordeeld van meer tot minder werkgevers.
- Het relatieve aandeel werkgevers dat een regel met een score van lager dan een 5 heeft beoordeeld (uitgedrukt als percentage van de werkgevers die daadwerkelijk met de regel in aanraking zijn gekomen).

Op grond van de volgende argumenten heeft Panteia ervoor gekozen om de gemiddelde score als uitgangspunt te nemen voor de mate van ervaren regeldruk door werkgevers:

- Criterium 1 heeft betrekking op de mate waarin werkgever moeite ervaren met het naleven van een regel. Bij het eerste van de andere twee criteria is het aantal werkgevers dat met de regel te maken



heeft gehad leidend. Dit betekende in meerdere gevallen dat een regel gemiddeld een hoge score had (en dus gemiddeld tot weinig ervaren regeldruk leidt), maar vanwege het grote aantal werkgevers dat met een regel te maken heeft ook een absoluut aantal werkgevers er meer moeite mee zegt te ervaren. Het is echter weinig zinvol om aanbevelingen voor verbetering te geven, wanneer werkgevers een regel gemiddeld met een 7 of hoger waarderen.

- De eerste negen regels volgens het gehanteerde criterium van de gemiddelde score, zijn in een iets andere volgorde ook de eerste negen regels volgens het criterium van het relatieve aandeel werkgevers dat een score van lager dan 5 geeft.



## Bijlage 2 **Longlist van input vanuit groeps gesprekken**

In deze bijlage presenteren wij een compleet overzicht van de input uit de groeps gesprekken. Het zijn de meningen, ervaringen en observaties zoals ze van de brancheorganisaties en werkgevers in hun eigen beoordelingen zijn opgetekend. **Deze lijst vertegenwoordigt dus niet de mening van Panteia of die van het ministerie van SZW.**

In een aantal gevallen kan het voorkomen dat de input is gebaseerd op foutieve inzichten (mispercepties) of het gebrek aan kennis van werkgevers over de inhoud of verplichtingen in de regel. Ook worden er zaken beschreven waarbij de angst voor (mogelijke) gevolgen van een regel de boventoon voeren en niet zo zeer de daadwerkelijk ervaren gevolgen.

Hoewel niet alle input uit de groeps gesprekken bruikbaar was voor de enquête, kan het wel aanknopingspunten bieden voor beleidsmakers. Met deze longlist kan namelijk inzicht worden verkregen in de belevingswereld en denkwijzen van werkgevers.

Hierna komen alle genoemde knelpunten en ervaren regeldruk aan bod. Eerst algemeen sommen we enkele meer algemene punten op die tijdens de gesprekken naar voren kwamen. Daarna sommen we de input per domein en per wet op. Alle opmerkingen zijn gelabeld met het type ervaren regeldruk.

### **Algemeen**

Knelpunten die door het bedrijfsleven genoemd zijn:

- Verzuimvermindering en re-integratie wordt aan de kant van werkgevers bemoeilijkt doordat er niet gevraagd mag worden naar relevante informatie. De Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP) en beleidsregels van de Autoriteit Persoonsgegevens belemmeren dat. Weliswaar is dat regelgeving van het ministerie van Veiligheid en Justitie, maar dit levert in de combinatie met SZW-regelgeving problemen op voor bedrijven. (**MULTI**)
- Bij het maken van wetgeving SZW wordt het bedrijfsleven te weinig geconsulteerd. (**PROCES**)
- Nieuwe regelgeving wordt te weinig op uitvoerbaarheid van regelgeving getoetst. (**PROCES**)
- Bij het invoeren van nieuwe regels, is het wenselijk dat deze tijdig worden aangekondigd. (**PROCES**)
- Er is onduidelijkheid over wat de handhavingcriteria zijn bij de Inspectie SZW. (**UITVOERING**)
- Als gevolg van de WWZ en veranderingen in het sociale verzekeringsstelsel door de Participatiewet, zijn bedrijven meer gebruik gaan maken van uitzendbureaus en payroll omdat de risico's van het aannemen van werknemers groter zijn geworden. Hierbij wordt ook als argument genoemd dat uitzendbureaus tot drie jaar langer een werknemer als uitzendkracht uitlenen, dan dat er tijdelijke contracten ingehuurd mogen worden volgens de ketenregeling. (**INHOUD**)





- Onvoldoende oog voor diversiteit aan partijen (UWV, uitzenders, re-integratiebureaus, werving en selectiepartijen, werkgevers, werknemers, fiscus) en arbeidsovereenkomsten op de arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt wordt gereguleerd vanuit een zienswijze dat deze slechts bestaat uit werknemers en werkgevers. (**PROCES**)
- De wet- en regelgeving is een lappendeken van basiswetten. Met nieuw soortige dienstverbanden is geen rekening gehouden. Alles gaat nog uit van het scenario van een vaste medewerker, terwijl er allerlei andere vormen van flexdienstverbanden zijn ontstaan. Ook de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelatie (DBA) kenmerkt zich daar weer door met termen als gezagsverhouding en vrije vervanging. (**VORM/MULTI**)

## Domein arbeidsvoorwaarden – en verhoudingen

Knelpunten die door het bedrijfsleven genoemd zijn:

### CAO/AVV

- AVV van cao's is een langdurig en soms moeizaam proces. Vooral het bewijzen van representativiteit van brancheorganisaties, dat jaarlijks moet gebeuren, is hierbij een knelpunt. (**UITVOERING**)
- Algemeen verbindend verklaring is in de praktijk niet écht algemeen in verband met payrollers, uitzendkrachten, ZZP-ers, freelancers, schijnzelfstandigen. Daarnaast kunnen sommige bedrijven kiezen of hun bedrijf onder de ene of ander branche-cao laten vallen. (**INHOUD**)
- Algemeen verbindend verklaarde cao's zijn soms in strijd met andere wetgeving (denk aan de Europese Uitzendrichtlijn), terwijl daarop juist getoetst moet worden. (**INHOUD**)

### Arbeidsovereenkomstenrecht

- Het feit dat er geen concurrentiebeding meer mag staan in tijdelijke contracten wordt door bedrijven als knelpunt ervaren. (**INHOUD**)

### Wet Werk en Zekerheid

- Transitievergoeding
  - o Na twee jaar loondoorbetaling en daarna ontslag wordt transitievergoeding als onrechtvaardige financiële verplichting gezien. Transitievergoeding met terugwerkende kracht wordt gezien als onrechtvaardig. Een voorbeeld wordt genoemd van een werkgever met een werknemer die 30 jaar in dienst is en voor de invoering van WWZ 2 jaar ziek was. Deze werknemer had na invoering van de WWZ nog recht op een transitievergoeding. (**INHOUD**)
  - o Als een bedrijf om bedrijfseconomische reden tot ontslag van een deel van het personeel moet overgaan, kan het uit moeten betalen van een transitievergoeding het bedrijf "de das om doen". (**CAPACITEIT**)
  - o Ontslagverbod van zieke werknemer bij ontslag om bedrijfseconomische reden of opheffing van een afdeling werkt meer ontslagen in de hand. Wanneer een afdeling om bedrijfseconomische reden wordt opgeheven, moeten zieke werknemers in een andere afdeling worden ondergebracht. Omdat het doel van reorganisatie vaak is om de loonkosten te drukken, leidt dit vaak tot een extra ontslag per zieke werknemer. (**INHOUD**)
  - o Bedrijfsbeëindiging kan betekenen dat de ondernemer die met pensioen wil verplicht zijn het in de onderneming opgebouwde



- pensioen uit te keren aan werknemers in de vorm van een transitievergoeding. Het komt voor dat bedrijven dan liever kiezen voor het failliet laten gaan van het bedrijf. (**INHOUD**)
- Dat de rechter niet mag afwijken van maximale ontslagvergoeding wordt als een probleem gezien. (**INHOUD**)
  - Er is geen controle op of de vergoeding daadwerkelijk wordt gebruikt voor transitie naar een andere baan. (**INHOUD**)
  - De transitievergoeding wordt gezien als slecht voor de arbeidsmobiliteit van ouderen. (**INHOUD**)
  - Dossiervorming voor ontslag, ook bij slecht functioneren, wordt gezien als een zware administratieve last. (**CAPACITEIT**)
  - Voor kleine werkgevers is de transitievergoeding onbetaalbaar, zeker als zij een lang gemiddeld dienstverband hebben met hun werknemers. (**CAPACITEIT**)
  - De transitievergoeding is lastig te bepalen in het uitzendwezen. Werknemers (ook uitzendkrachten) die 2 jaar of langer in dienst zijn hebben recht op een transitievergoeding als hun contract op initiatief van de werkgever eindigt. Wanneer iemand twee jaar in dienst is, is lastig te bepalen, ook gegeven het uitzendbeding. Het uitzendbeding houdt in dat de arbeidsovereenkomst (tussen uitzendkracht en uitzendbureau) eindigt op het moment dat de inlener (die de uitzendkracht van het uitzendbureau inhuurt) de opdracht beëindigt. Dit monitoren bij achtereenvolgende opdrachten is bewerkelijk en lastig, zeker ten opzichte van een reguliere werknemer. Daarnaast heb je vaak uurverloningen die het ook nog eens complex maken te bepalen wat iemand voor "maand"- salaris heeft gehad. (**CAPACITEIT**)
  - De dossiervorming met het oog op ontslag is ook een grote last en bij uitzendkrachten bewerkelijk ook in relatie tot het uitzendbeding. (**CAPACITEIT**)
- Ketenregeling
- Maximaal twee jaarcontracten voor bepaalde tijd wordt ervaren als te kort. (**INHOUD**)
  - Minimaal 6 maanden tussen contracten is een probleem bij seizoensarbeid of korte waarnemingsperioden. (**INHOUD**)
  - Er wordt juist minder personeel aangenomen met een vast contract door ketenregeling. Er wordt juist meer met flexibele krachten gewerkt. Dit leidt ook tot het aannemen van krachten uit het buitenland, die minder goed up to date blijven in hun vakgebied door middel van scholing, wat in sectoren waar met gevaarlijke stoffen wordt gewerkt tot problemen kan leiden. (**INHOUD**)
- Aanzegplicht
- Wordt als nutteloos gezien omdat er meestal toch overleg is over of een contract voor bepaalde tijd wordt voortgezet. (**INHOUD**)
  - Daarnaast is toepassing van de aanzegtermijn belastend. Minimaal één maand voor het einde van een contract voor bepaalde tijd moet de werkgever schriftelijk laten weten of men het contract wel of niet gaat verlengen en zo ja onder welke voorwaarden. Dit is heel bewerkelijk om bij te houden en is moeilijk te monitoren, zeker voor uitzendkrachten. (**CAPACITEIT**)
  - Boete wordt als onrechtvaardig ervaren en als iets dat geen goed doet bij eventuele toekomstige arbeidsrelaties. (**INHOUD**)



### Wet aanpak schijnconstructies (Was)

- Verbod op inhoudingen en verrekeningen op WML leidt tot moeilijkheden. (**CAPACITEIT**)
- Beperkte mogelijkheid tot opleiden of huisvesten door verbod op inhoudingen; maakt het lastiger werknemers uit Oost-Europa aan te nemen. (**CAPACITEIT**)
- WAS maakt dat bedrijven uit bepaalde sectoren die op het betreffende vlak zich aan regelgeving hebben gehouden, te maken krijgen met strakke regelgeving die uit de fouten van andere bedrijven en sectoren is voortgekomen. Inspectie zou toezicht op die branches moeten verzwaren. (**UITVOERING**)
- Het is door het verbod op inhoudingen lastiger om een zorgverzekering voor de Zvw. af te sluiten voor werknemers uit Oost-Europa en de premies te kunnen verhalen op de werknemer. (**CAPACITEIT**)
- Verkeersboetes mogen niet worden ingehouden op het minimumloon, maar ook niet onbelast worden vergoed. Als een werknemer met minimumloon geen overuren maakt en een boete rijdt is het dus moeilijk om hiermee om te gaan. (**MULTI**)
- Als het uitrusten van ET-kosten en de cafetaria-regeling door WAS niet meer mogen gaan dit werkgevers veel geld kosten. (**INHOUD**)
- Ketenverantwoordelijkheid zorgt voor administratieve rompslomp en is lastig in verband met de Wet Bescherming Persoonsgegevens. (**MULTI**)
- Identiteit van personeel onderaannemers moet gecheckt worden, maar kopieën van legitimatiebewijzen mogen niet doorgestuurd worden. (**MULTI**)
- Aannemers in grote projecten bewaren gegevens en controleren loonstroken van alle werknemers van onderaannemers ter disculpatie in het kader van de WAS. Dit is zowel een administratieve last als vaak in strijd met privacywetgeving. (**MULTI**)
- Ontbreken van een vrijwaringsmogelijkheid vooraf beperkt het beheersen van risico's door een werkgever (schakel in de keten). (**INHOUD**)
- Met deze wet zijn maatregelen genomen om niet alleen de werkgever, maar ook de opdrachtgever/inlener aansprakelijk te stellen voor het betalen van het cao-loon aan een medewerker. Deze zogenoemde ketenaansprakelijkheid gold al voor het betalen van het minimumloon aan uitzendkrachten, maar is uitgebreid met de cao-bepalingen. Dit betekent dat de controle op de correcte toepassing van het loonverhoudingsvoorschrift/de inlenersbeloning sterk in belang toeneemt voor inleners. Dat betekent dat alle cao's van alle sectoren / bedrijven waarin uitzendkrachten werkzaam zijn bekend moeten zijn en bijgehouden moeten worden. Dat is bijna ondoenlijk. (**INHOUD**)
- De WAS in combinatie met de WML. Er zijn geen inhoudingen meer mogelijk op het nettoloon, dat bovendien alleen nog maar giraal mag worden uitbetaald. In de toelichting wordt door SZW een nieuw begrip gehanteerd waarvoor geen wettelijke grondslag lijkt: het netto equivalent van het minimumloon. (**MULTI**)

### Wet op de Ondernemingsraden (WOR)

- In sommige sectoren waar veel parttime wordt gewerkt moet ook bij relatief kleine bedrijven een OR gesticht worden, omdat het bij de grens niet gaat om het aantal fte maar het aantal werknemers. (**CAPACITEIT**)



- Er wordt genoemd dat het in sommige sectoren (Land en Tuinbouw), vooral bij bedrijven die aan de ondergrens zitten, moeilijk is werknemers te vinden voor de OR. En wat dan bij controle? (**UITVOERING**)

### **Pensioenwet**

- Er wordt ervaren dat de nieuwe pensioenwetgeving lang op zich laat wachten. (**PROCES**)
- Er is veel sprake van snipperpensioen in het uitzendwezen, veel afkopen van kleine pensioenen. Dat uitvoeren en registreren kost veel tijd en geld. (**CAPACITEIT**)

### **Wet minimumloon (WML)**

- Er zijn zorgen over het feit dat er overgegaan zal worden op een minimumuurloon. Dit is het geval omdat er door cao-afspraken definitieverschillen zullen zijn over wat een fulltime werkweek is. (**INHOUD**)
- Op 1 januari 2017 treedt het verbod op inhoudingen op het minimumloon in werking. Wat dit inhoudt is dat een medewerker minimaal het minimumloon (of het equivalent daarvan kijkende naar het aantal gewerkte uren) uitgekeerd dient te krijgen en alleen nog maar giraal. Verrekeningen en inhoudingen op het minimumloon zijn niet meer toegestaan. Op dit verbod gelden wel uitzonderingen. Inhoudingen op kosten voor huisvesting en zorgverzekering zijn mogelijk, wanneer de werknemer hiervoor een schriftelijke volmacht verleent aan de werkgever. Stel de werknemer wil geen volmacht geven, dan moet eerst het minimumloon giraal overgemaakt worden en moet de werknemer/uitzendkracht vervolgens gaan pinnen en het verschuldigde bedrag wekelijks betalen. (**INHOUD**)

### **WAZO**

- De WAZO maakt dat werkgeverschap als onaantrekkelijk wordt ervaren. WAZO geeft werknemers ook betaald vrij voor privé-zaken, waar werkgevers niets mee van doen hebben vinden zij. (**INHOUD**)
- Op kleine organisaties kunnen zaken als langdurig zorgverlof of andere privé-gerelateerde verloven veel druk leggen op de rest van personeel of kosten opleveren ten aanzien van vervanging. (**CAPACITEIT**)
- Omdat er bij het flexibel opnemen van bevallingsverlof veel moet worden bijgehouden, leidt deze mogelijkheid tot administratieve lasten. (**CAPACITEIT**)
- De wens voor andere arbeidsuren is in bedrijven die dicht bij de tien werknemers zitten vaak niet uitvoerbaar. (**CAPACITEIT**)
- Het is vaak onduidelijk of er sprake is van calamiteitenverlof en of zorgverlof betaald of onbetaald moet zijn. (**PROCES**)

### **Domein Arbeidsmarkt**

Knelpunten die door het bedrijfsleven genoemd zijn:

#### **Waadi**

- De inlenersbeloning moet niet multi-interpretabel zijn. Het handmatig controleren van gewerkte en geschreven uren op cao-regelgeving is een lastige, tijdrovende en foutgevoelige klus. Het toekennen van onkostenvergoedingen en toeslagen aan uitzendkrachten conform de Wet aanpak schijnconstructies (WAS) is lastig. (**CAPACITEIT**)



## WAV

- Lastig om werknemers uit "derde landen" aan te nemen omdat er eerst in het eigen land en Europese lidstaten gezocht moet worden naar geschikte werknemers, alvorens daarbuiten gezocht wordt. **(INHOUD)**
- Werkgever moet identiteit van werknemer controleren, maar mag dit niet van WBP. **(MULTI)**
- Er mag geen kopie van een identiteitsbewijs van werknemers en uitzendkrachten worden bewaard, maar er moet wel bewezen kunnen worden dat de identiteit van een persoon is gecontroleerd. **(MULTI)**

## Participatiewet/Bqa

- Werkgevers mogen pas twee maanden nadat werknemer is aangenomen weten of deze in aanmerking komt voor een No-risk polis voor de WIA. **(INHOUD)**
- Doelgroepverklaring mag niet afgegeven worden in verband met WBP. **(INHOUD)**
- De banenafpraak is voor kleinere bedrijven en in sommige sectoren amper te halen omdat het zelfs in bedrijven met 25-50 werknemers lastig is passend werk te vinden voor de doelgroep. **(CAPACITEIT)**
- Problemen in de publiek-private sfeer. Met een formulier kan men opvragen of een werknemer, sollicitant, uitzendkracht of gedetacheerde werknemer in het doelgroepregister is opgenomen. In het doelgroepregister staan de gegevens van mensen die onder de banenafpraak vallen. Uitzendkrachten en gedetacheerde werknemers zijn niet in dienst van de werkgever en zijn dus niet opvraagbaar op basis van een loonheffingsnummer. Zij staan wel met een burgerservicenummer in het doelgroepregister. Via de Kandidatenverkenner van UWV kan men via het Werkgeversservicepunten in contact komen met kandidaten. **(UITVOERING)**
- Het is mogelijk om een medewerker aan te trekken op basis van een detachering of een uitzendovereenkomst. De in het doelgroepenregister geregistreerde medewerker telt dan bij de inlener mee voor de Banenafpraak. Deze arbeidsbeperkten tellen dan niet mee voor het quotum van het uitzendbureau. **(INHOUD)**

## Domein Gezond en Veilig Werken

Knelpunten die door het bedrijfsleven genoemd zijn:

### Arbowet

- REACH en Arbowetgeving willen vaak ongeveer hetzelfde controleren, maar gebruiken verschillende systemen om dit te doen. Daarom moet er vaak dubbel (administratief) werk worden verricht om aan wetgevingseisen te voldoen. **(MULTI)**
- REACH en Arbowetgeving zijn niet altijd op elkaar afgestemd, wat leidt tot tegenstrijdige regels of richtlijnen. **(MULTI)**
- Nederland heeft eigen, strengere, grenswaarden voor veel gevaarlijke stoffen. Dit wordt door sommige industriële brancheorganisaties gezien als concurrentievervalsing t.o.v. andere Europese lidstaten. Qua grenswaarden van gevaarlijke stoffen zijn er in Nederland door de gezondheidsraad of de SER soms strengere eisen gesteld dan dat er op EU-niveau gesteld zijn. Dit wordt gezien als het bevorderen van oneerlijke concurrentie. Een voorbeeld hiervan is dat het



coaten van panelen voor de Markthal in Rotterdam in Spanje is gedaan in plaats van in een Nederlands bedrijf. Naar zeggen van een deelnemer werd dit met name gedaan omdat dit in Spanje goedkoper kon doordat de grenswaardes voor gebruikte stoffen daar op het hogere EU-niveau lagen. (**INHOUD**)

- De Inspectie SZW geeft eerder boetes dan dat er met de werkgever wordt besproken hoe het beter kan. Dit wordt door werkgevers met goede wil als onrechtvaardig ervaren. Inspectie SZW moet boetes opleggen bij constatering overtreding, geen sprake van redelijk overleg of tips over hoe het beter te doen. Er wordt hierbij ervaren dat de inspectie uitgaat van kwade wil bij de werkgever. (**UITVOERING**)
- Hoge boetes bij inspectie van de Arbo-inspectie, ook als er sprake is van fout van de werknemer. (**INHOUD**)
- De inspectie SZW handhaaft vaker op eigen richtlijn. Er wordt nooit gezegd dat het volgen van een Arbocatalogus of van afspraken tussen SZW of sociale partners ook boetes van de inspectie voorkomt. (**UITVOERING**)
- In sommige industriële sectoren is de opmerking dat de inspectie soms minder geschoold is dan het personeel in de sector, waardoor de inspectie eerder checklists af lijkt te gaan dan daadwerkelijke risico's controleert. (**UITVOERING**)
- De Arbowetgeving voor jongeren (<18) maakt het vaak lastig hen aan te nemen voor bijbaantjes. Daarnaast is het soms lastig er achter te komen wat zij wel of niet als uitzendkracht mogen doen. Een voorbeeld dat hierbij genoemd werd was dat een meisje bij een schoenhersteller achter de toonbank werkte, maar dat dit volgens de inspectie niet mocht omdat er een aantal meter verderop een machine stond waarmee herstelwerk werd verricht. (**INHOUD**)

Voorbeelden tegenstrijdige regels:

- Wanneer een moslima als portier wil werken bij een horecagelegenheid en daarbij haar hoofddoek wil dragen, is de werkgever verplicht voor een hoofddoek te zorgen waarmee zij niet gewurgd kan worden. Het registreren van het feit dat er voor deze werknemer een dergelijke hoofddoek geregeld moet worden, is in strijd met de WBP. (**MULTI**)
- Een vloer in een slagerij of bakkerij moet van de Arbo ruw zijn omdat werknemers anders uitglijden, maar van de NVWA ook glad om ervoor te zorgen dat deze goed schoongemaakt kan worden. (**MULTI**)
- Een nooddeur in een horecagelegenheid moet naar buiten openen van de brandweer, terwijl de gemeente eist dat de deur niet over openbaar terrein opent. (**MULTI**)
- De grenzen van wetten die betrekking hebben op gevaarlijke stoffen zijn vaak onlogisch, er moeten extra externe adviseurs worden ingehuurd om akkoord te geven op stukje van laadklep naar opslag. Een bedrijf heeft een boete gekregen omdat lading met een heftruck rechtstreeks van de vrachtwagen werd gehaald. Dit terwijl het wel toegestaan zou zijn als de vrachtwagen met een eigen grijper de lading op de grond zou zetten, waarna de heftruck de lading vanaf de grond zou oppakken en verder in de opslag te brengen. (**MULTI**)



### **Arbeidstijdenwet (ATW)**

- In de land -en tuinbouwsector gelden er amper uitzonderingen voor piekperiodes in verband met de oogsttijd en het herstellen van eventuele schade aan gewassen. (**PROCES**)
- Soms willen werknemers op andere tijden werken dan toegestaan volgens de ATW, omdat dit voor hen beter uitkomt en onderling door hen kan worden afgesproken. Dit werkt belemmerend voor de werknemers, omdat de werkgever dit moet verbieden. (**PROCES**)
- Er zijn geen uitzonderingen op de ATW voor een aantal beroepen waar dit wel logisch zou zijn. Een voorbeeld dat in de bijeenkomsten werd genoemd zijn de mensen die de wegen met zout bestrooien bij gladheid. (**PROCES**)

### **Domein sociale zekerheid**

Knelpunten die door het bedrijfsleven genoemd zijn:

#### **Algemeen**

- Problemen met afstemming en gegevensuitwisseling met UWV. Het UWV is niet telefonisch bereikbaar, maar alleen via een online portal. (**UITVOERING**)
- Door privatisering zijn er veel private partijen bezig met de uitvoerende kant van het stelsel van sociale zekerheid, wat betekent dat er ook gegevens aangeleverd moeten worden bij meer partijen met verschillende online portals. (**UITVOERING**)
- Met de huidige wetgeving zijn de risico's bij het aannemen van een werknemer met een verzuimverleden vrij groot. (**INHOUD**)

#### **Wet financiering sociale verzekering**

- Ingewikkelde materie wat zijn weerslag krijgt in de loonadministratie. Specifiek ook de legio verschillende percentages per sector/premiegroep voor de premie sectorfonds WW (laag-hoog, kort-lang). (**MULTI**)

#### **Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl)**

- Urencriterium (1248) voor subsidie geeft onzekerheid over uitkering van subsidies. (**UITVOERING**)
- Door onzekerheid en late uitkering van eventuele subsidie bestaat er bij de werkgever geen extra prikkel om werknemers met lagere lonen of een arbeidsbeperking aan te nemen. (**PROCES**)
- Door de snelheid waarmee nieuwe regels worden ingevoerd ontstaat ook onzorgvuldigheid en is niet alles even goed doordacht. Er is te weinig zicht op de implicaties en conflicten met andere regelgeving. Bijvoorbeeld bij de Wet tegemoetkoming loondomein (Wtl) is in de opzet te weinig gekeken naar de wijze waarop andere subsidieregeling worden uitgevoerd. In de Wtl doorkruisen het sociale en het fiscale domein elkaar. De wet is al van kracht en nu pas gaan SZW en Financiën met elkaar in gesprek over uitvoeringsproblemen. (**PROCES/MULTI**)

#### **Ziektewet/Wet Verbetering Poortwachter/WIA/Wajong**

- De lange duur van de loondoorbetaling bij ziekte wordt ervaren als onevenredig. (**INHOUD**)
- Verplichtingen aan re-integratie en dossiervorming worden gezien als een administratieve last en onevenredig liggend bij de werkgever. (**CAPACITEIT**)



- Ook dossiervorming bij ziekte als oorzaak buiten werksfeer ligt, wordt gezien als onevenredig. (**CAPACITEIT**)
- Het tweede spoor van de Wet Poortwachter wordt door werkgevers gezien als onbegonnen werk. (**CAPACITEIT**)
- Lange duur van re-integratieverplichting en dossiervorming bij ziekte wordt door werkgevers als onevenredig gezien. (**CAPACITEIT**)
- Contact met de werknemer in relatie tot de re-integratie is bij de WvP verplicht, maar de werknemer en bedrijfsarts houden dit soms in de eerste plaats af omdat de werknemer eerst maar even met rust gelaten moet worden. Deze eerste periode waarin dan geen contact is geweest kan later door het UWV een reden zijn om de re-integratie-inspanningen van de werkgever in twijfel te trekken. (**MULTI**)
- Pas laat nadat ex-medewerker is ingestroomd in de ZW of WGA, krijgt een eigen-risicodragende werkgever te horen dat dit is gebeurd. (**UITVOERING**)
- De loondoorbetaling legt onvoldoende druk op werknemer om te re-integreren, zeker als er cao-afspraken zijn die het wettelijk minimum vervangingspercentage overtreffen. (**INHOUD**)
- Er is soms onzekerheid bij werkgevers als het gaat om het stopzetten van de loondoorbetaling bij zieke werknemers die niet meewerken aan hun re-integratie. Wanneer het UWV achteraf vindt dat de werkgever dit onterecht niet of te laat heeft gedaan, kan er juist een loonsanctie voor de werkgever volgen, die dan nog langer 70% van het loon moet doorbetalen. (**UITVOERING**)
- Er zijn soms in verband met privacywetgeving onduidelijke verslagen vanuit de arbodienst over wat een werknemer nog wel en niet meer kan, wat re-integratie bemoeilijkt. (**MULTI**)
- Er zit verschil tussen de duur van de no-risk polis in de WIA, ZW en Wajong, wat leidt tot onduidelijkheid voor werkgevers. (**MULTI**)
- Het feit dat er ook loondoorbetaling is bij verzuim dat zijn grondslag heeft in de privésfeer wordt door sommigen als een onevenredig financieel risico gezien. (**INHOUD**)
- Het UWV kan aan het eind van re-integratietraject de uitspraak van een bedrijfsarts tegenspreken, dit vergroot het door werkgevers ervaren risico van het aannemen van werknemers. (**INHOUD**)
- In één geval werd genoemd dat er in de 68e ziekte week geen IVA-uitkering aangevraagd kon worden, maar in de 87e week weer wel. Dit vond men zeer vreemd, zeker omdat het een terminale werknemer betrof. (**MULTI**)
- Er is een verschil tussen een werkgever die een zieke werknemer ander werk geeft, die vervolgens een terugval krijgt en een werkgever die een werknemer met dezelfde klachten nieuw aanneemt. In het eerste geval moet er 104 weken loon doorbetaald worden en in het tweede kan er beroep gedaan worden op vervroegde IVA. (**MULTI**)
- In verband met de WBP en beleidsregels van de AP is het moeilijk om stuurinformatie te krijgen van de arbodienst en het UWV om verzuim te verminderen. (**UITVOERING**)
- Soms moeten gegevens meerdere malen worden aangeleverd bij de arbodienst omdat de dienst deze gegevens zelf niet mag bewaren. (**UITVOERING**)
- WGA geldt voor gedeeltelijk (>35%) arbeidsongeschikten en voor volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikten. Werkgevers dragen via de loonaangifte premie WGA af aan de belastingdienst. De WGA-premie wordt in de zogenaamde Werkhervattingskas gestort.





Vanuit deze kas worden de WGA-uitkeringen gefinancierd. Per 1 januari 2017 worden WGA-vast en WGA-flex samengevoegd. SZW heeft aangegeven dat men zich kan verzekeren tegen de risico's van eigenrisicodragerschap, maar men geeft aan dat in de praktijk blijkt dat de kosten daarvan zo hoog zijn, dat het daardoor in feite een niet-verzekerbare risico is. (**CAPACITEIT**)

### **BeZaVa**

- Loonverantwoordelijkheid en re-integratieverantwoordelijkheid van 12 jaar voor eigen risicodragers. (**INHOUD**)
- Totstandkoming van de toerekening van de WIA-flex premie is ondoorzichtig voor werkgevers en financiële medewerkers. Vaak moet er bezwaar aangetekend worden, omdat er een verkeerde samenstelling van historische werknemers wordt meegenomen. (**UITVOERING**)
- Risico's voor werkgevers die gelden nadat een tijdelijk contract met een werknemer is verlopen worden als onrechtvaardig ervaren. (**INHOUD**)
- Het wordt als onrechtvaardig ervaren dat als een werknemer binnen vier weken na afloop van het contract ziek wordt, men als eigen risicodragers nog tot 12 jaar verantwoordelijk is voor de kosten. Dit is nog eens extra het geval omdat de werkgever geen invloed heeft op de re-integratie van de werknemer, omdat deze immers uit dienst is. (**INHOUD**)

### **Overig: Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp, ministerie van Veiligheid en Justitie)**

- Privacy van medewerker is in conflict met wat er bij werkgever nodig is aan informatie in verband met re-integratie. (**MULTI**)
- Werkgevers hebben moeite om te achterhalen voor welke werknemers welke regels gelden. Tot welke doelgroep behoort de werknemer? Soms is een werknemer opgenomen in het doelgroepregister, soms geldt het lage-inkomensvoordeel, soms heeft iemand nog deels een WIA-uitkering. Allemaal lastig te achterhalen wanneer de werknemer dat niet zelf kenbaar maakt. De privacy van de werknemer wordt teveel beschermd, waardoor niet meer helder is welke subsidies voor werkgevers gelden bij het in dienst nemen van werknemers. Een simpele vraag of het registreren van het telefoonnummer van de jobcoach door de werkgever is toegestaan, wordt niet beantwoord. Het kan niet zo zijn dat essentiële informatie niet mag worden gevraagd of vastgelegd uit privacy overwegingen. In wetgeving zou opgenomen moeten worden welke informatie werkgevers van werknemers mogen vragen en vastleggen. Het feit dat de privacy van werknemers beschermd moet worden is geen probleem, als de arbeidswetgeving maar duidelijker zou zijn wat er op uitvoeringsniveau wel en niet mag. Mag je bijvoorbeeld als werkgever informatie overnemen uit de Kandidatenverkenner van UWV? Daarnaast zou de Inspectie SZW transparant en voorspelbaar moeten zijn over de handhaving. Op welke wijze worden welke regels gehandhaafd? Als dit beter bekend zou worden gemaakt, kan hiermee beter rekening gehouden worden in de uitvoering/naleving. (**UITVOERING**)



## Bijlage 3 **Vragenlijst enquête**

### **INTRO**

Goedemorgen/-middag, u spreekt met [...] van Panteia. In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid doen wij een onderzoek naar de ervaringen die werkgevers hebben met wet- en regelgeving van dit ministerie.

Graag zou ik daarover een aantal vragen willen stellen aan degene binnen uw bedrijf die belast is met personeelszaken / HRM. De gegevens worden anoniem verwerkt. Het gesprek duurt maximaal 10 tot 20 minuten.

### **VA01**

Hoeveel werknemers heeft <exacte naam bedrijf uit steekproefbestand> momenteel op de loonlijst staan?

Het gaat om alle personen waarvoor <exacte naam bedrijf uit steekproefbestand> inhoudingsplichtig is. Uitzendkrachten niet.

ENQ.: Geen FTE's, maar aantal werknemers op de loonlijst

Aantal werknemers op de loonlijst: .....

=> geen werknemers => einde gesprek

Indien geen exact aantal kan worden genoemd: in welke klasse ligt het aantal werknemers?

- |    |                                   |
|----|-----------------------------------|
| 0  | geen werknemers => einde gesprek  |
| 1  | Van 1 tot 5 werknemers            |
| 2  | Van 5 tot en met 9 werknemers     |
| 3  | Van 10 tot en met 19 werknemers   |
| 4  | Van 20 tot en met 49 werknemers   |
| 5  | Van 50 tot en met 99 werknemers   |
| 6  | Van 100 tot en met 249 werknemers |
| 7  | Van 250 tot en met 499 werknemers |
| 8  | 500 tot en met 999 werknemers     |
| 9  | 1000 of meer werknemers           |
| 10 | Weet niet/wnz                     |

We gaan in dit gesprek verder in op de volgende thema's:

Aannemen van personeel en onderaannemers

Arbeidsvoorwaarden

Gezond en veilig werken

Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Uitdiensttreding en ontslag

De vragen hebben betrekking op het afgelopen jaar, dus vanaf oktober 2016 tot nu.



**A AANNEMEN PERSONEEL EN ONDERAANNEMERS****VA\_1**

Ik leg u nu enkele regels voor omtrent het aannemen van personeel en onderaannemers. Bij elke regel wil ik u vragen of uw bedrijf daarmee te maken heeft gehad en hoe u het voldoen aan de regel of het naleven van de regel ervaart. Daarbij hanteren wij een schaal van 1 tot 10, waarbij 1 staat voor het kost heel veel moeite om de regel na te leven en 10 staat voor het kost in het geheel geen moeite om de regel na te leven.

Regel	Hoe vaak afgelopen jaar mee te maken gehad?	Score [1-10]
1: Het verkrijgen van een no-riskpolis voor een medewerker vanuit WIA, Ziektewet of Wajong		
2: Het vaststellen dat de aangenomen werknemer in het doelgroepregister banenafpraak van UWV is opgenomen		
3: Werkgever moet de identiteit van personeel van onderaannemers controleren in verband met ketenaansprakelijkheid		
4: Zijn er nog andere wettelijke regels rond het aannemen van personeel die veel moeite kosten om na te leven? Zo, ja welke (open antwoord en score).		

Voor elk item waar in VA\_1 een 4 of lager is gegeven naar VA\_2a en verder.

**VA\_2a**

U geeft aan dat [naam item VA\_1] veel moeite kost. Om welke van de volgende redenen is dit voornamelijk? Is dit omdat de regel: (meer antwoorden mogelijk)

- 1: te veel tijd kost
- 2: te veel geld kost
- 3: onduidelijk is
- 4: onrechtvaardig is
- 5: moeilijk na te leven is
- 6: strijdig is met andere regels
- 7: of een andere reden?

**VA\_2b**

Kunt u dit kort toelichten?

... [open antwoorden]

**VA\_2c**

Wat zijn alternatieven om de regel minder belastend te maken?

... [open antwoorden]



**B ARBEIDSVOORWAARDEN****VB\_1**

Ik leg u nu enkele regels voor omtrent arbeidsvoorwaarden. Bij elke regel wil ik u vragen of uw bedrijf daarmee te maken heeft gehad en hoe u het voldoen aan de regel of het naleven van de regel ervaart. Daarbij hanteren wij een schaal van 1 tot 10, waarbij 1 staat voor het kost heel veel moeite om de regel na te leven en 10 staat voor het kost in het geheel geen moeite om de regel na te leven.

Regel	Hoe vaak afgelopen jaar mee te maken gehad?	Score [1-10]
1: Werkgever moet het netto minimumloon uitbetalen op een bankrekening en mag daarop geen inhoudingen doen		
<u>Tussenvraag:</u> heeft u bedrijf te maken gehad met werknemers die flexibel bevallingsverlof opnemen? Zo, ja onderstaande vraag en zo, nee door naar punt 3.		
2: Als werknemer het bevallingsverlof flexibel wil opnemen, moet zij dat uiterlijk 3 weken nadat het bevallingsverlof is ingegaan verzoeken aan werkgever. Werkgever moet reactie geven binnen 2 weken nadat verzoek is ingediend. Werkgever kan ter controle een administratie bijhouden tijdens het flexibel opnemen van bevallingsverlof		
3: Werkgever moet werknemers met zorgverlof en/of calamiteitenverlof doorbetalen		
4: Zijn er nog andere wettelijke regels rond arbeidsvoorwaarden die veel moeite kosten om na te leven? Zo, ja welke (open antwoord en score).		

Voor elk item waar in VB\_1 een 4 of lager is gegeven naar VB\_2a en verder.

**VB\_2a**

U geeft aan dat [naam item VB\_1] veel moeite kost. Om welke van de volgende redenen is dit voornamelijk? Is dit omdat de regel: (meer antwoorden mogelijk):

- 1: te veel tijd kost
- 2: te veel geld kost
- 3: onduidelijk is
- 4: onrechtvaardig is
- 5: moeilijk na te leven is
- 6: strijdig is met andere regels
- 7: of een andere reden?

**VB\_2b**

Kunt u dit kort toelichten?



... [open antwoorden]

**VB\_2c**

Wat zijn alternatieven om de regel minder belastend te maken?

... [open antwoorden]

**C GEZOND EN VEILIG WERKEN**

**VC\_1**

Ik leg u nu enkele regels voor omtrent gezond en veilig werken. Bij elke regel wil ik u vragen of uw bedrijf daarmee te maken heeft gehad en hoe u het voldoen aan de regel of het naleven van de regel ervaart. Daarbij hanteren wij een schaal van 1 tot 10, waarbij 1 staat voor het kost heel veel moeite om de regel na te leven en 10 staat voor het kost in het geheel geen moeite om de regel na te leven.

Regel	Hoe vaak afge- lopen jaar mee te maken ge- had?	Score [1-10]
1: Arboregels in relatie tot milieuregels (REACH-regelge- ving)		
2: Arboregels in relatie tot jongeren onder de 18 jaar		
3: Controle door de Inspectie SZW op het naleven van re- gels omtrent gezond en veilig werken		
4: Zijn er nog andere arboregels die veel moeite kosten om na te leven? Zo, ja welke (open antwoord en score).		

Voor elk item waar in VC\_1 een 4 of lager is gegeven naar VC\_2a en verder.

**VC\_2a**

U geeft aan dat [naam item VC\_1] erg lastig is. Om welke van de vol- gende redenen is dit voornamelijk? Is dit omdat de regel: (meer ant- woorden mogelijk):

- 1: te veel tijd kost
- 2: te veel geld kost
- 3: onduidelijk is
- 4: onrechtvaardig is
- 5: moeilijk na te leven is
- 6: strijdig is met andere regels
- 7: of een andere reden?

**VC\_2b**

Kunt u dit kort toelichten?

... [open antwoorden]



**VC\_2c**

Wat zijn alternatieven om de regel minder belastend te maken?  
 ... [open antwoorden]

**D ZIEKTE/ARBEIDSONGESCHIKTHEID**
**VD\_1**

Ik leg u nu enkele regels voor omtrent ziekte en arbeidsongeschiktheid. Bij elke regel wil ik u vragen of uw bedrijf daarmee te maken heeft gehad en hoe u het voldoen aan de regel of het naleven van de regel erwaart. Daarbij hanteren wij een schaal van 1 tot 10, waarbij 1 staat voor het kost heel veel moeite om de regel na te leven en 10 staat voor het kost in het geheel geen moeite om de regel na te leven.

Regel	Hoe vaak afgelopen jaar mee te maken gehad?	Score [1-10]
1: Werkgever moet dossier bijhouden tijdens re-integratie van zieke werknemers		
2: Werkgever mag bij de ziekmelding niet vragen naar de beperkingen als gevolg van de ziekte		
3: Werkgever moet, als vastgesteld is dat de zieke werknemer niet meer terug kan keren in het bedrijf, de werknemer ondersteunen bij het re-integreren bij een andere werkgever		
4: Werkgever moet werknemer bij ziekte doorbetalen		
5: Zijn er nog andere wettelijke regels rond ziekte en arbeidsongeschiktheid die veel moeite kosten om na te leven? Zo, ja welke (open antwoord en score).		

*Voor elk item waar in VD\_1 een 4 of lager is gegeven naar VD\_2a en verder.*

**VD\_2a**

U geeft aan dat [naam item VD\_2] erg lastig is. Om welke van de volgende redenen is dit voornamelijk? Is dit omdat de regel: (meer antwoorden mogelijk):

- 1: te veel tijd kost
- 2: te veel geld kost
- 3: onduidelijk is
- 4: onrechtvaardig is
- 5: moeilijk na te leven is
- 6: strijdig is met andere regels
- 7: of een andere reden?

**VD\_2b**

Kunt u dit kort toelichten?  
 ... [open antwoorden]



**VD\_2c**

Wat zijn alternatieven om de regel minder belastend te maken?  
 ... [open antwoorden]

**E UITDIENSTTREDING/ONTSLAG**
**VE\_1**

Ik leg u nu enkele regels voor omtrent uitdiensttreding en ontslag. Bij elke regel wil ik u vragen of uw bedrijf daarmee te maken heeft gehad en hoe u het voldoen aan de regel of het naleven van de regel ervaart. Daarbij hanteren wij een schaal van 1 tot 10, waarbij 1 staat voor het kost heel veel moeite om de regel na te leven en 10 staat voor het kost in het geheel geen moeite om de regel na te leven.

Regel	Hoe vaak afgelopen jaar mee te maken gehad?	Score [1-10]
1: Werkgever moet een maand voor het einde van een contract voor bepaalde tijd (van 6 maanden of langer) aangeven of men het contract wil verlengen of niet en zo ja tegen welke voorwaarden		
2: Werkgever kan in de regel maximaal drie tijdelijke contracten aangaan in maximaal 2 jaar voordat een vast contract ontstaat		
3: Werkgever moet kunnen onderbouwen waarom hij een redelijke grond voor ontslag heeft		
4: Werkgever moet er voor zorgen dat er een juiste transitievergoeding berekend wordt bij ontslag werknemer		
5: Werkgever mag zieke werknemers niet ontslaan om bedrijfseconomische redenen		
6: Zijn er nog andere wettelijke regels rond uitdiensttreding en ontslag die veel moeite kosten om na te leven? Zo, ja welke (open antwoord en score).		

Voor elk item waar in VE\_1 een 4 of lager is gegeven nar VE\_2a en verder

**VE\_2a**

U geeft aan dat [naam item VE\_1] veel moeite kost. Om welke van de volgende redenen is dit voornamelijk? Is dit omdat de regel: (meer antwoorden mogelijk):

- 1: te veel tijd kost
- 2: te veel geld kost
- 3: onduidelijk is
- 4: onrechtvaardig is
- 5: moeilijk na te leven is
- 6: strijdig is met andere regels
- 7: of een andere reden?

**VE\_2b**

Kunt u dit kort toelichten?  
... [open antwoorden]

**VE\_2c**

Wat zijn alternatieven om de regel minder belastend te maken?  
... [open antwoorden]

Slotvraag: Heeft u nog andere opmerkingen in relatie tot de vragen die u zijn gesteld, die nog niet aan de orde zijn gekomen?

Dan waren dit onze vragen. Hartelijk dank voor uw medewerking!

