



Aan

Minister van SZW

nota

Nota verzending voortgangsbrief PNIL

Aanleiding

Op 19 januari jl. heeft de MR ingestemd met de voortgangsbrief werkprogramma PNIL.

Geadviseerd besluiten

- U wordt geadviseerd om de Kamerbrief te onderteken en, inclusief bijlagen, zo snel mogelijk naar de Tweede Kamer te versturen. U bent eerste ondertekenaar van de brief. De minister van VWS en de minister voor PVO zijn respectievelijk tweede en derde ondertekenaars.
- U wordt gevraagd akkoord te gaan met het openbaar maken van bijgevoegde beslisnota's.

Overig

- Recent heeft de minister voor Langdurige Zorg en Sport (LZS) de portefeuille van de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) overgenomen. Op verzoek van VWS is deze wijziging ten opzichte van de MR-versie in de brief aangebracht.

TER BESLISSING EN TER ONDERTEKENING

Datum
22 januari 2024

Onze referentie

Opgesteld door

Tweede contactpersoon

Uiterlijk bij

Bijlage(n)
1



Aan

Minister van SZW

nota

Nota BWO PNIL 15-9

15/10 2023
Mooi set
deelnemers!

TER VOORBEREIDING

Datum
13 september 2023

Bijlage(n)
0

Aanleiding

Op vrijdag 15 september van 16:15 tot 16:45 zou u spreken met de Minister voor Langdurige Zorg en Sport Conny Helder, de Minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs Mariëlle Paul en de Staatssecretaris voor Cultuur en Media Gunay Uslu over het werkprogramma PNIL (de Staatssecretaris van Financiën zou hoog ambtelijk worden vervangen). In dit BWO zou de voortgang van het werkprogramma PNIL worden besproken om het commitment van alle bewindspersonen nogmaals te onderstrepen. De reden om dit BWO al in september te houden was om reeds in een vroeg stadium akkoord te vragen op de activiteiten die de komende tijd gepland staan en de inhoud vormen voor de najaarsbrief. Indien nodig konden we dan uw opmerkingen in een vroeg stadium mee nemen.

Dit BWO is geannuleerd. Een nieuwe datum voor het BWO is op korte termijn niet haalbaar, en zou de planning van de voortgangsbrief die u aan het eind van het jaar naar de Kamer stuurt vertragen. Daarom leggen we u (en de andere bewindspersonen) alsnog de voorbereidende nota voor het BWO voor om schriftelijk uw akkoord en indien nodig tijdig reactie te krijgen op de koers van het werkprogramma PNIL.

Geadviseerd besluit

- U wordt geadviseerd om deze nota ter vervanging van het BWO van 15 september door te nemen.
- Op de agenda van het BWO stonden 4 agendapunten:
 1. Het stimuleren van modern werkgeverschap door gesprekken met de sectoren;
 2. Regionaal werkgeverschap: hiervoor worden 2 uitzoekpunten benoemd (btw-heffing en de mogelijkheid om een arbeidscontract met meerdere werkgevers samen aan te bieden;
 3. Communicatie activiteiten richting werkgevers en werkenden
 4. Overige onderwerpen.
- Gevraagd besluit: bent u akkoord:
 - Met de koers en geplande activiteiten van het werkprogramma PNIL t/m december 2023?
 - Dat de voortgang op deze activiteiten de inhoud vormen van de voortgangsbrief?

akkoord
akkoord

Datum

24 augustus 2023

- Eind oktober zal een conceptversie van de voortgangsbrief aan u en de andere bewindspersonen worden voorgelegd voor schriftelijk commentaar. Alle betrokken bewindspersonen hebben een basisversie van deze nota ontvangen, en zullen hier reactie op geven. Aangezien de inhoud van de brief in deze nota al op hoofdlijnen wordt besproken, is de verwachting dat een separaat BWO over de inhoud van de brief alleen nodig is wanneer er nieuwe discussiepunten ontstaan.
- Beslispunt: Bent u akkoord met deze procesafspraken? *ja*
- Ter info vindt u in de bijlage de planning voor de najaarsbrief.

Thema 1: modern werkgeverschap

Beslispunt: Bent u het eens met de voorgestelde hoofdlijn voor de najaarsbrief op het onderwerp modern werkgeverschap?

Samenvatting:

- Modern werkgeverschap is een instrument om werken in loondienst in de PNIL-sectoren aantrekkelijker te maken om zo de uitstroom uit de sector of naar zzp-schap te beperken.
- In de praktijk worden de termen "modern werkgeverschap" en "goed werkgeverschap" door elkaar gebruikt. In de werkgroep hebben we gekozen om te spreken over modern werkgeverschap, omdat dat beter de lading dekt dat het gaat om een "nieuwe" manier van het inrichten van je werkgeverschap. Daarnaast is goed werkgeverschap al juridisch afdwingbaar (opgenomen in BW artikel 7:611). Daaronder wordt onder andere verstaan dat je als werkgever zorgvuldig bent, geen misbruik maakt van de positie en werknemers gelijk behandelt.
- In het kader van de PNIL werkgroep wordt modern werkgeverschap gedefinieerd als een manier om de sector aantrekkelijker te maken om in te (blijven) werken doordat de werkgever een omgeving creëert waar de werknemer tot zijn of haar recht komt en in tevredenheid in loondienst kan werken, aanvullend op de basisprincipes van goed werkgeverschap.
- Modern werkgeverschap ziet op verschillende pijlers, zoals reeds uiteengezet door de WRR¹. Zo kan dat gaan over grip op geld (zekerheid en goede arbeidsvoorwaarden), grip op werk (autonomie, regie, ontwikkeling en waardering), en grip op het leven (goede balans tussen werk en privé).

Geplande activiteiten:

- De komende maanden gaan de verschillende ministeries in gesprek met hun sector en de desbetreffende sociale partners over de manier waarop zij modern werkgeverschap invullen. Naast het vergroten van bewustwording, wordt hiermee ook beoogd dat werkgevers elkaar met hun voorbeelden inspireren.
- Zo organiseerde de directie Kinderopvang 12 september een themabijeenkomst over modern werkgeverschap. Doel van deze bijeenkomst is met kinderopvangorganisaties in gesprek te gaan over modern werkgeverschap en goede voorbeelden uitwisselen zodat kinderopvangorganisaties van elkaar kunnen leren. Er is veel animo voor deze bijeenkomst. Hiermee zetten we een eerste stap om uitvoering te geven aan de oproep van MSZW in de Kamerbrief voortgang aanpak

¹ WRR 2020: "Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht"

Mani + hand note

Datum
24 augustus 2023

- personeelstekorten kinderopvang om in het kader van de aanvullende cao-afspraken serieus aan de slag te gaan met modern werkgeverschap.
- In de zorg heeft modern werkgeverschap een plek binnen het programma 'Toekomstbestendige arbeidsmarkt zorg en welzijn'. Vanuit VWS lopen er diverse acties om werkgevers te ondersteunen om een modern werkgever te zijn. Veelal wordt deze ondersteuning vorm gegeven via de 12 regionale werkgeversverenigingen zorg en welzijn, die MLZS met subsidie ondersteunt via het programma 'Samen Regionaal Sterk'.
- In het onderwijs heeft er op 30 juni jl. een bijeenkomst plaatsgevonden over het boeien en binden van werkenden. Daarnaast zijn er veel scholen die elkaar inspireren door te stoppen met het inhuren van zzp'ers of via commerciële bureaus.
- Daarnaast besteden we in generieke zin aandacht aan het thema modern werkgeverschap door in gesprek te gaan met de SER, naar aanleiding van hun advies "Waardevol werk: publieke dienstverlening onder druk" om te kijken hoe we gezamenlijk kunnen optrekken (zie uitgebreider onder agendapunt 4) en van elkaar kunnen leren als het gaat om het stimuleren van modern werkgeverschap
- Ook spreken we op 18 september met werkgeversvereniging AWWN, ook zij hebben recentelijk een artikel geplaatst over modern werkgeverschap naar aanleiding waarvan we de samenwerking willen onderzoeken.
- De opbrengsten van al bovengenoemde gesprekken – generiek en sectoraal – worden verwerkt in de najaarsbrief.

A branches!

⊕!

Ter info: praktijkvoorbeelden uit de PNIL-sectoren

Rondom het thema modern werkgeverschap is het belangrijk dat goede voorbeelden verspreid worden, zodat kruisbestuiving kan plaatsvinden. Een aantal voorbeelden die ook in andere sectoren toe te passen zijn:

Kinderopvang

- ✓ Functiedifferentiatie in de kinderopvang, waarbij de pedagogisch medewerker (pm'er) zich specialiseert in een specifiek onderwerp binnen de organisatie, naast de primaire taken van een pm'er. De pm'er kan zich dan bijvoorbeeld ook een deel van de werktijd bezig houden met het kwaliteitsbeleid, communicatie, roostering etc. Dit model biedt werknemers meer doorgroeimogelijkheden en autonomie om zelf invulling te geven aan hun takenpakket. Ook in het onderwijs zijn er dergelijke initiatieven om een differentiatie in taken aan te bieden.
- ✓ Topteams bestaan uit werknemers die flexibel kunnen worden ingezet bij verschillende kinderopvangorganisaties in een regio of verschillende locaties van een kinderopvangorganisatie. Hierdoor hebben pm'ers de kans om op meerdere locaties ervaring op te doen, en zich op deze manier verder te ontwikkelen.
- ✓ Deeltijdfactor. Directie Kinderopvang heeft de kinderopvangsector subsidie gegeven voor een proeftuin om contractuitbreidingen te stimuleren met Stichting Het Potentieel Pakken. De basis van de aanpak is het 'goede gesprek' tussen werkgever en werknemer over de mogelijkheden om meer uren te werken. Over mogelijke vervolgacties op dit project wordt op dit moment met de kinderopvangsector verder gesproken.

Zorg

- In de zorg wordt vooral gekeken naar meer inspraak van werknemers bij het invullen van roosters. Daarnaast is er veel aandacht voor de mogelijkheden van regionaal werkgeverschap (zie agendapunt 2).

Onderwijs / Cultuur

- In het onderwijs zijn er projecten waarin docenten zelf aan het roer staan van *professionalisering* en *zelfontwikkeling*. Ook vakbonden en werkgevers werken hierin samen.
- Ook zijn er projecten waarin klassenassistenten een docent ondersteunen om zo de werkdruk te verbeteren.
- In de cultuursector is er in de periode '22-'24 de regeling 'Zekere Zaak' die instellingen stimuleert zzp'ers in dienst te nemen. Dit sluit aan bij het brede kabinetsbeleid om scherper onderscheid te maken tussen vaste en flexibele vormen van arbeid. Met deze regeling wil OCW bijdragen aan een mentaliteitsverandering, waarbij dienstverbanden worden gezien als een veilige, goede, manier van werken.

Thema 2: regionaal werkgeverschap

Beslispunt: Bent u akkoord dat we in ieder geval de mogelijkheden van regionaal werkgeverschap opnemen in de brief? In de nota bij de conceptbrief zullen we de uitkomsten van de knelpunten met u delen, en naar waarschijnlijkheid opnemen in de najaarsbrief. Afhankelijk van de uitkomsten zullen we bezien of en op welke manier hier vervolg aan gegeven kan worden.

Samenvatting:

- Een specifieke vorm om modern werkgeverschap in te vullen is door middel van regionaal werkgeverschap. De commissie 'Werken in de zorg' beschrijft in haar advies over modern werkgeverschap² dat regionale samenwerking als een belangrijke versneller van een succesvolle arbeidsmarktaanpak van individuele organisaties kan dienen. Vanuit de maatschappelijke opgave die voorligt werken partijen in de regio's idealiter non-concurrentieel samen aan de arbeidsmarktproblemen.
- Bij regionaal werkgeverschap ligt de focus op het in gezamenlijkheid (meerdere werkgevers samen) aantrekkelijker maken van werken in loondienst en flexibel werken in de regio zonder belemmeringen.
- In het onderwijs, kinderopvang en zorg lopen al diverse veelbelovende initiatieven op het vlak van regionaal werkgeverschap, zoals regionale invalpools of het regionaal uitleenen van werknemers. Dit kan bijdragen aan een verlaging van werkdruk (op piekmomenten) en het bieden van verdere carrièrekansen.
- Regionaal werkgeverschap kan meehelpen om de uitstroom te verlagen. Zo blijkt uit het jaarlijkse uitstroombonderzoek van RegioPlus dat een gebrek aan loopbaanmogelijkheden en aan uitdagingen in de werkzaamheden de belangrijkste redenen zijn voor medewerkers om de sector Zorg en Welzijn voortijdig te verlaten. Bij de diverse ministeries lopen er activiteiten om de lopende initiatieven te ondersteunen en op te schalen.

Ter info: geplande acties rondom regionaal werkgeverschap in aanvulling op de activiteiten van de PNIL-werkgroep

- Tegelijkertijd zien werkgevers in de praktijk ook knelpunten om bij het opstarten of verder ontwikkelen van initiatieven rondom regionaal werkgeverschap, waarover eerst meer duidelijkheid moet komen. Deze knelpunten worden de komende maanden verder verdiept met relevante experts.

² [Modern werkgeverschap - Advies commissie Werken in de Zorg | Publicatie | Rijksoverheid.nl](#)

- Het betreft de onderwerpen:

1. Mededinging

- Bij samenwerking tussen meerdere werkgevers komen mededingingskwesties naar voren; werkgevers mogen niet zomaar onderling afspraken maken over de betaling of inhuur van zzp'ers. Het is echter voor werkgevers niet altijd duidelijk wat wel en niet mag. Op 25 september organiseert de werkgroep een sessie met vertegenwoordigers van de ACM uit de sector zorg, kinderopvang en onderwijs om dit verder uit te diepen. Hierbij wordt gekeken welke stappen er in de verschillende sectoren al gezet zijn en hoe we deze lessen mogelijk breder kunnen trekken.
- De ACM heeft voor de zorg vorig jaar een guidance gemaakt over wat wel en niet mag in de samenwerking³. Mogelijk is dit voor andere sectoren ook relevant en behulpzaam.
- Doel is dat we voor het einde van het jaar inzichtelijk hebben welke stappen er gezet kunnen worden in de verschillende sectoren.

2. Btw bij uitleen van personeel

- Volgens de huidige Europese btw-richtlijn is de uitleen van personeel in principe belast, wat de inzet van medewerkers over verschillende organisaties heen duurder maakt. Onder strikte voorwaarden zijn hierop een aantal uitzonderingen, maar het is voor organisaties niet altijd duidelijk of uitzonderingen op een specifieke casus van toepassing zijn. Het ministerie van Financiën heeft eerder aangegeven dat de Europese btw-richtlijn geen ruimte biedt om de btw-regelgeving op dit punt te versoepelen, maar onderzoekt nogmaals of ruimte kan worden gevonden om een btw-vrijstelling bij uitleen van personeel te kunnen toepassen. Over de bevindingen van deze inventarisatie vindt de komende weken een separaat BWO plaats tussen StasF&B en MLZS.

NB: Ook kinderopvangorganisaties zijn btw verschuldigd wanneer zij personeel aan elkaar uitleenen. Desalniettemin valt kinderopvang in zijn geheel niet onder de uitzonderingsmogelijkheid, waar dat in de zorg in sommige gevallen wel, en in andere gevallen niet het geval is. Onze inschatting is dat er dan met name gekeken kan worden naar het verduidelijken van wanneer er sprake kan zijn van een vrijstelling, dan het verruimen van de uitzonderingsmogelijkheid. Uiteraard houden we u op de hoogte van de uitkomsten van het BWO tussen StasF&B en MLZS.

- Er zijn ook organisaties in de zorg die vragen naar de mogelijkheden om met meerdere organisaties één arbeidscontract aan te bieden. Met een dergelijk contract zou btw-heffing mogelijk niet aan de orde zijn en dan kunnen medewerkers gemakkelijker bij meerdere organisaties worden ingezet vanuit loondienst. Deze vorm van een arbeidscontract bestaat in Nederland niet. In september organiseert VWS een sessie met SZW, BD en mensen uit het veld om de arbeidsrechtelijke aspecten te onderzoeken en te verkennen of er mogelijkheden zijn om hier invulling aan te geven. De bevindingen zullen worden gedeeld in de PNIL werkgroep, om zo te kijken of ze ook relevant zijn voor de andere sectoren.

Lopende onderhandelingen met derden/stakeholders

Datum

24 augustus 2023

³ Samenwerking tussen zorgwerkgevers op de arbeidsmarkt | ACM.nl

Lopende onderhandelingen met derden/stakeholders

Datum

24 augustus 2023

- Voor beide voornoemde onderwerpen geldt dat, op basis van de uitkomsten van sessies/ inventarisaties, we in Q4 een betere inschatting kunnen maken of en zo ja welke kansrijke vervolgstappen op deze knelpunten mogelijk zijn. ✓

Ter info: Praktijkvoorbeelden uit de PNIL-sectoren

- In het programma 'Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn' is een kerngroep opgericht die zich bezig houdt met het thema regionaal werkgeverschap. De kerngroep heeft zichzelf ten doel gesteld om in kaart te brengen welke knelpunten optreden bij het uitrollen van initiatieven en te zoeken naar oplossingen om deze knelpunten weg te nemen.
- In het onderwijs komt regionaal werkgeverschap bijvoorbeeld tot uiting in noodplannen om personeelstekorten op te vangen in de regio Den Haag/Rotterdam.
- Daarnaast worden er momenteel een aantal onderwijsregio's gevormd waar binnen partijen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor hun regionale onderwijsmarkt nemen. Door samen te werken in de regio bij het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren kunnen ze beter inspelen op de personeelstekorten. Dit wordt ondersteund door een realisatie eenheid.
- Teneinde van elkaars ervaringen op het gebied van regionale samenwerking te leren, vindt een gesprek plaats tussen VWS en OCW. Concrete aanleiding daarvoor is de te vormen realisatie eenheid die de nieuwe regiovorming in het onderwijs gaat ondersteunen.

Thema 3: Communicatie

Beslispunt: Bent u akkoord met de hieronder geschetste richting op het thema communicatie?

- In de voortgangsbrief zoals die op 2 juni naar de TK is gestuurd, is voor communicatie een onderscheid gemaakt tussen communicatie die zich richt op werkenden (zowel in loondienst als daarbuiten) en op werkgevers.

Communicatie richting werkenden

- Aangekondigd is in de voortgangsbrief van 2 juni jl. dat voor dit onderdeel van het communicatiespoor een samenwerking wordt aangegaan met de Kamer van Koophandel (hierna: KVK). De gesprekken hierover zijn inmiddels opgestart.
- In eerste instantie ligt de focus erop om startende zelfstandigen (meer) bewust te maken van de risico's en verantwoordelijkheden die horen bij het zelfstandig ondernemerschap. In dat kader heeft de werkgroep de afgelopen periode gewerkt aan teksten voor flyers die aan (startende)

zelfstandigen worden verstrekt. Concreet worden hierin een drietal zaken geadresseerd, te weten:

Datum
24 augustus 2023

- Risico's, verplichtingen en verantwoordelijkheden die horen bij het zelfstandig ondernemerschap;
- Bewustwording van het bestaan van schijnzelfstandigheid, dat kan ontstaan doordat niet op basis van het juiste contract wordt gewerkt;
- Toekomstige veranderingen op het gebied van het werken als (schijn)zelfstandige. Denk aan de introductie van een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering, afbouw van fiscale voordelen voor zelfstandigen en verduidelijking van het gezagscriterium.
- In de teksten is gekozen voor een algemene formulering. Hierdoor kunnen, naast startende (schijn)zelfstandigen in de PNIL-sectoren, ook (schijn)zelfstandigen in andere (private) sectoren worden bereikt.
- Naar verwachting zullen de flyers vanaf Q4 2023 via de Kamer van Koophandel worden uitgereikt.
- Daarnaast is de communicatie een activiteit die past binnen de motie Kathmann en Westerveld⁴, waarin het kabinet wordt opgeroepen om als tussenstap richting het opheffen van het handhavingsmoratorium naast risicogerichte inzet in ieder geval handhavingsactiviteiten op te starten in de sectoren zorg, onderwijs en kinderopvang, zie agendapunt 4.
- Communicatie richting de KvK betreft een eerste concrete aanzet. De werkgroep is voornemens de communicatie ook te richten op verschillende specifieke doelgroepen, zoals:
 - Mensen in vaste dienst die een overstap naar het zzp-schap overwegen;
 - Jonge mensen die hun loopbaan gaan starten en hierbij zzp-schap overwegen (MBO/HBO).
- In de sector zorg en welzijn zullen de eerste activiteiten over bewustwording richting werkenden en werkgevers worden gekoppeld aan communicatie over het Beheersingsmodel zorg (fiscaal kader). De eerste communicatieactiviteiten zullen vanaf oktober van start gaan.

Communicatie richting werkgevers

- In de voortgangsbrief van juni is ~~gekozen om voor de communicatie richting werkgevers te focussen op modern werkgeverschap~~. De ministeries gaan met werkgevers in de sectoren in overleg over modern werkgeverschap, hen met voorbeelden uit de praktijk te inspireren en informatie op te halen (bijv. over waar mogelijke knelpunten zitten). Dit is reeds uiteengezet onder besprekspunt 1.

Thema 4: overige punten

Beslispunt: Bent u akkoord met de toevoeging van onderstaande punten in de voortgangsbrief?

- In de voortgangsbrief zullen nog 3 overige onderwerpen worden benoemd: (1) sectorspecifieke inzet om schijnzelfstandigheid tegen te gaan, (2) de aansluiting op het SER-advies inzake krapte en (3) de wijze waarop de motie-Westerveld zal worden afgedaan.

1) Sectorspecifieke inzet om schijnzelfstandigheid tegen te gaan:

- Op 6 juli jl. is het Beheersingskader zorg (fiscaal kader) ondertekend door MLZS, MSZW en StasF&B. De brief zal ingaan op de vervolgstappen die er tot en met het uitgaan van de brief gezet zijn.

⁴ Kamerstukken II 2022 – 2023 31311-253

- Ook zal er in de brief aandacht zijn voor gesprekken die plaatsvinden in de kinderopvangsector tussen brancheorganisaties, het Ministerie van SZW en de Belastingdienst over schijnzelfstandigheid en hoe de sector zich gezamenlijk kan inzetten om dit in de toekomst tegen te gaan.
- Platform ACCT onderzoekt in overleg met de culturele en creatieve sector de mogelijkheid om een instrument te ontwikkelen voor duiding van arbeidsrelaties en is daarover ook in gesprek met de Belastingdienst.

Datum
24 augustus 2023

2) Aansluiten SER advies krapte

- In de voortgangsbrief van 2 juni jl. is aangekondigd dat het werkprogramma onderzoekt op welke manier het beste kan worden aangesloten op het SER-advies: "Waardevol werk: publieke dienstverlening onder druk" van februari 2023. Dit is ook gecommuniceerd in de kabinetsreactie op dit advies⁵.
- Tussen SZW AV/KO en de SER heeft hierover het eerste verkennende gesprek plaatsgevonden. Van beide kanten werd dit als positief ervaren en zag men aanknopingspunten om samen te werken en te versterken. Denk bij dit laatste bijvoorbeeld aan stimuleren van "goed leiderschap binnen (semi-) publieke sectoren". Naast de differentiatie van het begrip modern werkgeverschap, zoals dat hierboven is weergegeven, is dit een mogelijke verdere verrijking die bijdraagt aan het (blijven) zien van (semi-)publieke sectoren als aantrekkelijke werkgever. Het werkprogramma gaat de komende tijd aan de slag met het verder uitwerken van de samenwerking met de SER op dit onderwerp.

3) Afdoen motie

In de voortgangsbrief kan ook de motie Kathman en Westerveld⁶ worden afgedaan:

- Deze motie roept het kabinet op om als tussenstap richting het opheffen van het handhavingsmoratorium naast risicogerichte inzet in ieder geval handhavingsactiviteiten op te starten in de sectoren zorg, onderwijs en kinderopvang en de Kamer hierover bij de eerstvolgende rapportage te informeren.
- In de voortgangsbrief zal inzicht worden gegeven in de verschillende handhavingsactiviteiten die de Belastingdienst uitvoert in deze sectoren. Dit betreft zowel activiteiten aan de 'voorkant' (communicatie en overleggen met sectoren) als aan de 'achterkant' (zoals bedrijfsbezoeken en boekenonderzoeken). Ten aanzien van het laatste wordt nog uitgezocht wat hiervan aan het eind van het jaar in kaart kan worden gebracht op basis van de data in systemen.

⁵ Kamerstukken II 2022-2023 29544 - 1212

⁶ Kamerstukken II 2022-2023 31311 - 253

Planning voorportalen voortgangsbrief

Week van 23 oktober		Conceptversie brief bij bewindspersonen	
3 november		Definitieve brief de lijn in bij SZW voor aanleveren CWIZO	
10 november		Aanleveren CWIZO	
20 november		CWIZO	
6 december		Regiegroep sociale partners	
12 december		Indien nodig RWIZO	
15 december		MR	



TER BESLISSING

Aan

Minister van SZW

nota

Nota voortgangsbrief PNIL

Datum
27 oktober 2023

Onze referentie

Uiterlijk bij
3 november 2023

Bijlage(n)
0

Aanleiding

Bijgevoegd vindt u de conceptkamerbrief waarin we de voortgang van het werkprogramma Personeel niet in loondienst (PNIL)¹ beschrijven. U hebt in uw vorige Kamerbrief aangegeven de Kamer in het laatste kwartaal van 2023 te informeren over de verdere voortgang van het PNIL-werkprogramma.² Het proces is zo ingericht dat de Kamerbrief in de MR van 15 december wordt geagendeerd. Deze nota schetst kort de voortgang van het werkprogramma en vraagt uw akkoord op de Kamerbrief. Wij ontvangen uw reactie graag uiterlijk 3 november. Deze Kamerbrief wordt parallel voorgelegd aan de bewindspersonen van de andere deelnemende departementen.

Geadviseerd besluit

- Bent u akkoord met bijgevoegde conceptversie van de Kamerbrief? Zo ja, dan gaat de brief, onder voorbehoud van akkoord van de andere bewindspersonen, via de voorportalen naar de MR. Agendering in de MR staat gepland op 15 december.
- We vragen u specifiek of u het ook eens bent met de paragraaf conclusies en vervolg.
- Bent u akkoord met het voorstel om ook buiten het PNIL-programma het thema modern werkgeverschap vanuit SZW onder de aandacht te gaan brengen? In dat kader ligt het voor de hand om ook in het kader van het PNIL-programma hier nadrukkelijker een voortrekkersrol in te vervullen.
- Heeft u opmerkingen en suggesties op deze eerste conceptversie? Voor de MR van 15 december zullen we nog een nieuwe aangepaste versie aan u voorleggen.

Vooraf

- Eenheid kabinetsbeleid

¹ De term 'PNIL' staat voor Personeel Niet in Loondienst en het betreft een verzamelterm voor diegenen die tegen betaling reguliere werkzaamheden verrichten zonder dat zij in loondienst zijn. Denk aan uitzend-, detacherings-, en payrollbureaus en zelfstandigen met of zonder personeel. In het PNIL-programma ligt de focus op (schijn)zelfstandigen.

² Kamerstukken II, 2022/2023, 29544, nr. 1198

Datum
27 oktober 2023

! 
Daarom willen we de komende tijd vanuit SZW nadrukkelijker het voortouw nemen bij het onderwerp modern werkgeverschap en daar fungeren als aanjager. Voor de andere onderwerpen in het PNIL programma blijven we focussen op de sectorale aanpak van de deelnemende departementen waarbij de basis is dat we van elkaar leren en elkaar versterken.

Kernpunten

Kern kamerbrief

- In deze brief informeert u de Kamer samen met de minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs en de minister voor Langdurige Zorg en Sport en mede namens de staatssecretarissen voor Cultuur en Media en Fiscaliteit en Belastingdienst over de voortgang van het PNIL-programma.
- Daarnaast worden met deze brief drie moties en een toezegging afgedaan, namelijk:
 - de motie Kathmann-Westerveld³ over handhavingsactiviteiten in de PNIL-sectoren,
 - de motie Romke de Jong/Smals⁴ over het uitsluitend inhuren van zelfstandigen binnen de Rijksoverheid en Nederlandse gemeentes via tussenpersonen; en
 - de motie Palland⁵ over de voortgang van de handhaving op arbeidsrelaties door de Belastingdienst.
- De reacties op deze moties (zie bijlage) zijn nog in concept en moeten nader worden afgestemd, maar geven wel richting in de wijze waarop ze worden afgedaan. Daarnaast moet nog worden gezien hoe de moties en toezegging precies in de definitieve brief gaan landen. De toezegging is gedaan aan het lid De Jong (D66) over het traject richting de opheffing van het handhavingsmoratorium.
- U gaat in de brief in op de vier thema's die in de vorige voortgangsbrief zijn aangekondigd, te weten:
 - Verder uitwerken en stimuleren van modern werkgeverschap en regionaal werkgeverschap;
 - Volgen en ondersteunen van lopende sectorale initiatieven;
 - Onderzoeken van aansluitingsmogelijkheden bij het SER-advies 'Waardevol werk: publieke dienstverlening onder druk' van februari 2023;
 - Communicatie naar werkgevers en startende zzp'ers.
- Ten aanzien van modern werkgeverschap en regionaal werkgeverschap geeft u aan dat de afgelopen tijd verschillende gesprekken zijn geweest en dat er is ingezet op kennisdeling over deze thema's. Bij regionaal werkgeverschap gaat u in op flexpools en onderling uitlenen van personeel dat normaal bij één organisatie werkt. Ook gaat de brief in op ervaren knelpunten hierbij en hoe we die als werkgroep adresseren.
- We stellen voor in de brief op te nemen dat u als Minister van SZW zich ook in bredere zin in wilt zetten om het thema modern werkgeverschap onder de aandacht te brengen en hiervoor binnen het werkprogramma PNIL hier een voortrekkersrol in te spelen.

³ Kamerstuk II, 2022/2023, 31 311, nr. 253

⁴ Kamerstuk II 2022/2023, 31 311, nr. 254.

⁵ Kamerstukken II, 2018/19, 29544, nr. 935

o Eenheid kabinetsbeleid

Datum
27 oktober 2023

- o Ten tweede omdat we voorzien dat modern werkgeverschap niet alleen in de PNIL-sectoren van belang is, maar wellicht ook in andere sectoren een antwoord kan bieden om de toenemende behoefte om als zzp'er te werken in plaats van in loondienst.
- In de brief wordt vooral gerefereerd aan contacten met sectorale werkgevers(organisaties). Hoewel er ook is gesproken met de AWVN, ligt het in het kader van het werkprogramma PNIL passender om met de sectorale werkgevers(organisaties) samen te werken. Wanneer we aan de slag gaan met modern werkgeverschap in een bredere context, ligt het in de rede nogmaals met de algemene werkgeversorganisaties in gesprek te gaan. ✓
- Bij het volgen en ondersteunen van lopende sectorale initiatieven concluderen we dat door grote verschillen tussen sectoren, initiatieven niet zonder meer sector overstijgend kunnen worden toegepast. Wel zien we meerwaarde in het blijven delen van deze initiatieven, omdat departementen elkaar op elementen wel kunnen ondersteunen en versterken.
- o NB: Een van de sectorale initiatieven die genoemd wordt is het wetsvoorstel sHRM van OCW. Eenheid kabinetsbeleid
- Met betrekking tot het SER-advies geeft u aan kansen te zien om met de SER op te trekken op het thema "goed leiderschap".
- Wat communicatie betreft verwijst u naar de bijeenkomsten met werkgevers over modern werkgeverschap en het traject met de KVK waarbij startende zzp'ers worden geattendeerd op de risico's en verplichtingen die samenhangen met het zzp-schap.

idd!

Proces

- De brief betreft een eerste conceptversie en is dus nog in beweging. Er vinden nog gesprekken plaats met sociale partners en er moet nog een redactionele slag worden gemaakt.
- Ook zal er in de volgende versie aan de hand van beschikbare cijfers verder worden ingezoomd op de drijfveren waarom iemand zzp'er wordt in de PNIL-sectoren.
- Wij stellen voor om in deze brief geen nadere termijn te stellen voor wanneer er een vervolgbrief komt. Binnen het programma zullen de departementen daarvoor gezamenlijk naar een gepast moment zoeken.
- Deze Kamerbrief wordt parallel voorgelegd aan de bewindspersonen van de andere deelnemende departementen. Eventuele opmerkingen die hieruit voortkomen zullen we verwerken in de versie die aan de CWIZO wordt aangeboden.
- In de week van 30 oktober wordt de eerste conceptversie van de brief ook besproken met de werkgroep in de Stichting van de Arbeid.
- Vervolgens zal de brief worden geagendeerd voor de CWIZO van 20 november. Aangezien de brief beleidsarm is, is het streven om de brief na de CWIZO direct door te geleiden naar de ministerraad van 15 december.



27 oktober

Conceptversie brief bij bewindspersonen

2 november	Conceptversie bespreken met werkgroep Arbeidsmarkt van de Stichting van de Arbeid
3 november	Definitieve brief de lijn in bij SZW voor aanleveren CWIZO
10 november	Aanleveren CWIZO
20 november	CWIZO
6 december	Bespreken brief met Regiegroep sociale partners van de Stichting van de Arbeid
15 december	MR

Datum
27 oktober 2023





Aan

Minister van SZW

nota

Basisnota PNIL-voortgangsbrief aan minister tbv MR

TER BESLISSING

Datum
22 november 2023

Uiterlijk bij
30 november 2023

Bijlage(n)
1

Aanleiding

In de voortgangsbrief van 2 juni jl. is toegezegd de TK in het laatste kwartaal van 2023 opnieuw te informeren over de voortgang van het PNIL-programma. Deze brief komt daaraan tegemoet. Ten behoeve hiervan is de voortgangsbrief geagendeerd in de MR van 15 december. De brief moet daarom 7 december a.s. bij AZ worden aangeleverd.

Geadviseerd besluit

- Akkoord te gaan met de voortgangsbrief Werkprogramma PNIL (incl. bijlagen).
- Het aanbiedingsformulier voor de MR te tekenen.

Wij ontvangen uw reactie graag uiterlijk 5 december, zodat we tijd hebben uw eventuele opmerkingen te verwerken en de aanbiedingsdeadline van AZ te halen.

Kernpunten

- Op 3 november jl. heeft u de conceptversie ontvangen. Daarop heeft u uw reactie gegeven. In de kern gaven alle betrokken bewindspersonen akkoord op de lijn zoals die in de conceptbrief is uitgezet. Uw opmerkingen zijn meegenomen in de versie die nu aan u voorligt (zie ook nader onder: 'belangrijkste wijzigingen').
- Met de tekst voor het afdoen van de motie Smals/Romke de Jong is de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties akkoord.
- De brief wordt parallel voor akkoord tot agendering in de MR voorgelegd aan de minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs (MPVO) en de minister voor Langdurige Zorg en Sport (MLZS) en mede namens de staatssecretarissen voor Cultuur en Media (StasOCW) en Fiscaliteit en Belastingdienst (StasFB).
- U tekent de brief samen met MLZS en MPVO. De brief tekent u ook *mede namens* de StasOCW en StasFB.

Gevolgd proces

- Op 2 november jl. is de conceptversie van de brief besproken met de werkgroep in de Stichting van de Arbeid. Naar aanleiding hiervan zijn er een drietal aanpassingen in de brief gedaan. Zie nader het subkopje "input sociale partners".

- Bij de CWIZO op 20 november jl. is de brief zonder bespreking doorgeleid naar de MR van 15 december as.
- Op 6 december wordt de actuele versie van de brief besproken in de regiegroep van de Stichting van de Arbeid. Naar verwachting volgen hier geen grote punten uit.
- Eventuele opmerkingen die u heeft of vanuit de Regiegroep komen worden op 6 en 7 december verwerkt.
- De definitieve brief wordt op 7 december a.s. aan de MR van 15 december aangeboden.

Datum

22 november 2023

Belangrijkste wijzigingen

- Naar aanleiding van een opmerking van u is onder 'aantrekkelijk werkgeverschap¹' verbinding gelegd met het thema 'Future of Work'. Hierbij is ook op basis van ZEA-data duiding gegeven welke redenen zelfstandigen hebben om als zodanig in de PNIL-sectoren te werken. Centraal staan redenen die raken aan de vormgeving van de arbeidsrelatie. Daarmee is aansluiting gezocht bij de context waarin de cijfers in de brief zijn geplaatst.
- Onder 'regionaal werkgeverschap' is een passage toegevoegd naar aanleiding van een BWO tussen MLZS en StasFB over de btw-regelgeving bij het uitlenen van personeel tussen organisaties in de zorg.

Eenheid kabinetsbeleid

De directie

Kinderopvang zal deze gesprekken vanuit SZW volgen in het kader van de btw-problematiek rondom combinatiebanen in de kinderopvangsector.

- Er is een redactionele slag gemaakt. Hierbij is ook de Taalbrigade betrokken.

Input sociale partners

- Op 2 november jl. is de conceptversie van de brief besproken met de werkgroep in de Stichting van de Arbeid.

Lopende onderhandelingen met derden/stakeholders

- In de zorg en in de kinderopvang wordt wel gesproken over modern werkgeverschap en in het onderwijs en in de cultuursector over goed werkgeverschap. Voor de stappen die we in het programma zetten, brengt dit geen inhoudelijke wijzigingen met zich mee. Daarom kiezen we ervoor om in het kader van het PNIL-traject voortaan de werkterm "aantrekkelijk werkgeverschap" te gebruiken.

Samenvatting inhoud van de brief

- Concreet is ingegaan op de twee sporen van het programma, te weten:
 - 1) Aansluiten, versterken en leren van generieke en sectorale inzichten en
 - 2) Het communicatietraject.
- De brief benoemt de volgende vervolgacties:

¹ Deze term komt op voorstel van sociale partners in de plaats van "modern werkgeverschap".

Ten aanzien van aansluiten, versterken en leren van generieke en sectorale inzetten:

Datum
22 november 2023

goed/moeder

- We blijven de vele (sectorale) acties rondom het thema ~~aantrekkelijk~~ *goed/moeder* werkgeverschap met elkaar delen en versterken elkaar waar mogelijk. Daarom hebben we aandacht voor kansen en knelpunten die optreden en zetten we - waar nodig - aanvullende acties uit. NB. Hiermee geven we uitvoering aan een door u gemaakte opmerking bij de conceptbrief. Voor dit thema sluiten we tot slot op twee punten aan bij het SER-advies: 'Waardevol werk: publieke dienstverlening onder druk', namelijk: 1) goed leiderschap in combinatie met de mogelijkheden om de zeggenschap/autonomie van werknemers te vergroten, en 2) het bieden van ontwikkelingsmogelijkheden aan werknemers.
- In de brief kondigt u aan dat u vanuit SZW meer generiek dan het PNIL-programma aandacht gaat vragen voor ~~aantrekkelijk~~ werkgeverschap bij werkgevers en werknemers. Er wordt vanuit SZW nu gewerkt aan een plan van aanpak daarvoor. We verwachten die begin 2024 aan u voor te kunnen leggen.
- SZW, VWS, BD en zorgsector verkennen verder de (on)mogelijkheden van een regionaal arbeidscontract.
- We blijven van elkaar leren, versterken en aanvullen op sectorale inzetten, zoals SHRM en de samenwerkingsverklaring in de zorgsector.

Ten aanzien van het communicatietraject

- Het ingezette traject zetten we door. Dit betekent onder andere dat we de samenwerking blijven zoeken met de Kamer van Koophandel voor de doelgroep (pre)starters². Daarnaast richten we ons voortaan ook tot de doelgroep *jonge mensen die vanuit de opleiding hun loopbaan (willen) starten buiten dienstbetrekking*. De invulling hiervan wordt de komende tijd uitgewerkt.
- Tot slot wordt in deze brief uitvoering gegeven aan drie moties en een toezegging, te weten: de motie Kathmann-Westerveld, de motie Palland en de motie Romke de Jong/Smals. De toezegging is door de staatssecretaris van Financiën – Fiscaliteit en Belastingdienst gedaan aan Romke de Jong. Deze gaat over het publiceren van het Handhavingsplan arbeidsrelaties tranche 2024 op de website van de Belastingdienst.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Kamerbrief Voortgang werkprogramma Personeel Niet in Loondienst (PNIL)	ter besluitvorming (niet verzenden)	

² Met pre-starters bedoelen we werkenden die overwegen om als zelfstandige te gaan werken.



Aan

Minister van SZW

14/12 154

TER BESLISSING

Datum
13 december 2023

nota

Voortgangsbrief PNIL

Aanleiding

Op 30 november jl. heeft u de conceptversie van de PNIL-voortgangsbrief ontvangen. Daarop heeft u een aantal opmerkingen gemaakt die in de voorliggende versie zijn verwerkt. Indien u akkoord bent met de brief, sturen we erop aan de brief te agenderen voor de MR van 22 december a.s. Parallel sturen we de aangepaste brief voor een korte afstemmingsronde naar de betrokken departementen. Mochten daar fundamentele punten uit naar voren komen, dan informeren wij u hierover voorafgaande aan de verzending naar de MR.

Uiterlijk bij
15 december 2023

Bijlage(n)
1

Alvorens de aangebrachte wijzingen in de voortgangsbrief interdepartementaal af te stemmen, en de brief vervolgens aan de AZ voor de MR aan te bieden, vragen wij u om op onderstaande punten een besluit te nemen.

In de bijlage bij deze nota treft u tevens de antwoorden op de vragen die u heeft gesteld.

Gevraagde besluiten

Wij adviseren u:

- in te stemmen met de aangepaste brief en het MR-formulier te ondertekenen;
- niet de term "modern werkgeverschap" te hanteren (zoals, op uw verzoek, nu wel in de voorliggende brief opgenomen), maar toch te kiezen voor de term "aantrekkelijk werkgeverschap" (zie hierna onder 'toelichting advies'). Als u dit advies overneemt, passen we dit nog aan in de versie voor de MR;
- in de brief toe te zeggen om "uiterlijk eind 2024" de TK opnieuw over de voortgang van het PNIL-werkprogramma te informeren.

Toelichting advies

Gebruik modern vs. goed en aantrekkelijk werkgeverschap

- In uw reactie op de conceptvoortgangsbrief van 30 november jl. heeft u aangegeven dat u niet akkoord bent met het gebruik van de term "aantrekkelijk werkgeverschap". U heeft daarbij aangegeven dat u graag vasthoudt aan de term "modern" of "goed" werkgeverschap. In de brief hebben we nu weer "modern" werkgeverschap gebruikt.
- Desondanks adviseren we u nogmaals om niet "modern", maar "aantrekkelijk" werkgeverschap te hanteren in de brief. Hier liggen primair inhoudelijke en secundair draagvlakredenen aan ten grondslag:
 - Inhoudelijk zien wij de volgende redenen:

- Ten eerste sluit de term "aantrekkelijk werkgeverschap" inhoudelijk gezien beter aan bij wat we beogen te bereiken; namelijk het zodanig vormgeven van de dienstbetrekking dat werkenden kiezen op basis daarvan te werken of daar – vanuit zzp-schap – naar terugkeren. Daarmee dekt deze term beter de lading dan "modern" werkgeverschap, waar allerlei partijen verschillende dingen in lezen.
- Ten tweede heeft de term "modern werkgeverschap", afhankelijk van de gebruiker, verschillende connotaties. De term wordt hierbij bijvoorbeeld in verband gebracht met het begrijpelijker schrijven van de tekst van een arbeidsovereenkomst of om vaste contracten als 'ouderwets' (niet modern) te framen. Daarmee heeft deze term een andere implicatie, dan wat we in feite willen bereiken.
- o Qua draagvlak hebben wij, secundair t.o.v. de inhoudelijke redenen, de volgende overweging: sociale partners hebben meermaals, laatstelijk tijdens de Regiegroep van 6 december jl., aangegeven bezwaren te hebben tegen de termen "modern" of "goed" werkgeverschap. Hun redenen zijn de bovenstaande. Zij kunnen zich wel allemaal vinden in de neutrale term "aantrekkelijk werkgeverschap". Met het oog op draagvlak bij sociale partners, ook in de context van het bredere krachtenveld in de polder, zien wij hierin een aanvullend argument om "aantrekkelijk" werkgeverschap te hanteren.
- o Tot slot ontraden wij u de term "goed werkgeverschap" te gebruiken, omdat dit een juridisch begrip is (art. 7:611 BW) dat niet de lading dekt van wat we er in deze brief mee bedoelen.

Datum
13 december 2023

Opnemen van tijdspad

- U geeft aan om in de voortgangsbrief op te willen nemen dat de TK medio 2024 opnieuw over de voortgang van het programma wordt geïnformeerd.
- Wij adviseren u om de TK toe te zeggen dat "uiterlijk eind 2024" een nieuwe voortgangsbrief wordt toegezonden. De verwachting is dan dat er voldoende stappen zijn gezet om de TK opnieuw inhoudelijk over de voortgang van het PNIL-programma te informeren.

Eenheid van kabinetsbeleid

- We ontraden derhalve om "medio 2024" te noemen. Dit heeft twee redenen:
 - o Ten eerste hebben de activiteiten in het programma in deze fase enige tijd nodig om (tussen)resultaten op te leveren. Omdat het tijdsbestek tussen het verzenden van de voorliggende brief en medio 2024 relatief kort is, verwachten wij onvoldoende te kunnen melden, terwijl het opstellen van een nieuwe voortgangsbrief veel tijd kost die ten koste gaat van het programma zelf.

Eenheid van kabinetsbeleid

- Eenheid van kabinetsbeleid

En waarom
nu pas naar
boren?

Interessant,
wanneer die gebruik
ik al 2 jaar!

kom

Bijlage: Reactie op uw vragen

Naast bovenstaande inhoudelijke punten, heeft u ook enkele vragen gesteld. De antwoorden daarop zijn hieronder puntsgewijs opgenomen.

Datum

13 december 2023

U vraagt:

- of regionaal werkgeverschap wel of niet mag?

In de PNIL-sectoren komt het voor dat werknemers uitgeleend worden aan andere werkgevers. Dit leidt echter tot knelpunten die we in de brief benoemen. Onder de overkoepelende term – regionaal werkgeverschap – volgen we de ontwikkelingen van een regionaal arbeidscontract als een mogelijke oplossing voor die knelpunten. Of dat soelaas biedt, is vooralsnog onduidelijk. De gesprekken tussen zorgwerkgevers, vakbonden, VWS, SZW en BD bevinden zich in de beginfase.

Lopende onderhandelingen met derden/stakeholders

- om informatie over het gesprek met de zorgsector over de samenwerkingsverklaring om schijnzelfstandigheid binnen de zorg terug te dringen.

Hiervoor is een nota in voorbereiding; deze komt op korte termijn naar u toe. Onlangs bent u ook via een mail op de hoogte gesteld van de stand van het gesprek met de zorgsector. Met de term

“samenwerkingsverklaring” wordt hetzelfde bedoeld als met het beheersingsmodel zorg. Om duidelijk te maken wat de inhoud van het document exact behelst, hanteren de Belastingdienst en VWS de aanduiding “samenwerkingsverklaring”. Hierbij is in de brief aansluiting gezocht.

En is het nu duidelijk genoeg?

- welke cao-afspraken belemmeren om werknemers extra te belonen vanwege hun flexibele inzet?

Dit signaal komt van werkgevers uit de kinderopvangsector. De Cao Kinderopvang heeft een standaard-karakter, waardoor er niet van de cao kan worden afgeweken, noch ten nadele noch ten voordele. Werkgevers in de kinderopvang kunnen dus niet zonder meer een structureel hogere beloning toekennen aan flexibel inzetbare pedagogisch medewerkers die in loondienst werken. De cao-partijen bepalen in gezamenlijkheid welk karakter de Cao Kinderopvang heeft en welke toelagen wel en niet worden toegestaan. SZW is geen partij in de cao-onderhandelingen. Daarentegen kunnen flexibel inzetbare pedagogisch medewerkers die als zzp'er werken vragen wat ze willen, omdat zij niet onder de cao vallen.

dat is mij bekend

- om iets preciezer te zijn wanneer de Kamer wordt geïnformeerd over de gesprekken die Platform ACCT met de cultuursector voert over mogelijk te ontwikkelen instrumenten voor de duiding van arbeidsrelaties?

De reactie van OCW is dat zij voornemens is om hierover te communiceren in een voortgangsbrief arbeidsmarktbeleid culturele en creatieve sector. De meest recente brief dateert van begin juni jl.. Op dit moment heeft OCW geen nieuwe voortgangsbrief gepland. Wel is in de brief van juni jl. gemeld dat het onderzoek naar dergelijke instrumenten in de loop van 2024 gereed is. Dit is, in afstemming met OCW,

overgenomen in de voorliggende brief, maar vanuit OCW wordt gevraagd om ruimte om zelf het moment te bepalen wanneer en hoe de TK wordt geïnformeerd.

Datum
13 december 2023

- waarom de ondertekening per bewindspersoon anders is?

Er is gebruik gemaakt van de standaard formulering voor ondertekening van brief zoals die binnen de verschillende departementen worden gehanteerd. Dat wil concreet zeggen dat voor u al uw voorletters en achternaam wordt gebruikt en voor MPVO en MLZS alleen de voor- en achternaam.

) meestal
maken we
dit den
einde van