Sira Consulting

Regeldruk en het werkgeversklimaat

Onderzoek in opdracht van AWVN naar de omvang en mogelijke aanpak van regeldruk voor werkgevers

Regeldruk en het werkgeversklimaat

Onderzoek in opdracht van AWVN naar de omvang en mogelijke aanpak van regeldruk voor werkgevers

Sira Consulting
2 februari 2026

Auteurs
Peter Bex
Karlijn Landman

Sira Consulting B.V. is inhoudelijk verantwoordelijk voor deze rapportage. De in deze rapportage opgenomen teksten en onderzoeksresultaten mogen uitsluitend worden gebruikt als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken mits de bron duidelijk wordt vermeld. Sira Consulting B.V. aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

BTW NR NL 8109.155.46.B01 **BIC RABONL2U** **IBAN NL25 RABO 0103 2903 46** **KVK 30182559**

Inhoud

Zoeken naar ademruimte in regels (managementsamenvatting) 5

1 Inleiding 7

1.1 Achtergrond en aanleiding 7

1.2 Aanpak en afbakening 7

1.3 Leeswijzer 9

2 De regeldruk voor werkgevers in beeld 10

2.1 Aanwijzen van een modelwerkgever 10

2.2 Werkgeversverplichtingen in beeld 11

2.3 Regeldrukkosten in beeld 12

2.4 Werkbaarheid in beeld 15

2.5 Nut en noodzaak in beeld 20

2.6 Tussenconclusie en selectie werkgeversverplichtingen 20

3 Reductievoorstellen 23

3.1 Indiensttreding 23

3.2 Administratie, belasting en financiën 29

3.3 Arbo, verzuim & re-integratie, gezondheid & veiligheid 34

3.4 Arbeidstijd en levensfase 36

3.5 Ontwikkeling & presteren 39

3.6 Beëindiging & ontslag 41

3.7 Externe verantwoording en rapportages 45

4 Conclusies en aanbevelingen 51

Bijlage I – Overzicht van geïnventariseerde verplichtingen 54

Zoeken naar ademruimte in regels (managementsamenvatting)

Regeldrukkosten werkgevers met 250 medewerkers ruim € 1 miljoen per jaar

In het onderzoek "Regeldruk en het werkgeversklimaat" zijn de wettelijke werkgeversverplichtingen voor grotere werkgevers onderzocht. Conform de indicatorbedrijvenaanpak is daarbij uitgegaan van een indicatorwerkgever met 250 werknemers. In het onderzoek zijn alleen de werkgeversverplichtingen onderzocht; verplichtingen in de categorieën 'ondernemersverplichtingen[1]' en 'sectorspecifieke verplichtingen[2]' zijn niet meegenomen.

De werkgeversverplichtingen uit de nationale en Europese regelgeving, waar in principe iedere grotere werkgever aan moet voldoen, veroorzaken jaarlijkse regeldrukkosten van ruim € 1.1 miljoen per jaar. Ongeveer 20% hiervan betreft interne kosten en 80% externe kosten.

Minderheid verplichtingen is goed werkbaar voor werkgevers

Naast de kosten die gepaard gaan met het voldoen aan verplichtingen, ervaren grotere werkgevers ook belemmeringen in de uitvoering. Veel verplichtingen gaan namelijk samen met complexe en tijdrovende procedures. Slechts 33% van de onderzochte verplichtingen wordt als goed werkbaar beschouwd, 52% als redelijk werkbaar en 15% als slecht of niet werkbaar.

Nut en noodzaak van de regelgeving staan niet ter discussie, maar de balans lijkt zoek

De met regelgeving nagestreefde doelen, zoals het beschermen van de werknemer, het creëren van gelijkheid en het verduurzamen van de bedrijfsvoering, staan niet ter discussie. Werkgevers ervaren wel een disbalans tussen deze doelen en de uit deze regelgeving voor werkgevers voortvloeiende regeldruk.

Grotere werkgevers verder onder druk door stapeling van wettelijke verplichtingen

Het verplichtingenpakket waar werkgevers aan moeten voldoen blijft groeien. Als de regeldruk (van zowel geldende als voorgenomen regelgeving) voor grotere werkgevers niet wordt beperkt, komt de financiële ruimte van werkgevers verder onder druk te staan. Daarmee neemt het vermogen af om te investeren in werkgelegenheid, innovatie en maatschappelijke opgaven, met gevolgen voor de economie en de kwaliteit van leven.[3]

Meer ademruimte voor werkgevers

Uit het onderzoek blijkt dan ook dat er een noodzaak bestaat om de regeldruk van de voor grotere werkgevers geldende wettelijke verplichtingen te verlagen en daarmee de doelmatigheid te verbeteren. Om hier invulling aan te geven zijn in het rapport voor elf, samen met werkgevers geselecteerde, verplichtingen concrete reductievoorstellen uitgewerkt. Waar relevant en bekend is daarbij rekening gehouden met reductievoorstellen waar al aan wordt gewerkt.[4] De voorgestelde maatregelen variëren in omvang en aard: sommige zijn relatief eenvoudig uit te voeren, zoals het verbeteren van communicatie of het aanbieden van ondersteunende struc-

---

[1] Dit betreft bijvoorbeeld verplichtingen gerelateerd aan financiële verantwoording en jaarverslagen.
[2] Dit betreft bijvoorbeeld verplichtingen gerelateerd aan het productieproces of gebouwen.
[3] P. Wennink, *De route naar toekomstige welvaart*, Adviesrapport, 12 december 2025, p. 4.
[4] Zie bijvoorbeeld de bijlage bij *Kamerstukken II* 2025/26, 29515, nr. 741 (Kamerbrief d.d. 15 december 2025 van de Minister van Economische Zaken inzake de aanpak van regeldruk en administratieve lasten). Op deze lijst heeft het kabinet 218 regels opgenomen waarvoor de regeldruk zal worden verlaagd. Ook relevant in dit kader is het recente rapport van Peter Wennink (P. Wennink, *De route naar toekomstige welvaart*, Adviesrapport, 12 december 2025).

turen voor werkgevers, terwijl andere voorstellen ingrijpender zijn en aanpassing van wet- en regelgeving vereisen.

Om grotere werkgevers écht ademruimte te bieden, is daadkracht nodig. Veel regeldrukveroorzakende regels staan niet op zichzelf, maar maken onderdeel uit van een samenhangend stelsel van regelgeving. Het aanpassen van dergelijke regels vraagt daarom om een bredere herbezinning op dat stelsel als geheel. De met regelgeving nagestreefde beleidsdoelen staan daarbij niet ter discussie, maar wel is een hernieuwde afweging nodig van de balans tussen deze doelen enerzijds en de lasten voor werkgevers anderzijds. Een dergelijke herijking kan alleen slagen wanneer alle betrokken partijen (politiek, sociale partners en werkgevers) constructief samenwerken én bereid zijn bestaande vanzelfsprekendheden ter discussie te stellen.

1 Inleiding

1.1 Achtergrond en aanleiding

Werkgevers krijgen te maken met steeds meer wet- en regelgeving waaraan zij moeten voldoen. Deze regels bestrijken uiteenlopende onderwerpen: van veiligheid op de werkvloer tot aan duurzaamheid en van inclusiviteit tot aan loondoorbetaling bij ziekte.

Op zichzelf zijn de verplichtingen waar een werkgever aan moet voldoen vaak redelijk uitvoerbaar, maar de stapeling van verplichtingen en het feit dat regels soms tegenstrijdig zijn of snel veranderen, zorgt voor een groeiende regeldruk. De gevolgen daarvan merken werkgevers elke dag. Het naleven van alle regels vereist steeds meer kennis en kost steeds meer tijd. Dat gaat ten koste van de slagvaardigheid, ruimte voor vernieuwing, groei en aandacht voor medewerkers en daarmee ook de organisatie. Daarnaast maakt de complexiteit van de regelgeving het werk foutgevoeliger en minder efficiënt. Op de middellange en langere termijn heeft dit ook invloed op het concurrentievermogen van Nederlandse werkgevers: middelen die nodig zijn voor innovatie worden nu vaak besteed aan naleving en controle.[5]

De regeldruk voor ondernemers staat al geruime tijd hoog op de politieke agenda. Tijdens afgelopen Prinsjesdag heeft het kabinet opnieuw aangekondigd de regeldruk voor bedrijven te willen verminderen.[6] Recent heeft minister Karremans van Economische Zaken in lijn hiermee een eerste lijst bekend gemaakt met daarop 218 regels die worden geschrapt of vereenvoudigd. Het is de bedoeling dat deze lijst wordt uitgebreid tot ten minste 500 regels.[7]

Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN) heeft eveneens de wens om regeldruk terug te dringen en vraagt daarbij nadrukkelijk aandacht voor de regeldruk van verplichtingen die specifiek voor werkgevers gelden.[8] Zij heeft Sira Consulting daarom gevraagd onderzoek te doen en in kaart te brengen welke werkgeversverplichtingen de meeste regeldruk veroorzaken, hoe groot de door deze verplichtingen veroorzaakte regeldruk is én hoe deze regeldruk kan worden gereduceerd.

1.2 Aanpak en afbakening

Toepassing van de indicatorbedrijvenaanpak

Om tot bruikbare inzichten te komen, hanteren wij in dit onderzoek de indicatorbedrijvenaanpak. Deze methode brengt de regeldruk van ondernemers op een objectieve en vergelijkbare manier in kaart aan de hand van een representatief fictief bedrijf, het indicatorbedrijf, waarvoor alle relevante wettelijke verplichtingen worden geanalyseerd op regeldrukkosten en werkbaarheid.

---

[5] MKB-Nederland, *Commissiedebat arbeidsmarktbeleid en arbeidsmarktdiscriminatie*, 1 april 2025, https://www.mkb.nl/brieven-en-commentaren/commissiedebat-arbeidsmarktbeleid-en-arbeidsmarktdiscriminatie.

[6] Rijksoverheid, *Prinsjesdag 2025: ondernemen moet lonen, half miljard extra naar innovatie*, 17 september 2025, https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2025/09/16/prinsjesdag-2025-ondernemen-moet-lonen-half-miljard-extra-naar-innovatie.

[7] *Kamerstukken II* 2025/26, 29515, nr. 741 (Kamerbrief d.d. 15 december 2025 van de Minister van Economische Zaken inzake de aanpak van regeldruk en administratieve lasten).

[8] AWVN, *AWVN: Ambities van kabinet alleen waar te maken met beter werkende arbeidsmarkt,* 30 oktober 2025, https://www.awvn.nl/tweede-kamerverkiezingen/nieuws/awvn-ambities-van-kabinet-alleen-waar-te-maken-met-beter-werkende-arbeidsmarkt/.

Toelichting indicatorbedrijvenaanpak

- Het indicatorbedrijf is een analyse-instrument dat model staat voor bedrijven die binnen een bepaalde sector werkzaam zijn.
- Bij de keuze van het indicatorbedrijf staat het aantal verplichtingen dat van toepassing is centraal. Hoe groter de verschillen tussen de bedrijven binnen een sector zijn, hoe groter de kans dat het indicatorbedrijf niet alle verplichtingen van de hele sector afdekt. De berekende regeldruk kan daarom niet worden gezien als een gemiddelde voor de sector.
- De regeldruk voor het indicatorbedrijf wordt in kaart gebracht door de op een bepaalde peildatum van toepassing zijnde relevante wet- en regelgeving te inventariseren. Daarbij kan een onderscheid worden gemaakt tussen werkgevers-, ondernemers- en sectorspecifieke verplichtingen.
- De regeldruk van een indicatorbedrijf wordt vervolgens per verplichting beoordeeld aan de hand van (1) de regeldrukkosten en (2) de werkbaarheid (zie voor een nadere toelichting op de methodiek paragrafen 2.3 en 2.4).[9]

Hoewel de indicatorbedrijvenaanpak is ontwikkeld om de door stapeling van verplichtingen veroorzaakte regeldruk voor ondernemers in kaart te brengen, is deze methode ook toepasbaar op de context van werkgevers. Hiertoe is het - in lijn met de indicatorbedrijvenaanpak - noodzakelijk een representatieve modelwerkgever aan te wijzen. Door vervolgens de van toepassing zijnde verplichtingen in kaart te brengen én te analyseren, ontstaat een breed beeld van de op de werkgever drukkende regeldruk.

Reikwijdte: focus op werkgeversverplichtingen voor de middelgrote werkgever

- Anders dan in eerdere regeldrukonderzoeken, staat in dit onderzoek niet de ondernemer, maar de werkgever centraal. De focus ligt daarom op werkgeversverplichtingen: wettelijke regels waar een werkgever die werknemers in dienst heeft aan moet voldoen. Naast deze verplichtingen kunnen werkgevers ook te maken hebben met sectorspecifieke regels (zoals regels op het gebied van voedselveiligheid) en ondernemersverplichtingen (zoals regels op het gebied van het doen van belastingaangifte). Deze twee categorieën vallen echter buiten de reikwijdte van dit onderzoek.
- Om de stapeling van verplichtingen zo inzichtelijk mogelijk te maken, is in dit onderzoek uitgegaan van een middelgrote werkgever met 250 werknemers (zie over de selectie van de modelwerkgever verder hoofdstuk 2). Veel door AWVN vertegenwoordigde werkgevers hebben dit profiel. Bovendien kunnen juist middelgrote werkgevers in de knel komen, omdat er voor hen - anders dan voor kleinere werkgevers - geen uitzonderingen worden gecreëerd in wet- en regelgeving, maar zij anderzijds niet beschikken over de gespecialiseerde functies en ondersteuning die grotere organisaties wel hebben. Dit onderzoek is desondanks ook voor kleinere en grotere werkgevers en brancheorganisaties relevant:
  - Ook kleinere en grotere werkgevers moeten zich houden aan het grootste deel van de in kaart gebrachte werkgeversverplichtingen. In bijlage 1 is een overzicht opgenomen van alle verplichtingen, inclusief eventuele excepties op basis van het aantal werknemers, zodat zichtbaar wordt welke verplichtingen voor welke werkgevers gelden. Hoewel de regeldruk voor andere typen werkgevers anders kan uitvallen, zullen veel van de gesignaleerde knelpunten ook voor hen herkenbaar zijn.
  - Voor brancheorganisaties is dit onderzoek relevant omdat het inzicht geeft in welke verplichtingen op werkgevers drukken en waar de grootste uitvoeringslast ontstaat, waar-

[9] Rijksoverheid, *Regeldruk MKB-indicatorbedrijven in zes sectoren*, 18 augustus 2023, https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/08/18/bijlage-1a-hoofdrapport-mkb-indicatorbedrijven.

door zij de belangen van hun achterban beter kunnen onderbouwen en gericht aandacht kunnen vragen voor knelpunten in wet- en regelgeving.

- Ter afbakening van de verplichtingen die in dit onderzoek zijn meegenomen, is als peildatum 1 januari 2027 gehanteerd, zodat naast de al geldende verplichtingen ook nieuwe, reeds bekende verplichtingen die uiterlijk 1 januari 2027 in werking treden zijn meegenomen.

Wat dit onderzoek toevoegt

Dit onderzoek voegt nieuwe inzichten toe ten opzichte van eerdere regeldrukonderzoeken. Dat gebeurt op drie manieren:

- De focus ligt op het werkgeverschap.
  In de indicatorbedrijvenrapporten waarop wordt aangesloten, stond de ondernemer en niet de werkgever centraal.
- Het onderzoek richt zich specifiek op middelgrote werkgevers.
  Waar eerdere rapporten zich richtte op het MKB, staat in dit onderzoek de werkgever met 250 werknemers centraal.
- Er wordt een extra analyse element toegevoegd.
  Naast regeldrukkosten en werkbaarheid wordt ook gekeken naar ervaren nut en noodzaak van werkgeververplichtingen, oftewel: de mate waarin werkgevers het doel ondersteunen en de verplichting als een passend middel zien om dat doel te realiseren.

Proces

Op basis van deskresearch, eerdere onderzoeken van Sira Consulting[10] en praktijkkennis van AWVN en haar leden, is een overzicht gemaakt van alle geldende werkgeversverplichtingen, aangevuld met reeds aangekondigde nieuwe verplichtingen. Deze verplichtingen zijn geordend in het Standaard Kosten Model (SKM) en vervolgens besproken tijdens een werksessie met AWVN-leden. Tijdens deze sessie is het overzicht aangevuld, de analyse verfijnd en zijn de verplichtingen geselecteerd waarvoor het volgens leden van AWVN het meest wenselijk en noodzakelijk is om reductievoorstellen te doen. AWVN heeft de geselecteerde verplichtingen vervolgens in meerdere bijeenkomsten ter verificatie voorgelegd aan leden. Voor deze verplichtingen zijn daarna voorstellen om de regeldruk te verminderen geformuleerd door Sira Consulting. De resultaten hiervan zijn vastgelegd in dit met de opdrachtgever afgestemde eindrapport.

1.3 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 van dit rapport brengen we de verplichtingen waaraan werkgevers moeten voldoen in beeld en analyseren we de door deze verplichtingen veroorzaakte regeldruk. Ook komen we in dit hoofdstuk tot een selectie van de verplichtingen waarvoor in hoofdstuk 3 reductievoorstellen zullen worden opgesteld. Hoofdstuk 4 bevat ten slotte de conclusies en aanbevelingen die voortkomen uit de bevindingen van het onderzoek.

[10] Rijksoverheid, *Regeldruk MKB-indicatorbedrijven in zes sectoren*, 18 augustus 2023, https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/08/18/bijlage-1a-hoofdrapport-mkb-indicatorbedrijven.

2 De regeldruk voor werkgevers in beeld

2.1 Aanwijzen van een modelwerkgever

Werkgeversklimaat en AWVN

Nederland kent een breed en gevarieerd werkgeversbestand, verspreid over alle sectoren van de economie. Werkgevers zorgen voor het grootste deel van de werkgelegenheid en vormen daarmee een essentiële schakel in de Nederlandse economie en samenleving. Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) waren er begin 2024 ruim 2,4 miljoen bedrijven in Nederland. Een deel daarvan heeft personeel in dienst en is daarmee werkgever. Deze groep omvat kleine, middelgrote en grote organisaties, actief in uiteenlopende sectoren zoals industrie, handel, zorg, onderwijs, overheid en zakelijke dienstverlening.[11] AWVN vertegenwoordigt zo'n 200.000 van deze werkgevers. Dit betreft zowel directe leden als indirecte leden via aangesloten brancheverenigingen.[12]

De modelwerkgever: de middelgrote productieonderneming

Zoals eerder in dit rapport is toegelicht, wordt in lijn met de indicatorbedrijvenaanpak gewerkt met een modelwerkgever. De keuze voor de modelwerkgever die in dit onderzoek centraal staat, is gebaseerd op een analyse van het ledenbestand van AWVN en tot stand gekomen in nauwe samenwerking met AWVN en haar leden.

De middelgrote productieonderneming

Sophie van der Meer is directeur van een middelgrote productieonderneming die duurzame kunststof- en kartonnen verpakkingen produceert voor industriële klanten in de voedingsmiddelen- en farmaceutische sector. Kwaliteit, veiligheid en duurzaamheid vormen de kern van de bedrijfsvoering: er wordt gewerkt volgens strikte milieunormen (ISO 14001) en kwaliteitscertificeringen (ISO 9001, BRC Packaging).

Het bedrijf levert aan klanten in Duitsland, België, Frankrijk en Nederland. Samen met haar managementteam, bestaande uit de HR-manager, operations manager, financieel manager en commercieel manager, geeft Sophie leiding aan de organisatie, die twee productielocaties in Nederland telt en 250 medewerkers in dienst heeft. De medewerkers zijn actief in productie en logistiek, productontwikkeling binnen het eigen R&D-team en ondersteunende afdelingen zoals HR, finance en ICT. De totale personeelskosten bedragen ongeveer € 13.5 miljoen per jaar.

Werkgeverschap

In de regio geldt het bedrijf als betrouwbare werkgever en opleider. Via samenwerking met mbo- en hbo-opleidingen worden stageplekken en BBL-trajecten aangeboden. Binnen de

[11] CBS, 15 augustus 2025, https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-economie/bedrijven

[12] AWVN, *Daarom AWVN: zeven redenen om aan te sluiten*, https://www.awvn.nl/daarom-awvn/.

productie wordt gewerkt met ploegendiensten en flexibele inzet tijdens piekperiodes. Naast de vaste medewerkers schakelt het bedrijf waar nodig uitzendkrachten in.

Alle medewerkers, van productie tot management, kunnen via een moderne mobiliteitsregeling gebruikmaken van mobiliteit die past bij de functie: bijvoorbeeld een OV-abonnement, fietsregeling of bij uitzondering een leaseauto. Deze regeling sluit aan bij de duurzame bedrijfsfilosofie van de onderneming.

De onderneming heeft een actieve ondernemingsraad (OR) die regelmatig meedenkt over strategische en operationele beslissingen. Voor Sophie en het MT is medezeggenschap vanzelfsprekend: de OR wordt betrokken bij investeringen in arbeidsomstandigheden, werktijden en technologische vernieuwingen. Diversiteit, inclusie en sociale veiligheid zijn belangrijke thema's binnen het bedrijf. Nieuwe medewerkers krijgen bij de onboarding uitleg over de gedragscode en het bedrijf organiseert periodiek workshops over respectvol samenwerken.

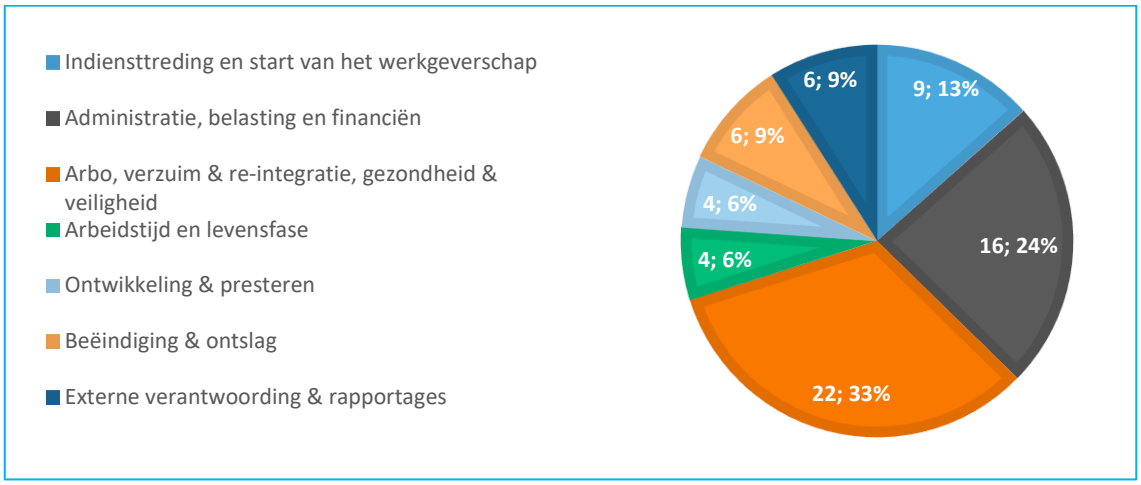
Op het gebied van HR wordt het MT ondersteund door drie HR-adviseurs en een HR-manager. Zij zijn verantwoordelijk voor zowel de uitvoering van personeelszaken als het ontwikkelen en toepassen van HR-beleid op het gebied van personeelsontwikkeling, duurzame inzetbaarheid, verzuim en arbeidsvoorwaarden. Voor specialistische diensten zoals salarisadministratie en arbozaken werkt het bedrijf samen met externe partijen, maar het personeels- en verzuimbeleid wordt intern gecoördineerd. Het MT hecht veel waarde aan laagdrempelig en persoonlijk contact met medewerkers, zodat snel kan worden ingespeeld op signalen vanuit de organisatie en het HR-beleid goed aansluit bij de praktijk.

Naast de dagelijkse productie investeert het bedrijf continu in procesinnovatie en productontwikkeling, met als doel de verpakkingsmaterialen steeds duurzamer en efficiënter te maken. Voor Sophie en haar MT draait ondernemen om balans: economische groei combineren met goed werkgeverschap en maatschappelijk verantwoord produceren.

Er is bewust gekozen voor een middelgrote werkgever. Middelgrote werkgevers moeten zich houden aan vrijwel alle verplichtingen die ook voor grotere organisaties gelden, maar beschikken over minder middelen en ondersteunende systemen om deze verplichtingen uit te voeren. De middelgrote werkgever vormt daarmee een goed ijkpunt om inzicht te krijgen in hoe regeldruk zich in de praktijk opstapelt. Bovendien blijkt uit een analyse van het ledenbestand van AWVN dat hiermee het meest recht wordt gedaan aan een 'doorsnee'-lid van AWVN.

2.2 Werkgeversverplichtingen in beeld

In totaal zijn er **67 werkgeversverplichtingen** in kaart gebracht, waaraan werkgevers moeten voldoen. Het betreft **4 verplichtingen uit wetgeving die nog in werking moet treden**, waarvan 2 in de categorie Arbo, verzuim & re-integratie, gezondheid & veiligheid, en 2 in de categorie externe verantwoording & rapportages. De 67 verplichtingen zijn verdeeld over **7 categorieën.**



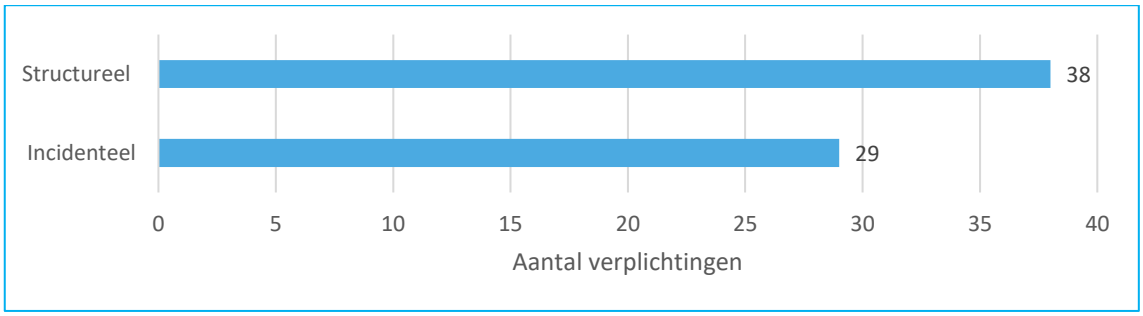
Figuur 1: Aantal verplichtingen per categorie

Van de 67 wettelijke verplichtingen zijn er **38 structureel van aard**. Dit zijn verplichtingen die de werkgever jaarlijks of vaker moet uitvoeren. Het gaat dan bijvoorbeeld over:

- Het bijhouden van het ziekteverzuim;
- Het verstrekken van een loonstrook aan een werknemer; en
- Het ter beschikking stellen van trainingen, opleidingen en cursussen.

Daarnaast zijn er **29 incidentele verplichtingen geïnventariseerd**. Deze verplichtingen gelden wanneer zich er een bepaalde gebeurtenis of situatie voordoet. Het gaat bijvoorbeeld om verplichtingen bij instroom, doorstroom of uitstroom van personeel, zoals:

- Het opstellen van een arbeidsovereenkomst bij indiensttreding;
- Het aanvragen van een tewerkstellingsvergunning; en
- Het uitbetalen van een transitievergoeding bij beëindiging van het dienstverband.



Figuur 2: Aantal structurele en incidentele verplichtingen

Zoals in hoofdstuk 1 uiteengezet zijn in het kader van dit onderzoek alleen de werkgeversverplichtingen in kaart gebracht. Werkgevers zullen in de praktijk in aanvulling op deze 67 verplichtingen - al dan niet indirect – ook met ondernemersverplichtingen en mogelijk ook met sectorspecifieke verplichtingen te maken krijgen.

2.3 Regeldrukkosten in beeld

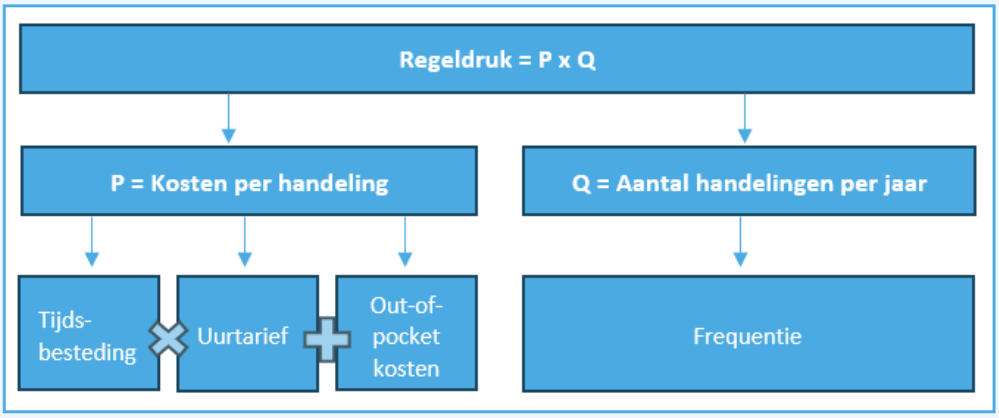
Om de regeldrukkosten per jaar in kaart te brengen, is gebruikgemaakt van het Standaard Kosten Model (SKM). Deze methode maakt op een gestructureerde wijze inzichtelijk welke handelingen werkgevers moeten uitvoeren om aan hun wettelijke verplichtingen te voldoen en welke kosten hieraan zijn verbonden. Het is van belang hierbij te onthouden dat andere werkgevers, bijvoorbeeld die in een andere sector actief zijn of minder of juist meer werknemers in dienst hebben, de regeldrukkosten, werkbaarheid en daarmee de totale regeldruk mogelijk anders

zouden inschatten. Desondanks schetst de analyse een duidelijk en herkenbaar beeld van de wijze waarop en de mate waarin verplichtingen regeldruk veroorzaken.

Een nadere toelichting op deze methode is opgenomen in het onderstaande tekstkader.

Toelichting berekenen regeldrukkosten

- Om meer inzicht te krijgen in de kosten van wet- en regelgeving is het SKM ontwikkeld. Deze meetmethodiek gaat na welke stappen/handelingen men moet doen om de verplichtingen na te kunnen leven, en hoeveel tijd en welke uitgaven hiermee gepaard gaan.
- Voor de berekening van de regeldrukkosten per jaar dienen de variabelen die ten grondslag liggen aan een handeling vermenigvuldigd te worden. Daarbij gaat het om de vier variabelen: tijd, tarief, out of pocket kosten en frequentie. Het schema hieronder vat het samen.



- **Tijdsbesteding:** hiermee wordt bedoeld de tijd die het een werkgever kost om een bepaalde handeling te verrichten.
- **Uurtarief:** Het tarief per uur dat wordt gebruikt om de arbeidskosten voor de uitvoering van een handeling te berekenen. Hierbij wordt gebruikt gemaakt van de standaard uurtarieven uit het Handboek Meting Regeldrukkosten.[13]
- **Out-of-pocket kosten:** Naast tijdsbesteding kan voor het uitvoeren van bepaalde handelingen sprake zijn van bijkomende kosten. Hieronder valt bijvoorbeeld de inhuur van externen, zoals een jurist.
- **Frequentie:** De frequentie staat voor het aantal keren dat een handeling per jaar moet worden uitgevoerd.

De totale regeldrukkosten voor de in ons onderzoek centraal staande modelwerkgever worden geraamd op ongeveer **€ 1.145.000 per jaar**. Dit bedrag is naar boven afgerond op duizendtallen; de andere in dit rapport genoemde bedragen zijn naar boven afgerond op honderdtallen.

Deze kosten bestaan uit zowel interne als externe kosten.

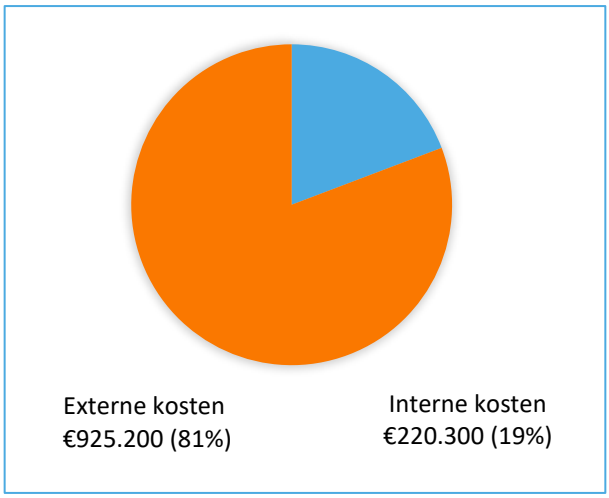
[13] Adviescollege Toetsing Regeldruk, *Handboek meting regeldrukkosten*, 29 november 2023.

Interne kosten – € 220.300 per jaar

- Deze kosten ontstaan doordat medewerkers tijd besteden aan het voldoen aan wettelijke verplichtingen.
- De interne kosten zijn berekend door de tijd die hieraan wordt besteed te vermenigvuldigen met de gemiddelde loonkosten van medewerker die dit uitvoert.

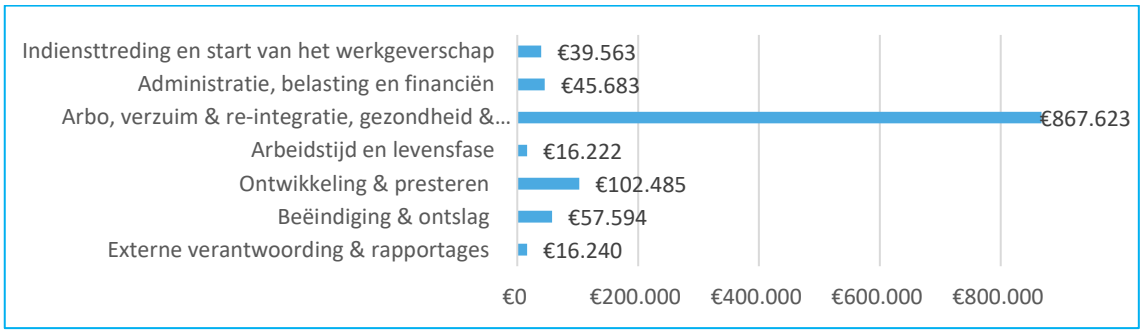
Externe kosten – € 925.200 per jaar

- Het gaat hierbij om specifieke kosten (zoals de transitievergoeding) en kosten voor externe adviseurs (zoals een jurist). Dit wordt ook wel 'out-of-pocketkosten' genoemd.
- De keuze om bepaalde verplichtingen uit te besteden hangt af van (1) de kennis die nodig is om aan deze verplichting te voldoen (de verplichting is dan bijvoorbeeld te complex om dit zelf te doen) en (2) het risico dat de werkgever loopt op hoge boetes of onvoorziene (hoge) kosten.



Figuur 3: Verdeling externe en interne kosten

In onderstaande figuur zijn de regeldrukkosten per categorie weergegeven.



Figuur 4: Regeldrukkosten per categorie

De berekende regeldrukkosten zijn gecorrigeerd voor de mate waarin werkgevers de kosten als bedrijfseigen ervaren.

- Wanneer een verplichting volledig onderdeel uitmaakt van de normale bedrijfsvoering en werkgevers de verplichting ook zonder wettelijke plicht zouden uitvoeren - oftewel 100% *business as usual* (BAU) is - wordt de verplichting geacht geen regeldrukkosten te veroorzaken.
- In andere gevallen, waarin een verplichting deels als BAU wordt gezien, heeft dit een dempend effect op de totale regeldrukkosten. Van de 67 verplichtingen, zijn 5 verplichtingen aangemerkt als 100% en 6 als 75% *business as usual* (zie tabel 1).

Verplichting	Percentage BAU
Het schriftelijk vastleggen van de arbeidsovereenkomst	100%
Opvragen en vastleggen werknemersgegevens bij indiensttreding (loonbelastingverklaring)	100%
Het betalen van loon aan een werknemer	100%
Het betalen van vakantiebijslag aan een werknemer	100%
Het tijdig aangeven of de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet	100%
Het opstellen van een ziekteverzuimbeleid	75%
Het zorgen voor een ergonomische inrichting van de werkplekken	75%

Het hebben van een veiligheidsinformatieblad voor gevaarlijke stoffen	75%
Het meewerken aan inspecties van de Nederlandse Arbeidsinspectie	75%
Het organiseren van bedrijfshulpverlening (BHV)	75%
Het ter beschikking stellen van trainingen, opleidingen en cursussen	75%

Tabel 1: Werkgeversverplichtingen met 100 of 75% BAU

Onderstaande tabel toont de top 15 verplichtingen met de hoogste regeldrukkosten per jaar.

Verplichting	Regeldrukkosten
1. Het doorbetalen van het loon bij ziekte (kort verzuim en lang verzuim)	€ 705.400
2. Het aan werknemers bieden van de gelegenheid tot medezeggenschap (WOR)	€ 47.800
3. Sluiten contract met Arbodienst	€ 40.200
4. In dienst nemen mensen met een arbeidsbeperking	€ 36.400
5. Het re-integreren van een zieke werknemer	€ 33.800
6. Het laten keuren van arbeidsmiddelen	€ 33.600
7. Het ter beschikking stellen van trainingen, opleidingen en cursussen	€ 33.500
8. Het betalen van een transitievergoeding voor een werknemer	€ 27.400
9. Het doorlopen van een procedure bij ontslag met wederzijds goedvinden (VSO)	€ 27.000
10. Het begeleiden van niet-functionerende werknemers	€ 17.400
11. Het (digitaal) verstrekken van een loonstrook aan een werknemer	€ 17.000
12. Het bijhouden van het ziekteverzuim	€ 14.800
13. Het voorlichten over en toezien op de te verrichten werkzaamheden	€ 9.700
14. Het zorgen voor een ergonomische inrichting van de werkplekken	€ 9.500
15. Het voeren van een loonadministratie	€ 7.900

Tabel 2: De vijftien meest belastende werkgeversverplichtingen

2.4 Werkbaarheid in beeld

Hoe minder werkbaar de verplichting is, hoe hoger de ervaren regeldruk. De werkbaarheid is per verplichting ingedeeld in een van de volgende categorieën:

- Niet werkbaar: De verplichting is niet uitvoerbaar op de wijze waarop dat is voorgeschreven. Het gevolg is dat een werkgever bewust of onbewust in overtreding is.
- Slecht werkbaar: Werkgevers ervaren knelpunten bij de uitvoering van de verplichting. Vaak is deze alleen uitvoerbaar met hulp, inhuur of ondersteuning van derden.
- Redelijk werkbaar: De verplichting is uitvoerbaar door de organisatie zelf, maar het kost wel de nodige moeite of ergernis. Vanwege efficiencyvoordelen wordt er soms voor gekozen deze verplichting uit te besteden aan een derde.
- Goed werkbaar: De verplichting is uitvoerbaar door de organisatie zelf. Dit hoeft overigens niet te betekenen dat de verplichting geen tijd of geld kost, maar wel dat de verplichting goed binnen de bedrijfsprocessen past.

In welke categorie een verplichting wordt geplaatst, hangt af van onderstaande knelpunten:

Tijdsbesteding. Voldoen aan verplichtingen uit wet- en regelgeving kost tijd en tijd is geld. Werkgevers moeten nagaan aan welke verplichtingen ze moeten voldoen.

Kosten. Een verplichting kan ertoe leiden dat een werkgever zijn administratie of bedrijfsprocessen moet aanpassen of een externe deskundige moet inhuren om aan de regelgeving te kunnen voldoen, zoals de inzet van een notaris of administratiekantoor.

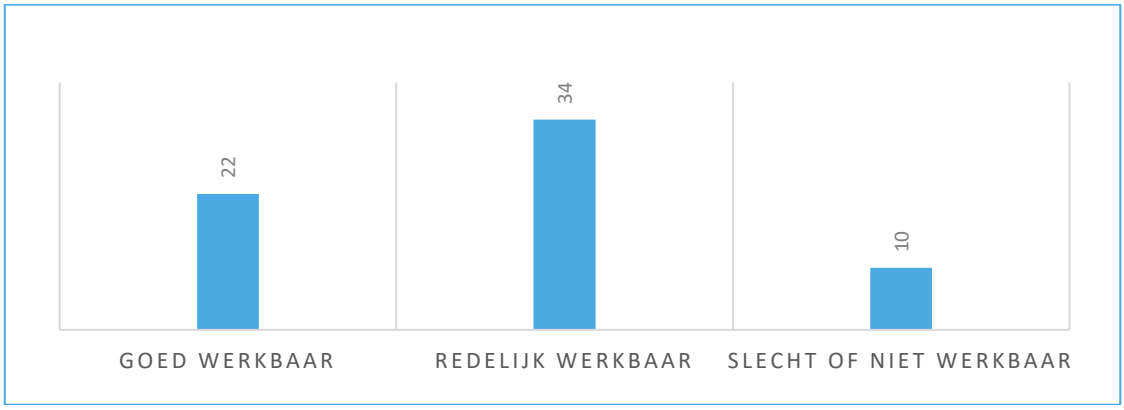
Complexiteit. Bij complexiteit gaat het om de vraag of voor een werkgever voldoende duidelijk is hoe aan de verplichting is te voldoen. Daarnaast speelt de proportionaliteit tussen doel en middel een belangrijke rol: wanneer een verplichting als zeer complex wordt ingericht, kan de uitvoering onevenredig veel tijd en expertise vragen in verhouding tot het beoogde beleidsdoel. Dit vergroot de ervaren regeldruk, omdat werkgevers het gevoel hebben dat ze meer moeten doen dan redelijkerwijs nodig is om het doel te bereiken.

Doorlooptijd. In sommige gevallen vraagt een verplichting om contact met een overheidsinstelling. Daar zit dan een bepaalde afhandelingstermijn aan vast. Als de afhandelingstermijn waarbinnen de verplichting wordt uitgevoerd lang is, bijvoorbeeld omdat de uitvoeringsorganisatie beoordelings- of beslissingstijd nodig heeft, leidt dit tot meer ervaren regeldruk

Dienstverlening. Werkgevers verwachten van de overheid niet alleen heldere informatie over opgelegde verplichtingen, maar in sommige gevallen ook meer uitleg of ondersteuning bij vragen hoe de werkgever aan die verplichtingen kan voldoen. Als de uitvoeringsorganisatie van de overheid zich daarbij niet constructief opstelt en de werkgever niet voldoende informeert, kan dit leiden tot onvrede en meer ervaren regeldruk.

Figuur 5: Knelpunten die van invloed zijn op werkbaarheid

Uit het onderzoek blijkt dat van alle verplichtingen 22 als goed werkbaar worden gezien, 34 als redelijk en 10 als slecht of niet-werkbaar.[14] Daarmee is **33%** van de in kaart gebrachte verplichtingen **goed werkbaar**, **51% redelijk werkbaar** en **15% slecht of niet werkbaar**.



Figuur 6: Verdeling werkbaarheid

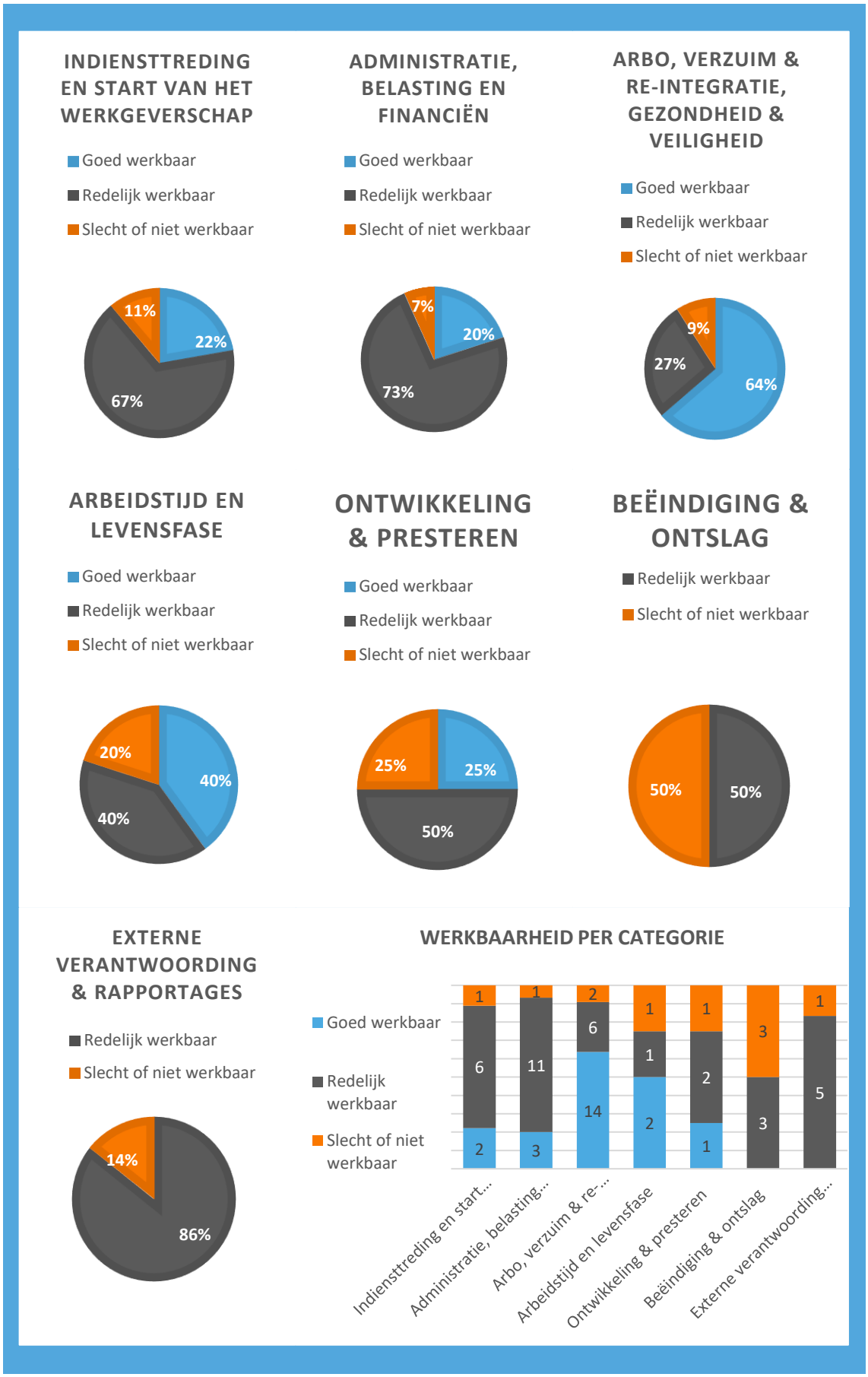
[14] 1 van de 67 verplichtingen is niet meegenomen (ketenaansprakelijkheid) omdat de modelwerkgever die in dit onderzoek centraal staat hier naar verwachtingen niet mee te maken zal hebben.

Dat een verplichting als slecht of niet werkbaar wordt beoordeeld, wil niet per definitie zeggen dat het doel van de regel niet wordt ondersteund. Werkgevers kunnen het nut en noodzaak van de verplichting erkennen, maar struikelen over de praktische uitvoering. In paragraaf 2.5 gaan wij verder in op de nut en noodzaak van de in kaart gebrachte verplichtingen.

Werkbaarheid per categorie

De werkbaarheid van verplichtingen verschilt per categorie. Over het algemeen blijken de verplichtingen rondom het thema Arbo, verzuim & re-integratie, gezondheid & veiligheid het meest werkbaar: veertien verplichtingen in deze categorie worden als goed werkbaar aangemerkt, tegenover slechts twee die als slecht of niet werkbaar worden beoordeeld. Opvallend is dat in de andere categorieën het aandeel goed werkbare verplichtingen laag is en dat voor de categorieën Beëindiging en ontslag en Externe verantwoording & rapportages zelfs geldt dat er geen werkbare verplichtingen zijn.

Op de volgende pagina is per categorie weergegeven welk deel van de verplichtingen als goed, redelijk of als slecht of niet werkbaar wordt beoordeeld.



Figuur 7: Verdeling werkbaarheid per categorie

Per verplichting kan het verschillen waarom deze als minder werkbaar is aangemerkt:

- Het aanvragen van betaald ouderschapsverlof voor een werknemer is bijvoorbeeld aangemerkt als slecht werkbaar omdat de administratie complex is omdat verlof vaak verspreid wordt opgenomen.
- Het voeren van een loonadministratie wordt aangemerkt als redelijk werkbaar, omdat de werkgever hiervoor vaak een externe partij in zal moeten schakelen. Dat brengt uiteraard extra kosten met zich mee.

In de onderstaande tabel is opgenomen welke verplichtingen als slecht of niet werkbaar zijn gekwalificeerd en welke regeldrukaspecten tot die kwalificatie hebben geleid:

Wettelijke verplichting	Werkbaarheid	Regeldrukaspecten				
		Tijd	Kosten	Complexiteit	Doorlooptijd	Dienstverlening
Het voorkomen van schijnzelfstandigheid	Niet	✓	✓	✓		✓
Naleven privacyregels AVG	Slecht	✓	✓	✓		
Het doorbetalen van het loon bij ziekte	Slecht		✓		✓	
Het re-integreren van een zieke werknemer	Slecht		✓	✓	✓	
Het aanvragen van betaald ouderschapsverlof voor een werknemer	Slecht	✓		✓		✓
Het begeleiden van niet-functionerende werknemers	Slecht	✓	✓	✓	✓	
Het doorlopen van een ontslagprocedure via UWV of aangewezen commissie bij langdurige arbeidsongeschiktheid	Slecht	✓	✓	✓	✓	✓
Het doorlopen van een ontslagprocedure via UWV of aangewezen commissie bij bedrijfseconomische redenen	Slecht	✓	✓	✓	✓	✓
Het doorlopen van een ontslagprocedure via de kantonrechter	Slecht	✓	✓	✓	✓	✓
Het meewerken aan uitvragen van het CBS	Slecht	✓				✓

Tabel 3: 10 minst werkbare verplichtingen

Voor de in paragraaf 2.6 geselecteerde verplichtingen, zal in hoofdstuk 3 nader worden ingegaan op de vraag waarom de specifieke verplichting als goed, redelijk, slecht dan wel niet werkbaar is aangemerkt.

2.5 Nut en noodzaak in beeld

De mate waarin werkgevers wettelijke verplichtingen als nuttig en noodzakelijk ervaren, hangt samen met de vraag of zij het doel ervan ondersteunen en de verplichting als een geschikt middel zien om dat doel te bereiken. In de praktijk blijkt die perceptie sterk te verschillen per persoon/organisatie.

Tijdens de interactieve sessie met AWVN-leden werden dertien verplichtingen genoemd die als niet nuttig/noodzakelijk worden ervaren. Bij nadere analyse blijkt echter dat dit oordeel meestal niet voortkomt uit afwijzing van het onderliggende doel, maar de werkbaarheid. Het gaat er dan om dat de wijze waarop een verplichting wordt ingevuld, zo complex of tijdrovend is, dat deze voor werkgevers niet meer in verhouding staat tot het beoogde doel. Het gevolg hiervan kan zijn dat het beoogde doel alsnog niet (optimaal) wordt bereikt of werkgevers niet meer durven te handelen uit angst de regels te schenden (bijvoorbeeld optreden als een werknemer de reintegratieverplichtingen niet nakomt). Dat is uiteraard niet wenselijk, maar deze aspecten zijn reeds meegenomen in de beoordeling van de werkbaarheid van de betreffende verplichtingen (zie paragraaf 2.4).

Tegelijkertijd zijn er ook verplichtingen door werkgevers genoemd vanwege daadwerkelijke twijfel over het nut en de noodzaak ervan:

- **Verplichte gedragscode ongewenst gedrag.**
  Deze nog in te voeren[15] verplichting wordt gezien als overregulering. Werkgevers onderschrijven het belang van een sociaal veilige werkomgeving, maar vinden niet dat dit wettelijk moet worden afgedwongen. Volgens hen draagt een formele verplichting vooral bij aan naleving op papier, niet aan een daadwerkelijke gedragsverandering. Ook zonder wettelijke verplichting zorgen werkgevers doorgaans voor een veilige werkomgeving.

- **Doorgeven van het aantal werkzame personen aan de Kamer van Koophandel.**
  Dit wordt ervaren als overbodig, omdat deze gegevens al beschikbaar zijn bij andere overheidsinstanties, bijvoorbeeld in de polisadministratie die door werkgevers gevoed wordt via de maandelijkse loonaangifte.

- **Rapportageplicht werkgebonden personenmobiliteit.**
  Het doel (verminderen van CO_2-uitstoot) wordt ondersteund, maar werkgevers vinden dat de rapportage zelf daar niet aan bijdraagt. De regeling vraagt veel inspanning, maar leidt volgens hen niet tot minder reisbewegingen of duurzamer gedrag.

In algemene zin kan worden gesteld dat de ervaren regeldruk vooral samenhangt met uitvoerbaarheid, niet met een gebrek aan draagvlak voor de doelen achter de verplichtingen. In hoofdstuk 3 wordt voor de in paragraaf 2.6 genoemde verplichtingen nader ingegaan op de ervaren nut en noodzaak.

2.6 Tussenconclusie en selectie werkgeversverplichtingen

- Uit analyse van de regeldrukkosten blijkt dat op een middelgrote werkgever ruim € 1.1 miljoen per jaar aan regeldrukkosten kan drukken, bestaande uit zowel interne als externe kosten.
- De regeldruk kan worden verlicht of versterkt door de werkbaarheid (ervaren regeldruk).

[15] RVO, *Gedragscode wordt verplicht op de werkvloer*, https://ondernemersplein.overheid.nl/wetswijzigingen/gedragscode-wordt-verplicht-op-de-werkvloer/.

- Hoewel een deel van de 67 voor werkgevers geldende verplichtingen wordt aangemerkt als redelijk werkbaar, gaat ook het voldoen aan deze verplichtingen wel gepaard met de nodige lasten en de nodige moeite/ergernis.
- De ervaren nut en noodzaak van verplichtingen blijkt in beperkte mate bepalend voor de regeldruk; werkgevers onderschrijven over het algemeen de achterliggende doelen.
- Het is van belang hierbij te onthouden dat andere werkgevers, bijvoorbeeld die in een andere sector actief zijn of minder of juist meer werknemers hebben, de regeldrukkosten, werkbaarheid en daarmee de totale regeldruk mogelijk anders zouden inschatten. Desondanks schetst de analyse een duidelijk en herkenbaar beeld van de wijze waarop en de mate waarin verplichtingen regeldruk veroorzaken.
- Op basis hiervan zijn, in overleg met leden van AWVN, 11 verplichtingen geselecteerd waar volgens werkgevers de grootste kansen liggen om de regeldruk te verlagen. Het gaat om de onderstaande verplichtingen:

Categorie	Verplichting
Indiensttreding	1. Het voorkomen van schijnzelfstandigheid
Indiensttreding	2. Het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking
Administratie, belasting & financiën	3. De administratie bijhouden van alles wat onder de WKR valt
Administratie, belasting & financiën	4. De expatregeling
Arbo, verzuim & re-integratie, gezondheid & veiligheid	5. Het re-integreren van een zieke werknemer
Arbeidstijd en levensfase	6. Het aanvragen van betaald ouderschapsverlof voor een werknemer
Ontwikkeling & presteren	7. Het begeleiden van niet-functionerende werknemers
Beëindiging & ontslag	8. Het doorlopen van een ontslagprocedure via de kantonrechter
Beëindiging & ontslag	9. Het doorlopen van een ontslagprocedure via UWV of aangewezen commissie bij langdurige arbeidsongeschiktheid
Externe verantwoording & rapportages	10. Verplichtingen richtlijn loontransparantie
Externe verantwoording & rapportages	11. Rapportageplicht werkgebonden personenmobiliteit

Tabel 4: Lijst geselecteerde verplichtingen

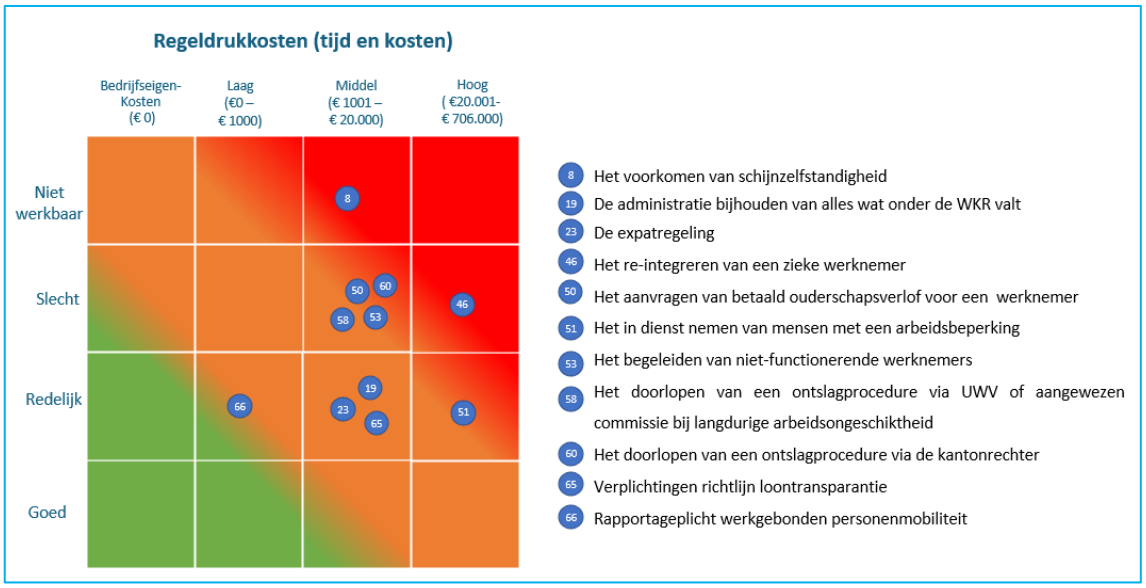
Het verschilt per verplichting waarom deze is geselecteerd. In grote lijnen vallen de geselecteerde verplichtingen uiteen in drie categorieën.

1. <u>Verplichtingen met hoge regeldrukkosten</u>
- Het re-integreren van een zieke werknemer;
- Het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking.

2. <u>Verplichtingen met een slechte werkbaarheid</u>
- Het voorkomen van schijnzelfstandigheid;
- Het aanvragen van betaald ouderschapsverlof voor een werknemer;
- Het begeleiden van niet-functionerende werknemers;
- Het doorlopen van een ontslagprocedure via de kantonrechter;
- Het doorlopen van een ontslagprocedure via UWV of aangewezen commissie bij langdurige arbeidsongeschiktheid.

<u>3. Verplichtingen met middelhoge regeldrukkosten en een redelijke werkbaarheid, maar waar nog kansen liggen om de regeldruk verder te verlagen</u>
- Rapportageplicht werkgebonden personenmobiliteit;
- De administratie bijhouden van alles wat onder de WKR valt;
- De expatregeling;
- Verplichtingen richtlijn loontransparantie.

De figuur hieronder toont de geselecteerde verplichtingen in de regeldrukmatrix. In deze matrix zijn per verplichting de regeldrukkosten en de werkbaarheid tegenover elkaar gezet. In het volgende hoofdstuk wordt nader ingegaan op de geselecteerde verplichtingen.



Figuur 8: Regeldrukmatrix geselecteerde verplichtingen (het nummer verwijst naar het nummer van de verplichting in de totale lijst met verplichtingen uit bijlage 1).

3 Reductievoorstellen

In dit hoofdstuk presenteren we voor de elf geselecteerde verplichtingen concrete voorstellen om de regeldruk te verminderen. We bespreken de verplichtingen per categorie waarin de verplichtingen zijn onderverdeeld, te weten:

- Indiensttreding;
- Administratie, belasting en financiën;
- Arbo, verzuim & re-integratie, gezondheid & veiligheid;
- Arbeidstijd en levensfase;
- Ontwikkeling & presteren;
- Beëindiging & ontslag;
- Externe verantwoording & rapportages.

Voor elke verplichting analyseren we eerst waar de druk precies zit, zowel in termen van regeldrukkosten als werkbaarheid en ervaren nut en noodzaak. Vervolgens schetsen we verbeteropties om de gesignaleerde knelpunten weg te nemen, waarbij we waar relevant inspiratie putten uit *best practices* uit andere landen. Per oplossing toetsen we ook de uitvoerbaarheid.

3.1 Indiensttreding

Een werkgever krijgt bij het aannemen van personeel te maken met verschillende regels die ervoor moeten zorgen dat nieuwe arbeidsrelaties zorgvuldig en rechtmatig worden vormgegeven. In dit cluster zijn twee verplichtingen geselecteerd. Het betreft de volgende verplichtingen:

- Het voorkomen van schijnzelfstandigheid;
- Het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking.

Bij het voorkomen van schijnzelfstandigheid kan onduidelijkheid over de regels en angst voor fouten of boetes maken dat werkgevers liever geen zzp'ers meer inzetten, ook als dat eigenlijk wel passend is. Hierdoor gaan werkgevers vooral sturen op het vermijden van risico's. Dat ondermijnt de effectiviteit van het beleid. Bij het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking kan hoge regeldruk ertoe leiden dat werkgevers hiervan afzien, waardoor het beleidsdoel niet wordt gehaald.

3.1.1. Het voorkomen van schijnzelfstandigheid

Achtergrondinformatie verplichting

Schijnzelfstandigheid betekent dat iemand een opdracht doet als zelfstandig ondernemer (zzp'er), maar volgens de regels eigenlijk in loondienst is, bijvoorbeeld omdat de zelfstandige niet zelf kan bepalen wanneer en hoe het werk gedaan wordt. Dit wordt ook wel een verkapt dienstverband genoemd. De opdrachtgever is dan eigenlijk werkgever, maar betaalt niet de werkgeverslasten die horen bij het laten werken van iemand in loondienst en de opdrachtnemer loopt hierdoor mogelijk risico's, zoals het mislopen van werknemersrechten (bijvoorbeeld loondoorbetaling bij ziekte, vakantiegeld en ontslagbescherming).

Opdrachtgevers en opdrachtnemers zijn volgens de Wet DBA samen verantwoordelijk om schijnzelfstandigheid te voorkomen.[16] Of sprake is van zelfstandigheid of loondienst, moet worden beoordeeld aan de hand van de feiten en omstandigheden. Als achteraf geconstateerd

[16] Belastingdienst, *Schijnzelfstandigheid voorkomen*, https://ondernemersplein.overheid.nl/bedrijf-starten/starten-als-zzper/schijnzelfstandigheid-voorkomen-met-dba-voor-zzpers/.

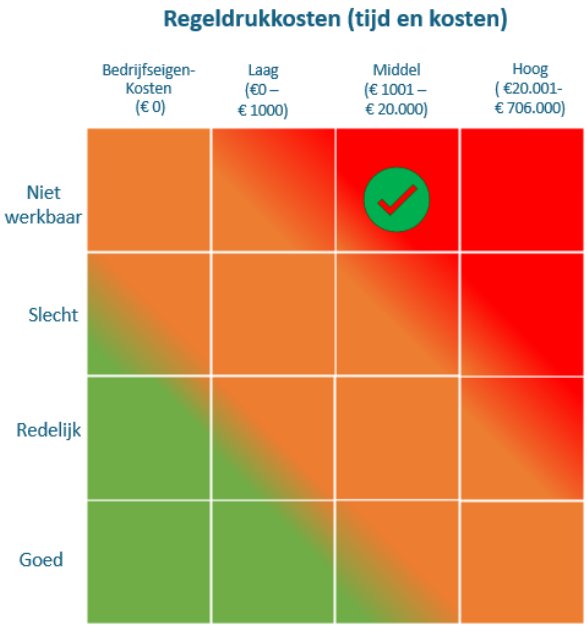
wordt dat sprake is van schijnzelfstandigheid, loopt de opdrachtgever arbeidsrechtelijke risico's, fiscale risico's en pensioenrisico's:

- De schijnzelfstandige kan aanspraak maken op vakantiedagen, vakantiegeld en loondoorbetaling tijdens ziekte.
- De schijnzelfstandige kan aanspraak maken op de bescherming van het ontslagrecht, inclusief de wettelijke transitievergoeding.
- De schijnzelfstandige valt automatisch en van rechtswege vanaf datum indiensttreding onder een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds en/of kan aanspraak maken op pensioenopbouw over alle achterliggende dienstjaren. De werkgever is de totale pensioenpremie voor de pensioenopbouw met terugwerkende kracht verschuldigd aan het bedrijfstakpensioenfonds en mogelijk ook andere pensioenuitvoerders. De termijn waarover de pensioenpremie is verschuldigd hangt af van de vordering en kan vele jaren beslaan.
- De werkgever krijgt een naheffing van loonbelasting, premies volks- en werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw.[17]

Met ingang van 1 januari 2025 controleert de Belastingdienst actief of werkgevers en zzp'ers zich aan de regels houden en of er geen sprake is van schijnzelfstandigheid. Er worden nog geen verzuimboetes opgelegd, maar vanaf 2027 zullen de normale regels voor het opleggen van boetes weer gelden.[18]

Regeldrukkosten (€ 2.700)

Tijdsbesteding (50 uur)
Het proces bestaat uit het verzamelen en doornemen van relevante documenten, het analyseren van de arbeidsrelatie, het invullen van de webmodule of interne checklist en het vastleggen en afstemmen van het oordeel met HR, een jurist en/of de leidinggevende. Per zelfstandige gaan we uit van ongeveer 5 uur. BAU (0%)
Het voorkomen van schijnzelfstandigheid wordt aangemerkt als 0% BAU, omdat de verplichtingen die hieruit voortvloeien geen onderdeel uitmaken van het reguliere bedrijfsproces. Zonder deze plicht zouden veel werkgevers geen formele toets uitvoeren om vast te stellen of er sprake is van een dienstverband.



Figuur 9: Regeldrukmatrix voorkomen van schijnzelfstandigheid

Werkbaarheid (niet werkbaar)

Werkgevers vinden het vaak een moeilijke opgave om de arbeidsrelatie te kwalificeren. De regels op dit gebied worden als complex ervaren. Werkgevers ervaren bovendien onzekerheid over de uitkomst. De consequenties zijn groot als er een fout wordt gemaakt. Dit verhoogt de druk voor werkgevers.

[17] Belastingdienst, *Werken in loondienst - gevolgen voor de opdrachtgever*, https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/arbeidsrelaties/content/werken-in-loondienst-gevolgen-opdrachtgever.
[18] Belastingdienst, *Handhavingsplan arbeidsrelaties 2026*, https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bld-contentnl/themaoverstijgend/brochures_en_publicaties/handhavingsplan-arbeidsrelaties.

Nut en noodzaak (nuttig en noodzakelijk)

Werkgevers erkennen het belang en de noodzaak van regelgeving op dit terrein. In de matrix is dit tot uitdrukking gebracht door de stip, die symbool staat voor de verplichting, groen te markeren.

Voorstel vermindering regeldruk

Momenteel worden er al enkele voorstellen uitgevoerd om de regeldruk voor werkgevers te verlagen, namelijk:

- **De ontwikkeling van een webmodule**
  De webmodule[19] is bestemd voor de opdrachtgever die duidelijkheid zoekt over de aard van een bepaalde specifieke arbeidsrelatie die hij wil aangaan. Op basis van de vragenlijst verkrijgt een opdrachtgever duidelijkheid over of sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking.

- **Het wetsvoorstel Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden**
  Het wetsvoorstel[20] bevat een wettelijk toetsingskader dat verduidelijkt wanneer sprake is van werknemerschap en wanneer van werk dat door een zelfstandige kan worden verricht. Het wetsvoorstel is momenteel in behandeling bij de Tweede Kamer. Doelstelling is invoering per 1 juli 2026.

- **Het initiatiefwetsvoorstel Zelfstandigenwet**
  Dit wetsvoorstel[21] is een initiatief van de partijen VVD, D66, CDA en SGP. In het wetsvoorstel wordt een wettelijk toetsingskader voorgesteld om te bepalen wanneer als zelfstandige kan worden gewerkt. Er komen twee toetsen waar een zelfstandige aan moet voldoen om als zelfstandige te werken: de zelfstandigentoets en de werkrelatietoets. In de zelfstandigentoets wordt gecheckt of iemand daadwerkelijk als zelfstandige werkt. In de werkrelatietoets gaat het over de relatie tussen de zzp'er en de opdrachtgever: is er geen sprake van een gezagsrelatie is daarbij de centrale vraag. Daarnaast wordt er een (weerlegbaar) rechtsvermoeden geïntroduceerd voor een arbeidsovereenkomst in sectoren met een hoog risico op schijnzelfstandigheid. Ook introduceert de wet de Commissie Beoordeling Toetsingskader Zelfstandigenwet. De internetconsultatie van dit wetsvoorstel is eind juni 2025 afgerond. Het wetvoorstel is nog niet voorgelegd bij de Afdeling advisering van de Raad van State.

Reductievoorstellen waaraan voorts kan worden gedacht zijn:

- **Het instellen van een onafhankelijke toetsingsinstantie**

Een mogelijkheid om de regeldruk te verlagen is het instellen van een onafhankelijke instantie die advies of een bindend oordeel kan geven over de vraag of iemand werknemer of zelfstandige is. Dit sluit aan bij een van de onderdelen uit de Zelfstandigenwet. Ook als dit voorstel geen wet wordt, blijft het idee relevant als oplossingsrichting om meer duidelijkheid en zekerheid te bieden aan werkgevers en zelfstandigen. Dit kan bijvoorbeeld een overheidsorgaan zijn, maar ook een gecertificeerde deskundige of accountant die een dergelijke verklaring afgeeft.

In België bestaat een dergelijke toetsingsinstantie, te weten de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie (CAR), die beoordeelt of een samenwerking moet worden beschouwd als arbeidsovereenkomst of zelfstandige activiteit. Werkgevers en werkenden kunnen bij deze commissie terecht als er twijfel bestaat over de juiste kwalificatie van hun arbeidsrelatie. De commissie kan een advies geven of een bindende beslissing nemen, afhankelijk van de gekozen procedure. Aan het indienen van een aanvraag zijn geen kosten verbonden; de proce-

[19] https://beoordelingarbeidsrelatie.nl/.
[20] *Kamerstukken II* 2024/25, 36783, nr. 3 (memorie van toelichting).
[21] https://www.internetconsultatie.nl/zelfstandigenwet/b1.

dure is gratis voor zowel opdrachtgever als opdrachtnemer. Als bij een controle blijkt dat de feitelijke uitvoering van het werk afwijkt van de omstandigheden waarop het oordeel van de commissie is gebaseerd, kan dit oordeel worden herzien.

Een vergelijkbare voorziening in Nederland zou bijdragen aan meer rechtszekerheid en minder regeldruk, doordat vooraf duidelijkheid ontstaat over de aard van de arbeidsrelatie. Aan het indienen van een aanvraag kan een vergoeding worden gekoppeld om de uitvoeringskosten te dekken en onnodige aanvragen te voorkomen.

Uitvoerbaarheid: Het is van belang dat helder wordt vastgelegd welke rechtskracht het oordeel van een onafhankelijke toetsingsinstantie of erkende derde partij heeft en hoe dit zich verhoudt tot het oordeel van een kantonrechter of de Belastingdienst. Daarnaast is belangrijk dat de werkwijze aansluit bij de bestaande wet- en regelgeving rondom arbeidsrelaties, zodat werkgevers niet met tegenstrijdige beoordelingen te maken krijgen. Tot slot vraagt de oprichting om voldoende capaciteit en deskundigheid, zodat partijen snel duidelijkheid verkrijgen. Als deze taak wordt belegd bij een overheidsorgaan kan de extra uitvoeringslast deels worden gecompenseerd doordat minder tijd en capaciteit nodig zijn voor handhaving achteraf, omdat vooraf meer duidelijkheid en rechtszekerheid wordt gecreëerd.

- **Herintroductie van verbeterde modelovereenkomsten**

Een tweede optie is om, al dan niet in combinatie met het voorstel om een onafhankelijke toetsingscommissie in te stellen, modelovereenkomsten tussen opdrachtgevers en opdrachtnemers opnieuw in te voeren. In deze overeenkomsten worden afspraken vastgelegd over de aard van de arbeidsrelatie. Als conform deze overeenkomst wordt gewerkt, is er geen sprake van loondienst. Nederland kende dit systeem al, maar sinds 6 september 2024 beoordeelt de Belastingdienst geen nieuwe overeenkomsten meer. Goedgekeurde overeenkomsten die geldig waren op die datum, mogen nog worden gebruikt tot en met 31 december 2029.[22]

De overheid stopt met dit systeem omdat de beoordeling van arbeidsrelaties afhankelijk is van hoe in de praktijk wordt gewerkt en niet van hoe afspraken op papier zijn gezet. Toch kan worden betwijfeld of hiermee niet het kind met het badwater wordt weggegooid. Voor partijen die daadwerkelijk volgens de overeenkomst werkten, bood het systeem immers duidelijkheid en rechtszekerheid vooraf. Het feit dat de praktijk bepalend is, geldt bovendien voor veel andere regelingen ook, zoals voor een uitkering of studiebeurs, zonder dat die regelingen om die reden worden afgeschaft.

Een verbeterde variant van het systeem kan mogelijk wél goed functioneren, bijvoorbeeld door middel van gerichte steekproefcontroles om te toetsen of de praktijk overeenkomt met wat op papier is vastgelegd. Werkgevers die aantoonbaar volgens de regels handelen, kunnen vervolgens het voordeel krijgen dat hun andere overeenkomsten vooraf als betrouwbaar worden beschouwd, waardoor de administratieve lasten beperkt blijven en toch rechtszekerheid wordt geboden.

Uitvoerbaarheid: Het is belangrijk dat duidelijk wordt gecommuniceerd dat - ondanks het gebruiken van een modelovereenkomst - de Belastingdienst de bevoegdheid behoudt om de feitelijke werksituatie te toetsen. Om de uitvoerbaarheid te borgen, is het daarnaast van belang dat de Belastingdienst voldoende capaciteit heeft voor het beoordelen van modelovereenkomsten en het uitvoeren van steekproeven.

[22] Belastingdienst, *Geen nieuwe modelovereenkomsten meer*, https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/arbeidsrelaties/content/geen-nieuwe-modelovereenkomsten-meer.

- **Expliciteren inzetruimte zelfstandigen**

Een aanvullende mogelijkheid om regeldruk te verminderen is het maken van expliciete keuzes over waar bescherming noodzakelijk is en waar ruimte kan worden gelaten. Door de focus te leggen op sectoren, functies of situaties waarin het risico op kwetsbaarheid, afhankelijkheid of misbruik aantoonbaar groot is, kan de regelgeving gerichter worden ingezet.

Naast het instellen van een onafhankelijke toetsingsinstantie en/of de herintroductie van modelovereenkomsten kan het helpen om in regelgeving op hoofdlijnen expliciet te maken waar langdurige inzet van zelfstandigen wel en niet aan de orde is. Door duidelijk te maken dat zelfstandige inzet in bepaalde situaties in beginsel niet passend is - bijvoorbeeld bij structurele werkzaamheden onder leiding en toezicht of bij kernactiviteiten in sectoren als zorg, onderwijs, openbaar vervoer en beveiliging - ontstaat vooraf meer duidelijkheid.[23] Dit ondersteunt de werkbaarheid van modelovereenkomsten en/of een onafhankelijke toetsingsinstantie.

Door de afbakening te beperken tot duidelijke en breed gedragen categorieën blijft de uitvoerbaarheid gewaarborgd en wordt juridisering voorkomen, terwijl het beschermingsdoel effectiever wordt bereikt zonder onnodige regeldruk.

Uitvoerbaarheid: Dit vereist een wetswijziging. Bovendien vraagt het maken van dergelijke keuzes politieke moed, omdat scherpe afbakening tussen werknemers- en zelfstandigenfuncties onvermijdelijk tot discussie zal leiden.

3.1.2. In dienst nemen personen met een arbeidsbeperking

Achtergrondinformatie verplichting

Werkgevers hebben zich verbonden om bij te dragen aan het creëren van werkplekken voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit vloeit voort uit de banenafspraak, die in 2013 werd vastgelegd in het Sociaal Akkoord tussen kabinet, werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties. De afspraak houdt in dat werkgevers gezamenlijk extra banen creëren voor mensen met een arbeidsbeperking die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.

Om naleving van deze afspraak te waarborgen, is in 2015 de Quotumwet ingevoerd. Deze wet bepaalt dat, wanneer de afgesproken aantallen banen niet worden gerealiseerd, werkgevers met meer dan 25 werknemers verplicht kunnen worden een bepaald quotumpercentage aan werknemers uit de doelgroep banenafspraak in dienst te hebben. Voor elke niet ingevulde baan kan dan een quotumheffing worden opgelegd.

Alle mensen voor wie de banenafspraak geldt, zijn opgenomen in het doelgroepregister. De werkgever kan zo nagaan of een sollicitant tot de doelgroep behoort. Het gaat dan bijvoorbeeld om mensen die onder de Participatiewet vallen en niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Het UWV beheert dit register.

Gemeenten hebben met de Participatiewet veel voorzieningen en instrumenten gekregen om mensen uit de doelgroep banenafspraak te ondersteunen naar werk. Gemeenten en het UWV kunnen, als dat nodig is, ook instrumenten inzetten om werkgevers te faciliteren. Het gaat dan bijvoorbeeld om loonkostensubsidie om werkgevers tegemoet te komen als zij mensen in dienst nemen die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, de no-riskpolis om werkgevers tegemoet te komen als iemand uit de doelgroep van de Wajong of de Participatiewet ziek uitvalt

[23] Een alternatief is het invoeren van een rechtsvermoeden dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst als er gewerkt wordt in bepaalde sectoren (dit is onderdeel van de Zelfstandigenwet). In België geldt dit bijvoorbeeld in de bouw, bewaking, vervoer van goederen en/of mensen, schoonmaak, land- en tuinbouw en bij digitaal platformwerk.

en jobcoaching.[24] In de praktijk betekent dit dat werkgevers te maken hebben met verschillende werkwijzen en interpretaties bij gemeenten. Deze complexiteit belemmert volgens werkgevers het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking en doet afbreuk aan het beoogde maatschappelijke doel van meer inclusieve arbeidsparticipatie.

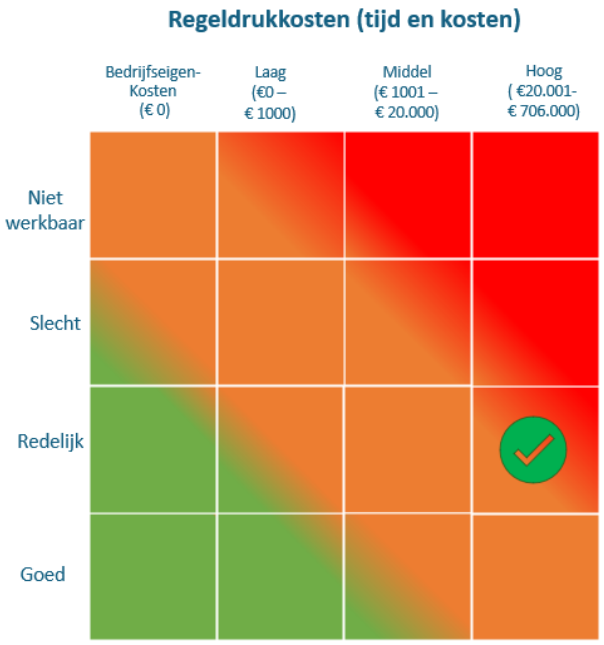
Regeldrukkosten (€ 36.400)

Tijdsbesteding (945 uur)
Werkgevers moeten allereerst geschikte kandidaten vinden. Dit loopt vaak via de gemeente, die verantwoordelijk is voor de uitvoering van de Participatiewet en de toeleiding van mensen met een arbeidsbeperking naar werk. Werkgevers onderhouden in dit kader regelmatig contact met gemeentelijke contactpersonen. Vervolgens kan via de gemeente ondersteuning worden aangevraagd, zoals jobcoaching of werkplekaanpassingen. Omdat procedures en werkwijzen per gemeente verschillen, gaat hier veel afstemming en administratie mee gepaard. Tot slot moet de medewerker met een arbeidsbeperking op het werk door de werkgever worden begeleid.

BAU (50%)
Het creëren van werkplekken voor mensen met een arbeidsbeperking wordt voor 50% als BAU beschouwd, omdat veel werkgevers dit al doen vanuit maatschappelijk verantwoordelijkheidsgevoel. De andere helft betreft extra werkzaamheden die voortkomen uit wettelijke verplichtingen, zoals het afstemmen met gemeenten en het naleven van formele regels rond doelgroepregistratie en voorzieningen.

Werkbaarheid (redelijk werkbaar)

Werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking in dienst willen nemen, ervaren dat de uitvoering van de regelgeving per gemeente sterk verschilt. Hoewel de Participatiewet landelijk is vastgesteld, hanteren gemeenten uiteenlopende werkwijzen bij de beoordeling of en zo ja welke voorzieningen beschikbaar zijn. Vooral middelgrote werkgevers met meerdere vestigingen merken dat dit leidt tot extra administratieve lasten, omdat zij per gemeente moeten nagaan welke regels, formulieren en contactpersonen gelden. Ook een werkgever met één vestiging kan met meerdere gemeenten te maken krijgen omdat de gemeente waar de werknemer woont bepaalt welke procedures er gelden.



Figuur 10: Regeldrukmatrix in dienst nemen personen met arbeidsbeperking

Nut en noodzaak (nuttig en noodzakelijk)

Werkgevers erkennen het nut en de noodzaak van de regeling, omdat deze bijdraagt aan de maatschappelijke doelstelling om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te hel-

[24] Rijksoverheid, *Kennisdocument Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten (versie augustus 2025)*, 1 oktober 2025, https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2015/03/06/kennisdocument, p. 20.

pen. In de matrix is dit tot uitdrukking gebracht door de stip, die symbool staat voor de verplichting, groen te markeren.

Voorstel vermindering regeldruk

Medio juni van dit jaar is een Kamerbrief verzonden over mogelijke verbeteringen van de banenafspraak. Hierin zijn een aantal uitgangspunten voor de langetermijnvisie uiteengezet, waarvan enkele raken aan de door werkgever ervaren regeldruk:

- Voor werkgevers moet het vanzelfsprekend zijn om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Werkgevers zijn intrinsiek gemotiveerd en zien het belang van inclusief werkgeverschap. Hierbij zijn ondersteunende instrumenten beschikbaar die breed ingezet kunnen worden en is werkgeversdienstverlening afgestemd op de behoefte van de werkgever.
- Instrumenten en voorzieningen zijn op een transparante, eenvoudige en eenduidige manier beschikbaar. Dat vraagt tevens om verdere harmonisatie van reeds beschikbare instrumenten.

In de brief geeft de staatssecretaris Participatie en Integratie aan met verschillende werkgevers(partijen) in gesprek te zijn gegaan over het bevorderen van werkgelegenheid voor mensen met een arbeidsbeperking. Samen met werkgevers wordt gewerkt aan een praktische agenda om meer mensen vanuit de sociale infrastructuur duurzaam aan het werk te helpen bij reguliere werkgevers.[25] Deze agenda moet in beeld brengen welke belemmeringen werkgevers ervaren, welke uitdagingen er liggen in de samenwerking met sociaal ontwikkelbedrijven om doorstroom te realiseren en welke stappen er aanvullend nodig zijn om deze uitdagingen aan te pakken.[26]

Om de regeldruk voor werkgevers te verlagen kan worden gedacht aan:

- **Een uniforme procedure voor het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking**

Om de regeldruk te verlagen, kan kritisch worden gekeken naar de huidige gemeentelijke procedures. Er kan één landelijke standaardprocedure worden geïntroduceerd, waarbij alle gemeenten werken met één vast formulier of digitaal loket voor het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking. Om procedures verder te vereenvoudigen, kan een centraal loket worden geïntroduceerd, waarbij werkgevers specifieke informatie kunnen krijgen over de stappen die moeten worden gevolgd. Door de verschillen tussen gemeenten zoveel mogelijk weg te nemen, wordt het proces voor werkgevers voorspelbaarder, waardoor het makkelijk wordt mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.

Uitvoerbaarheid: De invoering van een landelijke standaardprocedure en centraal loket vraagt nauwe afstemming tussen het Rijk, gemeenten (via de VNG) en het UWV. De maatregel vergt investeringen en ook is er capaciteit nodig om het centrale loket te bemensen.

3.2 Administratie, belasting en financiën

Een werkgever krijgt bij de categorie Administratie, belasting en financiën te maken met verschillende verplichtingen die gericht zijn op een juiste fiscale en administratieve afhandeling. In dit cluster zijn twee verplichtingen geselecteerd. Het betreft de volgende verplichtingen:

- De administratie bijhouden van alles wat onder de WKR valt;
- De expatregeling.

[25] *Kamerstukken II* 2024/25, 34352, nr. 340 (Kamerbrief d.d. 19 juni 2025 van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid inzake uitvoering en evaluatie Participatiewet).

[26] *Kamerstukken II* 2024/25, 34352, nr. 341 (Kamerbrief d.d. 2 juli 2025 van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid inzake uitvoering en evaluatie Participatiewet).

Regeldruk bij de WKR kan ertoe leiden dat werkgevers extra tijd en kosten moeten maken om fouten en naheffingen te voorkomen. Bij de expatregeling kan complexiteit en onzekerheid over de toepassing ervoor zorgen dat werkgevers afzien van het aantrekken of behouden van internationaal talent.

3.2.1. De administratie bijhouden van alles wat onder de WKR valt

Achtergrondinformatie verplichting

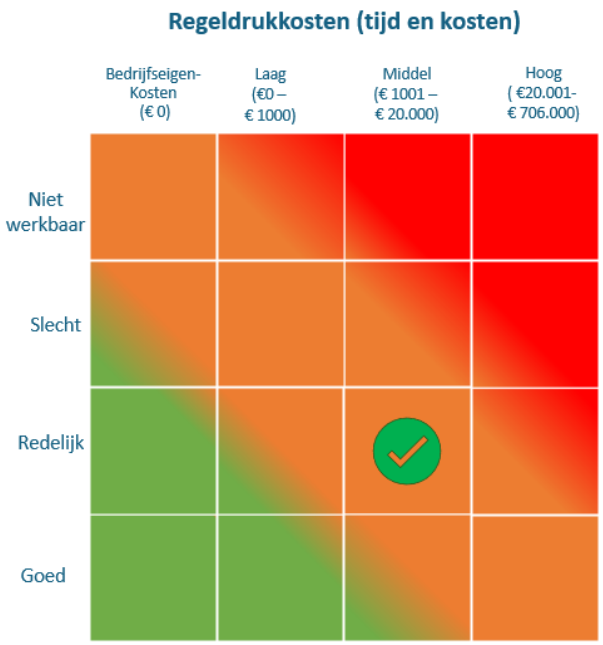
In artikel 31a van de Wet op de loonbelasting 1964 is geregeld dat werkgevers onbelaste vergoedingen (in geld) of verstrekkingen (in natura) kunnen geven aan hun werknemers (de werkkostenregeling (WKR)). Werknemers kunnen hier voordeel van hebben, doordat zij onbelast gereedschap, een tablet, abonnementen (bijv. sportschool), kerstpakketten, reiskosten en maaltijdvergoedingen krijgen. Sommige verstrekkingen mogen op nihil gewaardeerd worden (met name zaken die op de werkplek verstrekt worden), waardoor deze onbelast blijven. Er zijn 11 gerichte vrijstellingen (elk met eigen voorwaarden), zoals een vrijstelling voor cursussen, congressen, vakliteratuur en er is een vrije ruimte (2% van het loon waarover belasting wordt geheven, voor zover dat loon niet meer bedraagt dan € 400.000; daarboven is de vrije ruimte 1.18%). Wanneer de vrije ruimte wordt overschreden, moet over het meerdere een eindheffing van 80% worden betaald. In de praktijk betekent dit dat werkgevers:

- hun vergoedingen en verstrekkingen moeten registreren (bijvoorbeeld in de loonadministratie);
- moeten beoordelen of een vergoeding onder een nihilwaardering of een gerichte vrijstelling valt of in de vrije ruimte moet worden opgenomen; en
- regelmatig moeten controleren of ze binnen de vrije ruimte blijven.

Regeldrukkosten (€ 1.600)

Tijdsbesteding (40 uur)

Managers moeten gedurende het gehele jaar bijhouden welke vergoedingen en verstrekkingen aan medewerkers worden gedaan, of deze op nihil gewaardeerd mogen worden of onder een gerichte vrijstelling vallen of in de vrije ruimte moet worden opgenomen en of wordt voldaan aan de voorwaarden. HR en/of de financiële administratie controleren deze gegevens vervolgens en geven de correcte gegevens door aan de loonadministratie, die verantwoordelijk is voor de jaarlijkse WKR-eindafrekening. De relatief beperkte tijdsbesteding hangt samen met het uitgangspunt dat het onze modelwerkgever deze processen goed heeft ingericht en geïntegreerd in de financiële administratie.



Figuur 11: Regeldrukmatrix Administratie WKR

BAU (50%)

De BAU bedraagt 50%. Werkgevers houden vergoedingen en verstrekkingen deels uit eigen belang bij voor budgetbewaking. Het toetsen aan de vrije ruimte, registreren van nihilwaarderingen en gerichte vrijstellingen en het toepassen van eindheffing bij overschrijding van de vrije ruimte gebeurt echter uitsluitend vanwege de fiscale verplichtingen.

Werkbaarheid (redelijk werkbaar)

De WKR is in de praktijk redelijk werkbaar, maar vraagt wel de nodige kennis en zorgvuldigheid van leidinggevenden. Zij moeten goed begrijpen welke vergoedingen onder een nihilwaardering of gerichte vrijstelling vallen en welke in de vrije ruimte moeten worden opgenomen. Daarnaast vergt het systeem een nauwkeurige administratie en regelmatige controle om te voorkomen dat de vrije ruimte wordt overschreden. Dit is voor werkgevers des te belangrijker omdat bij overschrijding van de vrije ruimte een aanzienlijke eindheffing verschuldigd is, waardoor fouten achteraf kunnen leiden tot een substantiële financiële last.[27]

Nut en noodzaak (nuttig en noodzakelijk)

Werkgevers erkennen het nut en de noodzaak van de WKR, omdat de regeling ruimte biedt om werknemers op een fiscaal vriendelijke manier te belonen en te waarderen. In de matrix is dit tot uitdrukking gebracht door de stip, die symbool staat voor de verplichting, groen te markeren.

Voorstel vermindering regeldruk

Recent is de WKR geëvalueerd. Uit deze evaluatie blijkt dat de WKR als systeem deels doelmatig is. Het belangrijkste aandachtspunt voor doelmatigheid is de complexiteit en de daarbij behorende administratieve lasten voor werkgevers en de Belastingdienst. Deze administratieve lasten worden als hoog ervaren. Binnen het systeem van de WKR kunnen zaken volgens de evaluatie versoepeld of verduidelijkt worden, zoals meer handreikingen over het aanwijzen, het verduidelijken van de reikwijdte van gerichte vrijstellingen en stabiliteit in de vormgeving van de WKR.[28] Daarnaast wordt voorgesteld om een nieuwe gerichte vrijstelling in te voeren voor beroepskosten zoals de kosten van een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering. Het gericht vrijstellen van kosten die eigen zijn aan de bedrijfsuitoefening van de werkgever en waarbij de werknemer geen loonvoordeel ervaart, zal bijdragen aan een groter ervaren nut en noodzaak van de werkkostenregeling.

Bij het aan de Kamer aanbieden van het rapport, is geen kabinetsreactie gegeven. Dit vanwege de demissionaire status van het kabinet.[29] In de gepubliceerde beslisnota is wel een eerste reactie van de ambtenaren van het Ministerie van Financiën opgenomen. In de nota wordt aangegeven dat de aanbevelingen zullen worden onderzocht, en hierover ook in gesprek zal worden gegaan met onder andere MKB-ondernemingen via een MKB-toets. Wat betreft de aanbeveling om de informatieverstrekking te verbeteren (bijvoorbeeld via een centraal en duidelijk vindbaar platform met visuele stroomschema's), zal eveneens worden bezien hoe hier uitvoering aan kan worden gegeven.[30]

In aanvulling hierop, kan worden gedacht aan:

- **Het verhelderen van de afbakening van vrijstellingen binnen de WKR**

De huidige regeling kent veel afzonderlijke gerichte vrijstellingen, elk met eigen voorwaarden en uitzonderingen. Sommige voorwaarden laten ook interpretatieruimte, zoals de vrijstelling uit artikel 31, tweede lid, onderdeel g, van de wet.[31] In deze bepaling wordt gebruikgemaakt van open begrippen zoals *"naar het redelijke oordeel van de inhoudingsplichtige"*, *"noodzakelijk voor*

---

[27] Belastingdienst, *Wat is de werkkostenregeling (WKR)?,* https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/personeel-en-loon/content/werkkostenregeling.

[28] SEO Economisch Onderzoek, *Loont de werkkostenregeling? Evaluatie werkkostenregeling 2019-2024*, Amsterdam, juni 2025.

[29] *Kamerstukken II* 2024/25, 36602, nr. 163.

[30] Bijlage bij *Kamerstukken II* 2024/25, 36602, nr. 163.

[31] "Gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur, die naar het redelijke oordeel van de inhoudingsplichtige noodzakelijk zijn voor de behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking, met inbegrip van het bijbehorende datatransport en de voor het gebruik in het kader van dienstbetrekking benodigde programmatuur en dergelijke […]".

de behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking" en *"en dergelijke apparatuur"*. Dit leidt in de praktijk tot interpretatieverschillen en onzekerheid bij werkgevers. Een mogelijkheid om dit te verbeteren is het duidelijker afbakenen van wat er wél en níet onder de WKR valt. Dit kan door een limitatieve lijst op te stellen van voorzieningen en vergoedingen die binnen de gerichte vrijstellingen vallen. Alles wat niet op de lijst staat, valt daarbuiten. Duidelijkheid voorkomt interpretatieverschillen en vermindert zo de administratieve lasten en het risico op fouten. Bovendien sluit dit beter aan bij het oorspronkelijke doel van de WKR: dat beloningen in principe via het reguliere loon plaatsvinden, tenzij expliciet vrijgesteld.

Uitvoerbaarheid: De wijziging vraagt aanpassing van de Wet op de loonbelasting 1964. Daarnaast is heldere communicatie richting werkgevers essentieel.

3.2.2. De expatregeling

Achtergrondinformatie verplichting

De expatregeling zoals geregeld in artikel 10ea Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 biedt werkgevers de mogelijkheid om een deel van het loon van een werknemer met een specifieke deskundigheid en die tijdelijk uit het buitenland naar Nederland is gehaald, onbelast uit te keren. Deze regeling compenseert de extra kosten die expats maken voor hun verblijf in Nederland, zoals dubbele huisvesting. De regeling moet voor elke werknemer afzonderlijk worden aangevraagd bij de Belastingdienst, kent een looptijd van maximaal 60 maanden en geldt alleen als sprake is van schaarse deskundigheid (dit wordt getoetst door het loon van de werknemer te vergelijken met een vooraf vastgestelde minimale inkomensgrens die jaarlijks wordt geïndexeerd). De werknemer moet vanuit het buitenland worden aangeworven en moet gedurende minimaal 16 maanden van de twee jaar voor indiensttreding op een afstand van minimaal 150 kilometer van de Nederlandse grens hebben gewoond.

De regeling is in de afgelopen jaren regelmatig versoberd, bijvoorbeeld door een verkorting van de looptijd, de introductie van een plafond (de regeling mag tot maximaal de Balkenende-norm worden toegepast) en door de introductie van een afbouwsysteem (30-20-10% regeling) per 1 januari 2025, dat alweer wordt afgeschaft met ingang van 1 januari 2026.[32] Daarnaast wordt het percentage van de expatregeling per 1 januari 2027 verlaagd van 30% naar 27% en gelden er per die datum hogere looneisen om in aanmerking te komen voor de regeling.[33] Al deze wijzigingen gaan gepaard met overgangsrecht voor bestaande gebruikers van de regeling.

Regeldrukkosten (€ 3.900)

Tijdsbesteding (50 uur)

De uitvoering van de expatregeling vraagt per werknemer om verschillende administratieve handelingen. Allereerst moeten de voorwaarden (zoals de salarisnorm en de 150 kilometer eis) worden gecontroleerd. Daarnaast moet de aanvraag worden opgesteld en vervolgens worden ingediend bij de Belastingdienst. Tot slot moet de afgegeven beschikking worden geregistreerd en verwerkt in salarisadministratie.

BAU (0%)

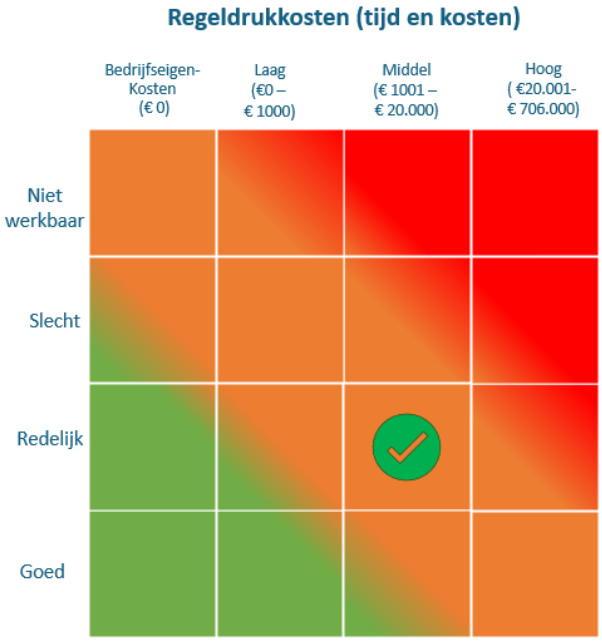
De uitvoering van de expatregeling is 0% BAU, omdat de administratieve lasten volledig voortkomen uit de fiscale regeling. Zonder deze regeling zouden deze werkzaamheden niet worden uitgevoerd.

---

[32] AWVN, *De 30%-regeling*, https://www.awvn.nl/internationale-arbeidsmobiliteit/hr-van-a-tot-z/30-procent-regeling/.

[33] Rijksoverheid, *Expatregeling hoogopgeleide buitenlandse werknemers*, https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/inkomstenbelasting/belastingvoordeel-buitenlandse-werknemers.

Werkbaarheid (redelijk werkbaar)
Werkgevers vinden de expatregeling niet altijd goed werkbaar. Door alle wijzigingen en het bijbehorende overgangsrecht is een complexiteit ontstaan die het juist toepassen van de regeling erg ingewikkeld maakt. Werkgevers die we in het kader van dit onderzoek hebben gesproken, hebben het in dit kader over een 'jojo-regeling'. Daarnaast moet de werkgever enige administratieve handelingen verrichten, zoals een beschikking van de Belastingdienst aanvragen en administreren, het bijhouden van de looptijd etc. Deze taken zijn over het algemeen goed uit te voeren, maar kosten wel de nodige tijd.



Figuur 12 Regeldrukmatrix expatregeling

Nut en noodzaak (nuttig en noodzakelijk)
Werkgevers vinden de expatregeling nuttig en noodzakelijk omdat zij hiermee internationaal talent kunnen aantrekken voor functies waarvoor in Nederland onvoldoende gekwalificeerd personeel beschikbaar is.

In de matrix is dit tot uitdrukking gebracht door de stip, die symbool staat voor de verplichting, groen te markeren.

Voorstel vermindering regeldruk
Medio 2024 is de expatregeling geëvalueerd.[34] Naar aanleiding hiervan heeft de staatssecretaris van Financiën overwogen dat het belangrijk is om rust in de expatregeling te creëren.[35] Dit komt tegemoet aan de door werkgever ervaren regeldruk, die wordt veroorzaakt door het telkens sleutelen aan de expatregeling.

Om de regeldruk te verlagen, kan daarnaast worden gedacht aan de volgende reductievoorstellen:

- **Automatische toekenning en toezichtgerichte naleving**

Een optie om de regeldruk rond de expatregeling te verminderen, is om de regeling automatisch toe te kennen aan werknemers die aan de voorwaarden voldoen. Werkgevers hoeven dan geen beschikking meer aan te vragen bij de Belastingdienst. In plaats van voorafgaande toetsing verschuift de nadruk naar toezicht achteraf. Wanneer bij controle blijkt dat niet aan de voorwaarden is voldaan, kan de Belastingdienst een correctie opleggen en een boete hanteren. Deze werkwijze reduceert het aantal administratieve handelingen aanzienlijk, vooral bij grotere werkgevers die nu herhaaldelijk aanvragen moeten indienen voor vergelijkbare werknemers. Tegelijk blijft naleving gewaarborgd via risicogerichte controles.

[34] SEO Economisch Onderzoek, *Kunde, kosten en keuzes*, Amsterdam, juni 2024.
[35] "*Bovengenoemde belangrijke rol van de expatregeling voor de Nederlandse economie en rekening houdende met de door het Nederlandse bedrijfsleven gevraagde continuïteit en stabiliteit rondom de expatregeling (de expatregeling is de afgelopen jaren immers al diverse malen aangepast, bijvoorbeeld oor het inkorten van de looptijd, het aftoppen op de WNT-norm en het verhogen van de salarisnorm), is voor het kabinet reden om geen voorstellen voor verdere aanpassingen in de expatregeling te doen, ook niet voor zover het betreft het terugdraaien van de versobering van 30% naar 27% per 2027.*" (*Kamerstukken II* 2025/26, 36812, nr. 16).

Een minder vergaande variant is om de beschikking optioneel te maken. Werkgevers kunnen dan zelf toetsen of de werknemer aan de voorwaarden voldoet en de regeling toepassen, zonder voorafgaande goedkeuring van de Belastingdienst. Alleen bij twijfel of complexe situaties wordt nog een beschikking aangevraagd.

Uitvoerbaarheid: Dit stelsel biedt verlichting wat betreft de administratieve lasten. Tegelijkertijd is nog steeds enige documentatie door werkgevers vereist, om de Belastingdienst te tonen bij controle. Voor deze controles moet voldoende capaciteit beschikbaar zijn bij de Belastingdienst, zodat er geen misbruik wordt gemaakt van het systeem. Door het vervallen van het huidige proces van controleren van aanvragen en afgeven van beschikkingen wordt capaciteit vrijgemaakt voor deze controles.

- **Het vereenvoudigen van het aanvraagproces door digitalisering van het aanvraagformulier en automatische koppeling met reeds bekende gegevens**

Het aanvraagproces voor de expatregeling brengt voor werkgevers administratieve lasten met zich mee. Voor iedere werknemer moet afzonderlijk een aanvraag worden opgesteld, waarbij handmatig gegevens moeten worden verzameld, ingevoerd en gecontroleerd. Vervolgens moet het formulier per post aan de Belastingdienst worden gezonden.

Een wijze om de regeldruk te verminderen is het digitaliseren en vereenvoudigen van het aanvraagproces voor de expatregeling. Door een digitaal aanvraagportaal in te richten waarin werkgevers gegevens kunnen hergebruiken nemen de administratieve lasten aanzienlijk af. Daarnaast kan worden overwogen om de salarisnorm automatisch te laten toetsen op basis van loongegevens die al bij de Belastingdienst bekend zijn, waardoor dubbele invoer en documentatie worden voorkomen.

Uitvoerbaarheid: De digitalisering en vereenvoudiging van het aanvraagformulier is goed uitvoerbaar en vermindert direct de administratieve lasten. Onderzocht zal moeten worden in hoeverre een automatische koppeling met reeds bekende gegevens mogelijk is.

- **Werkgevers de weg wijzen in de wirwar aan regels**

Werkgevers ervaren met name regeldruk door de frequente wijzigingen in voorwaarden, percentages, looptijden en het vele overgangsrecht. Deze veranderingen leiden in de praktijk tot onduidelijkheid en extra werk, doordat moet worden bepaald welke regels gelden voor bestaande en nieuwe expats. Om de regeldruk verder te verlagen kan de communicatie en voorlichting richting werkgevers worden versterkt. De informatie die de Rijksoverheid momenteel biedt, is verspreid over diverse pagina's en weinig beeldend. Door duidelijke en toegankelijke informatie aan te bieden, bijvoorbeeld in de vorm van een beslisboom of stroomschema's, kan tijd worden bespaard.

Uitvoerbaarheid: De ontwikkeling van duidelijke communicatie vraagt beperkte capaciteit en kan worden ingebed in bestaande informatiekanalen.

3.3 Arbo, verzuim & re-integratie, gezondheid & veiligheid

De categorie Arbo, verzuim & re-integratie, gezondheid & veiligheid omvat verplichtingen die erop gericht zijn werknemers te beschermen en duurzame inzetbaarheid te bevorderen.

Binnen deze categorie geldt de loondoorbetaling bij ziekte voor werkgevers als een van de zwaarste verplichtingen, vanwege de hoge en vaak moeilijk voorspelbare kosten. Deze verplichting houdt namelijk in dat een werkgever verplicht is het loon van een werknemer door te betalen gedurende de eerste twee jaar (104 weken) waarin de werknemer wegens ziekte niet kan

werken. De werkgever moet in deze periode minimaal 70% van het loon doorbetalen, waarbij in de eerste 52 weken het wettelijke minimumloon als ondergrens geldt.

Internationaal gezien kent Nederland een relatief ruime regeling voor loondoorbetaling bij ziekte. In andere landen is de periode waarin werkgevers het loon bij ziekte moeten doorbetalen aanzienlijk korter.[36] In Duitsland geldt bijvoorbeeld een loondoorbetalingsplicht van zes weken. In dit rapport is er echter bewust voor gekozen om niet de loondoorbetalingsverplichting zelf, maar de re-integratieverplichtingen centraal te stellen, omdat hier momenteel minder aandacht voor bestaat dan voor de loondoorbetalingsverplichting.[37]

3.3.1 Het re-integreren van een zieke werknemer

Achtergrondinformatie verplichting

Bij ziekte van een werknemer is de werkgever verplicht om de arbeidsinschakeling van de werknemer te bevorderen en daarvoor een re-integratiedossier op te bouwen, met daarin onder meer de probleemanalyse van de bedrijfsarts, plan van aanpak en de bijstellingen, evaluaties etc. Deze verplichting vloeit voort uit artikel 7:658a van het Burgerlijk Wetboek en artikel 25 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Het dossier is nodig om te kunnen aantonen dat voldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht, met name in het kader van de WIA-beoordeling.

Regeldrukkosten (€ 33.775)

Tijdsbesteding (200 uur)

Het opstellen en bijhouden van een re-integratiedossier vergt van werkgevers een aanzienlijke tijdsbesteding gedurende de ziekteperiode. De werkgever moet aantonen dat alles is gedaan om re-integratie mogelijk te maken, wat vraagt om een volledig en zorgvuldig vastgelegd dossier.

Out of pocketkosten (€ 18.375)

Naast de tijdsbesteding maken werkgevers ook out of pocketkosten bij het opstellen en onderbouwen van het re-integratiedossier. Deze kosten hangen samen met de inzet van externe deskundigen, zoals de Arbodienst en re-integratiebureaus.

BAU (0%)

Dit is 0% BAU, omdat werkgevers deze activiteiten niet vrijwillig uitvoeren, maar uitsluitend om te voldoen aan wettelijke verplichtingen en om sancties of weigering van ontslag te voorkomen. Zonder deze verplichtingen zouden werkgevers deze dossiervorming en externe begeleiding niet, of in veel beperktere mate, uitvoeren.

[36] P. Wennink, *De route naar toekomstige welvaart*, Adviesrapport, 12 december 2025, p. 57.

[37] In het recent gepresenteerde coalitieakkoord is ten aanzien van de loondoorbetaling bij ziekte bijvoorbeeld opgenomen: "*De lange en hoge loondoorbetaling bij ziekte wordt door werkgevers als een grote last ervaren. Hierdoor durven kleine ondernemers mensen niet in vaste dienst te nemen, wat zeer nadelig is voor werknemers of mensen die werk zoeken. […] Het kabinet werkt daarom aan voorstellen om loondoorbetaling bij ziekte meer werkbaar te maken voor werkgevers, met name in het mkb*." (*Aan de slag. Bouwen aan een beter Nederland. Coalitieakkoord 2026–2030*, D66, VVD en CDA, p. 42).

Werkbaarheid (slecht werkbaar)
De toetsing van het dossier vindt plaats door het UWV, bij een de aanvraag van een WIA-uitkering en/of ontslagaanvraag, waardoor pas later duidelijk wordt of het dossier als voldoende wordt beoordeeld. Werkgevers geven aan dat deze onzekerheid leidt tot extra tijd en aandacht om fouten te voorkomen. Het inschakelen van externe deskundigen kost eveneens tijd en capaciteit en biedt geen garantie op goedkeuring, maar wordt in de praktijk wel noodzakelijk geacht om de risico's te beperken. Werkgevers geven tot slot aan dat deze regelgeving misbruik in de hand werkt, doordat werkgevers eindverantwoordelijk zijn.

Figuur 13: Regeldrukmatrix re-integratie zieke werknemer

Nut en noodzaak (nuttig en noodzakelijk)
Werkgevers erkennen over het algemeen het nut en de noodzaak van re-integratie van zieke werknemers. Tegelijkertijd geven zij aan dat de omvang van de vereiste inspanningen niet altijd als proportioneel wordt ervaren.

In de matrix is dit tot uitdrukking gebracht door de stip, die symbool staat voor de verplichting, groen te markeren.

Voorstel vermindering regeldruk
Op de eerder aangehaalde lijst van minister Karremans zijn twee maatregelen aangekondigd om de regeldruk op dit gebied te verlichten. Allereerst wordt er gewerkt aan een (digitale) infrastructuur die het voor de werkgever eenvoudiger moet maken het re-integratieverslag aan te leveren bij het UWV. Daarnaast werkt het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) aan een wetsvoorstel om het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de zieke werknemer leidend te maken bij de toets door het UWV. Hierdoor kunnen werkgevers uitgaan van het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid en neemt het risico op een verlenging van de loondoorbetalingsperiode met maximaal 52 weken (loonsanctie) af.[38] Met name het tweede voorstel kan de werkbaarheid voor werkgevers verbeteren door onzekerheid weg te nemen. Met het oog daarop is een spoedige implementatie gewenst.

3.4 Arbeidstijd en levensfase

De categorie Arbeidstijd en levensfase omvat verplichtingen die werkgevers raken in de afstemming tussen werk en privé, en die bedoeld zijn om werknemers in verschillende levensfasen te ondersteunen. Binnen deze categorie is gekozen voor de verplichting rond het aanvragen van betaald ouderschapsverlof, omdat deze regeling illustratief is voor de administratieve en organisatorische lasten die samenhangen met levensfasegericht arbeidsbeleid.

[38] Bijlage bij *Kamerstukken II* 2025/26, 29515, nr. 741 (Kamerbrief d.d. 15 december 2025 van de Minister van Economische Zaken inzake de aanpak van regeldruk en administratieve lasten).

3.4.1. Het aanvragen van betaald ouderschapsverlof voor een werknemer

Achtergrondinformatie verplichting
Werkgevers zijn verplicht om werknemers de mogelijkheid te bieden om tot negen weken gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof op te nemen binnen het eerste levensjaar van hun kind. Tijdens deze periode betaalt de werkgever het loon niet zelf, maar vraagt hij namens de werknemer een uitkering aan bij het UWV ter hoogte van 70% van het dagloon. Het verlof kan aaneengesloten of gespreid worden opgenomen, zolang het binnen het eerste levensjaar valt. De werkgever kan tot drie keer toe een aanvraag voor de uitkering indienen bij UWV, telkens nadat een deel van het verlof is opgenomen. De regeling geldt voor zowel moeders als vaders en is bedoeld om ouders de kans te geven meer tijd door te brengen met hun jonge kind in het eerste levensjaar.

Regeldrukkosten (€ 4.100)

Tijdsbesteding (52 uur)
Werkgevers moeten bijhouden wanneer en hoeveel ouderschapsverlof werknemers opnemen en controleren of dit binnen het eerste levensjaar van het kind valt. Vooral wanneer werknemers het verlof gespreid opnemen of tussentijds wijzigen, brengt dit extra administratieve lasten met zich mee. De werkgever moet vervolgens de uitkering aanvragen bij het UWV en de juiste gegevens aanleveren. Ook moet het verlof goed worden verwerkt in de personeels- en salarisadministratie.

BAU (0%)
Deze verplichting is 0% BAU, omdat werkgevers het betaald ouderschapsverlof uitsluitend uitvoeren vanwege de wettelijke regeling en de bijbehorende UWV-procedure.

Figuur 14: Regeldrukmatrix betaald ouderschapsverlof

Werkbaarheid (slecht werkbaar)
De werkbaarheid van deze verplichting wordt als slecht beoordeeld. Het betaald ouderschapsverlof kost veel tijd en is lastig door te rekenen in de loonstaten. Het verlof wordt deels vergoed door het UWV, maar de werkgever moet dit correct verwerken in de loonstroken. Dat maakt de administratie complex, vooral omdat het verlof vaak verspreid wordt opgenomen en gecombineerd kan worden met andere verlofvormen.

Nut en noodzaak (nuttig en noodzakelijk)
Werkgevers vinden deze verplichting in de basis nuttig en noodzakelijk, omdat zij het belangrijk vinden dat werknemers tijd kunnen besteden aan de zorg voor hun kind in het eerste levensjaar.

In de matrix is dit tot uitdrukking gebracht door de stip, die symbool staat voor de verplichting, groen te markeren.

Voorstel vermindering regeldruk

De regering heeft al enige tijd de wens om het verlofstelsel te vereenvoudigen, met het doel het eenvoudiger, begrijpelijker en toegankelijker te maken. Op 15 september 2025 is de Kamer geïnformeerd over de stand van zaken van de herziening.[39] Het is de bedoeling dat eind dit jaar een wetsvoorstel op tafel ligt, dat vervolgens 1 juli 2027 in werking kan treden.

In de Kamerbrief wordt ingegaan op de beoogde inrichting van het verlofstelsel. Deze inrichting is wat het ouderschapsverlof betreft gebaseerd op de in 2024 verrichte invoeringstoets betaald ouderschapsverlof. Uit deze invoeringstoets blijkt dat de regeling in de praktijk tot aanzienlijke uitvoeringsproblemen leidt voor werkgevers. De belangrijkste knelpunten zijn:

- Verwarrend en tijdrovend aanvraagproces: in tegenstelling tot andere verlofregelingen kan de aanvraag pas achteraf worden ingediend, wat onzekerheid veroorzaakt bij werkgevers en werknemers.
- Onduidelijk onderscheid tussen aanvraag en betaalverzoek: dit zorgt regelmatig voor fouten of dubbele aanvragen.
- Complexe administratie door flexibele opname: werknemers kunnen verlof per uur opnemen, terwijl het UWV alleen in hele werkweken werkt; dit vraagt nauwkeurige registratie door werkgevers.
- Onvoldoende aansluiting op interne systemen: veel werkgevers weten niet goed hoe zij de regeling administratief correct moeten verwerken, wat leidt tot extra werk en risico op fouten.[40]

Verlofregelingen worden onder het nieuwe stelsel ingedeeld langs 3 pijlers:
1. Verlof rond de geboorte van en de zorg voor kinderen;
2. Verlof voor de zorg voor naasten;
3. Persoonlijk verlof.

Binnen de pijlers worden de voorwaarden en vereisten van de verschillende regelingen zo veel mogelijk gelijkgetrokken. Te denken valt aan het aanvraagproces en de periode waarbinnen het verlof kan worden opgenomen. Ook over de pijlers heen is dit het streven. Voor wat betreft het ouderschapsverlof geldt nu zoals gezegd dat deze alleen achteraf kan worden aangevraagd. In de toekomst kan de verlofuitkering bij het UWV voor, tijdens of na verlofopname worden aangevraagd. Dit biedt werkgevers, die de uitkering doorgaans aanvragen bij het UWV, de mogelijkheid om het aanvraagproces passend bij hun bedrijfsvoering in te richten. De aanvraag voor betaald ouderschapsverlof bestaat daarnaast uit de aanvraag zelf en een eerste betaalverzoek. Later kunnen nog twee vervolg-betaalverzoeken ingediend worden. Deze betaalverzoeken worden in de nieuwe situatie afgeschaft.[41]

Parallel aan het wetstraject wordt het gebruik en de toegankelijkheid van de verlofregelingen blijvend gemonitord. Zo wordt het betaald ouderschapsverlof dit jaar wederom geëvalueerd. De uitkomsten hiervan worden in de eerste helft van 2026 verwacht.[42]

Wat betreft het reduceren van regeldruk kan verder worden gedacht aan:

---

[39] *Kamerstukken II* 2024/25, 32855, nr. 41.

[40] Rijksoverheid, *Invoeringstoets betaald ouderschapsverlof*, 5 november 2024, https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2024/11/05/invoeringstoets-betaald-ouderschapsverlof.

[41] *Kamerstukken II* 2024/25, 32855, nr. 41 (Kamerbrief d.d. 15 september 2025 van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid inzake modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden).

[42] *Kamerstukken II* 2024/25, 32855, nr. 41 (Kamerbrief d.d. 15 september 2025 van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid inzake modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden).

- **Aanvraag en uitbetaling ouderschapsverlof rechtstreeks via werknemer laten verlopen**

In plaats van dat de werkgever de aanvraag voor betaald ouderschapsverlof bij het UWV indient en later een compensatie ontvangt, doet de werknemer zelf rechtstreeks de aanvraag bij het UWV. De uitkering wordt vervolgens ook rechtstreeks aan de werknemer uitbetaald, vergelijkbaar met een WW-uitkering of een uitkering aan een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer. Hierbij kan men zich laten inspireren door Zweden.

In Zweden wordt ouderschapsverlof volledig uitgevoerd door de nationale uitkeringsinstantie Försäkringskassan. Werknemers vragen zelf hun föräldrapenning (ouderuitkering) digitaal aan, en de uitkering wordt rechtstreeks aan de werknemer betaald, niet via de werkgever. De werkgever hoeft enkel op de hoogte te worden gesteld van de verlofperiode.[43] In Noorwegen wordt een vergelijkbaar systeem gehanteerd.[44]

Uitvoerbaarheid: Om dit systeem in te voeren dient de Wet arbeid en zorg te worden gewijzigd. Bovendien moet het UWV over voldoende capaciteit en een gebruiksvriendelijk digitaal portaal beschikken om aanvragen van werknemers te verwerken en de bedragen uit te keren.

3.5 Ontwikkeling & presteren

De categorie Ontwikkeling en presteren omvat verplichtingen die gericht zijn op het bevorderen van goed functioneren, ontwikkeling en inzetbaarheid van werknemers. Binnen deze categorie is gekozen voor de verplichting rond het begeleiden van niet-functionerende werknemers, omdat werkgevers deze verplichting vaak als problematisch ervaren vanwege de complexiteit, de vereiste zorgvuldige dossieropbouw en het risico op juridische procedures wanneer het traject niet correct wordt doorlopen.

3.5.1. Het begeleiden van niet-functionerende werknemers

Achtergrondinformatie verplichting

De werkgever moet de werknemer volgens artikel 7:669, derde lid, onderdeel d, Burgerlijk Wetboek (BW) tijdig in kennis stellen als deze slecht of niet functioneert. Het niet-functioneren van de werknemer mag daarbij niet liggen aan ziekte of gebreken. De werkgever moet de werknemer voldoende mogelijkheden bieden om zijn of haar functioneren te verbeteren. Hierbij kunnen bijvoorbeeld opleidingen en cursussen ter beschikking worden gesteld. Dit vloeit voort uit het goed werkgeverschap (artikel 7:611 BW).

Regeldrukkosten (€ 17.400)

Tijdsbesteding (300 uur)

Het kost werkgevers niet alleen veel tijd om gesprekken met de niet-functionerende werknemer te voeren; deze moeten ook worden vastgelegd. Om bij een arbeidsconflict te kunnen aantonen dat de werkgever heeft voldaan aan deze verplichting moet namelijk een zorgvuldig dossier (inclusief verslagen en bewijsvoering dat de medewerker tijdig in kennis is gesteld) zijn opgebouwd. Ook moet zijn vastgelegd welke mogelijkheden zijn geboden om het functioneren te verbeteren.

[43] Forsakringskassan, *Parental leave employee*, https://www.forsakringskassan.se/english/for-employers/parental-leave/parental-leave-employee.
[44] https://www.nav.no/foreldrepenger.

BAU (25%)
Deze verplichting wordt voor 25% BAU beschouwd. Werkgevers erkennen dat het begeleiden van medewerkers bij niet-functioneren past binnen goed werkgeverschap. Wel ervaren zij dat de wettelijke eisen voor dossieropbouw en documentatie verder gaan dan wat zij uit zichzelf zouden doen, zonder wettelijke verplichting.

Werkbaarheid (slecht werkbaar)
De werkbaarheid van deze verplichting wordt als slecht ervaren, omdat het voor werkgevers moeilijk is om te bepalen wat precies nodig is om aan de wettelijke eisen te voldoen. Het kost veel tijd om elk gesprek, elke waarschuwing en alle verbeteracties vast te leggen in een dossier. Bovendien is vaak onduidelijk hoe lang het dossier en verslag moeten worden bijgehouden en hoeveel kansen een werknemer moet krijgen om zich te verbeteren. Pas achteraf - bijvoorbeeld bij een conflict of rechtszaak - blijkt vaak of dit voldoende is geweest.

Figuur 15: Regeldrukmatrix begeleiden van niet-functionerende werknemers

Nut en noodzaak (nuttig en noodzakelijk)
Werkgevers zien deze verplichting als nuttig en noodzakelijk omdat deze voorkomt dat medewerkers onterecht worden ontslagen en duidelijk maakt welke stappen eerst moeten worden gezet.

In de matrix is dit tot uitdrukking gebracht door de stip, die symbool staat voor de verplichting, groen te markeren.

Voorstel vermindering regeldruk

- **Duidelijkere richtlijnen voor verbetertrajecten bij disfunctioneren**

Om de regeldruk te verlagen, kunnen duidelijkere richtlijnen worden opgesteld waaraan kan worden getoetst of voldoende begeleiding heeft plaatsgevonden. Werkgevers geven nu namelijk aan dat het onduidelijk is wanneer een verbetertraject 'voldoende' is afgerond. Hierdoor kunnen begeleidingstrajecten lang doorlopen.

Allereerst kan worden gedacht aan het in tijd begrenzen van de begeleidingsplicht. Daarnaast kan wettelijk worden gereguleerd wanneer een werkgever aan diens plicht heeft voldaan. Hierbij kan inspiratie worden geput uit Duitsland, waar men het systeem van de waarschuwing (*Abmahnung)* hanteert. De waarschuwing heeft een herinneringsfunctie (de werknemer wordt herinnerd aan zijn verplichtingen) en een waarschuwingsfunctie (de werknemer wordt gewaarschuwd dat herhaling tot ontslag kan leiden). Soms is ontslag bij één waarschuwing al gerechtvaardigd, maar vaak worden 2 (of meer) waarschuwingen gegeven. Een waarschuwing moet het gedrag nauwkeuring beschrijven, aangeven dat het om een schending van de arbeidsovereen-

komst gaat, de werknemer verzoeken dit gedrag te staken en duidelijk waarschuwen dat herhaling kan leiden tot ontslag.[45]

Uitvoerbaarheid: Het invoeren van een systeem met duidelijke richtlijnen of waarschuwingen naar Duits voorbeeld is uitvoerbaar, maar vergt grondige doordenking en wetswijziging. De huidige Nederlandse ontslagregels zijn namelijk gebaseerd op een open norm van 'voldoende gelegenheid tot verbetering'. Een meer gestandaardiseerd systeem vraagt om afweging tussen rechtszekerheid voor werkgevers en bescherming van werknemers.

3.6 Beëindiging & ontslag

Een werkgever krijgt bij de beëindiging van arbeidsrelaties te maken met verschillende regels die ervoor moeten zorgen dat ontslag zorgvuldig en rechtmatig plaatsvindt. In dit cluster zijn twee verplichtingen geselecteerd. Het betreft de volgende verplichtingen:

- Het doorlopen van een ontslagprocedure via de kantonrechter;
- Het doorlopen van een ontslagprocedure via UWV of aangewezen commissie bij langdurige arbeidsongeschiktheid.

Het doorlopen van een ontslagprocedure, zowel via de kantonrechter als via het UWV of een aangewezen commissie bij langdurige arbeidsongeschiktheid, brengt voor werkgevers aanzienlijke complexiteit, doorlooptijd en juridische onzekerheid met zich mee. Fouten of onvolledigheden kunnen grote gevolgen hebben, waardoor werkgevers vooral sturen op het vermijden van risico's. Dit kan de effectiviteit van het ontslagstelsel onder druk zetten.

3.6.1. Het doorlopen van een ontslagprocedure via de kantonrechter

Achtergrondinformatie verplichting

Op grond van artikel 7:671b van het Burgerlijk Wetboek kan de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever ontbinden. Deze procedure wordt doorlopen wanneer het niet is gelukt om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden
te beëindigen of in situaties waarin sprake is van andere ontslaggronden dan langdurige arbeidsongeschiktheid of bedrijfseconomische redenen, zoals een verstoorde arbeidsrelatie, disfunctioneren of ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer. De werkgever moet om te voldoen aan deze verplichting een verzoekschrift bij de kantonrechter indienen, waarin de reden(en) voor het ontslag en de onderbouwing daarvan zijn opgenomen. Vervolgens wordt een zitting gepland, waarbij de kantonrechter beoordeelt of het ontslag gerechtvaardigd is.

Regeldrukkosten (€ 3.000)

Tijdsbesteding (20 uur)

De werkgever moet een zorgvuldig dossier overleggen met daarin opgenomen de nodige bewijsvoering. Bij het samenstellen van dit dossier en het toetsen of dit compleet en voldoende onderbouwd is, wordt soms een jurist ingezet. De werkgever is daarnaast tijd (en kosten) kwijt aan het voorbereiden van en aanwezig zijn bij de zitting.

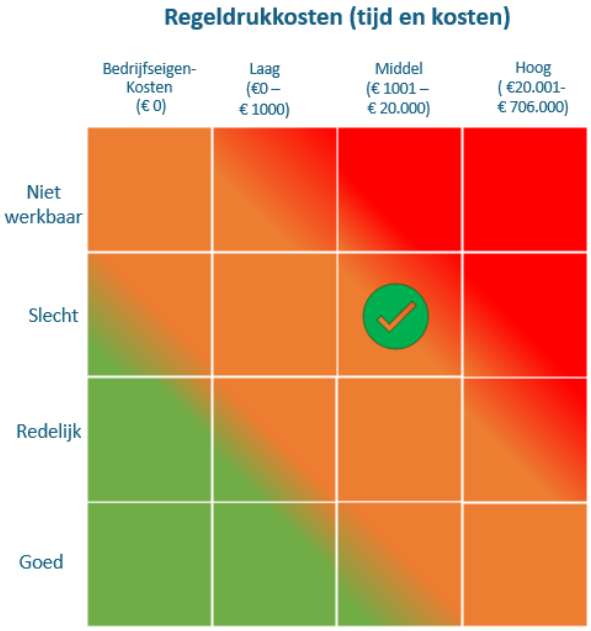
Werkgevers proberen ontslag via de kantonrechter vanwege de hoge kosten te vermijden, waardoor deze verplichting niet ieder jaar voorkomt. In de berekening is hiermee rekening gehouden door het gemiddelde per jaar te nemen.

[45] Industrie und Handelskammer zu Dortmund, https://www.ihk.de/blueprint/servlet/resource/blob/306894/f3a16e3e1d93292813483b8204a356f8/merkblatt-abmahnung-im-arbeitsrecht-data.pdf.

Out of pocketkosten (€ 1.500)
De out-of-pocketkosten bestaan uit de kosten voor juridische ondersteuning, de betaling van griffierechten en de doorbetaling van het loon van de werknemer.

BAU (0%)
Deze verplichting is 0% BAU omdat deze formele route zonder wettelijke verplichting niet zou zijn gevolgd.

Werkbaarheid (slecht werkbaar)
De werkbaarheid van deze verplichting is door werkgevers beoordeeld als slecht. Het feit dat niet duidelijk is wanneer een werkgever voldoende heeft gedaan om de ontstane situatie te verbeteren (zie verplichting "begeleiden niet-functionerende medewerker"), draagt hieraan bij. Daardoor is de uitkomst van de procedure voor werkgevers lastig te voorspellen en wordt het traject soms als omslachtig ervaren door werkgevers, omdat de rechter meestal eerst mediation of een schikking aanbeveelt, terwijl dit in veel gevallen al is geprobeerd tijdens het voortraject van ontslag met wederzijds goedvinden. Tot slot lopen de kosten bij een procedure behoorlijk op.



Figuur 16: Regeldrukmatrix ontslag via kantonrechter

Nut en noodzaak (nuttig en noodzakelijk)
Werkgevers ondersteunen het doel van deze verplichting, omdat werknemers hierdoor worden beschermd.

In de matrix is dit tot uitdrukking gebracht door de stip, die symbool staat voor de verplichting, groen te markeren.

Voorstel vermindering regeldruk

Om de regeldruk te verlagen, kan worden gedacht aan de volgende reductievoorstellen:

- **Mogelijk maken om overeenkomst eenzijdig te beëindigen**

In Zwitserland kan een werkgever de arbeidsovereenkomst in de meeste gevallen eenzijdig beëindigen. Er is geen voorafgaande toets of toestemming van een rechter nodig; pas achteraf kan een werknemer het ontslag aanvechten.[46] Om de werknemer meer bescherming te bieden en de drempel om zich al dan niet tot de rechter te richten te verlagen, kan daarbij eventueel worden bepaald dat de werkgever in het geval van een zaak de griffierechten moet betalen.

[46] Fedlex, Federal act on the Amendment of the Swiss Civil Code, https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/en#art_336c.

Uitvoerbaarheid: Het invoeren van bovenstaande vraagt een ingrijpende wetswijziging en zorgvuldige afweging. Hierbij is de balans tussen bescherming van zowel de werkgever als werknemer van belang.

- **Beperken stapeling financiële compensaties**

Een ander reductievoorstel is het beperken van de stapeling van financiële compensaties bij ontslagprocedures. Werkgevers moeten nu vaak meerdere vergoedingen betalen: loondoorbetaling tijdens de gerechtelijke procedure, de transitievergoeding en - bij verwijtbaar handelen - een billijke vergoeding. Dit leidt tot hoge en soms onevenredige lasten, zeker wanneer de rechter pas na langere tijd uitspraak doet. Door te bepalen dat bepaalde vergoedingen niet gelijktijdig kunnen worden opgelegd of dat een maximum geldt voor de totale compensatie, kunnen de regeldrukkosten worden verminderd.

Uitvoerbaarheid: Dit voorstel vereist wetswijziging, aangezien zorgvuldig moet worden vastgelegd welke vergoedingen samen kunnen worden opgelegd.

3.6.2. Het doorlopen van een ontslagprocedure via UWV of aangewezen commissie bij langdurige arbeidsongeschiktheid

Achtergrondinformatie verplichting

Deze verplichting houdt in dat een werkgever een formele procedure moet volgen wanneer een werknemer na twee jaar ziekte niet kan terugkeren in passend werk. De werkgever mag de arbeidsovereenkomst met een langdurig zieke werknemer alleen opzeggen met schriftelijke toestemming van het UWV (of van een cao-ontslagcommissie, indien de cao dat bepaalt). De werkgever dient hiervoor aan te tonen dat de werknemer langdurig arbeidsongeschikt is en dat herstel voor de bedongen arbeid, al dan niet in aangepaste vorm, niet te verwachten is binnen 26 weken. Daarnaast dient herplaatsing van de werknemer in een andere passende functie binnen een redelijke termijn niet mogelijk te zijn of niet in de rede te liggen. Hiervoor moet de werkgever in ieder geval de volgende documenten aanleveren:

- de arbeidsovereenkomst;
- de functieomschrijving van de werknemer;
- de WIA-beslissing;
- een verklaring van de bedrijfsarts die niet ouder is dan 3 maanden;
- documenten waaruit blijkt dat de werkgever heeft geprobeerd om de werknemer te herplaatsen in een passende functie.[47]

Bij langdurige arbeidsongeschiktheid wordt aan het einde van de wachttijd van 104 weken (vanaf week 88 tot en met week 93), beoordeeld of een werknemer in aanmerking komt voor een WIA-uitkering, omdat terugkeer in het eigen of ander passend werk op dat moment nog niet mogelijk is. Wanneer bij deze WIA-beoordeling blijkt dat de werkgever onvoldoende reintegratie-inspanningen heeft geleverd, kan het UWV een loonsanctie opleggen. Dit betekent dat de werkgever het loon langer moet doorbetalen en ontslag na twee jaar ziekte nog niet mogelijk is.

Regeldrukkosten (€ 3.100)

Tijdsbesteding (40 uur)

Bij de aanvraag van het ontslag moet een compleet dossier worden aangeleverd, met daarin:

- Informatie waaruit blijkt dat de werknemer door ziekte of handicap niet meer kan werken;

[47] UWV, Ontslagvergunning om langdurige arbeidsongeschiktheid aanvragen, https://www.uwv.nl/nl/ontslag/ontslagvergunning-langdurige-arbeidsongeschiktheid.

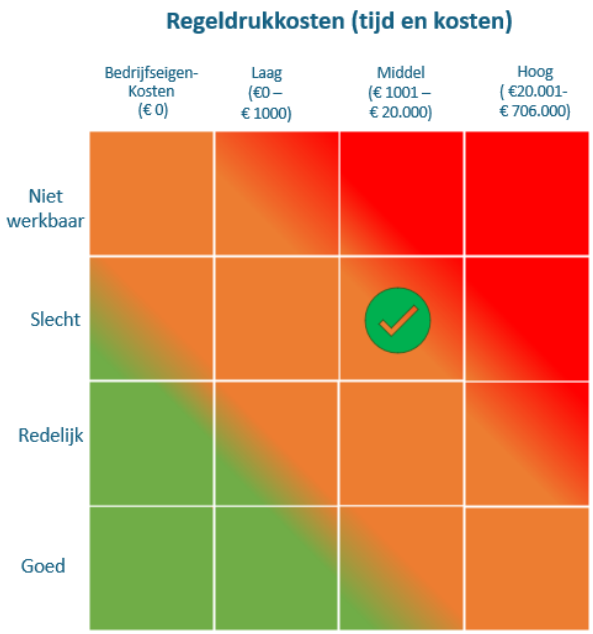
- Waarom de werkgever verwacht dat de werknemer binnen 26 weken nog steeds niet kan werken. Ook niet met aanpassingen;
- Wat de werkgever heeft gedaan om de werknemer te herplaatsen in een andere passende functie;
- Informatie waaruit blijkt dat het opzegverbod bij ziekte of arbeidsongeschiktheid voorbij is. Meestal is het opzegverbod 2 jaar. Soms geldt het opzegverbod echter langer dan 2 jaar. Dit is het geval als de werkgever niet genoeg heeft gedaan aan de re-integratie van de werknemer. En daarom de werknemer langer loon moet doorbetalen.[48]

In de praktijk zal een werkgever voor het aanvragen van ontslag vaak nog stukken moeten verzamelen, waarover ook weer moet worden afgestemd met bijvoorbeeld de bedrijfsarts.

BAU (0%)
Deze verplichting is 0% BAU omdat deze formele route zonder wettelijke verplichting niet zou zijn gevolgd.

Werkbaarheid (slecht werkbaar)
Hoewel het dossier in theorie gedurende de twee ziektejaren wordt opgebouwd, blijkt in de praktijk dat werkgevers vlak voor de ontslagaanvraag veel tijd kwijt zijn aan het aanvullen en onderbouwen van documentatie. Bovendien ervaren werkgevers onzekerheid over wat het UWV precies verlangt. Het UWV geeft hierbij geen compliance assistance, terwijl hier wel (financiële) gevolgen aan zijn verbonden.

Nut en noodzaak (nuttig en noodzakelijk)
Werkgevers vinden de verplichting nuttig en noodzakelijk, omdat deze zorgt voor bescherming van de werknemer bij ontslag na langdurige ziekte.



Figuur 17: Regeldrukmatrix ontslag bij arbeidsongeschiktheid

In de matrix is dit tot uitdrukking gebracht door de stip, die symbool staat voor de verplichting, groen te markeren.

Voorstel vermindering regeldruk
In het MKB-indicatorbedrijvenonderzoek dat Sira Consulting in zes sectoren heeft gedaan, zijn reeds reductievoorstellen voor deze verplichting voorgesteld, namelijk: het invoeren van een minder diepgaande controle door het UWV, het naar voren halen van het toets-moment door het UWV (het UWV toetst nu na twee jaar ziekte als de werknemer een WIA-aanvraag indient), zodat eerder duidelijk is of de werkgever aan de verplichtingen heeft voldoen en eventueel nog aanvullende maatregelen kunnen worden genomen en het bepalen dat wanneer een werkgever een externe deskundige heeft ingehuurd voor het tweede spoor, deze voldoende gedaan heeft in het kader van de verplichting.[49]

---

[48] UWV, Ontslagvergunning om langdurige arbeidsongeschiktheid aanvragen, https://www.uwv.nl/nl/ontslag/ontslagvergunning-langdurige-arbeidsongeschiktheid.
[49] Rijksoverheid, *Regeldruk MKB-indicatorbedrijven in zes sectoren*, 18 augustus 2023, https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/08/18/bijlage-1a-hoofdrapport-mkb-indicatorbedrijven.

Een ander reductievoorstel waaraan kan worden gedacht betreft:

- **Het vereenvoudigen van het beëindigen van dienstverbanden bij langdurige arbeidsongeschiktheid**

Inspiratie kan bijvoorbeeld worden geput uit Zwitserland. Daar mag een werkgever een werknemer met een vast contract in principe ontslaan tijdens ziekte, maar niet op elk moment. De wet kent een tijdelijke beschermingsperiode waarin ontslag verboden is.[50] Na afloop van deze periode mag de werkgever het dienstverband beëindigen, ook als de werknemer nog ziek is, mits de opzegtermijn wordt gerespecteerd en er geen sprake is van misbruik van recht. Een voorafgaande toets of toestemming van een rechter of instantie is niet vereist.[51]

Uitvoerbaarheid: Het vereenvoudigen van het beëindigen van dienstverbanden bij langdurige arbeidsongeschiktheid vergt een wetswijziging.

3.7 Externe verantwoording en rapportages

De categorie Externe verantwoording en rapportages omvat verplichtingen die werkgevers verplichten informatie te verzamelen en te delen met externe partijen, met als doel bij te dragen aan bredere maatschappelijke doelen zoals transparantie, gelijkheid en duurzaamheid. Binnen deze categorie is gekozen voor:

- Verplichtingen richtlijn loontransparantie;
- Rapportageplicht werkgebonden personenmobiliteit.

Werkgevers signaleren dat er steeds meer van dit soort verplichtingen opduiken. Daarbij wordt het niet altijd als proportioneel en haalbaar ervaren wat er allemaal moet worden aangeleverd.

3.7.1. Verplichtingen richtlijn loontransparantie

Achtergrondinformatie verplichting

Uit de Europese Richtlijn (EU) 2023/970 inzake loontransparantie, die uiterlijk 7 juni 2026 in nationale wetgeving moet zijn omgezet[52] , vloeien diverse verplichtingen voor werkgevers.

In de kern heeft de richtlijn tot doel om het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijk(waardige) arbeid en het verbod op geslachtsdiscriminatie te versterken. Dit komt tot uiting in een aantal verplichtingen voor werkgevers, zoals:

- het beschikken over beloningsstructuren die gelijke beloning voor gelijk(waardige) arbeid waarborgen;
- rechten van sollicitanten op informatie over o.a. de aanvangsbeloning;
- recht van werknemers op toegang tot beleid over beloning en beloningsontwikkeling;
- recht van werknemers op informatie over gemiddelde beloningsniveau van werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten;
- rapportageverplichting en mogelijke verplichting tot gezamenlijke beloningsevaluatie.

Regeldrukkosten (€ 5.670)

Tijdsbesteding (140 uur)

[50] 30 dagen in het eerste dienstjaar, 90 dagen in het tweede tot en met vijfde jaar en 180 dagen vanaf het zesde jaar.

[51] Fedlex, Federal act on the Amendment of the Swiss Civil Code, https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/en#art_336c.

[52] Vaststaat dat Nederland de omzettingsdeadline van 7 juni 2026 niet haalt. De nationale wetgeving zal pas per 1 januari 2027 in werking treden.

Veel middelgrote werkgevers werken al met een objectief en genderneutraal functiewaarderingssysteem, zoals ORBA of FWG, waarmee gelijke beloning voor gelijkwaardig werk in de praktijk al wordt geborgd. De extra werkzaamheden bestaan vooral uit het actualiseren en documenteren van bestaande beloningsstructuren, het kunnen verstrekken van looninformatie aan werknemers en sollicitanten, en het periodiek toetsen of het beleid nog aansluit bij de uitgangspunten van gelijke beloning. De richtlijn laat op sommige onderdelen ruimte voor interpretatie: wat is bijvoorbeeld gelijkwaardige arbeid? Dat maakt de uitvoering complexer, hetgeen ook tot uiting komt in de tijdsbesteding. Ook vraagt de invoering om communicatie en afstemming binnen de organisatie, bijvoorbeeld richting werknemers en de ondernemingsraad.

De rapportageverplichting vraagt in aanvulling hierop van werkgevers een aanzienlijke tijdsinvestering. Het verzamelen, controleren en rapporteren van de benodigde gegevens vergt niet alleen administratieve inzet, maar ook zorgvuldige interpretatie en afstemming binnen de organisatie. Onduidelijkheid over het loonbegrip maakt het lastig te bepalen welke gegevens precies moeten worden meegenomen. Het opnemen van secundaire arbeidsvoorwaarden vergroot de complexiteit, omdat deze moeten worden ontvlochten en de verschillen moeten worden toegelicht. Binnen concerns met meerdere cao's is het bovendien een uitdaging om informatie op een uniforme manier te verzamelen. Ook het toelichten van het ongecorrigeerde gemiddelde cijfer aan werknemers en het continu bijhouden van alle data gedurende het jaar vragen veel tijd. Tot slot zullen werknemers mogelijk vragen hebben naar aanleiding van de rapportage.[53]

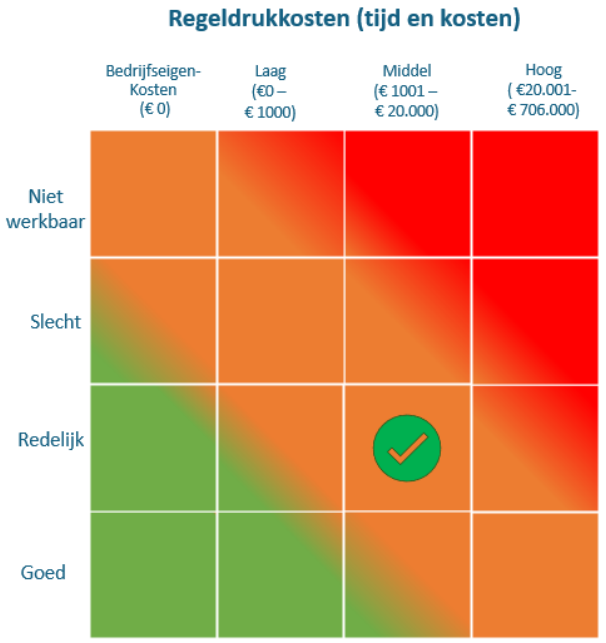
Er is nog geen ervaring met deze verplichting opgedaan, omdat werkgevers hier op dit moment nog niet aan hoeven te voldoen. Dit betreft dus een schatting vooraf. [54]

BAU (25%)

Deze verplichting wordt voor 25% als BAU beschouwd. Werkgevers zouden zonder wettelijke plicht doorgaans wel beschikken over een beloningsstructuur en een objectief functiewaarderingssysteem, maar zouden niet vanzelf overgaan tot het volledig transparant maken van beloningsinformatie en het jaarlijks publiceren van een rapportage voor externen.

Werkbaarheid (redelijk werkbaar)

De verplichtingen uit de richtlijn loontransparantie worden door werkgevers als redelijk werkbaar beschouwd. De meeste organisaties beschikken al over een gestructureerd HR-beleid en objectieve functiewaarderingssystemen. De verplichtingen gaan wel gepaard met veel administratieve lasten, vooral door



Figuur 18: Regeldrukmatrix transparantieverplichtingen loon

[53] AWVN, *Werkgevers: steun voor doel loontransparantie, zorgen over uitvoerbaarheid*, 19 mei 2025, https://www.awvn.nl/equal-pay/nieuws/werkgevers-steun-voor-doel-loontransparantie-zorgen-over-uitvoerbaarheid/.

[54] In het wetsvoorstel worden de totale regeldrukkosten van de richtlijn geschat op gemiddeld € 318 per werkgever. Deze inschatting is volgens werkgevers echter te laag (Memorie van Toelichting bij de Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen, te raadplegen via: https://www.internetconsultatie.nl/wetimplementatierichtlijnloontransparantiemannenenvrouwen/b1#sectie-waarkuntuopreageren).

de noodzaak om uiteenlopende gegevens te verzamelen, te controleren en te verklaren. Werkgevers wijzen daarnaast op de potentieel aanzienlijke (financiële) consequenties wanneer achteraf blijkt dat een werknemer onbedoeld ongelijk is behandeld, bestaande uit nabetalingen, hoge juridische kosten en reputatieschade. Tot slot wijzen werkgevers op het feit dat de uitvoering op gespannen voet kan komen te staan met privacyregelgeving.

Nut en noodzaak (nuttig en noodzakelijk)

Werkgevers vinden de verplichtingen uit de richtlijn loontransparantie nuttig en noodzakelijk. Het doel wordt ondersteund. Het is wel de vraag of de richtlijn in de praktijk daadwerkelijk de beoogde cultuurverandering zal teweegbrengen. In de matrix is dit tot uitdrukking gebracht door de stip, die symbool staat voor de verplichting, groen te markeren.

Voorstel vermindering regeldruk

In Nederland is gekozen voor een '1:1-implementatie' van de richtlijn, om de toename van lasten voor werkgevers zoveel mogelijk te beperken. Desondanks brengt de richtlijn aanzienlijke regeldruk voor werkgevers met zich mee. Het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) heeft daarom in de consultatiefase van het wetsvoorstel waarmee de richtlijn wordt geïmplementeerd geadviseerd het voorstel niet in huidige vorm in te dienen.[55]

AWVN, VNO-NCW en MKB-Nederland hebben de minister van SZW op 7 november 2025 een brief gestuurd waarin zij de minister oproepen om in Europees verband in te zetten op vereenvoudiging van de uitvoering van de richtlijn Loontransparantie.[56] De werkgeversorganisaties benadrukken volledig achter de doelstelling van de richtlijn te staan, maar constateren dat de huidige uitwerking ervan leidt tot onevenredig complexe en moeilijk uitvoerbare verplichtingen. Deze zorgen zijn door hen al eerder onder de aandacht gebracht, in een reactie op de internetconsultatie van het wetsvoorstel Loontransparantie en via een ambtelijke overlegwerkgroep.[57] In de brief worden een aantal vereenvoudigingsvoorstellen genoemd, zoals:

- Het op elkaar afstemmen van informatieverplichtingen in de richtlijn door van dezelfde uitgangspunten en definities uit te gaan en aansluiting te zoeken bij andere wetgeving zoals de CSRD;
- De reikwijdte van de richtlijn beperken door uitzendkrachten en andere (internationale) driehoeksarbeidsrelaties buiten beschouwing te laten;
- Duidelijkere grenzen stellen aan het delen van beloningsgegevens. Dit beschermt de privacy, en sluit aan bij de praktijk in andere Europese landen.

Ten aanzien van de rapportageplicht stellen zij voor om:

- Ondernemingen binnen een groep gezamenlijk te laten rapporteren, alsmede per arbeidsvoorwaardenpakket (bijvoorbeeld per cao indien binnen een onderneming/groep meerdere cao's van toepassing zijn);
- De rapportageverplichting alleen voor ondernemingen met minimaal 250 werknemers te hanteren;
- De frequentie van de rapportageplicht te wijzigen, bijvoorbeeld eens per vijf jaar;
- Een beperkter loonbegrip te hanteren.[58]

Voorstellen waaraan verder kan worden gedacht om de regeldruk te verlagen betreffen:

---

[55] Adviescollege Toetsing Regeldruk, https://www.adviescollegeregeldruk.nl/documenten/2025/04/17/wetsvoorstel-loontransparantie.

[56] AWVN, *Werkgevers: uitvoering Richtlijn inzake loontransparantie behoeft vereenvoudiging*, 10 november 2025, https://www.awvn.nl/equal-pay/nieuws/werkgevers-uitvoering-richtlijn-loontransparantie-behoeft-vereenvoudiging/.

[57] Idem.

[58] Idem.

- **Ruimte voor proportionele naleving**

Kleine werkgevers kunnen worden vrijgesteld van periodieke rapportages, zoals de richtlijn toestaat. Daarnaast kan worden overwogen dat grote werkgevers die drie opeenvolgende jaren een loonkloof kleiner dan 3% rapporteren, mogen overstappen van jaarlijkse naar driejaarlijkse rapportage. En middelgrote werkgevers van driejaarlijkse naar vijfjaarlijkse rapportage. Zo wordt herhaald administratief werk voorkomen bij organisaties die al structureel voldoen aan de doelstelling van de richtlijn. Dit voorstel vormt een middenweg tussen de huidige situatie en het voorstel van AWVN om de rapportagefrequentie te verhogen naar vijf jaar.

Uitvoerbaarheid: Om werkgevers met een structureel kleine loonkloof toe te staan minder vaak te rapporteren (bijv. eens per drie of vijf jaar), zou de richtlijn moeten worden gewijzigd.

- **Gebruik van een gestandaardiseerd rapportageformulier**

De overheid kan een kant-en-klaar invulformulier beschikbaar stellen waarmee werkgevers de benodigde cijfers eenvoudig kunnen aanleveren. Dit beperkt de lasten, omdat werkgevers niet zelf de structuur hoeven te ontwikkelen.

Uitvoerbaarheid: De overheid moet het formulier ontwikkelen en beschikbaar stellen. Om de lasten voor werkgevers te beperken, worden zij daar idealiter bij betrokken.

- **Maximum stellen aan verplicht moeten honoreren van een verzoek om looninformatie**

De regeldruk kan worden verlaagd door een maximum te stellen aan het verplicht moeten honoreren van verzoeken om looninformatie, bijvoorbeeld één keer per twee jaar, tenzij sprake is van een wezenlijke wijziging, zoals een herindeling van functies of een ingrijpende aanpassing van de beloningsstructuur. Een reguliere salarisverhoging of periodiek onderhoud van het loongebouw valt hier niet onder. Dit voorkomt herhaaldelijk bevragen en maakt het proces voorspelbaarder voor werkgevers, terwijl werknemers bij relevante veranderingen wel actuele informatie kunnen krijgen.

Uitvoerbaarheid: Dit voorstel vereist een aanpassing van de richtlijn, omdat de huidige bepalingen voorschrijven dat informatie actueel moet zijn.

- **Het aanbieden van ondersteunende (communicatie)middelen**

Hierbij kan worden gedacht aan een goed vindbaar, online portaal met uitleg en praktijkvoorbeelden om werkgevers te ondersteunen bij het invullen van hun verplichtingen. Ook kunnen hierop handreikingen worden geplaatst, met onder meer een heldere omschrijving wat onder gelijkwaardig werk wordt verstaan. In de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel is al uitgegaan van het opstellen van dergelijke handreikingen, die samen met sociale partners en brancheorganisaties worden ontwikkeld.[59] Werkgevers hebben eerder aangegeven dat deze handreikingen niet moeten leiden tot een detaillering van de regelgeving, maar een werkgever juist meer houvast moeten bieden, bijvoorbeeld bij het opstellen van genderneutrale vacatures en de toepassing van functiewaarderingssystemen en het opstellen van beloningsstructuren.[60]

---

[59] Memorie van toelichting bij de Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen, te raadplegen via: https://www.internetconsultatie.nl/wetimplementatierichtlijnloontransparantiemannenenvrouwen/b1#sectie-waarkuntuopreageren.

[60] AWVN, Werkgevers: steun voor doel loontransparantie, zorgen over uitvoerbaarheid, 19 mei 2025, https://www.awvn.nl/equal-pay/nieuws/werkgevers-steun-voor-doel-loontransparantie-zorgen-over-uitvoerbaarheid/.

Dergelijke handreikingen kunnen samen met werkgevers worden ontwikkeld. Om werkgevers optimaal te ontlasten kunnen hier ook voorbeeldteksten in worden geplaatst, bijvoorbeeld voor in door de werkgever te plaatsen vacatures.

Uitvoerbaarheid: Het is van belang dat de handreikingen praktisch en bondig blijven, zodat zij werkgevers daadwerkelijk ondersteunen bij de toepassing van de regels en geen aanvullende uitvoerings- of interpretatievragen oproepen. Dit vergt de nodige capaciteit en afstemming.

3.7.2. Rapportageplicht werkgebonden personenmobiliteit

Achtergrondinformatie verplichting

De rapportageplicht werkgebonden personenmobiliteit houdt in dat organisaties met 100 of meer werknemers verplicht zijn om jaarlijks te rapporteren over de CO_2-uitstoot van werkgebonden mobiliteit. Deze verplichting geldt sinds 1 juli 2024 en vloeit voort uit het Besluit CO_2-reductie werkgebonden personenmobiliteit, dat onderdeel is van het Klimaatakkoord. Het besluit heeft als doel om de CO_2-uitstoot door woon-werkverkeer en zakelijk verkeer van werknemers met ten minste 1,5 megaton te verminderen in 2030. Werkgevers moeten gegevens aanleveren over het aantal kilometers dat werknemers jaarlijks afleggen voor woon-werk- en zakelijke ritten, uitgesplitst naar vervoermiddel en brandstoftype (zoals auto op benzine, elektrische auto, trein of fiets). De rapportage moet digitaal worden ingediend via een door de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO) beschikbaar gesteld portaal.

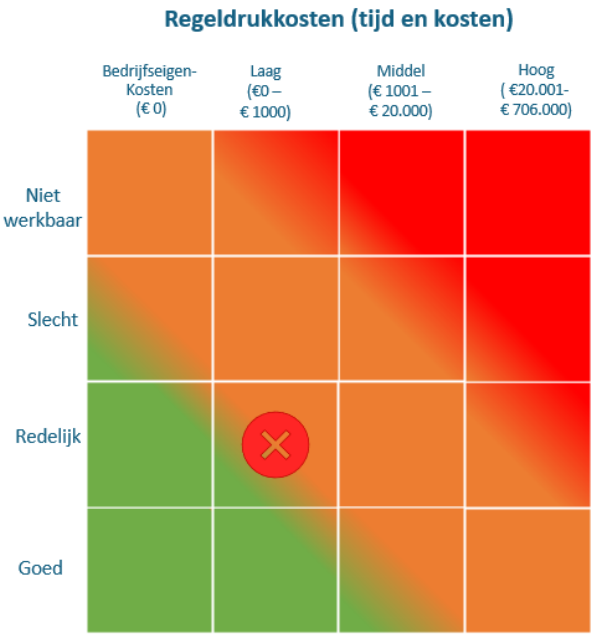
Regeldrukkosten (€ 760)

Tijdsbesteding (14 uur)
Mobiliteitsgegevens moeten worden verzameld, geregistreerd en aangeleverd. Werkgevers moeten gegevens over woon-werk- en zakelijke kilometers samenbrengen uit verschillende bronnen, zoals leaseadministraties en declaratiesystemen. Dit kan tijdrovend zijn, zeker omdat werknemers niet altijd volledig of tijdig informatie aanleveren. De registratie door de werknemer zelf is niet meegenomen in deze berekening.

BAU (0%)
Zonder wettelijke verplichting zouden werkgevers niet rapporteren over deze gegevens.

Werkbaarheid (redelijk werkbaar)

De rapportageplicht werkgebonden personenmobiliteit is in de basis uitvoerbaar voor werkgevers, maar vraagt wel de nodige inspanning. Niet alle organisaties beschikken direct over de benodigde gegevens, waardoor zij hun administraties moeten aanpassen of informatie bij werknemers moeten opvragen. Het uitsplitsen van kilometers naar vervoermiddel en brandstoftype kan bovendien tijdrovend zijn, zeker bij diverse mobiliteitsregelingen.



Figuur 19: Regeldrukmatrix rapportageplicht personenmobiliteit

Nut en noodzaak (niet nuttig en noodzakelijk)
Het doel (verminderen van CO_2-uitstoot) wordt ondersteund, maar werkgevers vinden dat de rapportageplicht niet bijdraagt aan het halen van dit doel.

In de matrix is dit tot uitdrukking gebracht door de stip, die symbool staat voor de verplichting, rood te markeren.

Voorstel vermindering regeldruk
De werkgroep regeldrukreductie Besluit WPM heeft in opdracht van de Ministeriële Stuurgroep Ondernemingsklimaat, Regeldruk en Uitvoerbaarheid onderzocht hoe het rapporteren over werkgebonden reizen eenvoudiger kan. De staatssecretaris van I&W werkt al aan de korte termijnvoorstellen van de werkgroep, waaronder het vereenvoudigen van de handreiking voor gegevensverzameling, het aanbieden van hulpmiddelen om het verzamelen van de data over woon-werk te vergemakkelijken en een tool om enquêteresultaten eenvoudiger te verwerken.

Op middellange termijn (na 2026) worden opties onderzocht die aanpassing van het Besluit WPM vereisen, zoals het beperken van de rapportage over woon-werkmobiliteit tot het gebruik van zakelijke vervoermiddelen, het verlagen van de frequentie van het rapporteren en het uitzonderen van specifieke sectoren. Daarnaast wordt gewerkt aan voorstellen voor een mkb-uitzondering, zoals gevraagd door de Kamer.

Op lange termijn (na 2028) wordt gestreefd naar één loket voor alle rapportageverplichtingen binnen het Besluit WPM, de CSRD en de EED, zodat gegevens maar één keer via één loket aangeleverd hoeven te worden.[61]

Om de regeldruk te verlagen kan ook worden gedacht aan:

- **Inzetten op uitvragen actieplannen in plaats van mobiliteitscijfers**

Vraag werkgevers niet om exacte kilometers, maar om jaarlijks aan te geven welke maatregelen zij nemen om de uitstoot te beperken (bijv. invoering mobiliteitsbudget, stimuleren gebruik OV of fiets etc.). Om de lasten voor werkgevers zoveel mogelijk te beperken, kan hierbij worden aangesloten bij de CSRD.

Uitvoerbaarheid: Deze aanpak vergt aanpassing van het huidige besluit, omdat dat nu uitgaat van het rapporteren van exacte kilometers.

- **Beperken rapportageverplichting**

De rapportageverplichting kan zodanig worden vormgegeven, dat werkgever enigszins worden ontlast. Afgesproken kan bijvoorbeeld worden dat werkgevers mogen uitgaan van een standaardpatroon (bijv. vier dagen per week, 25 km enkele reis met auto of OV), tenzij de werknemer een wijziging doorgeeft. Verdergaand is de optie om toe te staan dat werkgevers één representatieve maand gebruiken om jaartotalen te schatten. Dit vermindert de noodzaak om voor iedere werknemer het exacte aantal kilometers per jaar te berekenen, wat nu onder het besluit wél verplicht is.

Uitvoerbaarheid: Een dergelijke vereenvoudiging vraagt om een aanpassing van het huidige besluit.

[61] Kamerbrief van de Minister van Economische Zaken d.d. 5 september 2025 inzake ondernemingsklimaat w.o. nieuwe aanpak regeldruk voor ondernemers

4 Conclusies en aanbevelingen

Regeldruk werkgevers met 250 medewerkers ruim € 1 miljoen per jaar

In het onderzoek "Regeldruk en het werkgeversklimaat" zijn de wettelijke werkgeversverplichtingen voor grotere werkgevers onderzocht. Conform de indicatorbedrijvenaanpak is daarbij uitgegaan van een indicatorwerkgever met 250 werknemers. In het onderzoek zijn alleen de werkgeversverplichtingen onderzocht; verplichtingen in de categorieën 'ondernemersverplichtingen[62]' en 'sectorspecifieke verplichtingen[63]' zijn niet meegenomen.

De werkgeversverplichtingen uit de nationale en Europese regelgeving, waar in principe iedere grotere werkgever aan moet voldoen, veroorzaken jaarlijkse regeldrukkosten van ruim € 1.1 miljoen per jaar. Ongeveer 20% hiervan betreft interne kosten van HR-afdelingen en salarisadministratie. De overige 80% betreft externe kosten; kosten die worden gemaakt voor de inhuur van derden, zoals arbodiensten, accountants, juristen en adviseurs.

Naast de kosten die gepaard gaan met het voldoen aan verplichtingen, ervaren grotere werkgevers ook belemmeringen in de uitvoering. Veel verplichtingen gaan namelijk samen met complexe en tijdrovende procedures. Slechts 33% van de onderzochte verplichtingen wordt als goed werkbaar beschouwd, 52% als redelijk werkbaar en 15% als slecht of niet werkbaar.

Grotere werkgevers verder onder druk door stapeling van wettelijke verplichtingen

Het onderzoek "Regeldruk en het werkgeversklimaat" bevestigt dat werkgevers worden geconfronteerd met een omvangrijk en groeiend pakket aan wettelijke verplichtingen. Voorbeelden van het groeiende pakket aan wettelijke verplichtingen zijn nieuwe rapportageverplichtingen waar werkgevers aan moeten voldoen, zoals de rapportageplicht uit de nog te implementeren Richtlijn loontransparantie en de rapportageplicht op het gebied van werkgebonden personenmobiliteit, maar ook nieuwe regels op het gebied van de inhuur van zzp'ers. Werkgevers moeten tijdig anticiperen op nieuwe regelgeving. Dit leidt in de praktijk vaak tot onvoorziene (hoge) kosten en vraagt bovendien om extra inspanningen van werkgevers.

Als de regeldruk (van zowel geldende als voorgenomen regelgeving) voor grotere werkgevers niet wordt beperkt, komt de financiële ruimte van werkgevers verder onder druk te staan. Daarmee neemt het vermogen af om te investeren in werkgelegenheid, innovatie en maatschappelijke opgaven, met gevolgen voor de economie en de kwaliteit van leven.[64]

Het onderzoek onderstreept de noodzaak om de doelmatigheid van wettelijke verplichtingen te verbeteren

Uit het onderzoek blijkt dat grotere werkgevers de achterliggende doelen van wettelijke verplichtingen, zoals de bescherming van werknemers, het bevorderen van gelijkheid en verduurzaming, onderschrijven. Zij ervaren echter dat de balans tussen deze beleidsdoelen en de regeldrukkosten en werkbaarheid voor werkgevers onvoldoende is, en zien daarmee kansen om de doelmatigheid te verbeteren. In het rapport zijn dan ook voor elf, samen met werkgevers geselecteerde, verplichtingen mogelijkheden beschreven om de regeldruk te verlagen. Waar rele-

[62] Dit betreft bijvoorbeeld verplichtingen gerelateerd aan financiële verantwoording en jaarverslagen.
[63] Dit betreft bijvoorbeeld verplichtingen gerelateerd aan het productieproces of gebouwen.
[64] P. Wennink, *De route naar toekomstige welvaart*, Adviesrapport, 12 december 2025, p. 4.

vant en bekend is daarbij rekening gehouden met reductievoorstellen en trajecten waar al aan wordt gewerkt.[65]

Voorkomen is inderdaad beter dan genezen

Regeldrukvermindering begint ook met het voorkomen van nieuwe, onnodig belastende verplichtingen. Of zoals uiteengezet in de Kamerbrief waarmee Minister van Economische Zaken Karremans de Kamer op 15 december 2025 informeerde over de voortgang van de nieuwe aanpak regeldruk voor ondernemers: "voorkomen is beter dan genezen".[66]

Voorkomen van regeldruk vergt dat het werkgeversperspectief nadrukkelijk mee wordt genomen bij de totstandkoming van nieuwe regelgeving én verder wordt gekeken dan enkel het wetsvoorstel dat voorligt. Bij een dergelijke doelmatigheidstoets moet daarom expliciet een afweging gemaakt worden of de regeldruk voor de werkgever in verhouding staat tot het maatschappelijk te bereiken doel. Zo kan de regeldruk voor werkgevers vaak worden verminderd door de verantwoordelijkheid voor naleving niet automatisch bij werkgevers neer te leggen. Ook kan regeldruk worden beperkt door meer uit te gaan van vertrouwen en te werken met toezicht en handhaving achteraf, in plaats van met voorafgaande toestemmingen of beschikkingen.

Het huidige verruimde mandaat van ATR, kan helpen regeldruk te voorkomen. Het zal echter aan de ministeries en de Tweede Kamer zijn om deze adviezen ook daadwerkelijk te implementeren.

Nu aan de slag!

Het significant verbeteren van de doelmatigheid en daarmee verminderen van de regeldruk voor grotere werkgevers vraagt om daadkracht. Het vereenvoudigen van of schrappen van wettelijke verplichtingen is aanzienlijk uitdagender dan het bedenken van nieuwe verplichtingen. Immers bij bestaande verplichtingen is vaak sprake van gevestigde (commerciële) belangen en ingesleten patronen en processen. Bovendien betreft het wijzigen van regelgeving een arbeidsintensief proces dat veel ambtelijke capaciteit vraagt, terwijl die capaciteit in de praktijk vaak onvoldoende beschikbaar is. Daarnaast is de doorlooptijd van een dergelijk wijzigingstraject veelal langer dan een jaar.

Daarbij komt dat wettelijke verplichtingen vaak niet op zichzelf staan, maar onderdeel zijn van een breder stelsel. Een voorbeeld is het ontslagrecht. Het aanpassen van deze regels vergt een bredere herbezinning op het ontslagstelsel als geheel. De met regelgeving nagestreefde beleidsdoelen staan daarbij niet ter discussie, maar wel is een hernieuwde afweging nodig van de balans tussen deze doelen enerzijds en de lasten voor werkgevers anderzijds. Een dergelijke herijking kan alleen slagen wanneer alle betrokken partijen (politiek, sociale partners en werkgevers) constructief samenwerken en daarbij bereid zijn om over bestaande vanzelfsprekendheden heen te stappen.

Kortom, de urgentie om de regeldruk voor werkgevers substantieel te verminderen vraagt om structurele en ingrijpende keuzes. 'Laaghangend fruit' zoals het verbeteren van de communicatie, dienstverlening of uitvoering en het doorvoeren van wijzigingen gaat geen significante verbetering opleveren. Zeker niet omdat er een stuwmeer aan nieuwe regels voor de poort van ook dit nieuwe kabinet staat.[67]

---

[65] Zie bijvoorbeeld de bijlage bij *Kamerstukken II* 2025/26, 29515, nr. 741 (Kamerbrief d.d. 15 december 2025 van de Minister van Economische Zaken inzake de aanpak van regeldruk en administratieve lasten). Op deze lijst heeft het kabinet 218 regels opgenomen, waarvoor de regeldruk zal worden verlaagd.

[66] *Kamerstukken II* 2025/26, 29515, nr. 741 (Kamerbrief d.d. 15 december 2025 van de Minister van Economische Zaken inzake de aanpak van regeldruk en administratieve lasten).

[67] *Aan de slag. Bouwen aan een beter Nederland. Coalitieakkoord 2026–2030*, D66, VVD en CDA.

Ten slotte geldt dat het optimaliseren van wettelijke verplichtingen, naast het verminderen van regeldruk voor bedrijven, ook kan bijdragen aan lagere uitvoeringskosten voor de overheid. Aangezien dit eveneens een opgave is voor het nieuwe kabinet, snijdt het doelmatigheidsmes daarmee aan twee kanten.

Op basis van het bovenstaande komen wij tot de volgende aanbevelingen:

- **Maak stelselkeuzes waar regels knellen**

Pak regeldruk niet uitsluitend via afzonderlijke reductievoorstellen aan, maar kijk naar het stelsel van regelgeving als geheel, zoals het ontslagrecht, het arbeidsomstandighedenstelsel en het verzuimstelsel. Dergelijke clusters vragen om expliciete keuzes, bijvoorbeeld ten aanzien van de herverdeling van verantwoordelijkheden, zodat het met regelgeving nagestreefde doel en de lasten voor werkgevers beter met elkaar in balans zijn.

- **Geef bestaande overlegstructuren een heldere opdracht om tot gedragen én vernieuwende voorstellen te komen**

Zorg dat bestaande overlegstructuren tussen overheid, werkgevers, sociale partners en gremia zoals de SER worden benut om tot breed gedragen voorstellen om de regeldruk te verlagen te komen. Geef daarbij een heldere opdracht mee. Bijvoorbeeld een verbetering van de doelmatigheid in de vorm van 25% minder regeldruk voor werkgevers. Een dergelijke opdracht straalt ambitie uit en creëert ruimte om verder te kijken dan de huidige ingesleten procedures, werkwijzen en belangen.

- **Maak ambtelijke capaciteit vrij om wetswijzigingen voor te bereiden**

Het in kaart brengen van wettelijke verplichtingen die voor reductie in aanmerking komen vergt relatief weinig inspanning; het daadwerkelijk verwezenlijken van regeldrukreductie vraagt daarentegen om een aanzienlijke inzet. Al helemaal omdat het vaak nodig zal zijn om regelgeving te wijzigen. Het is daarom essentieel dat binnen de ministeries voldoende capaciteit wordt vrijgemaakt om gerichte optimalisatievoorstellen uit te voeren. Ervaringen uit het verleden laten zien dat een kwantitatieve reductiedoelstelling van 25% per ministerie hierbij kan helpen om tot significante wijzigingen te komen.

- **Voorkom stilstand**

Wacht bij reductievoorstellen die een wetswijziging vergen niet op volledige zekerheid vooraf, maar benut (wetgevings)experimenten om maatregelen gecontroleerd in de praktijk te toetsen, zodat op basis van de uit evaluatie verkregen informatie een goed onderbouwde keuze kan worden gemaakt om de regeling al dan niet structureel in te voeren.

- **Houd zicht op de totale regeldruk**

Breng periodiek de totale regeldruk voor werkgevers in kaart, inclusief de effecten van nieuwe en gewijzigde regelgeving, zodat kan worden gemonitord hoe deze zich ontwikkelt en of doorgevoerde wijzigingen daadwerkelijk effect sorteren.

Bijlage I – Overzicht van geïnventariseerde verplichtingen

	Verplichting	Van toepassing op	Regeldrukkosten
1	Het schriftelijk vastleggen van de arbeidsovereenkomst	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ -
2	Opvragen en vastleggen werknemersgegevens bij indiensttreding (loonbelastingverklaring)	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ -
3	Vaststellen identiteit werknemer en bewaren kopie geldig identiteitsbewijs	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 410
4	Aanvragen tewerkstellingsvergunning voor werknemers van buiten EU/EER	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 31
5	Het optreden als erkend referent en in dit kader doen van meldingen bij de IND	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 12
6	Meldplicht voor werknemers van buiten EU/EER bij UWV	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 20
7	Bewaarplicht identiteitsbewijs inlenende/uitlenende werkgever	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 8
8	Het voorkomen van schijnzelfstandigheid	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 2.700
9	Het voeren van een loonadministratie	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 7.848
10	Het (digitaal) verstrekken van een loonstrook aan een werknemer	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 16.991
11	Het betalen van loon aan een werknemer	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ -
12	Het betalen van vakantiebijslag aan een werknemer	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ -
13	Het verstrekken van een jaaropgaaf aan een werknemer	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 116
14	Het aansluiten bij een pensioenuitvoerder	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 539
15	Werkgevers- en werknemersdeel pensioenpremie afdragen	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 7.617
16	Het indienen van aangifte loonbelasting, inclusief afdracht	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 462
17	Administratie in kader ketenregeling	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 1.609
18	WW-premiedifferentiatie	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 468
19	De administratie bijhouden van alles wat onder de werkkostenregeling (WKR) valt	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 1.540
20	Claimen loonkostenvoordelen voor oudere of arbeidsgehandicapte werknemers	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 410
21	Het meewerken aan loonbeslag	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 2.772
22	Ketenaansprakelijkheid	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ -
23	Expatregeling	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 3.850
24	Naleven privacyregels AVG	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 1.463
25	Sluiten contract met Arbodienst	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 40.154

26	Het aanwijzen van een preventiemedewerker	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 291
27	Het opstellen van een ziekteverzuimbeleid	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 39
28	Het uitvoeren van een RI&E (Risico-Inventarisatie en -Evaluatie) en het laten beoordelen hiervan	Werkgevers met ≥ 1 werknemers (bij ≤ 25 medewerkers en gebruik erkend branche-RI&E is toetsing niet verplicht).	€ 3.102
29	Het voorlichten over en toezien op de te verrichten werkzaamheden	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 9.625
30	Het uitvoeren van een Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO)	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 4.221
31	Het zorgen voor Arbo-voorzieningen, zoals beschermingsmiddelen.	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 4.303
32	Het zorgen voor een ergonomische inrichting van de werkplekken	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 9.421
33	Het (met de OR) voeren van overleg over het arbobeleid	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 308
34	Het laten keuren van arbeidsmiddelen	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 33.554
35	Het hebben van een veiligheidsinformatieblad voor gevaarlijke stoffen	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 324
36	Het melden van arbeidsongevallen met personeel	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 54
37	Het bijhouden van een ongevallenregistratie	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 78
38	Het meewerken aan inspecties van de Nederlandse Arbeidsinspectie	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 173
39	Het nemen van de juiste beheersmaatregelen	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 693
40	Maatregelen nemen om gehoorschade te voorkomen	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 2.213
41	Het organiseren van bedrijfshulpverlening (BHV)	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 1.305
42	Verplichtstelling aanstellen vertrouwenspersoon	Werkgevers met ≥ 10 werknemers	€ 3.616
43	Verplichtstelling gedragscode ongewenst gedrag	Werkgevers met ≥ 10 werknemers	€ 284
44	Het bijhouden van het ziekteverzuim	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 14.784
45	Het doorbetalen van het loon bij ziekte (kort verzuim en lang verzuim)	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 705.308
46	Het re-integreren van een zieke werknemer	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 33.775
47	Het voeren van een deugdelijke registratie van de arbeids- en rusttijden	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 7.704
48	Het bijhouden van de administratie rondom vakantie	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 3.744
49	Het maken van afspraken rondom zwangerschapsverlof, werktijden en werkzaamheden en het bijhouden van de administratie.	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 770
50	Het aanvragen van betaald ouderschapsverlof voor een werknemer	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 4.004
51	Het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 36.383
52	Het ter beschikking stellen van trainingen, opleidingen en cursussen	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 33.500

53	Het begeleiden van niet-functionerende werknemers	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 17.325
54	Instellen van een OR en organiseren van medezeggenschap	Werkgevers met ≥ 50 werknemers	€ 3.924
55	Het aan werknemers bieden van de gelegenheid tot medezeggenschap (WOR)	Werkgevers met ≥ 50 werknemers	€ 47.736
56	Het tijdig aangeven of de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ -
57	Het doorlopen van een ontslagprocedure bij ontslag met wederzijds goedvinden (VSO)	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 30.528
58	Het doorlopen van een ontslagprocedure via UWV of aangewezen commissie bij langdurige arbeidsongeschiktheid	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 3.080
59	Het doorlopen van een ontslagprocedure via UWV of aangewezen commissie bij bedrijfseconomische redenen	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ -
60	Het doorlopen van een ontslagprocedure via de kantonrechter	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 2.970
61	Het betalen van een transitievergoeding voor een werknemer	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 21.016
62	Het meewerken aan uitvragen van het CBS	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 1.386
63	Het doorgeven van het aantal werkzame personen aan de KvK	Werkgevers met ≥ 1 werknemer(s)	€ 58
64	Rapportageverplichting over impact op mens/klimaat (CSRD)	Werkgevers met ≥ 250 werknemers die voldoen aan ten minste twee van de drie criteria (aantal werknemers, omzet, balanstotaal). Voor beursgenoteerde MKB-bedrijven gelden de rapportageverplichtingen vanaf 2029.	€ 7.290
65	Verplichtingen richtlijn loontransparantie	De rapportageverplichting geldt voor werkgever met ≥ 100 werknemers	€ 5.670
66	Rapportageplicht werkgebonden personenmobiliteit	Werkgevers met ≥ 100 werknemers (deze grens zal worden verhoogd naar 250).[68]	€ 756
67	Klokkenluidersregeling	Werkgevers met ≥ 50 werknemers	€ 1.080

[68] *Kamerstukken II* 2025/26, 29515, nr. 741 (Kamerbrief d.d. 15 december 2025 van de Minister van Economische Zaken inzake de aanpak van regeldruk en administratieve lasten).

Samen werken aan maatschappelijke vooruitgang

Het vooruitstrevende team van Sira Consulting bestaat uit een diversiteit van gekwalificeerde adviseurs met hooggespecialiseerde sectorkennis en procesmatige deskundigheid.

In nauwe samenwerking met onze opdrachtgevers bereiden we politiek-bestuurlijke besluitvorming en de implementatie hiervan in de praktijk voor.

Gedurende projecten vertalen we complexe beleidsvraagstukken naar concrete oplossingen, door middel van onafhankelijk kwantitatief en kwalitatief onderzoek. Daarnaast ondersteunen, adviseren en evalueren wij bij het optimaliseren van de uitvoering en de implementatie van beleid op een efficiënte en effectieve manier in de praktijk.

Met robuust sociaalwetenschappelijk en bedrijfseconomisch onderzoek dragen we zo bij aan slimmere overheidsprocessen, betere dienstverlening en lagere kosten.

Vanuit deze samenwerking met onze opdrachtgevers en stakeholders streven we onze missie na: werken aan maatschappelijke vooruitgang, een bijdrage leveren aan het realiseren van een gunstig economisch klimaat, het bevorderen van burgerparticipatie en goed openbaar bestuur.

Sira Consulting

Vandaag. Voor de overheid van morgen.

Herculesplein 88
3584 AA Utrecht

KvK nr. 30182559
+31 (0)30 602 49 00

info@siraconsulting.nl
www.siraconsulting.nl