

# Speerpunten MKB-Nederland voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid

MKB-Nederland verenigt 130 brancheverenigingen en in totaal 170.000 mkb-bedrijven. Wij zetten ons in voor een kansrijk ondernemersklimaat in Nederland. Ondernemers bepalen onze koers, wij zijn de stem van ruim 170.000 ondernemers.

Ondernemen gaat over kansen zien, deze pakken en ten uitvoering brengen. Voor ondernemers is het essentieel dat de arbeidsmarkt goed functioneert en er sociale spelregels gelden die begrijpelijk, rechtvaardig en draaglijk zijn.

De afgelopen decennia is de maatschappij in razendsnel tempo veranderd. Het is tegenwoordig eerder uitzondering dan regel dat werknemers hun leven lang bij dezelfde werkgever werken. Tevens is er sprake van een sterk veranderende bedrijvenpopulatie in de economische dynamiek: het aantal zzp-ers is enorm toegenomen en jaarlijks starten (en stoppen) duizenden mensen met hun eigen onderneming. Moderne arbeidsverhoudingen vragen om moderne arbeidsvoorwaarden, met ruimte voor individuele en bedrijfsspecifieke afspraken. We moeten ervoor zorgen dat ondernemers eenvoudig personeel kunnen aannemen en niet terugschrikken voor de lasten en risico's die dat met zich brengt. Ook moeten ondernemers zeker weten dat zij geen onvoorziene risico's lopen bij de inschakeling van zzp-ers.

Als ondernemers in staat worden gesteld om primair op basis van bedrijfseconomische overwegingen hun bezetting te kunnen inrichten en als talenten uit de arbeidsmarkt sneller op de juiste plek terechtkomen dan bevordert dat de economische groei en welvaart in Nederland. Om dit te bewerkstelligen vragen wij uw aandacht voor een aantal knelpunten.



**Jacco Vonhof**  
voorzitter  
MKB-Nederland



**Leendert-Jan Visser**  
directeur  
MKB-Nederland

# KNELPUNTEN DIE TIJDENS HET GESPREK OP 13 DECEMBER ZIJN BESPROKEN



## DE VERPLICHTINGEN EN LASTEN VOOR WERKGEVERS BIJ LOONDOORBETALING BIJ ZIEKTE

### Kern van het probleem

Ondernemers in het mkb hebben vaak geen ervaring met langdurige zieke medewerkers, maar ze hebben wel de verantwoordelijkheid voor de re-integratie. Dat brengt veel administratie en coördinatie met zich mee plus vaak extra kosten. Daarbij komt dat ondernemers niet zeker zijn of ze het goed hebben gedaan en ze na twee jaar alsnog een boete (loonsanctie) bij het UWV kunnen krijgen, ook al hebben ze de adviezen van adviseurs opgevolgd. Na een jaar van re-integratie inspanningen zou de ondernemer wel willen weten waar hij of zij aan toe is: kan er iemand nieuw aangenomen worden?

### Boodschap van MKB-Nederland

- Ontzorg de ondernemer wat betreft de re-integratieverantwoordelijkheid. Een ondernemer zal altijd betrokken blijven bij zijn zieke medewerker en meewerken aan zijn re-integratie.
- Zorg voor een gerichte financiële compensatie voor de kosten in het tweede jaar specifiek voor mkb werkgevers. Daarvoor is geld uitgetrokken in het regeerakkoord.
- Zorg voor meer duidelijkheid na een jaar ziekte over de kans dat de medewerker terug kan keren.



## DUURZAME INZETBAARHEID

### Kern van het probleem

De gemiddelde werknemer is ouder en moet ook langer doorwerken. Ook veranderen de eisen aan de werknemer: ICT dringt in alle sectoren en beroepen door; nieuwe technologie of juist meer klantcontact vragen andere competenties en skills van de medewerkers. Dit speelt ook in de zorg. Werkgevers in het mkb investeren veel in duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers: vaak via gezamenlijke O&O fondsen, maar ook individueel maatwerk in uren of taken. Een leercultuur in de onderneming is essentieel. Echter, veel werkgevers in het mkb hebben daar niet zomaar verstand van.

### Boodschap van MKB-Nederland

- Sectorale O&O fondsen die mkb-werkgevers en hun medewerkers ondersteunen bij het levenlang ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid moeten worden behouden.
- Goed project rond leercultuur van MKB-Nederland. De ondernemer krijgt hulp bij formuleren van het doel van zijn bedrijf (waar staan over 5 jaar) en wat dat betekent voor de ontwikkeling van hemzelf en zijn werknemers. Project was zeer succesvol om leercultuur aan te jagen en vanzelfsprekend te maken.



## HET BELANG VAN FLEXIBILITEIT VOOR DE ONDERNEMERS

Op 11 december hebben MKB-Nederland en VNO-NCW samen met een aantal brancheorganisaties een manifest over de Wet Arbeidsmarkt in Balans aangeboden aan de commissie SZW en zijn een campagne

gestart: Zo werkt het niet! Deze campagne gaat met name in op seizoenswerk. We willen als belangrijkste punten: 1) dat premiedifferentiatie WW niet doorgevoerd wordt, 2) in elk geval tenminste seizoenswerk onder het lage tarief WW valt plus 3) een uitzondering voor studenten/scholieren waar het gaat om transitievergoeding vanaf dag één.

#### Kern van het probleem

De gemiddelde ondernemer in het mkb wil graag iemand in vaste dienst nemen, maar dat kan niet altijd, omdat:

- Er sprake is van piekwerkzaamheden, zoals seizoenswerk, maar ook onverwachte drukte (oproep);
- Het gaat om het tijdelijk vervangen van een zieke werknemer;
- Er geen zicht is of de orderportefeuille over een jaar ook nog zo gevuld is;
- Het een tijdelijke klus in het bedrijf betreft.

Het kunstmatig duurder maken van allerlei vormen van tijdelijke, uitzend-, oproepcontracten kan dan niet leiden tot meer vaste contracten. Bovendien wil de ondernemer voordat hij iemand aanneemt zeker weten dat de persoon past in het bedrijf. Ook daarvoor wordt nu vaak een tijdelijke aanstelling met uitzicht op een vast contract aangeboden. Daarom is de proeftijd van vijf maanden essentieel als de WW boete op allerlei vormen van tijdelijk werk ingaat. (NB dat zal niet leiden tot misbruik: als iemand in de proeftijd of binnen een jaar ontslagen wordt, dan geldt alsnog de hogere WW boete).

#### Boodschap van MKB-Nederland

- Laat de premiedifferentiatie niet doorgaan. De andere maatregelen – vanaf dag één transitievergoeding en gelijke arbeidsvoorwaarden bij payrolling – maken tijdelijke en vaste arbeid al even duur.
- Als er toch premiedifferentiatie komt, dan moet er 1) een kleiner verschil tussen de premies komen; 2) een hanteerbaardere definitie worden gebruikt (zoals bepaalde versus bepaalde tijd); 3) een uitzondering

komen voor scholieren en studenten (voor hen is een vaste aanstelling niet wenselijk).

- Er moet een koppeling komen aan de proeftijd van vijf maanden.



#### WERK VOOR ARBEIDSGEHANDICAPTEN / 100.000 BANEN

#### Kern van het probleem

Veel werkgevers in het mkb hebben mensen in dienst met een beperking. Echter, niet iedereen kan dat; daarom waren zij uitgezonderd van de quotum boete. Het is van belang om werkgevers te ontzorgen en een geschikte kandidaat op een eenvoudige manier met de werkgever kennis te laten maken. Gemeenten en regio's hebben echter verschillende procedures en instrumenten om te ontzorgen – ook wonen de medewerkers van mkb-ondernemers vaak in verschillende gemeenten of arbeidsmarktregio's.

#### Boodschap van MKB-Nederland

- De nieuwe plannen om het quotum van overheid en markt samen te voegen mogen er niet toe leiden dat 1) ook mkb ondernemingen een boete (malus) krijgen en 2) het bedrijfsleven te maken krijgt met een boete als de overheid niet presteert.
- Stop met inbesteden van werk door de overheid. Het neemt ondernemers brood uit de mond. Mogelijk kan samenvoeging van het quotum daarbij helpen, maar de rijksoverheid geeft het verkeerde voorbeeld met de Rijkschoonmaakorganisatie.

## TEVENS VRAGEN WIJ AANDACHT VOOR DE VOLGENDE KNELPUNTEN:



### **Branchevereniging ActiZ, zorgorganisaties in ouderenzorg en langdurige zorg**

ActiZ is de branchevereniging van bijna 400 organisaties die actief zijn op het gebied van zorg en ondersteuning aan ouderen, (chronisch) zieken en jeugd(gezondheidszorg). Met zo'n 400.000 medewerkers bieden zij zorg en ondersteuning aan meer dan 2 miljoen cliënten. De leden van ActiZ voelen de maatschappelijke verantwoordelijkheid om de zorg dichtbij, professioneel, betaalbaar en toegankelijk te houden.

#### **Groeiende vraag naar personeel in de ouderenzorg**

Zoals bekend is er nu en de komende jaren een groot tekort aan medewerkers in de zorg. Ook het oplopende verzuim en het verloop baren ActiZ grote zorgen. Om in de toekomst goede zorg te kunnen leveren, zet ActiZ zich dan ook hard in om de instroom van zorgmedewerkers te bevorderen (vanuit opleidingen en zij-instroom) en de uitstroom te verminderen.

Er is nog veel werk te verzetten om iedereen die geïnteresseerd is in een baan in de zorg, ook de kans te geven om kennis te laten maken met de zorg. En hopelijk vervolgens ook te laten instromen naar een baan. Om de zij-instroom aan te jagen en het mooie werk in de zorg onder de aandacht te brengen is het ministerie van VWS dit najaar de publiekscampagne 'Ik Zorg' gestart. De vijver moet groter en breder.

**Voor meer informatie kan contact worden opgenomen met Paul van Aken, Senior beleidsadviseur ActiZ, 06-218 724 40 of e-mail [p.van.aken@actiz.nl](mailto:p.van.aken@actiz.nl)**



### **Aedes, vereniging van woningbouwcorporaties**

#### **Asbest**

In de media is dit jaar volop discussie gevoerd over het functioneren van het asbestcertificeringsstelsel. Dit leeft ook in de corporatiesector. Corporaties voelen zich verantwoordelijk voor de veiligheid van hun werknemers, huurders en voor het personeel dat zij inhuren. Aedes constateert ook dat er sprake is van onnodig hoge kosten, een overdaad aan regels en gebrekkige effectiviteit van het asbeststelsel. Het misverstand dat 'één asbestvezel dodelijk is' maakt een rationeel debat hierover soms lastig.

TNO-onderzoek laat zien dat sommige asbesttoepassingen in woningen zo'n laag gezondheidsrisico hebben, dat een lager veiligheidsregime kan gelden. Dat bespaart huiseigenaren veel tijd en kosten.

Ondanks dat het ministerie van SZW dit erkent, kunnen eigenaren niet volgens deze inzichten het asbest verwijderen. Graag delen we deze kwestie, want vastgoedeigenaren maken nu onnodig forse kosten.

Aedes wil de Kamerleden verzoeken zich in te spannen om volgens actuele inzichten asbestverwijdering mogelijk te maken.

**Voor meer informatie kan contact opgenomen worden met Rogier Goes, Beleidsadviseur Veilig en Gezond Wonen Aedes, 06 109 758 26 of e-mail [r.goes@aedes.nl](mailto:r.goes@aedes.nl)**



BGNU, Branchevereniging Gecertificeerde  
Nederlandse Uitvaartondernemingen

### **Wet op de Lijkbezorging: aandacht voor gezondheidsrisico's na nucleaire zorgbehandelingen!**

Veiligheid staat binnen onze branche op scherp; door de recentelijke incidenten van radioactieve overledenen die toch gecremeerd werden, vragen wij uw aandacht voor het medisch geheim. De (schouw)artsen informeren, op grond van medisch geheim, de uitvaartondernemers niet of er een gezondheidsrisico is (extremen daargelaten zoals ebola). Van de nabestaanden kan je niet verwachten - en blijkt dus ook gezien de drie maanden durende sluiting van het Purmerendse crematorium zomer 2018 - dat zij ons op tijd informeren over de radioactiviteit van de overledene. De innovatie in de gezondheidszorg en toenemende nucleaire gezondheidszorgbehandelingen verdient uw aandacht voor de veiligheid van onze mensen.

Zonder aantasting van het medisch geheim wensen wij dat de (schouw)arts verplicht wordt niet alleen infectieziekten aan ons te melden maar ook wanneer er sprake is van radioactiviteit.

Nu de Uitvaartwet (Wet op de Lijkbezorging) binnenkort in uw Kamer wordt behandeld, vragen wij u dit onderwerp nadrukkelijk mee te nemen in het debat en besluitvorming.

**Voor meer informatie kan contact opgenomen worden met Heidi van Haastert, directeur Branchevereniging Gecertificeerde Nederlandse Uitvaartondernemingen, 06-821 582 90 of e-mail [h.van.haastert@bgnu.nl](mailto:h.van.haastert@bgnu.nl)**



### **Cedris – landelijke vereniging voor sociale werkgelegenheid en re-integratie**

Wij willen een inclusieve arbeidsmarkt met een hoger arbeidsparticipatie voor mensen met een grote afstand tot regulier werk. Daarom bepleiten wij:

#### **Maak loonkostensubsidie veel eenvoudiger**

Cedris is blij dat loonkostensubsidie hét systeem voor de basis van de arbeidsmarkt wordt. Helaas wordt hier nog te weinig gebruik van gemaakt. Daarom stellen wij voor:

- Elke werkgever krijgt maximaal 1 loonwaarde-meet-instrument (naar keuze: vestigingsplaats of UWV).
- Elke werknemer begint (forfaitair) op 50% loonwaarde, waarna (bijv. na 3 of 6 maanden) bekeken wordt wat de loonwaarde in de praktijk is.
- Hierbij blijven 4 staffels over: 30%, 50%, 70% of 90% loonwaarde (met bijbehorende subsidie).

Tevens zouden wij het toejuichen als ook Wajongers de kans krijgen met Loonkostensubsidie te werken. Zo ontstaan ook voor werkgevers één regeling voor de basis van de arbeidsmarkt.

Ook bijbehorende instrumenten, zoals Loonkostenvoordeel, Jobcoach en No-Risk worden eenduidiger gemaakt.

#### **Behoud de brugfunctie van detacheren en Wet Arbeidsmarkt in Balans**

Het detacheren van mensen met een afstand is een succesvol instrument: het ontzorgt werkgevers en biedt werknemers zekerheid en ondersteuning. Helaas is dat niet overal mogelijk.

- Wij willen dat iedere arbeidsmarktregio te minste één detacheringsfaciliteit krijgt.

Zorgelijk is daarnaast dat detacheren onder de Wet Arbeidsmarkt in Balans moeilijker, duurder en dus onaantrekkelijker lijkt te worden. Een (groot) deel van de detacheringsconstructies voor deze kwetsbare

doelgroep lijkt namelijk onder het payrolling regime te gaan vallen. Dit lijkt ons onbedoeld én ongewenst.

- Verlonen in het kader van een re-integratietraject, danwel duurzaam detacheren van mensen uit het doelgroepenregister moet op eenvoudige manier mogelijk blijven en dus niet onder de payrolling-definitie vallen.

### **Bevorder inclusief ondernemen**

Bij het inclusiever maken van de arbeidsmarkt vervullen de zogenoemde 'sociale ondernemingen' een belangrijke rol. Daarom is het belangrijk deze ondernemingen te kunnen herkennen, erkennen en ondersteunen. Dit kan onder andere door:

- Inclusief ondernemen (als onderdeel van sociaal ondernemen) -zoals ook elders in de EU- als bijzondere vorm van ondernemen te erkennen.
- Als overheden vaker gebruik te maken van art.2.82 aanbestedingswet, waarbij opdrachten worden voorbehouden worden aan ondernemingen die meer dan 30% inclusief zijn.
- Danwel: te kiezen voor vormen van social return waarbij geen ongewenste draaideur-effecten optreden.
- Bij een eventueel quotum het 'sociaal inkopen' van diensten en producten bij inclusieve ondernemers mee te laten tellen bij de inkomende partij.

**Voor meer informatie kan contact opgenomen worden met Jan-Jaap de Haan, directeur, 06-518 440 20 of e-mail JJdeHaan@Cedris.nl**



**Dibevo, brancheorganisatie voor de gehele gezelschapsdierensector**

Naast multinationals als Mars en Nestle, bestaat de Dibevo-achterban vooral uit mkb-bedrijven: kwekers, groothandel, dierspecialzaken, tuincentra met een afdeling dier, maar ook verzorgende bedrijven, zoals dierenpensions en trimsalons. De kern bestaat uit

hardwerkende families, steevast aangeduid als de motor van de economie. Deze motor zou nog beter kunnen draaien, ook op het werkerrein van de vaste commissie. Zo verwacht Dibevo niet dat de Wet Arbeidsmarkt in Balans zal leiden tot oplossingen en de gang naar flex zal keren. Voor veel bedrijven is het in dienst hebben van personeel te ingewikkeld en gaat het gepaard met veel te grote onzekerheden en risico's.

### **Belang van AVV**

Dibevo heeft als sector vanaf het begin een algemeen verbindende cao, met een daaraan gekoppeld sociaal fonds. Dibevo trekt daarin op met een andere kleine branche, de muziekinstrumenten en bladmuziek. Zo kunnen we samen medewerkers een persoonlijk opleidingsbudget bieden; in een veranderende arbeidsmarkt van grote waarde. Graag roepen wij op om de belangrijkste randvoorwaarde om dit te kunnen bieden, de algemeen verbindendverklaring (AVV), in stand te houden. Want geen AVV, betekent einde cao en sociaal fonds.

**Voor meer informatie kan contact opgenomen worden met Henk van Houwelingen, secretaris Dibevo, 033 455 04 33 of e-mail h.vanhouwelingen@dibevo.nl**



**OSB, Ondernemersorganisatie voor Schoonmaak- en Bedrijfsdiensten**

### **Calamiteitenregeling voor 'onwerkbaar weer'**

Een gedegen regeling voor onwerkbaar weer maakt het mogelijk om werknemers in een strenge vorstperiode via een Werkloosheidswetuitkering (WW) door te betalen. Buiten glazenwassen is bij strenge vorst niet mogelijk en vervangend werk binnen is nauwelijks voorhanden. Een strenge vorstperiode, zeker één die langere tijd aanhoudt, kan het voortbestaan van ondernemers in gevaar brengen.

Door een Calamiteitenregeling kan deze periode voor werknemers en ondernemers financieel overbrugd worden door betaling van een WW-uitkering.

Het vorige kabinet heeft de invoering van een Calamiteitenregeling uitgesteld. De plannen voor de Calamiteitenregeling zijn echter niet verder uitgevoerd.

OSB pleit ervoor, om de Calamiteitenregeling alsnog in te voeren. OSB komt hierover graag met u in gesprek.

Voor meer informatie kan contact worden opgenomen met Evelyne Simons, beleidsadviseur OSB, (073) 648 38 50 of e-mail [e.simons@osb.nl](mailto:e.simons@osb.nl)



**RECRON is dé brancheorganisatie voor de Recreatieondernemers in Nederland**

### Seizoensgebonden arbeid

De wet Arbeidsmarkt in Balans biedt nog onvoldoende effect voor seizoensgebonden sectoren zoals de recreatie. Voor seizoensgebonden zou ook gaan gelden dat:

- De transitievergoeding vanaf dag één van het dienstverband ingaat i.p.v. van na 2 jaar
- Wellicht een nog hogere WW premie voor flexwerkers
- Werknemers met een nul-uren en min/max contract moeten na 12 maanden een aanbod krijgen voor een arbeidsomvang - ten minste gelijk is aan de gemiddelde gewerkte arbeidsduur in voorgaande 12 maanden.
- De loondoorbetalingsverplichting van 2 jaar bij ziekte blijft vooralsnog bestaan.

RECRON is van mening dat er voor deze maatregelen een uitzondering voor seizoenswerk moet komen. Wat er nu wordt voorgesteld, treft onze sector onevenredig en is niet in balans.

Voor meer informatie kan contact worden opgenomen met Jarin van der Zande, manager public affairs en beleidszaken Recron, 0343-524716 / 06-187 334 39 of e-mail [vanderzande@recron.nl](mailto:vanderzande@recron.nl)



**VBe - Vereniging Beveiligingsorganisaties Nederland**

### Dispensatiekader AVV

MKB-bedrijven willen innoveren en investeren in hun personeel. Flexibiliteit en ruimte voor afspraken op bedrijfsniveau zijn daarbij nodig. Arbeidsvoorwaarden - voor 90% bepalend voor de tarieven die bedrijven kunnen hanteren - liggen vast in een cao. Eén van de twee cao's in de beveiliging, is overeengekomen tussen VBe NL en vakbond De Unie (en tot de invoering van de WWZ, ook met CNV en FNV). Het AVV toetsingskader en dispensatiebeleid is strak vormgegeven en gaat uit van overleg tussen partijen in het zoeken van oplossingen. Echter partijen die dispensereren hebben economisch voordeel bij niet-dispensereren. De vragende partij krijgt zonder stevige juridische procedures geen ruimte. Om die reden wil VBe NL de commissie vragen om kritisch naar het dispensatiekader te kijken en geeft de volgende suggesties:

- maak het mogelijk dat een cao als geheel als één geheel pakket wordt beoordeeld en niet per artikel. Zo bepaalt het geheel aan arbeidsvoorwaarden of iets beter of slechter is voor werknemers. Immers; als het gehele pakket slechter is, dan is dispensatie vanzelfsprekend niet aan de orde.
- bekijk nog eens kritisch de regelgeving op marktmacht/positie van deelnemende sociale partners aan werkgeverszijde. Ook hoe deze ook statutair wordt bepaald in de verenigingen die de cao's afsluiten en deze voor AVV aanbieden aan de Minister. Zeker daar waar meer dan 75% van de prijs in de markt afhankelijk is van de cao.
- de vrijheid om arbeidsvoorwaarden te bepalen wordt

door AVV sterk begrensd. Zeker in het onderhavige voorbeeld met enkele bedrijven die bepalend kunnen zijn. Zie ook de ILO-verdragen nrs.87 en 98.

- maak het mogelijk dat het besluit over wel/geen AVV-dispensatie genomen wordt door een onafhankelijke instantie. Niet door partijen die hier economisch voordeel bij hebben en dat dit besluit ook onafhankelijk getoetst kan worden en de procedures hieromtrent in de cao worden opgenomen.

**Voor meer informatie kan contact worden opgenomen met Leon Vincken, directeur Vereniging Beveiligingsorganisaties Nederland, VBe NL, 06 113 517 05 of e-mail: [directie@vbe.biz](mailto:directie@vbe.biz)**

**Tot slot wijst MKB-Nederland ook nog op de volgende drie knelpunten:**

## **VERTROUWENSPERSONEN EN KLACHTENREGELINGEN**

### **Kern van het probleem**

De Arbeidsomstandighedenwet verplicht niet tot het door bedrijven hebben van een vertrouwenspersoon of het hebben van een klachtenregeling. Desalniettemin handhaaft de Inspectie SZW hierop met als motivering dat het de stand van de wetenschap is. Met name kleinere bedrijven worden hierdoor disproportioneel getroffen.

### **Boodschap MKB-Nederland**

Wijziging van de instructie van inspecteurs van de Inspectie SZW, zodat kleinere bedrijven niet meer worden verplicht tot het hebben van een vertrouwenspersoon en/of klachtenregeling en toezicht en handhaving plaats zal vinden op voorzieningen op brancheniveau.

## **ADM-BELEID**

### **Kern van het probleem**

Sinds de invoering van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) mogen bedrijven hun werknemers niet meer testen op het gebruik van alcohol, drugs en medicijnen, tenzij de wet dit specifiek regelt, zoals voor de luchtvaart, het spoor en het weggebruik. Bedrijven hebben belang en behoefte om hun (risicovolle) werkzaamheden, bijvoorbeeld in de (petro)chemische industrie en (kern)energie, installatietechniek, maar ook in de zorg, schoonmaak etc. zonder risico's (voor derden) uit te kunnen laten voeren.

### **Boodschap MKB-Nederland**

Algemene wijziging/verduidelijking in de (Arbeidsomstandigheden)wet, opdat bedrijven hun medewerkers kunnen testen op het gebruik van alcohol, drugs en medicijnen.

## **TOEZICHT EN HANDHAVING ADVISEREND EN BOETE VERMIJDEND**

### **Kern van het probleem**

In het Meerjarenplan voor toezicht en handhaving van de Inspectie SZW wordt nu uitgegaan van voornamelijk repressief toezicht. Bedrijven, instellingen en organisaties hebben behoefte aan en belang bij toezicht en handhaving, die niet de boete als leidend instrument neemt.

### **Boodschap MKB-Nederland**

De werkwijze van de Inspectie SZW ombuigen in de richting van advisering aan bedrijven, organisaties en instellingen (conform de aangenomen motie Heerma) en een werkwijze, die gekenmerkt wordt door preventie.