

2

Wet meer zekerheid flexwerkers

Wet meer zekerheid flexwerkers

Aan de orde is de behandeling van:

- **het wetsvoorstel Wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs en de Wet financiering sociale verzekeringen teneinde aan flexibele arbeidskrachten meer zekerheden te verschaffen over werk en inkomen (Wet meer zekerheid flexwerkers) (36746).**

De voorzitter:

Aan de orde is de behandeling van het wetsvoorstel 36746, Wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs en de Wet financiering sociale verzekeringen teneinde aan flexibele arbeidskrachten meer zekerheden te verschaffen over werk en inkomen, kort gezegd de Wet meer zekerheid flexwerkers. We beginnen met de eerste termijn van de kant van de Kamer.

De beraadslaging wordt geopend.

De voorzitter:

Ik geef graag het woord aan mevrouw Ramsodit, die spreekt namens de fractie van GroenLinks-Partij van de Arbeid.

Mevrouw **Ramsodit** (GroenLinks-PvdA):

Dank, voorzitter. Op de arbeidsmarkt komen twee belangen samen die met elkaar kunnen schuren. Werkgevers hebben ruimte nodig om arbeid flexibel te organiseren. Zij moeten kunnen inspelen op seizoenen, pieken in de vraag, tijdelijke werkzaamheden en economische veranderingen. Tegelijkertijd hebben werkenden voldoende zekerheid nodig: over werk, over inkomen en over arbeidsvoorwaarden. Werkenden hebben recht op die zekerheid. De vraag is dus niet of flexibiliteit nodig is, de vraag is waar de grens ligt. Die grens wordt niet alleen bepaald in de verhouding tussen werkgever en werknemer, individueel en collectief. Het is ook een vraag voor de wetgever: welke wettelijke kaders vereist het organiseren, het flexibel organiseren van arbeid? Die vraag is relevant, omdat flexibiliteit onzekerheid meebrengt. Anders gezegd: welke begrenzing is nodig om zekerheid en wendbaarheid in balans te brengen?

De cijfers laten zien waarom dit wetsvoorstel nodig is. Volgens het CBS telde Nederland in het eerste kwartaal van 2026 ongeveer 5,6 miljoen werknemers met een vast contract. Daartegenover stonden 2,7 miljoen flexwerkers en 1,1 miljoen zzp'ers. Dat betekent dat ongeveer vier op de tien werkenden flexwerker of zelfstandige zijn. Europees gezien was en blijft Nederland koploper in flexibele arbeid. In 2025 lag het aandeel tijdelijk werkenden in de Europese Unie gemiddeld rond de 20%. In Nederland was dat 34%. Daarmee stond Nederland als het gaat om het bieden van zekerheid aan werkenden onderaan, als hekkensluiter, gevolgd door Polen en Griekenland.

De memorie van toelichting onderbouwt helder waarom meer zekerheid nodig is. Onder verwijzing naar onder meer de WRR, de SER, het CPB en de commissie-Borstlap wordt

uiteengezet dat flexibele werkers gemiddeld vaker te maken hebben met ...

Ik zie dat er een vraag is. Zal ik eerst mijn zin even afmaken? Ze hebben vaker te maken met inkomensonzekerheid, minder voorspelbare werktijden, minder scholingsmogelijkheden, lagere pensioensopbouw en een groter risico op werkloosheid en armoede.

De voorzitter:

Een interruptie van de heer Petersen.

De heer Petersen (VVD):

Ik hoor mevrouw Ramsodit de percentages van flexwerkers noemen en zij trekt een beetje een vies gezicht bij het feit dat we in Nederland een fors aantal flexwerkers hebben. Heeft mevrouw Ramsodit inzicht in hoeveel procent van de flexwerkers vrijwillig flexwerker is, dus daarvoor gekozen heeft, en hoeveel procent uit noodzaak?

Mevrouw **Ramsodit** (GroenLinks-PvdA):

Ik vind het wel interessant dat u mijn gezicht leest, daar wil ik u mee complimenteren. Ik weet alleen niet of de inschatting wel klopte. Ik denk dat die vrijwilligheid, als je het hebt over laagbetaalde arbeid waar flexibiliteit speelt, ter discussie kan worden gesteld. Ik kan u niet direct cijfers presenteren. Dat is wellicht een vraag die u straks aan de minister kunt stellen, maar ik denk echt dat die laagbetaalde arbeid substantieel misbruikt met zich meebrengt als risico. Geeft dat voldoende antwoord op uw vraag?

De voorzitter:

Meneer Petersen, geen vervolgvraag? Mevrouw Ramsodit vervolgt haar betoog.

Mevrouw **Ramsodit** (GroenLinks-PvdA):

Ik zal proberen een smiley extra te doen om "dat vieze gezicht" ... Waar die interpretatie vandaan komt, is boeiend; we hebben het er nog wel over bij een kop koffie. Maar even verder met mijn betoog. De Stichting van de Arbeid heeft de Eerste Kamer vorige week nogmaals laten weten dat zij de wet steunt. Dat is relevant, omdat de stichting het overlegorgaan is van centrale werkgevers en werknemersorganisaties: VNO-NCW, MKB-Nederland, LTO Nederland, FNV, CNV en de Vakcentrale voor Professionals. De noodzaak is dus helder, vanuit de cijfers, vanuit Europees perspectief, vanuit de mvt en vanuit de sociale partners.

Deze noodzaak is al enkele jaren in beeld. Zes jaar geleden concludeerde de commissie-Borstlap dat de flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt te ver was doorgeschoten. In 2021 onderschreef de SER die analyse in het middel-langetermijnadvies. Werkgevers en werknemers riepen toen gezamenlijk op de balans tussen vast en flex te herstellen. De vervolgstappen hebben lang op zich doen wachten. Met dit wetsvoorstel wordt nu een eerste belangrijke stap gezet. Een belangrijke stap, want voor mensen betekent onzeker werk vaak onzekerheid thuis, aan de keukentafel, over de huur, over de hypotheek, over vaste lasten, over de combinatie van werk en zorg, en onzekerheid over grip op het eigen bestaan.

Meer zekerheid voor flexwerkers is daarom niet alleen arbeidsmarktbeleid. Het is ook bestaanszekerheidsbeleid. Tegelijkertijd blijft flexibiliteit een functie vervullen. Werkgevers moeten kunnen inspelen op wisselende omstandigheden. Die ruimte blijft met dit wetsvoorstel bestaan, maar die ruimte vraagt om begrenzing. Wanneer structureel werk langdurig via flexibele arbeidsrelaties wordt georganiseerd, verschuiven risico's naar werkenden en via een groter beroep op sociale zekerheid en collectieve voorzieningen deels ook naar onze samenleving. Daarom is het proportioneel dat de wet grenzen stelt aan flexibele arbeid.

Om de balans tussen flexibele en vaste arbeid te herstellen, is voor onze fractie één onderdeel van bijzonder belang: de norm van gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden tussen flexwerkers en vaste medewerkers. Daarbij staat voor ons één vraag centraal: biedt deze gelijkwaardigheidsnorm voldoende rechtszekerheid en voorspelbaarheid om werknemers daadwerkelijk de bescherming te geven die de wetgever beoogt? Vanuit die vraag hebben we drie aandachtspunten.

Ten eerste de norm zelf. De regering kiest niet voor gelijke arbeidsvoorwaarden, maar voor een gelijkwaardig totaalpakket voor flexwerkers ten opzichte van vaste werknemers als er een cao is. Dit vereist dat helder moet zijn wat "gelijkwaardig" betekent. Mijn eerste vraag is daarom: kan de minister toelichten welke objectieve criteria bepalen of een arbeidsvoorwaardenpakket daadwerkelijk gelijkwaardig is, welke arbeidsvoorwaarden tegen elkaar kunnen worden uitgeruild en welke onderdelen volgens de minister horen tot de kern van de bescherming en zich dus niet, of slechts zeer beperkt, lenen voor uitruil of compensatie?

Voorzitter. De rol van cao-partijen is hierbij belangrijk. De wetgever legt een belangrijk deel van de invulling van deze norm van gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden neer bij de sociale partners. Dan is de onafhankelijkheid van werknemersorganisaties van groot belang. In de Kamerbrief van 15 oktober 2025 is gesteld dat het ontbreken van wettelijke regels over de onafhankelijkheid van vakbonden kwetsbaar kan zijn. Artikel 2 van het ILO-verdrag 98 is op dit moment niet wettelijk verankerd en dat is een hiaat voor het invullen van die gelijkwaardigheidsnorm door sociale partners. Mijn tweede vraag is daarom: hoe waarborgt de regering dat cao-afspraken over gelijke arbeidsvoorwaarden tot stand komen met werknemersorganisaties die voldoen aan de eisen van onafhankelijkheid zoals bedoeld in artikel 2 van het ILO-verdrag? Welke toezegging — ik kijk u even aan, minister — kunt u hierover doen, gezien de motie die in deze Kamer hierover is aangenomen op 14 januari 2026, bij de behandeling van de richtlijn minimumloon?

Ik kom nu bij het tweede aandachtspunt: rechtszekerheid, uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid. Een norm moet niet alleen inhoudelijk juist zijn, maar moet vooraf voldoende voorspelbaar zijn. Werkgevers moeten weten wanneer ze aan de wet voldoen, werknemers moeten weten waarop ze aanspraak kunnen maken en cao-partijen moet weten binnen welke kaders ze afspraken kunnen maken. In het debat in de Tweede Kamer is aan bod gekomen en erkend ...

De voorzitter:

U stopt al. Er is een interruptie van mevrouw Bezaan.

Mevrouw Bezaan (PVV):

Ik zou graag het volgende willen vragen. De Raad van State verwacht van deze wet eigenlijk niet meer dan beperkte effecten. Waarop baseert u dat deze wet voor flexwerkers wél de doorbraak gaat worden?

Mevrouw Ramsodit (GroenLinks-PvdA):

Ik vind dat een hele interessante vraag. Deze wet biedt op dit moment de meeste hoop en is daarom belangrijk. Ik snap uw vraag, omdat het effect van de wet ook afhangt van de kwaliteit van het wettelijk kader; dat zal ik straks ook in mijn bijdrage toelichten. Juist daarover heb ik vragen, want ik zie dat punten als het invullen van wat nu "gelijkwaardig" betekent en de onafhankelijke werknemersorganisatie die de cao regelt, nog niet geregeld zijn. Ik herken dus uw vraag, maar ik vind het wel de eerste belangrijke stap in de goede richting, en een essentiële stap, want zonder komen we niet verder.

Mevrouw Bezaan (PVV):

Welk meetbaar resultaat zou er volgens u dan over drie jaar moeten liggen om achteraf uw steun te rechtvaardigen?

Mevrouw Ramsodit (GroenLinks-PvdA):

Ik denk dat het resultaat zou moeten zijn dat er meer zekerheid is voor flexwerkers, dat de bedrijfsrisico's die er zijn als je onderneemt, niet worden afgewenteld op flexwerkers, en dat ook de toegang tot de arbeidsmarkt niet moet worden belemmerd door deze wetgeving. Dat vind ik ook belangrijk. Ik weet niet of u dit herkent? Wij mogen hier geen dialoog hebben, hè. Dat is jammer.

De voorzitter:

Exact, dus u mag uw betoog vervolgen.

Mevrouw Ramsodit (GroenLinks-PvdA):

Ik heb uw regels net goed gehoord! Ik pik de draad weer even op. In het debat in de Tweede Kamer is aan bod gekomen en erkend dat juist over gelijke arbeidsvoorwaarden interpretatieverschillen kunnen ontstaan. Dat brengt mij bij mijn derde vraag. Wie stelt uiteindelijk vast dat een arbeidsvoorwaardenpakket niet gelijkwaardig is? In hoeverre wordt die beoordeling afhankelijk van procedures bij de rechter? Hoe voorkomt de minister dat flexwerkers hun rechten in de praktijk niet kunnen effectueren, omdat procederen voor hen een te hoge drempel is?

Het derde aandachtspunt is niet de monitoring, maar de signalering. Juist omdat de wet kiest voor een open norm voor gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden, wordt signalering cruciaal. Mijn vierde vraag is daarom: hoe wordt de signalering ingericht? Hoe worden signalen verzameld en welke indicatoren worden gebruikt om vast te stellen of een arbeidsvoorwaardenpakket gelijkwaardig is? Is er een meldpunt waar werknemers, vakbonden of andere partijen hun signalen kunnen neerleggen? De regering kan bij algemene maatregel van bestuur arbeidsvoorwaarden aanwijzen waarvan niet kan worden afgeweken als het gaat om gelijke beloning. Wij zijn heel, heel, heel nieuwsgierig naar het antwoord van de minister ten aanzien van de signalen of uitkomsten die voor hem aanleiding zijn om te concluderen dat de toepassing van de norm gelijkwaardige

arbeidsvoorwaarden deze nadere inkadering bij AMvB vereist.

Voorzitter. Naast de aandachtspunten ten aanzien van de gelijkwaardigheidsnorm wil ik ingaan op de samenhang van dit wetsvoorstel met andere arbeidsmarkthervormingen. Deze wet mag niet leiden tot nieuwe ontduik- of ontwijkconstructies. Ook de Raad van State waarschuwt daarvoor. Dat werd net ook even in de interruptie gesteld. Strengere regels voor flexibele arbeid kunnen ervoor zorgen dat werk verschuift naar minder gereguleerde arbeidsvormen. Die waarschuwing nemen wij serieus. Als het werk zich verplaatst naar schijnzelfstandigheid of andere constructies, gaat een deel van het beoogde effect van de wet verloren. Concurrentie moet plaatsvinden op basis van kwaliteit, innovatie en productiviteit en niet op basis van arbeidsrechtelijke bescherming. Ook de effecten op arbeidsmarktkansen, het gelijke speelveld en de toegang tot werk bepalen uiteindelijk of deze wet haar doel bereikt.

Deze wet mag niet leiden tot vrees om mensen überhaupt aan te nemen of tot het ontwijken of ontduiken van de zekerheid die dit wetsvoorstel biedt aan flexwerkers. Daarom is goede monitoring van de wet voor onze fractie van groot belang. De monitoring moet zich niet beperken tot het totaalbeeld van de arbeidsmarkt. Juist sectoren waar de risico's op onzeker werk het grootst zijn, verdienen bijzondere aandacht. Denk aan sectoren met veel laagbetaalde arbeid, sectoren waar veel arbeidsmigranten werkzaam zijn en sectoren waar geen cao geldt. Juist in die sectoren is het van belang om onbedoelde effecten tijdig te signaleren en waar nodig bij te sturen. Dit brengt me bij mijn vijfde vraag: hoe monitort de minister of deze wet leidt tot ongewenste verschuivingen naar andere contractvormen? Wordt ook gekeken naar onbedoelde drempels voor toegang tot werk? Is de minister bereid om zolang de regels rond arbeidsrelaties nog in ontwikkeling zijn, verschuivingen naar schijnzelfstandigheid extra nauwgezet te volgen en deze Kamer daar periodiek over te informeren en, zo ja, op welke wijze en wanneer?

Voorzitter. Tot slot de rol van de overheid zelf. De overheid kan werkgevers stimuleren om duurzamere arbeidsrelaties aan te gaan, maar dan moet zij ook kritisch kijken naar haar eigen handelen als het gaat om tijdelijke inzet van mensen. Tijdelijke subsidies, tijdelijke projectfinanciering en kortlopende opdrachten kunnen onzekerheid in de arbeidsrelatie in stand houden. Dat zien we bijvoorbeeld in delen van cultuursector. Daar is de inzet van mensen nog te vaak afhankelijk van tijdelijke financiering. Maar het speelt breder. Ook bij inhuur, aanbesteding en opdrachten voor schoonmaak, beheer van openbare ruimte, infrastructuur en andere publieke diensten speelt een overdaad van tijdelijkheid. Wie meer zekerheid wil bevorderen, moet dus niet alleen regels stellen aan werkgevers. De overheid moet ook haar eigen werkgeverschap, opdrachtgeverschap en financiering daarop inrichten. Kan de minister hierop reflecteren en wil hij daarbij ook ingaan op de rol van het Rijk richting medeoverheden en andere overheidsorganisaties?

Voorzitter. Onze fractie steunt de ambitie van dit wetsvoorstel, maar zekerheid ontstaat niet alleen door een wet die bescherming belooft. Die valt of staat met de kwaliteit van het wettelijk kader. Alleen zo ontstaat er meer zekerheid voor flexwerkers. Een wet die meer zekerheid wil bieden

aan flexwerkers, moet ook zekerheid bieden in het wettelijk kader: rechtszekerheid over de betekenis van het wettelijk kader, voorspelbaarheid bij de toepassing ervan en voldoende waarborgen dat de bescherming die de wet beoogt ook daadwerkelijk in de praktijk wordt gerealiseerd. Hierover hebben we een aantal vragen gesteld en we zien uit naar de beantwoording van de minister.

De heer **Schalk** (SGP):

Ik hoor mevrouw Ramsodit een heleboel dingen noemen die van belang zijn voor de bescherming van werknemers en dat begrijp ik, maar waar ik haar eigenlijk niet over gehoord heb — of het is mij ontgaan — is dat er een hele grote groep werknemers is die helemaal geen bescherming willen, maar die bereid zijn om in te vallen bijvoorbeeld op scholen en in de zorgsector op het moment dat daar nood ontstaat. Die willen helemaal geen vaste contracten. Het is ook voor die werkgevers vrijwel onmogelijk om ze een deelcontract aan te bieden boven de nul uren. Is deze wet niet te ver doorgeschooten door alle nulurencontracten weg te masseren?

Mevrouw **Ramsodit** (GroenLinks-PvdA):

U heeft een mooie lange aanloop. Uw vraag is of de wet niet te ver doorgeschooten is. Ik denk, en dat meen ik oprecht, dat er nog heel veel mogelijkheden zijn om mensen flexibel in te zetten. De antwoorden van de minister geven daar heel veel inzicht in. Ik denk niet dat deze wet te ver doorgeschooten is, omdat ik denk dat wij als samenleving nu de rekening betalen voor de doorgeschooten flexibilisering. Dat meen ik oprecht. U kunt zeggen dat mensen geen behoefte hebben aan bescherming, maar als ze uit het werk vallen, is het het sociale vangnet dat die situatie opvangt. Eigenlijk is dat dan niet wenselijk, denk ik. Die zekerheid zou je ook binnen de organisatie die het werk vereist, moeten bieden.

De **voorzitter**:

Een vervolgvraag van de heer Schalk.

De heer **Schalk** (SGP):

Ik ben het met mevrouw Ramsodit eens dat mensen bescherming behoeven, zeker bij te ver doorgeschooten flexmogelijkheden of draaideurconstructies en dergelijke. Dat begrijp ik allemaal, maar juist in de sectoren die ik benoem ... Ik heb bijvoorbeeld contact gezocht met een school met 30 mensen in dienst. Zij hebben vier mensen met een nulurencontract. Dat zijn mensen waar ze om zitten te springen, want anders moeten ze elke keer klassen naar huis sturen. Deze mensen willen geen contract; die willen alleen maar komen helpen. Dat kan straks niet meer. Dat is toch ontzettend jammer?

Mevrouw **Ramsodit** (GroenLinks-PvdA):

Ik ken het onderwijs ook goed. Ik ben jarenlang toezichhouder geweest in het primair en voortgezet onderwijs. Ik zie dat die vraag naar ondersteuning eigenlijk permanent is. Dat zegt u nu eigenlijk ook: het is continu zo. Dan zou je dus ook heel goed met een groep scholen een afspraak kunnen maken om aan die flexibiliteit te voldoen. Dat biedt zekerheid, niet alleen voor de werknemer, maar ook voor de werkgever. U zegt: die mensen hebben die zekerheid

niet nodig. Uiteindelijk is het echter ook kennis die wegvloeit uit scholen als we mensen beetje bij beetje flexibel inzetten. Ik zie dat tegenwoordig op heel veel plekken, ook bij de overheid. Die kennis blijft niet in de organisatie, maar die vloeit weg. Ook vanuit dat oogpunt is het essentieel.

De voorzitter:

Tot slot en compact, meneer Schalk.

De heer Schalk (SGP):

Heel compact, voorzitter. Opnieuw deels eens.

Mevrouw Ramsodit (GroenLinks-PvdA):

Wat heerlijk!

De heer Schalk (SGP):

Ja, máár ...

Mevrouw Ramsodit (GroenLinks-PvdA):

O, u heeft een maar.

De heer Schalk (SGP):

Ja, nou komt het. Dat doen deze scholen. Deze scholen hebben invalpools en dergelijke. Het gaat er juist om dat er mensen zijn die helemaal geen contract willen, die bijvoorbeeld mantelzorger zijn of voor hun gezin willen zorgen, maar die bereid zijn om onmiddellijk gewoon maar in te stappen op het moment dat er in de gezondheidszorg of in scholen problemen ontstaan door ziekte en dergelijke. Dat kan zo meteen niet meer. Dat is juist in die sectoren een enorme aanslag.

Mevrouw Ramsodit (GroenLinks-PvdA):

Klopt. Ik denk dat het ook een proportionaliteitsvraagstuk is. Als het merendeel van de mensen rechtszekerheid nodig heeft en een kleine groep vrijheid wil, dan gaat het uiteindelijk om de rechtszekerheid van de grotere groep. Dat zien we overal terug op dit moment als het gaat om laagbetaalde arbeid.

Mevrouw Lagas (BBB):

Ik denk dat als we zo naar elkaar luisteren, iedereen het ermee eens is dat de rechtszekerheid van mensen belangrijk is, maar de voorbeelden die net door mijn collega genoemd werden, zijn geen kleine groep, kan ik u vertellen, ook zeker niet in het werkveld. Ik ben benieuwd, want ik hoor u heel veel zeggen: zou, zou, zou. Daarom kom ik even naar de interruptiemicrofoon. U roept de minister op allerlei dingen te regelen. Het doet mij een beetje aan het volgende denken. Het is alsof u een kavel gekocht heeft, een huis gaat bouwen en vervolgens uw huis verkoopt, waarna de aannemer failliet gaat en u jarenlange procedures krijgt, terwijl u tussentijds in een caravannetje zit te verpieteren met uw gezinnetje. Bent u niet bang dat al dat "ik zou", "de minister zou" en "dit zou zo geregeld moeten worden" aangeeft wat de Raad van State zegt, namelijk dat deze wet gewoon niet precies is zoals hij moet zijn en zoals we eigenlijk allemaal wel willen dat hij is? Ik ben zo bang dat wij nu een wet zouden kunnen gaan aannemen waarvan wij achteraf zeg-

gen: er moest nog zo veel geregeld worden en dat is niet gebeurd. Gaat u straks moties indienen? Waar ligt uw grens van de voorwaarden die u nog aan de minister stelt om tot een goed proces te komen in de arbeidsregelgeving? Dat is eigenlijk mijn vraag.

Mevrouw Ramsodit (GroenLinks-PvdA):

Ik vind uw reflectie op mijn betoog interessant, want u heeft het over "zou". Ik denk dat wij hier, in deze Kamer, ook de taak hebben om de interpretatie van de wet helder te hebben. Daar gaat het grootste deel van mijn vragen over. Hoe is de wet bedoeld? De kwaliteit van het wettelijk kader hangt daarvan af. Dat is voor mij, zeg maar, het meest essentiële punt. Als u vraagt of ik nog heel veel moties ga indienen ... Ik heb heel duidelijk gesteld waar die interpretatieverduidelijking vereist is. Als dat niet voldoende is, komt er wellicht een motie. Maar ik denk dat het belangrijker is dat wij met elkaar, als we straks de deur uitgaan, en al de mensen in deze samenleving de betekenis van deze wet goed begrijpen. Als ik heel eerlijk ben, heb ik de afgelopen tijd in deze Kamer een aantal wetten van dusdanige kwaliteit zien langskomen dat ik me dáár zorgen over maak.

De voorzitter:

Mevrouw Lagas.

Mevrouw Ramsodit (GroenLinks-PvdA):

Hier staat, denk ik, een goed stelsel. De betekenisgeving is alleen essentieel. Dat was een lang antwoord waarschijnlijk, voorzitter?

De voorzitter:

Mevrouw Lagas heeft een vervolgvraag.

Mevrouw Lagas (BBB):

Ik ben heel blij met uw antwoord, want u legt heel erg de nadruk op "de interpretatie zou begrepen moeten worden door de maatschappij".

Mevrouw Ramsodit (GroenLinks-PvdA):

Nou, niet alleen de maatschappij ...

De voorzitter:

Mevrouw Ramsodit, wacht u even de vraag af. Dan bent u aan de beurt, nadat ik u het woord heb gegeven, voor het antwoord.

Mevrouw Lagas (BBB):

Ik probeer het compact te houden. U geeft inderdaad aan dat het belangrijk is dat de interpretatie van de wet begrepen moet worden. Gezien de hoeveelheid vragen die u stelt, terwijl u vakkundig bent in dezen, is dit te veel. Ik vind — dat vindt mijn fractie — dat deze wet nog te veel interpretatielekken heeft om goed te zijn. Ik ben dus ook reuzebenieuwd naar de antwoorden die de minister geeft op al uw zeer kritische vragen, waarvan ik de meeste overigens steun.

Mevrouw Ramsodit (GroenLinks-PvdA):

Ik denk niet dat ze kritisch zijn, maar constructief, en helpen om de wet beter te begrijpen. Het zijn volgens mij zeven vragen, die ik nader heb aangekleed. Als jurist doe je dat: je geeft context. We wachten de antwoorden van de minister af, wat mij betreft.

De voorzitter:

Mevrouw Ramsodit, hartelijk dank voor uw bijdrage. De volgende spreker is de heer Baumgarten. Hij spreekt namens de fractie van JA21. Ik geef hem graag het woord.

De heer Baumgarten (JA21):

Dank u wel, meneer de voorzitter. Het is weer zomer en volgens mij geniet iedereen van het prachtige weer, maar ook in de zomer worden mensen ziek en hebben mensen zorg nodig. Het is dan ook maar goed dat we in Nederland kunnen bogen op zo veel zorgmedewerkers die voor ons willen werken middels een flexcontract. Juist in de zorg laat dit wetsvoorstel zien hoe ingewikkeld de werkelijkheid is en hoe discutabel het wetsvoorstel is.

Een flexibele schil van arbeidskrachten is in de zorg geen luxe, maar een absoluut noodzakelijke voorwaarde om de roosters rond te krijgen in vakantieperiodes en daarbuiten. Zorginstellingen hebben dagelijks te maken met onverwachte pieken in de zorgvraag en wisselende beschikbaarheid van personeel. Het ziekteverzuim in de sector is 8% of hoger. Flexwerkers vullen die gaten op. Zonder hen blijven er simpelweg minder handen aan het bed over. Ook ActiZ, de branchevereniging van zorgorganisaties, waarschuwt. ActiZ vreest dat het verbod op oproepkrachten ertoe leidt dat zorgorganisaties noodgedwongen vaker een beroep moeten doen op duurdere uitzendkrachten, detacheerders of zzp'ers. Dat verhoogt niet alleen de kosten, wat zich dan weer vertaalt in hogere zorgpremies, maar vergroot, volgens ActiZ, ook de werkdruk op het vaste personeel.

Daar komt bij dat veel van die oproepkrachten helemaal niet meer zekerheid zoeken. Ze combineren hun werk bewust met een andere baan, mantelzorg of het gezin. Juist omdat zij zelf kunnen bepalen wanneer zij werken, blijven zij behouden voor de zorg. Wanneer die flexibiliteit verdwijnt, is het risico niet alleen dat werkgevers minder flexibel worden, maar vooral dat deze mensen helemaal afhaken. Een oproepkracht die uit de zorg verdwijnt wordt niet automatisch vervangen door een voltijdmedewerker met een vast contract. Er staat geen leger mensen klaar dat pas aan het werk wil als de werknemersbescherming van een ongekende aard is. Dat is een illusie die gewoon handen aan het bed kost. Mijn fractie vindt dat in een tijd van toenemende vergrijzing hoogst onverstandig.

Mijn fractie verwacht dat de beschikbaarheid van personeel in allerlei sectoren, niet alleen in de zorg, afneemt door deze aanval op flexwerkers. Kan de minister daarom toelichten waarop de verwachting is gebaseerd dat deze wet uiteindelijk méér zorgcapaciteit oplevert, terwijl zij juist de contractvorm beperkt waarmee nu dagelijks tekorten worden opgevangen?

Voorzitter. Opeenvolgende kabinetten voerden decennialang dezelfde koers. Die luidde min of meer dat een moderne economie vraagt om een arbeidsmarkt die zich kan aanpassen aan veranderende omstandigheden. Flexibiliteit is geen

weeffout maar een voorwaarde voor een gezonde economie. Voor een open handelsland als Nederland, met een aanzienlijke conjunctuurgevoeligheid, is het een absolute must. Nu lijkt flexibiliteit echter te worden benaderd als een probleem dat met wetgeving moet worden teruggedrongen. Mijn fractie is van mening dat misstanden het probleem zijn, niet een flexibele arbeidsmarkt. De volgende vraag aan de minister is dan ook: vanwaar deze kanteling van beleidsrichting?

De vraag is bovendien hoe groot het probleem is dat deze wet probeert op te lossen. Uit onderzoek dat de minister zelf heeft laten uitvoeren blijkt immers dat ruim driekwart van de oproepkrachten deze baan niet als belangrijkste inkomstenbron heeft. Bovendien geeft meer dan 90% aan dat werkgevers zich vrijwel altijd aan de wettelijke oproeptermijnen houden. Misstanden bestaan, maar ze lijken eerder uitzondering dan regel. Waarom kiest de regering dan voor een generieke stelselwijziging? Waarom heeft de regering de neiging om uitzonderingen tot regel te verheffen?

Voorzitter. Met dit wetsvoorstel worden problemen niet opgelost, maar verschoven. Nulurencontracten worden afgeschaft en er komt een bandbreedtecontract voor terug dat uitgaat van een hoge mate van voorspelbaarheid, die voor grote delen van de arbeidsmarkt simpelweg niet bestaat. Geen winkel kan een jaar vooruitplannen. Geen restaurant weet maanden van tevoren wanneer het zijn flexwerkers flexibel moet inzetten, en een zorginstelling al helemaal niet.

Voorzitter. Tot slot nog een punt dat de grenzen van dit wetsvoorstel overstijgt. De regering heeft de Eerste Kamer verzocht dit wetsvoorstel nog voor het zomerreces af te handelen, omdat het inmiddels onderdeel is geworden van de afspraken die Nederland met de Europese Commissie heeft gemaakt in het kader van het Herstel- en Veerkrachtplan. Nadat de invoering van de basisverzekering arbeidsongeschiktheid voor zelfstandigen vertraging opliep, is deze wet als vervangende mijlpaal aangewezen. Mijn fractie heeft zich altijd kritisch opgesteld tegenover het Europese Herstelfonds, niet alleen vanwege de gezamenlijke schuldfinanciering die eraan ten grondslag ligt, maar ook omdat dergelijke fondsen ertoe kunnen leiden dat nationale wetgeving steeds nadrukkelijker onderdeel wordt van Europese financiële afspraken. Dit wetsvoorstel lijkt daarvan een illustratie. Vindt de minister het niet principieel onwenselijk dat de regering zich in een positie heeft gebracht waarin een zelfstandig oordeel van het Nederlandse parlement over een arbeidsmarktwet tegelijkertijd financiële consequenties kan hebben in de verhouding met de Europese Commissie? Mijn fractie bekruipt het gevoel dat wij de oren laten hangen naar Brussel, omdat wij nog iets van onze zelf gestorte coronamijlarden willen terugzien. En niet alleen dat, mijn fractie is ook van mening dat wij onze arbeidsmarkt in toenemende mate inrichten naar het voorbeeld van die grote machthebber in Brussel, te weten Frankrijk. Laat er geen misverstand over bestaan, wij zijn groot fan van Frankrijk en ik hou van Franse wijn en kazen. Dat kunt u wellicht zelfs aan mij zien. Maar we zien in de Franse economie en arbeidsmarkt absoluut geen voorbeeld voor de onze.

Voorzitter. Nederland moet ervoor waken de Franse kant op te bewegen. Frankrijk laat zien dat een kapotgeregu-

leerde arbeidsmarkt niet vanzelf leidt tot meer werk of een sterkere economie. Vaak gebeurt juist het tegenovergestelde: wie al een baan heeft, wordt beter beschermd, terwijl het voor anderen moeilijker wordt om binnen te komen. Mijn fractie vreest dat ook dit wetsvoorstel die richting opgaat. Juist in een tijd van grote personeelstekorten zouden we misstanden moeten aanpakken zonder de flexibiliteit weg te reguleren die onze economie en publieke voorzieningen draaiende houdt.

Voorzitter. Goede wetgeving bestrijdt misstanden. Zij behandelt niet iedere vorm van vrijheid alsof het een misstand is. Dat is precies de zorg die mijn fractie bij dit wetsvoorstel heeft. Ik zie uit naar de antwoorden van de regering.

Dank u wel.

De voorzitter:

Ook u bedankt, meneer Baumgarten, voor uw bijdrage aan het debat in eerste termijn. De volgende spreker is mevrouw Lagas. Zij spreekt namens de fractie van BBB.

Mevrouw Lagas (BBB):

Voorzitter, dank u wel. Ik dacht net: ik hoef niet meer te gaan, want volgens mij zijn we het helemaal eens. Maar het helpt mij ook om wat over te slaan rondom Europa.

Hartelijk dank, voorzitter, voor het woord. Laat ik beginnen met benadrukken dat de BBB-fractie de doelstelling van dit wetsvoorstel begrijpt en onderschrijft. Iedereen verdient een eerlijke kans op bestaanszekerheid en een fatsoenlijke arbeidsrelatie. Dat zijn belangrijke uitgangspunten, die ook voor onze fractie leidend zijn. De vraag die echter voorligt, is niet of het doel wenselijk is. De vraag is of dit wetsvoorstel het juiste middel is om dat doel te bereiken. De Eerste Kamer heeft de taak om wetgeving te beoordelen op kwaliteit. Juist vanuit die verantwoordelijkheid heeft mijn fractie een aantal fundamentele vragen.

Voorzitter. Dit wetsvoorstel vloeit voort uit het arbeidsmarktpakket dat is gebaseerd op het SER-advies Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving. Dat pakket kent meerdere pijlers, niet alleen het vergroten van de zekerheid voor werknemers maar ook het voor werkgevers aantrekkelijk maken om mensen een vast dienstverband aan te bieden. Daar wringt wat ons betreft de schoen. Met dit wetsvoorstel worden de rechten van flexwerkers uitgebreid, schijnbaar, maar wij hebben daar onze vraagtekens bij. Nulurencontracten verdwijnen, de ketenregeling wordt aangescherpt en uitzendregels worden strenger. Dat zijn ingrijpende wijzigingen die grote gevolgen kunnen hebben voor werknemers en niet te vergeten: werkgevers kunnen daarmee een fundamenteel groter risico krijgen. Daarom vraagt mijn fractie zich af waar de maatregelen blijven die werkgevers tegemoetkomen. Waar blijft de beloofde verlichting van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte? Waar blijven de maatregelen die het voor ondernemers daadwerkelijk aantrekkelijk maken om vaste contracten aan te bieden?

Voorzitter. Wij vinden dat de balans zoek is. Wanneer de risico's voor werkgevers toenemen zonder dat daar iets

tegenover staat, ontstaat niet automatisch meer zekerheid voor de werknemer, integendeel.

Mijn collega wees daar net ook al op. Mijn fractie acht het onvoldoende aangetoond dat werkgevers op basis van deze wet daadwerkelijk meer vaste contracten aan gaan bieden. Daar is meer voor nodig. Neemt niet juist het risico toe dat tijdelijke arbeidsrelaties simpelweg niet worden verlengd en werknemers na afloop van één tijdelijk contract al op zoek moeten naar een andere werkgever? Over zekerheid gesproken. In een krappe arbeidsmarkt lijkt dat misschien overkomelijk — werk genoeg in Nederland — maar wetgeving maken we niet alleen voor tijden van economische voorspoed; wetgeving moet ook standhouden wanneer de economie afkoelt. Juist dan kunnen deze strenge regels ertoe leiden dat de zekerheid voor werknemers afneemt.

Voorzitter. Een ander punt. De regering gaat ervan uit dat door meer zekerheid automatisch de kwaliteit van het werk toeneemt. De regering doet vervolgens de aanname dat mensen daardoor meer gaan werken en uiteindelijk de personeelstekorten zullen afnemen. Mijn fractie vraagt zich af waarop die veronderstelling gebaseerd is. Is er daadwerkelijk onderzocht of mensen meer gaan werken als hun zekerheid op inkomen geregeld is? Graag een concrete reactie van de minister die verduidelijking en onderbouwing geeft. Dit zie ik in de verhouding met de toeslagen, die men dreigt te verliezen wanneer men iets meer gaat werken.

Voorzitter. De BBB-fractie onderschrijft de ambitie van brede welvaart, maar brede welvaart vraagt ook om evenwicht. Een gezonde arbeidsmarkt vraagt niet alleen om bescherming van werknemers, maar ook van ondernemers en werkgevers, die bereid en in staat zijn om mensen in dienst te nemen. Dat evenwicht zien wij in dit wetsvoorstel onvoldoende terug. Wij constateren dat de lasten voor werkgevers concreet toenemen, terwijl de eerder aangekondigde maatregelen die deze lasten zouden moeten compenseren, nog steeds ontbreken. Daarom stellen wij aan de minister de volgende vragen. Kan de minister toezeggen dat de onderdelen van het arbeidsmarktpakket die werkgevers daadwerkelijk ontlasten, met dezelfde urgentie worden uitgewerkt als de maatregelen die vandaag voorliggen? Kan de minister in dat kader duidelijkheid geven over de termijn waarop concrete voorstellen naar de Kamer zullen komen?

Voorzitter. Vandaag gaat het ook over de keuzevrijheid van werknemers. Dit wetsvoorstel gaat er impliciet van uit dat een vast contract voor iedereen de meest wenselijke situatie is. In een interruptie hebben we al een aantal voorbeelden gehoord; ik kan een heel avondvullend programma maken van voorbeelden waarbij dit absoluut niet gaat werken. Vandaag gaat het ook over de keuzevrijheid van werknemers. Dit wetsvoorstel gaat er impliciet van uit dat een vast contract voor iedereen de meest wenselijke situatie is. Is dat wel zo? Niet iedere werknemer ervaart een flexibel contract als een probleem. Er zijn studenten, seizoenswerkers, mensen die bewust kiezen voor flexibiliteit en mensen die werk willen combineren met mantelzorg — dat hebben we al eerder gehoord — met ondernemerschap of met een opleiding. De vraag is daarom of deze wet voldoende ruimte laat voor die verschillende wensen en omstandigheden. Daarnaast zijn er bepaalde sectoren waarin werknemers heel bewust voor een nulurencontract kiezen, daar wel bij varen en niet anders willen; het is al meerdere keren gezegd. De zorg is hier een voorbeeld van. Een verbod op nulurenovereenkomsten is daardoor van grote invloed op de

beschikbaarheid en betaalbaarheid van onze zorg en het onderwijs; dat werd ook al genoemd. Daarbij vragen we ook aandacht voor het volgende. Hoe verhoudt deze wet zich tot de Wet aanpassing Regeling dienstverlening aan huis, waarbij de budgethouder nota bene de zorgovereenkomsten moet gaan sluiten? Deze wet behandelen we 8 september. Ziet u het al voor u, zo'n nulurencontract dat niet meer bestaat voor mensen met een pgb? Dat lijkt me voor deze mensen heel erg lastig.

Daarom stel ik de volgende vraag aan de minister. Is de minister bereid het verbod op een nulurencontract te heroverwegen en een mogelijkheid te bieden hiervan af te wijken wanneer werkgevers en werknemers beiden de wens hebben dit vast te leggen in een cao? Er werd net ook al even gememoreerd dat er sectoren zijn waarin er geen cao is. Volgens mij kan de energie daar beter in gestoken worden dan in dit wetsvoorstel. Sterker nog, zij versterken elkaar wanneer de juiste balans wordt gevonden. Op dit moment zijn wij er echter niet van overtuigd dat deze wet daaraan bijdraagt, net zoals de Raad van State aangeeft. Wij zien dit als een kans voor de Stichting van de Arbeid om de noodzakelijke flexibilisering in cao's te gaan regelen in plaats van nu massaal achter deze wet te gaan staan en hele groepen werknemers buitenspel te zetten. Dit zeg ik in acht nemend de vraag van mevrouw Ramsodit; daar sloot ik me al bij aan.

Voorzitter. U zult begrijpen dat om de redenen die net allemaal genoemd zijn en waar ik me bij aangesloten heb, onder andere het verhaal van Europa van JA21, onze fractie op dit moment niet een grote voorstander is van het steunen van deze wet. We zien uit naar de beantwoording van de minister.

De voorzitter:

Dank u zeer. Een vraag van mevrouw Ramsodit.

Mevrouw Ramsodit (GroenLinks-PvdA):

U noemde net even de Stichting van de Arbeid. Zij hebben juist vorige week laten weten dat zij zich goed in deze wet kunnen vinden en de wet steunen. Welke opmerking maakte u daar nu over? Die snapte ik niet helemaal.

Mevrouw Lagas (BBB):

Nou, dat is een ervaringsopmerking, kan ik u vertellen. Wij hebben hier in deze Kamer ooit de Wet werken waar je wilt weggestemd, die ook heel positief ontvangen was door de sociale partners. Op doorvragen en navragen bij de achterban waar de steun vandaan kwam, kwam het heel simpele antwoord: dat was het best mogelijke alternatief. Dan sluit ik weer aan bij de vragen die u allemaal gesteld heeft. Het best mogelijke alternatief. Ik denk dat we allemaal steun en rechtszekerheid voor werknemers belangrijk vinden, maar er zijn te veel losse eindjes in deze wet voor andere groepen die dit niet goed afhechten. Dus wij vinden de wet zoals die er nu ligt gewoon niet goed genoeg.

De voorzitter:

Een vervolgvraag, mevrouw Ramsodit.

Mevrouw Ramsodit (GroenLinks-PvdA):

Dit wetsvoorstel is het resultaat van een heel lang voortraject, waarbij alle stakeholders en werknemers- en werkgeversorganisaties zijn betrokken. U wil dat, ten eerste, terzijde leggen. Dat is mijn eerste vraag: wilt u dat dan terzijde leggen met uw tegenstem? De tweede vraag is de volgende. Ik vind het heel mooi dat u zegt: wij ondersteunen de rechtsbescherming voor werkenden. Maar de manier waarop u net uw bijdrage leverde, gaf mij de indruk dat u eigenlijk vindt dat bedrijfsrisico's moeten kunnen worden afgewenteld op de samenleving en de organisatie die niet hoeft te dragen. Misschien kunt u dat bevestigen of weerleggen. Dat is mijn afdrank van uw betoog.

Mevrouw Lagas (BBB):

Nou, het spijt me zeer dat dat uw afdrank is, want zo heb ik het niet willen verwoorden. Ons uitgangspunt is dat er een goede balans moet zijn voor werkgevers en werknemers. We weten drommels goed dat dat voor grote bedrijven geen enkel punt is, maar wij kijken ook naar de kleine mkb-werkgevers. Die zijn lang niet allemaal zo stevig vertegenwoordigd in dit soort overlegorganen als wij weleens vermoeden met elkaar. U zei net dat er heel lang over is onderhandeld. Daar zit 'm juist de crux. Het is vaak geen goed teken als er zo veel jaar aan iets gewerkt wordt. Ik kom nogmaals terug op die Wet werken waar je wilt. Daar is ook jaren over onderhandeld. Uiteindelijk bleek het een draak van een wet te zijn, die gelukkig ook niet doorgegaan is. Ik zit hier niet om tegen te stemmen, mevrouw Ramsodit. Wij zitten hier om ervoor te zorgen dat een wet goed is en aan alle randvoorwaarden voldoet wanneer die naar de samenleving gaat. Dat is de reactie.

Mevrouw Ramsodit (GroenLinks-PvdA):

Ik hoor nog graag uw reactie op de afwentelvraag.

Mevrouw Lagas (BBB):

Nee, het is geen afwenteling; het is een spiegel. Ik wil 'm teruggeven. Wat betreft die afwenteling: als dat hele proces goed doorlopen was, dan waren alle vragen die u gesteld heeft ook in dit proces meegenomen. Het feit dat dat niet is meegenomen, geeft aan dat ook u eigenlijk die wet zoals die er nu ligt, niet goed genoeg vindt.

Mevrouw Ramsodit (GroenLinks-PvdA):

Dat wil ik nogmaals weerleggen ...

De voorzitter:

Mevrouw Ramsodit, een moment. U hoeft nu niet met elkaar in debat te gaan. U mag nog een vraag stellen aan mevrouw Lagas als u dat wilt. Daar komt dan een kort antwoord op en dan gaan we door.

Mevrouw Ramsodit (GroenLinks-PvdA):

Ik kreeg een interpretatie over mijn standpunt te horen. Dat zou ik graag willen weerleggen door de volgende stelling. Dat mag wel, denk ik, voorzitter.

De voorzitter:

Zeker.

Mevrouw **Ramsodit** (GroenLinks-PvdA):
Het gaat om de betekeningsgeving in de laatste fase van wetgeving. Dat is wat ik nu doe.

Mevrouw **Lagas** (BBB):
Dat mag, en ik vond ook dat u dat goed had voorbereid, maar ik mag ook teruggeven dat ik het betreuenswaardig vind dat alles wat u er nog uit haalde wat nog niet duidelijk genoeg is en wat nog gekaderd moet worden, niet al gekaderd is bij dat hele grote, jarenlange overleg. Waar is het misgegaan?

De voorzitter:
Dank u zeer, mevrouw Lagas, voor uw bijdrage. Ik geef graag het woord aan mevrouw Bezaan als volgende spreker van de kant van de Kamer. Ze spreekt namens de fractie van de BB...; niet van de BBB, maar van de PVV. Mevrouw Bezaan, gaat uw gang.

Mevrouw **Bezaan** (PVV):
Sorry, voorzitter, maar voor ik begin: hier staat dat ik zeven minuten heb, maar ... O, ik zie het al. Dank u.

Voorzitter, dank voor het woord. De centrale vraag van vandaag is niet of werknemers meer zekerheid verdienen. Daarover bestaat in deze Kamer weinig tot geen verschil van mening. De vraag is of dit wetsvoorstel die zekerheid ook daadwerkelijk gaat leveren. Meer werk- en inkomenszekerheid en een beter perspectief op een vaste arbeidsovereenkomst: dat is de ambitie die de regering zelf in de memorie van toelichting formuleert. De PVV onderschrijft dat doel. Al bij Aristoteles vinden wij de gedachte dat een samenleving alleen kan floreren wanneer mensen een waardig bestaan kunnen opbouwen. Werk is daarbij meer dan een bron van inkomen. Het geeft zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en verbondenheid met de samenleving. Een mens is geen wegwerpartikel en een arbeidsrelatie zou dat evenmin moeten zijn.

Voorzitter. De PVV maakt zich al jaren zorgen over de doorgeschoten flexibilisering van onze arbeidsmarkt. Volgens het CBS hebben 2,7 miljoen werknemers een flexibele arbeidsrelatie. De memorie van toelichting spreekt van ruim 40% flexibel werk, waar het Europese gemiddelde onder de 30% ligt. Onze arbeidsmarkt lijkt uit balans. Laat ik helder zijn: flexibiliteit is niet per definitie verkeerd. In de horeca en bij seizoensarbeid is zij noodzakelijk. Dit wetsvoorstel laat daar terecht ruimte voor. Maar flexibiliteit mag nooit verworden tot een verdienmodel waarbij de onzekerheid structureel wordt afgewenteld op werknemers. Daarom steunt mijn fractie de kern van dit voorstel. Het vervangen van een nulurencontract door een bandbreedtecontract maakt een einde aan een instrument dat te vaak geen flexibiliteit bood, maar eenzijdige afhankelijkheid. Een werknemer weet niet of hij volgende week twintig uur werkt of helemaal niet. Ook het aanpakken van draaieurconstructies verdient steun. Er komt een moment waarop een werkgever niet langer om een werknemer heen kan. Dan hoort daar een vast contract bij. Loyaliteit komt van twee kanten.

Tegelijkertijd past hier de kritische blik die deze Kamer hoort te hebben. De Afdeling advisering van de Raad van State is opvallend kritisch. Van de voorgestelde maatregelen zijn

volgens de Afdeling niet meer dan beperkte effecten te verwachten, omdat een fundamentele hervorming uitblijft. Aanpassing van het vaste contract blijft achterwege en samenhangende hervormingen ontbreken. De Afdeling vroeg de regering daarom toe te lichten hoe dit voorstel zich verhoudt tot de bredere problemen op de arbeidsmarkt. Dat raakt de kern van dit debat. De sterke groei van flexibele arbeid is in de praktijk gepaard gegaan met een steeds grotere inzet van arbeidsmigranten. Onze kritiek richt zich niet op mensen die hier eerlijk komen werken. Wie werkt, belasting betaalt en zich aan onze wetten houdt, verdient respect. Onze kritiek richt zich op een economisch model waarin goedkope arbeid structureel aantrekkelijker is dan investeren in Nederlandse werknemers, in innovatie en in duurzame arbeidsrelaties. De vraag is dus: verandert dit wetsvoorstel de prikkels die tot de doorgeschoten flexibilisering hebben geleid of repareren wij vooral gevolgen, terwijl de oorzaken blijven bestaan?

Vanuit de verantwoordelijkheid van deze Kamer — toetsen op uitvoerbaarheid, handhaafbaarheid en effectiviteit — leg ik de minister daarom vier vragen voor. Eén. Waarop baseert de minister de verwachting dat werkgevers door dit wetsvoorstel vaker zullen kiezen voor een vast contract en welke concrete effecten verwacht de regering op de instroom in vaste arbeidsovereenkomsten? Twee. Hoe beoordeelt de minister het risico dat werkgevers uitwijken naar andere constructies, zoals uitbesteding of aangepaste contractvormen? De evaluatie van de Wet werk en zekerheid leert immers dat 14% van de werkgevers ondanks de regels met draaieurconstructies bleef werken. In aansluiting daarop vraag ik de minister specifiek in te gaan op signalen uit de zorgsector. Dat is al eerder genoemd vandaag. Kan de minister gemotiveerd uiteenzetten op welke wijze de regering heeft onderzocht en onderbouwd dat het verbod op nulurencontracten en de invoering van het bandbreedtecontract in de zorg niet zullen leiden tot een verschuiving naar duurdere vormen van externe inhuur, zoals zzp-, uitzend- en detachingsconstructies en welke gevolgen de regering daarvan verwacht voor de continuïteit, toegankelijkheid en betaalbaarheid van de zorg?

Drie. Welke objectieve criteria hanteert de regering om vast te stellen of deze wet slaagt en wanneer zijn voor de minister aanvullende maatregelen aan de orde?

Vier. Acht de minister de toelichting op de samenhang met de bredere arbeidsproblematiek waar de Raad van State om vroeg met de schriftelijke behandeling nu volledig? Graag een reactie van de minister op deze vragen.

Voorzitter, tot slot. Deze wet kent een evaluatie na drie en na vijf jaar, maar de praktijk laat zich niet pas na drie jaar zien. Daarom vraag ik de minister om één toezegging: dat de Eerste Kamer tussentijds wordt geïnformeerd over de resultaten van de monitoring van het arbeidsmarktpakket voor zover die dit wetsvoorstel betreffen, met daarbij afzonderlijke aandacht voor — dat zijn best wel essentiële punten, voor de PVV in ieder geval — de ontwikkeling van het aantal vaste arbeidsovereenkomsten, de mate waarin werkgevers uitwijken naar andere contractvormen of constructies en, voor zover dat redelijkerwijs geldt, de ontwikkeling van de inzet van arbeidsmigranten.

Voor de PVV is een gezonde arbeidsmarkt er een waarin werken loont en werkgevers investeren in mensen. Uitein-

delijk wil een Nederlander geen ingewikkelde arbeidsfilosofie. Hij wil gewoon weten waar hij aan toe is. Ik zie de beantwoording van de minister met belangstelling tegemoet.

Voorzitter, ik dank u voor uw tijd.

De voorzitter:

Ik dank u voor uw bijdrage, mevrouw Bezaan. Ik geef graag het woord aan de heer Schalk. Hij spreekt namens de fractie van de SGP.

De heer Schalk (SGP):

Voorzitter, dank u wel. Goed werkgeverschap is een kunst en goed werknemerschap trouwens ook. De Bijbelse lijn daarin is trouwens heel helder. Paulus roept werknemers op om zich netjes te gedragen, hun werk goed te doen, enzovoort, maar het mooie is: in één ademtocht zegt hij dan tegen werkgevers dat zij hetzelfde moeten doen. Oftewel, werkgevers en werknemers moeten in goede verhouding met elkaar bezig zijn. En dat gaat niet altijd goed, om het maar eufemistisch uit te drukken. Dat merken flexwerkers heel nadrukkelijk.

Het is op zich goed om dat aan te pakken, maar het is frustrerend als je een goed doel nastreeft, maar daardoor het tegendeel bereikt. Dat lijkt te gebeuren met deze wet, die in de titel een belofte herbergt: meer zekerheid voor flexwerkers. Wie kan daar nu op tegen zijn? Maar de uitwerking van deze wet is averechts. Wel meer zekerheid voor flexwerkers, maar vermoedelijk veel minder arbeidskrachten in bepaalde sectoren. Niet meer mensen aan het werk, maar waarschijnlijk veel minder. Dat zal verschillend zijn per sector.

Uit de beantwoording van onze schriftelijke vragen begrijp ik dat er geen onderzoek per sector is geweest naar de effecten van deze wet. De fractie van de SGP maakt zich ernstig zorgen, met name over cruciale sectoren als zorg en onderwijs, waar juist heel veel mensen flexwerken. Dit klemt temeer daar uit de beantwoording blijkt dat de regering het van belang acht dat de continuïteit en de toegankelijkheid van de zorg gewaarborgd blijven. De regering wijst daarbij op het belang van het binden van mensen, waarbij er vaak een interne flexibele schil in loondienst is. Er zijn zelfs organisaties die gezamenlijk zorgen voor een flexibele schil in loondienst. Ook wijst de regering op het feit dat in deze sector de cao's al flexibele elementen hebben ingebouwd, bijvoorbeeld jaarurennormen, zelfroostering, vergoeding voor beschikbaarheids- en bereikbaarheidsdiensten en zelfs regiearbeidsovereenkomsten waarbij men zelf de regie over de jaarinzet heeft. Dat is allemaal mooi, maar daarbij gaat het over een categorie mensen die zich al gebonden hebben. Daarmee help je dus niet om de personeelstekorten op te lossen, want in de praktijk wordt het juist lastiger om flexwerkers in te zetten. Flexwerkers zijn vaak flexwerkers omdat zij niet fulltime kunnen of willen werken. Het is naïef om te denken dat de pool aan vaste arbeidskrachten ineens veel groter wordt omdat flexwerk moeilijker wordt. Het kleine aantal dat wellicht voor een vast dienstverband gaat, compenseert niet de toename van het personeelstekort. Om dan alsnog arbeidskrachten aan te trekken, zal de werkgever dus nog gunstiger voorwaarden moeten bieden dan zijn concurrent, en daarvoor bijvoorbeeld de zorgkosten moeten verhogen.

Het helpt niet dat de regering vanaf de zomer — van 2026, neem ik aan — in gesprek wil gaan met de zorgsector. Wat heeft dat nog voor zin als deze wet inmiddels is aangenomen? Waarom zijn dat soort gesprekken niet aan de basis van dit wetgevingsproces gevoerd? Stel dat deze wet wordt aangenomen, is de minister dan bereid om deze pas in werking te laten treden als de gevolgen in samenwerking met de sectoren in kaart zijn gebracht en daarop maatregelen zijn genomen? Daar komt bij dat vrijwel alle grote arbeidsmarktwetten van de achterliggende periode zijn gericht op het verstevigen van de werknemerspositie, terwijl de werkgever er bekaaid van afkomt. Die loopt steeds aan tegen zware werkgeverslasten, zoals de extreem lange loondoorbetalingsverplichting en de ingewikkelde re-integratieverplichtingen. Voor de SGP is het van belang dat hier deze kabinetsperiode stevige stappen in worden gezet. Ondernemers lopen hier al te lang tegen aan, en dat is schadelijk voor de arbeidsmarkt en voor de economie. Ze willen mensen in dienst nemen, maar hebben daarvoor wel verlichting nodig van de bijbehorende werkgeversverplichtingen. Hoe gaat het kabinet bijvoorbeeld de wens om vast minder vast te maken concreet handen en voeten geven?

Voorzitter. Er zijn ook schrijnende situaties denkbaar in de flexsector, waarbij mensen aan een flexibel lijntje worden gehouden door de slimme werkgever. Ik neem aan dat daar de actie op gericht is om na drie tijdelijke contracten een periode van vijf jaar in te bouwen voordat iemand opnieuw een contract kan krijgen. Dat is middels een amendement inmiddels teruggebracht naar 36 maanden, oftewel drie jaar. Hiermee wordt de zogenaamde draaideurconstructie ontmanteld, waardoor het niet meer mogelijk is om na drie contracten een halfjaar afscheid te nemen om te voorkomen dat iemand een vast contract moet worden aangeboden. De vraag is natuurlijk of dit echt tot vaste contracten gaat leiden. Wat is daarvan de appreciatie van de minister? Wat denkt hij daarvan? Is dit nu goed nieuws of is dit slecht nieuws?

In plaats van die draaideurconstructie is er eigenlijk een dubbele deur in gehangen: het zogenoemde bandbreedtecontract als vervanger voor de nulurencontracten en de oproepcontracten. In het bandbreedtecontract wordt van tevoren een minimumaantal uren afgesproken waarvoor de werknemer standaard wordt ingeroosterd en betaald. Ook hier zijn heel wat vragen bij te stellen, want juist door die verplichting haal je de flexibiliteit er geheel uit. Wat betekent dit voor kleinere ondernemers, vraag ik de minister. Is dit wel uitvoerbaar? Denk ook aan familiebedrijven, bijvoorbeeld, waar gewoon mensen uit de familie inspringen op het moment dat er pieken zijn. Komen kleinere ondernemers hiermee niet in een financiële klem te zitten? Het risico hiervan is immers dat de noodzakelijke flexibiliteit hierdoor juist wordt ingeperkt. Heel veel werkers in de zorg hebben juist gekozen voor ruimere flexibiliteit, bijvoorbeeld omdat ze hun gezin voor laten gaan op het werk, of omdat ze mantelzorg willen verlenen aan ouders, of vanwege het vrijwilligerswerk waar ze prioriteit aan willen geven. Dan gaat het vaak om mensen die alleen in noodsituaties bereid zijn om in te vallen. Deze echte en noodzakelijke flexibele schil wordt door dit wetsvoorstel eigenlijk uitgeschakeld. Dat geldt ook voor het onderwijs. Met name in het basisonderwijs wordt immers heel erg veel gewerkt met invallers die alleen komen als er noodsituaties zijn. Moeten al die invallers dan een bandbreedtecontract krijgen? Is dat gelden efficiënt inzetten?

Voorzitter, resumerend. De fractie van de SGP staat zeer gereserveerd tegenover dit wetsvoorstel. Ik zou graag een toezegging van de minister hebben dat er een uitzondering komt voor de semipublieke sector, met name onderwijs en zorg, en dat nulurencontracten alsnog mogelijk worden gemaakt. Ik overweeg een motie op dat punt. Ik zie natuurlijk uit naar de reactie van de minister.

De voorzitter:

Dank u zeer. Mevrouw Karaaslan met een interruptie.

Mevrouw Karaaslan-Kilic (D66):

Ik heb een vraag aan senator Schalk. U schetst een situatie met daarin uitzonderingen, de keuze voor flexwerk en behoefte aan meer zekerheid. Ik snap de zorgen over de onderwijssector. U schetst een situatie waarin flexwerk altijd een keuze is, maar volgens mij is flexwerk voor heel veel mensen niet een keuze, maar het gevolg van de keuze van de werkgever. Met name voor mensen die nieuw zijn op de arbeidsmarkt, is meer zekerheid nodig om een gezin te kunnen stichten, om een hypotheek te krijgen. De vrijheid is voor hen vaak geen vrijheid. Kunt u daarop reflecteren?

De heer Schalk (SGP):

Veel dank aan mevrouw Karaaslan voor deze mooie vraag. Daarmee kan ik nog even benadrukken dat ik vind dat werkgevers bereid moeten zijn om zo snel mogelijk mensen vastigheid te bieden. Ik wil ook benadrukken dat ik compassie heb met juist de mensen die aan het begin van hun arbeidzame leven geen zekerheden hebben, waardoor ze niet eens een gezin kunnen gaan stichten of iets dergelijks, omdat ze geen huis kunnen kopen, omdat ze met flexibele contracten moeten werken. Dus helemaal eens: ik vind die draaideurconstructies ook gewoon bizar. Wat dat betreft is het prima dat daar iets aan gedaan wordt. Ik vind dat dat hele flexdenken te ver is doorgeschoten, maar de reactie in deze wet vind ik ook weer te ver doorschieten. Dat geldt met name voor de semipublieke sector, waarin ik echt problemen voorzie voor mensen die helemaal geen behoefte hebben aan die vastigheid en die zekerheid. Deze mensen zijn alleen bereid om bij te springen in noodsituaties, uit goedwillendheid en omdat ze deze samenleving of de zorg een warm hart toedragen, of omdat ze willen dat de kinderen gewoon op school kunnen komen; ze hebben ooit hun diploma gehaald en zeggen: oké, op het moment dat er echt nood aan de man is, wil ik inspringen, maar ik wil voor de rest niets.

De voorzitter:

Mevrouw Karaaslan, voldoende antwoord op de vraag? Meneer Schalk, hartelijk dank voor uw bijdrage. Ik geef graag het woord aan mevrouw Van Aelst-den Uijl, die spreekt namens de fractie van de SP.

Mevrouw Van Aelst-den Uijl (SP):

Dank, voorzitter. Ik spreek hier namens de heer Van Apeldoorn, die vandaag ziek is. Ik hoop dat zijn spreektempo een beetje overeenkomt met het mijne en anders hoop ik op wat flexibiliteit van de voorzitter.

Voorzitter. Nederland kent een van de meest geflexibiliseerde arbeidsmarkten van Europa. Verschillende sprekers

hebben daar al wat over gezegd. In de paarse jaren liep ons land met de opkomst van het neoliberale marktdenken voorop in de beweging van vast naar flex, en daarmee uiteindelijk ook in de uitholling van werknemersrechten. We blijven op dit moment Europees koploper flexibilisering. Nog altijd is meer dan 40% van alle werkenden flexwerker of zzp'er. Vanzelfsprekend kunnen er goede redenen zijn voor een flexibel contract. Voor de SP is het uitgangspunt dat structureel werk vast werk zou moeten zijn en dat flexwerk daarom verregaand teruggedrongen zou moeten worden. Zo herstellen wij de balans in onze uit het lood geslagen arbeidsmarkt, niet door vast werk minder vast te maken.

Als flex voor een groot deel van de beroepsbevolking de norm is, is dat niet alleen slecht voor die werknemers, maar ook voor de maatschappij en de economie. Tot dat inzicht is inmiddels ook een groot deel van de politiek gekomen. Dat geldt ook voor de regering, zij het een tikje laat. Flexwerkers worden gemiddeld slechter betaald, werken vaak onder slechtere arbeidsomstandigheden, worden sneller ziek en raken sneller arbeidsongeschikt. Ze kunnen uiteindelijk moeilijker een goede werk-privébalans vinden. Bovenal is flexwerk onzeker werk. Als flex structureel wordt, dus als je structureel flex moet werken, is dat een aanslag op je welzijn. Het leidt tot wat "levensloponzekerheid" genoemd wordt, want: zonder vaste baan geen eigen huis. En die kinderen stel je dan toch ook maar uit. Als je wel kinderen krijgt, blijkt kinderopvang ontoegankelijker te zijn met een flexcontract. In wijken met veel mensen met onzeker werk is er minder kinderopvang beschikbaar en is de kinderopvang die beschikbaar is, minder goed. Je kunt moeilijker een bestaan opbouwen en plannen maken voor je toekomst. Kortom, als je van flexbaan naar flexbaan gaat, zit je behoorlijk vast.

Daarnaast is te veel flexibilisering ook slecht voor de productiviteit. Bovendien is flexibilisering een van de grootste bronnen voor de groeiende tweedeling, de groeiende ongelijkheid, in ons land. Deze kloof wordt niet kleiner maar groeit op sommige vlakken juist. Flex hangt daarnaast sterk samen met armoede. Vaak is flex, zeker in de uitzendsector en zeker waar het arbeidsmigranten betreft, uiteindelijk regelrechte uitbuiting. De kern van deze analyse is geen SP-betoog, maar is terug te vinden in de memorie van toelichting van deze wet. De SP neemt dan ook aan dat de minister achter deze analyse staat en daarmee gecommitteerd is aan het verder terugdringen van flex. We horen dat graag van de minister.

Kortom, er is alle reden om onze arbeidsmarkt grondig te deflexibiliseren. Dit wetsvoorstel zet daarbij een stapje in de goede richting, maar fundamenteel herstel van vast werk als norm blijft vooralsnog uit.

Voorzitter. Ik wil mij in het vervolg van deze bijdrage richten op een aantal specifieke onderdelen van het wetsvoorstel. Allereerst de positie van uitzendkrachten. De regering stelt dat zij een totaalpakket aan arbeidsvoorwaarden moeten krijgen dat gelijkwaardig is aan dat van werknemers die rechtstreeks bij de inlener werken en dat ze daardoor niet mogen worden onderbetaald. De SP-fractie had liever gezien dat uitzendkrachten recht kregen op dezelfde arbeidsvoorwaarden als hun collega's in vaste dienst: gelijke arbeidsvoorwaarden in plaats van een vaag gelijkwaardig pakket. Mijn fractie vraagt zich ook af hoe die gelijkwaardig-

heid in de praktijk dan moet worden afgedwongen. De Arbeidsinspectie heeft geen rol in de beoordeling van het totale pakket, en of dat daadwerkelijk gelijkwaardig is. Uiteindelijk moet de werknemer, eventueel met hulp van de vakbond, een juridisch loket of een andere hulpverlener, naar de rechter. Voor uitzendkrachten, en zeker voor arbeidsmigranten, is dat een te hoge drempel. Hoe verwacht de minister dat juist deze groep dit recht in de praktijk daadwerkelijk zal gebruiken?

Voorzitter. Dan de vervalltermijn. Simpel gezegd: als een werkgever iemand na een reeks van tijdelijke contracten een tijd niet inzet en daarna weer terugroept, blijven de eerdere tijdelijke contracten straks drie jaar lang meetellen. Pas daarna kan de werkgever opnieuw beginnen met tijdelijke contracten. In het oorspronkelijke voorstel — het is net al gememoreerd — werd uitgegaan van vijf jaar, onderbouwd met onderzoek waaruit blijkt dat een langere termijn draaieurconstructies effectiever tegengaat. Mijn fractie had het liever nog veel verder doorgevoerd gezien, zoals de commissie-Borstlap ook adviseerde. Zo zou die draaieur helemaal niet meer mogelijk moeten zijn, ook niet na een lange pauze. Door een amendement van de VVD is die vijf jaar nu teruggebracht naar drie. Onderschrijft de minister de eerdere kabinetsargumentatie voor vijf jaar? Wat betekent de verkorting naar drie jaar voor de uiteindelijke effectiviteit van deze maatregel?

Voorzitter. Dan de uitzondering voor scholieren en studenten met een bijbaan. Zij mogen op oproepbasis blijven werken, terwijl deze wet het nulurencontract voor reguliere werknemers juist afschaft. De SP vindt dat deze groep niet zou moeten worden uitgezonderd van de bescherming van deze wet. Juist scholieren en studenten zijn oververtegenwoordigd in flexwerk. De regering zegt dat het nuluren criterium moet waarborgen dat het om bijbanen blijft gaan, maar sluit zij dan ook uit dat werkgevers hierdoor juist vaker scholieren en studenten in zullen zetten, ten koste van werknemers die wel onder de nieuwe beschermingsregels vallen? Houdt de regering door voor deze groep een onzekere contractvorm, die zij voor reguliere werknemers onvoldoende beschermend acht, in stand te houden, niet zelf juist een tweedeling in stand?

Voorzitter, tot slot de uitvoering. De Raad voor de rechtspraak waarschuwt dat de nieuwe regels tot ... Sorry, ja.

De voorzitter:

U zegt alvast ja. Ik zat nog te wachten tot u uw zin zou beëindigen. Wat mij betreft maakt u rustig uw zin af, mevrouw Van Aelst.

Mevrouw Van Aelst-den Uijl (SP):

Ik begin gewoon opnieuw aan deze zin.

De voorzitter:

Begint u gewoon opnieuw aan de zin. Daarna krijgt mevrouw Karaaslan het woord voor een interruptie.

Mevrouw Van Aelst-den Uijl (SP):

Nee, dit is een hele nieuwe alinea. Doe eerst maar de vraag.

De voorzitter:

Nou, vooruit. Dan gaan we de interruptie van mevrouw Karaaslan aanhoren.

Mevrouw Karaaslan-Kilic (D66):

Ik heb een vraag aan de senator. Vanuit de horeca krijg ik signalen dat ze juist heel blij zijn dat deze wet een uitzondering maakt voor scholieren en studenten. Deze wet maakt een onderscheid tussen hoofdbaan en bijbaan. Voor scholieren is dit vaak een bijbaan, die nu uitgezonderd wordt. Horecaondernemers reageren daar heel positief op, want het maakt het mogelijk om studenten te blijven inschakelen. Zij geven namelijk aan: als deze groep niet uitgezonderd zou worden, zou dat leiden nog meer problemen in de bedrijfsvoering, die ze al hebben, omdat ze niet aan personeel kunnen komen.

Mevrouw Van Aelst-den Uijl (SP):

Ik denk dat elke uitzondering op strengere regels een groep werkgevers heel blij zal maken. Als een groep werkgevers ergens nog steeds werknemers mag uitbuiten of flexibel mag houden, zal altijd een groep werkgevers blij zijn, welk voorbeeld je ook noemt. Wij proberen juist te zeggen dat de tweedeling tussen deze jongeren en studenten enerzijds en vaste werknemers anderzijds het uiteindelijk in de hand gaat werken dat één groep wel wordt uitgebuit en een andere groep door deze wet, waarvoor dank aan de minister, gelukkig minder wordt uitgebuit. Vanzelfsprekend was er ergens een hele blijde werkgever geweest, welke uitzondering u ook had genoemd.

De voorzitter:

Dank u zeer, mevrouw Van Aelst. De Kamer luistert met belangstelling naar uw laatste alinea.

Mevrouw Van Aelst-den Uijl (SP):

Dank, voorzitter. Tot slot de uitvoering. De Raad voor de rechtspraak waarschuwt dat de nieuwe regels tot rechtsvragen en procedures kunnen leiden, terwijl juist de werknemers, voor wie de wet bedoeld is, vaak terugschrikken om hun recht te halen. De regering wijst als antwoord op de punten van Work in NL, FairWork en het Juridisch Loket, en op de toezegging om uitzendkrachten via Work in NL over hun rechten te informeren. Wordt uiteindelijk door dit kabinet ook gemeten of deze voorzieningen daadwerkelijk effect hebben of blijft het bij een inspanning zonder controle op resultaat? Wat is de stand van zaken van het overleg met het UWV? Ontvangt deze Kamer de uitkomsten nog voor de inwerkingtreding van deze onderdelen?

Voorzitter. Ik noemde dit wetsvoorstel een stapje in de goede richting. Wat de SP betreft had die stap een stuk groter mogen zijn. Zo zou bijvoorbeeld de positie van uitzendkrachten echt fundamenteel verbeterd moeten worden, met een veel kortere weg naar zekerheid en een vast contract. Ook zouden werknemers met een tijdelijk contract veel sneller recht moeten krijgen op een vaste baan. Wij vragen ons dan ook af: waarom is er niet voor deze route gekozen? Waarom niet meer ambitie? Is de minister bereid om in deze kabinetsperiode verdere stappen te nemen om vast werk veel meer de norm te maken? Wij kijken uit naar de beantwoording en zien dat we net iets langzamer praten dan de heer Van Apeldoorn.

De voorzitter:

Dank u zeer, mevrouw Van Aelst. Ik zie dat er nog een interruptie is van mevrouw Lagas. Als u nog even terugkeert naar het spreekgestoelte, dan geef ik mevrouw Lagas het woord.

Mevrouw Lagas (BBB):

Even een verduidelijking. Ik hoorde mevrouw Van Aelst praten over vaste banen, het flexwerk en contracten. Ik heb eigenlijk één vraag: hoe staat u erin dat het risico vergroot wordt dat er, wanneer deze wet het haalt, meer jaarcontracten zijn die dan niet meer verlengd worden? Dus wat die onzekerheid betreft — dat heb ik in mijn betoog aangehaald — denk ik dat dat risico nog weleens vergroot kan worden. Hoe kijkt de fractie van de SP daarnaar?

Mevrouw Van Aelst-den Uijl (SP):

Het mooie is dat deze vraag een beetje in lijn is met de vraag van mevrouw Karaaslan. Werkgevers zullen routes blijven zoeken om te ontwijken en te vermijden. Werkgevers zullen blijven proberen om voor zo min mogelijk geld werknemers zo flexibel mogelijk in te zetten, omdat dat bij hen voor een dikkere portemonnee zorgt. Wij zeggen dan ook dat wij willen dat deze wet verder gaat en meer zekerheden biedt voor werknemers, en minder ruimte biedt voor werkgevers om een omweg te vinden. In alle eerlijkheid hebben werkgevers er uiteindelijk ook baat bij dat die werknemer een vaster contract heeft, daarmee een zekerder leven heeft en veel productiever wordt. Maar tot nu toe blijft die omweg dus mogelijk en dat vinden wij jammer. Wij vinden het ook heel jammer dat werkgevers dat zouden willen.

De voorzitter:

Mevrouw Lagas, heeft u een vervolgvraag?

Mevrouw Lagas (BBB):

Ja. Ik vind het nogal denigrerend naar werkgevers toe. Er zijn heel veel hele goede werkgevers in dit land die echt wel voor hun werknemers opkomen, maar niet de instrumenten hebben om dat op een manier te doen waardoor hun bedrijf in stand blijft. Zij lopen ook tegen kosten aan. Het zijn echt niet allemaal multinationals. Ik zit ook aan de kleine mkb-bedrijven te denken: de kleine winkelier, de slager op de hoek en de groenteboer. Zij hebben het al heel moeilijk om rond te komen en hun personeel te betalen. Daar wilde ik dus graag een opmerking over maken. Mijn vraag aan u is heel simpel: bent u dan met mij van mening dat de wet er zo uit moet zien dat ook de kleine mkb-bedrijven zeggen dat ze ermee kunnen leven en dat het hun en hun werknemers houvast geeft?

Mevrouw Van Aelst-den Uijl (SP):

Ik begin met de opmerking en het waardeoordeel over mijn antwoord: dat laat ik aan mevrouw Lagas. Mevrouw Lagas zei zelf welke loopholes er zijn en welke werkgevers die loopholes zouden zoeken en ik heb daar een oordeel over. U mag daar verder uw oordeel over hebben.

Dan wat betreft het tweede deel van de vraag. Zoals gezegd val ik vandaag in voor de heer Van Apeldoorn en dat antwoord houdt u even van hem tegood.

De voorzitter:

Dank u zeer. Dan dank ik mevrouw Van Aelst voor haar bijdrage. Ik geef graag als volgende spreker in deze termijn het woord aan de heer Petersen. Hij spreekt namens de fractie van de VVD.

De heer Petersen (VVD):

Voorzitter, dank u wel. Een goed functionerende arbeidsmarkt is van cruciaal belang om werkgelegenheid in Nederland te borgen, onze mensen vitaal te houden en onze welvaart van een stevig fundament te voorzien. Gelukkig kent Nederland een goed functionerende arbeidsmarkt. De arbeidsparticipatie is relatief hoog en de werkloosheid relatief laag.

Toch constateerde de commissie-Borstlap dat de inrichting van de arbeidsmarkt niet meer goed aansluit bij de economie en de samenleving van nu. Vijf jaar geleden omarmde de polder het advies om meer balans te brengen in de arbeidsmarkt en dit voorjaar zien we daarvan de eerste vruchten terug in de Eerste Kamer. De regering noemde dit wetsvoorstel dan ook onderdeel van een breder arbeidsmarktpakket, waarvan ook de Wet personeelsbehoud bij crisis en de Wijziging van de re-integratieverplichtingen in het tweede ziektejaar bij werknemers van kleine en middelgrote werkgevers nadrukkelijk deel uitmaken.

De VVD-fractie beoordeelt dit voorstel in die context. Dat is belangrijk, want dit wetsvoorstel vergroot slechts de bescherming van flexwerkers. De andere kant van de balans, de vaste contracten minder vast maken, laat helaas nog op zich wachten. De Raad van State constateert dan ook dat dit wetsvoorstel de fundamentele vraagstukken van de arbeidsmarkt, structurele personeelstekorten en de toekomstige bestendigheid van de economie, niet aanpakt. Het werd al gezegd. Ik vraag de minister: is hij het eens met de Raad van State? Welke economische effecten verwacht de minister van alleen deze wet? Het SER-advies stamt uit 2021. Dat we pas vandaag dit onderdeel hiervan behandelen, roept vragen op over wanneer we onze arbeidsmarkt met de andere wetsvoorstellen uit het pakket kunnen vrijmaken. De geloofwaardigheid van het arbeidsmarktpakket vraagt dat nu ook de andere helft, "vast minder vast", daadwerkelijk wordt gerealiseerd. Kan de minister aangeven welke inspanningen hij zal verrichten om deze andere wetsvoorstellen zo spoedig mogelijk aangenomen te krijgen?

Voorzitter. Ondernemers die in Nederland het geld verdienen waarmee we onze waardevolle voorzieningen kunnen betalen, hebben de afgelopen jaren met bijvoorbeeld de rapportage werkgebonden personenmobiliteit, de handhaving schijnzelfstandigheid, de Wet DBA en de nieuwe cao- en uitzendregels rond gelijke beloning al de nodige administratieve en financiële lasten erbij gekregen. De gesprekken die ik de afgelopen weken met werkgevers heb gevoerd, laten zien dat aan hun kant nu ook veel zorgen bestaan over hoe deze wet in de praktijk moet worden ingevuld. Hoeveel vrijheid hebben ze precies? Wat is nu wel en niet toegestaan binnen een jaarurennorm? Wanneer is er sprake van structureel meerwerk? Hoeveel mag een rooster wijzigen? Deze vragen kunnen leiden tot een valse start en moeten daarom tijdig worden uitgeklaard. In dit licht heeft mijn fractie behoefte aan heldere antwoorden op een aantal vragen, die ik na de interrupties aan de minister zal stellen.

De voorzitter:

De eerste interruptie komt van mevrouw Ramsodit.

Mevrouw Ramsodit (GroenLinks-PvdA):

U stelde dat bedrijven de voorzieningen in onze samenleving betalen. Ik heb dan een wedervraag na deze constatering: vindt u dat het sociale vangnet dat we hebben, het socialezekerheidsstelsel, ondernemersrisico's moet opvangen, dat dat de voornaamste taak is van het sociale vangnet?

De heer Petersen (VVD):

Ik begrijp de vraag van mevrouw Ramsodit misschien niet helemaal, dus misschien kan zij een kleine verduidelijking geven.

De voorzitter:

Mevrouw Ramsodit, wilt u de vraag verduidelijken?

Mevrouw Ramsodit (GroenLinks-PvdA):

Wanneer je flexwerker bent, heb je een tijdelijk contract. Als dat afloopt, zijn er sociale voorzieningen waarvan je gebruik kunt maken. Ik denk dat het zo is dat werkgevers soms flexwerkers inzetten, terwijl ze eigenlijk een structurelere behoefte aan arbeid hebben, vandaar mijn vraag aan u. Stel dat je dat zo parkeert met de flexwerkers die je hebt. In Nederland hebben we een systeem dat zorg voor je draagt. Mijn vraag aan u is: vindt u dat dat systeem de financiële risico's, de ondernemersrisico's moet opvangen als het gaat om het tijdelijk inhuren van krachten?

De heer Petersen (VVD):

Ik ben het niet eens met de veronderstelling van mevrouw Ramsodit dat ondernemers met die bijna kwade bedoelingen opereren.

Mevrouw Ramsodit (GroenLinks-PvdA):

Het zijn geen kwade bedoelingen; het is een feit.

De voorzitter:

De heer Petersen geeft antwoord op uw vraag.

De heer Petersen (VVD):

Voorzitter, ik hoop dat ik mijn antwoorden mag geven en dat mevrouw Ramsodit daarna de gelegenheid krijgt om daarop te reageren, want dat maakt het debat wat overzichtelijker, denk ik.

Ik denk dat de sociale zekerheid is bedoeld om mensen te ondersteunen als ze er even niet zelf uit kunnen komen, maar wel met de oproep om zo snel mogelijk weer aan de slag te gaan, en dat de bedrijven, de werknemers die we hebben, ervoor zorgen dat al die voorzieningen — want dat kost geld — kunnen worden betaald. Dat is wat ik heb geprobeerd te zeggen.

De voorzitter:

Mevrouw Ramsodit, een vervolgvraag?

Mevrouw Ramsodit (GroenLinks-PvdA):

Ja, ik ga het nog een keer proberen. Als een werkgever iemand inhuurt en vervolgens zegt "ik heb je eigenlijk maar tijdelijk nodig", dan wentelt hij daarmee een bedrijfsrisico af op de werknemer. Als die werknemer vervolgens daarna niet meer aan het werk komt, betaalt de samenleving de lasten, omdat we een sociaal zekerheidsstelsel hebben. Vindt u dat ondernemersrisico's aan de ondernemer zijn of aan de samenleving?

De heer Petersen (VVD):

Ondernemersrisico's zijn aan de ondernemer. Wat u zegt, is in mijn ogen geen ondernemersrisico, maar gewoon juist de inzet van arbeid die de ondernemer nodig heeft. Elke ondernemer zal kijken naar: wat heb ik nodig om mijn onderneming goed te laten lopen? Dat kan huisvesting zijn, dat kan inkoop zijn, dat kunnen middelen zijn, en arbeid is daar ook onderdeel van. Een normale ondernemer zal niet meer arbeid inzetten dan nodig. Als u een appeltaart bakt, zult u ook zien hoeveel suiker er nodig is om de taart te bakken en er ook niet overdadig veel in stoppen.

De voorzitter:

Tot slot mevrouw Ramsodit.

Mevrouw Ramsodit (GroenLinks-PvdA):

Dus een medewerker of een werknemer is slechts een product voor een werkgever. Dank u wel.

De heer Petersen (VVD):

Ik weet eigenlijk niet wat ik hierop moet antwoorden, maar ik zal toch een poging wagen. Ik heb het beeld dat manier waarop mevrouw Ramsodit naar de praktijk van ondernemerschap kijkt heel ver weg staat van de realiteit.

De voorzitter:

Dat brengt ons bij een interruptie van mevrouw Bezaan. Gaat uw gang.

Mevrouw Bezaan (PVV):

Eigenlijk een beetje in aansluiting op de vraag die net gesteld is. Ja, u verwacht het niet, maar het is toch zover gekomen. Is die structurele onzekerheid waar we het net over hadden, de structurele onzekerheid van werknemers, in uw optiek een ondernemersrisico of een verdienmodel?

De heer Petersen (VVD):

Het is geen van beide. Het is een valse keus die mevrouw Bezaan mij voorlegt. De inzet van arbeid is net als de inzet van andere middelen onderdeel van een mix waar ondernemers mee te maken hebben. En als die geld over wil houden zodat die ook een bijdrage kan leveren aan de samenleving, bijvoorbeeld door belasting te betalen en bij te dragen aan sociale zekerheid, dan zal die niet overdadig veel van welk middel dan ook inzetten in die hele mix omdat ie anders failliet gaat. En dan kost het de samenleving geld in plaats van dat het het oplevert. Ik begrijp dus niet helemaal waar de vraag van mevrouw Bezaan vandaan komt, maar ik mag mevrouw Bezaan helaas zelf geen vraag stellen, dus dat zal ik niet doen.

De voorzitter:

Maar mevrouw Bezaan mag u nog wel een vraag stellen. Gaat uw gang, mevrouw Bezaan.

Mevrouw Bezaan (PVV):

En dat gaat ze ook doen. Ik begrijp uw antwoord in uw optiek, maar ik heb nog een vervolgvraag. Waarom investeren werkgevers dan aantoonbaar minder in de scholing van flexwerkers, zoals de memorie van toelichting vaststelt?

De heer Petersen (VVD):

Ik denk dat een reden daarvoor kan zijn dat ondernemers helemaal niet zeker weten of als ze investeren in bijvoorbeeld de opleiding van een flexwerker die daar nog gebruik van maakt op het moment dat dat de investering is gedaan. Zelfs bij vaste contracten, weet ik uit ervaring bij verschillende bedrijven, worden er als mensen een training krijgen die wat meer kost dan normaal afspraken gemaakt, bijvoorbeeld dat je als je binnen een jaar vertrekt een deel moet terugbetalen. Ik kan me voorstellen dat ondernemers kijken naar wat een flexwerker aan commitment heeft aan hun organisatie en of zo'n investering zich uitbetaalt. Dat lijkt me heel logisch voor een ondernemers. Tegelijkertijd zal niet elke flexwerker — er zijn al heel veel vormen van flexwerk genoemd in dit debat — in de context zoals die vandaag is besproken behoefte hebben aan heel veel scholing door de werkgever. Dat kan natuurlijk ook.

De voorzitter:

Meneer Petersen, dank u zeer voor de beantwoording. U kunt uw betoog vervolgen.

De heer Petersen (VVD):

Dan kom ik toch bij de vragen die ik heb voor de minister specifiek over dit wetsvoorstel. De eerste is of de minister bereid is om ruim voor de inwerkingtreding samen met de sociale partners, de Arbeidsinspectie en het UWV een praktische handreiking te publiceren waarin met concrete voorbeelden wordt uitgewerkt hoe de vragen die ik voor de interrupties stelde, kunnen worden toegepast in de verschillende praktijksituaties.

De wet biedt cao-partijen, heel belangrijk, de ruimte voor meer sectorspecifieke afspraken om dit wetsvoorstel zo goed mogelijk te laten landen, maar niet volledig duidelijk is welke afspraken de cao-partijen wel of niet precies kunnen maken. Daarom zou ik de minister willen vragen of hij kan toezeggen dat ruim voor de inwerkingtreding duidelijk wordt gecommuniceerd welke ruimte de wet laat voor cao-partijen om de instrumenten die de wet biedt sectorspecifiek zo werkbaar mogelijk in te richten. Kan de minister daarbij expliciet uiteenzetten welke onderdelen van de inrichting van jaarurennormen en bandbreedtecontracten aan cao-partijen kunnen worden overgelaten, zodat zij niet onnodig terughoudend worden? Is de minister bereid om zodra in de praktijk blijkt dat cao-partijen tegen interpretatievragen aanlopen die vragen actief te beantwoorden en die antwoorden ook openbaar te maken zodat iedereen die belanghebbend is daar ook toegang toe heeft en zijn voordeel mee kan doen, bijvoorbeeld in een digitaal toegankelijk register waarmee werkgevers én werknemers realtime de laatste inzichten kunnen gebruiken?

Voorzitter. Mijn fractie voorziet dat werkgevers en werknemers door een steile leercurve zullen gaan en mogelijk een fors aantal praktische uitvoeringsvragen zullen hebben. Dat is normaal bij dit soort wetgeving, maar die vragen moeten dan wel hulpvaardig worden beantwoord. Daarom de vraag aan de minister of hij bereid is om gedurende het eerste jaar na inwerkingtreding actief signalen uit de sectoren op te halen over de praktische uitvoerbaarheid en de Kamer daarover te informeren. Is hij daarbij ook bereid om uiterlijk binnen achttien maanden na invoering met vertegenwoordigers van de sectoren uitvoeringsgesprekken te voeren en de Kamer te informeren over geconstateerde uitvoeringsproblemen, maar ook over de oplossingen die uit zo'n gesprek naar voren zijn gekomen? Ik doel dus op gesprekken met werkgevers, ondernemers en werknemersorganisaties om uit de praktijk te horen waar de knelpunten zitten, om de echte praktijk beter te helpen met dit wetsvoorstel om te gaan.

De heer Schalk (SGP):

De heer Petersen heeft een interessante serie vragen, waarbij hij er een paar keer op hint dat de minister voor inwerkingtreding van het wetsvoorstel een aantal dingen zou moeten onderzoeken, afspreken en dergelijke. Zou dat niet moeten gebeuren voordat we over zo'n wet stemmen? Anders ben je toch eigenlijk al een stap te ver?

De heer Petersen (VVD):

De waarde van het inzichtelijk maken voordat de wet in werking treedt, is dat nadat de wet is aangenomen ... Dus volgens mij stemmen we eerst en dan zal er over de uitvoering worden gesproken. Dan kan de minister wel aangeven hoe het ook in de praktijk werkbaar kan worden gemaakt. Uit gesprekken met belanghebbenden is gebleken dat daar toch nog heel veel vragen over zijn, van: goh, ik zit nu in situatie a en ik moet naar situatie b; wat betekent dat dan? Hoe kan ik contracten omzetten? In de memorie van toelichting en in de beantwoording van onze vragen is uitgebreid aangegeven hoe ondernemers en werkgevers volgens de minister wel uit de voeten kunnen met dit wetsvoorstel. Dan is het ook goed als ondernemers en andere belanghebbenden wat meer uitgeschreven krijgen hoe het in hele praktische casussen werkt. Dat kan dan weer als hulp dienen om dat soort veranderingen, die andere inrichting van de arbeidsrelatie, goed te managen.

De voorzitter:

Een vervolgvraag van de heer Schalk.

De heer Schalk (SGP):

Dat klopt, voorzitter. De heer Petersen geeft aan: dit zijn allemaal uitvoerbaarheidszaken. Maar wij moeten juist oordelen over de rechtmatigheid, uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid. Dus eigenlijk moeten wij ook een oordeel kunnen geven over datgene wat de heer Petersen nu aan de minister vraagt. Ik zou dus eigenlijk wel hopen dat hij aan de minister zou vragen om daar vandaag al heel veel licht over te laten schijnen zo meteen, in zijn beantwoording in eerste termijn. Mijn vervolgvraag daarbij zou zijn: zijn er ook afspraken nodig voor de sectoren die ik in mijn eigen bijdrage al heb benoemd, onderwijs en zorg, maar ook de familiebedrijven en dergelijke waar mensen dus zonder allerlei moeilijke contracten tot nu toe konden inspringen?

De heer **Petersen** (VVD):

Ja, die uitleg is nodig, want wij voorzien dat het in de uitvoering geen makkelijke wet zal zijn voor werkgevers. Ik kom daar straks ook nog op terug. Maar het is dus niet zo dat wij staan te springen van enthousiasme over deze wet. Dat klopt en dat wordt voor een deel gevoed door de vragen die u mij stelt.

De **voorzitter**:

Ik zie dat mevrouw Lagas sterk de indruk wekt dat zij ook een vraag wil stellen. Ja. Mevrouw Lagas, gaat uw gang.

Mevrouw **Lagas** (BBB):

Ja, ik kon ook onderweg zijn naar meneer Schalk, om hem te zeggen dat ik zijn motie over de nuluren straks waarschijnlijk ga steunen. Nee hoor, ik was onderweg naar de interruptiemicrofoon, dat heeft u helemaal goed, voorzitter. Terwijl ik luisterde naar dit interruptiedebatje met de heer Peters, schoot mij in één keer de aanstaande Zelfstandigenwet te binnen die er nog aan zit te komen van minister Aartsen, een wet die hij nog als Kamerlid als initiatiefwet heeft gemaakt. Daar zit bijvoorbeeld de zelfstandigentoets in, de werkrelatietoets, het sectoraal rechtsvermoeden en een commissie die het toetsingskader beoordeelt. Dat zijn allemaal zaken die ook hier weer direct aan raken en dat onderstreept wat mij betreft ook uw opmerkingen over dat uitvoerende verhaal. Daarbij zou ik aan de heer Peters willen vragen of hij ook het verhaal ondersteunt dat dit toch echt eerst geregeld moet worden, voordat we hier eigenlijk over kunnen stemmen. Vindt hij het ook jammer dat dit niet allemaal in één pakket naar ons is toegekomen? Want het geeft wel weer heel veel zijstraatjes.

De heer **Petersen** (VVD):

Ik sta niet bekend om mijn korte antwoorden, maar hier kan ik op antwoorden: ja, dat vind ik jammer.

De **voorzitter**:

Met dank, en dan mag u uw betoog vervolgen. Ja, zo wordt het ingewikkeld orde houden hier. Mevrouw Ramsodit, een korte vraag alstublieft.

Mevrouw **Ramsodit** (GroenLinks-PvdA):

Is wat u betreft de wet uitvoerbaar als de mooie voorwaarden die u nu stelt voor de facilitering van de uitvoerbaarheid, worden gerealiseerd?

De heer **Petersen** (VVD):

Dat is de vraag. Daarom zullen wij de minister straks ook nog vragen of hij versneld een evaluatie wil doen. Daarom hechten wij ook aan de gesprekken binnen het eerste jaar met betrokkenen om te zien waar het op stuit, want we denken dat het niet geruisloos zal gaan.

Mevrouw **Ramsodit** (GroenLinks-PvdA):

Ik heb u net gehoord. U zegt: eerst stemmen en vervolgens komen we verder. Wat u betreft is de wet dus ook behandelingsrijp?

De heer **Petersen** (VVD):

We behandelen hem nu, dus ik heb daar verder geen oordeel over te geven. Dat laat ik aan anderen. We hebben nu de realiteit dat er wat gepland staat om te behandelen, maar daar doe ik aan mee.

De **voorzitter**:

Dat stel ik samen met u vast. U mag daaraan een vervolg geven door uw bijdrage te vervolgen.

De heer **Petersen** (VVD):

Nou, voorzitter, hartelijk dank! Ik was gebleven, na het verzoek om die gesprekken binnen achttien maanden te voeren, bij de volgende vraag. Stel dat over een jaar blijkt dat bedrijven die serieus hebben geprobeerd te werken met een jaarurennorm of een bandbreedtecontract, desondanks moeten concluderen dat deze instrumenten voor hun bedrijfsvoering eenvoudig niet werkbaar zijn. Welk handelingsperspectief kan de minister ze op dat ogenblik dan bieden? Wil hij bijvoorbeeld welwillend kijken naar een afwijking van de ketenbepaling als werkgevers en werknemers daar samen om vragen en een verzoek bij de minister neerleggen om bij AMvB een uitzondering daarop te maken? Staat hij daar open voor en is hij welwillend om deze wet uiteindelijk ook in sectoren waar het misschien knelt en piept toch een handje te helpen? Is de minister daarnaast bereid de eerste formele evaluatie al na twee jaar te verrichten — daarmee kom ik ook terug op de vraag die mij zojuist werd gesteld — en niet pas na vijf jaar, zoals nu is gepland? En kan de minister daarbij toezeggen dat de evaluatie niet uitsluitend ziet op de positie van werknemers, maar ook expliciet ingaat op de uitvoerbaarheid voor werkgevers, de administratieve lasten, de effecten op de arbeidsmarktkrapte, het gebruik van alternatieve contractvormen, zoals jaarurennormen en bandbreedtecontracten, en mogelijke oplossingen in andere contractvormen?

Voorzitter. Dit wetsvoorstel is — ik zei het al — voor ons een onderdeel van een breder pakket. De VVD-fractie wil dan ook dat het hele pakket wordt aangenomen om de arbeidsmarkt te hervormen. Helaas zullen we daarbij ook de voor ons minder aantrekkelijke onderdelen moeten slikken. Daarbij zal het voor mijn fractie zwaar wegen of de minister vandaag duidelijk maakt hoe de uitvoering van deze wet ruimte biedt voor het komen tot werkbare oplossingen. Wij wachten zijn beantwoording van onze vragen dan ook met belangstelling af.

De **voorzitter**:

Dank u zeer, meneer Petersen. De volgende spreker in deze termijn is mevrouw Bakker-Klein. Ze spreekt namens de fractie van het CDA.

Mevrouw **Bakker-Klein** (CDA):

Dank u wel, voorzitter. Vandaag behandelen we de Wet verbetering zekerheid flexibele arbeidskrachten. Bij de term "flexibele arbeidskrachten" kwam een gedachte in mij op over een parabel uit de Bijbel, waarin Jezus vertelt over een werkgever die arbeiders op verschillende tijdstippen inhuilt, maar hun aan het eind van de dag allemaal hetzelfde loon geeft. Voor onze huidige arbeidsmarkt hebben we wat andere normen als het gaat over wat rechtvaardig is. Dan is het maar goed dat we daarvoor wetten hebben.

Zo ook het voorliggende wetsvoorstel, dat onderdeel uitmaakt van een breed pakket met samenhangende maatregelen voor meer zekerheid voor werkenden en meer wendbaarheid voor ondernemers. Dit arbeidsmarktpakket heeft de steun van de vakbonden en werkgeversorganisaties. Daarover gelijk ook maar een vraag aan de minister. De reden om deze wet met voorrang te behandelen, is vooral budgettair. We moeten de mijlpalen van het Herstellen Veerkrachtplan halen, anders kost het de Nederlandse Staat ruim 600 miljoen euro. Het risico is echter dat we uit het totale pakket slechts één deel van die wetten gaan aannemen en dat er disbalans ontstaat. Hoe weegt de minister dit risico? Wanneer denkt de minister het volledige pakket van zes met elkaar samenhangende wetten aan de Tweede en Eerste Kamer te kunnen voorleggen?

Voorzitter. Graag wil ik via de minister de ambtenaren bedanken voor de uitgebreide beantwoording van de vele schriftelijke vragen die onze Kamer over dit wetsvoorstel heeft gesteld. Daarmee hebben we ook echt in heel veel onderdelen van dit technisch toch best complexe wetsvoorstel meer inzicht gekregen. We kunnen ons nu beperken tot enkele hoofdlijnen. Daarbij hebben we als fractie vooral gekeken naar de proportionaliteit en de uitvoerbaarheid van dit wetsvoorstel.

Voorzitter. Bij de voorbereiding van dit debat heb ik nog eens het vierdelige rapport van de commissie-Borstlap ter hand genomen, met de titel "In wat voor land willen wij werken?". Het rapport ligt aan de basis van het pakket van samenhangende maatregelen waar ook deze wet onderdeel van is. Het begint met een beschouwing op de maatschappelijke omslag die nodig is wat betreft de manier waarop wij denken over werk. Werk heeft niet alleen economische waarde, maar draagt ook bij aan maatschappelijke waarde en persoonlijke groei. Iedereen in onze samenleving zou daarom in staat moeten worden gesteld om naar vermogen aan de samenleving bij te dragen.

Volgens de commissie-Borstlap heeft externe flexibiliteit via flexibele contractvormen in onze huidige arbeidsmarkt de voorkeur gekregen boven duurzame arbeidsrelaties. Flexwerken lijkt steeds minder uitsluitend te gaan om het opvangen van piek en ziek, maar om het vinden van manieren om structureel kosten te besparen. Juist aan de basis van de arbeidsmarkt, waar lage lonen gelden, is externe flexibiliteit momenteel goedkoper dan een vaste baan. Dat is volgens de commissie-Borstlap niet langer houdbaar. Het berokkent onze samenleving zelfs economische, sociale en maatschappelijke schade. Onzekerheid over het hebben van werk en inkomen leidt ook tot ingrijpende gevolgen voor de levens van mensen. Ze kunnen geen huis kopen, stellen de realisatie van een kinderwens uit, kunnen vaak geen bij- en nascholing volgen, ervaren gebrek aan erkenning en waardering en voelen zich minder loyaal aan hun werkgever. Het bieden van flexibiliteit in arrangementen rond werk verhoogt onze welvaart, mits het zo wordt vormgegeven dat de gewenste bescherming van werkenden niet wordt ondergraven. Tot zover de commissie-Borstlap.

Voorzitter. Dat brengt mij bij de proportionaliteit van dit wetsvoorstel. In Nederland werken volgens het SEO-rapport 226.000 mensen als oproepkracht. Daarbij worden scholieren, studenten en mensen met een AOW-uitkering niet meegerekend, maar die zijn ook in dit wetsvoorstel uitgezonderd. Ook de dienstverlening in het kader van het pgb

is tot 2030 uitgezonderd. Oproepkrachten mogen als dit wetsvoorstel wordt aangenomen, niet meer werken op basis van een nulurencontract. Het SEO-rapport stelt: voor 52.000 mensen gaat het om een primaire inkomstenbron. Voor de CDA-fractie staat buiten kijf dat deze wet hen beter beschermt. Voor de overige 174.000 mensen gaat het niet om hun primaire inkomstenbron. Zij ervaren het bandbreedtecontract als belemmering in hun flexibiliteit. Dat zijn ook de mensen die werken in de zorgsector, waar onze fractie veel schriftelijke vragen over heeft gesteld, en mensen die werken in sectoren waar sprake is van een piekbelasting. Kan de minister op basis van de genoemde aantallen en conclusies uit het onderzoek van SEO reflecteren op de proportionaliteit van deze maatregel? Is het mogelijk om voor zorgmedewerkers die een startkwalificatie en ook een baan in loondienst bij een werkgever of bij een zorgorganisatie hebben, maar die daarnaast graag aansluitend een nulurencontract willen hebben om wat flexibeler te zijn met hun uren, een uitzondering te maken, zoals die bijvoorbeeld ook voor AOW'ers wordt gemaakt?

Dan kom ik bij de uitvoerbaarheid. De voorgestelde regeling is heel complex geformuleerd, zo meent ook de Raad van State. Zelfs arbeidsrechtjuristen zoals professor Roozendaal kunnen er soms geen chocola van maken. Zij wijst bijvoorbeeld op onduidelijkheden over de minimale eis die gesteld wordt voor het overeenkomen van de arbeidsomvang. In de casuïstiek die de minister ons heeft doen toekomen lijkt het alsof werkgevers nog steeds veel ruimte voor flexibiliteit kunnen krijgen, als er maar goede afspraken gemaakt worden met hun medewerkers. Aan de andere kant vraag de CDA-fractie zich af: wat is de wet dan nog waard? Graag een toelichting hierop van de minister.

Voorzitter. De lagere WW-premie is gunstig voor werkgevers die een bandbreedtecontract aanbieden. Bij de uitvoeringstoets wordt aangegeven dat de controle op de betaling van de AWF-premie door de Belastingdienst problematisch is door gebrek aan deskundig personeel. Vraag aan de minister: is hierover overleg met de Belastingdienst en zijn er al oplossingsrichtingen?

Het pgb is tot 2030 uitgezonderd. Intussen wordt gekeken naar een structurele oplossing voor pgb-houders om de relatie tussen het pgb-stelsel en het arbeidsrecht te verbeteren. De Eerste Kamer — de BBB had het daar net ook al over — behandelt na de zomer de Wet aanpassing Regeling dienstverlening aan huis waarbij dit eveneens een groot knelpunt is. Vraag aan de minister: is er samenhang tussen deze wet en die wet en met de genoemde structurele oplossing in dit wetgevingstraject en, zo ja, hoe ziet die eruit?

Voorzitter, ik rond af. Met de commissie-Borstlap steunen wij het ideaal van een arbeidsmarkt waarin werkgevers en werknemers over en weer in elkaar investeren. Dit wetsvoorstel kan daaraan een bijdrage leveren. Het is altijd lastig om in wetten uitzonderingen te maken op de regel. Toch zien wij dat nulurencontracten niet altijd problematisch zijn en soms zelfs wenselijk. Wij maken ons vooral zorgen om de gevolgen van deze wet voor de zorgsector en voor sectoren waarin duidelijk sprake is van een piekbelasting waarvoor meer flexibiliteit noodzakelijk is. We hopen dat de minister ons hierop comfort kan bieden en zien uit naar de beantwoording van onze vragen.

De voorzitter:

Ik dank u zeer, mevrouw Bakker, voor uw bijdrage aan dit debat. Ik geef graag het woord aan de heer Van den Oetelaar. Hij spreekt namens de fractie van Forum voor Democratie.

De heer Van den Oetelaar (FVD):

Dank u, voorzitter. Dank aan de minister voor zijn aanwezigheid. Deze Wet meer zekerheid flexwerkers is een schoolvoorbeeld van goedbedoeld, maar doelmatig falend beleid. De regering presenteert het als bescherming voor de kwetsbare flexwerker, maar in werkelijkheid is het een aanval op de vrijheid van zowel werknemer als werkgever, met hoge maatschappelijke kosten en geringe baten. Wat is het werkelijke probleem? Een krappe arbeidsmarkt, personeelstekorten en een economie die steeds onvoorspelbaarder wordt door globalisering, energiecrises en vergrijzing. Deze wet lost dat niet op. Integendeel.

Door nulurencontracten nagenoeg te verbieden, de bandbreedte te beperken tot 130% en onderbrekingstermijnen te verlengen, dwingt de regering om of meer vast personeel in dienst te nemen voor werk dat er niet altijd is, of duurder uitzendkrachten in te huren of helemaal geen mensen meer aan te nemen. De Raad van State waarschuwt al: dit verschuift hooguit scheidslijnen. Het is geen fundamentele hervorming. Projectmatige sectoren zoals media, cultuur en techniek, seizoensbedrijven en de zorg verliezen juist gekwalificeerd personeel, omdat ze geen zekerheid kunnen bieden over vervolgoedraden. Het resultaat: minder werkgelegenheid, hogere prijzen en een nog grotere krapte op de arbeidsmarkt. Waar is het bewijs dat dit leidt tot meer vaste banen in plaats van faillissementen of offshoring? Dat bewijst ontbreekt. Daarmee heeft het nu voorliggende wetsvoorstel veel weg van symboolpolitiek.

De regering geeft aan dat deze sectoren nog veel opties hebben, zoals de mogelijkheid voor werkgevers om tijdelijke contracten aan te bieden, de mogelijkheid dat dergelijke flexwerkers, mits zij gemiddeld maximaal zestien uur per week werken, op oproepbasis kunnen werken en de mogelijkheid om tijdelijk uitzendkrachten in te zetten. Ook zouden bedrijven hun vaste personeel flexibel en wendbaar kunnen inzetten. Onze vraag aan de minister: als dit daadwerkelijk reële opties zijn, waarom hebben werkgevers dan überhaupt nulurencontracten gebruikt? Heeft de minister zich überhaupt verplaatst in hen en de situatie die tot de huidige flexibilisering heeft geleid? Leiden deze alternatieven voor bepaalde bedrijven daarnaast vervolgens niet tot een onacceptabele kostenstijging en/of administratiekosten? Hoe moet een horecaondernemer of thuiszorgorganisatie überhaupt een jaar vooruit voorspellen hoeveel uren er precies nodig zijn? De realiteit is dat zij in de regel te maken hebben met pieken en dalen die niemand kan voorspellen. Bedrijven die projectmatig werken, zitten na afloop van een opdracht vaak maanden in onzekerheid. Deze wet negeert die praktijk volledig. In plaats van maatwerk en sectorspecifieke afspraken, krijgen we een uniform keurslijf uit Den Haag.

De voorzitter:

Er is een interruptie van mevrouw Karaaslan.

Mevrouw Karaaslan-Kilic (D66):

Ja, ik heb vraag aan senator Van den Oetelaar. U geeft aan dat er geen bewijs is dat deze wet haar doelstellingen gaat realiseren, waarbij u ook aangeeft dat die waarschijnlijk gaat leiden tot meer faillissementen en verlies van werkgelegenheid. In de stukken die wij voorgelegd hebben gekregen, heb ik daar geen informatie over gelezen. Ik vraag mij dus af wat uw bewijs is voor deze stelling.

De heer Van den Oetelaar (FVD):

Dat lijkt me heel logisch: wanneer je als bedrijf gedwongen wordt om iemand meer uren en een vast contract te bieden terwijl er geen werk is, dan ga je failliet.

Mevrouw Karaaslan-Kilic (D66):

Ik ben het antwoord tot me aan het nemen. Dat zit 'm dan volgens u met name in de neveneffecten van deze wet?

De heer Van den Oetelaar (FVD):

Zeker, ja.

De voorzitter:

Tot slot, mevrouw Karaaslan? Vraag gesteld, antwoord gekregen. De heer Van den Oetelaar vervolgt zijn betoog.

De heer Van den Oetelaar (FVD):

Administratieve lasten exploderen terwijl de uitvoering in de praktijk leidt tot ontslagen van goede krachten of verschuiving naar zzp-constructies die dan weer andere problemen opleveren, zoals met de Wet DBA, waar FVD ook fel tegenstander van is. Werkgevers worden dus ontmoedigd om mensen aan te nemen. Nederland heeft juist meer wendbaarheid nodig, geen nieuwe ketenen. De regering geeft aan zelf geen risico te zien in de samenloop van de handhaving op schijnzelfstandigheid en de maatregelen van dit wetsvoorstel. Sterker nog, de maatregelen versterken elkaar en vergroten de bewustwording over geldende wet- en regelgeving. Door de zekerheid binnen de arbeidsovereenkomst te versterken, blijft het belangrijk om te handhaven op schijnzelfstandigheid.

Onze vragen aan de minister: zitten werkgevers te wachten op nog meer regels nu het handhaven op schijnzelfstandigheid al toeneemt? Hoe kijkt de minister naar de uitvoerbaarheid van de nu voorliggende wet, als de Wet DBA ook al zo lang onuitvoerbaar blijkt? De overheid gaat met deze wet te ver in het beperken van de vrijwillige keuze van volwassen arbeiders en ondernemers. Veel flexwerkers kiezen bewust voor nulurencontracten of min-maxcontracten, omdat dit past bij hun leven, met mantelzorg, studie, bijbaan. Deze wet ontnemt hun die vrijheid onder het mom van bescherming, maar dit is een te ingrijpende bemoeienis.

Bovendien: waarom altijd de risico's afwentelen op de private sector, terwijl de overheid zelf de oorzaak in stand houdt? Hoge lasten op arbeid, complexe ontslagbescherming, loondoorbetaling bij ziekte en regeldruk maken vast werk onaantrekkelijk en door de hoge lasten en de marginale druk loont het gewoon niet meer om te werken. Deze wet maakt flexwerk vervolgens ook alleen maar duurder, zonder minder vast serieus aan te pakken. Forum voor Democratie kiest voor een arbeidsmarkt waarin vrijheid, verantwoordelijkheid en ondernemerschap centraal staan,

niet voor meer Haagse bemoeienis die banen vernietigt en mensen hun eigen keuzes ontnemt. Deze wet is contraproductief, onuitvoerbaar en overbodig.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u zeer, meneer Van den Oetelaar. Ik geef graag het woord aan mevrouw Karaaslan. Zij spreekt namens de fractie van D66.

Mevrouw Karaaslan-Kilic (D66):

Voorzitter. We behandelen vandaag de Wet meer zekerheid flexwerkers, een wetsvoorstel dat niet op zichzelf staat, maar voortvloeit uit adviezen van de Sociaal-Economische Raad en de commissie Regulering van Werk. Een wetsvoorstel ook dat, zoals door veel van mijn collega-senatoren is benoemd, onderdeel uitmaakt van een breder arbeidsmarktpakket. De afgelopen jaren hebben we op de Nederlandse arbeidsmarkt veel ruimte gegeven aan flexibiliteit en die ruimte heeft voordelen gebracht: voor werkgevers om snel te kunnen inspelen op veranderingen, maar ook voor werknemers die bewust kiezen voor vrijheid in hoe en wanneer zij werken.

Tegelijkertijd is ook duidelijk geworden dat veel werknemers behoefte hebben aan meer zekerheid. Meer zekerheid over hun inkomen, over hun werktijden en over hun toekomst. Voor een grote groep mensen is flexibel werk namelijk niet langer een keuze maar een standaard geworden. En waar flexibiliteit structureel wordt, ontstaat al snel onzekerheid. Juist daarom is dit wetsvoorstel een stap in de goede richting om de balans tussen flexibiliteit en zekerheid te herstellen. Tegelijkertijd zien we ook dat er nog een aantal zaken beter kunnen. Daar willen we aandacht voor vragen.

Voorzitter. Ik wil eerst ingaan op de balans tussen vrijheid en zekerheid. D66 gelooft in een arbeidsmarkt die ruimte laat voor verschil. Niet iedereen heeft dezelfde behoeften. Sommige mensen kiezen bewust voor flexibiliteit, omdat dat past bij hun leven. Die ruimte moet er blijven. Maar vrijheid is alleen echte vrijheid als er ook echt een keuze is, en die is er niet altijd, zeker niet als tijdelijke contracten elkaar blijven opvolgen en onzekerheid de prijs is die mensen daarvoor betalen. We zien daar voorbeelden van in verschillende sectoren. Mensen werken op basis van nulurencontracten en moeten elke week opnieuw afwachten hoeveel uur zij de week daarop kunnen werken. Die onzekerheid raakt vooral jongeren. Ze beginnen hun loopbaan relatief vaak met tijdelijke contracten, oproepwerk of uitzendwerk, waardoor het moeilijker wordt om een woning te vinden, een gezin te stichten en financieel zelfstandig te worden. Dat is precies waar flexibiliteit haar kracht verliest. Juist daarom zijn de maatregelen in deze wet belangrijk.

Draaideurconstructies zijn ook een belangrijk aspect. Het terugdringen van deze constructies gaat ervoor zorgen dat tijdelijk werk weer tijdelijk wordt, en het terugdringen van het gebruik van nulurencontracten zorgt voor meer zekerheid voor werknemers. Het verkleinen van de verschillen tussen uitzendkrachten en andere werknemers zorgt ook voor een eerlijker speelveld, zoals ook door mijn collega-senator Ramsdijt is benoemd. Het vermindert de ongelijkheid tussen uitzendkrachten en werknemers in vaste dienst

en het voorkomt concurrentie op arbeidsvoorwaarden. We zien het bandbreedtecontract daarin als een belangrijke stap. Het biedt werknemers meer voorspelbaarheid over uren en inkomen, terwijl werkgevers ruimte houden om mee te bewegen met schommelingen in het werk. Voor oproepkrachten betekent dit concreet meer inkomen en roosterzekerheid. Hetzelfde geldt voor het jaarurencontract, dat juist in sectoren met pieken en dalen meer stabiliteit kan bieden. Vrijheid waar het kan, zekerheid waar dat nodig is.

Voorzitter. Dan mijn tweede punt. Dat gaat over duidelijkheid. Voor D66 bestaat duidelijkheid uit twee onderdelen: duidelijke communicatie voor werkgevers en werknemers, en een duidelijke monitoring van de effecten van deze wet. Deze wet staat namelijk niet op zichzelf. Werkgevers hebben de afgelopen jaren te maken gehad met nieuwe regelgeving en er komt nog een heel pakket aan. Voor veel werkgevers, niet alleen voor de grote maar juist ook voor veel kleine, kan die stapeling ingewikkeld zijn en extra lasten met zich meebrengen. Voor hen betekent nieuwe wetgeving niet alleen aanpassen maar vooral ook uitzoeken: wat mag nog wel, wat niet meer en hoe organiseer ik dat? Datzelfde geldt voor werknemers. Is het voor hen straks helder waar ze recht op hebben en weten ze waar ze terecht kunnen als daar onduidelijkheid over bestaat?

Uiteraard ligt de eerste verantwoordelijkheid om werknemers goed te informeren bij werkgevers zelf, maar ook de overheid heeft er een rol in om regels begrijpelijk, toegankelijk en vindbaar te maken. Mijn eerste vraag aan de minister is dan ook: hoe zorgt de minister ervoor dat werkgevers en werknemers op een overzichtelijke manier toegang hebben tot informatie over deze wet? Kiest de minister daarbij voor aansluiting bij bestaande informatiekanalen zoals het Ondernemersplein, de informatievoorziening van de Rijksoverheid of andere bestaande loketten? En hoe voorkomt de minister dat er opnieuw versnipperde informatie ontstaat op verschillende plekken?

Voorzitter. Tot slot de monitoring. Wetgeving verandert gedrag altijd, maar niet altijd op een manier zoals we vooraf hebben voorzien. Als bepaalde flexvormen worden beperkt, bestaat het risico dat werkgevers op zoek gaan naar andere routes of nieuwe constructies of dat er een verschuiving plaatsvindt naar andere ongewenste vormen. Dan lossen we het probleem niet op, maar verplaatsen we het of erger. Mijn vraag aan de minister is hoe hij dat risico inschat en vooral hoe de regering gaat monitoren of deze wet in de praktijk daadwerkelijk leidt tot meer zekerheid in plaats van nieuwe omwegen.

Voorzitter, ik rond af. Dit wetsvoorstel is wat de D66-fractie betreft een stap in de goede richting, omdat het probeert opnieuw meer balans aan te brengen op een arbeidsmarkt die de afgelopen jaren sterk naar flexibiliteit is doorgeschoven en daarmee bijdraagt aan een meer toekomstige sociale zekerheid waarin werkenden meer grip hebben op hun inkomen en hun toekomst. Dat kan alleen als er meer duidelijkheid is voor werkgevers en werknemers over wat zij te doen hebben en waar ze recht op hebben.

Voorzitter, dank u wel.

De voorzitter:

Dank u zeer, mevrouw Karaaslan, voor uw bijdrage in de eerste termijn. Wenst een van de leden in deze eerste termijn nog het woord? Dat is niet het geval. Dan schors ik de vergadering voor twintig minuten. Dat betekent dat we om 11.15 uur verdergaan. Ik schors de vergadering.

De vergadering wordt van 10.54 uur tot 11.15 uur geschorst.

Voorzitter: Vos

De voorzitter:

Ik heropen de vergadering, want we zijn toe aan het antwoord van de regering in de eerste termijn. Ik geef graag het woord aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Minister Vijlbrief:

Voorzitter, dank u wel voor uw flexibiliteit dat ik mag zitten tijdens de beantwoording. Ik heb periodiek last van mijn rug. Zo aan het eind van een semester heb ik altijd heel erg last van mijn rug, dus ik ben blij dat het even mag.

Voorzitter. Een prachtig debat, en voor mij een heel mooi debat. Zoals sommigen weten, ben ik gepromoveerd arbeidseconoom. Toen ik bij Economische Zaken ging werken in de jaren negentig, speelde de discussie over flexibiliteit versus zekerheid of flexibiliteit versus vaste contracten heel nadrukkelijk. Ik had als minister toen minister Wijers. Tegenover mij zat minister Melkert met als belangrijkste directeur-generaal de heer Borstlap, om het verhaal compleet te maken. Toen ging het over de vraag: hoe maken we de vaste Nederlandse arbeidsmarkt nou flexibeler? Toen zat de arbeidsmarkt erg vast en kon er nog weinig op die arbeidsmarkt. Met name vanuit het departement waar ik toen werkte, Economische Zaken, werd gedrukt op het feit dat het flexibeler zou moeten worden.

Die periode hebben we een jaar of twintig gehad. Toen kwam diezelfde Borstlap, nu met mij als minister — de ironie is nu volledig — terug en zei in zijn rapport: we zijn doorgeschoten wat betreft de flexibilisering. Dat is toch uiteindelijk de boodschap. Hij zei ook iets over vaste contracten; daar ga ik straks nog wat over zeggen. Hij zei: zorg er nou voor dat in principe het vaste contract — dat kan ook een tijdelijk contract zijn — meer gaat gelden bij vast werk en ga wat weg van de arbeidsmarkt die wij met z'n allen hebben gemaakt. We hadden inmiddels zo ongeveer de meest flexibele arbeidsmarkt van Europa. Dat is waar dit wetsvoorstel een onderdeel van is. Ik zal straks nog heel uitgebreid ingaan op de terechte vragen uit de Kamer waar de andere wetsvoorstellen zijn en hoe zich dit verhoudt tot het totaal van het pakket, maar het is onderdeel van een pakket.

Dan geef ik ook gelijk een antwoord op de vraag van de heer Baumgarten: is dit nou een kanteling in het beleid? Ik denk dat het in die zin een kanteling in het beleid is, maar die is al veel eerder ingezet, niet met deze wet. We hebben inmiddels namelijk ontdekt dat we op een aantal punten ook nadelen ondervinden van die ver doorgeschoten flexibilisering. Een van de nadelen daarvan is dat mensen niet kunnen rondkomen van flexibele banen en in onzekerheid zitten. Dat is door een aantal senatoren benadrukt. Een ander nadeel is dat mensen moeilijk kunnen investeren in

Leven Lang Ontwikkelen. Dat is de reden dat deze kanteling, als je 'm zo wil noemen, gemaakt wordt. Maar ik zie een interruptie, dus ik wacht heel even.

De heer Baumgarten (JA21):

Ja, mevrouw de voorzitter, via u aan de minister ...

De voorzitter:

Ik heb u het woord gegeven, hoor. Meneer Baumgarten, een interruptie.

De heer Baumgarten (JA21):

Dank u wel. Hoe spontaan! Dank u. Via u aan de minister: volgens mij is er sinds 2020 — maar dat weet de minister vast beter dan ondergetekende — de Wet arbeidsmarkt in balans. Is de conclusie van de minister dan dat die wet eigenlijk, als ik het heel scherp zeg, niet werkt of onvoldoende werkt, waardoor deze in zijn optiek aanvullende wetgeving voor flexibilisering nodig is?

Minister Vijlbrief:

Ik denk dat het antwoord het tweede is. De logische conclusie is dat de Wet arbeidsmarkt in balans weliswaar een soort basis gaf, maar onvoldoende deed wat hij moest doen. Dat is ook de reden dat de sociale partners — het zijn niet wij, maar de sociale partners, werkgevers en werknemers, geweest — met elkaar een heel arbeidsmarktpakket hebben afgesproken. Nogmaals, ik kom straks nog terug op de totaliteit van het pakket, want ik begrijp de vragen uit uw Kamer. De sociale partners hebben een pakket bedacht waardoor, voortbouwend op de Wet arbeidsmarkt in balans, de zaak, als u het zo wil zeggen, nog verder in balans komt.

De heer Baumgarten (JA21):

Daar zit een beetje mijn punt, want als ik even de belangrijkste punten uit die Wet arbeidsmarkt in balans oplees — wettelijke oproeptermijn, loon bij afzegging, recht op vaste uren et cetera, et cetera — dan zie ik dat er heel veel zaken zijn die nu in overtreffende trap met de wet ontmoediging flexwerk — zo noem ik hem maar even — moeten worden geregeld, waarbij ik zeer ernstige twijfels heb over of die nieuwe wet dan effectief gaat zijn. Wat voor garantie heeft de minister dat deze nieuwe wet dan wel gaat werken?

Minister Vijlbrief:

Dit had ik eigenlijk bestemd voor een later moment, maar ik kan het ook nu doen naar aanleiding van deze vraag van de heer Baumgarten, want zowel de senator van PRO als de senator van de VVD vroegen ook wat het effect is van de wet en of de minister het eens is met de Raad van State. Ik denk dat het vrij eenvoudig is wat deze wet probeert te doen, namelijk flexwerkers meer inkomenszekerheid en roosterzekerheid geven. Dat is wat deze wet doet.

Ik dacht gisteravond: hoe kan ik nou zo kernachtig mogelijk deze wet samenvatten? Als je deze wet afpelt, kun je eigenlijk zeggen dat er heel veel flexibiliteit mogelijk blijft. Ik kom daar straks heel uitgebreid op terug. Ik denk ook dat deze Kamer niet altijd goed ziet wat er aan flexibiliteit mogelijk blijft. Maar wat je probeert te herstellen, is de machtsbalans tussen werkgever en werknemer in dit spel.

De nulurencontracten zijn daar een voorbeeld van. Uitzendarbeid is daar een voorbeeld van, net als de draaideurconstructies. De Kamer zegt ook vrij breed dat dat dingen zijn die ze eigenlijk niet wil. Dan is eigenlijk de enige vraag: schiet deze wet nou door in wat we willen proberen te bereiken of is die trefzeker in wat we willen proberen te bereiken? Nou, ik had 'm niet ingediend als ik dacht dat de wet niet trefzeker is. Daar kun je natuurlijk over van mening verschillen. Dat kan ik ook niet helpen. Dat kan.

De voorzitter:

De heer Baumgarten, tot slot.

De heer Baumgarten (JA21):

Ik wil het hierbij laten, maar ik denk dat een substantieel deel van deze Kamer ernstige zorgen heeft over de nulurencontracten. Maar daar komen we dan later nog wel op terug.

Minister Vijlbrief:

Ik was aan het vertellen over de werdegang van het arbeidsmarktbeleid. Ik denk dus dat er met deze wet meer balans gaat komen op de arbeidsmarkt. Overigens ben ik ook andere dingen aan het doen. U heeft vorige week gezien dat ik overweeg om een uitzendverbod in te stellen in de vleessector. Daar is ook niet iedereen heel enthousiast over, maar heel veel mensen ook wel. Dat heeft allemaal te maken met hetzelfde punt. Ook daarbij kun je zeggen: "Schiet je niet door? Is het niet een veel te zwaar middel?" Nou ja, dat geldt hier ook een beetje: we moeten wat doen. Er wordt gevraagd om een daadkrachtige regering. Wij proberen paal en perk te stellen aan de dingen die echt misgaan. Dat doen we op deze weg.

Voorzitter. Nederland heeft een heel hoog aandeel flexwerkers. Dat is hier een aantal keren gezegd. Dat klopt. Er zijn 2,7 miljoen mensen met een flexcontract, drie op de tien. Dat is echt veel meer dan in andere Europese landen. Ik heb al gezegd: het nadeel daarvan is helder. Er wordt minder geïnvesteerd.

Dan moet ik nu toch wat gaan zeggen over het pakket waar dit in past. Dit wetsvoorstel heeft een heel lange voorgeschiedenis. Het is een tweede voorstel van zes grote wetstrajecten van het arbeidsmarktpakket, dat voortkomt uit de commissie-Borstlap en het SER-MLT.

Mevrouw Lagas (BBB):

Ik wil de minister vragen of hij in de beantwoording kan meenemen waarom er zo veel flexwerkers in Nederland zijn. Heeft het ook niet gewoon te maken met het vestigingsklimaat voor het bedrijfsleven in Nederland? Daarbij staan we onderaan het lijstje. Volgens mij is het omgekeerd evenredig.

Minister Vijlbrief:

Die vraag kan ik gelijk beantwoorden. Deze discussie ging hier ook even door de zaal heen. Ik ben het niet eens met degenen die zeggen dat werkgevers, als ze de volledige vrijheid zouden krijgen, iedereen flexibel zouden willen maken, et cetera. Dat is niet waar, want het is ook waar — dat ben ik eens met mevrouw Lagas, de heer Baumgarten en de heer Petersen — dat werkgevers er wel degelijk

belang bij hebben om te investeren in hun werknemers. Dus vrijheid, blijheid is tot op zekere hoogte fijn voor werkgevers. En vrijheid, blijheid is ook tot op zekere hoogte fijn voor werknemers. De kunst van besturen is dat je de juiste balans vindt. De vraag bij dit wetsvoorstel is steeds: doet het nou het juiste in de balans? In mijn optiek doet het dat. Het zet een belangrijke stap in meer balans op de arbeidsmarkt. Maar er zitten altijd nadelen aan. Die ga ik ook helemaal niet onder stoelen of banken steken. Er zijn nadelen voor werkgevers die nu volledig gebruikmaken van de flexibiliteit en voor werknemers die het heerlijk vinden om die flexibiliteit te hebben. Dat klopt. Maar wat niet klopt, is het beeld dat in deze Kamer heerst dat deze wet daarmee alle flexibiliteit uit de arbeidsmarkt zou halen. Dat is helemaal niet waar, maar dat zal ik straks heel uitgebreid betogen. Maar ik geloof dat ik nog een interruptie krijg voordat ik dat betoog ga beginnen.

Mevrouw Lagas (BBB):

Ik zat met smart op het antwoord op mijn vraag te wachten, maar dat kwam niet. U constateerde dat wij het qua de hoeveelheid flexwerkers slecht doen. U zei "drie op de tien" en ik hoorde mevrouw Ramsdijt "vier op de tien" zeggen. Nou, het zullen er wel drieënhalf zijn, denk ik. Maar het ging mij om het volgende: is dat niet in balans met de slechte situatie voor veel werkgevers in het land, vanwege al die regeldruk die we met elkaar hebben? Als je het wilt vergelijken op Europees niveau, moet je ook dat met elkaar gaan vergelijken. Volgens mij staan wij daarbij namelijk onderaan het lijstje. Dat is ook geen beste plek. Die regeldruk voor het bedrijfsleven is van dien aard dat deze situatie met de flexwerkers er min of meer door geforceerd wordt. Ik zou graag van de minister willen horen of — dat zal hij vast doen in de beantwoording van mijn vragen over de regels voor het bedrijfsleven — hij dit wil meenemen in die beantwoording?

Minister Vijlbrief:

Dat zal ik doen, maar het is onderdeel van de zes grote wetstrajecten in het arbeidsmarktpakket, vanuit de commissie-Borstlap en SER-MLT. Ik zal die wetstrajecten maar even langslopen, omdat er zo veel naar gevraagd is. In mijn schema zie ik er nu maar vijf staan; daar raak ik van in de war, maar daar zal deze wel niet bij zitten.

We hebben nog de Wet invoering rechtsvermoeden van arbeidsovereenkomst op basis van uurtarief, die is aangenomen op 16 juni in uw Kamer. De Wet basisverzekering arbeidsongeschiktheid zelfstandigen is ingediend op 24 maart 2026; de inbreng is vastgesteld op 29 mei 2026 in de Tweede Kamer. De Wet personeelsbehoud bij crisis, gunstig voor werkgevers, is ingediend op 6 mei 2026; de inbreng was op 1 juli in de Tweede Kamer. De Wijziging re-integratieverplichting in het tweede ziektejaar bij werknemers van kleine en middelgrote bedrijven is ingediend op 9 april; de schriftelijke inbreng was op 15 juni in de Tweede Kamer. De indiening van de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur is voorzien rond de zomer van 2026. In die zin wordt ook deze Kamer op haar wenken bediend, want al die dingen komen nog en ze komen ook naar uw Kamer.

We hebben ook nog een aantal dingen in het regeerakkoord zitten. Voor degenen die houden van vast minder vast maken: we hervormen bijvoorbeeld de transitievergoeding. Dat is geen sinecure, want het is ingewikkeld en hangt

samen met een Leven Lang Ontwikkelen en met de compensatieregelingen daarvoor. Natuurlijk werd hier volkomen terecht de loondoorbetaling bij ziekte genoemd. Dat is een groot probleem en daar zijn we mee bezig, maar dat is niet dit wetsvoorstel. We zijn met een aantal zaken bezig die allemaal in principe zouden moeten helpen om vast minder vast te maken. Een aantal leden van de Kamer vonden het belangrijk om te zeggen dat dit onderdeel is van een pakket. Dat klopt en al die dingen komen of zijn al geweest in uw Kamer. Nogmaals, er zit ook nog meer in het regeerakkoord.

Blijft staan dat dit wetsvoorstel een aantal dingen doet. Het maakt een einde aan nulurencontracten. Daar komt iets anders voor in de plaats wat misschien wel net zo goed werkt voor werkgevers, maar wat meer zekerheid geeft aan werknemers. Het maakt een einde aan het feit dat uitzendkrachten op de werkvloer constateren dat zij veel minder verdienen dan collega's die hetzelfde werk doen. Het maakt ook een einde aan draaideurconstructies. Dat is wat het doet. Het doet niet meer dan dat; het doet ook niet minder dan dat. Daarmee is het — daar ben ik het mee eens — een stap op weg naar een arbeidsmarkt waar in principe structureel werk gewoon via contracten geregeld wordt. Dat is precies wat Borstlap aanbeval in zijn rapport.

Ik ga straks heel precies in op de voorbeelden uit allerlei sectoren die u heeft genoemd, maar ik hecht eraan nog een keer te zeggen: er kan nog steeds een tijdelijk contract worden gegeven. Studenten, scholieren en AOW-gerechtigden kunnen nog steeds met een maximum van zestien uur per week als oproepkracht blijven werken. Werknemers die graag flexibel werken, kunnen met een bandbreedtecontract werken van 100% tot 130%. Als u wilt, kunt u afwijken van dat bandbreedtecontract — ik begrijp dat, als u twee uur per week afsprekt, 30% daarvan niet zo heel veel is — mits werkgever en werknemer het daar samen over eens zijn. Dat is nou precies het herstellen van de balans tussen werkgever en werknemer.

Voorzitter, ik maak even mijn lijstje af, anders kom ik niet op gang en dat werkt niet. Werkgevers hebben dus de mogelijkheid om in te spelen op pieken en zinken in een veranderende markt. Ik ga straks, nogmaals, in op de precieze voorbeelden van het onderwijs en de zorg. Maar het klopt dus niet dat er geen mogelijkheden meer zijn voor werkgevers om mensen flexibel in te zetten. Die zijn er wel. Ik heb me natuurlijk verdiept in de voorbeelden, want ik wist dat de zorg en de spelletjessector uw warme aandacht hebben. Die sectoren hebben zeer zwaar gelobbyd en dat mag ook. Dat is prima in dit land. Maar daar heb ik me in verdiept en er zijn voor die sectoren dus goede alternatieven denkbaar voor het huidige nulurencontract.

De heer Schalk (SGP):

De minister gaf aan dat je dan toch naar zo'n een- of twee-urencontract kunt. Vervolgens is de bandbreedte natuurlijk minimaal, want 130% van 1 uur is 1 uur en 20 minuten, meen ik. Dat schiet niet echt op als je gevraagd wordt om een klas een dag voor je rekening te nemen. Los daarvan: als de minister zegt dat daarmee het probleem opgelost is, wat voegt dat dan toe ten opzichte van het nulurencontract? Is dat eenuurscontract dan niet een farce?

Minister Vijlbrief:

Nee, dat is nou precies het punt. Het punt is dat in de machtsverhouding bij een nulurencontract de macht bij de werkgever ligt. De werkgever is daar de baas. Dan kunt u zeggen: ja, maar als je niet wil, dan kan je weigeren. Dan zeg ik toch tegen de heer Schalk: ga eens echt op de arbeidsmarkt kijken hoezeer dit gebruikt en ook misbruikt wordt. Dat is de reden dat we dit doen. Het bandbreedtecontract is niet bedoeld voor een eenuurscontract. Ik probeer alleen maar te zeggen: als je zo graag dit soort contracten wilt, dan kan dat, maar moet je dat wel doen in overleg met je werknemer. Dat lijkt mij een prima afspraak.

De heer Schalk (SGP):

Ga eens kijken op de arbeidsmarkt? Ik heb 25 jaar bij een vakorganisatie gewerkt, dus ik heb af en toe meegekeken. Dan toch even terug naar dat een- of twee-urencontract. Toen de minister met zijn lijstje bezig was, zei hij daarbij: behalve wanneer je dat op basis van vrijwilligheid tussen werkgever en werknemer kan doen. Maar dat is dus juist het punt. Dan voegt dat één uur niet iets toe. Dat maakt het alleen maar ingewikkelder dan bij het nulurencontract. Je kunt ook in de wet vastleggen dat een nulurencontract alleen mag op basis van vrijwilligheid. Dat zou je misschien ook nog wel bij algemene maatregel van bestuur of iets dergelijks kunnen doen. Mijn vraag aan de minister is waarom we, als het op basis van vrijwilligheid tussen werkgever en werknemer gebeurt, het dan met deze wet zouden cancelen.

Minister Vijlbrief:

Toch verbaast het mij wat van de heer Schalk, want hij komt van een partij die vindt dat de overheid zo nu en dan ook het zwaard moet hanteren, dus het voorbeeld moet geven. Het bandbreedtecontract is straks de nieuwe norm. Het is niet de bedoeling dat iedereen daar eenuurscontracten van gaat maken. Dat is natuurlijk niet de bedoeling. Je kunt ook je flexibiliteit op andere manieren organiseren. Wij zeggen alleen maar: als het niet lukt met een flexpool in de zorgsector — de zorgsector is daar hét voorbeeld — of met een flexpool in het onderwijs, dan kun je proberen om met meerdere scholen een flexpool te organiseren; u kreeg net in uw eigen interruptie dit voorbeeld terug. Als het niet lukt met een jaarurencontract waarin je bijna oneindige mogelijkheden hebt om te differentiëren over het jaar waar je je uren inzet, als dat allemaal niet kan, dan heb je altijd dat bandbreedtecontract nog over. Alleen, het nulurencontract is een norm geworden waar heel veel mensen op werken. Er zijn mensen die dat vrijwillig doen, maar er zijn ook heel veel mensen die dat in een ongelijke machtsverhouding doen en daar maakt deze wet een einde aan.

De voorzitter:

Tot slot, meneer Schalk.

De heer Schalk (SGP):

In mijn betoog en in reactie op een interruptie van mevrouw Karaaslan heb ik aangegeven dat ik het er zeer mee eens ben dat we het misbruik van het nulurencontract moeten proberen aan te pakken, maar ik vind het eigenlijk onbegrijpelijk dat het vrijwillige gebruik ervan wordt weggepoetst, met name omdat blijkt ... Zodra je contact legt met bijvoorbeeld een basisschool, zeggen ze daar: "Wij hebben ten eerste onze medewerkers. Die hebben heel vaak allang geen

fulltimecontract meer, maar zijn wel bereid om eventueel in te vallen als het nodig is, zoals bij ziekte. Wij hebben invalpools en we hebben gelukkig mensen die bereid zijn om in noodgevallen in te vallen." Dat kan straks niet meer, want je perst ze in een contract dat ze niet willen en dat de school vermoedelijk ook niet kan betalen.

Minister Vijlbrief:

Ik herhaal mijn punt. Die scholen kunnen alles organiseren wat ze willen in pools et cetera. Er kan straks met deze wet nog een heleboel op deze arbeidsmarkt. Het bandbreedtecontract biedt in principe de ruimte om dit te doen. Dat is mijn punt. Dat geldt voor die gevallen. Maar ik zou ook het volgende tegen de heer Schalk willen zeggen. Het kan ook geen kwaad als de wetgever zo nu en dan zegt: u hanteert dit contract heel veel, maar het is een contractvorm die wij eigenlijk ongewenst vinden, want u komt daardoor in een afhankelijke positie terecht. Waarom maak ik bij de nulurencontracten uitzonderingen voor mensen op school en op de universiteit en voor ouderen? Daar is een hele duidelijke reden voor. In de Tweede Kamer is dat heel uitgebreid gewisseld. Dat zijn namelijk mensen die niet in hun hoofdonderhoud voorzien met zo'n nulurenbaan, maar dat eraan toevoegen. Dat is helemaal prima. Het voorbeeld van de horeca werd gegeven door een van uw leden. Dat is prima. Dat geldt ook voor ouderen: die hebben daarnaast hun AOW en hun pensioen. Maar als jij moet rondkomen van een nulurencontract ... Dat is niet het soort arbeidsmarkt dat ik in Nederland zou willen. Dat wil ik proberen uit te bannen. Daarom gaan we dit doen. Tegelijkertijd proberen we via bandbreedtecontracten, via jaarurencontracten, what have you ... Ik dacht al dat ik snel in dit onderwerp terecht zou komen. Nogmaals, ik wil daar straks nog veel meer over zeggen. Dan zal ik de voorbeelden precies uitwerken. Maar de gedachte is dat die voldoende flexibiliteit bieden. Is dat de norm? Willen we graag dat mensen in nulurencontracten werken? Het antwoord is gewoon nee.

Mevrouw Bakker-Klein (CDA):

Ik hoorde de minister net zeggen: ik kom nog met allerlei voorbeelden voor hoe bijvoorbeeld zorgorganisaties het anders kunnen regelen. Wij hebben van heel veel zorgorganisaties gehoord: "Wij zijn bereid alles te regelen. Wilt u 1 uur werken, 10 uur werken, 40 uur werken? Alles mag, want we hebben gewoon personeel nodig." Maar de mensen die het werk moeten doen, willen dat niet. Ik hoop dat u als u straks de voorbeelden gaat nemen ... Kijk, wat die werkgevers allemaal kunnen regelen, is me wel duidelijk. Waar ik mee zit, is dat er mensen zijn die zeggen: "Dit willen wij niet. Wij willen niet zo'n contract." De zorg is: die mensen kunnen we in de zorg niet missen, ook al is het maar 1%, 2% of 3% van het aantal mensen. Kunt u daar dan nog eens op ingaan? U zei net: mensen met een AOW hebben daarnaast een inkomen. Er zijn ook heel veel mensen in de zorg die met een nulurencontract werken, bijvoorbeeld omdat ze het leuk vinden om naast hun vaste baan — ze hebben bijna allemaal een vaste baan eraan toevoegen — iets extra willen doen in een hospice of elders. Die willen dat dus niet. Mijn zorg is dat we die mensen kwijtraken, terwijl ze zo hard nodig zijn. Ik hoop dus dat u met uw voorbeelden ook daarop komt, dus niet alleen wat werkgevers kunnen regelen, maar ook wat werknemers kunnen doen die dit niet willen, maar die toch belangrijk zijn voor onze arbeidsmarkt.

Minister Vijlbrief:

Om misverstanden te voorkomen zal ik toch even vooruitlopen op het antwoord dat ik zo meteen zou geven. Nogmaals, je kunt veel met bandbreedtecontracten, maar je kan ook veel met een jaarurencontract, want in zo'n jaarurencontract kun je afspreken wat iemand gemiddeld over een jaar krijgt en kun je vervolgens variëren hoeveel uren mensen op een dag worden ingezet. Ik blijf dus volhouden dat je dit soort flexibiliteit gewoon kunt organiseren. Je moet het alleen willen. Het enige wat we hier uit de arbeidsmarkt wegslaan, is het nulurencontract voor mensen in de beroepsleeftijd, dus niet scholieren, studenten en ouderen. Dat zetten we als norm in de arbeidsmarkt. Dat is wat we hier doen.

De voorzitter:

Minister, ik wil nog graag weten: heeft u bepaalde blokjes, thema's of mapjes?

Minister Vijlbrief:

Ja, ik ben enorm dol op bepaalde blokjes. Ik ga het zo meteen hebben over de effecten van de wet; dan kom ik op de voorbeelden terug waar ik het net over heb. Ik ga het hebben over monitoring en evaluatie, over uitzendarbeid en dan heb ik maar een heel klein blokje overig aan het eind.

De voorzitter:

Dus wij verwachten nog drie blokjes plus overig?

Minister Vijlbrief:

Ik dacht vier, als ik goed telde.

De voorzitter:

Effecten, monitoring ...

Minister Vijlbrief:

Ja, effecten is ook een blok, ja. Vier blokjes. Ik wilde in mijn inleiding nog dit zeggen. De heer Petersen van de VVD vroeg: gaat de minister zich inspannen om de andere delen zo snel mogelijk naar de Kamer te krijgen? Het antwoord is wat mij betreft ja, dus we gaan door met alle voorstellen uit dat arbeidsmarktpakket.

Waarom die delen afzonderlijk komen was een vraag. Het is altijd flauw om het te zeggen, maar het ligt voor een deel aan mijn voorgangers. Nogmaals, ik vind het flauw om het te zeggen, maar ik heb het nu wel gezegd, want het is gewoon zo. Het kan ook liggen aan de Tweede Kamer en de snelheid van behandeling. Het is geen tactiek van dit kabinet om het wetsvoorstel waar sommige mensen het minst blij van worden, als eerste in te dienen. We hadden het ook andersom kunnen doen. Dan was een ander deel van de Kamer minder blij geworden. Daar zit geen tactiek achter.

Voorzitter. Dan kom ik op de effecten, want daar gaat het eigenlijk over. De heer Baumgarten vroeg hoe groot het probleem eigenlijk is dat we hiermee proberen op te lossen. Nou ja, werkzekerheid is wel echt een punt. Het feit dat wij kampioen flexwerkers zijn en dat de onzekerheden voor

onze werknemers erg groot zijn, is ook de reden — de heer Baumgarten vindt het niet fijn om dat te horen, maar ik moet het toch zeggen — dat Europa, de Europese Commissie, in dezen een aanbeveling heeft gedaan. De heer Baumgarten vindt dat Europa dat niet moet doen, maar dat doet Europa nu eenmaal. Ik kan het ook niet helpen.

Dit is een van de hervormingen die verbonden zijn — door inzet van de toenmalige minister van Financiën; het is toch goed om dat te zeggen — aan de gelden uit het Herstel- en Veerkrachtplan. Zo is dat gegaan en daarom is dit voorstel verbonden aan het Herstel- en Veerkrachtplan. Dat heb ik niet verzonnen; het is iets van het toenmalige kabinet, een Nederlandse inzet die is overgenomen door Europa. Dat is de reden waarom het is gegaan zoals het is gegaan.

De mevrouw van de PVV vraagt: verandert dit nu echt iets aan de prikkels? Ik denk dat het antwoord daarop ja is, omdat je gewoon een aantal dingen dichtzet die je niet meer wilt: het nulurencontract, de draaideurconstructies, ongelijk betalen. Dat zet je dicht als wettelijke mogelijkheden om te gebruiken. Het antwoord is dus ja. Het pakt het wel bij de bron aan.

Zij vraagt dan ook of ik denk dat werkgevers zullen kiezen voor een vast contract voor mensen. Nou, niet per definitie voor een vast contract. Het kan een andersoortig contract zijn. Het kan een bandbreedtecontract zijn, het kan een tijdelijk contract zijn en ze kunnen gebruikmaken van uitzendarbeid. Die dingen kunnen allemaal nog, maar we duwen ze wel weg van de route die nu te makkelijk gebruikt wordt.

Mevrouw Bakker vroeg: is de wet het nog wel waard? Als er nu toch alles kan wat er al kon, wat heb je dan aan de wet? Dat heb ik net uitgebreid beantwoord in het interruptiedebat met de heer Schalk. We zetten natuurlijk wel degelijk een soort norm neer. Ik zeg alleen: binnen die norm kan nog heel veel, als je dat wilt.

De mevrouw van de SP vroeg: is de minister gecommiteerd aan het verder terugbrengen van flex? Ja, maar ik vind zelf dat we met dit pakket een heel end komen. Ik neig hier misschien wat meer naar het midden dan de partijen aan de linkerkant in deze Kamer. Ik vind zelf dat we met dit pakket een heel end komen in de richting van balans. Dat moet allemaal nog gaan blijken en daar gaan we het nog over hebben als het over monitoring gaat.

Is het afschaffen van het nulurencontract proportioneel? Dat heb ik eigenlijk al behandeld.

Neemt het risico toe ...? Nee, deze heb ik ook behandeld. Even kijken.

Gaat de aanpassing van de ketenregeling zorgen voor vaste contracten? Ja, dat denk ik wel. Daarbij is inderdaad in de Tweede Kamer de wachttermijn tussen die twee periodes ingekort van vijf naar drie jaar. Daar kreeg ik ook een vraag over. Is dat nou logisch? Nou, ik moet heel eerlijk zeggen: in het debat in de Tweede Kamer vond ik het heel moeilijk om aan te tonen dat vijf jaar logisch was. Ik ben dus meegegaan met de Tweede Kamer, die in meerderheid zei: we kunnen terug naar drie jaar. Ik weet in ieder geval wel dat we dat kort vinden. Het is nu zes maanden. Daar lag materiaal onder, maar in alle eerlijkheid hadden ook de sociale partners van wie dit idee komt, geen goed idee waarom

het per se vijf jaar moest zijn. Daarom ben ik meegegaan met die drie jaar. Dat lijkt mij prima. In de evaluatie zien we wel of dit goed werkt.

Ben ik bereid om het verbod op nulurencontracten te heroverwegen? Nee, daartoe ben ik niet bereid. Hetzelfde geldt voor de vraag of we er nog even mee kunnen wachten of op koninklijk besluit kunnen zetten en zo. Dat ga ik allemaal niet doen. Dat is althans niet het voorstel dat hier ligt. De Kamer kan mij altijd ergens toe oproepen en als zij dat in meerderheid doet, dan heb ik mij daar weer toe te verhouden. Ik vind dat echter niet verstandig. Hier is goed over nagedacht en wij hebben bewust gekozen voor deze route.

De heer Schalk (SGP):

Toch nog maar een kleine poging. Ik hoor de minister in de beantwoording, bij een eerdere interruptie, toen mijn drie pogingen voorbij waren, maar ook daarna elke keer goede dingen zeggen over mensen die in de knoop komen door doorgeschoten flexibiliteit. Maar zowel mevrouw Bakker als ik hebben het steeds over mensen die zelf niet zo'n contract willen. Die willen geen bandbreedtecontract, die willen geen eenuurscontract. Ze willen alleen maar helpen als het nodig is, bijvoorbeeld in het geval van een school die klassen naar huis moet sturen. Of neem de ouderenzorg en de situatie dat mensen gewoon niet meer geholpen kunnen worden. Dan zeggen ze: als je niet anders kan, mag je mij bellen en dan kom ik. Die kiezen niet voor een contract, die hebben dat ook helemaal niet nodig als onderdeel van hun hoofdbaan, bijvoorbeeld omdat ze gekozen hebben voor mantelzorg, voor de zorg voor hun gezin of wat dan ook. Zou de minister dus toch nog eens even willen reflecteren op wat zijn stellige nee tegen het herstellen van nulurencontracten betekent in het licht van die vele tienduizenden mensen die gewoon alleen maar in noodsituaties willen helpen?

Minister Vijlbrief:

De heer Schalk moet eerlijk zijn. Hij deed namelijk twee dingen tegelijkertijd. Hij pakt nu het perspectief van de individu's, zoals mevrouw Bakker net ook deed; de vrijheid van het individu om te kiezen. Dat is een andere vraag dan de vraag die hij in zijn eigen inbreng en in zijn interrupties stelde. Hij zei: dan ontstaan er grote tekorten op de scholen en in de zorg. Dat is een andere stap die de heer Schalk maakt. Eén is de vraag: biedt deze wet ruimte aan mensen om te zeggen "ik wil maar heel weinig uren werken et cetera"? Het antwoord is ja, alleen op een andere manier dan ze nu gewend zijn. Dat klopt. Dat is het antwoord op de vraag over het individu. Dan heb je het antwoord op de vraag: betekent dit dat er op scholen en in zorginstellingen grote problemen gaan ontstaan omdat er geen nulurencontracten meer gebruikt kunnen worden? Het antwoord daarop is gewoon nee, want er zijn heel veel mogelijkheden om dat op andere manieren te doen.

Dat is de uitgebreide wisseling die ik schriftelijk heb gehad met de Kamer, waar mevrouw Bakker naar verwees. Nu hebben we die wisseling weer mondeling. Het is nu dus wel netjes om de twee argumenten uit elkaar te houden. Als het argument van de heer Schalk een puur liberale opvatting is, namelijk dat mensen gewoon moeten kunnen doen wat ze willen en dat nul uren ook mogelijk moet blijven, dan ben ik het daar gewoon niet mee eens. Dat is heel raar, want ik geloof dat ik de liberaal ben ten opzichte van

de heer Schalk. We hebben immers gezien wat het nadeel is van het toestaan hiervan. Dat gaat niet over de mensen die vrijwillig gebeld willen worden om te helpen. Dat is prima. Je kunt ook nog steeds gewoon als vrijwilliger helpen. Dat is dus het probleem niet. Als het probleem is dat ze er ook betaald voor willen krijgen, dan kan dat, maar dat kan dan binnen het raamwerk van deze wet en dat biedt voldoende mogelijkheden. Ik zie oprecht het probleem niet.

De heer Schalk (SGP):

Allereerst probeer ik eigenlijk altijd eerlijk te zijn en niet twee dingen tegen elkaar uit te spelen. Ik denk juist dat ze heel erg met elkaar te maken hebben. Er is een enorm personeelstekort. Dat is de ene kant. Dat speelt zeker in cruciale sectoren, die ook nog eens te maken hebben met financiën die ze bijvoorbeeld via het Rijk krijgen. En er is een groep mensen die besloten heeft om niet meer standaard aan het arbeidsproces deel te nemen, maar wel bereid is om deel te nemen. In die pure vrijwilligheid tussen werkgever en werknemer is juist die optie van dat nulurencontract een enorm goede oplossing. We zien die nu op tienduizenden plekken in dit land en dat wordt allemaal zo meteen omgezet naar iets waar mensen van zeggen: ja, maar daar begin ik niet aan. Dan krijg je dus dat andere probleem weer.

Minister Vijlbrief:

Maar de heer Schalk maakt nu onzichtbaar met dat ene zinnetje "daar begin ik niet aan" een sprong. Het antwoord op de volstrekt terechte vraag die hij stelt of je een einde maakt aan de situatie waarin mensen dit vrijwillig kunnen doen — hij heeft het over tienduizenden; ik weet hoeveel het er zijn, maar dat doet er nu even niet toe — is: ja, daar maken we een einde aan. Die zullen een andere vorm moeten zoeken. Dat klopt. Maar hij maakt een klein sprongetje. Hij zegt namelijk: ja, dan doen we het niet meer. Nou, dat weet ik helemaal niet. Mensen kunnen ook gewoon weer gewend raken aan een afspraak in een jaarurencontract. Nogmaals, zo'n jaarurencontract kun je precies op de manier invullen zoals de heer Schalk het wil. Daar zit ook nog een voordeel bij, namelijk dat de mensen die dit dan doen, die helpen op scholen en in de zorg, gespreid over een jaar keurig per maand betaald krijgen en niet alleen maar op het moment dat ze een klusje doen van een aantal uren. Dus de mogelijkheden zijn er gewoon.

De voorzitter:

Tot slot, meneer Schalk.

De heer Schalk (SGP):

Ik denk dat we een beetje in een oeverloze discussie dreigen te verzeilen. Dat gaan we maar niet doen. Ik zal mijn afwegingen maken rondom de eventueel aangekondigde motie op dit terrein. Daar moeten we ons als Kamer maar even over buigen. Denken we nou dat er toch een moment is waarop je in volledige vrijwilligheid de mogelijkheid biedt die tevens positieve gevolgen kan hebben voor de personeelstekorten?

Dank u wel.

Mevrouw Lagas (BBB):

De minister daagde mij in de beantwoording toch even uit om nog naar de interruptiemicrofoon te komen. Dat heeft te maken met de opmerking over de mogelijkheid om je werk te gaan doen via een uitzendbureau, terwijl hij vanochtend ook nadrukkelijk aangaf dat hij in een bepaalde uitzendbranche de stekker eruit wil trekken omdat daar misbruik gemaakt wordt. U drijft nu met dit voorstel mensen verder in de uitzendbranche. Op zich heb ik daar niet zo veel bezwaar tegen, maar wat ik mis in die overweging is, in de breedte met andere wetten, dat het ook weer ontzettend kostenopdrijvend is voor de organisaties die daar gebruik van moeten maken. Dus als mensen via uitzendbureaus in de zorg of in het onderwijs moeten gaan werken, dan betekent dat gewoon dat die kostenposten voor die organisaties gaan stijgen en ik heb begrepen bij de regeringsverklaring dat het kabinet dat niet kan dragen. Ik ben dus wel heel benieuwd hoe u op die manier dan dit soort kosten gaat dragen en waarom in deze gevallen uitzendkrachten niet bedreigd worden met misbruik en uitbuiting.

Minister Vijlbrief:

Ik heb zelf het voorbeeld van de vleessector aangehaald, dus ik heb het zelf gedaan. Dat heb ik even gedaan om aan te geven dat er gewoon perken zitten aan het toestaan van situaties rond arbeid. Dat was het enige doel van die opmerking. Mevrouw Lagas heeft gelijk dat het duurder is als je in plaats van met nulurencontracten met uitzendkrachten gaat werken, maar er zijn ook mogelijkheden die helemaal niet duurder zijn. Ik noem ze maar weer even. Dat is de flexpool, dat is het bandbreedtecontract, dat is het jaarurencontract. Dat zijn allerlei mogelijkheden die deze wet biedt die in principe hetzelfde doen als nu een nulurencontract, maar niet in de machtsverhouding zoals nu het nulurencontract werkt, namelijk: we bellen en je hebt maar te komen. Dat is in veel sectoren echt het geval. Laten we ook de arbeidsmarkt niet mooier maken dan die is. Zo gaat het vaak. Naar aanleiding van mevrouw Bakker wijs ik er maar even op dat er interessante mogelijkheden zijn in de zorgsector. Zo is recent in de zorgsector in Brabant en Utrecht het initiatief FLAIR van start gegaan, waarbij werknemers in dienst kunnen komen bij meerdere werkgevers en zelf hun eigen diensten kunnen kiezen. Daarmee krijg je dus ook zo'n organisatie van flexibiliteit die binnen deze wet gewoon kan zonder dat je nulurencontracten hoeft te gebruiken.

Voorzitter, dat brengt mij — even kijken hoor — bij de vraag: biedt de wet voldoende ruimte voor omstandigheden, waaronder mantelzorg en opleiding? Ja, ik denk het wel. Dat heb ik uitgebreid betoogd. De heer Schalk vroeg: heeft het nog zin om in gesprek te gaan met de sector als deze wet is aangenomen. Ja, dat denk ik wel. Ik ben het daar met de heer Petersen eens. Ik kom straks op een aantal vragen naar verduidelijking die hij heeft gesteld. Ik denk dat het verstandig is om gesprekken aan te gaan, omdat mij inmiddels in de loop van de wetsbehandeling is gebleken dat heel veel beelden heersen over de wet en wat de mogelijkheden zijn, die niet goed duidelijk zijn. Ik ga straks uitgebreid in op monitoring en evaluatie. Ik zal antwoorden op een aantal vragen van de heer Petersen daarover. Maar ik denk dus wel dat het zinvol is om nog het gesprek aan te gaan.

Mevrouw Bezaan vroeg hoe je voorkomt dat je mensen wegduwt — het lijkt een beetje op het argument van mevrouw Lagas — naar iets anders toe, namelijk zzp'ers.

U weet dat we ook bezig zijn om de zzp netter te regelen. Ik blijf maar zeggen dat er binnen deze nieuwe wet echt goede mogelijkheden zijn om het met elkaar te regelen, alleen moet je het wel met elkaar doen. Ik heb het al gezegd: werkgevers in de zorg, jaarurencontracten, bandbreedtecontracten, flexpools; er kan van alles daar.

Dan vroeg de mevrouw van de SP over de uitzondering voor scholieren en studenten: had je dat wel moeten doen? Ik denk het wel, want die hebben daarnaast een andere hoofdtaak, en dan vind ik het niet zo raar dat je daarnaast die nulurencontracten toestaat.

Deze heb ik gehad. Van vijf naar drie jaar heb ik ook gehad. Dan ga ik nog even door ... Ik denk dat ik door mijn mapje effecten heen ben.

Laat ik proberen samen te vatten wat ik heb gezegd op het punt van de flexibiliteit en de wens van mensen zelf — dat was een vraag van mevrouw Bakker — om met kleine contracten te werken. Dat kan allemaal nog. Er komen iets andere contractvormen voor. Deze wet herstelt het punt rond die nulurencontracten, dat daar een contractvorm is gebouwd die eigenlijk wordt gebruikt voor allerlei constructies die daar niet voor bedoeld zijn, waarbij je ook heel goed met andere contracten kunt werken. Dat is typisch een voorbeeld van de balans herstellen.

Dat brengt mij bij mijn mapje monitoring en evaluatie. Daarmee heb ik dus mijn antwoorden over de effecten gegeven. Er waren vrij veel vragen over monitoring. Zo vroeg mevrouw Ramsodit: kan de minister toelichten hoe de monitoring van de toepassing van de gelijkwaardigheidsnorm concreet wordt ingericht? Ik heb een hele lange discussie gehad in de Tweede Kamer over de keuze tussen "gelijkwaardig" of "gelijk". Ik heb gekozen voor "gelijkwaardig", omdat ik denk dat dat uiteindelijk nog enige vorm van flexibiliteit biedt binnen de normen zoals we die willen aanbrengen. Bij "gelijk" maak je het wel heel ingewikkeld om uitzendarbeid te gebruiken, was het gevoel. De monitoring moet dus nog worden ingericht, waarbij de regering verkent of die efficiënt zal aansluiten bij de Wtta-monitor. De signalen van onder andere de vakbonden zullen onderdeel uitmaken van die monitoring. Als blijkt dat er sprake is van structurele onderbetaling, kan de regering maatregelen treffen door desbetreffende arbeidsvoorwaarden bij algemene maatregel van bestuur aan te wijzen. Als wij het echt de spuitgaten uit vinden lopen, kunnen we dus bij AMvB afwijking van die norm van betaling onmogelijk maken.

Mevrouw Ramsodit vroeg ook: hoe monitort de regering of deze wet leidt tot ongewenste verschuivingen naar andere contractvormen? Daar hebben we het net eigenlijk ook al heel uitgebreid over gehad. Daar zullen we naar gaan kijken. We hebben monitoring die is opgezet door SEO mede op basis van gegevens van het CBS. Daar kunnen we bijvoorbeeld zien of inactiviteit — gaan mensen zich helemaal terugtrekken, zoals net een beetje gesuggereerd werd? — of de groei van het aantal uitkeringen toeneemt. We kunnen daarbij ook verschuivingen naar andere constructies monitoren. Daar vroeg mevrouw Bezaan naar. Dat kunnen en zullen we dus in de gaten houden.

Mevrouw **Ramsodit** (GroenLinks-PvdA):

Dank voor uw eerste aanzet tot beantwoording van mijn vragen — het waren er meerdere — over het gelijkwaardige arbeidsvoorwaardenpakket. Ik hoor dat die verder nog komen. Ik realiseer me heel goed dat als het gaat om dat volwaardige arbeidsvoorwaardenpakket ... U heeft het over monitoring, maar ik had het eigenlijk over signalering wat betreft de AMvB die voor gelijke beloning zou moeten zorgen als het gelijkwaardige arbeidsvoorwaardenpakket niet voldoet. Eigenlijk wil ik heel graag van u weten: op basis van welke signalen gaat u dat nu bepalen? U geeft nu een wat algemener antwoord over de monitoring, maar voor mij gaat het om de signalen die de aanleiding gaan vormen voor het in werking laten treden van de AMvB. Misschien kunt u daar nog iets dieper op ingaan dan u nu eigenlijk doet.

Minister **Vijlbrief**:

Ik heb het misschien te snel gedaan. De regering monitort. Als er sprake is van structurele onderbetaling van uitzendkrachten — laat ik het dan zo formuleren — zal de regering maatregelen treffen. Het lijkt mij niet handig dat de regering nu gaat definiëren wat precies structurele onderbetaling is. Dan zetten we onszelf wel heel erg vast. Maar ik ...

Mevrouw **Ramsodit** (GroenLinks-PvdA):

Nee, u hoeft zich niet vast te zetten, maar ...

De **voorzitter**:

Mevrouw Ramsodit, even wachten tot de minister uitgepraat is en dan graag via de voorzitter spreken.

Minister **Vijlbrief**:

Ik laat het aan u, voorzitter.

De **voorzitter**:

Mevrouw Ramsodit.

Mevrouw **Ramsodit** (GroenLinks-PvdA):

Voorzitter, u heeft helemaal gelijk. Het is niet de bedoeling om de discussie hier nu vast te zetten, maar wel om duiding te geven op basis van welke signalen vermoed zou kunnen worden dat er sprake is van structurele onderbetaling.

Minister **Vijlbrief**:

Misschien mag ik mevrouw Ramsodit vragen om heel even te wachten, want hier wreekt zich mijn mapjessysteem. Ik was bij het mapje monitoring. Er komt nog een mapje uitzendarbeid. Als ze dan nog steeds ontevreden is over het antwoord, dan beantwoord ik graag een andere vraag. Anders wordt het namelijk een beetje rommelig, ben ik bang.

Mevrouw Bezaan stelde een hele goede vraag: welke objectieve criteria hanteert de regering eigenlijk om vast te stellen of de wet slaagt? We gaan dus de arbeidsmarktmonitor opzetten. We gaan ook een evaluatiekader opzetten. Ik denk zelfs — dat heb ik natuurlijk eerder gezegd — dat de wet slaagt als je het aantal uitwassen in de flexibiliteit ziet teruglopen. Ik denk dat dat het goede antwoord hierop is. De uitwassen zijn vrij simpel te definiëren. Dat zijn dus

het gebruik van nulurencontracten, het gebruik van draai-
deurconstructies en het ongelijkwaardig behandelen van
uitzendarbeid. Dat lijken mij de drie KPI's, om het even in
lelijke managerstaal te zeggen.

De heer **Baumgarten** (JA21):

Over KPI's gesproken, want dat spreekt mij als bèta wel
aan: hoe groot is dan daadwerkelijk het probleem van die
niet-wenselijke draaideurconstructies en — zo noem ik het
maar even oneerbiedig — het oneigenlijk gebruik van
nulurencontracten? Ik heb daar in alle eerlijkheid geen
gevoel bij. Ik was dus benieuwd of de minister een orde
van grootte kan geven. Bij hoeveel procent van de werkende
bevolking komen nou dit soort in zijn optiek onwenselijke
constructies voor?

Minister **Vijlbrief**:

Hierop moet ik het antwoord even schuldig blijven. Ik weet
dat gewoon niet. Ik denk dat het in de memorie van toelich-
ting staat, maar de ambtenaren luisteren mee. Ik krijg mis-
schien nu nog het antwoord. Anders doe ik dat graag even
in tweede termijn, want freestylen is meestal een slecht
idee. Ik wacht dus heel even op een beter antwoord dan
"best veel".

De heer **Baumgarten** (JA21):

Freestylen gun ik de minister in zijn vakantie. Ik ben
benieuwd naar het antwoord dat ik dan in tweede termijn
krijg.

Minister **Vijlbrief**:

Dan kom ik bij een vraag van de heer Petersen: is de
minister bereid om actief signalen uit signalen te verzame-
len over de praktische uitvoerbaarheid en de Kamer daar-
over binnen achttien maanden na inwerkingtreding te
informereren? Het antwoord is ja. Ik heb naar aanleiding van
de motie-Van Houwelingen in de Tweede Kamer al een
rapportage na inwerkingtreding toegezegd, maar ik kan
daarbij brede signalen ophalen en ook aandacht besteden
aan de oplossingen. Ik kan dat inderdaad binnen achttien
maanden doen, dus dat zal ik ook doen.

De heer Petersen zei ook: stel dat over een jaar blijkt dat de
jaarurennorm en het bandbreedtecontract eenvoudigweg
niet werkbaar zijn — ik denk dat dus niet — wat verwacht
de minister dan? Ik heb al eerder aangegeven dat ik er ver-
trouwen in heb dat het wel zo is. Maar we komen straks
nog wel even terug op de evaluatietermijn. Ik denk dat we
bij deze wet goed in de gaten moeten houden hoe snel we
evalueren. En als het dan niet loopt zoals we dachten dat
het zou lopen, moeten we kijken of we daar wat aan kunnen
doen. Dus mijn antwoord is dat ik dat graag doe.

De Raad voor de rechtspraak ... Ik zie de heer Petersen naar
voren komen. Ik wacht heel even.

De heer **Petersen** (VVD):

In dat kader had ik de minister ook gevraagd of hij met meer
welwillendheid wil kijken naar mogelijke uitzonderingen,
bijvoorbeeld bij de ketenregeling, als werknemers en
werkgevers vragen om een algemene maatregel van
bestuur in dat opzicht.

Minister **Vijlbrief**:

Laat ik voor de snelheid van het debat gewoon zeggen: ja.

De Raad voor de rechtspraak waarschuwt dat de wet tot
rechtstvragen en procedures kan leiden. Juist werknemers
zullen minder snel hun recht halen. De regering wijst op de
Work in NL-punten, waar werknemers worden gewezen op
hun rechten. Mevrouw Karaaslan vroeg of het kabinet ook
meet of die voorzieningen daadwerkelijk effect hebben. Ja,
dat zullen we meenemen bij de evaluatie. Het lijkt me
terecht om hiernaar te kijken.

De heer Petersen had een aantal vragen over de uitvoerbaar-
heid, administratieve lasten, effecten op de arbeidsmarkt
en krapte, eigenlijk vanwege de complete effecten van de
wet. Hij vroeg of de minister daarom kan toezeggen om al
na twee jaar een evaluatie te doen. Dat zal ik doen. Ik heb
in de Tweede Kamer al een evaluatie na drie jaar en na vijf
jaar toegezegd. Er wordt dus flink geëvalueerd bij deze wet.
Ik ben bereid om na twee jaar een brede monitoring te doen.
We kunnen wat mij betreft ook een evaluatie doen; dat
maakt mij niks uit. We gaan dan kijken naar die effecten.
Dat is wat hij wil bereiken.

Dan had mevrouw Karaaslan van D66 de vraag of de rege-
ring gaat monitoren of deze wet in de praktijk daadwerkelijk
leidt tot meer zekerheid in plaats van tot nieuwe omwegen.
Het antwoord is ja. Dat doen we via die monitor. Ben ik ook
bereid om tussentijds kwalitatief te evalueren hoe de wet
uitpakt? Ja. Dat heb ik net eigenlijk ook al toegezegd op de
brede-evaluatievraag van de heer Petersen.

Dat brengt mij bij een heleboel vragen over uitzendarbeid,
waar mevrouw Ramsodit ... Ik wacht heel even.

De **voorzitter**:

Er is eerst een vraag van mevrouw Bezaan.

Mevrouw **Bezaan** (PVV):

Ik had ook nog een vraag gesteld over de monitoring. U
gaf net over de tussentijdse evaluatie aan dat deze Kamer
daar ook over geïnformeerd gaat worden. Ik had die vraag
ook gesteld, maar ik vroeg of u daar dan ook de volgende
zaken in wil meenemen: de ontwikkeling van een aantal
vaste arbeidsovereenkomsten, de mate waarin werkgevers
uitwijken naar andere contractvormen of constructies en,
voor zover dat redelijkerwijs kan worden vastgesteld, de
ontwikkeling van de inzet van arbeidsmigranten. Kunt u
toezeggen dat u deze punten ook gaat meenemen?

Minister **Vijlbrief**:

Ja. Ik was net wat snel in de opsomming naar aanleiding
van de vragen van de heer Petersen. De Handelingen van
deze Kamer liggen vast. Het antwoord is ja. Dat is een toe-
zegging van mij. Ik zal al die punten meenemen die ik nu
genoemd heb in antwoord op de heer Petersen maar ook
in antwoord op anderen. Kijk, zeg ik naar aanleiding van
de discussie over de nulurencontracten: als het deze Kamer
helpt als ik ook nog heel specifiek naar dat punt kijk, dan
stel ik voor dat ik dat ook in de evaluatie doe. We zijn dan
toch bezig om te evalueren. Dus het lijkt me heel prima om
dat te doen. Nu klinkt het alsof ik een heel goedkope toezeg-
ging doe, maar dat is het niet, want het is heel veel werk.

Maar het moet wel gebeuren, denk ik, gegeven het feit dat dit een vrij ingrijpende wet is. Het antwoord is ja.

Mevrouw **Karaaslan-Kilic** (D66):

Voordat u overgaat naar de uitzendkrachten, heb ik nog twee verduidelijkende vragen. Deze wet is vooral bedoeld voor de hoofdfuncties. Daar zijn een aantal contractvormen aan gekoppeld. Het is voor mij nog niet heel duidelijk welke uitzonderingen er zijn voor mensen die het als bijbaan vervullen. Kunt u daar misschien nog iets over zeggen? Ik heb ook begrepen dat er ruimte is voor sectorale afspraken. Kunt u daar misschien ook iets over vertellen?

Minister **Vijlbrief**:

Ik doe dit even uit mijn hoofd, maar de ambtenaren luisteren mee. Er is ruimte voor uitzondering bij de nulurencontracten voor — dat is heel nauwkeurig gedefinieerd — studenten, scholieren en ouderen. Ik denk dat ouderen gedefinieerd zijn als mensen met een AOW. Ik denk dat dat de definitie is in de wet, maar ik zou even moeten kijken wat er precies in het amendement stond. Het was een amendement uit de Tweede Kamer, van de partij waar u ook lid van bent. Die uitzonderingen ken ik bij de nulurencontracten. Ik dacht ook dat er een uitzondering zat bij de ketenbepaling, maar dat moet ik even nagaan. Ja, ik weet het nu weer. De driejaarstermijn, zeg maar de wachttijd tussen de verschillende ketens, geldt niet voor jongeren en studenten, dacht ik. Daar zit dus ook een uitzondering. Dat zijn de twee uitzonderingen.

U had twee vragen gesteld en het nadeel daarvan is dat ik nu de tweede vraag ben vergeten. Ja, sectoraal. Er kan bij cao van afgeweken worden, maar er kan bij cao van een aantal belangrijke punten niet afgeweken worden. Je kunt bij cao bijvoorbeeld niet het nulurencontract weer in ere herstellen, want dan gaat de wet een beetje aan zijn eigen succes kapot. Dat willen we niet. We hebben bewust gezegd: daar maken we een einde aan. Ik kan voor de tweede termijn nog wel op een rijtje zetten waar je allemaal van kunt afwijken per cao. De ambtenaren luisteren mee. Dan kom ik daar straks nog even op terug.

Mevrouw **Ramsodit** (GroenLinks-PvdA):

We zitten nu bij het mapje monitoring, dus ik dacht: het is goed om dan even te checken ... O, ik moet de microfoon beter aanzetten. Ik zie u graag niet via de microfoon, want die staat nu net voor uw gezicht. We hadden het nu over het mapje monitoring en er zijn twee vragen waar ik graag nog verduidelijking op wil. Ik vind het heel mooi dat u zegt: we gaan heel strak monitoren en die achttien maandenmonitor wordt eigenlijk min of meer gekoppeld aan de evaluatie. Mijn vraag gaat over de monitoring en evaluatie. U heeft net toegezegd aan mevrouw Bezaan dat dat ook de inzet van arbeidsmigranten betreft, maar onze vraag ging ook over het specifiek kijken naar sectoren zonder cao en sectoren met veel laagbetaalde arbeid. Kunt u daar in de evaluatie en in de effectenmonitoring specifieke aandacht voor hebben?

Minister **Vijlbrief**:

Ik heb daar op zich geen bezwaar tegen. Ik dacht eigenlijk dat je dat vrij automatisch zou doen.

Mevrouw **Ramsodit** (GroenLinks-PvdA):
Het is nog niet geëxpliciteerd, vandaar.

Minister **Vijlbrief**:

Ja, dan maak ik dat nu expliciet.

De **voorzitter**:

Mevrouw Ramsodit, via de voorzitter.

Minister **Vijlbrief**:

Dat is prima, ja.

De **voorzitter**:

Dat doen? Ja. Mevrouw Ramsodit nog.

Mevrouw **Ramsodit** (GroenLinks-PvdA):

U gaf net bij de heer Petersen aan dat u bereid bent welwillend te kijken naar een andere vorm van ketenbepaling. Dat kwam net even aan de orde en toen zei u: dat wil ik doen. Ik denk dat het dan ook goed is om te constateren dat afwijken van de kaders zoals we die nu gesteld hebben zorgvuldig dient te gebeuren, als die welwillendheid er is, en dat dus ook alle partners die tot nu toe betrokken waren er ook goed in meegenomen worden als dit soort kwesties oppoppen. Ik heb namelijk een beetje het gevoel dat dit nu hier wordt gesteld.

Minister **Vijlbrief**:

Ik ga niet over de gevoelens van mevrouw Ramsodit, maar deze wet ligt gewoon voor. Wat de heer Petersen vroeg, is: ben je bereid om te kijken naar de effecten daarvan en ben je eventueel bereid, als er een effect zou zijn dat je echt niet wenst, om een AMvB-indicatorbepaling in te zetten? Ik heb gezegd: dat wil ik wel, maar dat wil nog niet zeggen dat ik dat ga doen.

Mevrouw **Ramsodit** (GroenLinks-PvdA):

Dat is dan helder.

Minister **Vijlbrief**:

Daar gaat de regering in eerste instantie gewoon zelf over. Daar vragen we dan advies over aan de Raad van State. Dat hangen we dan voor, als u dat wenst, bij beide Kamers en dan komen we daar weer op terug. Maar het is niet mijn bedoeling mijn eigen wet nu te ontkrachten door te zeggen dat ik alles bij een AMvB anders ga doen over twee jaar. Als dat de vraag is van mevrouw Ramsodit, is het antwoord: nee, dat ga ik niet doen. Het was alleen naar aanleiding van de vraag: als de evaluatie nou aanleiding geeft tot?

De **voorzitter**:

Tot slot, mevrouw Ramsodit.

Mevrouw **Ramsodit** (GroenLinks-PvdA):

Dus met heel veel "alsen" en "heel, heel misschien" en "nader onderzoek" en de normale procedure. Dank u wel.

Minister Vijlbrief:

Dit is hoe je bestuurt. Ik probeer een goed bestuurder te zijn. Een goed bestuurder maakt een wet, waar niet iedereen het mee eens is maar waarvan hij hoopt dat die een meerderheid haalt. Als er wordt gevraagd "als die wet niet doet wat hij moet doen, ga je dan ingrijpen?", is het heel raar om dan te zeggen "nou, dat ga ik nooit doen". Dat zijn geen "alsen", dit is gewoon hoe een wet werkt.

Mevrouw Lagas (BBB):

Ik vind het een mooie, geruststellende opmerking die u maakt, maar u koppelt 'm aan uzelf. Het is u natuurlijk gegund dat u die ruimte en die tijd krijgt, maar mijn fractie maakt zich wel zorgen over evaluatie, monitoring en aanpassing als u daartoe niet in de gelegenheid wordt gesteld. Hoe gaat u dit borgen? We hebben het gezien bij de Wet betaalbare huur. De monitoring voorspelde niet veel goeds, maar we hebben nog geen beweging. Ik ben dus een beetje op zoek naar uw handvatten om ervoor te zorgen dat wordt geborgd dat mocht er een aanpassing nodig zijn, op wat voor manier dan ook, die er ook komt. Ik ben benieuwd hoe u dat gaat borgen.

Minister Vijlbrief:

Als mevrouw Lagas hier suggereert dat dit kabinet er niet nog drie jaar zit, dan moet ik dat ten stelligste ontkennen. Ik kan het zelf borgen, dat ten eerste. Ten tweede. Als zij wilde zeggen "stel dat er een opvolging komt", dan weet mevrouw Lagas ook dat mijn opvolger staatsrechtelijk gebonden is aan de toezeggingen die ik hier doe. Van de Wet betaalbare huur houd ik mij verre, als u het niet heel erg vindt. Als Kamerlid heb ik daar te veel mee te maken gehad. Op het moment dat ik hier een toezegging doe dat er over twee jaar een evaluatie komt, dan zal mijn opvolger dat moeten doen en daar serieus mee moeten omgaan. Als mijn opvolger dat niet doet, dan doet u er goed aan om haar of hem hiernaartoe te halen. Maar ik kan u verzekeren, dat gaat zich niet voordoen, want over twee jaar zit ik hier nog steeds en moet u het nog steeds met mij doen.

Voorzitter. "Kan de minister toelichten wat "gelijkwaardig" is? Welke arbeidsvoorwaarden kunnen daarbij tegen elkaar worden uitgeruild?" Dat is een vraag van mevrouw Ramsodit. Gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden houdt in dat er onder de streep sprake is van gelijke waarde op totaal niveau, maar hoe die gelijkwaardigheid van arbeidsvoorwaarden wordt vormgegeven is aan cao-partijen. Is er geen cao, dan mogen loon en arbeidsrusttijd niet worden uitgeruild. Er moet dus een cao zijn, anders mag je dat niet uitruilen tegen elkaar. Dat geeft wel enige rust, denk ik, ook in het hoofd van mevrouw Ramsodit. Gelijkwaardigheid moet je dus met elkaar afspreken in een cao. Is er geen cao, dan geldt gelijkheid. Dat maakt het in principe simpel. Wie stelt dan vast dat het arbeidsvoorwaardenpakket niet gelijkwaardig is? Als je als uitzendkracht twijfels hebt over de gelijkwaardigheid, dan kun je navraag doen bij het uitzendbureau, dan kun je hulp inroepen als uitzendkracht en uiteindelijk is het aan de rechter. De uitzendkracht kan hierbij ondersteund worden. Er zijn ook al rechtszaken over geweest, maar dat weet mevrouw Ramsodit als geen ander, denk ik.

Dan vroeg mevrouw Van Aelst-den Uijl: hoe gaat deze groep dit recht, deze gelijkwaardigheid, in de praktijk gebruiken

naar de verwachting van de minister? Dat heb ik eigenlijk net toegelicht; anders ga ik het nu weer herhalen.

Dat brengt mij bij de vraag van mevrouw Ramsodit. Zij zegt dat het belangrijk is dat er cao-afspraken tot stand komen met werknemersorganisaties die voldoen aan de onafhankelijkheidsvereiste. Overeenkomstig de motie-Vos van 14 januari 2025 wordt op dit moment gewerkt aan het opnemen van een onafhankelijkheidsvereiste in de Wet op de cao. Ik verwacht het wetsvoorstel na de zomer in internetconsultatie te doen. Dat zou tijdig moeten zijn om de wet op 1 januari '28 in werking te laten treden. Daarmee loopt het dus gelijk op.

Ten slotte had mevrouw Ramsodit nog een vraag over subsidiestromen van het Rijk en projectfinanciering: in hoeverre werkt dat nou door in de arbeidsrelatie? Ik vind het belangrijk dat de overheid rust brengt in de subsidiestromen en projectfinanciering. Er is ook een traject in gang gezet — dat is een voorbeeld — waarmee per 2029 de culturele rijkssubsidies voor maximaal acht jaar kunnen worden verstrekt, zodat er meer rust komt. Maar als mevrouw Ramsodit dat waardeert, ben ik bereid om het gesprek aan te gaan met collega's om ervoor te zorgen dat er meer rust, orde en reinheid komt.

Mevrouw Ramsodit (GroenLinks-PvdA):

Misschien nog even terugkomend op het gelijkwaardigheidspakket. Het is nu zo dat het borgen van de onafhankelijkheid van de werkgeversorganisatie nog niet in de wet geregeld is. Ik hoor u zeggen: mijn inzet is om dat in 2028 te doen. Hoe wilt u er dan zorg voor dragen dat de implementatie van deze wet als het gaat om gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden tot stand komt met een onafhankelijke werkgeversorganisatie?

Minister Vijlbrief:

Ik zal hier in tweede termijn even op terugkomen. Ik dacht dat deze termijn er precies toe leidde dat alles gelijk oploopt. Dat zei ik net ook in een bijzin, maar daar zal ik in tweede termijn even precies op terugkomen, anders ga ik hier zitten raden. Maar volgens mij loopt het nu zo dat als die wetgevingstrajecten lopen zoals ze nu voorzien zijn, er geborgd is dat degenen die cao's afsluiten, ook echt onafhankelijk zijn. Dat is het inhoudelijke punt van mevrouw Ramsodit. Ik kom daar graag in tweede termijn even op terug, anders ga ik nu zitten raden, maar volgens mij klopt dit.

Mevrouw Ramsodit (GroenLinks-PvdA):

Daar kijken we naar uit. Het andere punt was het toepassen van deze wet door de Rijksoverheid, medeoverheden en overheidsorganisaties. U zegt: ik ben bereid mijn collega's te betrekken in het realiseren van de kaders van deze wet. Is dat ook zo als het gaat om medeoverheden en overheidsorganisaties? Die reikwijdte van het werkgeverschap gaat namelijk ook hen aan.

Minister Vijlbrief:

Dat is prima, alleen moet ik mezelf nu even niet overstreken. Het punt dat mevrouw Ramsodit probeerde te maken, dacht ik, was: soms is de manier waarop subsidies of geldstromen gaan bepalend voor het feit dat er heel veel met uitzendkrachten wordt gewerkt; kun je proberen dat te

voorkomen? Daarop heb ik gezegd: ja, dat doe ik graag. Ik heb een voorbeeld gegeven waarin we al met langere subsidietrajecten werken, zodat je met vaste of tijdelijke contracten kunt werken. Ik ben bereid om daarover te praten met iedereen die hier een rol in speelt. Dat zal ik ook doen. Dat zal ik in het sociaal overleg maar ook in het kabinet doen, en ik zal dit ook bij medeoverheden aan de orde stellen. Maar ik ben tegelijkertijd weer niet helemaal de baas van de medeoverheden, noch van het ministerie van VWS of andere ministeries die subsidies verstrekken. Ik probeerde mevrouw Ramsdijt een toezegging te doen, maar ik geloof dat ik daar niet in geslaagd ben.

Mevrouw **Ramsdijt** (GroenLinks-PvdA):
Volgens mij bent u op 80% ...

De **voorzitter**:
Mevrouw Ramsdijt, tot slot.

Mevrouw **Ramsdijt** (GroenLinks-PvdA):
O, sorry! Ik zei: volgens mij zit u op 80%. Misschien kunt u die toezegging concreter maken door te zeggen dat het niet alleen over subsidieverstrekking gaat, maar over alle manieren waarop er tijdelijke inzet van personeel is op basis van tijdelijke financiering. Dat reikt verder dan subsidieverstrekking. Dat was ook in mijn inbreng het geval.

Minister **Vijlbrief**:
Laat ik het antwoord "ja" geven, maar nogmaals, ik moet me niet overstrekken, want er gaat natuurlijk heel veel tijdelijk geld naar plekken ... Maar laat maar even. Ik ga mijn best doen, ook op dit punt.

Ik ben bij het mapje overig, voorzitter. Is er een samenhang tussen het wetsvoorstel en de Regeling dienstverlening aan huis, vroeg mevrouw Lagas. Ze zei volgens mij zelf al in haar inbreng dat er een uitzondering is tot 2030 voor het pgb. Die tijd moeten we maar benutten om hier iets op te vinden. Dat is niet eenvoudig, zeg ik tegen mevrouw Lagas. Ze heeft gelijk. Het is ingewikkeld.

Deze vraag heb ik beantwoord.

Ik heb nog een vraag van de heer Petersen: is de minister bereid, zodra in de praktijk blijkt dat cao-partijen of sectoren tegen interpretatievragen aanlopen, die interpretatievragen actief te beantwoorden en openbaar te maken, bijvoorbeeld in een digitaal toegankelijk register? Dat lijkt me een goed plan, dus dit zal ik doen. We zullen een soort kennisdocument maken en dat regelmatig actualiseren. Dat zullen we natuurlijk digitaal doen.

"Kan de minister expliciet uiteenzetten welke onderdelen van de inrichting van de jaarurennorm en bandbreedtecontracten aan cao-partijen kunnen worden gelaten, zodat zij niet onnodig terughoudend worden?" Dat zal ik in de communicatie meenemen.

"Is de minister bereid om ruim voor de inwerkingtreding een praktische handreiking te publiceren?" Ja, daar heb ik het eigenlijk al over gehad. Er hing net een beetje een sfeer in het debat die ik wat minder prettig vond, namelijk: dit is

een onaffe wet. Dat is volgens mij niet waar. Het is geen onaffe wet. Het is een wet waarbij dingen veranderen, maar het is wel een wet die nogal wat studie vereist om hem helemaal goed te doorgronden. Dat heb ik inmiddels zelf ondervonden, maar dat hebben de Eerste Kamer en de Tweede Kamer ook ondervonden. Ik denk dus dat het handig is om een aantal voorbeelden die we hier gewisseld hebben en die we ook schriftelijk gewisseld hebben — de zorg, de spreekwoordelijke spelletjesfabriek en een aantal van dit soort cases die we hebben gehad — in een handreiking uit te werken en zeggen: zo kunnen jullie daarmee omgaan. Dat geldt dan zowel voor werkgevers als voor werknemers. Dat lijkt mij gewoon een goed idee.

De heer **Baumgarten** (JA21):
Is het probleem niet dat wij nu wellicht een geïsoleerd probleem proberen aan te pakken, terwijl we aan de andere kant, en volgens mij refereerde de minister daar al aan, tegelijkertijd werkgevers opzadelen met dienstverbanden die wel heel vast zijn, waarbij een werkgever, als het even tegenzit, bijvoorbeeld na ziekte twee jaar lang aan loondoorbetaling vastzit met allemaal re-integratieverplichtingen? Is dat dan niet ook een probleem dat zou moeten worden aangepakt? Oftewel: is vast dan niet heel erg vast?

Minister **Vijlbrief**:
Ik heb helemaal aan het begin van mijn inbreng hier iets over gezegd, maar ik zal dat nu wat uitgebreider doen. Ik ben het eens met hoe de heer Baumgarten het aan het eind formuleert. Hij zei "is dat niet ook een probleem?" en het antwoord daarop is ja. Als hij had gezegd "is dat niet hét probleem?" zou het antwoord nee zijn. Maar ik ben het er heel erg mee eens dat, als je deze weg wilt bewandelen, je ook het vaste contract aantrekkelijker moet maken. Dat is overigens ook wat Borstlap zei. Dat aantrekkelijker maken betekent bijvoorbeeld loondoorbetaling bij ziekte. Een bekend punt van de partij van de heer Baumgarten ook in de Tweede Kamer, waar ik vele debatten daarover voer met de heer Ceulemans. Ik ben het ermee eens dat de manier waarop het nu werkt, vaste contracten tegenhoudt en dat is niet wat je wilt. Overigens is de oplossing daarvan dan ook weer niet zo heel eenvoudig, want het simpelweg inkorten van die periode naar één jaar, wat door sommige mensen als panacee wordt gezien, heeft ook weer een aantal nadelen.

Het kabinet is daarop aan het studeren. Ik doe dat samen met collega Aartsen. Ik doe dat niet alleen, want we doen dit dossier samen. Er zitten meer kanten aan een vast contract waar je naar kunt kijken. Ik heb net een aantal voorbeelden genoemd van zaken waar het kabinet naar aan het kijken is. Die transitievergoeding is er één. Kunnen we daar niet van af? Dat is eigenlijk een soort extra stukje uitkering dat we gecreëerd hebben. Kunnen we dat niet beter omzetten in iets waarmee werkgevers investeren in scholing? Dan hebben we de Wet personeelsbehoud bij crisis, waarmee we werkgevers kunnen helpen ... Kijk, er leek zich net een ideologisch debatje te ontbranden over wat het eigen werknemersrisico is en wat een overheidsrisico. Daar wordt al 150 jaar over gediscussieerd natuurlijk. Maar die Wet personeelsbehoud bij crisis gaat precies hierover: wanneer word je als werkgever nog geholpen om je mensen even tijdelijk in dienst te houden, en wanneer wordt het eigenlijk gewoon een werkgeversrisico en moet je het maar zelf regelen? Een lang antwoord om te zeggen: ik ben het

met de heer Baumgarten eens. Ik kan er niet zo veel aan doen dat die wetsvoorstellen nu apart van elkaar komen. Maar ik ben het met hem eens dat dit pas echt goed gaat werken als je ook een vast contract aantrekkelijk maakt. Dat ben ik gewoon met hem eens.

De heer **Baumgarten** (JA21):
Dank u wel. Dat was voldoende voor mij.

Minister **Vijlbrief**:

Ik kom bij een vraag van mevrouw Karaaslan. Hoe zorgt de minister ervoor dat zowel werknemers als werkgevers straks op een toegankelijke en overzichtelijke manier alle informatie kunnen vinden? Daar hebben we het eigenlijk net over gehad. Maar we zullen dat ook voor arbeidsmigranten doen, ook in verschillende talen, zodat ook zij begrijpen wat hier gebeurt.

Hoe zorgen we dat communicatie tijdig, begrijpelijk en praktisch toepasbaar is? Ook een vraag van mevrouw Karaaslan, ook voor kleinere werkgevers en werknemers. Wat ik net al zei: we moeten echt proberen om dit simpel uit te leggen.

Mevrouw Bakker vroeg of er ook overleg is met de Belastingdienst over de controle op de betaling van de Aof-premie en of er oplossingsrichtingen zijn nu uit de uitvoerings-toets blijkt dat de controle op de betaling van de Aof-premie door de Belastingdienst problematisch is. Ja. We voeren regelmatig overleg en als mevrouw Bakker daar prijs op stelt, kan ik beide Kamers ervan op de hoogte stellen zodra dat tot uitkomsten heeft geleid.

Zitten werkgevers ... Deze vraag hebben we al gehad.

Ik ben erdoorheen, voorzitter. Ik heb, dacht ik, al heel veel vragen beantwoord.

De **voorzitter**:
Ik zie toch nog een interruptie van mevrouw Bakker.

Mevrouw **Bakker-Klein** (CDA):

Ik denk dat de minister inderdaad al onze vragen beantwoord heeft, maar nog niet helemaal tot volledige geruststelling. Eigenlijk zegt u: onze zorg dat de zorgsector personeel gaat verliezen is niet realistisch, want er zijn heel veel mogelijkheden om het op een andere manier te regelen. U heeft ook een toezegging gedaan aan de heer Petersen dat u het komend jaar gaat monitoren hoe dingen verlopen. U zei ook dat dat ook geldt voor alles wat hier gewisseld is. Gaat u ook heel specifiek monitoren wat dit betekent voor uitval van personeel in de zorg en zijn er dan nog mogelijkheden om daar tijdig op in te grijpen?

Minister **Vijlbrief**:

Ik wil nog wel een stap verder gaan. Ik heb al eerder aan de Tweede Kamer toegezegd dat ik nog in gesprek ga met de organisaties in de zorg. Daar vroeg de heer Schalk van, even in een minidebatje dat ik met hem had: heeft dat nog wel zin, want de wet is er dan toch al? Toen zei ik: ja, dat heeft zin, want ik denk dat ook deze organisaties ook nog

geholpen kunnen worden in wat er allemaal kan binnen die wet. Laat ik daar dan al koppelen — dat is dan een logische toezegging — dat we ook bij die evaluatie en de monitoring precies kijken naar deze sector. Het wordt wel een gigantische monitoring en evaluatie inmiddels, maar goed.

De **voorzitter**:

Dan kijk ik nog even rond en vraag ik ... Nee, de Kamerleden hebben al een eerste termijn gehad. Ik ga de beraadslaging en de vergadering schorsen voor de lunchpauze tot 13.30 uur.

De beraadslaging wordt geschorst.

De **voorzitter**:

Na de schorsing gaan wij verder met onze eerste ronde stemmingen. Ik verwacht dat wij beginnen met de tweede termijn van de kant van de Kamer rond 14.15 uur of 14.30 uur.

De vergadering wordt van 12.25 uur tot 13.32 uur geschorst.