

Wet meer zekerheid flexwerkers

Voorzitter: Bromet

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).**

Voorzitter: Bromet

De **voorzitter**:

Dames en heren. We gaan beginnen met het debat over de Wet meer zekerheid flexwerkers. Welkom aan de minister. Welkom aan de Kamerleden. De diverse Kamerleden hebben aangegeven hoeveel spreektijd ze willen. Het is een wet, dus in principe is die onbeperkt.

De algemene beraadslaging wordt geopend.

De **voorzitter**:

Ik wil graag de eerste spreker naar voren roepen. Dat is de heer Flach van de SGP.

De heer **Flach** (SGP):

Voorzitter, dank u wel. Altijd beschikbaar zijn, maar nergens recht op hebben: dat is de situatie bij sommige werknemers met een flexcontract. De SGP vindt dat onwenselijk. Hoe pak je dit het meest effectief aan? Die vraag staat vandaag centraal. Laat ik eerst schetsen hoe de SGP kijkt naar de arbeidsrelatie. Als werkgever heb je een verantwoordelijkheid richting werknemers. Dat betekent dat je hen niet voortdurend aan het lijntje kunt houden, in het besef dat ook zij afhankelijk zijn van hun baan voor brood op de plank of een dak boven het hoofd.

Het zal niemand verbazen dat de SGP duurzame relaties toejuicht. Dat geldt zeker voor de arbeidsrelatie. We weten inmiddels dat een wiebelige arbeidsrelatie er vaak voor zorgt dat ook op andere terreinen van het mensenleven vastigheid ontbreekt. Mensen komen niet of later tot een vaste relatie of hebben onvoldoende stabiliteit qua inkomen om een huis te huren of te kopen. Dat heeft indirect gevolgen voor de demografische ontwikkelingen. Het stichten van een gezin en het krijgen van kinderen wordt uitgesteld, terwijl bekend is dat veel aanstaande ouders hier eerder aan zouden willen beginnen. Ook deze bredere effecten van flexibele contracten moeten we in ogenschouw nemen wanneer we spreken over deze wet.

Tegelijk is het de vraag of flexibiliteit per definitie fout is en met wortel en tak moet worden uitgeroeid. Het gaat namelijk niet alleen om werknemers die beschermd moeten worden tegen werkgevers die er een potje van maken. Dat lijkt in deze wet soms bijna vergeten te zijn. Er zijn veel werknemers die er graag en dankbaar gebruik van maken. Daar wil ik vandaag echt een streep onder zetten. Onze economie vaart ook wel bij wendbaarheid te midden van alle transities die wij doormaken. De SGP dringt daarom aan op meer tussenvormen tussen vaste en flexibele contracten. Ook zouden we meer flexibiliteit binnen vaste contracten mogelijk kunnen maken. Volgens mij delen de minister en ik deze visie. Hoe gaat hij dit de komende periode oppakken?

Laten we daarnaast naar de mens kijken en niet enkel naar de juridische status van een contract. In de economie van de toekomst die de SGP voor zich ziet, zouden competenties en het carrièreperspectief van een werknemer doorslaggevend moeten zijn. Hoe gaan we bijvoorbeeld veel sterker inzetten op duurzame inzetbaarheid en een leven lang ontwikkelen in de toekomst?

Uit de recente wetsevaluatie van de Wet arbeidsmarkt in balans blijkt dat de maatregelen rondom flexibele arbeid, zoals strengere regels voor oproepkrachten, weinig tot geen invloed hebben gehad op de contractkeuzes van werkgevers. Die keuzes worden vooral ingegeven door de aard van het werk, krapte op de arbeidsmarkt en de behoefte aan flexibiliteit. Dat brengt wel fundamentele vragen op tafel. In hoeverre gaat de voorliggende wet ook echt doen wat wordt beloofd? Is het wel gerechtvaardigd zodanig in te grijpen, terwijl het maar de vraag is of flexibilisering hierdoor ook echt wordt teruggedrongen en er daadwerkelijk meer vaste contracten zullen komen? Onderzoek naar de effecten van de Wet arbeidsmarkt in balans heeft laten zien dat werkgevers dan overstappen op andere flexibele vormen, zoals uitzendwerk of zzp.

Ik lees dat het vergroten van werkzekerheid voor werkenden het doel van dit wetsvoorstel is, boven het terugdringen van personeelstekorten op de arbeidsmarkt. De vraag aan de regering is dan: welke van deze twee problemen beoordeelt de regering als het grootste en urgentste probleem in onze huidige arbeidsmarkt? Is dat de werkzekerheid of de arbeidsmarktkrapte? Daarbij komt nog dat de arbeidsmarkt op dit moment dusdanig krap is, dat een ontevreden flexwerker makkelijk kan overstappen naar een andere werkgever. Die krapte neemt de komende jaren alleen maar toe. Kortom, welk probleem lost deze wet nu echt op?

Laten we uitzoomen naar de bredere arbeidsmarkt. Ten aanzien daarvan echoot al geruime tijd, ook in deze zaal, het motto: vast minder vast en flex minder flex. Sinds het rapport-Borstlap in 2020 is dat het credo voor de arbeidsmarkt van de toekomst. Mijn fractie heeft zich daarachter geschaard. Desondanks is er nog te weinig van deze leus omgezet in concreet arbeidsmarktbeleid. Met "flex minder flex" is voortvarend aan de slag gegaan. De werknemer wordt bediend, maar de indruk van de ondernemer is dat zijn wensen nog niet verwezenlijkt worden in het arbeidsrecht. Ook de Raad van State legt hier de vinger bij. De evaluatie van de wet onderstreept dit alleen maar. Werkgevers kijken op tegen de oplopende kosten van flex, terwijl maatregelen om het vaste contract minder vast te maken, uitblijven.

Goed dat het oordeel van de bedrijfsarts nu eindelijk leidend wordt bij re-integratie. De

SGP heeft daar regelmatig op aangedrongen, maar laten we eerlijk zijn: slechts een relatief kleine groep werkgevers profiteert hiervan. De buitensporig lange loondoorbetalingsplicht bij ziekte drukt nog altijd zwaar op de werkgeversnek, om nog maar te zwijgen over de Wet verbetering poortwachter, de ontslagbescherming en andere werkgeversverplichtingen in Nederland. Wat gaat het kabinet er in de volle breedte aan doen om "vast minder vast" ook met spoed om te zetten in wetgeving? We moeten dit namelijk toch steeds als pakket, als geheel zien. Welke knelpunten ziet de regering op de arbeidsmarkt? Hoe wil ze tekorten tegengaan en de wendbaarheid van werkgevers vergroten? Meer specifiek: welke wetsvoorstellen kunnen we op dit punt verwachten? Kan de minister hiervoor een spoorboekje schetsen?

De SGP geeft in elk geval een duidelijke boodschap mee: maak vaart met het onderdeel "vast minder vast", zodat het voor werkgevers weer aantrekkelijk wordt om personeel in dienst te nemen. Daarbij geldt overigens dat we niet alleen hoeven te wachten op wetgeving. Aan de hoge premiedruk en lasten op arbeid kan op korte termijn al iets worden gedaan. Welke plannen heeft het kabinet op dit punt in petto?

Voorzitter. Flexwerkers verdienen goede inkomens, roosterzekerheid en minder onzekerheid rond werk en inkomen. Daar waar flexibilisering is doorgeschooten, moet die worden aangepakt. Zo stelt het kabinet maatregelen voor om draaideurconstructies met tijdelijke contracten tegen te gaan. Na drie tijdelijke contracten is het echt tijd voor een vaste aanstelling. Nu zien we nog te vaak dat werkgevers de keten even laten onderbreken of mensen adviseren om in de WW te gaan, om hun vervolgens vrolijk opnieuw een reeks tijdelijke contracten aan te bieden. Dat is niet de bedoeling. Werkgevers moeten zich wat de SGP betreft verantwoordelijk gedragen richting hun personeel als menselijk kapitaal. Ook hierbij geldt: wat jij niet wilt dat u geschiedt, doe dat ook een ander niet. Allerlei ontsnappingsroutes moeten verdwijnen, maar wel zonder de regeldruk op te voeren en zonder andere werknemers die juist gedijen op flexibiliteit, de pas af te snijden. Daarnaast moet per kwartaal roosterzekerheid voor een jaarurencontract worden overeengekomen, wordt concurrentie op arbeidsvoorwaarden tussen uitzendkracht en werknemer bij de inlener tegengegaan en worden de meest onzekere uitzendfasen verkort.

Voorzitter. Ik kan op één onderdeel wat uitgebreider ingaan: de oproepcontracten. De regering kiest ervoor het nulurencontract te verbieden en in plaats van het min-maxcontract het bandbreedtecontract te introduceren. Mijn fractie heeft daar serieuze vragen bij. Eén. Er zijn inderdaad medewerkers met deze contracten die tegen hun zin onvoldoende werkzekerheid krijgen van hun werkgever. Toch zijn er ook werknemers die wel graag een nulurencontract willen en bewust voor zo'n arbeidsrelatie kiezen, zodat ze zelf kunnen bepalen wanneer ze werken. We zien dit bijvoorbeeld veel in de zorgsector. Ook veel gepensioneerden maken hier graag gebruik van. Het risico bestaat dat we daar straks arbeidskrachten verliezen, omdat er in de nieuwe situatie onvoldoende flexibiliteit is om bijvoorbeeld mantelzorg, opvoeding of de geneugten van de oude dag te combineren met een baan.

De regering stelt dat er met een bandbreedtecontract flexibiliteit kan worden gerealiseerd. Dat is op zichzelf genomen waar, maar die is toch wel erg beperkt. Je moet immers vooraf je minimale en maximale inzet doorgeven en je dus vastleggen op

een vast aantal uren per periode. Niet iedereen heeft daar op voorhand voldoende zicht op, met een druk gezin of wisselende andere activiteiten. Binnen een bepaalde periode kan er gevarieerd worden, maar de charme van een nulurencontract is juist dat je er bij drukte voor kan kiezen om niet te werken, terwijl je op andere momenten die voor jou beter schikken, veel meer kunt werken als er werk beschikbaar is. Ik vraag dus ook echt aandacht voor het beperken van de keuzevrijheid van mensen op dit punt.

Het maximumpercentage van 130% is dan ook buitengewoon arbitrair. Stel: je werkt als oproepkracht in de thuiszorg met een contract van vijf uur en een bandbreedte van 100% tot 130%. Dat betekent dat het maximale aantal uren per week zes en half is. Dat biedt echt onvoldoende flexibiliteit. Nu is het zo dat die mensen vaak zestien uur werken in de ene week, en de daarop volgende week helemaal niet. Idealiter behoudt de SGP het nulurencontract voor die mensen die daar vrijwillig voor kiezen, door een wettelijke uitzondering voor deze groep. Tegelijkertijd bestaat het risico dat kwetsbare medewerkers zich dan gedrongen of gedwongen voelen aanspraak te maken op een dergelijke uitzondering. Daarom zou de SGP een uitzondering willen creëren voor sectoren als zij die mogelijkheid in hun cao hebben opgenomen. Dat betekent dat de sociale partners daar dan zelf aan zet zijn. Daar worden dus zowel werknemers als vakbonden bij betrokken. Hierover heeft mijn fractie een amendement ingediend.

Ik hoor graag hoe de minister naar dit voorstel kijkt en welke andere mogelijkheden hij nog ziet om de flexibiliteit voor deze mensen te vergroten, bijvoorbeeld door verruiming van het percentage van 130%. Meer specifiek: hoe gaat hij voorkomen dat een heel contingent werknemers, waaronder gepensioneerden, afhaakt vanwege de nieuwe regels?

De heer **Neijenhuis** (D66):

Hier wil ik even verder op doorvragen. Als het gaat om gepensioneerden, dan vinden we elkaar denk ik wel. Maar de mensen die er geen vast inkomen naast hebben, hebben natuurlijk wel een heel moeilijke onderhandelingspositie. Je bent voor je levensonderhoud afhankelijk van een werkgever, en die kan je dan ook wel echt flink wat opleggen. De heer Flach begint zijn bijdrage met "altijd beschikbaar moeten zijn, maar geen zekerheid hebben". Hoeveel zekerheid blijft er over als zijn amendement doorgaat, waarmee je zo'n bandbreedtecontract per cao eigenlijk helemaal buiten werking kan stellen en gewoon weer nulurencontracten kan gaan invoeren? Gaat dat niet weer veel te ver richting het afwentelen van risico's op de werknemer?

De heer **Flach** (SGP):

Dank voor de vraag. De heer Neijenhuis heeft in mijn bijdrage tot nu toe goed geproefd dat het ook een worsteling is. Aan de ene kant zien we dat er misbruik wordt gemaakt van de flexibiliteit van mensen. Dat wil je tegengaan. Aan de andere kant zie en ken ik ook grote groepen mensen die juist goed gedijen bij die flexibiliteit. Je wil eigenlijk het ene verhelpen zonder het andere onmogelijk te maken. Dat is de zoektocht waar we vanmiddag mee bezig zijn. Daarom heb ik ook betoogd dat het in bepaalde sectoren meer kan voorkomen dat mensen vrijwillig en naar volle tevredenheid gebruikmaken van die flexibiliteit. Dan denk ik aan de zorg en het onderwijs, om maar wat te noemen.

Mensen hebben andere prioriteiten in hun leven en willen daarnaast nog wel wat

werken, omdat ze het leuk vinden of omdat ze daarmee wat bijverdienen, maar dat staat voor hen dan op een tweede plaats. Door ze te dwingen in bepaalde contractvormen, zullen ze een keuze moeten maken die ze anders niet zouden maken. In dat soort specifieke sectoren zou je dan als sociale partners kunnen komen tot de afspraak om via de cao die mogelijkheid alsnog te bieden. Dat betekent dat de belangen van werkgevers en werknemers dan goed met elkaar besproken zijn aan de onderhandelingstafel alvorens dat mogelijk wordt.

De heer **Neijenhuis** (D66):

Om te beginnen: die worsteling herken ik ook wel. Zo zit ik ook die wet te bestuderen. Ik wil alleen wel op het volgende wijzen. Erkent de heer Flach ook dat het de werknemer met dat bandbreedtecontract altijd vrij staat om nog meer te gaan werken dan die bandbreedte? Als die werknemer dat vrijwillig wil, kan die gewoon boven de bandbreedte uitkomen. Maar het biedt wel de zekerheid voor de werknemer dat die daar niet toe kan worden gedwongen als die dat niet wil, bijvoorbeeld omdat diegene er een tweede baan naast moet hebben omdat die van zestien uur in de week niet rond kan komen.

De heer **Flach** (SGP):

Het lastige aan deze wet is dat je je bij iedere situatie groepen mensen kunt voorstellen die erop vooruitgaan en mensen die erdoor getroffen worden. Ik heb zelf het voorbeeld genoemd van mensen die zeggen: in die week heb ik lekker veel tijd en ga ik twintig uur werken en daarna heb ik even twee weken geen tijd. Die zijn gebaat bij maximale flexibiliteit, terwijl andere mensen zeggen: joh, ik heb liever iedere week wat, want dan weet ik of ik er een tweede baan bij kan doen. Dat is de zoektocht. We komen hier nooit helemaal uit in generieke zin, dus pleit ik ervoor om ook wat maatwerk per sector toe te passen en om in sectoren waar bovengemiddeld veel behoefte is aan flexibiliteit, ook ruimte aan de sociale partners te laten. Ik zal niet ontkennen dat dat natuurlijk ook een bepaald risico inhoudt, maar dat is de weging die we moeten maken. De SGP heeft die zo gemaakt dat die in bepaalde sectoren bij cao geregeld zou moeten worden.

De **voorzitter**:

Tot slot.

De heer **Neijenhuis** (D66):

Dat snap ik. D66 staat niet bekend als de allergrootste polderpartij, maar juist de sociale partners hebben binnen de SER de oproep gedaan: houd nou de kern van dit wetsvoorstel overeind. De kern van dit wetsvoorstel is natuurlijk het afschaffen van die nulurencontracten en het invoeren van zo'n bandbreedtecontract, waarbij het de werknemer wel vrijstaat om vrijwillig meer te gaan werken maar die daar niet toe gedwongen kan worden door die werkgever. Dus juist als je het ook aan de sociale partners wil overlaten, zou je dan niet juist die deal willen respecteren en in ieder geval de kern van de wet ongewijzigd laten?

De heer **Flach** (SGP):

Ik heb die oproep ook gehoord. Het eerste wat ik dan denk, is: dan hadden we hier vanmiddag niet hoeven zitten. Het werk van de Tweede Kamer is ook om wetten te beoordelen en om een wet te amenderen als we vinden dat die niet compleet is of aangevuld moet worden. Dat is wat ik vandaag ook doe met een vijftal amendementen.

Als we allemaal de oproep van de sociale partners serieus en letterlijk zouden nemen, dan hadden we in de zon gelopen vanmiddag. Ik weet niet of die nog schijnt, want dat kunnen we vanaf hier niet zien. Er zitten ook echt haken en ogen aan dat bandbreedtecontract — dat erkennen we denk ik met elkaar — bijvoorbeeld door de kwartaalverplichting die erin zit. We hebben een brief gehad van de fabrikant van Monopoly, die u misschien ook wel heeft gehad. Die hebben een heel duidelijk seizoenspatroon, wat het voor hen heel lastig maakt om met kwartaalverplichtingen te werken. Met die oplossingen ontstaan er dus altijd weer nieuwe problemen. Ik denk dat we de doelen met elkaar delen maar anders denken over de oplossingen.

De voorzitter:

U vervolgt uw betoog.

De heer Flach (SGP):

Dan kom ik precies bij dit punt. Hoe mooi kan het zijn? Daarnaast doet de SGP voorstellen met betrekking tot de kwartaalverdeling van de arbeidsomvang in contracten. In het jaarurennormcontract kan de arbeidsomvang per jaar worden vastgesteld, maar moet er wel per kwartaal een bepaalde mate van roosterzekerheid worden afgesproken tussen werknemer en werkgever; een "softe kwartaalverplichting" zou je dat kunnen noemen. Binnen het bandbreedtecontract geldt een harde kwartaalverplichting. De arbeidsomvang moet daarin per kwartaal worden vastgesteld.

Ik zeg het maar eerlijk, voorzitter: ik heb het wetsvoorstel vrij grondig bestudeerd, maar ik weet niet of het klopt wat ik zeg. Want op pagina 45 van de memorie van toelichting staat duidelijk dat er ruimte is voor een jaarurennorm bij reguliere arbeidscontracten, maar op pagina 55 en 56 met de tabellen raak ik toch weer wat in verwarring en lijkt er nog een soort tussenvorm te zijn. Ik krijg in de beantwoording van de minister dus graag een duidelijke toelichting op waar we het nou precies over hebben. De wetsartikelen waar het over gaat — 628aa en 628ab — lijken over twee verschillende zaken te gaan. Ik hoop dus dat de minister wat licht kan laten schijnen over deze verwarring.

Als SGP hebben wij in ieder geval een amendement ingediend om die softe kwartaalverplichting uit het jaarurennormcontract te schrappen en een amendement om de harde kwartaalverplichting uit het bandbreedtecontract te schrappen. Wij bieden hiermee een oplossing voor die sectoren waar over het jaar heen het arbeidsaanbod enorm fluctueert. Ik heb al de fabrikant van Monopoly genoemd, maar denk ook aan het bieden van kraamzorg. Daar zit ook een bepaald seizoenspatroon in. Ik krijg graag een reactie op beide amendementen.

Deze wet maakt het aannemen en aan het werk houden van personeel nog ingewikkelder. De regeldruk neemt verder toe, terwijl het maar de vraag is of bereikt wordt wat wordt beoogd. Het draagt niet aantoonbaar bij aan meer baan zekerheid of duurzame inzetbaarheid. De resultaten van de eerdere wetswijziging doen vermoeden dat dit weleens tegen zou kunnen vallen, zeker voor een gemiddelde mkb'er zonder hr-afdeling gaat dit wetsvoorstel heel veel hoofdbreken opleveren. Er gaan namelijk verschillende urengrenzen gelden voor scholieren en studenten, er moet worden gecontroleerd op een scholieren- of studentenstatus, en er komen nieuwe verplichtingen rond loondoorbetaling, beschikbaarheid en bandbreedteafspraken, terwijl de ambitie

toch juist is om de regeldruk te verlagen. Hoe reflecteert de regering hierop? Nu zijn deze regels ingevoerd. Welke regels worden geschrapt om daarvoor ruimte te maken?

Een concrete vraag over de controle op scholieren- en studentenstatus. Wil de minister kijken hoe deze eenvoudig en werkbaar kan worden gemaakt, bijvoorbeeld via de loonheffingsverklaring?

Voorzitter. Pgb-budgethouders hebben de afgelopen tijd al genoeg nieuwe regels voor hun kiezen gekregen. Die hebben hun handelingsruimte behoorlijk beperkt. De afgelopen periode heeft al helder gemaakt dat het arbeidsrecht en het pgb op gespannen voet staan met elkaar, zegt de minister terecht in een brief hierover. Hoe wordt uitvoering gegeven aan mijn motie die vraagt om een verkenning naar een vereenvoudigd en verlicht regime voor budgethouders? Wie worden hierbij betrokken?

De SGP vindt het verstandig dat ervoor gekozen is om het onderdeel dat ziet op pgb-budgethouders voorlopig uit te zonderen van inwerkingtreding, om nog grotere problemen te voorkomen. Zo kunnen pgb'ers nog gebruikmaken van oproepovereenkomsten, blijft de tussenpoos van zes maanden voor de ketenbepaling voor hen bestaan en mogen zij nog wel gebruikmaken van nulurencontracten. Daar wordt in de pgb-omgeving veel gebruik van gemaakt. Pgb-zorg is immers moeilijk in te plannen. Bovendien hebben budgethouders naast hun vaste medewerkers vaak ook medewerkers in dienst die ingezet worden wanneer de vaste medewerkers door ziekte of vakantie niet kunnen werken. Oproepcontracten zijn hiervoor geen overbodige luxe. Afschaffing daarvan kan zelfs de benodigde medische zorg in gevaar brengen. De minister stelt nu een tijdelijke uitzondering voor, waardoor deze nieuwe regels nog steeds in de lucht blijven hangen voor de budgethouder. Er wordt gekeken naar een oplossing, maar het is niet zeker of en wanneer die oplossing er is. Hoe ziet de minister dit voor zich?

De SGP ziet liever een structurele uitzondering voor deze groep, aangezien we pgb-houders niet opnieuw met allerlei arbeidsrechtelijke problemen kunnen opzadelen. Daarom heeft mijn fractie hierop twee amendementen ingediend.

Voorzitter. Al met al heeft mijn fractie vragen en bezwaren bij de voorgestelde maatregelen. Uiteraard deelt de SGP de inzet om kwetsbare flexwerkers te beschermen, maar laten we niet het kind met het badwater weggooien. Extra regels hebben flexwerk in het verleden nauwelijks teruggedrongen. De vraag is dus of nieuwe wet- en regelgeving niet meer kapotmaakt dan het oplost. Het is juist nu zaak om in te zetten op het bieden van meer flexibiliteit richting werkgevers, zodat vast ook daadwerkelijk minder vast wordt en zij meer ruimte zien om meer vaste mensen in dienst te nemen. Alleen zo bieden we meer werknemers de stabiliteit van een duurzame baan.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel. De tweede spreker van vandaag is mevrouw Patijn van GroenLinks-PvdA.

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

Dank, voorzitter. Het spreekgestoelte moet niet te laag, want dan kan ik mijn papieren niet meer lezen! Ik heb mijn bril niet bij me.

Voorzitter. Zekerheid van werk zou geen luxe moeten zijn, maar voor veel werkenden is het dat wel. Nog steeds heeft maar net de helft van werkenden een vast contract. Werkzekerheid is een basisvoorwaarde voor een stabiel leven. Wie zekerheid heeft over inkomen en werk, kan plannen maken en nadenken over de toekomst, over samenwonen, over het krijgen van kinderen en over het kopen van een huis. Werkzekerheid gaat dus niet alleen over geld, maar ook over regie en grip op het leven. Het gaat erover dat je je leven zelf vorm kan geven, omdat je weet dat je niet zomaar de volgende dag geen werk meer hebt. Die zekerheid is van groot belang, ook voor het welzijn van mensen.

Onzeker werk zorgt voor stress. Heb ik morgen nog werk? Word ik voor voldoende uren opgeroepen? Wie vangt mijn kind op als ik ineens toch moet komen werken? Werkzekerheid zorgt voor stabiliteit. Het geeft mensen de ruimte om vooruit te kijken, zich te ontwikkelen en dus fit te blijven voor de arbeidsmarkt. Werkzekerheid draagt bij aan de productiviteit in bedrijven. Te vaak zien we dat mensen met onzeker werk minder verdienen. Ze kunnen vaker niet rondkomen omdat ze te weinig uren mogen werken. Als we willen dat mensen aan de toekomst kunnen bouwen, moeten we zorgen dat werk een zekere basis biedt. Dat gaat niet op het drijfzand van het flexibele contract. Zeker werk moet weer de norm worden, niet de uitzondering.

Daarmee kom ik bij mijn eerste vragen. Kan de minister aangeven hoe het staat met de uitvoering van mijn aangenomen motie om het aandeel vaste contracten in 2028 naar 70% te brengen? Ben ik te vroeg als ik nu voorzichtig concludeer dat we nog niet de nodige stijging hebben gezien om over twee jaar op deze doelstelling te komen? Welke aanvullende acties lopen hier nu op?

Voorzitter. Deze wet zet een stap vooruit als het gaat om werk- en inkomenszekerheid van mensen. Mijn partij zal dat altijd aanmoedigen. In debatten zoals deze horen we steeds: flex is te flex en vast is te vast. Als ik een euro kreeg voor iedere keer dat ik dat in de afgelopen twintig jaar gehoord heb, dan was ik slapend rijk geworden. Ja, flex is te flex, maar vast is zeker niet te vast. Na jarenlang onzeker werk is het toch niet gek dat we een keer wat doen aan de doorgeslagen flexibilisering op de arbeidsmarkt? Hoezo moet dat samengaan met het uitkleden van het vaste contract? Waarom moeten mensen zekerheid inleveren om ervoor te zorgen dat anderen zekerheid krijgen?

De heer **Flach** (SGP):

Ik voel me aangesproken omdat ik in ieder geval vandaag de enige ben geweest die die zin uitgesproken heeft in deze zaal.

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

Een euro, alstublieft.

De heer **Flach** (SGP):

Juist. Mevrouw Patijn vroeg: hoezo is vast te vast? Spreekt mevrouw Patijn ook weleens bedrijven die echt tegen het aannemen van mensen aanhikken, dat ook gewoon

simpelweg niet durven en ervoor kiezen met allerlei andere constructies te gaan werken omdat ze opzien tegen alles wat vastzit aan een vaste baan?

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

Ja, die spreek ik zeker. U vraagt of ik ze spreek. Ja, ik spreek ze uiteraard. Net als wij allemaal, denk ik.

De heer **Flach** (SGP):

Dan stel ik een vervolgvraag. Hoe weegt mevrouw Patijn dan juist de belangen van werknemers die dus niet aangenomen worden omdat vast te vast is, versus die harde cocon die het wat mevrouw Patijn betreft toch zou moeten zijn?

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

Er zijn een aantal elementen die daar altijd in meespelen. Het gaat vaak over loondoorbetaling bij ziekte. Dat is bijna de standaard die achter "vast is te vast" aan komt. Daar hebben wij vaker van gezegd dat we best bereid zijn om te kijken wat je kunt doen met poortwachter en dat soort dingen. Dat is niet een onderdeel van deze wet. Als het gaat over flexibilisering van de arbeidsmarkt, de flexibele contractvormen en het arbeidsrecht dat daarbij hoort, dus niet de loondoorbetaling bij ziekte, dan denk ik dat daar zeker ook een soort van perceptie is over hoe vast dat contract is, want het is niet zo dat je niet van mensen af kunt. Het ontslagrecht is in de afgelopen vijftien jaar aanzienlijk versoepeld. De ontslagvergoedingen die toegekend worden zijn aanzienlijk verlaagd.

Er is dus veel meer ruimte om iemand aan te nemen en om mensen helaas weer te ontslaan op het moment dat er reorganisaties zijn. Die ruimte is er. Binnen die vaste arbeidsovereenkomst is veel flexibiliteit en veel bereidheid tot flexibiliteit geregeld, zeker in heel veel cao's. Ik herken dat dus niet als een onderdeel. Als ik die gesprekken aanga, merk ik ook dat het eigenlijk altijd gaat over loondoorbetaling bij ziekte, niet over die vastheid in de contracten en het arbeidsrecht.

De heer **Flach** (SGP):

Dit debat is ook een botsing van mensbeelden en wereldbeelden. Ik denk dat we daarin behoorlijk ver uit elkaar liggen. Tegelijkertijd denk ik dat het wel goed is om ook de signalen van werkgevers, die echt aangeven dat vast op dit moment voor veel werkgevers, met name mkb'ers, te vast is om mensen aan te nemen. Dan gaat het inderdaad om die loondoorbetaling, maar het gaat er zeker ook over dat van elkaar af komen op het moment dat het niet botert in Nederland echt nog steeds ingewikkelder dan het beëindigen van je huwelijk. Dat is best een bijzondere situatie. Wat de SGP betreft zou dat vast dus zeker wat minder vast moeten zijn en zou dat juist ook in het belang zijn van werknemers, omdat je dan eerder zo'n vaste baan in het verschiet hebt. Is dat dan in ieder geval een perspectief dat mevrouw Patijn herkent?

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

Nogmaals, de kwestie van loondoorbetaling bij ziekte herken ik. Dat gesprek voeren we vaker. Ik herken ook dat mensen zich ziekmelden als er een conflict is. Dat is vaak ook het verhaal dat ik daarbij hoor. Het hangt vaak met dat deel samen, maar als er gewoon een situatie is waarbij de conjunctuur ervoor zorgt dat je helaas een paar mensen moet ontslaan, dan leent het arbeidsrecht zich daar prima voor. Ik geloof niet dat de SGP heel

veel bedrijven langs heeft gehad die zich daarover beklagen, want die ruimte is echt, echt ruim voldoende in Nederland.

De **voorzitter**:

Vervolgt u uw betoog.

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

Vast is te vast, flex is te flex. Ik weet zeker dat we vandaag behalve van de SGP nog vaker van mijn collega's gaan horen dat dat zo is. Ik vraag hun ook nog eens te reflecteren op de vraag of dat nou echt zo dominant aanwezig is.

De **voorzitter**:

Dat nodigt meteen uit tot een interruptie.

De heer **Ceulemans** (JA21):

Ik ga een bekentenis doen: dat staat ook in mijn tekst. U kunt dus alvast een twee aanvinken. Maar dan vraag ik mevrouw Patijn om op haar beurt ook te reflecteren. Ik proef uit haar woorden — dat is niet verrassend — dat ze flex minder flex wil maken en vast minstens zo vast wil houden. Volgens mij interpreteer ik daarmee goed wat zij gezegd heeft. Wat doet dit volgens haar met de aannabereidheid van werkgevers?

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

Volgens mij staat er nog steeds heel veel flexibiliteit in deze wet. Er is heel veel ruimte voor flexibiliteit. Het gaat over urenflexibiliteit en contactflexibiliteit, want dat zit er allemaal nog heel nadrukkelijk in. Volgens mij zit die flexibiliteit er dus nog steeds in. Ik heb bijvoorbeeld niet gezegd dat het ontslagrecht op dit moment sneller moet. Nee, ik vind het alleen niet nodig dat het nog soepeler wordt. Het is de afgelopen jaren al een aantal keren versoepeld.

De heer **Ceulemans** (JA21):

Maar we zien dat er onder werkgevers nu al heel veel belemmeringen zijn om personeel in dienst te nemen; dat is zojuist ook duidelijk geworden in het interruptiedebat met de heer Flach. Terwijl het aanbod groot zou moeten zijn, zijn werkgevers gewoon bang voor de gevolgen als zij iemand in dienst nemen: wat komt erbij kijken als die persoon uitvalt? Zeker voor het midden- en kleinbedrijf is dat een grote bron van zorgen. Als u zegt dat u vast niet minder vast wil maken maar flex wel minder flex wil maken, denkt u dan niet dat u dat probleem alleen maar vergroot en dat dat ook negatieve gevolgen kan hebben, juist voor de mensen die op dit moment op zoek zijn naar een baan en voor wie het nog moeilijker wordt om tot de arbeidsmarkt toe te treden?

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

Nee, dat denk ik niet. Ook JA21, de heer Ceulemans, geeft aan dat dit steeds weer samenhangt met die loondoorbetaling bij ziekte, poortwachter en dat soort zaken. Dat is iets anders dan contractflexibiliteit en de contractzekerheid die je mensen biedt. Dat zijn echt verschillende dingen. We hebben het vandaag over die contractzekerheid in het arbeidsrecht. Die flexibiliteit is op dit moment volledig doorgeslagen. Dat blijkt ook uit het aantal flexibele contracten die in Nederland aangeboden worden.

De **voorzitter**:

Tot slot.

De heer **Ceulemans** (JA21):

Ja, afrondend. U heeft gelijk als u zegt dat dat losstaat van contractflexibiliteit, maar het punt is natuurlijk juist dat werkgevers vanwege alle verplichtingen die erbij komen kijken, een obstakel ervaren om mensen in vaste dienst te nemen. Dan gaat het inderdaad over die loondoorbetaling bij ziekte, maar niet alleen daarover. Als we weten dat dat een groot obstakel is voor werkgevers en als we de alternatieve route, namelijk gewoon tijdelijke contracten en meer flexwerk, ook nog moeilijker gaan maken, zijn we de arbeidsmarkt toch voor een nog groter deel aan het dichtsnoeren, wat niet in het belang is voor mensen die de arbeidsmarkt juist op willen?

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

Nee, dat ben ik totaal niet met de heer Ceulemans eens. Dat zal hem niet verbazen. Het feit dat zo weinig mensen op de arbeidsmarkt vaste contracten hebben ... Dat was al niet mogelijk; die worden al niet aangeboden. Steeds wordt die loondoorbetaling bij ziekte tegengeworpen. Als ik doorvraag wat er dan in het arbeidsrecht vastzit, hoor ik bijna nooit hele concrete voorbeelden. Het zit altijd op de loondoorbetaling bij ziekte. Ik herken dat dus niet.

De flexibilisering op de arbeidsmarkt is doorgeslagen. Het wordt hoog tijd dat we hier eindelijk iets aan doen, want terwijl zowel de WWZ als de WAB minder vast werd, is nog steeds bijna de helft van de contracten flexibel. Hoewel deze wet een stap vooruit is, kunnen we tegelijkertijd niet verwachten dat alle problemen op de arbeidsmarkt morgen opgelost zijn. Onze grote kritiek op deze wet is dat, terwijl de werkzekerheid voor een deel van de mensen wordt verbeterd, tegelijkertijd nieuwe uitzonderingen worden gemaakt. De tussenpoos wordt verruimd van een halfjaar naar een administratieve vervaldatum van vijf jaar, zodat de draaideurconstructie niet meer mogelijk is, maar er komt ook een uitzondering voor seizoenwerkers. Oproepcontracten worden afgeschaft, zodat er meer zekerheid komt over gewerkte uren, maar er komt ook een uitzondering voor studenten en scholieren.

Voorzitter. Goede wetgeving alleen is niet genoeg. Wat nodig is, zijn duidelijke regels, zo min mogelijk uitzonderingen en stevige handhaving. Voorkomen moet worden dat er om de regels heen gewerkt wordt ten koste van werknemersrechten. Laat ik beginnen met het uitzendwerk. Een belangrijke stap is dat de onzekerste periode van uitzendcontracten wordt verkort, namelijk naar 52 weken. Er is geen mogelijkheid meer om deze wettelijke termijn op te rekken.

De heer **Flach** (SGP):

Misschien gaat mevrouw Patijn straks nog in op die tussenpoos van vijf jaar. Als ze dat nog afrondt in haar betoog, wacht ik nog even met mijn interruptie.

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

Nee.

De heer **Flach** (SGP):

Oké, dan heb ik daar een vraag bij. Toen ik dat las, dacht ik: dit is wel een hele forse

stap, van 6 maanden naar 60 maanden. We zagen inderdaad dat er draaideurregelingen waren waarmee mensen gewoon zes maanden ergens geparkeerd werden en dan werden ze weer in een tijdelijke contract gezet. Dat is onwenselijk. Ik ben er een beetje bang voor — ik weet niet hoe mevrouw Patijn daarnaar kijkt — dat dit nu gaat leiden tot afdankcontracten. Mensen mogen na die drie vaste contracten vijf jaar lang niet meer tijdelijk werken. Als ze dan niet vast worden aangenomen, worden ze afgedankt en wordt de volgende voor drie korte contracten aangenomen. Is dat niet het risico met zo'n enorme stap van 6 naar 60 maanden?

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

Ik begrijp deze redenering gewoon echt totaal niet. We hebben het ook door zitten akkeren met de vraag of dat niet heel lang is. We hebben natuurlijk ook veel politici onder onze medewerkers, die bijvoorbeeld in de gemeenteraad actief zijn. Stel, je neemt ontslag omdat je vier jaar de gemeenteraad ingaat en na vier jaar wil je eigenlijk graag terug. Er staat ons niets in de weg om die persoon dan weer gewoon volledig in dienst te nemen. Hij kan gewoon een vast contract krijgen. Er is geen enkele reden om te zeggen: ik wil nog eens een tijdje kijken of ik je wel nodig heb. Je kunt iemand gewoon een vast contract aanbieden. Dus het is niet zo dat die man of vrouw die dan terug wil komen niet meer aan het werk kan. Dat kan gewoon binnen die termijn van vijf jaar. Het gaat er alleen om dat je dan niet binnen die vijf jaar weer een tijdelijk contract aan kan bieden.

De heer **Flach** (SGP):

Maar daar gaat het niet om. Het gaat om werkgevers die mensen bewust niet in vaste dienst willen nemen en nu voor allerlei constructies kiezen waarbij mensen in de WW worden geparkeerd of gezegd wordt dat ze over een halfjaar terug kunnen komen. Over die groep hebben we het. Wat mij betreft is dat verwerpelijk. Dat is een groep die mensen per se niet vast aan wil nemen. Door die termijn op te rekken van 6 naar 60 maanden wordt die route in ieder geval dichtgezet. Als ze deze mensen dan nog niet vast in dienst willen nemen, zullen ze hen afdanken. Dat is dan het gevolg. Was er dan geen andere methode om ervoor te zorgen dat ze die mensen wel in vaste dienst gaan nemen? Ik ben het er op zich wel mee eens dat het logisch zou zijn om iets te doen, maar is dit de goede oplossing daarvoor?

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

Ja, maar ik zie het niet. We hebben het over drie tijdelijke contracten. In de vijf jaar na die drie tijdelijke contracten kan je er op ieder moment voor kiezen om die persoon vast in dienst te nemen. Het is dus niet zo dat je vijf jaar moet wachten om iemand vast in dienst te nemen. Dat kan gewoon in die termijn, als je drie jaar hetzelfde werk beschikbaar hebt voor iemand. Dan is toch ook wel te zeggen dat dat werk vast is en dan is het toch logisch dat je gewoon een vast contract aan iemand aanbiedt? En dan is het dus ook helemaal niet erg om diezelfde persoon, die uitermate goed heeft bewezen dat hij kwalitatief goed genoeg is voor dat werk, gewoon een vast contract aan te bieden. Dus de redenering dat de werkgever opeens met de handen in het haar zit omdat hij iemand niet aan zou kunnen nemen, gaat volgens mij mank. Je kunt gewoon in die vijf jaar een vast contract aanbieden.

De heer **Flach** (SGP):

Tot slot dan. Ik denk dat we een beetje langs elkaar heen praten. Natuurlijk, als je drie

jaar lang een tijdelijk contract hebt, is het tijd voor een vast contract als dat wederzijds goed bevalt. Ik heb dat zelf als werkgever ook vaak zo gedaan. Maar het gaat hier om een groep die dit bewust niet wil. Die groep gaat dat ook niet doen als die termijn wordt opgerekt naar 60 maanden. Dan zwaaien ze mensen gewoon uit en zeggen ze dat iemand na vijf jaar weer terug mag komen, in plaats van na zes maanden. Kennelijk is er een belemmering voor hen om dat te doen. Ik weet niet waarom, maar die ervaren ze. Was dan niet een andere maatregel slimmer geweest om te zorgen dat ze die stap van tijdelijk naar vast wel gaan maken?

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

Oeh, die kan ik zo bedenken, maar ik denk niet dat u die had gewild. Je kan bijvoorbeeld zeggen: als een baan gedurende drie jaar of tweeënhalf jaar al bezet is met tijdelijke contracten, dan moet die baan voortaan ingevuld worden door iemand die een vast contract heeft. Dat is heel dwingend en heel duidelijk, maar ik denk niet dat u daar blij van zou worden. Dus er zijn hele creatieve dingen te bedenken. In de kern is dit er om te zorgen dat je kunt besluiten: ja, ik wil heel graag verder met deze persoon. "Welkom, hier heb je een vast contract, zekerheid. Ga je hypotheek afsluiten en krijg een kindje als je dat wil, want je hebt een beetje toekomst." Dat is niet onbelangrijk voor mensen. U heeft dat zelf ook gezegd.

Ik was bij ... Ik weet zelf niet eens meer waar ik was. Ja, ik was bij de uitzendkrachten. Ik heb een paar kanttekeningen. Een deel van de uitzendkrachten zou slechter af zijn, zo lees ik in de memorie van toelichting, omdat zij niet onder de uitzend-cao vielen en daarmee standaard 26 weken in fase A zaten. Het zou gaan om 10% van de uitzendkrachten. Ik begrijp niet helemaal hoe dat zit en ik zou graag een uitleg van de minister willen. Naar mijn idee is een cao die ge-avv'd is namelijk voor iedereen van toepassing. Het kan natuurlijk zijn dat werkgevers vrijwillig die 26 weken toepassen, maar ik kwam er niet helemaal achter hoe dat zit. Ik zou daar graag wat uitleg over willen hebben.

Terecht haalt deze wet eindelijk het steppingstoneargument van uitzendbureaus van tafel. Het verhaal dat uitzendwerk uitzendkrachten helpt om een volgende stap te zetten op de arbeidsmarkt, richting zekerheid en beter werk, wordt ontkracht. De steppingstone is een gelegenheidsargument. Zo schrijft de regering dat uitzendwerk geen opstartfunctie biedt naar beter betaalde banen, maar dat uitzendkrachten juist als eerste hun baan verliezen als het misgaat in de economie. Sterker nog, wanneer mensen werkzaam zijn in de uitzendsector hebben zij vaak minder kans op een overstap naar werk met meer zekerheid.

Des te meer reden is er, zo vindt mijn fractie, om terug te gaan naar waar uitzendwerk in eerste instantie voor bedoeld is, namelijk het bij elkaar brengen van een werknemer die op zoek is naar werk en een werkgever die een werknemer zoekt. Als uitzendkracht heb je minder bescherming van het arbeidsrecht. Er is geen ontslagbescherming en je kan dus per dag op straat komen te staan. Als de opdracht stopt, stoppen ook je baan en het loon dat je daarvoor krijgt.

De regels voor uitzendwerk zijn ooit soepeler gemaakt met een duidelijke regeling, juist vanwege het feit dat een uitzendbureau iemand hielp bij het vinden van een andere

baan. In de wet heet dat "de allocatiefunctie van uitzendbureaus". De gedachte was dat uitzendbureaus vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar zouden brengen en mensen actief zouden koppelen aan tijdelijk werk. De wetgever heeft dat op meerdere momenten bevestigd. Er bestaat toegang tot het verlichte regime, met dus minder arbeidsrechtelijke bescherming voor uitzendkrachten, vanwege die allocatieve functie van het uitzendwerk. Alleen als een werkgever echt een allocatieve rol op de arbeidsmarkt vervult, mogen de uitzonderingen gelden die voor werknemers vaak zo nadelig zijn.

De praktijk is nu echter anders. Als een werkgever zelf iemand werft maar alleen het juridische werkgeverschap uitbesteedt omdat hij geen zin heeft om werkgever te zijn, klopt het niet meer. Dan krijgen de werkgevers voordelen maar worden de verantwoordelijkheid van werkgevers en de risico's die daarbij horen, afgewenteld op de werknemer zonder dat daar de oorspronkelijke rechtvaardiging van de allocatieve functie tegenover staat.

Daarmee kom ik bij ons eerste amendement. Met dit amendement verhelderen we wat de wetgever ooit bedoeld heeft als uitzendovereenkomst, namelijk een overeenkomst op basis van de allocatieve functie van het uitzenden. Dat is niet nieuw. Dat was namelijk een van de aanbevelingen van de commissie-Borstlap. Hiermee maken we duidelijk dat de wetgever dat altijd heeft bedoeld, bijvoorbeeld in de Wet flexibiliteit en zekerheid. Ik citeer: "de toepasselijkheid van de uitzendovereenkomst is aldus gekoppeld aan de allocatieve functie van de werkgever" of "de voorgestelde regeling van de uitzendovereenkomst geldt inderdaad alleen voor werkgevers die daadwerkelijk een allocatiefunctie op de arbeidsmarkt vervullen." Mijn vraag aan de minister is dan ook of hij het met ons eens is dat de wetgever op meerdere momenten heeft laten blijken dat de allocatieve functie van uitzenden een voorwaarde was voor het verlichte regime. Erkent de minister dat in de huidige praktijk wordt afgeweken van de oorspronkelijke bedoeling? Is de minister met ons van mening dat we met dit amendement recht doen aan het advies van Borstlap over de allocatieve functie?

Voorzitter. Dan kom ik bij de gelijke beloning van uitzendkrachten. Uit de tijd dat ik bij de FNV gewerkt heb, ken ik deze cao en deze sector goed. Eén ding stond en staat voor mij altijd centraal: gelijke beloning voor gelijk werk. Niet gelijkwaardige beloning voor gelijk werk, geen papieren vergelijking, maar gewoon: gelijk loon voor gelijk werk. Juist het verschil tussen gelijk en gelijkwaardig zorgt voor gedoe, voor onduidelijkheid, voor constructies waar werknemers zelf niet meer uit komen en voor misbruik en gesjoemel. Uitzenden is nooit bedoeld als een manier om arbeidskosten te drukken. Het uitzendbureau kiest ervoor om het formele werkgeverschap over te nemen. Daar hoort ook de verantwoordelijkheid bij om het werk goed te regelen.

We zien nu een uitzend-cao waarin de gelijkwaardigheid is uitgewerkt, maar waarin het voor een uitzendkracht onduidelijk is op welke arbeidsvoorwaarden hij nu recht heeft. Daar komt bij dat de cao-afspraken over gelijkwaardigheid niet tot stand zijn gekomen met de reguliere vakbonden die het MLT-advies hebben afgesloten, maar met de gele vakbond. De reguliere vakbonden weigerden namelijk mee te gaan in de interpretatie van de werkgever. Dit komt op mij over als: we krijgen als werkgever niet de interpretatie

die we willen, dus dan doen we het gewoon met de gele vakbond, die wel tekent bij het kruisje.

Mevrouw **Michon-Derkzen** (VVD):

Het is interessant om mevrouw Patijn te horen over precies dit punt, gezien haar jarenlange achtergrond bij de bond. Ik vind haar punt opmerkelijk, omdat er nu juist een cao voor de uitzendbranche is. Zij werken nu op basis van gelijkwaardigheid. In die zin loopt die cao al vooruit op wat wettelijk komen gaat. Nu hoor ik mevrouw Patijn zeggen: het is prima dat ze een cao hebben, maar er is geshopt in bonden, dus die cao deugt niet; ik zeg het even huiselijk. En dat terwijl ik nou juist van mevrouw Patijn leer dat je groot respect moet hebben voor en moet eerbiedigen wat er in de polder gebeurt en wat het resultaat is van cao-onderhandelingen. Kan zij eens inzoomen op dit punt?

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

Ik ben heel blij met deze vraag, want dit is precies de kern, de reden waarom ik denk dat het volstrekt onbetrouwbaar is om die gelijkwaardigheid, dat driekwart dwingend recht, in de wet te laten staan. Er is een akkoord gesloten tussen werkgevers en werknemers in de polder. Ook de uitzendbureaus waren daarin vertegenwoordigd. Zij zeggen met elkaar: wij gaan die gelijkwaardigheid proberen te regelen in cao's. Dat gaan we met elkaar doen. Van de éérste cao die na dat akkoord afgesloten wordt, zeggen de werkgevers: ik ben niet helemaal blij met wat de vakbonden willen, dus ik kies een gele vakbond uit het veld van gele vakbonden en alleen daarmee sluit ik die cao af, want ik weet dat die bond wel tekent bij het kruisje. Dat betekent dus dat de toets van gelijkwaardigheid niet voldoende is. Voor je het weet, heb je gewoon processen aan je broek, ook als wetgever, vanwege het feit dat de interpretatie te ruim is en dat mensen niet gelijk beloond worden.

Mevrouw **Michon-Derkzen** (VVD):

Nu geeft mevrouw Patijn geen antwoord op mijn vraag. Dat is de fundamentele vraag of je het resultaat van een cao-onderhandeling moet respecteren, met alle risico's van dien en alle uitwerkingen die er daarna nog kunnen komen. Het kan ook zo zijn dat een arbeidsovereenkomst niet in lijn is met een cao. Dat kan allemaal. Maar wij maken hier wetten. Vervolgens hechten we allemaal zeer aan de polder waarin de cao's worden afgesloten. Ik heb in mijn korte tijd als woordvoerder op dit dossier geleerd dat je dat dus ook hebt te respecteren. Mevrouw Patijn laat vandaag eigenlijk zien, door weer te pleiten voor "gelijk" in plaats van "gelijkwaardig", dat ze doorkruist wat ik elke keer van haarzelf hoor.

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

Volgens mij hebben we het nog weinig over cao's gehad, maar ik verheug me op het eerste debat daarover. In dit specifieke geval, deze cao voor de uitzendsector, regelt de cao ook best veel wetgeving, veel meer dan gewone cao's. Het is een hele specifieke cao, omdat er zo veel mogelijkheden in zitten — die zaten er tot nu toe in ieder geval in — om uitzonderingen te regelen op basis van die wetgeving. Die gelijkheid en die gelijkwaardigheid, die in Europese wetgeving vastgelegd zijn, zijn nu met driekwart dwingend recht in deze wetgeving vastgelegd. Er is nu dus een mogelijkheid om te zeggen: ik wijk af op bepaalde punten en ik weeg een beetje. Het is voor een uitzendkracht niet meer te voorzien, terwijl je in een normale cao in een normaal bedrijf gewoon het boekje hebt. Dan kun je verschillen over de interpretatie daarvan. Dan ga je

daarover naar een rechter en dan kom je daaruit. Voor een uitzendkracht is het niet te doen om die gelijkwaardigheid te toetsen.

De **voorzitter**:

Tot slot.

Mevrouw **Michon-Derkzen** (VVD):

Ook ik verheug me op nog allerlei debatten over cao's. Daar is nog veel over te zeggen. Maar het verbaast mij dat er überhaupt na wetgeving nog zo veel ruimte is in cao's dat het überhaupt voor een werknemer ontzettend ingewikkeld is om te bepalen wat er in een cao is afgesproken. Ik denk dat ik daar anders over denk dan mevrouw Patijn, maar dat gaan we in aankomende debatten hopelijk allemaal nog met elkaar wisselen. Ik vind het onzorgvuldig dat we hier de Wet meer zekerheid flexwerkers behandelen en dat mevrouw Patijn het punt over de gelijkheid/gelijkwaardigheid — want dat ziet ook op andere wetgeving — toch ook in dit debat inbrengt. Dat vind ik ingewikkeld, a omdat het al staande cao-afspraken zijn en b omdat het eigenlijk buiten de reikwijdte van de wet is die we vandaag beoordelen. Het staat mevrouw Patijn natuurlijk vrij om het overal over te hebben, maar dat wil ik tot slot dan toch gezegd hebben.

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

Deze gelijkwaardigheid is juist wel een onderdeel van het geheel en is ook een onderdeel van het totale MLT-advies. De SER-brief die we allemaal hebben ontvangen spreekt specifiek over dit punt. Ik kan me voorstellen dat u me erop aanspreekt dat ik zaag aan de poten van het SER-advies. Prima, maar het is wel een onderdeel van wat we vandaag aan het bespreken zijn, dus daarover ben ik het niet met u eens.

Hoe dan ook biedt de wet de ruimte om af te wijken van de cao, ten negatieve of in ieder geval in een soort van neutraliteitsgevoel van gelijkwaardigheid, veel meer dan bij normale cao's mogelijk is. Normaal biedt de wet alleen een bodem, dus een minimum, en worden op cao-niveau extra afspraken gemaakt. Een uitzendkracht krijgt dus niet een-op-een dezelfde arbeidsvoorwaarden, maar een vergelijking aan pakketten van arbeidsvoorwaarden. Het is niet transparant hoe dat optelt en welke waarde de losse elementen hebben. Hoe weet je dan als uitzendkracht waar je recht op hebt? Dit werkt gesjoemel in de hand. Is het reëel dat een scholingsvoucher van €500 waar je mogelijk recht op hebt of waar je eventueel gebruik van maakt, weggestreept kan worden tegen een bonus of een dertiende maand die in harde euro's op je bankrekening komt? Is dat gelijkwaardig?

Voorzitter. Ik zeg: houd het eenvoudig. Als je werkt bij de inlener, is de cao van de inlener van toepassing, zoals die ook voor je collega's van toepassing is. Weet je niet hoe het zit, dan kan je vragen aan je collega's die er langer werken welke rechten je hebt. Dat is pas gelijk loon voor gelijk werk. Helaas is de realiteit dat de regels rond uitzendwerk complex zijn, te complex. Mensen eisen hun rechten niet op. Als ze niet weten wat hun rechten zijn, weten ze ook niet dat ze iets op hebben te eisen. Ingewikkeld recht is werkgeversrecht. Ik kom van de vakbond, zeg ik er maar even bij.

De heer **Van Houwelingen** (FVD):

Een korte interruptie in relatie tot het amendement op stuk nr. 29 van de PvdA. Wij maken ons er ook zorgen over dat er wellicht naar aanleiding van deze wetswijziging

steeds meer werknemers in uitzendcontracten worden gedwongen. Dat is de eerste vraag die ik heb. Is de PvdA er ook bezorgd over dat dat gaat gebeuren?

De **voorzitter**:

Mevrouw Patijn staat hier namens GroenLinks-PvdA.

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

Nee, daar ben ik niet bang voor. Ik denk dat deze wet in ieder geval het uitzenden wel aanzienlijk inperkt, dus ik ben niet bang dat er meer uitgezonden gaat worden.

De heer **Van Houwelingen** (FVD):

Volgens mij beschrijft u in dit amendement zelf in zekere zin ook dat er een constructie kan worden bedacht — wij zijn daar ook bang voor — waardoor, als flexwerken moeilijker wordt gemaakt, uitzendbureaus nog meer ingezet gaan worden door werkgevers, met als gevolg dat je als werknemer nog verder van huis bent en dat, om het maar op z'n links te formuleren, het grootkapitaal of de uitzendbureaus nog meer aan de werknemers gaan verdienen. Ik denk dat in het amendement te lezen. Daar zou u zich toch heel veel zorgen over moeten maken?

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

Ja. Gaat deze hele wet ervoor zorgen dat er meer mensen via uitzendconstructies aan het werk gaan? Dat is volgens mij de algemene vraag die ik hoor. Dat gevoel heb ik niet. Ik denk dat er nog heel veel ruimte zit in de flexibiliteit die deze wet nog aan werkgevers biedt om die mensen wel zelf in dienst te nemen maar dan met flexibele contracten. Ik denk ook dat uitzenden uiteindelijk nog wel duurder is dan iemand direct in dienst nemen. Toch kiezen bedrijven voor uitzenden. 50% van de mensen die in uitzendconstructies werken, is arbeidsmigrant en ik denk dat die groep kwetsbaar is op het punt van gelijkwaardigheid. De mensen uit die groep kunnen namelijk nog moeilijker doorgronden wat gelijkwaardig is en op welke arbeidsvoorwaarden ze recht hebben, terwijl bij het distributiecentrum van de Albert Heijn de cao-boekjes gewoon in de kantine liggen. Niet dat je ze dan kan lezen, maar je kan er wel over overleggen. Vaak zijn ze trouwens nog wel vertaald. Ik maak me dus niet direct zorgen over een enorme druk richting uitzenden.

Voorzitter. Meerdere arresten wezen uit dat de gelijke beloning in de afgelopen jaren te smal is toegepast, zoals het TimePartner-arrest, het Ddesign-arrest en het Randstad Empleo-arrest; ik moet er altijd over nadenken hoe je dat uitspreekt. Inmiddels is er een massaclaim gestart. Mogelijk zijn uitzendkrachten opgeteld zelfs miljarden aan betalingen misgelopen. Hoewel mensen de beloning vaak oneerlijk vonden, wisten ze zelf niet goed wat hun rechten waren. Juist daarom is het zo belangrijk om gewoon de gelijke beloning te regelen in de wet. Voorkomen moet worden dat opnieuw een verkeerde interpretatie, nu van het begrip "gelijkwaardige beloning", leidt tot onderbetaling van uitzendkrachten. Gelijkheid werkt. Het is duidelijker, eerlijker en voorkomt eindeloze discussie over pakketvergelijkingen.

Voorzitter. Dat stelt ons als medewetgever voor de vraag wat de rol van de wetgeving is en wat de rol van de overheid is. De arresten wijzen uit dat uitzendkrachten onvoldoende betaald kregen. Is het dan niet aan de minister om de uitzendkrachten te informeren over hun rechten? Ik overweeg een motie om het kabinet op te roepen om

samen met vakbonden te kijken hoe mensen geïnformeerd kunnen worden over de mogelijk misgelopen inkomsten. We moeten ons echt achter de oren krabben, mede gezien de arresten en de onzekerheid van uitzendkrachten. Waarom moet de wetgever de mogelijkheid openlaten om per cao af te wijken van het begrip "gelijke beloning"?

Dan mijn vragen aan de minister. Is de minister van mening dat de huidige cao voor uitzendkrachten in deze vorm algemeen verbindend verklaard kan worden zonder het risico dat hier straks toch nog een foute interpretatie van gelijkwaardigheid in zit? Als deze cao niet algemeen verbindend verklaard wordt, klopt het dan dat er dan meerdere cao's kunnen komen waar eigen interpretaties van gelijkwaardigheid van arbeidsvoorwaarden in opgenomen worden? Hoe moet een uitzendkracht dan nog weten wat zijn rechten zijn? Hoe kijkt de minister naar het risico dat werknemers op basis van recente uitspraken juist meer rechten hebben dan nu wordt toegepast in de laatste uitzend-cao? Wat gaat de minister doen om ervoor te zorgen dat werknemers beter geïnformeerd worden en hun rechten daadwerkelijk kunnen claimen?

Voorzitter. Daarmee kom ik aan mijn tweede amendement ... amendement. Ik heb er heel veel moeite mee. Kunnen we daar niet een ander woord voor verzinnen?

Ik heb een amendement ingediend dat ervoor zorgt dat er niet meer kan worden afgeweken van de gelijkebeloningsbepaling. Dat amendement is basaal: gelijk werk moet gelijk beloond worden. De wet maakt het nu mogelijk om via cao's af te wijken van gelijke arbeidsvoorwaarden. Daarmee ontstaat er ruimte voor interpretatie van arbeidsvoorwaarden. Het is beter is om deze onduidelijkheid niet meer te laten ontstaan. Het is oneerlijk en het werkt concurrentie op arbeidsvoorwaarden in de hand. Met dit amendement maken we een duidelijke keuze: bij het ter beschikking stellen van arbeid horen gelijke arbeidsvoorwaarden.

Voorzitter. Dan heb ik nog een aantal vragen over het gebruik van artikel 7:628a BW. Wij krijgen signalen dat uitzendwerkgevers dat artikel gebruiken om de loondoorbetalingsverplichting uit te sluiten, door te werken met veel kleine kortdurende contracten. Denk aan weekcontracten met enkele uren. In dit geval wordt bij ziekte slechts zeer beperkt doorbetaald. Dat roept vragen op. Uitzendwerk kent al een lichter regime via artikel 691, met uitzendbeding. Waarom is het daarnaast nog nodig om ook artikel 628a toe te passen? Waarom bestaan deze twee routes naast elkaar en hoe verhouden ze zich tot elkaar? De kernvraag is of hier sprake is van een stapeling van regelingen die kan leiden tot ongewenste uitkomsten voor werknemers, gebrek aan transparantie en het afwentelen van risico's op bijvoorbeeld loondoorbetaling bij ziekte en het vangnet Ziektewet. Wij dienen daarom een amendement in om deze dubbelloop te voorkomen.

Voorzitter. Mijn laatste punt over uitzendwerk. In meerdere sectoren zien we dat werkgevers hoge overnameboetes moeten betalen als zij een uitzendkracht in dienst willen nemen. Het gaat om bedragen die volgens de Rekenkamer kunnen oplopen tot €45.000. Ik vraag de minister of dat niet strijdig is met het belemmeringsverbod. Het betekent immers dat mensen die gewoon goed functioneren, niet in vaste dienst komen, niet omdat dat niet kan, maar omdat het te duur is. In publieke sectoren is dat extra wrang. Daar zien we dat publiek geld, bedoeld voor bijvoorbeeld onderwijs, wegvloeit

naar commerciële uitzendbureaus. Dit moet anders. De wet spreekt over een redelijke vergoeding, maar wat redelijk is, blijft onduidelijk. Daarom steunen wij het amendement van D66 om deze vergoeding in te kaderen.

Voorzitter. Ik kom bij mijn volgende onderwerp, namelijk de ketenbepaling. Dat is de regeling die bepaalt dat werkenden na verloop van tijd overgaan van een flexcontract naar een vast contract, althans in theorie. Het kabinet verruimt de tussenpozen van zes maanden naar een administratieve vervaltermijn van vijf jaar. Daarmee moeten draaideurconstructies voorkomen worden, waarbij mensen — ik heb het daar net al over gehad met de collega van de SGP — na het verstrijken van de tussenpoos gewoon weer opnieuw beginnen met een onzeker contract. Dat werkt alleen als de tussenpoos voldoende lang is, zodat het niet meer winstgevend is om mensen structureel op een tijdelijk contract te laten werken.

Wie echter naar de ketenbepaling kijkt, ziet dat er uitzondering op uitzondering wordt gestapeld. De ketenbepaling was ooit bedoeld om mensen zekerheid te geven, maar we zien dat er in de loop der jaren steeds meer uitzonderingen bij zijn gekomen, zo veel dat het systeem niet meer te volgen is. De ene uitzondering kwam er via de cao, de andere via een regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, de volgende weer op verzoek van de Stichting van de Arbeid. Er zijn uitzonderingen voor seizoenswerkers, voor specifieke beroepen en via cao's, en allemaal met verschillende voorwaarden. Mensen kunnen van uitzondering naar uitzondering schuiven. Eerst jonger dan 18 of scholier, dan student, dan wellicht seizoenswerker — zo kom je nooit aan een vast contract.

De wet die draaideurconstructies moest tegengaan, laat die voor sommige groepen juist bestaan. Sterker nog, er komt zelfs een uitzondering bij, namelijk voor studenten en scholieren: voor hen wordt de tussenpoos opnieuw verkort. Daarmee ondergraven we wat we bedoelen met deze wet. Uit de nota naar aanleiding van het verslag ontstaat ook de indruk dat we niet weten hoe vaak er van die uitzonderingen gebruik wordt gemaakt en voor hoeveel mensen ze gelden. Klopt dat? Ik vraag het aan de minister. Hoeveel bedrijven vallen er onder deze uitzondering? Wordt die uitzondering dan niet eerder regel dan uitzondering? Graag antwoorden.

Voorzitter. Ook blijken bepaalde uitzonderingen dubbel. Zo is er een uitzondering voor het onderwijs, die zowel geregeld is op het niveau van de wet alsook op het niveau van lagere regelgeving. Het is opvallend dat voor één sector een specifieke regeling in de wet wordt opgenomen. Ook de Raad van State heeft gewezen op de vraag waarom andere instrumenten in een breder spectrum niet al voldoende mogelijkheden bieden. Ik heb een amendement ingediend om dit voor het specifieke geval van het onderwijs recht te trekken en consistent te regelen via lagere regelgeving.

Nog los van de inhoud van de uitzonderingen vinden wij het op z'n minst heel vreemd en onhandig dat er zo veel uitzonderingen zijn en dat we die uitzonderingen allemaal op een andere manier uitwerken. Is de minister bereid nog eens goed te kijken naar de uitzonderingen en deze te uniformeren? Wij overwegen een motie op dit punt.

Voorzitter. Dan kom ik bij de vraag hoe een tijdelijke uitbreiding wordt gezien. Op dit

moment valt deze niet onder de ketenbepaling, waardoor werknemers telkens opnieuw een urenuitbreiding kunnen krijgen, maar daar hebben ze nooit zekerheid over. Klopt dat? Ter illustratie een casus uit de praktijk. Acht onderwijsassistenten hebben een vast contract van acht uur. Daarbovenop krijgen ze bijna altijd nog 30 uur extra werk. Daar waar de eerste 8 uur wél onder de ketenbepaling vielen, waarmee ze dus een vast contract kregen, vallen de 30 uur die ze structureel extra werken niet onder die ketenbepaling en krijgen ze dus geen vast contract. Het gaat dus niet om één individu maar om meerdere mensen tegelijk, en niet om een kleine urenuitbreiding maar om een grote, en niet om heel even maar om zes jaar, met alle gevolgen voor inkomenszekerheid, ontslagbescherming en loondoorbetaling bij ziekte. In de cao-mbo is hiervoor een oplossing gevonden; per cao zijn urenuitbreidingen onder de ketenbepaling gebracht, maar mijn vraag aan de minister is of hij inziet dat dit een beetje raar is en of hij bereid is om hier iets aan te doen. Wij komen met een motie die natuurlijk breder is dan alleen het onderwijs.

Voorzitter. Ik kom bij de oproepcontracten. De regering is voornemens om het oproepcontract af te schaffen. Er komt een basiscontract voor terug. Dat geldt echter niet voor scholieren en studenten; voor hen blijft het oproepcontract bestaan. Het kabinet redeneert daarbij dat dit niet zo erg is, omdat deze groep jonge mensen een voorkeur heeft voor flexwerk. Eerlijk gezegd spreekt het natuurlijk tot de verbeelding. Stel, je woont nog thuis en je wil je leven flexibel kunnen inrichten en minder kunnen werken. Dan klinkt het fijn om de mogelijkheid te hebben niet te hoeven werken als je daar even geen zin in hebt. Maar dat kan je ook prima regelen zonder oproepcontract, door het opnemen van je vakantiedagen en door afspraken te maken met je baas. Nu wordt werkzekerheid uitgesloten voor de hele groep studenten, terwijl zij vaak wel behoefte hebben aan die werkzekerheid. In sommige gevallen hebben zij die zekerheid ook echt nodig, denk aan studenten die op kamers wonen en aangewezen zijn op deze baan voor hun levensonderhoud. Sterker nog, we weten dat jongeren wel degelijk een voorkeur hebben voor zeker werk, zoals ook blijkt uit onderzoek van het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut. Uit dit onderzoek blijkt dat jongeren tussen de 18 jaar en 35 jaar een voorkeur hebben voor zeker werk en dat ze een nog sterkere voorkeur daarvoor hebben als ze stappen zetten zoals uit huis gaan, een relatie hebben en kinderen krijgen.

Mijn vragen aan de minister zijn de volgende. Ziet de minister ook het probleem dat de ene student de andere niet is en dat er wel degelijk studenten zijn die moeten rondkomen van het geld dat ze verdienen met werken? Waarom is er, rekening houdend met deze groep, onder de streep voor gekozen om een uitzondering te maken voor studenten?

Voorzitter. Deze wet staat of valt met handhaving en uitvoering. Arbeidsrecht is vaak recht waar mensen zelf achteraan moeten. Maar juist hier zien we dat dat niet altijd werkt. Te vaak worden flexwerkers onderbetaald of krijgen zij niet de gelijke beloning waar ze recht op hebben. Dit hangt vaak samen met hun positie; veel mensen kennen hun rechten niet of voelen zich niet vrij om die op te eisen, omdat ze bang zijn hun werk te verliezen. Het is daarom van belang dat de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) hier een grotere rol in krijgt. Op dit moment doet de Arbeidsinspectie wel onderzoek naar het naleven van gelijke beloning van arbeidskrachten en rapporteert de NLA hierover aan de

aanvrager van het onderzoek, maar de NLA heeft niet de bevoegdheid om zelf te handhaven en boetes op te leggen wanneer zij overtredingen van de cao constateert. Dat is gek. Zou het niet beter zijn om de Arbeidsinspectie deze mogelijkheid wel te geven? Dat zorgt ervoor dat de regels voor gelijke behandeling beter worden nageleefd en dat misstanden effectiever kunnen worden aangepakt.

Ik heb hierover een aantal vragen. Vindt de minister ook dat cao's nageleefd dienen te worden? Hoe kijkt de minister naar het idee om de NLA te laten handhaven op artikel 8a van de WAADI? Hoe gaat de minister de rol van de Arbeidsinspectie hierin verder versterken? Hoe gaat hij borgen dat deze regels in de praktijk ook echt worden nageleefd?

Voorzitter. Mijn fractie maakt zich verder zorgen over werknemers die werken in een lange keten van onderaannemers waarbij de inleners weinig verantwoordelijkheid dragen. Veel te vaak gebeurt het dat de werknemers te weinig betaald krijgen en niet de nabetaling krijgen die zij verdienen. De Wet aanpak schijnconstructies, WAS, heeft als doel om hier een verschil in te maken en ketenaansprakelijkheid te regelen. Helaas werkt deze wet in de praktijk niet goed. Nu is het zo dat de hoofdopdrachtgever pas na een jaar aansprakelijk gesteld kan worden. Naar mijn inzicht zijn de ketens zo weinig transparant dat het niet mogelijk is om de hoofdopdrachtgever aansprakelijk te stellen.

Ik stel daarom de volgende vragen aan de minister. Hoeveel zaken zijn er geweest waarbij er een beroep werd gedaan op de WAS? Hoeveel daarvan waren succesvol? Hoeveel nabetalingen hebben er plaatsgevonden met inzet van de WAS? Is er inmiddels jurisprudentie over? Zou het niet beter zijn de keten die de werknemer moet doorlopen te verkorten naar bijvoorbeeld drie? Zou het ook niet beter zijn als de werknemer de hoofdopdrachtgever meteen kan aanspreken?

Voorzitter. Dit wetsvoorstel is onderdeel van een breder arbeidsmarktpakket. Het heeft als doel om meer zekerheid te bieden. Het is goed dat we dat nu bespreken. Dit perspectief is wat mij betreft veel te onderbelicht in deze commissie. Waar het gaat over regeldruk vanuit het perspectief van werkgevers worden werknemers te vaak vergeten, terwijl wij nota bene de commissie voor Sociale Zaken zijn. Ook wil ik even stilstaan bij een ander deel van het arbeidsmarktpakket, namelijk de Crisisregeling Personeelsbehoud. Juist nu er signalen zijn dat de economie afkoelt en de hoge energieprijzen er mogelijk toe kunnen leiden dat bijvoorbeeld fabrieken tijdelijk op een lager pitje gaan draaien, is er reden om vaart te maken met deze wetgeving. Kan de minister aangeven of hij dit wetsvoorstel snel naar de Kamer kan sturen? Op welke termijn zou dat dan zijn?

Voorzitter. Ik ga terug naar de wet die voor ons ligt. Ik ben bijna klaar. Het is positief dat er stappen worden gezet om flexwerkers meer zekerheid te geven. Tegelijkertijd zie ik ook risico's in bestaande regelgeving en in de regelgeving die met deze wet wordt geïntroduceerd, namelijk dat de regels worden omzeild of dat de risico's alsnog terechtkomen bij de meest kwetsbare groep op de arbeidsmarkt. Laten we ervoor zorgen dat deze wet in de praktijk ook echt een verbetering betekent voor mensen.

Dank u wel.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Dan is nu het woord aan de heer Neijenhuis van D66.

De heer **Neijenhuis** (D66):

Voorzitter. Goed dat we dit wetsvoorstel — je zou kunnen zeggen: het vlaggenschip van het arbeidsmarktpakket — vandaag bespreken. Dat pakket kent al een lange geschiedenis, van het rapport-Borstlap, dat de Nederlandse arbeidsmarkt scherp tegen het licht hield, tot het middellangetermijnadvies van de SER, waarmee er een gedragen en gebalanceerd pakket kwam. Ik noem dit wetsvoorstel "het vlaggenschip" van dat pakket, omdat de manier waarop we in Nederland omgaan met flexwerk echt uitzonderlijk is. Die zorgt ervoor dat zo veel hardwerkende mensen in Nederland niet voldoende zekerheid hebben.

Straks kom ik nog bij alle mitsen en maren die we bij dit wetsvoorstel hebben, onze plannen om de wet beter uitvoerbaar en werkbaar te maken, en de balans die er moet komen vanuit het pakket als geheel enzovoort, maar dit is eigenlijk wel de kern van mijn verhaal vandaag: we moeten een stevige economie bouwen die blijft staan als een huis, ook als er wind en water tegen dat huis aan slaat. Dat doe je niet op zachte grond, op onzekerheid. Dat is nu wel het geval. Met meer dan 20% aan werkenden met een tijdelijk contract voert Nederland ruimschoots de ranglijsten aan. Dat zijn zo veel mensen die hard werken, maar moeite hebben een huis te kopen, een gezin te beginnen of om de eindjes aan elkaar te knopen. Stel je voor dat je niet zeker bent dat je wel genoeg mag werken om de rekeningen te betalen, terwijl je wel zo vaak beschikbaar moet zijn dat een tweede baan nemen niet mogelijk is.

Daarom is het vandaag fundamenteel om een wet aan te nemen die de Nederlandse economie robuuster gaat maken. Mensen in onzekerheid doen namelijk minder snel grote investeringen.

De heer **Van Houwelingen** (FVD):

Ik heb een hele korte interruptie. Ik ben wat verbaasd door dit betoog. Was D66 niet altijd de partij van de flexibilisering?

De heer **Neijenhuis** (D66):

Wij zijn de partij die altijd gezegd heeft — mevrouw Patijn zal het al aan hebben voelen komen — "flex minder flex en vast minder vast". Dat zeggen we, omdat we het verschil tussen flexibele en vaste contracten minder groot willen maken. Dat is altijd de kern van ons partijprogramma geweest. We willen ervoor zorgen dat het aantrekkelijker wordt voor werkgevers om vaste contracten aan te bieden. We willen werknemers in een flexibel contract meer zekerheid bieden. Dat gaan we nu hopelijk regelen met deze wet.

De heer **Van Houwelingen** (FVD):

Ik probeer het te volgen. Alle verhalen die we gehoord hebben over hoe belangrijk het voor D66 is om de arbeidsmarkt te flexibiliseren hebben we als Kamer dus verkeerd begrepen? Het ging eigenlijk dus om iets anders?

De heer **Neijenhuis** (D66):

Mevrouw Patijn werd al gek van D66'ers die het de hele tijd hadden over "flex minder flex en vast minder vast". Dat is het verhaal dat alle woordvoerders van mijn partij hier

bijna tot uit den treure hebben verkondigd. Ik sluit me graag bij die traditie aan. Wat dat betreft zijn we dus zeker consistent.

Het is vandaag fundamenteel om deze wet aan te nemen, die de Nederlandse economie robuuster gaat maken. Ik zei het al: mensen in onzekerheid doen minder snel grote investeringen, maar krijgen vaak ook minder investeringen in hun ontwikkeling vanuit de werkgever. We moeten er juist voor zorgen dat we de Nederlandse economie een stuk productiever maken, zodat we onze welvaart kunnen behouden en versterken. Dat kan niet als onze economie aan het infuus van flexwerk zit. Dat is ook de reden waarom wij de kern van dit wetsvoorstel zo graag overeind willen houden en willen aannemen. Ik heb daar nog allemaal gedachten bij. Je krijgt natuurlijk nooit helemaal je zin in een onderhandeling. Maar om doorbraken te realiseren voor onze economie moet je geven en nemen.

Voorzitter. Dat gezegd hebbende, dit voorstel staat niet op zichzelf. Flex minder flex maken is namelijk geen volledige oplossing. De commissie-Borstlap zegt niet voor niets, net zoals al die D66-woordvoerders, dat dit hand in hand moet gaan met vast minder vast. Anders krijg je namelijk een waterbed-op-waterbedeffect. Juist dat vast minder vast komt lastig van de grond. Als we de evaluatie van de Wet arbeidsmarkt in balans erop nalezen zien we ook dat flex minder flex een beetje gelukt is, maar het aantrekkelijker maken van het vaste contract eigenlijk nog niet. Ik sluit dus graag aan bij de vraag van de heer Flach. Kan de minister aangeven welk proces of spoorboekje, zoals de heer Flach zei, hij voor zich ziet in zijn streven, die ambitie staat ook in het coalitieakkoord, om die kant van de medaille te gaan regelen?

Naast maatregelen die op de plank liggen lijkt het me ook verstandig om concrete knelpunten rond het vaste contract in kaart te brengen. Is de minister bereid om zowel ambtelijk als met de polder te verkennen hoe we verdere barrières naar het vaste contract kunnen wegnemen?

Voorzitter. Om in de beeldspraak van huizen te blijven: een huis is nooit af. Ook in dit voorstel zijn nog een aantal verbeteringen mogelijk, bijvoorbeeld de bescherming van zieke uitzendkrachten. Te veel uitzendkrachten verliezen gelijk hun werk en inkomen in geval van ziekte. Onuitlegbaar voor de uitzendkrachten zelf, maar ook wrang voor alle uitzendbureaus waar loondoorbetaling wel netjes in de cao is geregeld. Ik heb een amendement ingediend om dit recht te zetten. Ik ben benieuwd naar de reactie van de minister.

Een andere zorg die ik heb, zijn de mogelijke mazen in de wet die we nu aan het opstellen zijn; de waterbedeffecten waar ik het net over had. Terecht stoppen we nu met het nulurencontract, waarbij het risico op geen werk volledig wordt afgewenteld op de werknemer, maar is de minister het met D66 eens dat fase A in het uitzendcontract nog een te makkelijke omweg is om alsnog in de praktijk met oproepkrachten te kunnen werken, aangezien daarvoor nog de loondoorbetalingsplicht kan worden uitgesloten? Een paar jaar geleden heeft de Kamer een motie van collega Ceder aangenomen om te voorkomen dat werknemers eindeloos in onzekerheid blijven door fase A-contracten bij verschillende uitzendbureaus te moeten stapelen. Wat is er met die motie gebeurd? Welke actie wil de minister nog ondernemen om te voorkomen dat we over een paar jaar

moeten concluderen dat het verbod op nulurencontracten eenvoudig te omzeilen bleek via die fase A-uitzendcontracten?

Een ander duidelijk risico op zo'n waterbedeffect is uiteraard de zelfstandigheid. Nu werken veel mensen met enorm veel genoegen als zzp'er, maar het mag niet zo zijn dat onze regels voor meer zekerheid gaan leiden tot meer mensen die noodgedwongen door hun werkgever richting het zzp-schap worden geduwd. Deelt de minister deze visie? De wet over het rechtsvermoeden komt gelukkig al snel ter sprake, namelijk volgende week al, maar mogen we ook snel voortgang verwachten op de zelfstandigenwet voor de verduidelijking van de arbeidsrelatie? Voeg die vooral toe aan het spoorboekje, zou ik zeggen.

Een onderdeel dat wij van harte steunen zijn de gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten. Ik heb hier nog wel wat verdere vragen over. Is nu voldoende duidelijk wat essentiële en niet-essentiële arbeidsvoorwaarden zijn? Klopt het dat een pensioenpremie als niet-essentiële arbeidsvoorwaarde wordt gerekend, maar een vergoeding voor zonnepanelen of een studiebudget wel? Op welke manier wil de minister deze onduidelijkheden onder werkgevers wegnemen en dit ook duidelijk communiceren? Hoe is de minister sowieso van plan meer duidelijkheid te scheppen over wat nu precies gelijkwaardig is en of de huidige cao's daarvoor bijvoorbeeld al afdoende zijn? We merken dat hierover nog onduidelijkheid is bij partijen. We moeten in ieder geval voorkomen, zo vindt mijn fractie, dat dit weer vooral bij de rechter moet worden uitgevochten, omdat wij als wetgever niet concreet genoeg zijn geweest.

Voorzitter. De ene groep heeft extra bescherming nodig, maar de andere groep is juist gebaat bij flexibiliteit. Zo maakt het wetsvoorstel een oproepuitzondering voor jongeren en studenten. Zij doen het werk immers naast iets anders. Die argumentatie gaat wat ons betreft ook op voor AOW-gerechtigden. Zij hebben een vast inkomen met veel inkomenszekerheid en ook voor hen is flexibel werk dus vaak iets ernaast. Laten we hun ook de ruimte bieden om door te werken na het pensioen. Mijn amendement maakt dit mogelijk. Ik ben benieuwd naar de reactie van de minister.

Voor die studenten en scholieren zelf ... Ik krijg veel berichten van werkgevers die mij waarschuwen. Voor die ene uitzondering mag de student maximaal twaalf uur per week werken en voor de andere uitzondering weer maximaal zestien uur, namelijk voor het nulurencontract. Werken met verschillende urencriteria is onnavolgbaar voor werkgevers. Laten we daar één uren criterium van maken. Werkgevers moeten van iedere student of scholier een bewijs van inschrijving opvragen, die ook nog eens archiveren en goed bijhouden tot wanneer die uitzondering precies geldt. De heer Flach zei het net ook al.

Dat moet toch makkelijker kunnen? Nu moeten werkgevers al bij de loonheffingsverklaring aangeven of iemand student of scholier is. Eén en één is twee, zou je zeggen. Het wordt al geregistreerd. Ik was van plan om met een amendement hierover te komen. Dat loopt nog een beetje vast in definitiekwesties, maar kan de minister in ieder geval kijken of hier tot een simpele oplossing gekomen kan worden, zodat we dit snel kunnen fiksen voor werkgevers en tot een vermindering van administratieve lasten kunnen komen?

Ten slotte de overnameboetes. Werkgevers betalen vergoedingen om werknemers in dienst te kunnen nemen nadat zij via een uitzendcontract hebben gewerkt. De wet zegt dat die vergoeding redelijk moet zijn, maar de praktijk is eigenlijk anders. Mkb'ers, scholen of zorginstellingen betalen enorm hoge vergoedingen. Die staan eigenlijk echt niet meer in verhouding tot de kosten die dat uitzendbureau ooit gemaakt heeft. Ik vind dat niet wenselijk, zeker als je kijkt naar hoeveel onderwijsgeld er wel niet naar dit soort vergoedingen gaat. Daarom kom ik met een amendement, samen met mevrouw Patijn. Met die aanpassingen denk ik dat we dat huis, dat vlaggenschip of welke metafoor je ook van dit wetsvoorstel kan maken, in ieder geval kunnen versterken, zodat we het een behouden vaart kunnen wensen.

Dank u, voorzitter.

De heer **Flach** (SGP):

Dank voor de mooie beeldspraak van de heer Neijenhuis. Nog niet zo lang geleden hebben we samen gediscussieerd over de positie van pgb-zorgverleners en de moeizame relatie die ze hebben tot het arbeidsrecht. Het werk dat zij doen, verhoudt zich namelijk heel moeilijk tot het arbeidsrecht. Nu heb ik twee amendementen ingediend die specifiek gaan over dat punt. Ik weet niet of de heer Neijenhuis daar al naar heeft kunnen kijken, maar een daarvan ziet erop toe dat er voor hen in ieder geval de duidelijkheid is dat dit tot 2030 niet voor hen van toepassing is. De SVB heeft aangegeven dat ook niet voor die tijd te kunnen doen. Is de heer Neijenhuis het met de SGP eens dat het goed is dat we dat nu bij amendement vastleggen, zodat ze echt de zekerheid hebben dat ze daar tot die tijd niet mee te maken krijgen?

De heer **Neijenhuis** (D66):

Ik heb het amendement van de heer Flach inderdaad tot mij genomen. Ik moet eerlijk zeggen dat ik nog niet helemaal tot een conclusie was gekomen over wat ik ervan moet vinden. Ik wacht daarbij ook een beetje de uitvoeringskant van het kabinet af: in hoeverre is het echt een werkbare oplossing? Ik was in het voortraject ook erg bezorgd over de positie van pgb'ers. Ik kon echt heel goed begrijpen dat zij zeiden dat die wet voor hen op die manier niet uitvoerbaar was. Ik was dan ook heel blij dat we dat in ieder geval niet per amendement hoefden te regelen, maar dat het kabinet met een nota van wijziging kwam om dit op een goede manier te regelen. Ik kan me voorstellen dat de heer Flach zegt daar eigenlijk nog wat meer zekerheid aan toe te willen voegen, of dat hij zegt die termijn in ieder geval op 2030 te willen plaatsen.

Ik wil een beetje voorzichtig zijn en niet nu al bij voorbaat bepalingen uit deze wet voor een lange termijn buiten werking stellen. Ik kan me het vanuit pgb-houders echt heel goed voorstellen, maar ik wil er wel een beetje voorzichtig mee zijn. Dan zou je namelijk ook weer een situatie creëren waarin je het over vier jaar misschien weer gaat uitstellen. Dat hebben we bij andere wetten ook gezien en dat lijkt mij niet wenselijk. Tegen het kabinet wil ik dus zeggen: zorg er nou voor dat we de tijd die we nu kopen met de nota van wijziging echt goed inzetten om tot een structurele oplossing te komen.

De heer **Flach** (SGP):

Ik kan me vinden in de voorzichtige houding. Het is belangrijk dat we vanuit de minister iets meer horen over de uitvoerbaarheid. Tegelijkertijd lijkt het me wel goed om daar

samen in op te trekken. Het andere amendement ziet echt op een rol voor de Kamer. Als het daadwerkelijk wordt ingevoerd, dan moet het wel op een manier gaan die echt niet leidt tot verlies van medische zorg voor de mensen die het zo nodig hebben. Ik hoop dat we daar in ieder geval samen in kunnen optrekken.

De heer **Neijenhuis** (D66):
Dat wil ik graag bevestigen.

Mevrouw **Patijn** (GroenLinks-PvdA):
Ik heb een vraag over uw amendement op stuk nr. 16.

De heer **Neijenhuis** (D66):
Ik heb de nummers niet ...

Mevrouw **Patijn** (GroenLinks-PvdA):
Dat is het amendement over het gelijkstellen van twaalf en zestien uur. Ik denk dat het nu wel duidelijk is om welk amendement het gaat. D66 kiest ervoor om het gelijk te stellen op zestien uur. Ik zie daar geen enkele echte onderbouwing voor. Het lijkt toch een beetje willekeurig, terwijl zestien uur wel van een behoorlijke omvang is. Als je een student hebt die drie à vier contractdagen heeft en ook nog gewoon moet studeren, dan blijft er weinig tijd over om gewoon te leven. Wat is de reden dat er gekozen is voor zestien uur en niet voor twaalf uur?

De heer **Neijenhuis** (D66):
Het was inderdaad een zoektocht. We wilden in ieder geval één norm, één uren criterium. Ik hoop dat we het er wel over eens kunnen zijn dat het voor werkgevers en voor de studenten zelf niet te volgen zou zijn als we voor de ene uitzondering twaalf uur gebruiken en voor de andere zestien uur. Dan was het inderdaad de vraag of je twaalf of zestien uur doet. Daar hebben we in het verslag ook meerdere vragen over gesteld. Ook andere partijen hebben die vraag gesteld. Je ziet dat er voor de uitzondering wat betreft het nulurencontract echt specifiek gekozen is voor zestien uur omdat dat aansluit bij de praktijk van heel veel jongeren met een bijbaan. Daar liggen ook onderzoeken aan ten grondslag over hoeveel jongeren nou precies werken. Daaruit kwam wel degelijk naar voren dat zestien uur daar een goed criterium voor was. Dat is ook de reden dat we inderdaad voor zestien uur hebben gekozen, voor de eenduidige lijn.

Mevrouw **Patijn** (GroenLinks-PvdA):
Maar op de een of andere manier bekruipt me hierbij toch een beetje een gevoel. De mensen die zestien uur werken, zijn de mensen die echt substantieel geld moeten bijverdienen, om bijvoorbeeld de huur te betalen of echt rond komen op andere plekken. Met twaalf uur heb je nog een beetje zo'n gevoel van: je doet het er een beetje bij en je werkt soms wat meer en soms wat minder. Ik vind zestien uur echt een fors onderdeel van je weekpatroon als je dat vast of regelmatig werkt. Is die keuze nou een logische? Was het niet logischer om te kiezen voor twaalf? Bent u ook bereid om te kijken of u misschien toch de andere kant op moet bewegen?

De heer **Neijenhuis** (D66):
Bereid om het gesprek aan te gaan zijn we uiteraard altijd. Ik vind de keuze voor zestien

uur alleen geen onlogische. Als je kijkt naar de onderzoeken naar hoeveel uren jongeren nou precies werken, zie je dat dat ook een grotere diversiteit aan jongeren beslaat. Die doen dat niet alleen maar omdat ze dat per se nodig hebben om de huur te betalen, maar juist ook vaak omdat zij graag veel willen werken naast hun studie. Ik heb in mijn studententijd ook veel uren ernaast gewerkt. Dat was echt niet alleen maar omdat ik iedere euro daarvan nodig had, maar juist ook omdat ik het leuk vond. Zo geldt voor iedereen weer wat anders. De gemeenschappelijke deler is natuurlijk wel dat voor studenten en scholieren het wel altijd echt iets ernaast is en dat je natuurlijk ook altijd nog steun van je ouders, studiefinanciering en noem het allemaal maar op hebt. Daardoor heb je wel echt een andere situaties dan bij andere werknemers. Ik vind het heel terecht dat we zeggen: als je er eigenlijk niks naast hebt, heb je heel veel mensen die daar volledig van afhankelijk zijn en is het logisch dat je nulurencontracten helemaal verbiedt.

De voorzitter:
Tot slot.

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

Ik kan er toch niet helemaal bij. Ik denk dat iedere student die inkomsten ook gewoon nodig heeft. Dat is niet zomaar. Het is heel vervelend als je structureel niet opgeroepen wordt en wel beschikbaar bent. Dat is wat je mogelijk maakt met deze wet. Als je zo veel werkt, zestien uur per week, en je wordt iedere keer op de mogelijkheid teruggeworpen dat het ook nul uren kan zijn, vind ik dat wel een moeilijke. Maar ik hoor eigenlijk weinig ruimte in uw antwoord.

De heer **Neijenhuis** (D66):

Ik begon met de ruimte om in ieder geval altijd het gesprek daarover aan te gaan. Daar begonnen we net al een beetje mee. Ik leg ook uit waarom ik ervoor gekozen heb. Als u met verdere argumenten komt ... Ik doe dit natuurlijk ook op basis van de gesprekken die ik heb gevoerd en de signalen die ik heb gehoord van heel veel jongeren, of van werkgevers die zeggen: wij hebben hier heel veel jongeren in dienst die in de problemen zouden komen als we dat zo verschillend zouden houden.

Mevrouw **Van Ark** (CDA):

Ik begrijp het punt van de heer Neijenhuis. Hij zoekt naar een manier om wetgeving simpeler te maken, ook voor werkgevers. Normen kunnen simpeler. Als het de ene keer op twaalf uur staat en daarna op zestien uur, is dat dan wel logisch? Tegelijkertijd ziet u, denk ik, in de antwoorden op de vragen die u heeft gesteld dat de regering hierin ook stelt dat het eigenlijk gewoon een verslechtering is voor de positie van jongeren. Dan begrijp ik dus ook niet helemaal dat juist D66, een partij met heel veel jongeren, dit voorstel doet. Kunt u me dat nog eens uitleggen? Heeft u hier ook met jongeren over gepraat? Ik kan me namelijk niet voorstellen dat als je het de jongeren vraagt, zij dit een goed idee vinden.

De heer **Neijenhuis** (D66):

Ik ben inderdaad blij om te horen dat wij als D66 als de partij voor de jongeren worden gezien. Inderdaad heb ik het hier ook met veel jongeren over gehad, in ieder geval over de manier waarop zij een bijbaan combineren met studie of met school. Ik zie dat niet per se altijd als een verslechtering, dat je dus meer ruimte biedt voor uitzonderingen,

zodat je meer flexibiliteit kan bieden. Dat is vaak ook waar jongeren zelf om vragen, dat zij ook kunnen wisselen in de mate waarin zij werken per week en dergelijke. Om dat dus altijd als een verslechtering zien ... Dat zie ik wel zo op het moment dat het echt afgedwongen wordt.

Daarom zeg ik dat op het moment dat de arbeidsmarktpositie van bepaalde werknemers niet sterk is, zoals dat eigenlijk geldt voor normale werknemers die echt voor hun totale inkomen daarvan afhankelijk zijn, je echt flinke bescherming nodig hebt. Daarom ben ik ook echt voorstander van het wetsvoorstel op dat vlak. Maar juist studenten, scholieren, en dus ook AOW-gerechtigden, hebben echt een andere positie, waarbij ze het vaak ernaast doen. Zij hebben een veel sterkere onderhandelingspositie omdat ze ook echt iets hebben om op terug te vallen. Daar zou ik juist wel de flexibiliteit willen bieden, ook juist omdat zij op dit moment heel vaak de arbeidsmarkttekortgaten vullen in onze economie en dus ook van enorme waarde zijn op heel veel plekken.

Mevrouw **Van Ark** (CDA):

Ik snap wat de heer Neijenhuis zegt. Tegelijkertijd is het, denk ik, goed om te erkennen dat het wel gewoon een verslechtering is. Althans, er ligt nu natuurlijk een wetsvoorstel en u doet een tegenvoorstel. De regering zegt daar duidelijk van dat dit niet in het belang is van de jongeren zelf. De regering is daar niet voor en is daar niet in meegegaan. Ik zou D66 hier nog eens over willen laten nadenken. Misschien kunnen ze nog een keer in gesprek gaan met die jongeren over de vraag of dit nou wel zo'n goed voorstel is.

De heer **Neijenhuis** (D66):

Zoals ik net al heb aangegeven, heb ik dat al gedaan. De beraadslaging heb ik wat dat betreft dus al gedaan. Ik moet zeggen: u heeft het over de regering, maar de regering is er continu; kabinetten wisselen echter nog weleens. Het kabinet dat deze antwoorden gaf, was een ander kabinet dan er nu zit. Maar dat weet mevrouw Van Ark ook.

De **voorzitter**:

Dank u wel. We gaan even een heel kort moment schorsen.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.

De **voorzitter**:

We gaan verder met het debat. De volgende spreker is mevrouw Van Ark namens het CDA.

Mevrouw **Van Ark** (CDA):

Vandaag spreken we over de Wet meer zekerheid flexwerkers. Dit is een belangrijke wet, want het wetsvoorstel gaat niet alleen over arbeidsrechtelijke techniek. Het gaat over de pakketbezorger, de zorgmedewerker en de invaller in de horeca. Wat hier voorligt, is in de kern helder. Dit wetsvoorstel richt zich op drie vormen van flexibel werk: tijdelijke contracten, oproepcontracten en uitzendcontracten. Het doel is om flexwerkers meer perspectief te bieden op een vast contract, meer werk- en inkomenszekerheid en meer roosterzekerheid. Daarnaast wil de regering het verschil verkleinen tussen flex en vast en tussen uitzendwerk en andere vormen van flexibele arbeid. De CDA-fractie kan die richting steunen, want werk is meer dan een contract of een loonstrook. Werk geeft

ritme, zelfstandigheid, eigenwaarde en perspectief. Als mensen flexibel werk doen, moet daar ook een fatsoenlijke basis onder liggen. Mensen moeten weten waar ze aan toe zijn. Niet alleen volgende week, maar ook als zij een woning zoeken, een gezin willen stichten of gewoon hun leven willen plannen. De regering schrijft zelf dat onzekerheid over inkomen en rooster doorwerkt in het privéleven en in belangrijke stappen in verschillende levensfasen. Wij zeggen al langer dat de meeste mensen graag in dienst zijn bij een werkgever en zekerheid hebben over werk en inkomen. Tegelijk willen de meeste werkgevers mensen juist graag aan zich binden. Dan moeten weten wel werkbaar blijven. In een fatsoenlijk land accepteren we geen tweedeling tussen mensen die kansen en zekerheid hebben en mensen die telkens aan het kortste eind trekken.

Voorzitter. Juist daarom vinden wij het belangrijk om dit wetsvoorstel zorgvuldig te behandelen. Dit voorstel staat namelijk niet op zichzelf. De regering plaatst het zelf uitdrukkelijk in het bredere arbeidsmarktpakket, dat voortkomt uit intensief overleg met sociale partners. De SER heeft daarbij zekerheid voor mensen en een wendbare economie als hoofdboodschap meegegeven. De commissie-Borstlap legde eerder al de nadruk op wendbaarheid en het afremmen van doorgesloten externe flexibiliteit. Ook dat herkent het CDA. Juist daarom moeten we ook oppassen dat we nu niet lichtvaardig gaan sleutelen aan een pakket waar jarenlang aan is gebouwd. De minister heeft bovendien zelf geschreven dat cao-partijen vooruitlopend op de wet al gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden hebben afgesproken. Ik vind het dan van belang dat de politiek ook zorgvuldig en voorspelbaar blijft handelen. Voor de CDA-fractie is het dus niet de vraag óf deze wet nodig is — die noodzaak zien wij — maar vooral hoe dit in de praktijk gaat uitwerken. Wij hebben daarbij een aantal punten.

Allereerst moet zekerheid ook echt merkbaar zijn voor mensen. Het kabinet zegt dat dit wetsvoorstel werknemers meer zekerheid moet geven over werk, inkomen en rooster. Dat is precies de belofte van deze wet, maar dan moeten we straks ook kunnen vaststellen of die belofte wordt waargemaakt. Daarom vraag ik de minister hoe hij straks concreet gaat meten of deze wet ook echt meer zekerheid oplevert voor mensen zelf, niet alleen in juridische zin maar ook in hun dagelijks leven. Kijkt de minister dan bijvoorbeeld ook naar de ontwikkeling van meer voorspelbare inkomens, naar de mate waarin werknemers eerder kunnen rekenen op vaste uren en naar de vraag of mensen sneller doorstromen naar een contract voor onbepaalde tijd? De regering schrijft zelf dat er een arbeidsmarktmonitor komt, juist om te volgen of de doelen van het arbeidsmarktpakket worden bereikt en om onbedoelde effecten in beeld te brengen. Welke indicatoren komen daarin voor dit wetsvoorstel centraal te staan? Wanneer wordt de Kamer daar voor het eerst over geïnformeerd?

Dan kom ik op het onderdeel oproepwerk. De regering kiest ervoor om nulurencontracten voor reguliere werknemers in beginsel af te schaffen en te vervangen door een bandbreedtecontract. Daarbij geldt een maximum van 130% en een tijdseenheid van maximaal een kwartaal. De regering zegt dat dit nog steeds veel flexibiliteit biedt en dat buiten het bandbreedtecontract jaarurennormen binnen een regulier arbeidsovereenkomst mogelijk blijven. Dat is helder, maar wij krijgen ook signalen dat het voor sommige sectoren in de praktijk spannend kan worden.

ActiZ schrijft bijvoorbeeld dat er nu ruim 58.000 oproepkrachten met een nulurencontract

in de verzorgingstehuizen en de thuiszorg werken. Zij waarschuwt dat het verbod op oproepkrachten in de zorg kan leiden tot minder inzetbare medewerkers of een verschuiving naar duurder externe inhuur. Dat nemen wij serieus. Zulke signalen uit een sector met grote personeelstekorten kunnen niet worden genegeerd. In dat licht is het goed dat pgb-houders en pgb-zorgverleners voorlopig zijn uitgezonderd van deze wijzigingen, omdat de minister zelf heeft aangegeven dat het wetsvoorstel voor hen onder de huidige voorwaarden niet uitvoerbaar is.

We krijgen vergelijkbare signalen van bijvoorbeeld DHL, de pakketbezorgers. Zij hebben medewerkers met een nulurencontract die het werk erbij doen, naast bijvoorbeeld het opstarten van een bedrijf. Zij zien geen brood in het bandbreedtecontract. De uren van iemand die bijvoorbeeld alleen in piekperiodes werkt, verschillen namelijk te veel per kwartaal om in het bandbreedtecontract te passen.

De heer **Flach** (SGP):

Ik ben benieuwd welke consequenties het CDA verbindt aan de oproep die onder andere vanuit de zorg klinkt. Ik denk — het is al eerder aan de orde gekomen — dat we te maken hebben met twee uitersten in dit debat. Enerzijds zijn er mensen die erg afhankelijk zijn van het werk en juist benadeeld worden door flexwerk. Anderzijds zijn er mensen die eigenlijk alleen maar werken omdat ze kunnen flexwerken. Beide groepen proberen we in één wet te drukken. Ik denk dat er in de zorg een oververtegenwoordiging is van die tweede groep, van mensen die naast hun dagelijks leven nog wat willen doen in de zorg als ze zich daar nodig voelen. Wat voor consequenties verbindt mevrouw Van Ark aan de oproep die onder andere vanuit ActiZ klinkt en die ik ook herken?

Mevrouw **Van Ark** (CDA):

Ik verbind daar nu nog geen consequenties aan, maar ik vind het wel een zorg die we serieus moeten nemen. Het lijkt me namelijk niet de bedoeling dat we de al kostbare medewerkers die we daar hebben en die nu een nulurencontract hebben, gaan kwijtraken. Dat lijkt me niet de bedoeling van deze wet. Ik heb daarom ook een motie voorbereid om eigenlijk precies aan die zorgen tegemoet te komen. Het verzoek is of de minister daar nog eens naar kijkt en met de zorg in gesprek gaat. Ik vind het te vroeg, en ook niet juist, om de wet nu meteen al te gaan vertimmeren op dat punt. Maar ik vind het wel een zorg die we serieus moeten nemen.

Ik zie u moeilijk kijken, zo van: wat bedoelt u daarmee? Ik heb er daarom ook geen amendement van gemaakt, maar het is wel een oproep die ik serieus neem. Ik dien ook een motie in om ervoor te zorgen dat de minister echt met die sector in gesprek gaat. Wat ikzelf denk, is dat de wet eigenlijk veel meer flexibiliteit biedt dan het lijkt. Misschien kan het een oplossing zijn om bijvoorbeeld een specifieke aanwijzing te maken voor de sector, zodat ze zich niet gedwongen voelen en ze kunnen doen wat ze denken dat nodig is. Ik heb bijvoorbeeld gehoord — dat heeft u waarschijnlijk ook gehoord — dat de mensen in de zorg zeggen: "Eigenlijk werken wij bij planbare zorg drie maanden vooruit. Dit is heel lastig, want straks moeten we misschien ineens per maand gaan inroosteren. Dat werkt voor ons helemaal niet." Bij dat soort signalen denk ik: volgens mij moet er toch wel een oplossing te vinden zijn binnen de huidige wet.

De heer **Flach** (SGP):

Ik keek moeilijk omdat mevrouw Van Ark zei dat ze het nu nog te vroeg vindt, want dit is wetgeving. Als we nu niks wijzigen aan de wet, is die straks, op 21 april, door de Tweede Kamer en is onze rol klaar. Ik heb wel dezelfde zorgen als mevrouw Van Ark, met name rondom de zorg en overigens ook rondom het onderwijs. Gooien we daar niet het kind met het badwater weg? Ik heb daar een paar voorstellen voor gedaan. Eén is de mogelijkheid om toch nog per cao nulurencontracten mogelijk te maken in sectoren waar dat echt niet anders kan. Het andere voorstel gaat over het behouden van die jaarurennorm. Een kwartaalurennorm betekent namelijk toch het volgende. Er zijn mensen die zeggen: ik wil in de winter wel wat extra doen, maar mij in de zomer niet bellen. Dat soort constructies raak je kwijt als je met kwartaalurennormen gaat werken. Zou het CDA constructief willen kijken naar die amendementen? Of is de boodschap hier eigenlijk: wij gaan helemaal geen amendement steunen?

Mevrouw **Van Ark** (CDA):

Wij kijken altijd constructief naar amendementen. Ik zie dezelfde zorgen als de heer Flach. Ik zie ook dat de zorg hier zorgen over heeft. Ik zie ook dat die kwartaalurennorm kan knellen. Ik wil de minister vragen om daar serieus naar te kijken en om ons antwoord te geven op de vraag wat nu echt mogelijk is. Gaat dit ook echt knellen voor de zorg of is het inpasbaar in hoe de zorg op dit moment functioneert?

De **voorzitter**:

Vervolgt u uw betoog.

Mevrouw **Van Ark** (CDA):

Hoewel het CDA ziet dat het bandbreedtecontract meer zekerheid biedt in uren, ziet het ook dat het knelt in sectoren waarin mensen zelf aangeven dat ze flexibel willen zijn en geen minimum aantal uren per kwartaal toe willen of kunnen zeggen. Daarom vraag ik de minister: herkent hij deze zorg, specifiek voor deze sectoren, en hoe weegt hij die? Is hij ervan overtuigd dat het bandbreedtecontract of de jaarurennorm in 24 uurssectoren als de zorg in de praktijk voldoende ruimte biedt? Hoe kijkt hij naar gepensioneerden? We juichen natuurlijk met elkaar toe dat gepensioneerden die aan de slag willen gaan, ook aan de slag kunnen, maar dit is juist een groep waarin mensen zich niet graag vast willen leggen en spontaan willen beslissen of ze willen werken, of ze ergens opgeroepen willen worden.

De heer **Edgar Mulder** (PVV):

Het is eigenlijk geen echte interruptie, maar er spookt iets door mijn hoofd. Hoorde ik u nou als voorbeeld pakketbezorgers van DHL noemen die naast dat ze pakketten bezorgen, allemaal start-ups hebben? Ik hoorde het waarschijnlijk niet goed, dus kunt u dat misschien nog eens herhalen?

Mevrouw **Van Ark** (CDA):

Ik had het inderdaad over een voorbeeld. We hebben een aantal voorbeelden van DHL gekregen. Van één voorbeeld zeiden ze: er is een pakketbezorger die eigenlijk een bedrijf aan het opstarten is, maar om inkomsten te krijgen, ook pakketten bezorgt, gewoon ernaast om te zorgen dat hij voldoende inkomen heeft. Daar ging dat voorbeeld over, maar het ging niet over pakketbezorgers die grote start-ups hebben, als u dat bedoelt.

Kan de minister ook ingaan op het midden- en kleinbedrijf, bijvoorbeeld de retail, waar drukke en minder drukke periodes zijn? Is het bandbreedtecontract hanteerbaar voor de ondernemers in het mkb? Biedt de jaarurennorm voor werkgever en werknemer daar de houvast en zekerheid die nodig is? Ik vraag dat ook omdat de regering tegelijkertijd zelf schrijft dat voor een deel van de oproepkrachten flexibiliteit juist van waarde is, bijvoorbeeld omdat hun oproepbaan niet hun primaire inkomstenbron is, omdat zij een tweede baan hebben of omdat zij werk combineren met onderwijs, mantelzorg of zorg voor kinderen. Hoe voorkomt de minister dat de wet werknemers die bescherming nodig hebben, beter beschermt, maar tegelijk volwassen werkenden die bewust klein en flexibel willen werken, uit tekortsectoren duwt?

Voorzitter. Dan het onderdeel uitzendarbeid. Voor het CDA is het goed dat uitzendkrachten beter worden beschermd. Wie hetzelfde werk doet, moet niet slechter af zijn, alleen omdat hij of zij via een uitzendbureau werkt. De regering kiest daarbij voor een systeem waarin het totaal aan arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten ten minste gelijkwaardig moet zijn aan dat van werknemers bij de inlener, met ruimte voor sociale partners om dat in de uitleen-cao nader vorm te geven. Daarbij schrijft de regering expliciet dat "gelijkwaardig" niet hetzelfde is als "gelijk" en dat het uiteindelijk gaat om ten minste een gelijkwaardig totaalpakket. Dat vinden wij op zichzelf een verstandige lijn, maar dan moet die lijn ook helder blijven. Daarom vraag ik de minister: kan hij bevestigen dat voor het kabinet het uitgangspunt blijft dat de uitzendkracht per saldo een eerlijk en gelijkwaardig pakket moet krijgen, zonder dat ieder afzonderlijk onderdeel altijd letterlijk identiek hoeft te zijn? Mijn tweede vraag op dit punt is: hoe zorgen we ervoor dat het nieuwe flexcontract aantrekkelijk wordt en dat werkgevers niet onnodig naar een constructie van uitzendwerk gaan, omdat een flexcontract te veel onzekerheid met zich meebrengt. We weten: ondernemers en mensen passen zich wel aan, maar we willen ook dat mensen en werkgevers kunnen kiezen voor het contract dat bij ze past, niet dat regels in de weg zetten of daar onzekerheid over bestaat.

Mijn laatste punt, voorzitter. De CDA-fractie wil een arbeidsmarkt waarin mensen zekerheid hebben, maar ook een arbeidsmarkt waarin mensen zich kunnen ontwikkelen en duurzaam kunnen meedoen. De regering schrijft zelf dat grote werkzekerheid werknemers beter in staat stelt zich te ontplooien en dat dit productiviteit en innovatie kan stimuleren. Zekerheid gaat niet alleen over contractvormen, maar ook over ontwikkeling, van werk naar werk en een leven lang leren. Voor het CDA is een sterke arbeidsmarkt namelijk niet alleen een arbeidsmarkt met minder onzekerheid, maar ook een arbeidsmarkt waarin mensen de kans krijgen om verder te komen.

Afrondend. De CDA-fractie steunt dit wetsvoorstel, omdat mensen die flexibel werken, ook recht hebben op meer zekerheid, omdat wij geen tweedeling accepteren tussen mensen met veel bescherming en mensen die telkens in onzekerheid blijven hangen en omdat een fatsoenlijke arbeidsmarkt ook houvast moet geven aan mensen. Tegelijkertijd vragen wij van de minister wel drie dingen, namelijk dat hij zichtbaar maakt dat deze wet mensen ook echt meer zekerheid biedt, dat hij zorgt voor helderheid en voorspelbaarheid vooraf, met name bij uitzendarbeid, en dat hij serieus laat zien hoe deze wet in de praktijk uitwerkt in sectoren waar flexibiliteit belangrijk is, zoals in de zorg.

Dank u wel.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Dan is nu het woord aan mevrouw Michon-Derkzen van de VVD.

Mevrouw **Michon-Derkzen** (VVD):

Dank, voorzitter. Om onze welvaart te laten groeien en onze sociale zekerheid betaalbaar te houden, is het nodig dat de arbeidsproductiviteit groeit. Ik denk dat ik dit zo ongeveer in elk debat heb gezegd. Dat kan doordat meer mensen gaan werken en doordat mensen meer gaan werken. Productiviteitsgroei ontstaat niet alleen binnen banen, maar ook doordat we de juiste mensen op het juiste moment op de juiste plek krijgen. Werkgevers staan in deze tijd te springen om mensen. Er zijn grote tekortsectoren en de tekorten lopen alleen maar op. Tegelijkertijd neemt de beweeglijkheid op de arbeidsmarkt af. Cruciale vacatures blijven openstaan omdat mensen te vaak vastzitten op de verkeerde plek. Dat is gewoon zonde, voor die mensen zelf, die kansen mislopen, maar ook voor onze economie, die juist groeit als iedereen met zijn unieke talent op de juiste plek terechtkomt.

Voorzitter. We hebben dit ook van de week weer gehoord van de heer Wennink. Hij was hier om zijn adviezen toe te lichten. Hij heeft dit pleidooi weer onderschreven. Onze economie is gebaat bij flexibiliteit. Werkgevers hebben die flexibele arbeid ook hard nodig om de pieken en dalen op te kunnen vangen. Denk bijvoorbeeld inderdaad aan die strandtent in Zandvoort, aan de bloemenkweker in het Westland die juist voor Moederdag moet opschalen of aan de banketbakker in de tijd voor sinterklaas. Zo kan ik wel even doorgaan. Voor dat werk neem je niet iemand aan die blijft tot hij met pensioen gaat. Daar heb je als ondernemer tijdelijk talenten voor nodig.

Het beeld dat werkgevers alleen maar om flex zouden vragen, klopt helemaal niet. Heel veel werknemers geven juist de voorkeur aan een flexibel contract. Dat zijn lang niet allemaal studenten met een bijbaantje. Dat is ook een jonge moeder die na de geboorte van haar tweede kind bewust kiest voor een contract waarmee ze flexibel haar uren rond de schooltijden kan plannen. Het is een zzp'er die in de avonden in de horeca werkt en overdag zijn bedrijf opzet. Het is ook een gepensioneerde vakman die nog graag een paar dagen per week een steentje bij wil dragen, maar absoluut niet meer vast wil zitten aan een contract van negen tot vijf.

Kortom, dé flexibele werknemer bestaat niet, maar er bestaan wel heel veel flexibele werknemers. Die moeten we faciliteren. Het zijn mensen van alle leeftijden, in alle levensfasen, met allemaal hun eigen, goede redenen. Deze mensen zoeken flexwerk en dan moeten die banen ook aangeboden kunnen worden. En als die flexbanen worden ingeperkt, dan moet de mogelijkheid om te werken met een vast contract of als zzp'er wel op orde zijn. Voor dat laatste gaan we binnenkort met elkaar in debat.

De commissie-Borstlap concludeerde al dat onze arbeidsmarkt aan een grondige hervorming toe is. Zij vatte dat samen in het pakkende credo dat vandaag al een aantal keer de revue is gepasseerd.

De **voorzitter**:

Een interruptie van de heer Ceulemans.

De heer **Ceulemans** (JA21):

Krijg ik een bonus als ik goed gok welk credo dat is? Daar heb ik meteen een vraag over, dus dat is een heel mooi bruggetje. Ik ben het eigenlijk gewoon helemaal eens met de inleidende woorden van mevrouw Michon-Derkzen over flexwerk. Zij zegt ook: dit moeten we zien binnen het bredere kader van arbeidsmarkthervorming, waarvoor ook door deze Kamer nog veel wetgeving besproken zal worden. Met dit wetsvoorstel is nu heel voortvarend aan de slag gegaan. Waar ik mee worstel, is dat wij ons nu sec buigen over een wetsvoorstel dat aan werkgevers meer beperkingen oplegt en dat de toegang tot de arbeidsmarkt verder zal beperken, of we dat nu leuk vinden of niet, terwijl we nog maar moeten afwachten wat er gaat gebeuren met wetgeving die vast minder vast moet maken. Daar zit mijn vrees. Daarop is nog geen zicht. Herkent mevrouw Michon-Derkzen die worsteling? Maakt zij zich daar ook zorgen over?

Mevrouw **Michon-Derkzen** (VVD):

Dit waren exact de volgende zinnen in mijn betoog. In het kader van dat befaamde credo — vast minder vast, flex minder flex — bespreken we vandaag een wet die ervoor zorgt dat flex minder flex wordt, terwijl dat eerste deel, vast minder vast, minstens zo belangrijk is. Daar zijn in het arbeidsmarktpakket een aantal wetten voor opgenomen en door het regeerakkoord komen er ook nog een aantal aan. Ik blijf er dan ook bij dit kabinet op aandringen om daar vaart mee te maken. Maar we hebben het ook met elkaar eerder besproken, bijvoorbeeld die crisisregeling voor personeelsbehoud en de re-integratie tweede spoor mkb. Dat zijn enorm belangrijke wetten uit het arbeidsmarktpakket, die ik ook — als u het mij op de vrouw af vraagt — liever vandaag had besproken. Dan hadden we dit allemaal in één pakket besproken, omdat dat zo belangrijk is voor het land.

De heer **Ceulemans** (JA21):

Ik ben het daarmee eens, maar dit is dus precies waar mijn zorg zit: dat is niet het geval. Sterker nog, bij de wetten die gaan komen en die vast minder vast moeten maken, duurt het in bepaalde gevallen nog best wel lang voordat we ze gaan bespreken, laat staan wanneer ze ingaan. En de gemiddelde levensduur van een kabinet is tegenwoordig ongeveer een jaar. Dus mijn vrees is heel erg dat we als Kamer nu een wet gaan aannemen die het nog lastiger maakt of nog verdere drempels opwerpt voor werkgevers om personeel in dienst te nemen, terwijl we nog helemaal niet weten of die wetgeving er überhaupt gaat komen in de vorm die wij voor ogen hebben om vast minder vast te maken. Dus is mevrouw Michon-Derkzen het met mij eens dat het eigenlijk onverstandig is om dit helemaal op te knippen en om straks te gaan stemmen over deze wet, terwijl we nog moeten afwachten wat er gaat gebeuren met die andere aangekondigde wetgeving?

Mevrouw **Michon-Derkzen** (VVD):

Ik zal met de heer Ceulemans blijven strijden en blijven aandringen op een spoedige behandeling van die andere wetgeving. We hebben die re-integratie tweede spoor mkb binnengekregen deze week. Ik noem het altijd "de deeltijd-WW"; dat weet u, het is zo'n ingewikkelde titel. Maar daar wachten we nog op. En ik hoop dat de heer Ceulemans met mij blijft strijden. We hebben ook samen bij de begroting een aantal punten uit het

regeerakkoord naar voren gehaald en daarvan gezegd dat die voor de zomer uitgewerkt moeten worden. Dus wat ons te doen staat, zo wil ik maar richting meneer Ceulemans zeggen, is aandringen op spoed en op het bespreken van de wetgeving waar we op zitten te wachten in deze Kamer. U zult mij daarbij aan uw zijde vinden.

De voorzitter:

U vervolgt uw betoog.

Mevrouw **Michon-Derkzen** (VVD):

Ik had het over de wetgeving uit het arbeidsmarktpakket. In het coalitieakkoord doen we daar een flinke schep bovenop, om het vaste contract werkbaarder te maken en ook die zzp'ers de ruimte te geven die ze verdienen. Dat is bijvoorbeeld met die loondoorbetaling bij ziekte. We pakken de administratieve lasten aan door de Wet verbetering poortwachter aan te scherpen. We versoepelen het ontslagrecht en we hervormen de transitievergoeding. Ook aardig om hier te vertellen is dat Hans Borstlap deze plannen een dikke 8 gaf, laatst in een interview in het FD. Dat is allemaal prettig en een mooie opsteker, maar dat betekent dus dat we ermee aan de slag moeten. En dat zeg ik ook maar weer richting de heer Ceulemans. Ik ben daar onrustig over. Het kabinet moet dit voortvarend oppakken. Wanneer kunnen we die wetgeving, dus zowel het arbeidsmarktpakket als de wetgeving in het regeerakkoord, allemaal verwachten? En belangrijker: zorgen we er ook voor dat de implementatie gelijktijdig kan plaatsvinden, zodat we daar na de bespreking van de wet niet nog jaren op moeten wachten?

Voorzitter. Wat hier nodig is, en waar ondernemers en werknemers om vragen, is dus die balans in de wetgeving. Die balans is er nu, door vandaag alleen deze wetten te bespreken, simpelweg niet. We zijn nu eigenlijk bezig om het flexwerk ingewikkelder te maken, daar een drempel voor op te werpen, en dan hopen we dat het flexwerk opeens allemaal in vaste contracten wordt omgezet. Ik ben optimistisch van aard, maar zo gaat het niet werken in de praktijk. Zolang we het vaste contract niet ook werkbaarder maken, doet elke maatregel die flexibiliteit inperkt, pijn voor de werkgelegenheid van Nederland. Dat blijkt ook uit de evaluatie van de Wet arbeidsmarkt in balans: die heeft simpelweg geen meetbaar effect gehad op het aanmoedigen van vaste contracten. Het moge duidelijk zijn dat ik deze minister op het hart wil drukken dat er balans in de wetgeving nodig is; niet alleen eerst ondernemers en vrijwillige flexwerkers opzadelen met deze wet en dan met een halve belofte van wat nog komen gaan.

Voorzitter. Dan over deze wet. Er is al veel gezegd over wat die nu regelt. Ik zal het heel kort samenvatten. De nulurencontracten worden alleen nog toegestaan voor studenten en minderjarigen. Het tweede is dat die tijdelijke contracten moeten worden omgezet naar een bandbreedtecontract, met een maximum van 130% per kwartaal. En tijdelijke contracten mogen alleen nog aansluitend op elkaar volgen, zoals we hebben afgesproken in die Wet arbeidsmarkt in balans, want anders geldt er een wachttijd van vijf jaar. En drie: de inzet van uitzendkrachten wordt strakker gereguleerd. Dat betekent dat de werkgever die flexibele arbeid wil inhuren, nog vier opties overheeft: hij kan studenten of uitzendkrachten inhuren, die bandbreedtecontracten toepassen, of gewoon die bekende tijdelijke contracten gebruiken, waarbij dan wel rekening moet worden gehouden met die Wet arbeidsmarkt in balans.

De bescherming van werknemers, zo lezen we in de toelichting op deze wet — ik wil maar zeggen: wat kost het aan administratieve lasten? — kost 7,23 miljoen. Het staat er vrij precies. Dan is de vraag die voorligt: gaan de kosten boven de baten? Is het ons 7,23 miljoen aan administratieve lasten waard? Kost deze wet banen? Is deze wet goed voor ons vestigingsklimaat? Dat zijn de vragen die we wat mij betreft beantwoord moeten krijgen op het moment dat deze wet van kracht is. Ik overweeg hierover een motie in te dienen in tweede termijn.

De heer **Flach** (SGP):

Ik heb met instemming geluisterd naar de beschrijving van de flexwerker. Dé flexwerker bestaat inderdaad niet. Er zijn ook heel veel flexwerkers die er plezier aan beleven. Die moeten we het werken niet onmogelijk maken. Dan is mijn vraag aan mevrouw Michon: is deze wet daarin geslaagd? We willen misbruik voorkomen, maar is de wet erin geslaagd om die balans aan te brengen? Ik som het even op: het nulurencontract verdwijnt en de jaarurennorm wordt fors teruggeschroefd en kan eigenlijk bijna niet meer. Zijn we dan niet alleen maar bezig geweest om de flexibiliteit terug te snoeien? Is de vrijwillige flexwerker hier per saldo niet de dupe van?

Mevrouw **Michon-Derkzen** (VVD):

Ik kom nu wel bij een paar punten waarop ik deze wet wil aanpassen. Ik heb een aantal amendementen ingediend om ervoor te zorgen dat we de flexibiliteit verruimen waar dat mogelijk is. Ik denk dat het erg van belang is om deze wet te zien in dat pakket. We bespreken volgende week ook het rechtsvermoeden, de zzp-wetgeving. Dat zal een van de opties zijn om te werken op de manier waarop je dat zelf wilt. Dat geeft weer ruim baan aan de flexibele werknemer. We hebben dit pakket met elkaar afgesproken en we lichten er nu één uit. Het moge duidelijk zijn dat deze wet in de ogen van mijn fractie niet de wet is waar ik de mooiste strik omheen zal doen, maar het is een pakket en daarom hecht ik zo aan de balans en ook aan de wetten die nog komen. We moeten ervoor zorgen dat vast ook aantrekkelijker wordt, minder vast, zodat er meer banen komen, maar we moeten er ook voor zorgen dat de flexibele werknemer gewoon aan het werk kan. Dat kan onder andere met de aangepast zzp-wetgeving.

De heer **Flach** (SGP):

Ik heb soms ook het gevoel dat we met "het pakket" een beetje in slaap worden gesust als Kamer: het is een pakket, dus dan moet je niet te veel morrelen en dan moet je de samenhang zien. Ik denk dat mevrouw Michon dat gevoel af en toe ook wel heeft. De flexwerker die zij in haar inleiding beschreef, heeft er namelijk helemaal niets aan als wij een wet aannemen over het rechtsvermoeden voor zzp'ers. Met andere woorden, we moeten denk ik ook echt sec bij deze wet stilstaan, want daarmee wordt ingegrepen in de situatie van flexwerkers en mensen met nulurencontracten. Is deze wet op zichzelf goed genoeg om te zorgen dat we de energie die broodnodig is en die wordt toegevoegd door de flexwerkers, niet uit de arbeidsmarkt halen?

Mevrouw **Michon-Derkzen** (VVD):

Dat ben ik zeer eens met de heer Flach. Daarom zeg ik ook dat we dat moeten monitoren. We hebben een jaarlijkse arbeidsmonitor toegezegd gekregen in de stukken van de minister, las ik. Ik zag uw amendement voor een tussenevaluatie. Dat zal ik allemaal ondersteunen om meer de vinger aan de pols te houden. Ik hoop eerlijk gezegd

dat de heer Flach dan ook de voorstellen zal steunen die ik heb om in deze wet nog de maximale flexibiliteit op te zoeken.

De **voorzitter**:

Vervolgt u uw betoog. O, pardon.

De heer **Flach** (SGP):

Ik ga graag in gesprek, want volgens mij delen we het doel. Er zijn twee groepen die nu in één wet worden bediend: de mensen die uit die flexsituatie willen en de mensen die daar graag in willen blijven. Daar moet een goede balans tussen zijn, dus daarover ga ik graag in gesprek.

De **voorzitter**:

Vervolgt u uw betoog.

Mevrouw **Michon-Derkzen** (VVD):

Dank, voorzitter. Op een aantal punten heb ik per amendement voorstellen gedaan om de wet te verbeteren ten behoeve van onze arbeidsmarkt. Ten eerste: de leeftijdsgrens op 21 jaar zetten voor studenten en jongeren met een oproepcontract. Nu staat een leeftijd tot 18 jaar in de wet. Iedereen die ouder is, moet elk jaar een bewijs van DUO aanleveren. Dat is een enorme administratieve last. Een tussenjaar — daar hebben we ook nog even onderling met elkaar over gebrainstormd — is eigenlijk ook niet in wetgeving te regelen. In een tussenjaar mag die student dan van de ene op de andere dag niet meer op oproepbasis werken. Mijn voorstel is heel eenvoudig: zet die leeftijd gewoon op 21 jaar, met de bestaande urengrens van zestien uur per week. Overigens doet ook de Raad van State deze suggestie. Daarmee houden we het veel eenvoudiger voor werkgevers; die hele DUO-bureaucratie gaat eraf tot de leeftijd van 21 jaar. Die begint dan daarna. Daarmee is het beter werkbaar en een directe lastenverlichting.

Mijn tweede voorstel gaat over de ketenbepaling. Het wetsvoorstel verplicht werkgevers om vijf jaar terug te kijken of iemand eerder voor hen heeft gewerkt. Dat betekent concreet dat je na een tijdelijk contract vijf jaar niet opnieuw tijdelijk in dienst mag. Als je dan binnen vijf jaar terugkomt bij die werkgever, heb je een vast contract. Op dit moment is die vervaltermijn nog zes maanden. De gedachte daarachter is, in alle eerlijkheid, begrijpelijk. Je wilt voorkomen dat mensen in een draaideurconstructie belanden en daardoor rechten mislopen, zoals bijvoorbeeld de WW-opbouw. Uit onderzoek van SEO uit voorjaar 2023 blijkt dat 85% van die draaideurconstructies zich binnen achttien maanden voltrekt. Ik vraag me dan af: als het probleem dus zit in de eerste achttien maanden en daar een negatieve uitwas is, waarom zetten we die vervaltermijn dan op vijf jaar? Ik heb met een amendement het voorstel gedaan om daar een termijn van twee jaar van te maken, zodat je dat misbruik, die negatieve effecten, dus aanpakt, maar ook hier de administratieve lasten fors verlaagt.

Het derde voorstel dat ik bij amendement heb gedaan gaat over de bandbreedtecontracten en het percentage daarbij. Zoals ik in mijn inleiding zei: dé flexibele werknemer bestaat niet. Er zijn groepen werknemers die een voorkeur hebben voor een flexibele arbeidsrelatie. Zij zijn vertegenwoordigd door vakbonden. Zij hebben die voorkeur met elkaar uitgesproken en willen dat regelen. De regering geeft bovendien zelf toe dat de keuze voor die 130% arbitrair is. Dat is de uitkomst van een balans

tussen de wensen van werkgevers en werknemers. Dat moet het wat mij betreft ook zijn. Daarom stel ik voor om in een cao de mogelijkheid te bieden om af te wijken van die wettelijke bandbreedte van 130% en juist de partners aan de onderhandelingstafel, in de polder, de ruimte te geven voor maatwerk.

Ik vond dat overigens ook opmerkelijk in het debatje wat ik met mevrouw Patijn had. De vakbonden zitten erbij, dus de vakbonden zijn volgens mij mans genoeg om dan ook vanuit de bescherming van werknemers en van de rechten van werknemers een vuist te maken als dat in een bepaalde sector niet wenselijk zou zijn. In het MLT-advies stelde de SER al voor om te komen tot regels ten aanzien van een evenwichtige verhouding tussen het aantal uren werk en de beschikbaarheid van de werknemer. Dat zou het kabinet dan nader met sociale partners uitwerken. Met dit voorstel geef ik de sociale partners op sectoraal niveau precies de ruimte voor dat maatwerk.

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

Toch even naar het amendement. Wat staat daar nou? Staat er nou in het amendement: die 130% is de norm en als er een cao-afspraken gemaakt wordt, kan daar oneindig lang van afgeweken worden? Wat is dan de marge om daarvan af te wijken? Wat is dat driekwart dwingend recht dat hierin staat?

Mevrouw **Michon-Derkzen** (VVD):

Het amendement regelt dat ervan kan worden afgeweken.

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

Zonder limiet dus. De flexibiliteit landt met name bij de mensen die de laagste inkomens hebben. Als je alle cijfers bekijkt, zoals de Flexbarometer — die bestaat al jaren en brengt de groepen in kaart waar het om gaat — betreft het met name de mensen met lage inkomens. Ik noem als voorbeeld de arbeidsmigrant die hiernaartoe komt. Dat is een groot deel van de flexibele schil. Die gaat hier werken en krijgt een contract voor tien uur als aspergesteker en een contract voor tien uur bij de aardbeiteiler. In de cao is geregeld, misschien wel met een vakbond die niet zo heel veel leden heeft onder die mensen, dat het naar 200% kan. Dat betekent, als hij tien uur heeft, dat hij twee contracten krijgt, waarvoor hij 40 uur beschikbaar is, maar waarbij hij maximaal zekerheid heeft voor 20 uur. Is dat een wenselijke situatie voor die arbeidsmigrant, die huur moet betalen, die geld naar huis wil sturen en die ook nog een beetje een leven wil kunnen opbouwen? Is dat nou wat mevrouw Michon voor ogen heeft? Of is het misschien toch verstandig om te zeggen: de flexibiliteit van iemand die 20 uur werkt, moet niet zo groot zijn dat hij er niet een tweede baan naast kan hebben?

Mevrouw **Michon-Derkzen** (VVD):

Ik slik even mijn grapje in over vakbonden met weinig leden. Wat ik ingewikkeld vind aan het voorbeeld van mevrouw Patijn is dat we hier elke keer de N=1-situatie bespreken met elkaar. Mevrouw Patijn noemt nu een casus en vraagt: vindt u dat wenselijk? Ik wil daar twee dingen op zeggen. Ik denk dat arbeidsmigranten in de kern een kwetsbare groep zijn. Ik denk dat we het daarover allemaal met elkaar eens zijn. Ik denk dat arbeidsmigranten vaak via uitzendbureaus aan het werk zijn. Ik denk dat er veel scherper toezicht moet komen op uitzendbureaus, vooral waar het gaat om het uitzenden van kwetsbare werknemers, zoals in het voorbeeld dat mevrouw Patijn noemt. Ik zou me er volledig, stevig en met alles voor willen inzetten dat deze mensen onder

normale, menswaardige en eerlijke omstandigheden aan het werk gaan. Of ik het eerlijk vind dat in het verhaal van mevrouw Patijn deze werknemer 40 uur beschikbaar moet zijn, terwijl die een contract heeft van twintig uur, vind ik een heel ingewikkelde vraag om te beantwoorden, want ik ken deze persoon niet. Als deze persoon het liefst 40 uur wil werken en denkt "ik heb een contract voor maar 20 uur, maar elk uur dat ik meer kan werken, zal ik altijd aannemen" — je mag immers meer werken boven contract — dan zal hij dat doen. Dat vind ik het ingewikkelde aan allerlei casuïstiek.

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

Dit heeft niks met casuïstiek te maken; het heeft met cijfers te maken. De grootste groep mensen die flexibele contracten aangeboden krijgt, zijn mensen die in laagbetaalde functies zitten, maar juist een volledig inkomen nodig hebben om überhaupt rond te komen. Waar mevrouw Michon naar verwijst, zie ik als een soort van bubbel, die helemaal uitgaat van de behoefte van werkgevers, zonder te kijken naar de mogelijkheid voor werknemers om ernaast nog elders te kunnen werken, als die een contract aangeboden krijgt van maar twintig uur en de beschikbaarheid voor die werkgever zo groot moet zijn dat die niet ernaast kan werken. Ik begrijp werkelijk niet hoe je tegen de — heel normale — inperking kunt zijn dat iemand die maar twintig uur werkt, ernaast nog een tweede baan moet kunnen hebben. Ik zie dat ook liever niet; ik heb liever dat mensen fulltimebanen kunnen krijgen. Maar als er slechts twintig uur geboden wordt, moeten mensen daarnaast elders kunnen werken. Het voorstel dat hier gedaan wordt, gaat de deur openzetten voor waanzinnige beschikbaarheidseisen die nu bij laagbetaalde mensen worden neergelegd. Dat wordt hiermee mogelijk gemaakt. Ik kan me niet voorstellen dat dit een goed idee is, noch voor werkgevers, noch voor werknemers.

Mevrouw **Michon-Derkzen** (VVD):

Ik vind het gewoon wonderlijk dat uit het betoog van mevrouw Patijn zo weinig vertrouwen blijkt in de rol van vakbonden. Want dit gebeurt als er een cao tot stand komt waar een vakbond bij zit, die hier dus mee instemt. Dat zou dan een heel beroerde vakbond zijn, zou ik denken. Maar ik ben het zeer met mevrouw Patijn eens dat wij malafide uitzendbureaus veel steviger moeten aanpakken voor hun omgang met kwetsbare werknemers, en dat zijn vaak arbeidsmigranten. Daar zal zij mij aan haar zijde vinden.

De heer **Van Houwelingen** (FVD):

Vat ik het betoog van de VVD goed samen dat dit niet uw ideale wet is — er gaat geen strik omheen en misschien zou u tegen hebben gestemd — maar omdat er nog andere wetten aankomen, gaat de VVD alles overziende toch voor deze wetswijziging stemmen? Formuleer ik het zo goed?

Mevrouw **Michon-Derkzen** (VVD):

Het is nog veel minder spannend, zeg ik tegen de heer Van Houwelingen, want in het regeerakkoord staat dat we gewoon doorgaan met het arbeidsmarktpakket. Dit is een wet die in het arbeidsmarktpakket zit en ik sta voor onze handtekening. Zo eenvoudig is het.

De heer **Van Houwelingen** (FVD):

Dan toch even een vervolgvraag. Dit is een minderheidskabinet en het is helemaal niet

gegarandeerd dat die andere wetten er wel door komen. Lopen we dan niet het risico — is dit wel een zorgvuldig proces nu? — dat we straks opgescheept zitten met een wet waarvan misschien ook de VVD eerlijk zegt "liever niet", terwijl de rest er niet door komt, waardoor het dus niet in balans is? Nemen we dan niet een heel groot risico?

Mevrouw **Michon-Derkzen** (VVD):

Dat is eigenlijk bijna een filosofische vraag aan het hele kabinet, over alle plannen die er in het regeerakkoord staan. Ik vind dat wij door de bank genomen op het hoofdstuk werk en werkgelegenheid hele mooie, stevige en ook ambitieuze plannen in het regeerakkoord hebben staan, zelfs met een minderheidskabinet. Daar ben ik eerlijk gezegd heel erg trots op. Aan mij zal het dus niet liggen. Ik realiseer mij goed dat we meerdere partijen achter die plannen moeten zien te scharen, maar aan mij zal het niet liggen, want er wordt heel veel genoemd wat gewoon nodig is om de arbeidsmarkt gereed te maken voor de uitdagingen waar we met elkaar voor staan in dit land.

De heer **Van Houwelingen** (FVD):

Tot slot, afrondend. Maar het zou theoretisch zo kunnen zijn — het kabinet kan vallen, er kan iets gebeuren — dat we straks met deze wetswijziging opgescheept zitten en dat de VVD die later toch weer ongedaan wil maken, want ja: er gaat geen strik omheen. Als het alleen maar om deze wet ging, dan zou de VVD tegenstemmen, toch?

Mevrouw **Michon-Derkzen** (VVD):

Een heel theoretisch voorbeeld. Ik heb gezegd: wij staan voor onze handtekening. Deze wet maakt onderdeel uit van een pakket. En ja, als-danvragen ... De werkelijkheid is altijd gekker dan je van tevoren kan voorspellen, dat is wel een ding dat zeker is.

Voorzitter. Tot slot heb ik nog een paar vragen aan deze minister. Die draaideurconstructie, dat opstapelen van tijdelijke contracten, wordt met een wachttermijn enorm beperkt. Dat is wat ik net zei. Volgens de wet is dat vijf jaar. Ik heb een amendement ingediend om er twee jaar van te maken. De minister is bevoegd om een aantal uitzonderingen aan te wijzen, zoals we al hoorden in de bijdrage van de heer Neijenhuis en die van mevrouw Patijn. Dit is bijvoorbeeld het geval bij invalwerk in het onderwijs. Dan mag je tijdelijk terug naar dezelfde werkgever. Ik vind dat daar best iets voor te zeggen is, want een kind is gebaat bij hetzelfde vertrouwde gezicht. Maar ik heb twee groepen in mijn hoofd waarvan ik mij afvraag of die er ook onder zouden kunnen vallen. Ik doe dus een gedachte-exercitie met de minister en vraag om zijn reflectie.

De groepen waar ik op doel, betreffen allereerst mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ik realiseer mij heel erg goed dat dit een kwetsbare groep is. Deze mensen zijn kwetsbaar en bouwen vaak juist via een trits aan tijdelijke contracten het vertrouwen op om weer te werken. Ik zou heel erg graag willen dat we gaan realiseren wat deze mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt wensen. Als deze mensen een vast contract zouden willen, moeten wij dat mogelijk maken. Daar hebben we ook loonkostensubsidie en allerlei instrumenten voor. Maar wat als deze mensen nou juist geen vast contract willen? Wat als deze mensen zeggen: ik moet even een tijdje met rust gelaten worden en daarna wil ik juist weer bij dezelfde werkgever terug? Is het denkbaar dat we voor deze groep een uitzondering maken op het moment dat zij daar zelf om vragen? Nu zou het namelijk zo zijn dat juist deze mensen vijf jaar aan de zijlijn staan en dat vind ik oprecht schrijnend. Dit zijn niet de types die je even optilt en tegen

wie je zegt: je kan ook wel bij een andere werkgever terecht.

De tweede groep betreft de verzekeringsartsen. Ik kom daarop vanwege het commissiedebat dat we gisteren hadden, We hebben ontzettend veel verzekeringsartsen nodig. We hebben een stapel van 100.000 gevallen die herbeoordeeld moeten worden maar veel en veel te weinig verzekeringsartsen. Kan deze wet ook helpen om hen tijdelijke contracten te geven, desnoods gestapeld, zodat we verzekeringsartsen kunnen aannemen om die ontzettende bult aan werk weg te werken? Want "herbeoordelingen" klinkt administratief, maar het betreft mensen die wachten op een herbeoordeling om weer aan het werk te gaan of duurzaam niet aan het werk te gaan. Deze mensen hebben recht op herbeoordeling en dat moeten we wat mijn fractie betreft zo snel mogelijk regelen.

Daar laat ik het bij.

De heer **Ceulemans** (JA21):

Toch een laatste vraag aan mevrouw Michon-Derkzen. Zij is gewoon eerlijk en zegt: dit zou niet mijn wetsvoorstel zijn geweest, maar ik ben gebonden aan de afspraak in het coalitieakkoord dat het arbeidsmarktpakket wordt uitgevoerd. Maar in dat coalitieakkoord staat natuurlijk niet dat het in een opgeknipte vorm moet. Volgens mij is het juist heel erg goed te rechtvaardigen als mevrouw Michon-Derkzen zou zeggen: ik sta in principe achter alle wetten, maar wel in samenhang. Zou het niet gewoon redelijk zijn om over alle wetten op hetzelfde moment te stemmen, in plaats van deze wet aan te nemen en vervolgens maar te wachten op wat er verder nog gaat gebeuren?

Mevrouw **Michon-Derkzen** (VVD):

Dat is een interessante gedachte. Deze wet ligt nu hier en we hebben het er vandaag over met elkaar. Ik heb de wet gewoon inhoudelijke beoordeeld. Ik ga ervan uit dat de minister vaart maakt met de wetten die er nog aan gaan komen. Ik zal daar ook op aandringen in een motie. Ik wil maar zeggen dat ik er alles aan doe om mij niet met een kluitje in het riet te laten sturen. Tegelijkertijd vind ik ook dat we hier als volksvertegenwoordigers en als medewetgevers ons werk netjes moeten doen. Er ligt nu een wet en dan ben ik dus wel geneigd om mijn werk gewoon netjes te doen. De heer Ceulemans kan dan zeggen dat dat een beetje naïef is en dat ik mij hier een oor laat aannaaien. Dat hoop ik echt niet, maar oprecht: ik voel goed wat u zegt. Ik kijk er de minister ook indringend op aan. Het is voor mij essentieel dat we met die andere wetten vaart maken en dat we die hier ook snel bespreken.

De heer **Ceulemans** (JA21):

Ik ben het er helemaal mee eens dat we goed ons werk moeten doen. Ik heb dan ook niet voorgesteld om hier nu maar niet over te praten en pas op het moment dat de laatste wet naar de Kamer is gestuurd over alle wetten te gaan praten, ook al is dat pas over een, twee of drie jaar. Dat stel ik niet voor. Ik stel alleen het volgende voor. We zijn nu goed ons werk aan het doen; we hebben het nu uitgebreid over deze wet. We hebben daar allerlei op- en aanmerkingen bij en we hebben amendementen ingediend. Volgens mij is het dan redelijk om te zeggen: "Er is een totaal arbeidsmarktpakket afgesproken. Laat de stemming daarom plaatsvinden op het moment dat alle wetten zijn besproken door de Kamer." Dan kan er op dat moment "ja" of "nee" gezegd worden tegen het pakket in samenhang.

Mevrouw **Michon-Derkzen** (VVD):

Ik ben benieuwd wat de minister van deze suggestie vindt. Deze wet heeft een enorm lange geschiedenis, zoals de heer Ceulemans ook weet. Ik heb overigens de brief van minister Van Gennip erbij gehaald die dit aanhaalde. Ik baseer mijn amendement op het feit dat in de tijd dat de brief van Van Gennip er kwam dit arbeidsmarktpakket in wetgeving werd toegelicht — dat is nu alweer jaren geleden — en er in die jaren natuurlijk discussie is geweest over de wet. Dat gebeurde ook na het verschijnen van die brief. Daarom vind ik dat we deze wet zo goed mogelijk moeten maken. De wetgeving moeten we ook snel hier bespreken. Als die wetgeving er bij wijze van spreken volgende maand is, ligt het voor de hand om in één keer te stemmen. De minister moet ons alleen dan wel even bijlichten. Ik deel zeer de mening van de heer Ceulemans dat we dit in balans moeten houden en dat die andere wetgeving er zo snel mogelijk moet komen.

De heer **Ceulemans** (JA21):

Afrondend. Ik ga daar inderdaad dadelijk een vraag over stellen aan de minister. Ik kom daar dus in de tweede termijn op terug.

De **voorzitter**:

Even ter informatie: er zijn vier wetsvoorstellen ingediend. Ik krijg door van de Griffie dat één daarvan deze maand komt en één rond de zomer. De heer Ceulemans is aan de beurt namens JA21.

De heer **Ceulemans** (JA21):

Voorzitter, dank u wel. Vandaag behandelen we het wetsvoorstel dat meer zekerheid moet bieden voor flexwerkers. Dit voorstel staat echter niet op zichzelf, maar maakt onderdeel uit van het bredere arbeidsmarktpakket. In dat pakket moet een nieuw evenwicht ontstaan tussen flexibiliteit en zekerheid. In deze wet worden met name flexibele contractvormen aangescherpt, terwijl in andere voorstellen juist maatregelen worden aangekondigd die het vaste contract werkbaarder moeten maken. Alleen behandelen we die voorstellen niet in samenhang, maar afzonderlijk. Dat betekent dat we vandaag kijken naar een wetsvoorstel dat flexibiliteit beperkt, zonder dat we zicht hebben op de andere kant van die balans. Wat mijn fractie betreft is dat problematisch. Als wij dit voorstel sec beoordelen, zien we een inperking van de flexibele arbeidsmarkt via extra regels voor ondernemers en werkgevers, en extra complexiteit in de uitvoering. Anderzijds is er op het moment dat wij hierover moeten stemmen geen enkele garantie dat de versoepelingen van vaste contracten er politiek komen. Het is onduidelijk hoe die door de Kamer komen. Ik zei het al: de gemiddelde levensduur van een kabinet is tegenwoordig ongeveer een jaar. Voor hetzelfde geld zit tegen die tijd mevrouw Patijn in vak K. Dan moeten we nog maar eens zien hoe dat afloopt.

Als die versoepeling van vaste contracten er niet komt of ver wordt afgezwakt, raakt het pakket uit balans. Het kabinet is zich hiervan bewust, maar kiest er desondanks doelbewust voor om deze weg wel te bewandelen. Ik citeer het kabinet, in antwoord op vragen van de VVD-fractie, in de nota naar aanleiding van het verslag: "De regering heeft ervoor gekozen om de inwerkingtreding van het wetsvoorstel Flex niet te verknopen aan de inwerkingtreding van deze andere wetsvoorstellen, zodat de met het wetsvoorstel Flex beoogde doelen zo snel mogelijk behaald kunnen worden. Iedere andere benadering maakt ook dat elk onderdeel van het arbeidsmarktpakket zou moeten wachten op het onderdeel dat het laatst in werking treedt. Dat zou geen recht

doen aan de urgentie van de problematiek die achter de verschillende voorstellen ligt." Hier zit wat ons betreft precies de kern van het probleem. Graag een reactie hierop van de minister.

Vindt hij verder ook niet dat dit één integrale afweging met een en dezelfde ingangsdatum zou moeten zijn in plaats van een lappendeken aan nieuwe wetgeving? Vindt hij ook niet dat we als Kamer op z'n minst op hetzelfde moment over de wetsvoorstellen die onderdeel uitmaken van het arbeidsmarktpakket zouden moeten stemmen? We staan hier overigens niet bepaald alleen in. Ik las vanochtend dat ook de FNV, weliswaar met een radicaal andere insteek dan wij, zegt dat de behandeling van de Flexwet alleen doorgezet moet worden als onderdeel van een samenhangend arbeidsmarktpakket. Ook graag een reactie daarop.

Voorzitter. Dan ga ik door naar de inhoud. Het wetsvoorstel dat wij vandaag behandelen, is sterk geschreven vanuit de gedachte dat flexibiliteit op de arbeidsmarkt vooral een probleem is dat moet worden teruggedrongen. Er wordt een omvangrijk stelsel van regels geïntroduceerd om de nadelen van flexibiliteit te beperken. Uiteraard, aan de huidige situatie kleven ook nadelen. Het is bijvoorbeeld niet redelijk wanneer van werknemers met een nulurencontract permanente beschikbaarheid wordt geëist. We kennen ook allemaal de misstanden die gepaard gaan met arbeidsmigratie, die soms bijna neerkomen op moderne slavernij. Tegelijkertijd is het wat JA21 betreft verstandiger om dergelijke misstanden gericht aan te pakken in plaats van het hele stelsel op z'n kop te zetten, zeker ook in de wetenschap dat het opnieuw juist slechte en malafide werkgevers zijn die zich daar in de praktijk ook weer weinig van aan zullen trekken.

Wat opvalt aan dit wetsvoorstel is dat er weinig tot geen aandacht is voor de voordelen van flexibiliteit, zowel voor werkgevers als voor werknemers. Die zijn er namelijk wel degelijk. Voor werknemers biedt flexibiliteit de mogelijkheid om werk te combineren met studie, zorg, ondernemerschap of andere ambities. Het geeft mensen de ruimte om zelf te bepalen wanneer en hoeveel zij werken en om werk aan te laten sluiten op hun persoonlijke situatie. Er zijn ook bredere maatschappelijke voordelen. Het vergroot de toegang tot de arbeidsmarkt voor mensen die niet beschikbaar zijn voor een vast aantal uren. Het maakt het eenvoudiger om werkervaring op te doen, om weer in te stromen na een periode zonder werk of om stapsgewijs meer te gaan werken. Ook voor jongeren is het hebben van een bijbaan een goede eerste kennismaking met de arbeidsmarkt. Voor werkgevers kan flexibiliteit essentieel zijn.

Veel sectoren kennen pieken en dalen in de vraag naar arbeid. Denk aan de zorg, de horeca, de detailhandel, de cultuursector en ga zo maar door. Flexibiliteit maakt het mogelijk om daarop in te spelen, zonder dat dit direct leidt tot structurele overcapaciteit. Het maakt het voor ondernemers mogelijk om te groeien, om nieuwe activiteiten te starten en om risico's te nemen die ze anders niet genomen zouden hebben. Flexibiliteit is dus niet alleen een risico dat moet worden beperkt, maar kan, mits netjes vormgegeven, juist ook een kracht voor onze arbeidsmarkt zijn. Dat bredere perspectief missen wij in dit wetsvoorstel. Flexwerkers zijn niet per definitie slachtoffers die beschermd moeten worden. Het hele sfeertje dat het wel zo is, doet ook geen recht aan de bewuste keuze die veel flexwerkers maken.

Voorzitter. Dat brengt mij op een meer fundamenteel punt. Wat JA21 betreft zijn afspraken over werk in de eerste plaats een zaak tussen werkgever en werknemer. Zij bepalen samen hoeveel er wordt gewerkt, wanneer er wordt gewerkt, in welke vorm dat het beste past en welke beloning daar tegenover staat. De rol van de overheid is om misstanden tegen te gaan en randvoorwaarden te stellen, maar niet om tot in detail voor te schrijven hoe werk moet worden georganiseerd. Met dit wetsvoorstel schuift de overheid wat ons betreft wel te veel die kant op. In plaats van gericht misstanden aan te pakken, wordt een heel stelsel van contractvormen heringericht.

Ik zei het al, voorzitter, natuurlijk zijn er situaties waarin flexibele contracten verkeerd worden gebruikt. Er zijn werkgevers die maximale beschikbaarheid vragen maar daar weinig voorspelbaarheid tegenover stellen, waardoor het voor werknemers praktisch onmogelijk wordt om er bijvoorbeeld een andere baan naast te hebben. Het is goed om dat aan te pakken, maar het hele nulurencontract afschaffen is te rigoureuus. Daarmee worden niet alleen de misstanden ingeperkt, maar ook de mogelijkheden in situaties waarin het juist voor zowel werkgever als werknemer goed werkt en werknemers ook heel bewust voor deze flexibiliteit kiezen omdat die het beste past bij de persoonlijke situatie.

De heer **Edgar Mulder** (PVV):

Volgens mij wordt vanavond de kloof waarover we het vaker in dit huis hebben een beetje zichtbaar. Het gaat volgens mij namelijk niet alleen over het feit dat er werkgevers zijn die misbruik maken van mensen die flex willen werken. De mensen die juist flex willen werken en die de hele tijd als voorbeeld worden aangehaald, zijn mensen die hoogopgeleid zijn, die iets willen doen naast het opstarten van een onderneming of naast een studie. Maar er zijn heel veel mensen, praktisch opgeleid, die gewoon hard werken en helemaal niet dat soort verlangens hebben. Die willen een vaste baan. 25% van de mensen die flexwerken, kan minder snel een huis kopen. 20% van die mensen stelt het stichten van een gezin uit. Laat ik het zo vragen, kan het zo zijn dat JA21 een beetje praat vanuit de eigen bubbel van hoogopgeleide mensen die het allemaal goed voor elkaar hebben in het leven en die het voor zichzelf nog leuker willen maken, waarbij de mensen die het niet cadeau krijgen in het leven helaas de nadelen krijgen?

De heer **Ceulemans** (JA21):

Maakt u zich geen enkele zorgen. Wij zijn een brede volkspartij met een achterban van allerlei pluimage. Nogmaals, maakt u zich daar dus geen zorgen over. Wij hebben net zo'n groot hart voor de groep die u beschrijft als u zelf heeft. Wij maken alleen een andere analyse van hoe de arbeidsmarkt in elkaar zit. Wij zijn ervan overtuigd dat op dit moment vast te vast is, dat dit voor werkgevers veel drempels opwerpt om mensen in vaste dienst te nemen en dat flexwerk en tijdelijke arbeidscontracten vaak een opstap zijn naar vaste dienst. Op het moment dat we dat minder toegankelijk maken, brengen we mensen juist nog verder van een vaste aanstelling af.

De heer **Edgar Mulder** (PVV):

Ja, dat is een andere manier om ernaar te kijken. Toch is het zo dat de mensen die ontevreden zijn met flexwerk, de mensen zijn die praktisch opgeleid zijn. De mensen die heel tevreden zijn met flexwerk, kiezen daar voor een deel ook voor. Mensen die daarom bijvoorbeeld ook zzp'er worden, zijn mensen die hoogopgeleid zijn en het allemaal goed voor elkaar hebben. Dat zijn ook de feiten. Als je zo kijkt naar de

arbeidsmarkt, komt u waarschijnlijk tot andere conclusies dan de conclusies die u hier naar voren brengt.

De heer **Ceulemans** (JA21):

Wij komen tot een andere conclusie over dit wetsvoorstel, denk ik. Dat is ook helemaal niet erg. Wij delen de conclusie dat het voor mensen ... Kijk, in de ideale wereld heeft iedereen heel veel zekerheid. Alleen, die ideale wereld bestaat in de praktijk vaak niet. Een van de redenen daarvoor is dat het voor werkgevers op dit moment vrijwel onmogelijk wordt gemaakt om personeel aan te nemen vanwege het feit dat vast zo enorm vastzit. Het slechtste wat we kunnen doen is flexwerk minder toegankelijk maken. Mijn probleem met de behandeling van deze wetsvoorstellen in samenhang is dat we op dit moment niks doen aan dat vast dat te vast is en dat we flex wel minder flex maken, waarmee we de arbeidsmarkt nog ontoegankelijker maken, terwijl de kiezers waar u en ik het over hebben gewoon allebei aan het werk willen. Dat wordt hiermee moeilijker, is onze analyse.

De **voorzitter**:

Tot slot.

De heer **Edgar Mulder** (PVV):

Niet zozeer de kiezer, maar de werknemer. Die ideale wereld komt dus niet tot stand als er zo'n groot flexgedeelte is. In Europa lopen we voorop. Er werd vanavond 25% gezegd, maar volgens mij zitten we, als je alles met zvp meeneemt, op 37% tot bijna 40%. 40% van de mensen in Nederland die werken heeft geen vastigheid. Als je daarvoor kiest, is dat geen probleem, maar waarom kunnen we niet proberen ervoor te zorgen dat mensen wat meer zekerheid en minder stress krijgen en minder snel in de problemen komen door ze een vaste baan te geven?

De heer **Ceulemans** (JA21):

U zegt: "Een vaste baan te geven". Daarover wijken onze visies op de arbeidsmarkt af. Je geeft mensen als politiek geen vaste baan. Vaste banen worden aangeboden door werkgevers. We hebben het op dit moment als politiek voor werkgevers te moeilijk gemaakt om mensen een vaste baan te geven. Volgens mij is de heer Mulder het daar ook mee eens.

De heer **Edgar Mulder** (PVV):

De politiek geeft ook geen vaste banen. Dat doen de werkgevers.

De heer **Ceulemans** (JA21):

Precies.

De heer **Edgar Mulder** (PVV):

Maar wij maken wel de kaders en de wetten. Heel lang geleden had iedereen een vaste baan. Het is heel erg de andere kant op gegaan. Bijna de helft heeft nu geen vaste baan. Laat hier niet het idee bestaan dat wij banen willen uitdelen. We moeten de kaders maken en ervoor zorgen dat er minder flex en meer vast komt.

De heer **Ceulemans** (JA21):

Dat klopt. Daar vinden wij elkaar wat dat betreft wel. Nogmaals, dit moet je in

samenhang zien. Op het moment dat je het moeilijker wil maken dat mensen in een flexsituatie zitten en het dus makkelijker wil maken dat mensen in een vaste situatie zitten, moet je het ook voor werkgevers makkelijker maken om mensen in vaste dienst te nemen. Mijn probleem met dat wij nu aan het spreken zijn over een wetsvoorstel dat flexwerk beperkt, is het feit dat de wet het voor werkgevers eigenlijk nog ingewikkelder maakt om personeel in dienst te nemen, zonder dat we iets doen aan de vaste aanstellingen, waar we op dit moment hele stringente regels voor hanteren.

De voorzitter:

Vervolgt u uw betoog.

De heer Ceulemans (JA21):

Ik vervolg mijn betoog.

Daarom mijn eerste vraag aan de minister: vindt hij zelf dat deze wet met de extra complexiteit, nieuwe contractvormen en bijkomende regeldruk voor werkgevers in verhouding staat tot de misstanden die hij hiermee probeert te bestrijden? Kiest hij hier niet voor een hele generieke en ingrijpende oplossing, die ook een groot deel van de arbeidsmarkt raakt waarop in de praktijk weinig tot geen problemen bestaan?

Voorzitter. De aanpassingen in de ketenbepaling geven de meeste problemen. De tussenpoos wordt verlengd naar vijf jaar. Dat brengt forse uitvoeringsproblemen met zich mee. Werkgevers zullen hierdoor gedurende vijf jaar moeten bijhouden of en wanneer een werknemer eerder in dienst is geweest om te kunnen bepalen of er sprake is van een nieuwe keten. Dat betekent dat gegevens veel langer moeten worden bewaard en geraadpleegd. Zeker voor kleinere werkgevers en sectoren met veel tijdelijke inzet leidt dat tot extra administratieve lasten en een grotere kans op fouten. Hoe kijkt de minister aan tegen de uitvoerbaarheid? Is in beeld wat dit betekent voor de administratieve druk? uitvoerbaarheid

Deze problematiek wordt nog groter doordat het ook van toepassing is op opvolgend werkgeverschap. Werkgevers moeten niet alleen hun eigen contracthistorie bijhouden, maar ook beoordelen of er sprake is van opvolgend werkgeverschap, bijvoorbeeld bij inhuur via uitzendbureaus, payrollconstructies of wanneer werknemers via verschillende rechtspersonen werkzaamheden verrichten. In de praktijk is dit vaak moeilijk vast te stellen. Met een termijn van vijf jaar wordt deze verplichting nog zwaarder. Hoe verwacht de minister dat werkgevers hier in de praktijk uitvoering aan kunnen geven?

Voor terugkerend tijdelijk werk, zoals bij seizoenswerk, geldt een uitzondering en kan de tussenpoos worden verkort naar drie maanden. Hierover heb ik twee opmerkingen. Allereerst is het opmerkelijk dat vaak als argument bij het beperken van de mogelijkheden rond flexwerk wordt verwezen naar de situatie rond arbeidsmigranten, maar specifiek deze uitzondering komt in de praktijk neer op een versoepeling van regelgeving rond arbeidsmigratie, in ieder geval in relatieve zin. Hoe rijmt de minister dit?

Daarnaast is de uitzondering vrij nauw gedefinieerd en sluit deze niet goed aan op sectoren die niet onder de wettelijke uitzondering van het seizoenswerk vallen, maar wel

met terugkerende piekdrukke te maken hebben. Denk aan de detailhandel, de horeca of in supermarkten, waar de vraag naar arbeid sterk fluctueert rond feestdagen, vakanties of promotieperiodes. Voor deze sectoren biedt de uitzondering geen perspectief, terwijl de behoefte aan tijdelijke inzet vergelijkbaar is. Kan de minister toelichten waarom deze uitzondering zo beperkt is vormgegeven? Is hij bereid om te bezien of deze beter kan aansluiten op andere sectoren met terugkerende piekdrukke?

Verder valt op dat in de ketenbepaling een specifieke uitzondering wordt gemaakt voor scholieren van 18 jaar of ouder en studenten met een bijbaan. Hun flexibiliteit wordt beschermd om de intrede op de arbeidsmarkt te vergemakkelijken. Deze uitzondering is opgetuigd vanuit de gedachte dat zij wel behoefte hebben aan flexibiliteit, maar andere groepen niet. Aan de andere kant van de arbeidsmarkt bestaat net zo goed een groep met een vergelijkbare behoefte aan flexibiliteit, namelijk bepaalde oudere werknemers die hun loopbaan willen afbouwen of die na werkloosheid nog enkele jaren tot hun pensioen willen overbruggen. Voor deze groep ligt een vast contract vaak minder voor de hand. Werkgevers ervaren, terecht of niet, bij oudere werknemers een hoger loon- en ziekterisico. Juist voor deze groep kan tijdelijk of flexibel werk een belangrijke overbrugging vormen. Door de ketenbepaling verder aan te scherpen, dreigt het voor hen nog lastiger te worden om aan een baan te komen. Ziet de minister dit risico ook voor oudere werknemers? Zou er voor hen dan ook niet een uitzondering moeten komen?

Voorzitter. Zo kunnen we vervolgens nog wel een heel aantal extra uitzonderingen bedenken. Denk aan mensen die projectmatig werken, werknemers die tijdelijk willen terugkeren na pensionering of mensen die na ziekte eerst beperkt willen re-integreren via tijdelijke contracten. Als je voor steeds meer groepen uitzonderingen nodig hebt, moet je je eigenlijk afvragen of de onderliggende wetswijziging wel juist is. Ziet de minister ook in dat de voorgestelde aanpassingen in de ketenbepaling in de praktijk moeilijk werkbaar zijn en juist voor veel nieuwe problemen zorgen?

Dan vervolg ik met de afschaffing van het nulurencontract en de invoering van zijn vervanger, het bandbreedtecontract. Daarmee wordt de maximale flexibiliteit ingeruild voor een systeem met een minimum- en een maximaal aantal uren. Zoals ik in mijn inleiding al noemde, begrijp ik dat de minister hiermee wil voorkomen dat van werknemers wordt verwacht altijd beschikbaar te zijn. Dat probleem bestaat en het is goed dat eraan wordt gekeken, maar met het bandbreedtecontract wordt een vrij rigide systeem geïntroduceerd dat in de praktijk juist weer nieuwe knelpunten veroorzaakt. Werkgevers moeten vooraf bandbreedtes vastleggen, bijhouden wanneer daarvan wordt afgeweken en rekening houden met de verschillende gevolgen die aan overschrijding worden verbonden.

De bandbreedte is vrij arbitrair vastgesteld op 30%. Wat een passende bandbreedte is, verschilt wat ons betreft sterk per sector, per functie en zelfs per bedrijf. Eén generieke bandbreedte in de wet sluit daarop niet goed aan. Daarom vinden wij het verstandig dat er ruimte komt om via cao's af te wijken van de wettelijke bandbreedte. We steunen daarom ook het amendement daartoe van mevrouw Michon-Derkzen.

Daarnaast speelt de vraag wat er gebeurt wanneer werkgever en werknemer in de

praktijk met wederzijds goedvinden willen afwijken van de bandbreedte. In veel situaties willen werknemers juist graag extra werken, bijvoorbeeld in drukke periodes, zonder dat het direct leidt tot een structurele uitbreiding van het contract. Het is voor ons niet duidelijk of dit onder het wetsvoorstel voldoende juridisch is geborgd. Er was net al een interruptiedebat waarin de heer Neijenhuis suggereerde dat het eigenlijk al kan, maar daar horen wij ook andere geluiden over. We krijgen daarover uiteenlopende interpretaties te horen. Sommige juristen stellen dat het kan, andere dat overschrijding automatisch gevolgen heeft voor de arbeidsomvang.

Die onduidelijkheid is onwenselijk. Is het de bedoeling van de minister dat werkgever en werknemer met wederzijds goedvinden boven de bandbreedte arbeid kunnen verrichten, zonder dat dat moet leiden tot aanpassingen in het contract? Vindt de minister dat dit in het wetsvoorstel juridisch voldoende duidelijk is vastgelegd? Omdat daar twijfel over bestaat, dienen wij een amendement in dat expliciet vastlegt dat met wederzijds goedvinden van de bandbreedte kan worden afgeweken met behoud ervan dat de werknemer niet kan worden verplicht om boven die bandbreedte beschikbaar te zijn. Daarmee voorkomen we interpretatieverschillen en mogelijke jurisprudentie en vergroten we rechtszekerheid.

Voorzitter. Dan heb ik een ander punt. Dat betreft de bepaling bij oproepovereenkomsten dat werknemers met een kleine arbeidsomvang van minder dan vijftien uur recht hebben op loon over minimaal drie uur per gewerkte periode. In de praktijk pakt deze bepaling ongunstig uit voor jongeren met een bijbaan, in het bijzonder voor 15-jarigen. Zij mogen op schooldagen wettelijk maximaal twee uur achtereenvolgens werken. In sectoren zoals supermarkten en detailhandel worden deze jongeren daarom vaak juist voor korte diensten ingezet die passen binnen die wettelijke grenzen. Door de drie-urenregeling ontstaat de situatie dat een werkgever loon moet betalen over drie uur, terwijl de werknemer niet die drie uur mag werken. Dat maakt het onaantrekkelijk om deze jongeren in te zetten en kan ertoe leiden dat korte diensten verdwijnen of juist dat jongeren in de praktijk meer uren gaan maken dan ze wettelijk mogen. Daardoor wordt het voor deze 15-jarige jongeren moeilijker om hun eerste stappen op de arbeidsmarkt te zetten.

Meer in het algemeen geldt dat kortere diensten juist goed aansluiten bij de wensen van scholieren en studenten. Zij combineren werk met school of studie en hebben vaak behoefte aan een beperkte en flexibele inzet. De verplichting om loon te betalen over minimaal drie uur per dienst kan ertoe leiden dat deze bijbanen verdwijnen of minder beschikbaar worden. Kan de minister reflecteren op dit punt? Ziet hij het risico dat deze regeling juist het aanbod van bijbanen voor jongeren verkleint?

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

Ik heb het amendement dat ingediend is ook even bekeken. Volgens mij gaat het veel verder dan die 17-jarigen. Dat is de enige groep die twee uur kan werken. Die krijgen een heel laag minimumjeugdloon. Het lijkt me niet heel ernstig dat die mensen drie uur betaald krijgen als ze maar twee uur komen werken, toch, vraag ik aan de heer Ceulemans.

De heer **Ceulemans** (JA21):

Ik vind het gewoon ontzettend raar om in een wet vast te leggen dat iemand drie uur betaald moet krijgen als er tegelijkertijd vastgelegd is dat iemand maar twee uur mag werken. Dat is toch een weeffout?

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

Dit is al jaren de praktijk. Volgens mij is uw amendement heel breed. Dat gaat veel verder dan alleen die 17-jarigen. Klopt dat?

De heer **Ceulemans** (JA21):

Volgens mij gaat ons amendement inderdaad tot 21 jaar, omdat die periode samenvalt met het minimumjeugdloon. Dat vinden wij een logische grens.

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

Dit betekent dus dat het kan voorkomen dat wanneer een 20-jarige opgeroepen wordt voor vijf uur en hij vervolgens op het laatst te horen krijgt dat hij niet hoeft te komen ... De oude wet regelt nu dat die drie uur in ieder geval betaald moeten worden. Dat zou er dan allemaal uit vliegen? Dat zou niet belangrijk zijn om geregeld te hebben? In uw volkse bubbel begrijpt u toch wel dat het wenselijk is dat mensen betaald krijgen voor de uren die zij opgeroepen worden?

De heer **Ceulemans** (JA21):

Ik merk in debatten zoals deze dat mevrouw Patijn bijzonder achterdochtig naar werkgevers kijkt, alsof werkgevers erop uit zijn om mensen lekker op te roepen en op het laatste moment af te zeggen en dan lekker niet hoeven te betalen. Dat is niet hoe het in de praktijk werkt. Jongeren vinden het vaak prettig om flexibel werk te verrichten. Scholieren vinden dat prettig en mensen die aan het begin van hun studiejaren zitten, vinden dat ook prettig. Die willen vaak zelf ook niet gebonden zijn aan allerlei verplichtingen. Met deze wet worden daar extra beperkingen aan opgelegd. Ik vind de beperkingen die erbovenop worden gelegd onwenselijk. Met dit amendement pogen wij dat op een bepaalde manier deels terug te draaien.

De **voorzitter**:

Tot slot.

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

Dan begrijp ik het nog niet. Ik hoor dat ik altijd graag weggezet word als de achterdochtige vrouw. Ik kan wel 30 achterdochtige voorbeelden noemen. Het gebeurt gewoon. De werkgevers die het niet doen, betalen ook gewoon, dus daar is helemaal geen probleem. Die hebben ook geen last van die drie uur. Ik ben ervan overtuigd dat er veel werkgevers zijn die die drie uur gewoon betalen, maar het gaat erom dat de werkgevers die dat niet doen, met deze voorstellen straks nog maar twee uur hoeven te betalen in de gevallen dat ze zich niet aan hun oproep houden. Dat begrijp ik niet.

De heer **Ceulemans** (JA21):

Mag ik dan een wedervraag stellen, want een gevolg van wat mevrouw ...

De **voorzitter**:

Nee, nee, nee, nee, u mag helemaal geen wedervraag stellen.

De heer **Ceulemans** (JA21):

Dan ga ik een conclusie trekken waar mevrouw Patijn misschien op wil reageren.

De **voorzitter**:

Mevrouw Patijn, u heeft nu vier interrupties gedaan, dus het is hierna ook over.

De heer **Ceulemans** (JA21):

Dan zal ik mevrouw Patijn niet uitlokken en ga ik gewoon verder waar ik gebleven was.

Tot slot, voorzitter, wil ik nog stilstaan bij de uitvoerbaarheid van dit wetsvoorstel. Als we alle onderdelen bij elkaar optellen, ontstaat een wet die aanzienlijk complexer is dan de huidige situatie. Werkgevers krijgen te maken met nieuwe contractvormen, bandbreedtes die moeten worden vastgelegd en bewaakt, verschillende urennormen, uitzonderingen voor specifieke groepen, aangepaste ketenregels en een langere periode waarin contracthistorie moet worden bijgehouden. Dat alles vraagt om extra administratie, extra controles en dus extra kosten voor werkgevers.

Ook in de verschillende uitvoeringstoetsen wordt gewezen op deze toegenomen complexiteit en de uitvoerbaarheid van de maatregelen. De vraag dringt zich op of deze wet in de praktijk niet juist leidt tot meer onzekerheid, omdat werkgevers en werknemers moeten opereren binnen een ingewikkeld en moeilijk uitlegbaar stelsel van regels. Daarom vraag ik de minister om hierop te reflecteren. Vindt hij dat de stapeling van regels in het wetsvoorstel nog werkbaar is voor werkgevers, met name die in het mkb? Is in beeld wat dit betekent voor de administratieve lasten? Hoe wordt voorkomen dat deze wet juist leidt tot meer juridische discussies en interpretatieverschillen in plaats van tot meer duidelijkheid en zekerheid?

Voorzitter. Als voor steeds meer situaties uitzonderingen nodig zijn, als die regels steeds complexer worden en als de uitvoerbaarheid onder druk komt te staan, dan moeten we ons afvragen of we met dit wetsvoorstel wel de juiste weg inslaan. De intentie om meer zekerheid te bieden is begrijpelijk, maar de vraag is of deze wet in de praktijk niet juist leidt tot minder flexibiliteit waar juist behoefte is aan flexibiliteit, tot meer complexiteit en uiteindelijk juist zorgt voor minder kansen op werk.

Tot zover.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Dan is nu het woord aan de heer Mulder van de PVV.

De heer **Edgar Mulder** (PVV):

Laat ik eens anders beginnen. Er wordt vaak gezegd en beweerd dat de PVV economisch links zou zijn. Dat is totale onzin. De PVV is niet links, maar sociaal, sociaal op het gebied van inkomen en rechten van Nederlanders. Wij komen op voor onze mensen en wij willen onze Nederlandse verzorgingsstaat behouden. Er is vele generaties lang voor gevochten en hij is het waard om verdedigd te worden. Een belangrijke voorwaarde daarvoor is onder andere het stoppen van de immigratie. Het wordt ook de laatste maanden, jaren steeds duidelijker dat je geen fatsoenlijk land kan zijn in combinatie met open grenzen. Wij vechten dus voor de rechten en belangen van de gewone Nederlanders, zeker als het om de arbeidsmarkt gaat, want een te liberale

markt met te veel flexibel werk is slecht voor de werknemer. Met een flexibele baan, met een nulurencontract, kun je moeilijker een gezin starten en een huis kopen. Het brengt veel onzekerheid met zich mee.

Voorzitter. De afgelopen jaren nam het flexwerk absurd toe. Het onzekere werk dreigde richting de 50% te gaan. We hebben daar als PVV voor gewaarschuwd. Al bij de behandeling van de Wet werk en zekerheid maakten we duidelijk dat het wegnemen van de ontslagbescherming en de flexibilisering van de arbeidsmarkt slecht zouden zijn voor de Nederlandse werknemer. Helaas hebben we gelijk gekregen. Ook de herstelwet die al na drie jaar nodig was, de zogenaamde Wet arbeidsmarkt in balans, deed niet wat het beloofde. Ook met die herstelwet werden er geen scherpe kantjes van de wet afgehaald; er werd niets gerepareerd. Sterker nog, een aantal punten werden door de Wet arbeidsmarkt in balans zelfs slechter: de werkgever mocht opeens drie jaarcontracten achter elkaar aanbieden en het werd makkelijker en goedkoper om werknemers te ontslaan. De PVV was dan ook tegen de Wet arbeidsmarkt in balans. We hebben toen betoogd dat de wet de arbeidsmarkt in ieder geval niet beter maakte en te weinig zou opleveren qua vaste banen. Iedereen en z'n moeder was toen natuurlijk weer verontwaardigd, maar wat lees ik nu in de brief van 26 maart van de heer Vijlbrief? "De regering was zich er tijdens de uitwerking en invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans al bewust van dat deze wijzigingen geen grote effecten op de arbeidsmarkt teweeg zouden brengen." Dat was onze tekst! Dat was mijn tekst, verdorie. Zoals zo vaak komt het gelijk onze kant op, maar helaas steeds met een paar jaar vertraging.

Nu is er weer een nieuwe wet: de Wet meer zekerheid flexwerkers. Misschien was mijn inleiding enigszins cynisch, maar deze wet lijkt een verbetering te zijn. De maatregelen die we vandaag bespreken, zorgen ervoor dat flex minder flex gaat worden en dat er eindelijk een beweging is richting vaste banen. Dat is een pluspunt.

Ik zal even wachten totdat meneer Flach mij heeft uitgelegd dat ik het iets genuanceerder moet bekijken.

De **voorzitter**:

U zag hem al eerder aankomen dan ik.

De heer **Flach** (SGP):

Toen de PvdA fuseerde met GroenLinks waren we allemaal bang dat de oude PvdA zou verdwijnen uit de Kamer, maar ze zijn er gewoon en ze zitten daar, aan de rechterkant van de zaal. Mensen noemen de PVV soms weleens rechts, maar dit is een betoog waar zelfs de SP de vingers bij aflikt. Het is duidelijk dat ondernemers en flexwerkers niet zo veel te zoeken hebben bij de PVV, maar dat is even voor mijn rekening. Er zit ook wel een vraag achter. Ik heb toch met enige verbazing zitten luisteren naar het interruptiedebat dat de heer Mulder met de heer Ceulemans had, alsof flexwerkers in een bepaalde hoogopgeleide bubbel zouden zitten. De flexwerker is gewoon ons aller opa die met pensioen is en nog graag in de garage bijspringt, omdat hij dat leuk vindt. Dat is onze zus die het mooi vindt om in het onderwijs nog op oproepbasis bij te springen als dat nodig is, maar wel de handen vol heeft aan haar gezin. Ik noem maar wat voorbeelden. Hoe komt de heer Mulder erbij dat het bij flexwerkers gaat om een bubbel met hoogopgeleide mensen?

De heer **Edgar Mulder** (PVV):

Ik heb daar twee reacties op. Ik begin met de reïncarnatie van de PvdA. Al vele jaren wordt er gezegd dat er in ieder geval op het gebied van sociaal beleid een rechte lijn loopt van Den Uyl via DS'70 naar de PVV. Daar is niets raars of vreemd aan. We zijn wat dat betreft voor verworven rechten en voor bescherming van de Nederlandse werknemers. In de goede oude tijd was de PvdA dat ook, maar ergens in de jaren zeventig is die partij, toen al die rare baarden — nou ja, u heeft ook een baard — en coltruien kwamen, een beetje de verkeerde kant op gegaan.

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

Ik wil toch een punt van orde maken, voorzitter, want Joop was van ons.

De **voorzitter**:

Nee, mevrouw Patijn. Ik ga u het woord geven, maar u moet niet het woord nemen. Mevrouw Patijn, een punt van orde, als het een punt van orde is.

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

Nou, wat betreft het claimen van de Partij van de Arbeid: die zit daar en is samen met GroenLinks gefuseerd tot Progressief Nederland. Dat is een partij die er voor iedereen is. Dat is het grote verschil. Daar stond Joop den Uyl voor, en een heleboel andere Partij van de Arbeid-mensen ook. Ik wil dat graag scherp houden.

De **voorzitter**:

Dank u wel. We gaan verder met de heer Flach, die nog in een debatje zat met de heer Mulder.

De heer **Edgar Mulder** (PVV):

Klopt. Ik wil de PvdA echt niet claimen, maar ik zei dat er qua sociaal beleid een rechte lijn loopt van de PvdA via DS'70 naar de PVV. Tenminste, dat kun je, in een politiek verhaal en zeker 's avonds laat in de kroeg met een goede fles wijn, onderbouwen.

De **voorzitter**:

Gaat u verder met de beantwoording.

De heer **Edgar Mulder** (PVV):

Ik zeg juist niet dat mensen die flexwerken alleen maar hoogopgeleid zijn. Het is een gegeven dat een heleboel mensen die niet hoogopgeleid zijn flexwerk doen. Dat komt omdat hoogopgeleide mensen de zaken allemaal heel goed voor zichzelf regelen en allerlei wetten maken en uitzonderingsposities hebben waardoor ze het allemaal voor elkaar hebben. Maar een groot deel van de mensen die het in het leven niet cadeau krijgen en die het niet makkelijk hebben, is flexwerker. Voor een deel moeten wij ook voor die mensen opkomen en ervoor zorgen dat zij ook een huis kunnen kopen, minder stress hebben en aan een gezin kunnen beginnen.

De heer **Flach** (SGP):

Wat de SGP en de PVV gemeen hebben, is dat wij ook zo lastig te plaatsen zijn in een links of rechts hokje. Ik ben het met de heer Mulder eens dat de groep mensen die het niet goed voor zichzelf hebben kunnen regelen, graag een vaste baan willen, en dat we daar ook iets aan moeten doen met deze wet. Het punt is dat dat bij deze wet uitstekend

lijkt te zijn gelukt, maar dat de mensen die hun leven probeerden te combineren met flexibel werk, erg beperkt worden in hun vrijheid. Met andere woorden: zekerheid kost een hele grote groep Nederlanders ook een stuk vrijheid. En laat dat nou letterlijk in de naam van de partij van de heer Mulder zitten. Dat zou hem toch ook moeten aanspreken?

De heer **Edgar Mulder** (PVV):

Jazeker. Maar met deze wet en met dit beleid maken we een andere keuze. We hebben de afgelopen jaren gezien dat er steeds meer flexwerk is gekomen. Daar zitten heel veel nadelen aan. Nogmaals, dat geldt niet voor de mensen die het allemaal goed voor elkaar hebben en die daarvoor kiezen. Maar een heleboel mensen zijn flexwerk in gejaagd. Dat is doorgeschoten. Wij denken dat dat met deze wet iets verbeterd wordt.

De heer **Flach** (SGP):

Tot slot. Heeft de heer Mulder dan wel oog voor het feit — de werkelijkheid ligt vaak in het midden — dat je een grote groep mensen niet kunt kwalificeren als een groep die het goed voor zichzelf heeft geregeld en die ook niet zitten in de groep kwetsbaren die graag vast werk willen. Die doen gewoon nog wat flexibel werk naast hun drukke leven of naast hun pensioen. Heeft hij er oog voor dat deze mensen enorm worden beknot in hun vrijheid door een aantal maatregelen in deze wet en dat het goed zou zijn om daar in amenderende zin naar te kijken vanuit de Kamer?

De heer **Edgar Mulder** (PVV):

Ja. We gaan een hoop amendementen steunen. Meestal maken amendementen de wet beter en dat zal in dit geval waarschijnlijk ook zo zijn.

De **voorzitter**:

Vervolgt u uw betoog.

De heer **Edgar Mulder** (PVV):

Voorzitter. De PVV steunt de belangrijkste punten uit deze wet. We steunen de vervanging van nulurencontracten door bandbreedtecontracten. Dat geeft meer werk- en inkomenszekerheid en gaat ook het misbruik van oproepcontracten tegen. Dat werd ook tijd; het was natuurlijk krankzinnig wat er jarenlang gebeurd is. Je moest zo'n beetje de hele week wachten voor de paar uren waarvoor je werd opgeroepen.

Draaideurcontracten zullen verdwijnen. Bij de Wet arbeidsmarkt in balans hebben we daar al over gesproken. Het ging ernaartoe dat je drie keer een jaarcontract mocht aanbieden; absurd! Dat die keten met 60 maanden nu wordt voorkomen, is fantastisch. Wat mij betreft had het 60 jaar moeten zijn. Geef mensen verdorie gewoon een vast contract, zoals het in een fatsoenlijk land zou moeten. Ook komen er dus strengere eisen voor uitzendwerk. Daar zitten wel twee kanten aan; daar kom ik iets verder in mijn betoog op terug.

Voorzitter. Papier is geduldig; dat hebben we ook gezien bij de Wet arbeidsmarkt in balans. Mijn eerste concrete vraag aan de minister is dus: welke meetbare resultaten verwacht de minister dat deze wet oplevert op het gebied van vaste banen? Kan de minister dat kwantificeren? Over hoeveel mensen hebben we het? Ik had het net over de evaluatiebrief die we kregen van de minister. Bij de wetsbehandeling van de Wet arbeidsmarkt in balans — dat was niet met deze minister, maar wel met een D66-

minister, meneer Koolmees, geloof ik — hebben we de minister gevraagd wat de te verwachten effecten waren van die wet. Hij heeft een heel betoog gehouden: er waren 7,5% kostenverschillen, maar het werd kleiner en daardoor was het beter en zou er meer vast werk komen. Dat staat allemaal zwart-op-wit op papier. Het zou allemaal heel veel beter worden, maar in de evaluatie die we twee weken geleden van de minister kregen, staat: ja, maar we verwachtten het eigenlijk al helemaal niet. Als ik nu een antwoord krijg op de vraag "Wat verwacht u nu?", dan had ik dit keer graag een eerlijk antwoord.

Dan de andere kant van de markt. Heel veel partijen zijn ermee bezig en het is ook belangrijk: de werkgevers. Het klopt: zij moeten kunnen blijven inspelen op schommelingen in de vraag, in piekperioden. Maar gelukkig, volgens de PVV zijn er al veel van die zaken en uitzonderingen opgenomen in deze wet. Dat is nodig, want niet ieder type werk leent zich voor een vast contract. Allerlei voorbeelden zijn al genoemd; die sla ik over. De conclusie is: ondernemers moeten kunnen opschalen als het druk is en afschalen als het rustiger wordt. Als dat onmogelijk wordt — dat moeten we natuurlijk niet maken — raakt dat de werkgevers en daarmee ook de werknemers. Dat is niet de bedoeling. Ik sluit me aan bij de vragen over twaalf en zestien uur en over dat dat makkelijker moet kunnen. Een vraagje aan de minister: hoe waarborgt deze wet volgens de minister dat ondernemers voldoende ruimte overhouden om in te spelen op piekmomenten? Is daarover nagedacht? Klopt dat allemaal?

Dan wil ik nog even terugkomen, zoals ik beloofd heb, op de problematiek van de rechtspositie van uitzendkrachten in vergelijking met die van reguliere werknemers. Op papier is het natuurlijk hartstikke mooi en daar zijn we in Nederland ook mee grootgebracht: gelijk werk, gelijke rechten. Dat is allemaal mooi, maar de realiteit in het huidige tijdsgewricht en in de huidige samenleving is natuurlijk een stuk complexer, want in de praktijk gaat het hier heel vaak om arbeidsmigranten, die via uitzendconstructies naar Nederland komen en hier gaan werken. Daar zitten twee kanten aan. Laat ik heel eerlijk zeggen: het verdienmodel voor ondernemers op het gebied van arbeidsmigranten wordt kleiner door deze wet en dat is hartstikke goed. Je maakt het iets duurder en het wordt gelijkwaardiger aan gewone werknemers. Dat is hartstikke goed, want hoe duurder de uitzendkracht, hoe kleiner de concurrentie.

Zolang de instroom van arbeidsmigranten echter niet onder controle is en zolang misstanden nog steeds voorkomen, kan het ook heel onverstandig zijn om die systemen zonder meer gelijk te trekken. Is het dan niet veel beter, wil ik aan de minister vragen, om gewoon weer te gaan werken met tewerkstellingsvergunningen? Als die mensen dan niet naar Nederland komen, hebben we in Nederland natuurlijk een heel groot ongebruikt arbeidspotentieel. Waarom gebruiken we dat niet? Er staan heel veel mensen langs de kant. We hebben heel veel mensen in de bijstand. Waarom laten we die geen tomaten plukken of asperges steken? Laat de Somaliër dat doen. Waarom maken we het wat dat betreft allemaal zo ingewikkeld? Daardoor moeten we hier weer een heleboel wetten maken om alle misstanden op te lossen. Laten we het gewoon weer op de goede, fatsoenlijke manier doen en voor onze eigen mensen zorgen. Dan voorkomen we een hoop problemen. Daarom voor alle zekerheid de volgende vraag aan de minister. De PVV wil graag weten of deze wet het nóg moeilijker maakt dan het nu al is om mensen weer richting hun eigen land te krijgen.

Voorzitter, afrondend. Ik denk dat het standpunt van de PVV helder is. We willen dat een vast contract weer de norm wordt, want werk moet zekerheid bieden. Mensen moeten een huis kunnen huren of kopen, een gezin kunnen onderhouden en vooruit kunnen kijken. Dat lukt niet als je van oproep naar oproep leeft. We willen een arbeidsmarkt waarin mensen zekerheid hebben, waarin werken wordt beloond en waarin misbruik wordt aangepakt, maar we willen ook een arbeidsmarkt — en dan zitten we weer aan de andere kant — waarin ondernemers de ruimte hebben om te ondernemen, om mensen aan te nemen en te groeien.

Dus nog korter, en afrondend, voorzitter: dit wetsvoorstel bevat elementen die de PVV kan steunen, met name als die gaan over het versterken van zekerheid en het tegengaan van misbruik van werknemers. Maar zoals u hoorde, roept het ook serieuze vragen op over de praktische gevolgen en de verdere instroom van migranten. We zijn heel benieuwd naar de antwoorden van deze minister.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan is nu het woord aan mevrouw Wiersma van BBB.

Mevrouw Wiersma (BBB):

Dank, voorzitter. Voor ons ligt de Wet meer zekerheid flexwerkers. De regering stelt dat de arbeidsmarkt momenteel uit balans is. De doorgeschoten flexibilisering leidt tot negatieve effecten, op het privéleven van werknemers, op de maatschappelijke samenhang en op het economisch vermogen van Nederland. De zorgen daarover zijn in veel gevallen begrijpelijk. Een aanpak moet echter wel effectief zijn en we moeten ervoor waken dat het middel niet erger wordt dan de kwaal.

BBB is dan ook kritisch op enkele van de voorgestelde maatregelen. De maatregel die daarbij het meest in het oog springt, is het afschaffen van het nulurencontract en de vervanging daarvan door een bandbreedtecontract. De grenzen van deze bandbreedte mogen conform het voorstel niet ver uit elkaar liggen. Als er sprake is van 20 contractuele uren per week, dan mag het aantal uren maximaal oplopen tot 26. Dat is die 30% extra. Ik wil de minister dan ook vragen hoe dat percentage tot stand is gekomen. Als we de memorie lezen, wordt duidelijk dat is aangesloten bij de regels die al gelden voor de reguliere arbeidscontracten in het kader van de WW-premie. Als een werknemer met een vast contract onder de huidige regels meer dan 30% overwerkt, gaat de WW-premie omhoog. Het kabinet heeft deze 30%-grens nu ook toegepast op het nieuwe bandbreedtecontract. Mijn vraag aan de minister is dan ook de volgende. Het bandbreedtecontract zou juist een flexibele aard moeten hebben. Is die 30% dan niet te beperkt?

De koppeling met de huidige premiedifferentiatie zie ik ook niet. Die heeft namelijk betrekking op de omgang met vaste contracten onder de huidige regels. Het bandbreedtecontract zou wat mij betreft juist een nieuwe vorm van een flexcontract moeten voorstellen. Kan de minister daarop reflecteren?

Is het denkbaar dat deze grenzen praktisch niet toereikend zijn? Op dit moment zijn vele voorbeelden bekend van werkgevers die enorme pieken en dalen kennen die niet af te

vangen zijn, ook niet met de voorgestelde kwartaalurennorm, waarbij het gemiddelde aantal uren over één kwartaal leidend is. We hebben daarover een brief van een specifieke werkgever gekregen die de noodklok luidt. Hij heeft daarin de volgende passage opgenomen. Die wil ik even voorlezen. "Onze assemblageproductie kent zeer grote variaties in arbeidsinzet. Deze variaties ontstaan door een sterk wisselende productenmix, uiteenlopende assemblageprocessen en specifieke licentie- en producteisen van internationale klanten. Hierdoor is het praktisch onmogelijk om vooraf realistische minimumuren vast te stellen of binnen een vaste bandbreedte te blijven." Dat is redelijk uniek, omdat we op dit moment al zien dat dit type bedrijven die met heel veel wisselingen geconfronteerd worden, de productie al veel gemakkelijker vanwege de wet- en regelgeving kan laten plaatsvinden in het buitenland. En dit is slechts een van de vele voorbeelden van vastlopen in dit soort wetgeving. Kan de minister dit adresseren, bijvoorbeeld door de grenzen van de bandbreedte aan te passen en te versoepelen, zodat het hieraan meer tegemoetkomt? Dat stond ook in het Raad van State-advies. Wat is de mate van flexibiliteit die ook voor werkgevers werkbaar is?

Zoals gezegd, mijn fractie is ook kritisch op de kwartaalurennorm. Die schaadt de flexibele inzet van werknemers in tijden van grote arbeidsmarktkrapte. Met name bij ouderen zal dit effect waarschijnlijk zichtbaar zijn. Nederland telt op dit moment zo'n 200.000 gepensioneerden die nog doorwerken na hun pensioen, vaak in deeltijd. Ik vraag me dan ook af of het wel verstandig is om de nulurencontracten de nek om te draaien wanneer de samenleving schreeuwt om arbeidspotentieel, juist ook van deze groep AOW'ers bijvoorbeeld. En in hoeverre heeft deze groep zelf profijt van het afschaffen van het nulurencontract? Als het gaat om ouderen zijn juist veel ouderen — maar er zijn zojuist door mijn voorgangers ook voorbeelden genoemd van andere groepen — gebaat bij de flexibiliteit die zo'n nulurencontract biedt.

Dan komt nog de administratieve vervaltermijn. In de plannen zijn ook strengere regels opgenomen om de zogenoemde draaideurconstructies te voorkomen. Nu mag iemand na drie tijdelijke contracten zes maanden lang geen nieuwe tijdelijke aanstelling krijgen. In het voorstel wordt dat vijf jaar; het is zojuist al een aantal keer genoemd. Mijn vraag aan de minister: hoe weten we dat dit ook ten goede komt aan werknemers, en dat dit tot meer vaste contracten leidt en niet tot juist minder werkgelegenheid, juist ook nu uitwijken naar externe inhuur is uitgesloten?

Voorzitter. Deze wetgeving dient als extra bescherming voor werknemers. Hoewel wij die intentie waarderen, is BBB ook nog steeds op zoek naar het zoet voor de werkgevers, want die hebben het zwaar. Ik sluit me daarin van harte aan bij de woorden van mijn voorgangers die zeggen: waar dit wetsvoorstel uitsluitend voorziet in flexibeler maken, zien we ook de kritiek van de Raad van State, die eigenlijk zegt dat er in het totale pakket een aantal onderdelen zijn die je samenhangend zou moeten behandelen. Wat dat betreft sluit ik me dus van harte aan bij de voorgangers die daar het een en ander over gezegd hebben. De lange doorbetalingsverplichting onder de Ziektewet en de hervormingen die zien op de positie van werknemers kunnen alleen maar samengaan met een tegemoetkoming aan werkgevers, willen we aan de werkgelegenheid en ons vestigingsklimaat geen schade toebrengen. Mijn oproep aan het kabinet is dan ook om al die zaken in samenhang te bezien en te behandelen.

Dank.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Dan is nu het woord aan de heer Van Houwelingen, van Forum voor Democratie.

De heer **Van Houwelingen** (FVD):

Dank u, voorzitter. We bespreken vandaag een wetswijziging die wordt gepresenteerd als een rechtvaardige stap vooruit op de arbeidsmarkt: meer zekerheid voor werknemers, en dan in het bijzonder voor flexwerkers, en daarmee minder onzekerheid over inkomen en werkuren. Dat klinkt natuurlijk ontzettend sympathiek, maar wie dieper op de zaak ingaat, komt waarschijnlijk tot de conclusie dat die ogenschijnlijk goede bedoelingen van het kabinet niet gehaald worden met hetgeen hier voorgesteld wordt — integendeel. Nog los van de vraag of dit soort hervormingen op de arbeidsmarkt überhaupt wenselijk zijn, ligt er voor Forum voor Democratie in dit debat een meer fundamentele vraag voor: kan dit voorstel überhaupt wel werken, of zal het juist averechts gaan uitpakken? Wij zijn ervan overtuigd dat dat laatste het geval is.

Het voorstel van het kabinet dat hier voorligt, gaat ervan uit dat minder flexwerken, dus minder tijdelijke contracten, minder nulurencontracten, per definitie resulteren in meer vaste contracten. Met dit voorstel probeert het kabinet de arbeidsmarkt zelfs een bepaalde richting op te sturen. Maar de werkelijkheid is weerbarstig. Werkgevers zullen immers altijd eigen afwegingen blijven maken, afwegingen over risico's en kosten, bijvoorbeeld. Wie de spelregels voor werkgevers wijzigt — dat is precies wat het kabinet hiermee wil — wijzigt ook het gedrag van werkgevers.

Voorzitter. Laat ik beginnen bij de kern. Wat verandert er nu concreet? Er komen beperkingen voor tijdelijke contracten, waardoor een werknemer na een periode van een halfjaar uit dienst niet opnieuw tijdelijk in dienst kan treden. Daarnaast worden de mogelijkheden voor nulurencontracten voor het grootste deel afgeschaft en vervangen door bandbreedtecontracten, waarbij een minimumaantal uren moet worden vastgelegd en waarbij maximaal 130% van dat aantal uren werken nog wettelijk toegestaan blijft. Tot slot moeten werkgevers roosters eerder vastleggen en vaker loon doorbetalen, ook als werk niet doorgaat of wegvalt. Dit zou dan moeten leiden tot meer zekerheid voor de werknemer, omdat de werkgever vaker tot een vast contract zal worden verleid. Zit er dan ook nog iets in het vat voor de werkgever, vraag je je dan af. Het antwoord is: nee. Het ontslagrecht blijft hetzelfde. Loondoorbetaling bij ziekte blijft hetzelfde. De risico's van een vast contract blijven hetzelfde. Met andere woorden, alles wordt strenger aan de flexkant en niets wordt makkelijker aan de vastkant. Dat is al heel vaak genoemd in dit debat.

Voorzitter. Daar zit precies de tegenstrijdigheid. Waarom zou een werkgever eerder overgaan tot een vast contract wanneer juist aan die kant helemaal niets wijzigt of aantrekkelijker wordt? Het kabinet gaat ervan uit dat het minder aantrekkelijk maken van flexwerk automatisch zal leiden tot vaste contracten en dat is op zijn zachtst gezegd een riskante aannahme. In de praktijk hebben werkgevers straks namelijk drie keuzes: ze bieden een vast contract aan, ze nemen iemand niet aan of ze wijken uit naar andere

opties, zoals zzp'ers of uitzendkrachten. Waarom zou een werkgever in deze situatie automatisch voor dat vaste contract kiezen? Dat is mijn eerste vraag aan de minister.

Laten we het concreet maken. Stel, een ondernemer in de horeca heeft tien medewerkers op oproepbasis. Dat werkt, omdat de drukte per week enorm kan verschillen. Soms is het rustig, soms is er piekdruk. Het is ideaal om dan, indien gewenst, op te kunnen schalen met je personeel. Deze wet verandert dat. De horecaondernemer moet met alle tien die medewerkers namelijk vaste uren afspreken. Hij moet hen doorbetalen als het rustig is en kan niet langer opschalen om de piekdruk te kunnen opvangen. Wat is dan een logische reactie, vraag ik de minister. Gaat die ondernemer ineens tien vaste contracten aanbieden, of zegt die ondernemer: dan neem ik maar minder mensen aan, werk ik met een kleinere vaste kern en huur ik de rest wel extern in?

Voorzitter. Hetzelfde zien we bij de studenten. Neem een student die tijdens tentamens niet werkt, maar in de zomer, in zijn of haar vrije tijd dus, juist veel uren maakt. Dat kan nu en dat komt vaak ook goed uit, maar met een bandbreedtecontract, zoals voorgesteld door dit kabinet, van bijvoorbeeld minimaal tien uur per week, kan die student nog maar maximaal dertien uur werken. Als er toch structureel meer wordt gewerkt, moet er weer een contract worden aangeboden met een hoger aantal uren. Geen flexibiliteit meer. Op de uitzonderingsmogelijkheden binnen deze wet voor onder meer studenten kom ik overigens later in mijn betoog nog terug.

Voorzitter. Laat ik nog een ander voorbeeld noemen: de zorg. Binnen de zorgwereld bestaan situaties waarbij flexibiliteit simpelweg cruciaal is, situaties waarbij de inzet moeilijk vooraf te plannen is, omdat de zorgvraag acuut kan ontstaan en snel kan intensiveren. Denk aan aanvullende mantelzorg. Zorgaanbieders moeten in zo'n situatie snel kunnen schakelen en maatwerk kunnen toepassen. Door het inperken van flexibele contractvormen komt die zorg per definitie onder druk te staan. Is dat wat het kabinet wil?

Voorzitter. Flexwerk is in de praktijk vaak geen eindstation. Het kan een opstap vormen, een manier bijvoorbeeld om ergens binnen te komen, om ervaring op te doen, om jezelf te bewijzen. Het kabinet wil die fase verkorten en verzwaren. Dat heeft gevolgen. Werkgevers worden kritischer, voorzichtiger en selectiever. Daarmee raakt het kabinet precies de groep die het zegt te willen beschermen, namelijk de werknemers.

Voorzitter. Dit kabinetsvoorstel draait om zekerheid, maar we moeten onderscheid maken tussen twee vormen van zekerheid: zekerheid in contract, dus in uren en inkomen, en zekerheid op werk, dus het überhaupt kunnen vinden van werk. Deze wetswijziging vergroot mogelijk de eerste variant, maar zet de tweede zwaar onder druk.

Dan over de uitzonderingen, want die zijn er binnen deze wet: voor jongeren onder de 18, scholieren, studenten en seizoenwerkers. Zonder die uitzonderingen zou de praktijk vastlopen. Dat betekent dat dit voorstel, dat flexibiliteit in feite wil uitfasen omdat het iets slechts zou zijn, flexibiliteit toch wil mogelijk maken als het zo uitkomt. Dat is ook vaak genoemd in dit debat. Dat leidt dan weer tot nieuwe problemen, zoals complexe regelgeving en rechtsongelijkheid. Werkgevers maken straks bewust de afweging om

bijvoorbeeld een student of scholier aan te nemen en zullen zoeken naar mogelijkheden om werknemers wel of niet onder de uitzonderingen te laten vallen. Wie gaat dat controleren? Hoe uitvoerbaar maakt dat deze wet eigenlijk?

Voorzitter. Tot slot nog een ander fundamenteel punt, namelijk wat deze wet niet doet. Er verandert niets aan het ontslagrecht, niets aan de fiscale prikkels en niets aan het toeslagenstelsel. Wie het personeelstekort daadwerkelijk wil oplossen en de arbeidsmarkt wil verbeteren, zal daaraan moeten draaien. Die moet niet komen met een wet waarin de overheid zichzelf als het ware tot vakbond maakt en daarmee vooral werkgevers in de weg zit. Diezelfde werkgevers zijn nog altijd degenen die zorgen voor de werkgelegenheid in dit land. Forum voor Democratie hoopt dat het kabinet dat goed beseft en daarmee ook de pijnpunten van het eigen voorstel inziet.

Dat brengt mij bij mijn laatste vragen aan de minister. Is de minister het met Forum voor Democratie eens dat de voorgestelde wetswijziging een risico op afname van de werkgelegenheid met zich meebrengt?

De tweede vraag: hoe voorkomt de minister dat werkgevers massaal uitwijken naar zzp-constructies met mogelijk juist minder bescherming voor werknemers?

De derde vraag: hoe gaat de minister de complexe uitzonderingen voor bijvoorbeeld studenten in deze wet handhaven, zeker gezien het feit dat veel situaties moeilijk controleerbaar zijn?

Tot slot de vierde vraag. Als de minister echt van mening is dat hervormingen nodig zijn, waarom wordt er dan slechts een kant van de arbeidsmarkt aangepakt? Waarom wordt er dan niets gedaan aan het vaste contract, of waarom wordt dat pas later gedaan?

Voorzitter. Ik rond af. Dit voorstel klinkt sympathiek en heeft misschien een begrijpelijke intentie, maar zal wat Forum voor Democratie betreft precies het tegenovergestelde bereiken van wat het beoogt te bereiken. Het beperkt flexibiliteit, verhoogt risico's voor werkgevers en zou zomaar eens voor een terugloop in de werkgelegenheid kunnen zorgen. Daarmee is het risico zeer reëel dat het niet zal leiden tot meer zekerheid, maar juist tot minder mogelijkheden en verslechterde omstandigheden voor de werknemer. We gaan er maar van uit dat dat toch niet de bedoeling van het kabinet kan zijn. Ik kijk uit naar de beantwoording en een reflectie van de minister. Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel. Tot slot in de eerste termijn van de Kamer mevrouw Moinat van de Groep Markuszower.

Mevrouw **Moinat** (Groep Markuszower):

Voorzitter, dank. De Nederlandse arbeidsmarkt is de afgelopen decennia steeds flexibeler geworden. Dat heeft kansen geboden, maar ook geleid tot groeiende onzekerheid voor een grote groep werkenden. Groep Markuszower erkent dat deze ontwikkeling om bijsturing vraagt. Werkenden moeten kunnen rekenen op stabiliteit in inkomen, voorspelbare roosters en perspectief op een vast contract. Tegelijkertijd moeten we zorgvuldig kijken naar de effectiviteit van de gekozen aanpak. Het

wetsvoorstel richt zich vooral op het beperken van flexibele contracten. De vraag is dan ook of dat voldoende is om daadwerkelijk meer vaste contracten te realiseren. Werkgevers maken hun afweging immers op basis van kosten, risico's en uitvoerbaarheid. Daarom hoor ik graag van de minister op welke concrete onderbouwingen hij baseert dat deze wet daadwerkelijk leidt tot meer vaste banen. Beschikt de minister over een raming van het aantal extra vaste contracten dat verwacht wordt?

Daarnaast valt op dat de wet de financiële en juridische risico's voor vaste contracten ongemoeid laat. Voor veel werkgevers, met name in het mkb, vormen langdurige verplichtingen, zoals loondoorbetaling bij ziekte en re-integratiekosten, een belangrijke factor in het personeelsbeleid. Als deze risico's blijven bestaan, is het niet vanzelfsprekend dat werkgevers vaker voor een vast contract kiezen. Hoe beoordeelt de minister dit spanningsveld?

Voorzitter. We begrijpen dat de ketenregeling aanpassingen behoeft, om draaideurconstructies te ontmoedigen. Een overgang van 6 maanden naar 60 maanden vinden wij echter niet kunnen. Is de minister het met ons eens dat deze periode van vijf jaar nadelige gevolgen kan hebben? Is deze minister bereid om deze keuze te heroverwegen?

Uitvoerbaarheid van deze wet verdient eveneens aandacht. Kleinere werkgevers hebben vaak beperkte capaciteit om complexe regelgeving toe te passen. Tegelijkertijd zijn zij juist afhankelijk van flexibiliteit om in te spelen op de wisselende vraag. Wanneer flexibiliteit wordt beperkt zonder dat het vaste contract eenvoudiger wordt, kan dit invloed hebben op de bereidheid om personeel aan te nemen. Kan de minister toelichten welke reacties hij verwacht van mkb-ondernemers? Is onderzocht of de wet kan leiden tot uitstel van aanstellingen of het niet invullen van vacatures?

Ook sectorale verschillen zijn van belang. In sectoren als de horeca, de logistiek, de landbouw en delen van de zorg is flexibiliteit vaak onderdeel van de bedrijfsvoering. Piekmomenten, seizoensinvloeden en projectmatig werken vragen om wendbaarheid. Hoe wordt binnen deze wet geborgd dat deze sectoren voldoende ruimte behouden om te functioneren? Heeft de minister inzicht in welke sectoren het meest worden geraakt door de voorgestelde maatregelen?

Daarnaast is het van belang om mogelijke verschuivingseffecten in beeld te brengen. Wanneer flexibiliteit binnen arbeidsovereenkomsten wordt beperkt, kan het aantrekkelijker worden om andere vormen van inzet te gebruiken. Denk aan zelfstandigen of aan kortlopende projecten. Zou dat de positie van werkenden versterken of juist nieuwe onzekerheid creëren? Heeft de minister onderzocht in hoeverre deze wet kan leiden tot een verschuiving naar dergelijke constructies? Graag een reactie.

De Groep Markuszower vindt dat zekerheid voor werkenden vooral ontstaat wanneer werkgevers het vertrouwen hebben om mensen duurzaam in dienst te nemen. Dat vraagt om een evenwichtige benadering, waarbij zowel flexibiliteit als vaste arbeid in balans worden gebracht. Deze wet zet een stap in het beperken van flexibiliteit, maar de

vraag blijft of dit zonder aanvullende maatregelen voldoende is om de beoogde balans te bereiken. Ik hoor daarom graag van de minister hoe hij de effectiviteit van deze wet wil monitoren en op welke termijn hij bereid is bij te sturen wanneer blijkt dat de wet niet leidt tot meer vaste contracten of zelfs ongewenste neveneffecten heeft.

De voorzitter:

Dank u wel. Wij gaan schorsen voor de dinerpauze. Dan kan de minister zich voorbereiden op de beantwoording. We gaan om 19.45 uur verder.

De vergadering wordt van 18.43 uur tot 19.45 uur geschorst.

De voorzitter:

We gaan weer verder met het debat over de Wet meer zekerheid voor flexwerkers. Er zijn inmiddels twintig amendementen ingediend en ik heb begrepen dat de minister die nu in algemene zin gaat becommentariëren, maar dat ze een voor een becommentarieerd worden in de tweede termijn van de minister. Het woord is aan de minister.

Minister Vijlbrief:

Dank u wel, voorzitter. Ik zie mevrouw Patijn met mapjes de zaal binnenkomen. Zijn dat mijn mapjes? Ja, hè? Het wordt hoe langer hoe gekker: Kamerleden die mij mapjes brengen. Geweldig.

De voorzitter:

Dat is nog eens een mooie samenwerking tussen kabinet en oppositie!

Minister Vijlbrief:

Voorzitter, dank u wel. Laat ik beginnen met te zeggen tegen iedereen die naar dit debat zit te kijken dat dit parlement zijn taken serieus neemt. Als namelijk iets blijkt, is het wel dat dit parlement — waarover er wordt gezegd "daar wordt zo veel geruzied" en "ze staan maar tegen elkaar te schreeuwen" — hierover gewoon een keurig debat voert, waarin we enorm veel inhoudelijk goede onderwerpen hebben behandeld. Ik ben daar echt heel blij mee. De Kamerleden zijn het natuurlijk onderling niet met elkaar eens en ze zijn het ook niet altijd met mij eens, maar dat hoeft ook niet. Daarom zitten we hier ook.

Ik wil allereerst iets zeggen over het woord "evenwicht", omdat er wat vragen in de zaal hangen. Is het wetsvoorstel zelf evenwichtig? Daar kom ik straks op terug. Maar de vraag is vooral of het totale arbeidsmarktpakket evenwichtig is en dan gaat het ook nog om het politieke evenwicht en het evenwicht tussen de sociale partners. Ik zal u zo zeggen hoe ik de beantwoording ga doen, maar het is misschien goed als algemeen punt om te zeggen: ik ben er zelf van overtuigd dat wat het kabinet hiermee doet, dit wetsvoorstel in zichzelf, evenwichtig is. Ik ben het dus niet eens met de leden die zeggen dat dit wetsvoorstel onevenwichtig zou zijn als je alle andere voorwerpen niet behandelt.

Waarom is dat niet zo? De heer Mulder en andere leden waren daar het meest uitgesproken over. Wat wij hier proberen te corrigeren, is een situatie op de Nederlandse arbeidsmarkt, die nergens anders in Europa voorkomt. Wij hebben het hoogste aandeel

flexwerkers en als je daar dan ook nog de zzp'ers bij optelt, wordt dat aandeel helemaal heel hoog. Ik weet hoe dat komt, want ik was er bij in de jaren negentig. In 1994/1995, in het eerste Paarse kabinet, hebben een minister van PvdA-huize en een minister van mijn kleur, Melkert en Wijers, samen de Wet flexibiliteit en zekerheid gemaakt.

Ik was daar toen bij als ambtenaar en dat was exact dezelfde discussie als wij hier vanavond hebben. Enerzijds vonden mensen in die discussie dat zekerheid belangrijk is en dat je die moet beschermen. Anderzijds was er een groep die toen uiteindelijk ook won. Ik hoorde daar zelf bij, schande wie schande toekomt, en ik denk dat dat op zich ook terecht was, gegeven de situatie toen. Die groep vond dat flexibele arbeid een opstap naar de arbeidsmarkt kon zijn voor mensen, toegankelijkheid. Dat waren precies de argumenten die ik hier vandaag allemaal hoorde, exact dezelfde discussies. Ze zijn nu alleen veel technischer, omdat ze een wetsvoorstel betreffen, maar het gaat daarover.

Voorzitter. Ik wil zo meteen een algemene inleiding houden en daarna een blokje algemeen arbeidsmarktbeleid doen. Daarna pak ik drie grote blokken om mijn beantwoording te doen, namelijk: uitzend, bandbreedte en de ketenbepaling. Na die drie grote blokken eindig ik met een aantal onderwerpen die zijn blijven liggen.

Voorzitter. Wat ik al zei: de Wet flexibiliteit en zekerheid in de jaren negentig was het begin van een beweging op de Nederlandse arbeidsmarkt, die Nederland ook veel gebracht heeft. Dat ben ik eens met de leden van de fracties die dat benadrukken. Flexibele arbeid heeft ook z'n waarde. Zeker. Het heeft ons verder gebracht, maar het heeft ook uitwassen gebracht. De heer Borstlap heeft een jaar of zeven geleden, of acht inmiddels, het beroemde rapport-Borstlap uitgebracht over de vraag hoe je die flexibele arbeid zo kunt organiseren dat het ook sociaal blijft. Borstlap was er trouwens in de jaren negentig ook bij, als directeur-generaal Sociale Zaken.

Het is sociaal om een aantal maatregelen te nemen die de hier voorliggende wet inhoudt. Daar ben ik heilig van overtuigd, want mensen stellen nu stappen in hun leven uit, omdat ze in een flexcontract zitten, omdat ze onzeker zijn, omdat ze niet weten wat ze gaan verdienen. Ze kunnen geen huis kopen. Ze kunnen moeilijk een gezin beginnen. Er is risico op blijvende armoede, want er is gewoon een correlatie tussen in flexwerk zitten en armoede. Met andere woorden: er is reden om dit te doen. Er is sociaal gezien een reden om dit te doen en er is ook economisch gezien een reden om dit te doen. Ik dacht dat het mevrouw Patijn was die terecht zei dat als je heel kortdurende relaties hebt op de arbeidsmarkt, het investeren in mensen minder oplevert. Dat is allemaal heel logisch, gewoon pure economie. Dat investeren in mensen gebeurt te weinig en daarom is dit voorstel op zich sociaal en economisch een verstandig voorstel.

Ik ben het dus niet eens met degenen die zeggen dat je dit voorstel moet aanvullen met een aantal andere maatregelen om het evenwichtig te maken. Dat wil niet zeggen dat ik het niet eens ben — ik kom hier straks heel uitgebreid op terug — met de mensen die zeggen dat je op de arbeidsmarkt best wel een aantal dingen kunt doen waarmee je het voor werkgevers makkelijker maakt om mensen aan te nemen. Daar ben ik het hartstikke mee eens, maar dat zegt niet iets over dit voorstel op zich. Het zegt niet of dit

voorstel verstandig is of niet.

Het uitgangspunt van dit voorstel is dat als je structureel wil werken, dat in principe wordt georganiseerd op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Flexibele arbeid is natuurlijk nodig om een heleboel andere dingen op te vangen en daar is geen verschil van mening over. Als het gaat om piekwerken, mensen die ziek zijn of een veranderende markt zijn flexcontracten mooi. Het is ook niet waar dat er na dit wetsvoorstel geen flexibele arbeid meer is in Nederland. Welnee, we zijn hierna nog steeds kampioen flexwerk, denk ik. We proberen alleen enigszins de uitwassen te bestrijden.

Ik behandel heel snel de drie blokken in vogelvlucht. Daarna ga ik er veel uitgebreider op in. Het eerste grote onderwerp van het wetsvoorstel is de positie van oproepkrachten. Daar speelt het punt van het nulurencontract een enorme rol. Ik kom straks terug op de vraag of het verstandig is om de bandbreedte te verruimen. Het enige wat ik daar nu over wil zeggen is dat het niet zo is dat je een nulurencontract nodig hebt om arbeid flexibel te organiseren. In de zorg wordt een heleboel geregeld in normale contracten. Daar worden gewoon roosters mee gemaakt. Het is niet zo dat je daar nulurencontracten voor nodig hebt. Ik ben het dus niet eens met mensen die zeggen dat het nulurencontract moet blijven. Je kunt wel praten over de vraag of dat een goed idee is voor bepaalde groepen. Daar kom ik straks op terug.

Dan de positie van uitzendkrachten. Wat we daar eigenlijk ten principale doen is dat we nu in de wet vastleggen, hoewel het eigenlijk al was vastgelegd via uitspraken van Europese rechters, dat je voor uitzendarbeid een beloning moet krijgen die gelijkwaardig is aan die voor gewoon werk. Ik ga een kleine sneakpreview geven van wat ik vind van het amendement dat probeert om van "gelijkwaardig" "gelijk" te malen. Dat vind ik wat doorschieten in de balans. Ik kom er straks uitgebreider terug op het oordeel over dit amendement.

Het derde doel van het wetsvoorstel is dat bij structureel werk een vast contract hoort. Ik geloof dat iedereen het hierover eens is; ik heb althans niemand gehoord die de draaideurconstructie een hartstikke goed idee vindt. De discussie gaat volgens mij alleen maar over de vraag of de termijn van vijf jaar niet wat lang is. Daar gaan we het straks over hebben. Ook spelen er allerlei andere vragen, zoals die van mevrouw Van Ark hoe je omgaat met pgb-houders.

Dat zijn de drie grote dingen die ik zo meteen wil behandelen, maar daarvoor ga ik een aantal algemene onderwerpen behandelen. Ik begin met het punt van de heer Ceulemans dat hij meerdere keren duidelijk heeft gemaakt. Zijn punt is eigenlijk dat je hier past goede besluiten over kunt nemen als je alle wetsvoorstellen ook gezien hebt in de Kamer. Dan pas kun je erover stemmen. Ik vind dat niet waar, want je kunt het wetsvoorstel gewoon op zichzelf bekijken. Dat ten eerste. Ten tweede is het waar dat er inderdaad nog een aantal wetsvoorstellen naar de Kamer toe komen. Daar zitten ook wetsvoorstellen bij die meer naar de kant van de werkgever neigen, terwijl dit wetsvoorstel meer de kant van bescherming van de werknemer op hangt, zoals mevrouw Michon-Derkzen volkomen terecht zei. Dat is waar. Dat is onmiskenbaar waar, maar ik wijs er ook op, en dat is niet onbelangrijk hier, dat wij in het kader van het

Herstel- en Veerkrachtplan in Europa afspraken hebben gemaakt met de Europese Commissie over het terugdringen van flexibele arbeid.

Het is ook niet toevallig dat Nederland die aanbevelingen ooit heeft gehad. Daar zijn ooit wetsvoorstellen voor aangemeld. Waarschijnlijk gaan we een van die wetsvoorstellen niet op tijd halen. Waarschijnlijk zijn we met dit wetsvoorstel, als u en de Eerste Kamer daar op een zeker moment mee instemmen, wél op tijd. Dat scheelt ons een aantal honderden miljoenen. Ik zeg het maar even. U kunt het niet belangrijk vinden. Dat vind ik ook prima. Dan heb ik dat ook genoteerd.

Ik heb dus drie argumenten waarom ik het niet eens ben met de heer Ceulemans over het stemmen. Eén: het wetsvoorstel is in de kern evenwichtig. Waarschijnlijk worden we het daar niet over eens, maar dat is mijn opvatting. Twee: ja, hij heeft gelijk dat er nog andere wetsvoorstellen komen, maar die hebben allemaal verschillende inwerkingtredingstermijnen. Als je op elkaar gaat zitten wachten, ben je met dit wetsvoorstel misschien één of anderhalf jaar verder. Wat zijn we dan met elkaar aan het doen en waarom? Als u dit ook vindt, vind ik dit op zich namelijk een goed wetsvoorstel. Drie: hou er rekening mee dat er een prijskaartje aan hangt vanuit het Herstel- en Veerkrachtplan. Toen ik het woord "Herstel- en Veerkrachtplan" noemde, zag ik de heer Ceulemans al opveren.

De voorzitter:

Zijn naam was ook al meerdere keren genoemd. Het woord is aan de heer Ceulemans.

De heer Ceulemans (JA21):

Dat Herstel- en Veerkrachtplan is natuurlijk één grote crime. Het is echt een gotspe dat Nederland zich daar ooit in heeft laten fietsen. We kieperen daar gigantische bakken geld in, moeten onszelf nu volledig beknotten om een fractie van ons eigen geld terug te krijgen en moeten allemaal wetten doorvoeren die we eigenlijk niet willen. Dat is te bizar voor woorden. Los daarvan zal ik even afpellen wat de minister zegt. Hij zegt eigenlijk een aantal dingen. Dat Herstel- en Veerkrachtplan laat ik op dit moment even buiten beschouwing.

Inhoudelijk zegt de minister: ook als er helemaal niks anders zou komen, vind ik dit nog steeds een goed wetsvoorstel. De coalitiepartijen zeggen in het coalitieakkoord dat zij de totale arbeidsmarkthervorming gaan doorvoeren. Daar is dit een onderdeel van en daar volgen nog veel meer onderdelen op. Dat is dus één groot pakket. Het risico is natuurlijk dat als we deze wet aannemen, we een wet hebben aangenomen die de mogelijkheden van werkgevers inperkt, terwijl we nog moeten wachten op wat er nog gaat komen. Die andere wetten zijn of net naar de Kamer, of moeten nog naar de Kamer komen. Daar gaat nog een heel wetstraject overheen. Dat gaat lang duren. Die wetten kunnen bij wijze van spreken kapotgeamendeerd worden. Mijn punt is: als we deze wet aannemen, in de wetenschap dat totaal niet duidelijk is wat er met die andere wetten gaat gebeuren, hebben we in feite helemaal niet dat hele arbeidspakket doorgevoerd. We hebben dan alleen nu deze wet aangenomen, die haaks staat op veel andere uitgangspunten uit het arbeidsmarktpakket.

De voorzitter:

Uw vraag is?

De heer **Ceulemans** (JA21):
Kan de minister daarop reageren?

Minister **Vijlbrief**:

Met dat laatste ben ik het niet eens. Ik ben het er niet mee eens dat dit hier haaks op zou staan. Ik ben het er wel mee eens dat er wetsvoorstellen zijn — ze liggen hier voor mij, bijvoorbeeld de Wet personeelsbehoud bij crisis — die nog binnen gaan komen. Ik denk overigens helemaal niet dat dat wetsvoorstel kapotgeamendeerd gaat worden. Dat is een wetsvoorstel waar de meeste partijen hier in de Kamer voor zullen zijn, want het geeft bedrijven meer flexibiliteit. Daarnaast komt het wetsvoorstel Basisverzekering arbeidsongeschiktheid zelfstandigen er nog aan. Mijn collega de heer Aartsen komt daarmee. De Zelfstandigenwet komt nog. Daar heb ik zelf als Kamerlid een klein beetje iets aan gedaan. Ten eerste ben ik het er dus niet mee eens dat je de boel naar één kant trekt, omdat er nog andere wetsvoorstellen moeten komen.

Ik wijs de heer Ceulemans er maar op dat het niet aan het kabinet zal liggen. U kunt het kabinet niet verwijten dat het onevenwichtigheid brengt. Wij denken dat dit evenwichtig is. Wij zullen ook met wetsvoorstellen komen voor de andere kant van de arbeidsmarkt, om het maar even zo te zeggen. U zegt: dat kan nog wel eeuwig duren. De Wet personeelsbehoud bij crisis komt deze maand. De Wet WAS komt zo snel mogelijk. Ik weet dat volgende week het rechtsvermoeden wordt behandeld. Je kunt zeggen dat het rechtsvermoeden niets voor werkgevers doet, maar dat is niet helemaal waar. Als de wet over het rechtsvermoeden wordt aangenomen, maakt die namelijk ook mogelijk dat de Zelfstandigenwet, die wél veel doet voor zelfstandigen, een kans maakt om aangenomen te worden met een meerderheid in de Kamer.

De heer Ceulemans heeft in één ding totaal gelijk: het wordt gezamenlijk genoemd in het regeerakkoord. Ik heb net even het regeerakkoord erbij gepakt — misschien zag hij dat — toen hij stond te praten. Daarin staat: het kabinet gaat het hele arbeidsmarktpakket naar de Kamer brengen. Ik weet niet wat ik hier anders aan het doen ben. Ik breng hier nu één deel. Dit is mijn antwoord hierop. Dit was ook een veel te lang antwoord. Sorry, voorzitter!

De heer **Ceulemans** (JA21):

Laat ik het dan omdraaien. De minister zegt: "De heer Ceulemans roept spookbeelden op dat het nog heel erg lang kan gaan duren. Deze wet ligt er namelijk al. Die wet ligt er al. Deze wet komt volgende maand. Die andere wet komt ook zo snel mogelijk." Ik heb de planning ook gezien bij de technische briefing. Als dit zo is, wat is dan het probleem om even te wachten met stemmen totdat we ze allemaal behandeld hebben? Dat kan nooit lang duren, want alles komt er snel aan. Dan kunnen we over die wetten stemmen als samenhangend geheel. Dan wordt er voldaan aan wat er in het coalitieakkoord staat. Dan wordt gerespecteerd dat het één groot samenhangend pakket is, met zaken die voor werknemers gunstig zijn en met zaken die voor werkgevers gunstig zijn. Daar kan een integrale afweging in worden gemaakt. Wat is daar dan op tegen? Wat is het voordeel van dit alles opknippen en steeds bij verschillende deelonderwerpen af te wachten wat ervan gaat komen en of het geheel door de Kamer komt?

Minister **Vijlbrief**:

Omdat het niet waar is. Eén. Ik heb een aantal dingen genoemd die voor de zomer

komen, maar er komen ook een aantal dingen na de zomer. Het is dus gewoon niet waar. Als dit wetsvoorstel door de Eerste Kamer heen gaat, wordt het daarna een wet. Die wet geldt dan. Bij sommige wetsvoorstellen kan het nog een halfjaar tot een jaar duren voordat die een wet kunnen worden. Twee. Het kabinet vindt dat dit wetsvoorstel op zich al evenwichtig is. Drie. Er staat écht nergens in het regeerakkoord of in het Reglement van Orde van de Kamer dat er pas een evenwichtig pakket is als over alles tegelijkertijd gestemd wordt. Dat is uw interpretatie van een evenwicht. Ik zeg: dit komt gewoon, maakt u zich geen zorgen. Het kabinet staat net zo achter die andere voorstellen. De heer Ceulemans vindt dit alleen niet zo'n fijn voorstel, denk ik. Dat mag. Dat is zijn politieke opvatting.

De **voorzitter**:

Tot slot.

De heer **Ceulemans** (JA21):

Afrondend. Dat klopt, daar heeft de minister gelijk in. Maar ik kan me voorstellen dat het voor fracties bij het bepalen van hun stem over een wetsvoorstel relevant is of het in samenhang met andere wetsvoorstellen gaat gebeuren. Op het moment dat we daarover apart gaan stemmen, hebben we die zekerheid niet. Ik kan me voorstellen dat het voor partijen van doorslaggevend belang zal zijn voor hun keuze. Ik zal straks dan ook het voorstel doen om gewoon te wachten met stemmen, dus niet bij de eerstvolgende stemming maar gewoon tegelijkertijd, als de andere wetten ook bij de Kamer zijn.

De heer **Van Houwelingen** (FVD):

We zijn het overigens eens met de heer Ceulemans.

Ik heb nog een vraag over dat Herstel- en Veerkrachtplan. In een zzp-debat is dat eerder aan bod gekomen rond de verduidelijking van de arbeidsrelatie. Toen bleek dat dat moest volgens het Herstel- en Veerkrachtplan. Toen is volgens mij toegezegd dat het kabinet met een brief zou komen met daarin alle voorstellen op SZW-terrein op een rijtje en dan ook wat eventueel de boete zou zijn als we het niet zouden doen. Ik heb die brief nog niet gezien, maar ik heb daar grote behoefte aan. Misschien heeft de minister het nu niet paraat. Het kan eventueel ook in tweede termijn. Mijn vraag is wanneer we die brief krijgen. Kunnen we er dan van uitgaan dat al die voorstellen op SZW-terrein daarin worden opgesomd — u snapt wat wij ervan vinden — en wat de boete zou zijn? Dan kunnen we dat in ieder geval meewegen. Dat is voor mij nu niet duidelijk.

Minister **Vijlbrief**:

Ik kan dat best toezeggen. Ik weet niet op welke termijn, maar ik wil graag toezeggen dat wij dat met een briefje doen. Dan heeft u een tabelletje met een datum erachter. Het bedrag weet ik wel ongeveer. Het gaat namelijk om honderden miljoenen als je niet voldoet. Dat is het, ja.

Mevrouw **Wiersma** (BBB):

Ik ben toch wel even benieuwd. Ik heb natuurlijk ook aan die kant van dit gebouw gestaan en ik ken de partij waar deze bewindspersoon door geleverd is als een partij die het advies van de Raad van State over het algemeen ter harte neemt. De minister zegt dat het in zichzelf wel een evenwichtig wetsvoorstel is, terwijl de Raad van State tot de

conclusie komt dat het voorstel niet leidt tot een sterk verbeterde balans tussen vaste en flexibele contracten en dat een fundamentele en samenhangende herijking van de stelsels van in bijzonder het arbeidsrecht, de sociale zekerheid en de fiscaliteit noodzakelijk is. Hoe reflecteert de minister op de conclusie die de Raad van State trekt?

Minister Vijlbrief:

Dat is volgens mij een heel pertinente vraag. Op het tweede deel wil ik best reflecteren. Ik vind ook dat die andere wetsvoorstellen er moeten komen. Ik ga zo nog wat zeggen over wat ik überhaupt vind dat er nog zou moeten gebeuren om mensen makkelijker te laten aannemen. Daar ben ik het dus met de Raad van State eens. Op het eerste punt ben ik het gewoon niet met ze eens. Dit wetsvoorstel heeft echt als doel om de uitwassen van flexibele arbeid terug te dringen. Ceteris paribus, als al het andere gelijk blijft, zal dat betekenen dat er meer vaste contracten komen. Ik kom straks nog terug op de vraag van de heer Mulder of je daar kwantitatief wat over kunt zeggen. Dat is een goede vraag. Ik ben het dus niet met de Raad van State eens. Ik bedoel, de Raad van State is een hele belangrijke adviseur, maar ik ben het er niet mee eens.

Mevrouw Wiersma (BBB):

Nou ja, dat kan natuurlijk. Ik moet zeggen, als voormalig bewindspersoon was ik het ook lang niet altijd eens met alle adviezen. Het is ook een advies en uiteindelijk is het aan een bewindspersoon om een afweging te maken. Kan de minister dan reflecteren op de genoemde weglekeffecten? De Raad van State noemt additioneel nog een weglekeffect. Als het niet in samenhang behandeld wordt en je nu de nadruk legt op flexibiliteit zonder vastigheid aan te pakken, is dat een fors risico. Hoe ziet de minister dat? Spannen we het paard dan niet achter de wagen?

Minister Vijlbrief:

Ik denk dat het precieze antwoord hierop nee is. Op zich werkt dit wetsvoorstel al zo. Het is echter wel zo dat als je tegelijkertijd flexibel moeilijker maakt en vast aan de andere kant makkelijker — ik wil daar zo nog wat over zeggen; een aantal belemmeringen maken dat mensen geen personeel willen aannemen — het effect van deze wet ook groter zal zijn. Dat klopt helemaal. Daar hoeft je geen grote econoom voor te zijn, denk ik. Als je het samenhangend doet ... Daar ben ik het helemaal mee eens. Daarom staat er ook iets over een samenhangend pakket. Daarom was er ook een SER-advies waarin zes dingen stonden en niet één ding. Dat klopt, ja. Dan wordt het effectiever. Maar het paard achter de wagen spannen, zoals mevrouw Wiersma het net uitdrukte: nee, want dat zou betekenen dat dit wetsvoorstel zijn doelen niet zou bereiken. Het doel van dit wetsvoorstel is om mensen uit sociaal ongewenste situaties te halen en mensen te helpen naar betere banen, en dat doet het.

Mevrouw Wiersma (BBB):

Ik probeer het nog één keer. De minister geeft namelijk geen antwoord op mijn vraag en dat is de volgende. Als het niet in samenhang wordt behandeld, zowel de flexibilisering als de beperkingen die aan de werkgeverskant zitten rondom de vaste contracten, zullen de weglekeffecten wel degelijk aan de orde zijn. Juist om die te voorkomen, moet het in samenhang behandeld worden. Kan de minister ingaan op waarom hij het risico op die weglekeffecten niet ziet?

Minister Vijlbrief:

Ik ken de term "weglekeffecten", maar niet in dit verband. Ik weet niet waar die vandaan komt. Ik weet niet of de Raad van State die term gebruikt. Ik vind het hier een hele rare term. Volgens mij gaat het om de vraag: gaat deze wet bereiken dat er minder uitwassen komen bij flexibele arbeid en dat er meer gewone vaste contracten komen? Het antwoord daarop is: ja, dat zal deze wet doen. De vraag is alleen in welke mate. Ik zei net tegen mevrouw Wiersma het volgende, en daarover ben ik het dus met haar eens. Ik denk zelf dat als je ook aan de vaste contracten een aantal dingen doet, de wet nog effectiever wordt dan wanneer je 'm in zijn eentje invoert. Dat heeft trouwens niet zo veel te maken met de contracten, maar meer met de kosten die gepaard gaan met het aannemen van mensen. Daar ben ik het ook over eens en dat zei mevrouw Wiersma ook zelf. Dat is hoe ik hiernaar kijk.

De heer Flach (SGP):

De minister manoeuvreert heel handig over het dunne koordje van evenwicht. De reden dat ik opstond, is dat ik de minister hoorde zeggen: als er minder flex mogelijk is, komt er meer vast. Is de minister echt overtuigd van dat automatisme? Er zijn namelijk nog steeds een aantal ontsnappingsclausules. De een zegt drie, de ander vier. Dat hoor ik verschillende collega's ook zeggen. Tegelijkertijd hoor ik de minister zeggen: als er meer samenhang in het pakket is, zal er wel meer vast zijn. Ik ben even zoekende. Ik hoor de minister eigenlijk twee dingen zeggen: de wet op zichzelf is evenwichtig en de wet is evenwichtig in het pakket. Welke van de twee is het nou?

Minister Vijlbrief:

Ik denk allebei. Ik heb geprobeerd aan te geven dat ik het niet eens ben met het deel van de Kamer dat zegt dat deze wet veel te veel naar één kant overhangt. De reden dat ik het niet met dat deel van de Kamer eens ben, is het argument dat de heer Mulder gebruikte: we hangen ook veel te ver over naar één kant en we moeten een beetje naar het midden terug. Dat is één. Ten tweede is de vraag: leidt deze wet dan ook tot meer vaste contracten, wat we allemaal graag willen? Ik bedoel dan een vast contract voor vast werk, om het maar even zo te zeggen. Het antwoord daarop is ja, maar ik denk dat het pas echt meer en beter wordt en tot minder weglekeffecten leidt — ik weet niet hoe je het wil noemen, maar ik kan het op acht manieren formuleren — als je het geven van vaste contracten makkelijker maakt.

Ik wil proberen toe te komen aan aangeven welke dingen dat dan zijn. Ik ga dat maar gewoon nu doen, want dat helpt gewoon. De discussie wordt daar leuker door. Het gaat om de beruchte dingen waar iedereen het over heeft, namelijk loondoorbetaling bij ziekte en de Wet verbetering poortwachter. Er zijn een aantal belemmeringen voor werkgevers om mensen aan te nemen in vaste dienst. Als je die dingen ook aanpakt, zul je zien dat deze wet effectiever wordt in het bestrijden van uitwassen van flexibele arbeid dan wanneer die dingen niet worden aangepakt. Dat probeer ik te betogen.

De heer Flach (SGP):

Ik probeer tot een overeenstemming te komen, want je hebt toch echt het hele pakket nodig. Daar worstelt een groot deel van de Kamer namelijk toch wel mee. Als deze wet op zichzelf al voldoende evenwicht zou bevatten, dan zouden we dat "vast minder vast" ook helemaal niet hoeven te doen. Dat is toch echt niet het geval. Sterker nog, je zou jezelf het volgende kunnen afvragen. Stel nou dat het kabinet na het aannemen van

deze wet valt en de rest van het arbeidspakket helemaal nooit naar de Kamer komt, dan hebben we gewoon geen evenwichtige verdeling tussen flex en vast. Dat kunnen we toch gewoon met elkaar eens zijn?

Minister Vijlbrief:

Nee, want ik vind dat de verdeling tussen flex en vast in Nederland nu niet evenwichtig is. Een aantal fracties hebben dat ook gezegd. Daarom begon ik over de jaren negentig, waarin we dit hebben gedaan en we de Wet flexibiliteit en zekerheid hebben ingevoerd. Dat was toen een correctie op een vastzittende arbeidsmarkt. Toen begreep ik dat, maar ik vind dat we daarin doorgeschoten zijn. Ik vind het doorgeschoten flexibilisering als mensen meer dan 40 uur in de week werken en allerlei baantjes hebben, maar nog steeds geen huis kunnen kopen omdat ze te onzeker zijn.

De heer Flach (SGP):

Tot slot, voorzitter. Ik heb het nut van deze wet ook niet ter discussie gesteld. Ik ben er zelfs mee begonnen. Tegelijkertijd: als je uit een gebouw moet, dan moet je wel een deur hebben die openstaat om het gebouw uit te kunnen. Anders blijf je namelijk dwalen of ga je op zoek naar alternatieven. De deur die opengezet zou moeten worden, is dat vast minder vast wordt. Dan ga je echt effect van die wet zien. De vrees hier in de Kamer is dat, nu we dit eerst behandelen, natuurlijk, we met een dichte deur wel een aantal belemmeringen op het gebied van vrijheid van flexwerkers opwerpen, maar nog geen alternatief bieden voor werkgevers, waardoor er ook allerlei constructies zullen ontstaan die misschien ook weer niet gewenst zijn.

Minister Vijlbrief:

Ja, ik ben het met de heer Flach eens dat die deur openzetten verstandig is, maar laten we nou ook niet net doen alsof er niemand onder vast contract wordt aangenomen in Nederland. Dat is natuurlijk ook niet waar. Dus ja, het is moeilijk en ik begrijp mkb'ers die met die loondoorbetaling bij ziekte zitten. Dat begrijp ik allemaal, maar dat van die vaste contracten in Nederland is niet waar; er werken nog steeds meer mensen met een vast contract en dat worden er waarschijnlijk ook meer na deze wet. Eens dat het effectiever wordt, maar niet eens met mensen die zeggen: als je die deur niet verder openzet, gaat die wet niet werken. Dat geloof ik niet.

De voorzitter:

Ik ben als voorzitter een beetje kwijt of we nog in blokjes zitten of dat het gewoon leuk is om het allemaal door elkaar te doen.

Minister Vijlbrief:

Nee hoor, ik was bij het algemene arbeidsmarktbeleid. Ik was eigenlijk begonnen met de vraag van de heer Ceulemans. Dat is volgens mij nog steeds dezelfde vraag, namelijk: is het nodig om het met z'n allen tegelijk te behandelen? Ik probeerde aan te geven dat ik dat niet nodig vond en toen kwamen we in deze discussie terecht.

De voorzitter:

Oké. Zijn we nu dan nog steeds bij arbeidsmarktbeleid?

Minister Vijlbrief:

Ja, zeker. Ik ga even kijken of ik daarin nog vragen gemist heb.

Mevrouw Van Ark vroeg bijvoorbeeld: hoe voorkomt de minister dat de wet werkenden die bewust klein en flexibel willen werken uit tekortsectoren duwt? Werknemers die flexibel willen werken of bewust kleine deeltijdcontracten willen hebben, kunnen dat natuurlijk nog steeds blijven doen. Die contractvorm blijft gewoon bestaan. Het nulurencontract bestaat niet meer. Dat klopt.

Hoe zorgen we ervoor ... Ja, dat is eigenlijk toch weer dezelfde vraag. Ik heb inderdaad een vrij brede vraag beantwoord, zie ik nu. Even kijken.

De heer Van Houwelingen heeft eigenlijk de radicale versie van het argument dat je het allemaal tegelijkertijd moet doen, want hij vroeg: denkt u dat er zelfs een afname van de werkgelegenheid zal plaatsvinden hierdoor; is dat risico er? Dat risico is er altijd, maar op basis van onderzoek kunnen wij echt niet ontdekken dat de werkgelegenheidseffecten hiervan echt veel groter dan nul zullen zijn. Er is eerder een schuif dan een teruglopende werkgelegenheid.

Mevrouw **Van Ark** (CDA):

Mijn vraag over die tekortsectoren ging natuurlijk specifiek in op de zorg. Mogelijk komt de minister daar nog op terug.

Minister **Vijlbrief**:

Ja.

Mevrouw **Van Ark** (CDA):

Daar zou ik namelijk graag een reactie op willen krijgen. Dank u wel.

Minister **Vijlbrief**:

Ja.

Mevrouw **Michon-Derkzen** (VVD):

Ik heb toch een vraag op het puntje arbeidsmarktbeleid. Ik noemde in mijn bijdrage dat de evaluatie van de Wet arbeidsmarkt in balans laat zien dat die wet niet heeft geleid tot meer vaste contracten. Dan kan de minister zeggen dat dat ook helemaal niet bedoeling was, maar daarvan lijkt het wel de bedoeling te zijn geweest. Waarom denken we dus dat we met deze wet meer vaste contracten krijgen en hoe monitoren we dat dan? Bij die Wet arbeidsmarkt in balans komen we daar vrij laat achter, vind ik, eerlijk gezegd. Dat is toch iets waarvan ik zou zeggen dat we dat eerder moeten weten met elkaar. Wat vindt de minister van die evaluatie en doen we nu met deze wet niet eigenlijk weer een beetje van hetzelfde?

Minister **Vijlbrief**:

Ik geloof dat we niet hetzelfde doen met deze wet. De vraag wanneer je deze wet gaat evalueren, is volgens mij heel relevant. Daar kom ik straks nog even op terug. Er ligt namelijk een amendement van de heer Flach om sneller te evalueren, dacht ik. Dat is één. Twee. Ik vind de vraag hoe je dat kunt monitoren ook een hele goede. Ik zit dus even te kijken of dat ergens terugkomt in mijn setje. Ja, aan het einde, zie ik. Ik kom er dus op terug, want ik vind de vraag inderdaad relevant. Het sluit ook aan bij wat de heer

Mulder vroeg over de kwantitatieve effecten en hoe je nou in de gaten kunt houden of het een beetje werkt.

De heer **Van Houwelingen** (FVD):

We hadden al een motie in voorbereiding, maar als ik de minister goed begrijp, is er dus al onderzoek gedaan naar de mogelijke werkgelegenheidseffecten van het wetsvoorstel.

Minister **Vijlbrief**:

Ik geloof niet dat er gevraagd werd naar het wetsvoorstel. Ik ga nu weer terug in mijn set. In mijn antwoord staat dat wij op basis van CPB-onderzoek verwachten dat de werkgelegenheidseffecten nihil zijn. Het CPB heeft bovendien eerder geconcludeerd dat flexibilisering op de lange termijn ook niet zorgt voor een toename. Als de heer Van Houwelingen dat heel erg op prijs stelt, wil ik best aan het CPB vragen of zij nog iets kunnen zeggen over de effecten van deze wet specifiek. Dat ga ik niet leveren voor de stemmingen of zoiets, als u dat wilt; dat gaat allemaal niet lukken.

De heer **Van Houwelingen** (FVD):

Als dat zou kunnen, zou dat inderdaad heel fijn zijn.

Minister **Vijlbrief**:

Ik wil daar best naar laten kijken, ja.

Voorzitter. Dan heb ik het algemene arbeidsmarktstukje gehad en ga ik eerst naar het blokje uitzend. De vraag van mevrouw Patijn was: kan de minister uitleggen hoe het zit met de 10% uitzendkrachten die slechter af zijn omdat ze niet onder de uitzend-cao vielen en daarmee standaard 26 weken in fase A zaten? Fase A duurt wettelijk 26 weken, met de mogelijkheid om bij de cao een langere periode tot maximaal 78 weken af te spreken. Op basis van de uitzend-cao's geldt nu een termijn van 52 weken voor fase A. Voor werknemers die niet vallen onder de uitzend-cao's geldt dus die periode van 26 weken. Dat is circa 10% van de uitzendkrachten. Voor deze werknemers wordt fase B overigens wettelijk verkort naar zes contracten in twee jaar, dus voor hen is er sneller zicht op inkomenszekerheid.

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

Mijn vraag was eigenlijk: wie zijn dan die 10% die niet onder die cao vallen? Als een cao ge-avv'd is, dan ...

Minister **Vijlbrief**:

Dat klopt. Dat was uw vraag. Daar moet ik in de tweede termijn op terugkomen, want dit is geen antwoord op die vraag. Ja, dat klopt. Ik kom erop terug.

Mevrouw Patijn zei dat de arresten uitwijzen dat uitzendkrachten onvoldoende betaald krijgen en vroeg of het dan niet aan de minister is om uitzendkrachten te informeren over hun rechten. Zij suggereerde dat zij daar misschien nog een motie over gaat indienen in tweede termijn. Ik ga sowieso een voorlichtingscampagne doen over de effecten van dit wetsvoorstel. We moeten even kijken of we de wens van mevrouw Patijn over het goed inlichten van mensen in die campagne mee kunnen nemen, maar ik luister even naar wat zij in gedachten heeft, want dan kunnen we misschien tot elkaar komen. Ik ben het niet eens met mevrouw Patijn over de allocatieve functie. Dan ga je eigenlijk datgene

waar uitzendarbeid veel voor wordt gebruikt, namelijk de payrolling, gewoon kapotmaken. Die maak je onmogelijk. Dan haal je wel echt een ander soort balans uit het wetsvoorstel, een soort balans waar ik het nog niet over gehad, namelijk de balans tussen werkgevers en werknemers. Hier is heel lang over gepraat tussen werkgevers en werknemers. Dat vind ik ook een beetje verbazend aan sommige inbrengen, waarin wordt gezegd dat het net is alsof deze wet is geschreven door de FNV. Maar ik moet toch echt zeggen dat het advies van de SER door werkgevers en werknemers samen is gemaakt. Die waren het ook samen eens over deze voorstellen. Het is niet zo dat hier de vakbeweging het land heeft overgenomen of zoiets. Dat is gewoon niet zo. Als uitzendarbeid alleen nog maar een allocatieve functie mag hebben — lees: piek en ziek en geen payrolling meer — dan ben ik daartegen. Dit betekent ook dat ik het amendement van mevrouw Patijn met deze strekking straks zal ontraden.

De heer **Ceulemans** (JA21):

Het een beetje een flauwe karikatuur waar ik eigenlijk niet op moet happen, maar ik doe het toch. De minister doet nu net alsof werkgevers en mkb'ers staan te juichen bij dit losse wetsvoorstel en dat ik niet moet suggereren dat de FNV het land heeft overgenomen. Waar werkgevers over te spreken zijn ... Of althans, waar werkgevers zich aan gecommitteerd hebben, is het totale arbeidsmarktpakket en niet dit specifieke losse wetsvoorstel. Ook zij bekijken het in samenhang. Kan de minister dat beamen?

Minister **Vijlbrief**:

Het is ongetwijfeld waar dat werkgevers over sommige delen van het pakket enthousiaster zijn dan over deze wet, maar het is niet zo dat ik, om het zo te zeggen, gisteravond bericht kreeg van de werkgevers "u moet zorgen dat deze en deze dingen eruit gaan, want wij willen die niet". Dat is echt niet gebeurd. Dat is wel belangrijk om te zeggen. Ik ben niet van de afdeling dat we polderakkoorden — ik word door sommige mensen zelfs weleens ervan beschuldigd dat ik tegen akkoorden inga — maar als een stempelmachine moeten overnemen. Dat vind ik onzin. Het parlement heeft zijn eigen verantwoordelijkheid. Maar ik vind wel ...

De **voorzitter**:

De heer Ceulemans.

Minister **Vijlbrief**:

Sorry, ik wil even mijn zin afmaken. Ik vind wel dat als werkgevers en werknemers samen tot zoiets komen, wij even moeten uitkijken dat we niet van één kant erdoorheen gaan schoppen. Dat is wat ik probeer te zeggen.

De heer **Ceulemans** (JA21):

Ik vind ook en ben het ermee eens dat wij geen stempelmachine zijn. Los van de akkoorden hebben wij als Tweede Kamer uiteindelijk gewoon het recht om hiervan te vinden wat wij vinden. Maar ik wilde wel even gemarkeerd hebben dat het niet zo is dat iedereen nou zo staat te juichen bij dit specifieke losse wetsvoorstel. Verschillende betrokken partners hebben zich gecommitteerd aan het totale pakket, maar niet aan dit specifieke losse wetsvoorstel.

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

Ik ga even terug naar payrolling. Even naar de inhoud. Waar we het heel veel over

hebben, dat hoort inderdaad bij mekaar, maar ik wil even specifiek naar de payrolling. Wat je ziet gebeuren op de arbeidsmarkt is dat werkgevers mensen aannemen, dat mensen te horen krijgen wat voor arbeidsvoorwaarden ze krijgen en dat het juridisch werkgeverschap vervolgens uitbesteed wordt aan een ander. Dat is precies wat payrolling is. Het is natuurlijk prima te organiseren dat dezelfde mogelijkheid door payrollbedrijven wordt geboden zonder dat het juridisch werkgeverschap uitbesteed hoeft te worden. Waarom zou je niet kunnen zeggen: houd het juridisch werkgeverschap bij de werkgever, maar het is prima als die zijn administratie uitbesteedt. Wat is nou het inhoudelijke bezwaar om dit uit de wet te halen, los van het feit dat het een deal is met de polder?

Minister Vijlbrief:

Ik ben econoom genoeg om te denken: de mogelijkheid tot payrolling is er en wordt heel ruim gebruikt. Dat weet mevrouw Patijn ook. Dat betekent dus dat het ergens economisch in een functie voorziet. Dat is een functie waarvan mevrouw Patijn vanuit haar politieke visie zegt dat ze daar niet zo'n behoefte aan heeft, maar vanuit mijn politieke visie zou ik de wedervraag willen stellen: waarom is het eigenlijk een probleem dat er gepayrold wordt? Zo kun je er ook naar kijken.

Mevrouw Patijn (GroenLinks-PvdA):

Ja. Nu mogen we hier geen wedervragen stellen, maar ik ga toch op die wedervraag in. Volgens mij is de kern dat als je een hele afdeling juridisch uitbesteedt — het Rijk heeft dat ook weleens gedaan via payrolling — en er een reorganisatie bij zo'n ministerie is, die mensen als eerste op straat staan. Ze hebben op zo'n moment namelijk niet dezelfde rechten, bijvoorbeeld in het afspiegelingsbeginsel, en komen dan in de knel. Er zit dus een ongelijkheid in. Het is ook helemaal niet de wens van de medewerker om juridisch uitbesteed te worden, want je wordt een beetje behandeld als een soort ... Ja, wat ben je dan? Het is onbegrijpelijk, want verder gelden alle arbeidsvoorwaarden en arbeidsrechten gewoon en zijn ze van toepassing op die payrollkracht.

Minister Vijlbrief:

Hier hang ik dus naar de andere kant. Deze wet probeert uitwassen van flexibilisering te bestrijden. Ik zie payrolling gewoon niet als een uitwas. Ik zie niet zo goed welk probleem ik aan het oplossen ben door dit niet mogelijk te maken. Zo simpel is het eigenlijk.

Mevrouw Patijn (GroenLinks-PvdA):

Dan verschillen we daarin. Het is voor die medewerker natuurlijk helemaal niet fijn dat die als groep of als enige niet in dienst komt en de rest wel in dienst is.

Minister Vijlbrief:

Mevrouw Patijn vroeg ook naar overnameboetes. "In meerdere sectoren zien we overnameboetes die betaald moeten worden als bedrijven een uitzendkracht in dienst willen nemen. Dat zijn bedragen die volgens de Rekenkamer kunnen oplopen tot €35.000. Is dit niet strijdig met het belemmeringsverbod?" Het antwoord is: ja, dat is daarmee in strijd. Het ministerie van OCW is er ook mee bezig om dat dit voorjaar aan schoolbesturen te communiceren.

Voorzitter. Mevrouw Patijn vroeg naar het beter geïnformeerd worden over de rechten die ze hebben. Daar hebben we het eerder al over gehad.

De **voorzitter**:

U heeft nog een vraag van mevrouw Patijn op het vorige punt.

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

Ik wil nog heel kort terug naar die schoolbesturen. Volgens mij is het probleem juist dat de uitzendbureaus boetes opleggen aan de schoolbesturen en dat die schoolbesturen er nauwelijks doorheen komen. Dus de vraag is meer ...

Minister **Vijlbrief**:

Ik probeerde korthedshalve te zeggen dat het ministerie van OCW in gesprek is met de schoolbesturen, maar ik had ook de rest moeten voorlezen. Zij zijn in gesprek om te communiceren wat de regels hiervoor zijn en om hen te waarschuwen voor de overnameboetes. Het is een waarschuwing.

Voorzitter. Dat brengt mij bij de vraag van de heer Neijenhuis. Hij vroeg of het voldoende duidelijk is wat essentiële en niet-essentiële arbeidsvoorwaarden zijn en of het klopt dat de pensioenpremie als niet-essentiële arbeidsvoorwaarde wordt gerekend, maar een vergoeding voor zonnepanelen of studiebudget als essentieel. Het antwoord daarop is ja. Dit is uitgebreid toegelicht in de memorie van toelichting. De werkgeversbijdrage voor de pensioenpremie is als een niet-essentiële arbeidsvoorwaarde geduid en de vergoeding voor zonnepanelen of studiebudget als essentieel. Dat komt omdat de werkgeversbijdrage aan het pensioen niet onder loon valt en de andere twee dingen wel. Dat is een juridisch verschil.

De heer **Neijenhuis** (D66):

Ik vind dat daar toch wel iets verder ... Pensioen lijkt me, ondanks dat je een hele strakke scheiding tussen loon en geen loon hebt, best essentieel, terwijl de andere dingen me dat niet lijken. We hoeven hier in de Kamer volgens mij niet tot in detail van ieder aspect te gaan zeggen of iets essentieel is of niet, maar volgens mij gaat het wel iets verder dan dit als dit de consequentie is. Als je goed kijkt naar gelijkwaardigheid, dan lijkt pensioen me een stuk belangrijker dan een vergoeding voor bijvoorbeeld zonnepanelen die een werkgever biedt. Maar ik weet niet hoe de minister daarnaar kijkt.

Minister **Vijlbrief**:

Het enige wat ik kan zeggen, is dat dit de formele redenering is geweest. Ik kijk even naar de ambtenaren. Dit is de formele reden waarom we het ene daar wel toe rekenen en het andere niet. Het is geen onderdeel van het loon. Ik ben het met de heer Neijenhuis eens dat voor veel mensen pensioen belangrijker zal zijn dan een vergoeding voor het studiebudget. Ja, dat begrijp ik.

Mevrouw Van Ark vroeg: bevestigt de minister dat het uitgangspunt blijft dat de uitzendkracht per saldo een eerlijk en gelijkwaardig pakket moet krijgen? Ja, dat is ook precies de lijn van het wetsvoorstel. Hoe is de minister sowieso van plan om meer duidelijkheid te scheppen over wat nu precies gelijkwaardig is? Ik heb al verwezen naar de voorlichtingscampagne en de discussie die mevrouw Patijn aanzwengelde. De heer Neijenhuis vroeg nog: wat is er met de motie-Ceder gebeurd? Die man heeft zoveel

moties ingediend; ik kom altijd weer een motie-Ceder tegen. De motie-Ceder is betrokken bij dit wetsvoorstel. Fase a en b worden wettelijk vastgelegd op kortere termijn dan de termijn die nu geldt. Met beide fasen samen hebben ook de uitzendkrachten na ongeveer drie jaar recht op een vast contract.

Mevrouw Patijn vroeg: is de minister van mening dat de huidige cao voor uitzendkrachten in deze vorm algemeen verbindend verklaard kan worden zonder het risico dat hier straks een foute interpretatie van gelijkwaardigheid in zit? Mevrouw Patijn weet veel beter dan ik dat er bij algemeen verbindend verklaren wordt getoetst op evidente strijdigheid met de wet. Dat is de toetssteen. Het is dan de verantwoordelijkheid van cao-partijen en de uitzendbureaus dat er ook sprake is van gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden.

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

Het toetsen van gelijkwaardigheid is natuurlijk ongelofelijk ingewikkeld. Ik heb begrepen dat er heel veel onderhandelingsronden over geweest zijn en dat vakbonden op een gegeven moment zijn weggelopen van die tafel. Het lijkt mij voor uw afdeling, met ongetwijfeld waanzinnig goede juristen, ook heel ingewikkeld om dat te toetsen. Hoe wordt dat dan straks gewogen door de afdeling avv in de gelijkwaardigheidstoets?

Minister **Vijlbrief**:

Ik zal hier even op terugkomen in de tweede termijn, want ik moet echt even aan de ambtenaren vragen hoe ze dat gaan doen. Ik weet dat namelijk ook niet. Dat moet ik gewoon vragen.

De heer Mulder vroeg: dringt dit wetsvoorstel arbeidsmigratie terug? Nee. Hij vroeg ook: is het niet beter om weer te gaan werken met tewerkstellingsvergunningen? Zoals de heer Mulder weet — ik ga maar herhalen wat hij weet — is de invoering van de tewerkstellingsvergunningsplicht voor personen van binnen de EU niet mogelijk. Dat is strijdig met het Europees recht. Voor personen van buiten de EU geldt het tewerkstellingsrecht al.

Dat brengt mij bij het onderwerp bandbreedte. Dat was misschien wel het belangrijkste of grootste ding in het hele debat. Daarbij moet ik misschien gewoon beginnen bij de vraag: waar komt nou die 30% vandaan? In de voorbereiding van het wetsvoorstel zijn er gesprekken geweest met brancheorganisaties en hebben we gevraagd of die 30% voldoende flexibiliteit zou bieden. Wij hebben geen signalen gehad dat dat niet het geval zou zijn. Het sluit ook aan bij die 30% die de kern is van de overgang van lage naar hoge premie. Overigens klopt het dat dat gaat om andere contracten, maar het sluit daar wel bij aan.

Je zou natuurlijk eeuwig de discussie kunnen hebben of het niet 31% of 29% moet zijn, maar het kabinet had geen aanleiding om dit onderdeel van het akkoord tussen werkgevers en werknemers anders te gaan invullen dan hoe het hier gebeurd is. Dat betekent dus ook dat ik amendementen in deze richting, dus over groter maken of afwijken, zal ontraden.

Ik ga daar nog wat meer over zeggen, want er hangt nu een soort mythe rond het

nulurencontract. Ik zei dat net al. Het lijkt alsof dat het grote flexibiliteitsding is. Dat zeg ik tegen bijvoorbeeld mevrouw Van Ark, die vroeg hoe dat dan in de zorg zit. In de cao voor de verpleging, verzorging en thuiszorg zit de zogenaamde regiearbeidsovereenkomst. Daarin hebben mensen afspraken voor een jaar. Dan mogen ze zichzelf inroosteren, afhankelijk van wanneer ze kunnen. Dat geeft mensen de ruimte om hun leven te plannen, maar ze hebben wel de zekerheid van een inkomen. Dat wordt dus gewoon opgelost in bedrijfstakken.

Datzelfde geldt voor de hele kant van: moet je het dan niet over een jaar bekijken in plaats van over een kwartaal? Als je deze kant op gaat, wat ik begrijp vanuit de partijen die het allemaal niet flexibel genoeg vinden, haal je toch wel een beetje het hart uit het wetsvoorstel, want dan komt er weer heel veel flexibiliteit binnen. Ik ga de amendementen voor het schrappen van de eis van de jaarurennorm en de harde kwartaalverplichting uit het bandbreedtecontract dus ontraden. Ik kom zo nog terug op de relatie tussen jaar- en kwartaalurennormen in de memorie van toelichting. Dat was een vraag van de heer Flach. Die komt straks nog; die heb ik ergens in mijn set gezien. Het kabinet ontraadt dus de amendementen die gaan draaien aan de 30%. We ontraden ook de amendementen die draaien aan de periode waarnaar je kunt kijken.

Mevrouw Van Ark (CDA):

Het CDA is zeker niet voor het onderuithalen van het hart van dit voorstel. Wij staan wel open voor en luisteren goed naar de zorgen vanuit de sector. Daarom wil ik de minister dit nog een keer vragen. Help me even mee te denken hoe het dan werkt in de zorg als ze daar aangeven: "We zien nog niet hoe we dit voor elkaar krijgen. Wij plannen heel erg vooruit. Wij willen mensen ook graag op tijd in kunnen roosteren. Nu werken we met een kwartaalnorm en moeten we op tijd inroosteren. Straks moet dat per maand in plaats van dat we dat per kwartaal doen." Kan die flexibiliteit nog in de nieuwe wet zoals we die voor ons zien? Kan dat nog steeds?

Minister Vijlbrief:

De ambtenaren luisteren mee, dus voordat ik een verkeerd antwoord geef ... Ik denk dat het antwoord hierop ja is, maar ik zal er in tweede termijn nog een keer op terugkomen of dat echt zo is. Maar voor wat ik begrijp uit de zorg-cao wordt daar helemaal niet met nulurencontracten gewerkt. Daar wordt gewoon gewerkt met tijdelijke of vaste contracten, maar daar zit de flexibiliteit niet in de contractvorm, maar in de manier van inroosteren, precies zoals mevrouw Van Ark het zelf eigenlijk zegt. Zodra je in zo'n contract zit, zit je in een jaarurennorm. Dan zit je niet meer in een kwartaalurennorm. Dan heb je dus geen last van die kwartaalurennorm. Ik denk dat dit het antwoord is, maar ... O, er wordt volgens mij een duim opgestoken door een van mijn ambtenaren. Als dat geen middelvinger is, is het goed. Ja? Dank je wel.

De heer Flach (SGP):

Ik probeer even te begrijpen wat de minister bedoelt. Hij zegt: als je aan die kwartaalnorm zit, dan haal je eigenlijk het hart uit het voorstel. Dat begrijp ik gewoon oprecht niet. Bij een vaste overeenkomst, bijvoorbeeld voor 1.000 uur per jaar — dat staat hier in de memorie — kun je wel met een jaarurennorm werken. Als je een aantal uren afspreekt, maar de flexibiliteit door het jaar heen om wat voor reden dan ook heel erg nodig hebt — dat kan aan de werknemerskant liggen, maar ook aan de werkgeverskant — dan heb je toch gewoon die zekerheid? Dus daarom mijn bijna

wanhopige vraag: leg me uit bij welke vormen dat nog wel kan.

Ik zou toch wel graag aan de minister willen vragen of hij kan toelichten waarom juist die verdeling per kwartaal het hart van het voorstel is. Ik snap dat de bandbreedte zekerheid geeft, namelijk inkomenszekerheid en roosterzekerheid, maar waarom maakt per kwartaal dan zo veel verschil met per jaar?

Minister Vijlbrief:

Ik ga een poging doen. De eerste vraag van de heer Flach is: hoe regel je het dan wel? Nou, dat probeerde ik net aan te geven met het voorbeeld uit de zorg. Daar werk je volgens een jaarurennorm. Je kunt dan gewoon flexibel zijn met het aantal uren dat je inplant, maar iemand weet wel waar hij aan toe is wat betreft het aantal uren waarvoor hij of zij salaris krijgt. Dat is, denk ik, het verschil met een nulurencontract. Als je de bandbreedte van 130% niet toepast op een kwartaal maar op één jaar — ik weet niet of je zo mag rekenen — dan neemt de flexibiliteit vier keer toe. Je staat dan namelijk toe dat je over een heel jaar mag variëren tussen de 100% en de 130%. Dat is natuurlijk vier keer zoveel vergeleken met de situatie waarin je in een kwartaal mag variëren tussen de 100% en de 130%. Dat is volgens mij precies de reden waarom sommige mensen zeggen "ga maar naar een jaar, want dat geeft meer flexibiliteit", en waarom ik zeg "het hart wegtrekken". Misschien heb ik het wat scherp uitgedrukt; ik had het iets rustiger moeten doen. Wat je doet, is in ieder geval dit: het beperken van de uitwassen van de flexibiliteit haal je door te draaien aan de bandbreedte of aan de lengte waarover het gaat. Dan maak je het flexibeler. Het evenwicht dat hier is gevonden, is die 130% op kwartaalbasis. Of je nu aan het één draait of aan het ander: in beide gevallen sta je meer variatie in de uren toe. Ik kan het niet beter uitleggen dan zo. Als de heer Flach het nog steeds niet begrijpt, ligt dat ongetwijfeld aan mij.

De heer Flach (SGP):

We komen heus wel ergens. Dan is de minister het ook met mij eens dat je, door dit te doen, het eigenlijk op twee manieren inperkt. Met die 130% beperk je de fluctuaties en door dat te beperken tot een kwartaal beperk je het ook nog eens over een jaar. Dat is een dubbele beperking. Ik zie niet in waarom je die flexibiliteit niet in stand zou laten. Ik snap wel dat je dan bijvoorbeeld die 30 uur ineens in december moet gaan inhalen, terwijl je dat anders door het jaar heen zou doen. Dat is helder. Dan laat ik dat even voor het bandbreedtecontract zitten.

Het volgende is mij dan nog niet duidelijk, maar de minister zei al dat hij daarop nog zou terugkomen.

Minister Vijlbrief:

Ja, daar kom ik zo op terug.

De heer Flach (SGP):

In het andere artikel wordt namelijk ook gesproken over die kwartaalnorm, maar dan lijkt het meer over vaste contracten te gaan. Maar dat hoor ik nog.

Minister Vijlbrief:

Dat is ook zo. Ik kom daar zo op terug.

Mevrouw **Michon-Derkzen** (VVD):

Als ik de minister goed begrijp, gaat het zowel bij de jaarurennorm als bij het bandbreedtecontract om een inkomenszekerheid. Er is dan dus een flexibiliteit in uren, maar er is wel zekerheid wat betreft het rooster en de beschikbaarheid; en er zit een soort van zekerheid in wat betreft het inkomen. Als je een jaarurennorm hebt, is er dus een zekerheid per maand. In een bandbreedtecontract, dat je per kwartaal moet doen, zit die zekerheid in die drie maanden in dat kwartaal. Daar zit eigenlijk niks tussen. Wat als daar nou nog wat tussen komt? We hebben de 130% bij het kwartaal. Als het allemaal nog flexibeler, maar wel met diezelfde zekerheid van dat maandelijks inkomen moet — dat wil je immers weten — dan heb je het jaarurennormcontract, zo hoor ik de minister zeggen. Heet dat zo? Het jaarurennorm...? Maar daar zit dus niks tussen, en dat is precies waar mijn amendement in zou kunnen voorzien. Stel dat je die bandbreedte in een sector op cao-niveau zou kunnen verhogen naar 150% — ik verzin het ter plekke — dan heb je inderdaad meer flexibiliteit in dat kwartaal, maar tegelijkertijd heb je inkomenszekerheid en roosterzekerheid. Mevrouw Patijn zegt: wordt dat niet te gek? Daarop zeg ik: daar zijn die bonden allemaal zelf bij. Dat verruim je dan dus per kwartaal. Op basis van een jaarurennorm kan je namelijk al bijna maximaal flexibel zijn met je uren, want dan is dat inkomen zeker. Dan kan je dus met die uren in een jaar heel erg schuiven. Dat vind ik het voordeel van een jaarurennorm. Voorziet mijn amendement dan niet juist in die twee flexibele opties die we nu hebben?

Minister **Vijlbrief**:

Ik denk het niet. Ik probeer heel rustig en voorzichtig te formuleren. Ik denk dat wat nu misgaat in de discussie is dat de jaarurennorm gewoon geldt wanneer je een vast contract afsluit of een deeltijdcontract. Daarvan zei ik net tegen mevrouw Van Ark naar aanleiding van de zorgsector dat de zorgsector in staat is om in zijn cao afspraken te maken zonder nulurencontracten te gebruiken, dus ook zonder bandbreedtecontracten, die ze dus ook niet nodig hebben om toch voldoende flexibiliteit bij het inroosteren te krijgen. Dan houd je het punt over dat je misschien wel behoefte hebt aan een contractvorm die niet het aantal uren vastlegt. Daar hebben we nu de extreme variant van, en die noemen we het nulurencontract. Dat is dus de extreme variant. Dat is iets van een inperking, waarbij je zegt: je hebt een minimum en een maximum, waarbij je kan variëren tot 130%, wat je over een kwartaal mag doen. De discussie met de heer Flach was net: als je daar een jaar van maakt, wordt de variatie op jaarbasis natuurlijk groter. Je rekent namelijk in euro's. En als je de bandbreedte vergroot, zoals mevrouw Michon suggereert, wordt ook de variatie groter; de flexibiliteit wordt dan gewoon groter. Dit is toch echt — laat ik maar gewoon zeggen hoe het is — een politieke keuze. Je koopt als je tot 130% vergroot of van kwartaal- naar jaarbasis gaat, flexibiliteit ten koste van enige mate van zekerheid over het inkomen. Je hebt dan nog steeds enige mate van zekerheid over het inkomen, maar minder dan als je 130% over een kwartaal doet. Dit is volgens mij de beste uitleg die ik kan geven.

Mevrouw **Michon-Derkzen** (VVD):

Maar het voordeel van die bandbreedtecontracten is dat je per maand in dat kwartaal andere uren werkt, terwijl je elke maand hetzelfde geld krijgt. Dat is dus het prettige daarvan. Het kan dan niet zo zijn dat je de ene maand nul krijgt en de andere maand zeg maar 40 uur werkt. Dat spreid je uit, en daarmee heb je een zeker inkomen. En je weet ook wanneer je werkt of beschikbaar moet zijn voor een werkgever. Dus als dat de

doelen zijn, dan maakt het voor dat doel niet uit of het nou 130% is of 150%, want je krijgt dan nog steeds een derde per maand van de bandbreedte in dat kwartaal, en je weet wanneer je wel en niet oproepbaar moet zijn. Dus ik begrijp dit oprecht niet vanuit de doelen van dat bandbreedtecontract, want een verhoging, of ook een verlaging, van de bandbreedte doet niets af aan de doelen. Dat is gewoon puur een afspraak die je met elkaar kan maken. We hebben nu gekozen voor 130%, maar het kan ook 150% of 110% zijn. Het gaat erom dat je weet wat je per maand aan geld krijgt, en het gaat erom dat je weet wanneer je beschikbaar moet zijn voor werk.

Minister Vijlbrief:

Nee, nu gaat er volgens mij wat mis. De onzekerheid zit namelijk niet alleen in de periode waarover je rekent — wat ik net probeerde uit te leggen — maar ook in de mate waarin je mag variëren. Dat bandbreedtecontract is eigenlijk niks anders dan dat je een minimaal aantal uren afspreekt en dat je daar 30% boven of onder mag komen. Het is maar hoe je ernaar kijkt. Als je daar 50% van maakt, is de variatie die kan optreden in het inkomen van mensen groter dan wanneer dat maar 30% is. Dat is gewoon een som. En je moet in die periode, met zo'n min-maxcontract — zo kun je het ook noemen — beschikbaar zijn, dus je kunt dan ook niet je inkomen aanvullen met een andere vaste bron. Het antwoord is dus toch dit. Denk maar na: als je geen bandbreedte zou aanbrengen, is het minimum gewoon het maximum en is er zekerheid; dan zit die onzekerheid alleen nog in de spreiding over de periode. Als je de bandbreedte 1000% zou maken, dan begrijpt denk ik iedereen wel dat de variatie dan groter wordt. En als je het voorbeeld iets normaler maakt, als je van 30% naar 40% of 50% gaat, dan ontstaat er meer variatie in inkomen. Maar ik kan het niet blijven uitleggen. Ik wil daar met alle liefde ook nog een brief over sturen als dat helpt, want ik kom niet verder dan dit, sorry.

Mevrouw Michon-Derkzen (VVD):

Voorzitter, mag ik nog één poging wagen? Die bandbreedte. Daarvan stond ook in de nota naar aanleiding van het verslag dat je met die 130%, 30% aan uren in een maand meer mag werken en je ook beschikbaar moet zijn. Maar het gemiddelde daarvan is dus wat je gewoon gestort krijgt, en dat is daar prettig aan. Dan zijn er dus niet die enorme wisselingen in inkomen. Ik wil daarmee zeggen: als het doel is om zekerheid over je inkomen te hebben ... Daarom ligt deze wet er nu, want we willen niet dat mensen de ene maand niks hebben, toelages nodig hebben en ellende hebben, terwijl ze de andere maand meer hebben en alles moeten terugbetalen. We willen die ellende van inkomensfluctuatie niet. Daarom hebben we een bandbreedtecontract, zodat je de wisseling in uren uitspreidt en een stabiel maandelijks loon krijgt. Het percentage maakt dan dus niet uit voor het loon dat je in de maand krijgt. Dat is eigenlijk mijn punt. Ik vraag me af wat dan het probleem is om de bandbreedte te verhogen.

De voorzitter:

Laatste poging.

Minister Vijlbrief:

Ik denk dat het wiskundige antwoord hierop is: nee, voor het gemiddelde maakt het niet uit, maar voor de variatie rond het gemiddelde wel. Ik zie een van mijn ambtenaren heel enthousiast knikken. Als ik de boel kan verduidelijken door hierover nog een kort briefje te sturen, ga ik dat doen, maar dit is volgens mij het antwoord. Voor het gemiddelde

heeft mevrouw Michon gelijk, maar de variatie rond dat gemiddelde is in een bandbreedtecontract van 150 groter dan in een bandbreedtecontract van 100 tot 130.

Mevrouw **Michon-Derkzen** (VVD):

Dat briefje vind ik prettig, vooral als het gerelateerd is aan het doel van deze wet.

Minister **Vijlbrief**:

Ja, dat begrijp ik.

De heer **Flach** (SGP):

We zijn inmiddels echt wel in de machinekamer van de wet aangekomen. Ik liep opnieuw naar voren toen de minister zei: de meest extreme vorm is toch wel het nulurencontract. Zo klinkt het ook, maar dat zijn ook oproepkrachten. We hebben een brief gekregen van ActiZ, die aangeeft dat er echt tienduizenden mensen zijn die met zo'n oproepcontract werken, bijvoorbeeld in de zorg. Ook uit data van het ministerie blijkt dat 75% van de mensen dat niet doet voor inkomenszekerheid. Als we dus naar de doelen van de wet kijken, zien we aan de ene kant dat er bij werkgevers behoefte is aan die oproepkrachten en aan de andere kant dat er bij 75% van de mensen die dat invullen, geen behoefte is aan verdere zekerheden. Is het dan geen goed idee om bijvoorbeeld in zo'n sector te zeggen: hier komen de belangen van werknemers en werkgevers zo bij elkaar, dat ze best in de cao zouden kunnen regelen dat in deze branche oproepkrachten wél een toegestane variant zijn?

Minister **Vijlbrief**:

Ik blijf van mening dat ... De heer Flach noemt de zorgsector als voorbeeld, maar daarin wordt dit vrij goed geregeld zonder oproepkrachten, dus zonder die nulurencontracten. Toch even terug naar het hart van de wet. Het hart van de wet gaat over de volgende vraag. Ik ga het even op mijn eigen sociaalliberale manier formuleren. Zorg je er als maatschappij voor dat mensen die 38 of 40 uur in de week werken, daarvan kunnen rondkomen, ook als ze een andere contractvorm hebben dan een vast contract? Natuurlijk, er zijn voorbeelden van mensen die dit fijn vinden omdat ze er iets naast doen en een partner hebben die al veel verdient. Dat is prima, maar er zijn ook een heleboel mensen die in dit soort contractvormen terecht komen terwijl ze daar niet in willen zitten. Daar is dit wetsvoorstel voor bedoeld. Dit is de balans waar ik het steeds over heb. Het gaat om wat je het zwaarste weegt. In dit wetsvoorstel wordt zwaarder gewogen ...

Ik kom eigenlijk bij het onderwerpje uitzonderingen aan. Voor studenten zou je best een uitzondering kunnen maken, zeggen wij. Daar zit ook enige logica in, want je hoofdtak als student is niet werken; je werkt ernaast. Al mijn vrienden hebben ooit, vroeger, toen ik studeerde, 's avonds in cafés gewerkt. Zij werkten waarschijnlijk op nulurencontracten; dat zal wel. Iemand — volgens mij was het mevrouw Van Ark of de heer Neijenhuis; dat punt zal ik ook gelijk meenemen in dit onderwerp — zei: als je gepensioneerd bent en daarnaast een vast inkomen hebt, is het prima om een uitzondering hierop toe te staan. Maar mijn punt gaat over mensen die proberen — dat moeten we dan toch delen? — om met z'n tweeën een gezin te drijven. Of de een nou helemaal werkt en de ander niet, doet er even niet toe. Die wil je toch niet op dit soort contracten hebben? Maar dat gebeurt in de praktijk wel.

De heer **Flach** (SGP):

Dit is een heel algemeen antwoord op een heel specifieke vraag. Ik heb het over de brief van ActiZ, die aangeeft dat het gaat over 58.000 nulurencontracten, over oproepkrachten. Het gaat dus wel degelijk om grote aantallen die daar worden ingezet. In de brief van het ministerie zelf staat dat 75% van die mensen er geen moeite mee heeft dat dat betekenis heeft voor hun inkomenszekerheid. Zowel aan de werknemerskant als aan de werkgeverskant is er dus eigenlijk sprake van tevredenheid over die werkvorm. Dat is heel specifiek in die sector. Als de belangen van werkgevers en werknemers toch al bij elkaar komen, dan zou het toch ook mooi zijn als ze ook samen afspreken in de cao: in deze sector mag je gewoon met nulurencontracten blijven werken. Dan laat ik alle andere sectoren even buiten beschouwing, maar als die belangen zo gelijk liggen, waarom zou je het dan niet doen?

Minister **Vijlbrief**:

Maar de contra hiervan is: dat kan nu al. Ze zouden nu al dit soort afspraken kunnen maken met elkaar. In zo'n sector zou dit nu al kunnen worden afgesproken; dit kan allemaal al. Laten we elkaar niet bestrijden met getallen. Ik ontken niet dat er vast mensen zullen zijn met nulurencontracten die daar nog blij mee zijn ook en waarbij het ook nog voorziet in wat de werkgever wil. Dat zal best. Maar het gaat even om wat deze wet doet, en deze wet probeert nou juist er in sectoren waarin bijvoorbeeld de factor arbeid iets minder goed georganiseerd is en er moeizame cao-onderhandelingen zijn, mensen toch te beschermen tegen dit soort contractvormen. Daar betaal je een prijs voor, daar heeft de heer Flach wel gelijk in. Er zijn gewoon mensen die dan niet krijgen wat ze willen. Wij denken echter dat het belang van het beschermen van die groep groter is dan dat van de vrijheid die je afneemt, behalve voor bepaalde groepen; daar was ik dus eigenlijk al.

De **voorzitter**:

Tot slot.

De heer **Flach** (SGP):

Ik wil toch even in alle scherpheid afsluiten. Ik heb het er niet over dat er misschien wel mensen zijn die dat fijn vinden. In dat stuk staat dat 75% dat fijn vindt. Dan hebben we het dus over driekwart. We hebben het ook niet over de vereniging van paddenstoelenverzamelaars; het gaat om de zorg. Dat is een hele wezenlijke sector. De minister zegt: dat kunnen ze nu al doen. Ja, dat kan nu nog. Als deze wet ingaat, kunnen ze dat niet meer bij cao afspreken. Het amendement waar ik op doel, is er juist om in deze wet vast te leggen. Als ze het dan zo eens zijn met elkaar en aan de onderhandelingstafel tot overeenstemming komen, dan zou het toch mogelijk moeten zijn om in zo'n cruciale, vitale sector als de zorg gewoon zo'n werkvorm te behouden als dat essentieel is voor het voortbestaan van heel veel zorg in Nederland?

Minister **Vijlbrief**:

Ten slotte is mijn punt dat het in de zorg nu al op een heel andere manier wordt georganiseerd, gewoon via de jaarurennorm. Daar kan het ook gewoon; dat is een. Twee, laten we nou niet net doen alsof er geen elke andere vorm meer is. Dat bandbreedtecontract komt er gewoon. Dat wordt, ten slotte, door veel werkgevers en werknemers samen gezien als een oplossing voor dit punt.

Voor die specifieke sector wil ik in de tweede termijn nog even terugkomen op die ActiZ-brief. Ik kijk even naar mijn ambtenaren. Misschien kan ik in de tweede termijn nog wat preciezer op die ActiZ-brief terugkomen, dan doe ik de heer Flach ook recht.

De voorzitter:

Hebben we daarmee het blokje bandbreedte gehad?

Minister Vijlbrief:

Dat zou u wel willen, hè? Even kijken.

Over het mkb werd door mevrouw Van Ark gevraagd of het daar geen probleem is. Juist in het mkb wordt minder met flexibele contracten gewerkt dan in het grootbedrijf; dat is interessant.

De heer Ceulemans vroeg of het mogelijk is — misschien voorkom ik nu een interruptie — om af te wijken van het bandbreedtecontract bij wederzijds goedvinden tussen werknemer en werkgever. Ja, je kunt dat met elkaar afspreken, zoals dat altijd kan. Je kunt dan alleen niet de oproepbaarheidseis toepassen als werkgever, dus je zult het met elkaar eens moeten zijn over wat je daarboven dan nog extra werkt.

De voorzitter:

Tóch een interruptie.

De heer Ceulemans (JA21):

Een verduidelijkende vraag. Hierover heerst wat onduidelijkheid. Dat blijkt ook uit contacten die wij over de wet hebben. De heer Neijenhuis ging ervan uit dat je er met wederzijds goedvinden sowieso van kunt afwijken. Het staat niet als zodanig in de wet. Als wij deze wet aannemen, maar dit er niet in staat, kan dat later tot interpretatiekwesaties kan leiden. Ook kan de vakbeweging er dan zelf weer wat van vinden. Is het niet handig om gewoon duidelijk in de wet vast te leggen dat dit gewoon mogelijk is? Ik heb daartoe een amendement ingediend.

Minister Vijlbrief:

Ik zal hier in de tweede termijn nog een keer op terugkomen, maar volgens mij is dit gewoon mogelijk. Volgens mij is dat amendement niet nodig. Als de heer Ceulemans dat niet vertrouwt, kan hij altijd een amendement indienen. Maar volgens ons is het echt niet nodig. Ik zoek nu naar het antwoord op de vraag van de heer Flach over de tegenstelling in de memorie van toelichting, maar dat doe ik dan even in de tweede termijn, sorry.

De voorzitter:

Tot slot, meneer Ceulemans.

De heer Ceulemans (JA21):

Ik vertrouw de minister zeer. Zijn intentie is duidelijk. Hij bedoelt, met deze wet in de hand, dat het inderdaad mogelijk is met wederzijds goedvinden. Het punt is: op het moment dat het er niet letterlijk in staat, kan dat later tot interpretatieverschillen leiden en tot twisten over iets wat denk ik niet nodig zou moeten zijn, als de minister zelf zegt: dat kan. Ik neem aan dat hij nog op de amendementen komt, maar ik zeg: warm aanbevelen.

Minister Vijlbrief:

Ik kom er even op terug. Ik moet even aan de ambtenaren vragen waarom dit niet gewoon helder zo in de wet staat.

Dat brengt mij bij het een na laatste blokje, de ketenbepaling. De heer Flach vroeg: wil de minister kijken of de studenten- en scholierenregeling vereenvoudigd kan worden via de loonheffingsverklaring? De loonheffingsverklaring en de regeling voor scholieren en studenten kennen inderdaad verschillende grenzen. Bij de loonheffingsverklaring moet dit per kwartaal nog gelden. Dus dan kan een student in de loop van het jaar zijn status verliezen. Ook moet een Nederlandse student voor de loonheffingsverklaring recht hebben op studiefinanciering. Dat is bij dit wetsvoorstel geen vereiste, dus het ligt voor de hand om het te doen, maar het is niet overlappend. Daarom werkt het niet. Het is een goed idee, maar het werkt niet.

Mevrouw Patijn vroeg: hoe wordt de ureuitbreiding gezien? Valt deze niet onder de ketenbepaling? Het klopt dat de tijdelijke ureuitbreiding niet onder de ketenbepaling valt.

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

Is er ruimte om er op een andere manier naar te kijken?

Minister Vijlbrief:

Ik heb het tweede deel niet voorgelezen en dat bleek achteraf heel verstandig te zijn, want nu ga ik weer een toezegging doen. Ik zeg toe dit nader te onderzoeken en hierop terug te komen voor de zomer van 2027. Het was niet bewust.

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

Dan ga ik voortaan bij elk antwoord naar voren lopen.

Minister Vijlbrief:

Ja, heel verstandig.

De ketenregeling. Is de minister bereid om nog eens goed naar de uitzonderingen te kijken? Er is heel goed naar de uitzonderingen gekeken. Er zijn een aantal uitzonderingen voor heel specifieke beroepen. Die werden net ook al genoemd. Er is daar heel goed naar gekeken, dus ik wil dat eigenlijk zo proberen te laten. Als we nog meer uitzonderingen maken, gaan we onze eigen wet ondergraven.

De heer Neijenhuis vroeg: studenten maximaal twaalf uur per week bij een onderbrekingstermijn van de ketenbepaling of juist voor zestien uur per week bij oproep; zou je dat niet gelijk kunnen trekken? Het antwoord is: ja, dat kunnen we gelijktrekken. Dat betekent dat ik straks positief zal oordelen over zijn amendement in deze richting. Ik denk eigenlijk dat de belangrijkste vraag bij deze ketenbepaling is — ik weet niet waarom ik dat antwoord niet bovenop heb gedaan, maar dat is mijn eigen schuld — of die vijf jaar hier niet een beetje uitgeschoten is, vanaf zes maanden. Daarom noemde ik ook het amendement van mevrouw Michon. Ik denk zelf ... Laat ik het zo zeggen: ik ga het amendement ontraden bij twee jaar, want dat vind ik wel erg dicht zitten op de huidige achttien maanden. We hebben wat onderzoek gedaan en achttien maanden bleek veel voor te komen. Maar ik zou bereid zijn om deze termijn terug te brengen naar

drie jaar. Ik denk dat dat kan. Daarmee brengen we de administratieve lasten terug en daarmee denk ik dat we nog steeds doen wat we moeten doen, namelijk die draaideurfunctie tegengaan. Dat zou mijn ...

De **voorzitter**:
... tegenbod zijn.

Minister **Vijlbrief**:
... tegenbod zijn, ja. Zo werkt het soms in de politiek. Voorzitter, als ik even mijn zin mag afmaken? Ik meen eerlijk gezegd dat er voor die vijf jaar ook niet echt een verdediging te vinden was. Dat is ook aan de orde geweest in allerlei technische briefings. Ik ben bereid om naar drie jaar terug te gaan.

Mevrouw **Michon-Derkzen** (VVD):
Ik vind het mooi om de minister zo te horen, want hij doet een genereus bod en is bereid naar drie jaar terug te gaan. Maar welke inhoudelijke argumentatie ligt daar dan aan ten grondslag? Voor vijf jaar is de enige argumentatie — dat gaat de heer Mulder zo zeggen — dat je de loonadministratie vijf jaar moet bewaren. Ja, nou ja. Ik heb als argumentatie gegeven dat de misstanden voor 85% plaatsvinden binnen achttien maanden, dus is twee jaar een redenering. Maar wat is de inhoudelijke redenering voor het genereuze bod van de minister om van twee jaar naar drie jaar uit te breiden?

Minister **Vijlbrief**:
Ik weet niet of ik het woord "generuus" heb gebruikt. Ik heb gezegd dat het zo zou kunnen. Ik zei, maar dat zei ik misschien wat binnensmonds, dat je wat afstand wilt houden. Die achttien maanden is het gemiddelde. Je wilt afstand houden van het gemiddelde. Ik weet niet hoe groot de variatie rond die achttien maanden is. Als achttien maanden het gemiddelde is, zullen er best wel gevallen voorkomen waarin het wat langer is dan 24 maanden. Ik zeg: pak dan wat afstand en ga naar drie jaar. Vijf jaar kwam inderdaad voort uit "je moet wat", maar dat heb ik niet gebruikt als argument, omdat het een beetje een arbitrair argument is.

De heer **Edgar Mulder** (PVV):
Ja, je moet wat in het leven. Maar u hoeft hier denk ik niet toe te geven. Voor 2020 was het twee keer een jaarcontract en dat was eigenlijk al extreem. Eigenlijk zou ik vinden dat je het moet beperken tot één keer een jaarcontract en daarna moet je besluiten om iemand vast in dienst te nemen. Die vijf jaar, daar hoeft u helemaal niet in toe te geven. Drie keer een jaar is al absurd, laat staan dat je dat later nog een keer kan herhalen, vind ik. Dus blijf gewoon bij de kern in die machinekamer, en laat die 60 maanden staan, minister.

Minister **Vijlbrief**:
Ik gaf net aan dat de administratieve lasten het enige argument zijn dat tegen die lange periode pleit, en dat is gewoon waar. Naarmate je die periode langer maakt, worden de administratieve lasten hoger. Ik probeer dus evenwicht te zoeken. Mevrouw Michon zegt "breng het nou terug naar twee jaar" en er zijn hier misschien wel partijen die als je een voorstel voor één jaar zou indienen, dat ene jaar een nog beter idee zouden vinden. Maar dan loop je weer te veel risico met die draaideurconstructies en bij vijf jaar zijn de administratieve lasten hoog. Dat is het enige. Verder zit er geen theoretische

onderbouwing onder drie jaar, maar ook niet onder twee jaar en eerlijk gezegd ook niet onder vijf jaar. Het enige wat je hebt, is die achttien maanden. Maar nogmaals, als 85% onder die achttien maanden valt, is het misschien verstandig om minimaal drie jaar te nemen als je toestaat dat er wat spreiding is in de rest, in de 15%. Dat is wat ik nu suggereer. Verder is het gewoon aan de Kamer.

Mevrouw **Van Ark** (CDA):

Als ik het goed heb begrepen, is er destijds gekozen voor vijf jaar om ervoor te zorgen dat draaideurconstructies helemaal niet meer mogelijk zijn. Dergelijke constructies willen we niet. Kan de minister dit bevestigen? We gaan nu wel heel snel van "oké, vijf" naar niet vier maar drie. Dat is misschien een arbitrair getal, dat hoor ik de minister ook zeggen. In de kern gaat het erom dat we die draaideurconstructies gewoon niet willen. Kan de minister daarom toezeggen dat hij ervan overtuigd is dat die met drie jaar niet het geval zijn? Ik denk dat dat de kern is van het probleem dat we hiermee proberen op te pakken.

Minister **Vijlbrief**:

Voor iedereen die denkt dat je minister kunt zijn zonder ambtenaren, heb ik hier het antwoord op deze vraag: 85% van de draaideurconstructies vindt plaats binnen achttien maanden en bijna 100% voorkom je bij drie jaar. Dat is het antwoord. Dat kan iedereen raar vinden, maar dit zijn de cijfers die ik nu aangeleverd krijg. Dat is wat het is.

De heer **Van Houwelingen** (FVD):

Ik heb een korte vraag in aanvulling op een eerdere vraag van de heer Flach. In de zorg wordt er nogal wat zorg geleverd op oproepbasis, bijvoorbeeld aanvullende mantelzorg. Kan de minister iets zeggen — dat mag ook in tweede termijn — over hoe dat straks moet als de wetswijziging erdoor is?

Minister **Vijlbrief**:

Ik ben nu teruggeflitst naar het blokje ... Ik wil in tweede termijn ...

De **voorzitter**:

Nee, u heeft hier antwoord op gegeven.

Minister **Vijlbrief**:

Ja, volgens mij heb ik hier antwoord op gegeven. Ik heb ik de heer Flach ook toegezegd dat ik nog terug zal komen op de brief van ActiZ. Ik vermoed dat dat eigenlijk hetzelfde punt betreft. Daar kom ik dus op terug.

Kunnen we een uitzondering maken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt? Dit vind ik een hele moeilijke vraag. Ik heb het tijdens de schorsing het langste over dit punt gehad, zeg ik tegen mevrouw Michon. Je kunt er namelijk twee redeneringen op toepassen en ik blijf wat hangen op mijn eigen redenering. De eerste redenering is de redenering van mevrouw Michon. Die luidt dat dit een kwetsbare groep is, dat je die kwetsbare groep toegang wil geven, dus waarom daar geen uitzondering voor maken? De andere redenering is de redenering die volgens mij door mevrouw Patijn vrij scherp werd neergezet. Die luidt dat juist omdat het een kwetsbare groep is, je die wil beschermen. Ik weet niet zeker of het mevrouw Patijn was, maar iemand, een ander Kamerlid, zei dat. Het kabinet kiest nu voor de bescherming, zeg ik maar even. Maar ik

zeg eerlijk tegen mevrouw Michon dat het argument dat zij maakt ook valide is. Dit is een kwestie van weging.

Mevrouw **Michon-Derkzen** (VVD):

Dat voel ik exact ook zo. Daarom zei ik in mijn bijdrage dat je eigenlijk zou moeten doen wat de persoon om wie het gaat het liefste wil. Als die zegt "potverdorie, ik wil gewoon een vast contract", maar de werkgever is terughoudend, denk ik: kom op, doorzetten, want u verdient een vast contract. Maar als die persoon zegt "geef mij even wat ruimte, want ik wil liever even in mijn eigen omgeving zitten en dan ga ik het straks opnieuw proberen met een tijdelijk contract", moet dat ook kunnen. Ik erken dus totaal deze worsteling. Zou het mogelijk zijn om in de jaarlijkse monitor wat extra aandacht te geven aan deze groep? Het is namelijk ook de groep waar we op dinsdag de petitie van in ontvangst nemen en waar we in het nette land dat we zijn echt extra goed voor moeten zorgen. Dat vind ik oprecht. We moeten ze gewoon vooropstellen. Ik zou het mooi vinden als we wat specifieke en gerichte aandacht kunnen besteden aan de effecten van deze wet op deze specifieke groep.

Minister **Vijlbrief**:

Volgens mij formuleert mevrouw Michon het prachtig. Het is ook precies wat ik bedoel. Ik zal het in die monitoring terug laten komen. Ik ben het daarmee eens.

Voorzitter. Ik ben denk ik door mijn blokje keten heen. Dan heb ik alleen nog het blokje overig. Ik heb geen idee wat ik daarin tegen ga komen; het zal van alles zijn wat ik nog niet beantwoord heb.

De heer Flach vroeg bijvoorbeeld hoe we meer gaan inzetten op duurzame inzetbaarheid en Leven Lang Leren. Ik weet eigenlijk niet of wij samen het debat hebben gevoerd over Leven Lang Ontwikkelen, dat kort na ons aantreden heeft plaatsgevonden. Ik kan de Kamer zeggen dat ik het ontwikkelen van een echt werkend systeem van Leven Lang Ontwikkelen beschouw als een van mijn hoofddoelen voor deze periode. Dat heb ik ook al vaker gezegd. Dat meen ik echt en serieus. Dat is niet zozeer een kwestie van geld. Ja, er moet wat geld bij en we hebben ook geld. We hebben 100 miljoen. Dat is niet zo veel; het lijkt heel weinig. Zelf denk ik dat we in combinatie met een beter gebruik van O&O-gelden in verschillende sectoren et cetera echt zo'n systeem kunnen opzetten. Ik beschouw dat echt als een van mijn opgaves.

Dan ga ik naar mevrouw Van Ark. Ik kom nu op een aantal vragen die ik net eigenlijk half heb beantwoord. Zij vroeg of we echt concreet kunnen meten of deze wet meer zekerheid oplevert. Ik heb al toegezegd dat we vrij precies moeten gaan monitoren wat het betekent voor het aantal flexibele en vaste banen, ook naar aanleiding van de vraag van de heer Mulder.

Ik ga naar de monitor van het arbeidsmarktpakket. Ik heb al iets gezegd over die monitoring. Dat kan ik overslaan.

Dan de regeldruk. Dit is ongetwijfeld waar. De heer Flach vroeg of het klopt dat dit leidt tot nieuwe regels. Ja, dat klopt. Je bent gewoon nieuwe regulering aan het aanbrengen op een situatie waarin zo weinig regels waren, dat er in onze ogen iets misging. Daar

dient deze wet voor.

Dan ga ik naar de pgb-houders. Er werd gevraagd hoe ik aankijk tegen een voorstel voor een tijdelijke uitzondering. De Sociale Verzekeringsbank en de hele pgb-keten hebben nadrukkelijk aangegeven dat het wetsvoorstel niet goed uitvoerbaar is in het pgb. Ik maak dus nu een tijdelijke uitzondering. Ik ga samen met de minister van Langdurige Zorg, Jeugd en Sport kijken of we een structurele oplossing kunnen bereiken. Als ik het goed heb, heeft de heer Flach ook gevraagd om dit voor te hangen in de Kamer, voordat we hier echt iets gaan doen en het op KB wordt gezet. Dat gaan we dus doen. Dat amendement ga ik straks dus positief beoordelen.

De heer Neijenhuis vroeg of ik de mening deel dat dit niet mag leiden tot meer mensen die door hun werkgever naar het zzp-schap worden geduwd. Ja, die mening deel ik. Daar komen dan nog de Zelfstandigenwet en het rechtsvermoeden bij.

Ook vroeg D66 of we snel voortgang mogen verwachten op de Zelfstandigenwet. Jazeker, als ik het goed begrijp, komt collega Aartsen voor de zomer met nieuwe stappen rond de Zelfstandigenwet.

Dan komen nu een paar van die aparte onderwerpen. Kan de minister aangeven of het wetsvoorstel Personeelsbehoud bij crisis snel naar de Kamer komt? Ja, voor het zomerreces. Dat is al best snel.

Mevrouw Patijn vroeg nog of de Arbeidsinspectie de mogelijkheid moet krijgen om zich te bemoeien met — ik zeg het maar even vriendelijk — de handhaving van cao's. De Arbeidsinspectie heeft het al heel druk. Wij vinden dit eigenlijk geen kerntaak van de Arbeidsinspectie.

De vraag of we mensen meer richting het zzp-schap gaan duwen, heb ik al beantwoord.

De heer **Flach** (SGP):

Het pgb-onderdeel ging heel snel. Dat ging vooral even over het voorhangamendement. Ik heb ook nog een ander amendement ingediend, namelijk om datgene wat de SVB al constateert, dat het voor 2030 sowieso niet uitvoerbaar is om het voor de pgb-houders in te voeren, ook in de wet vast te leggen. Daarmee beogen we echt nadrukkelijk zekerheid voor die groep. Nog niet zo lang geleden hebben we met een voorgaande minister van SZW bijna een dag lang over allerlei arbeidsrechtelijke zaken voor pgb-houders geworsteld. Daar is een wet uit gekomen die best heel ingrijpend is op het gebied van arbeidsrecht voor pgb's. Daar is terecht heel veel onzekerheid over in die groep. Om te voorkomen dat dit daarop stapelt, wetende dat we toch de tijd nemen om met een uitgebreid voorstel te komen, wat zou er dan op tegen zijn om die 2030, in lijn met wat de SVB meldt, vast te leggen in de wet?

Minister **Vijlbrief**:

Ik zit koortsachtig te bladeren of ik het oordeel over dit amendement kan vinden in mijn stukken, maar dat is niet het geval. Mag ik daar in tweede termijn op terugkomen, als ik de amendementen behandel? O, daar komt de bode het antwoord waarschijnlijk alweer

brengen. Het gaat sneller dan het licht hier! Wij zijn het met de heer Flach eens. Ik zal straks dus oordeel Kamer op dit amendement geven.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Betekent dat dat u aan het einde bent gekomen van uw beantwoording?

Minister **Vijlbrief**:

Dat hoop ik wel!

De **voorzitter**:

Dat ging efficiënt en duidelijk, maar mevrouw Patijn heeft toch nog een vraag.

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

Er staan nog een paar vragen open, maar de belangrijkste vraag voor mij is de volgende. Ik had gevraagd naar de motie die wij ingediend hebben over het streven om tot 70% vaste contracten te komen.

Minister **Vijlbrief**:

Mag ik die in de tweede termijn beantwoorden? Excuus aan mevrouw Patijn. Ik heb een antwoord daarop gezien, maar ik kan dat even niet meer terugvinden. Ik kom er dus op terug.

De **voorzitter**:

Dat betekent dat wij gaan beginnen aan de tweede termijn van de Kamer, met als eerste spreker de heer Flach.

U heeft een punt van orde, mevrouw Michon?

Mevrouw **Michon-Derkzen** (VVD):

Ja, een punt van orde, voorzitter. Ik weet eigenlijk niet beter dan dat we aan het einde van de eerste termijn ook een reactie op de amendementen krijgen. Dan kun je daar nog wat van vinden. Of doen we dat straks gewoon bij interruptie?

De **voorzitter**:

Ja. Ik had net gezegd dat er bij de beantwoording in algemene zin oordelen komen. Sommige zijn al beoordeeld ...

Minister **Vijlbrief**:

Ik heb er een paar benoemd.

De **voorzitter**:

... maar we gaan ze zo meteen een voor een af en dan kunt u gewoon een interruptie doen.

Minister **Vijlbrief**:

Ik heb er een paar benoemd. Ik dacht dat dat handiger was. Daar zit geen opzet achter.

De **voorzitter**:

De heer Flach. Als u meer tijd nodig heeft, mevrouw Patijn, dan sla ik u eerst even over, als u dat prettig vindt. Meneer Flach.

De heer **Flach** (SGP):

Ik kan ook wel iets langer het woord voeren, dan kan mevrouw Patijn nog aan haar motie werken. Nee, hoor.

Ik wil de minister bedanken voor de beantwoording. Voor het merendeel waren het duidelijke antwoorden in het kader van een toch wel buitengewoon complexe wet. Ik denk dat we dat allemaal zo ervaren. Het feit dat wij zo met elkaar aan het stoeien zijn laat ook zien hoe belangrijk het is om dit werk goed te doen als Kamer. Op een drietal punten is de beantwoording voor de SGP nog niet naar tevredenheid. Ik heb van alles meegenomen en ik probeer het zo helder mogelijk te verwoorden.

Het eerste is het punt van de ActiZ-brief, om het zo te noemen. De minister komt hierop terug in de tweede termijn, maar ik wil echt nog een poging doen om te benadrukken wat ik daar nu precies mee bedoel. Het gaat om de sector verpleging, verzorging en thuiszorg. Die hebben een eigen cao. Daarin werken 58.000 mensen op een nulurencontract. Al heel lang proberen ze in die branche te werken met een soort bandbreedtecontract, een soort minimum waarop je salaris kunt ontvangen en wat extra uren die dan wat later worden vergoed.

Het enthousiasme daarvoor is ontzettend klein en het lukt niet om de mensen die nu een nulurencontract hebben in meerderheid daarop over te krijgen. Sterker nog, ActiZ meldt ons dat mensen aangeven dan te moeten stoppen met het werk, omdat juist die vrijheid binnen het werk voor hen een van de belangrijkste waarden is. Daaraan had ik het SEO-onderzoek gekoppeld dat aangeeft dat 75% van de mensen tevreden is met die flexibiliteit. Zouden we toch niet — dit is de laatste keer dat ik deze vraag herhaal — tegen zo'n sector met zo'n duidelijk aanwijsbare cao en met zo'n grote afhankelijkheid van flexwerkers moeten zeggen "als jullie er samen uitkomen, doe dat via zo'n cao"? Moeten we die mogelijkheid niet bieden? Moeten we die verantwoordelijkheid niet geven? Dat is de achtergrond van die ActiZ-vraag.

Dat is één. De tweede vraag gaat over de studenten. Ik begrijp wat de minister zegt, dat het idee om het via de loonheffing te doen niet kan omdat het niet parallel loopt. Ik hoop echter dat de minister in tweede termijn toch nog eens wil reflecteren op wat er dan wel kan. Ik probeer me een supermarkteigenaar voor te stellen. Die heeft gemiddeld genomen 150 van die jongelui in dienst, in allemaal verschillende leeftijden en allemaal verschillende studies. Het wordt een gekkenhuis voor die mensen. Je gaat daar allerlei nieuwe constructies krijgen of er gaan andere dingen ontstaan, die we ook niet wenselijk vinden. Wat is er dan wel mogelijk om dat verhaal rond die studenten te versimpelen?

De laatste vraag is er een die gepland staat voor de tweede termijn, maar die ik probeer iets rustiger nader toe te lichten. Die gaat over de tabel in de memorie van toelichting op pagina 55. Daar staan vier pijlers van het systeem: links het reguliere contract, rechts het nulurencontract en daar zitten twee contracten tussen, namelijk het contract met de jaarurennorm en het bandbreedtecontract. De minister heeft vrij duidelijk uitgelegd

waarom de kwartaalnorm een wezenlijk onderdeel is van het bandbreedtecontract. Op dat punt is de beantwoording voor mij voldoende.

Maar ik blijf uit de memorie van toelichting herleiden dat ook in het contract met de jaarurennorm een soort softe kwartaalverplichting zit. Dat leid ik af uit artikel 628aa, lid 2, waar wordt gezegd dat de werkgever er in overeenstemming met de werknemer zorg voor draagt dat de werknemer steeds voor ten minste een kwartaal een bepaalde mate van zekerheid heeft over wanneer hij zich beschikbaar dient te houden voor het verrichten van arbeid. Dat klinkt als een tegemoetkoming aan de werknemer, maar dat betekent dat je een echte, pure vorm van een jaarurennorm niet kunt toepassen. Als je werkt in een branche waarin bijvoorbeeld vooral in de wintermaanden echt een piek ligt en je werkgever zegt "ik wil dat je in de zomer ook een kwart van de tijd beschikbaar bent", dan verliest die contractvorm zijn unieke karakter en zijn flexibiliteit. Wellicht zie ik het verkeerd. Anders is dat de strekking van het amendement dat ik heb ingediend op artikel 628aa.

Er zijn nog wel meer vragen te stellen, maar ik wil me tot deze drie beperken. De rest van de beantwoording was naar tevredenheid. Ik kijk uit naar de appreciatie van de amendementen.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Mevrouw Patijn, bent u zover? Het woord is aan mevrouw Patijn van GroenLinks-PvdA.

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

Dank, voorzitter. Ik had heel graag nog wat langer antwoorden met u willen wisselen, maar ik heb wel het gevoel dat de wet in ieder geval de goede kant op gaat.

Ik wil nog wel even terugkomen op payrolling. Payrolling wordt op verschillende manieren als ontduikingsconstructie gebruikt. Als een uitzendkracht — payrollkracht en uitzendkracht liggen dicht bij elkaar — bijvoorbeeld gaat werken bij een werkgever waar geen pensioenregeling geldt, dan is het best aantrekkelijk om als uitzendbureau of als inlener, dus als uitlener of inlener, te kiezen voor een payrollcontract, want dan hoef je geen pensioenregeling toe te passen. Als er een hele dure pensioenregeling geldt, hoef je geen gelijkwaardige compensatie te geven, want daarvoor geldt de norm die door het ministerie is vastgesteld. Daar zitten dus ontduikingsconstructies in.

Dat komt ook omdat payrollen puur het juridisch uitbesteden van werkgeverschap is. Ik heb moeite met het feit dat dat construct staat naast het uitzendconstruct, dat eigenlijk al heel erg veel gelijkwaardigheid creëert, behalve dan de arbeidsovereenkomst. Ik denk daarover: bied dan gewoon zelf de arbeidsovereenkomst aan. Ik zou toch echt heel graag willen dat de minister in ieder geval in de toekomst eens kijkt hoe het nou verdergaat met het payrollen. Ik heb wel vrij stellig gehoord dat de waardering voor ons amendement op dat gebied niet heel groot is, maar ik zou het wel fijn vinden als er toch wat meer gekeken wordt naar hoe dat nou werkt en wat de toegevoegde waarde is voor de payrollkracht zelf.

Dan heb ik drie moties, voorzitter. Ik heb ze gemaakt met een beetje gestress en een beetje gekras, maar ze zijn er.

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat in het onderwijs veelvuldig sprake is van tijdelijke urenuitbreiding die structureel van aard is;

overwegende dat dit leidt tot onzekerheid voor docenten en het risico vergroot dat zij het onderwijs verlaten, terwijl het juist gestimuleerd zou moeten worden dat personeel behouden blijft en meer uren werkt;

verzoekt de regering te onderzoeken of en hoe de ketenbepaling kan worden toegepast op urenuitbreiding, zodat deze na herhaling een structureel karakter krijgen, en de Kamer hierover voor het einde van het jaar 2026 te informeren,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door de leden Patijn en Neijenhuis.

Zij krijgt nr. 30 (36746).

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

De tweede motie.

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat de regels rondom uitzendwerk complex zijn en daardoor voor veel uitzendkrachten moeilijk te begrijpen;

overwegende dat verschillende arresten uitwijzen dat uitzendkrachten in de afgelopen jaren mogelijk te weinig betaald kregen;

overwegende dat uitzendkrachten hier vaak niet van op de hoogte zijn en dus ook niet weten dat ze mogelijk recht hebben op nabetalingen;

verzoekt de regering om uitzendkrachten te informeren, bijvoorbeeld via WorkinNL, over deze rechten en samen met de bonden te onderzoeken hoe dit het beste vormgegeven kan worden,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door het lid Patijn.

Zij krijgt nr. 31 (36746).

Mevrouw **Patijn** (GroenLinks-PvdA):
De laatste motie.

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat de ketenbepaling is bedoeld om werknemers meer zekerheid te bieden, maar dat in de loop der jaren een groot aantal uitzonderingen is ontstaan;

constaterende dat deze uitzonderingen via verschillende routes tot stand komen, zoals cao's, regelingen van bevoegde bestuursorganen en verzoeken van de Stichting van de Arbeid, en dat er uitzonderingen zijn voor verschillende groepen en met verschillende voorwaarden;

overwegende dat de stapeling van uitzonderingen de ketenbepaling complex en onoverzichtelijk maakt en ertoe kan leiden dat werknemers langdurig in tijdelijke contracten blijven zonder uitzicht op een vast contract;

verzoekt de regering om de uitzonderingen op de ketenbepaling in kaart te brengen, te uniformeren en te wegen, en de Kamer voor het einde van het jaar 2026 te informeren,

en gaat over tot de orde van de dag.

De **voorzitter**:

Deze motie is voorgesteld door het lid Patijn.

Zij krijgt nr. 32 (36746).

Mevrouw **Patijn** (GroenLinks-PvdA):
Dank u wel, voorzitter.

De **voorzitter**:

Dank u wel. De heer Neijenhuis, D66.

De heer **Neijenhuis** (D66):

Dank, voorzitter. Dank voor de beantwoording van alle vragen die door mij gesteld zijn aan de minister. Ik kijk ook uit naar de antwoorden op het gebied van de amendementen die ik heb ingediend. Ook dank aan eenieder hier voor het debat dat we hierover hebben gehad. Volksvertegenwoordiger zijn is sowieso een enorm mooi voorrecht, met heel veel mooie kanten, maar juist een wet doorgronden en daar met z'n allen een goed inhoudelijk debat over hebben, is wel een van mijn favoriete bezigheden hier. Dat vind ik in ieder geval. Het is dus fijn dat we dat hier vanmiddag en vanavond hebben kunnen doen.

Ik wil in deze tweede termijn nog graag twee punten aanstippen waar ik nog wat verdere

aandacht voor zou willen vragen. Dat is allereerst het punt dat ik maakte dat we niet over een paar jaar in de evaluatie weer tot de conclusie moeten komen dat we nulurencontracten dan misschien hebben verboden, maar dat we via de fase A-uitzendkrachten eigenlijk hetzelfde overeind hebben gehouden. Dat zou kunnen voorsorteren op een enorm waterbedeffect. Dat moeten we volgens mij zien te voorkomen. Daar hoorde ik de minister al goede dingen over zeggen, maar ik zou hem toch ook wel echt willen vragen om dat de komende jaren persoonlijk goed in de gaten te houden om ervoor te zorgen dat we dat met z'n allen kunnen voorkomen en snel kunnen ingrijpen op het moment dat we dat zien gebeuren.

Verder zijn de administratieve lasten hier ook vaak aan de orde gekomen. Die loonheffingsverklaring zou volgens mij gewoon een heel goed alternatief kunnen zijn voor het bewijs van inschrijving om aan te tonen dat iemand een student of scholier is. Dan vind ik het jammer dat dan toch op de een of andere manier niet lukt. Ik heb het geprobeerd met een amendement, maar daar kwamen we niet helemaal uit, dus ik ga het nu per motie proberen. Dan kunnen we er nog op terugkomen. Ik hoop op een positieve appreciatie daarvan, want dan kunnen we het er in ieder geval nog een keer over hebben en dan laten we het niet lopen.

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat het wetsvoorstel vereist dat werkgevers een bewijs van inschrijving opvragen en bewaren om vast te stellen of iemand student of scholier is;

overwegende dat dit leidt tot veel extra administratieve lasten voor werkgevers;

overwegende dat op de loonheffingsverklaring reeds wordt aangegeven of iemand student of scholier is;

van mening dat dubbele administratieve verplichtingen zo veel mogelijk voorkomen moeten worden;

verzoekt de regering om te bezien hoe de loonheffingsverklaring bruikbaar kan zijn als bewijs dat iemand student of scholier is voor de toepassing van de uitzonderingsbepaling, en de Kamer voor de begroting 2027 daarover te informeren,

en gaat over tot de orde van de dag.

De **voorzitter**:

Deze motie is voorgesteld door de leden Neijenhuis en Ceulemans.

Zij krijgt nr. 33 (36746).

De heer **Neijenhuis** (D66):

Dank u, voorzitter.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Dan is nu het woord aan mevrouw Van Ark van het CDA.

Mevrouw **Van Ark** (CDA):

Dank u wel, voorzitter. Dank aan de minister voor de beantwoording en voor het bevestigen dat het advies van de SER van waarde is. Dat is het, omdat het een onderhandeling is geweest tussen werkgevers en werknemers waarmee zorgvuldig een overeenkomst is bereikt waarin een mooie balans is gevonden, denk ik. Het is een groot goed dat we dat met elkaar hebben hier in Nederland. Vanuit die waarde kijkt het CDA ook naar dit wetsvoorstel dat we vandaag hier bespreken, deze wet. Daarom zijn we ook terughoudend geweest met onze amendementen. Sterker nog, we hebben geen amendementen ingediend.

Het CDA heeft nog wel een aantal zorgen. We hebben namelijk zorgen over de zorg. Onze zorg is dat ondanks dat de sector wel wil, we niet de mensen meekrijgen in het nieuwe flexcontract. De minister heeft daar ook al wat antwoorden op gegeven. Maar minister, zeg ik via de voorzitter, het is een kwetsbare sector waarin we echt alle handen aan het bed nodig hebben. Ik kijk dus ook uit naar de volgende termijn van de minister, waarin we hopelijk nog wat meer antwoorden krijgen. Ik wil er ook graag een motie over indienen om echt te zorgen dat we de knelpunten die we zien in de uitvoering gaan oplossen.

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat de Wet meer zekerheid flexwerkers onder meer nulurencontracten vervangt door het bandbreedtecontract, waarbij de variabele arbeidsomvang maximaal per kwartaal kan worden afgesproken;

overwegende dat in sectoren als de zorg wordt gewerkt met langere roosterperioden en wisselende inzet, en dat daar in de praktijk uitvoeringsknelpunten kunnen ontstaan bij de toepassing van het bandbreedtecontract;

overwegende dat zorgvuldige invoering van deze wet vraagt om tijdig zicht op sectorspecifieke knelpunten en op uitvoerbare oplossingsrichtingen;

verzoekt de regering om voor de inwerkingtreding van de onderdelen van deze wet die zien op oproepcontracten en het bandbreedtecontract, in overleg met betrokken sectoren, in het bijzonder de zorg, in beeld te brengen welke uitvoeringsknelpunten zich kunnen voordoen en op welke wijze binnen het vastgestelde wettelijke kader met deze knelpunten kan worden omgegaan, en de Kamer hierover te informeren,

en gaat over tot de orde van de dag.

De **voorzitter**:

Deze motie is voorgesteld door de leden Van Ark en Tijmstra.

Zij krijgt nr. 34 (36746).

Er is een interruptie van mevrouw Michon.

Mevrouw **Michon-Derkzen** (VVD):

Interessante motie van mevrouw Van Ark. Begrijp ik goed dat zij eigenlijk zegt dat er maatwerk per sector nodig zou zijn? Laat ik daar nou zelf een amendement voor hebben ingediend, om te zorgen dat je het op een cao-tafel met elkaar erover kan hebben hoe je die bandbreedte wil organiseren. Eigenlijk hoor ik in de motie: het zou in een sector, met name in de zorg, misschien anders kunnen. Het zou ingewikkelder zijn en er zouden uitvoeringsknelpunten zijn. Daar kan ik me ook alles bij voorstellen. Geeft dit niet ook juist extra argumentatie om ruimte te geven om op de cao-tafel maatwerkafspraken te maken?

Mevrouw **Van Ark** (CDA):

Nee, ik ga hier echt specifiek in op de zorgsector. Wat mevrouw Michon voorstelt, gaat natuurlijk wel een stukje verder en haalt volgens mij ook wel de kern van deze wet onderuit, zal ik toch maar zeggen. Kijk, het probleem is dat uw amendement, zoals u dat voorstelt, een grotere bandbreedte voorstelt. Het probleem is natuurlijk dat mensen die een grotere bandbreedte hebben ook minder beschikbaar kunnen zijn, want dan moeten ze zich ook vastleggen op meer beschikbaarheid. Ik denk dat iedereen dat snapt. We zien ook juist in deze flexibele sector dat mensen soms ook twee banen naast elkaar hebben. Als je meer beschikbaar moet zijn, is dat dus heel ingewikkeld.

Ik snap wat mevrouw Michon zegt: wat is het probleem als sociale partners dat met elkaar overeenkomen? Het probleem is natuurlijk dat sociale partners iets anders zijn overeengekomen, namelijk dat er geen maatwerk per sector is en dat we dit generiek met elkaar afspreken. Tegelijkertijd gaan wij onze ogen niet sluiten als wij signalen horen van een bepaalde sector. Dat heeft ook meneer Flach vandaag gedaan. Daarom wil ik toch de minister een keer vragen om met deze sector in gesprek te gaan. Ik denk dat er waarschijnlijk wat meer mogelijk is. De minister heeft ook aangegeven dat er jaarurenormen voor zijn, waarmee misschien wat mogelijk is. Vandaar nog een keer deze oproep.

De **voorzitter**:

Tot slot.

Mevrouw **Michon-Derkzen** (VVD):

Even in alle scherpste dan. Het is natuurlijk altijd goed — dat zal de minister ook doen — om met iedereen in gesprek te gaan, dus ook met deze sector, waarin potentiële knelpunten zitten. Maar wat verwacht u dan dat de minister vervolgens kan doen? We bespreken vandaag de wet. Daarmee moeten we vandaag toch de kaders stellen waarbij we denken: nou, binnen deze kaders vertrouwen we het en kunnen we ermee uit de voeten. Nu zegt u eigenlijk dat u niks wil doen aan de kaders, omdat die nu eenmaal zo zijn afgesproken, maar vraagt u de minister om nog eens in gesprek te gaan over uitvoeringsknelpunten. Het zal vast niet de bedoeling van mevrouw Van Ark zijn, maar dat kan dan ook een beetje als een lege huls overkomen, want kan je er vervolgens mee doen als je weet wat er mis is?

Mevrouw **Van Ark** (CDA):

Ook de sociale partners zijn natuurlijk niet gek. Die hebben natuurlijk ook deze sector

absoluut voor ogen gehad. Ook ActiZ is gewoon onderdeel van de werkgeverskant. De sociale partners hebben hier natuurlijk ook al oog voor gehad. Daar vertrouw ik ook op. Ik zie dat ondernemers zich ook wel aanpassen en dat mensen zich aanpassen aan de nieuwe situatie die er ergens is. Tegelijkertijd vind ik dat we best aan de minister mogen vragen om specifiek met deze sector in gesprek te gaan om te horen wat de sector specifiek nodig heeft om deze knelpunten op te gaan lossen met elkaar.

De heer **Flach** (SGP):

Het vertrouwen van mevrouw Van Ark in de sociale partners is dermate groot dat zij niet met amendering nu iets wil veranderen. Tegelijkertijd is een van de grootste knelpunten toch wel het nulurencontract. Dat gaat ook blijken als deze motie wordt aangenomen. Het is een sympathieke motie, hoor; begrijp me niet verkeerd. Het is alleen wel een beetje alsof je de deur in het slot gooit. Als er dan brand uitbreekt, kan je er niet meer bij. Het moment waarop we nog wat kunnen repareren, is nu. We kunnen nu nog het huis in; de wet is nog niet beklonken. Ik refereerde net aan het SEO-onderzoek. 75% van de medewerkers zegt gewoon "we zijn tevreden met deze vorm" en zegt ook: het is niet mijn primaire inkomstenbron. Hebben sociale partners het dan zo goed gedaan dat ze toch geen uitzonderingen toestaan? Dat vraag ik me echt oprecht af.

Mevrouw **Van Ark** (CDA):

We kijken natuurlijk niet alleen naar het SEO-onderzoek, maar ook naar de commissie-Borstlap, waar we vandaag al eerder aan hebben gerefereerd. Die heeft hier ook een rapport over opgeleverd. We signaleren hier met elkaar dat we in Nederland doorgeschooten zijn in de flex. Ik denk dat we dat ook met elkaar zien. Heel veel mensen hebben behoefte aan meer zekerheid. Mensen stellen zelfs hun gezin uit, horen wij. Dat zal de heer Flach ook een punt van zorg vinden. Ik denk dat we daar met elkaar iets aan proberen te doen vandaag. Vandaar dat wij de kern van deze wet vandaag steunen. Tegelijkertijd gaan we natuurlijk wel kijken of er nog scherpe randjes aan zitten. Hier ligt uiteindelijk een heel SER-advies onder en het hele ministerie heeft meegekeken, dus dat is natuurlijk ook niet over één nacht ijs gegaan. Wij behandelen dit nu even in één dag, maar hier zitten natuurlijk heel veel uren en nachten werk in. De zorg heeft, net als bij de heer Flach, wel onze specifieke aandacht.

De **voorzitter**:

Tot slot.

De heer **Flach** (SGP):

Ja, voorzitter. Ik vind toch dat mevrouw Van Ark de Tweede Kamer hier wel wat tekortdoet. Het klinkt toch een beetje alsof ze zegt: er is al zo veel werk in gestoken, dus wat moeten wij hier nou in één dag nog aan veranderen? Ik vind dat echt niet goed rechtdoen aan de taak die we hier hebben. We hebben het hier inderdaad over een specifieke groep binnen de zorg die hun zorgen uit. Ik heb daar een amendement voor liggen, waarmee we dat kunnen repareren en er in ieder geval nog een ontsnappingsclausule in zit. Daarmee zeg je niet dat je uitzonderingen maakt, maar dat sociale partners het in de cao mogen regelen als het nodig zou blijken te zijn om uitzonderingen te maken. Je geeft ze als het ware zelf nog een blusmiddel in handen, waarmee ze er wel bij kunnen. Als we de wet nu sluiten en via een motie vragen om nog eens terug te komen op de knelpunten, dan moeten we de wet weer openbreken. Wat is erop tegen? Ik vraag daar dan direct nog iets bij. Ik wil het amendement bij wijze van

spreken ook opdelen in een aparte aanpak voor de zorg, omdat daarin de grootste zorg van mevrouw Van Ark zit, en een aanpak die wat breder is. Maar we moeten toch met elkaar de sociale partners die middelen ook in handen durven geven?

Mevrouw **Van Ark** (CDA):

Ik ga natuurlijk met alle liefde nog eens een keer goed kijken naar het amendement van de heer Flach. Wat we volgens mij niet moeten doen, is nu direct alweer uitzonderingen met elkaar bedenken die de wet die voorligt vertimmeren. Het gaat gelijk weer over nulurencontracten, maar ik denk dat dat de kern van de wet eigenlijk wel een beetje onderuithaalt. Laten we dat dus niet doen. Tegelijkertijd zeg ik ook dat ik serieus naar uw amendement ga kijken.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Mevrouw Michon-Derkzen.

Mevrouw **Michon-Derkzen** (VVD):

Dank, voorzitter. Ook dank aan de minister voor zijn beantwoording. Helder. Niet alles wordt even positief door mij ontvangen, maar dat wist ik voordat ik aan het debat begon. Ik kijk nog uit naar de appreciaties van de amendementen. Ik wilde de vervaltermijn terugdringen van 60 maanden naar 24 maanden. Ik hoor de minister goed als hij zegt dat dat wat te fors is, maar dat een vervaltermijn van 36 maanden zou kunnen. In alle eerlijkheid moet ik daar echt even over nadenken, maar ik heb het goed gehoord.

Er moet me wel wat van het hart wat betreft een negatief advies over het verruimen van die bandbreedte op de sectortafel waar het gaat over de cao. Het lijkt wel alsof we wat opportunistisch shoppen in wel of geen vertrouwen aan de overlegtafel. Over sommige onderwerpen mag je het niet meer hebben, omdat de overlegtafel en de polder het beter weten dan wij. Van andere onderwerpen denk ik: geef die aan de mensen die het beter weten dan wij. Maar dat is dan eigenlijk te ruim. Ik vind dat oprecht ingewikkeld. Dat blijf ik dan ook maar uitspreken. Dat geldt in ieder geval ook voor mijn amendement, dat voor maatwerk wil zorgen aan de tafel waar de cao wordt afgesproken.

Voorzitter. Ik heb het in mijn bijdrage heel erg gehad over de noodzaak om balans in wetgeving te hebben. Deze wet is er dus één en ik kijk zeer uit naar alle wetten die nog gaan komen. Die zal ik hier niet meer herhalen. Ik heb wel een motie om dat ook nog weer te onderstrepen. De motie luidt als volgt.

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

overwegende dat een gezonde arbeidsmarkt essentieel is voor ons vestigingsklimaat en onze economie;

overwegende dat er op basis van de commissie-Borstlap en het MLT-advies van de SER door een vorig kabinet een arbeidsmarktpakket is gepresenteerd dat bestaat uit zes wetten;

overwegende dat de kern van het arbeidsmarktpakket "flex minder flex, vast minder

vast" is en dat de verschillende wetten verschillende elementen hiervan realiseren;

overwegende dat er in het coalitieakkoord aanvullende initiatieven zijn opgenomen om de arbeidsmarkt te hervormen, in lijn met de adviezen van Wennink en Draghi;

van mening dat een gebalanceerd arbeidsmarktpakket van groot belang is en de verschillende wetten dus idealiter op één moment van kracht worden;

verzoekt de regering om het resterende arbeidsmarktpakket zo gelijktijdig mogelijk in werking te doen treden, tenzij dit tot disproportionele vertraging leidt op verschillende onderdelen, en met inachtneming van de mijlpalen van het Herstel- en Veerkrachtplan (HVP),

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door de leden Michon-Derkzen, Neijenhuis en Van Ark.

Zij krijgt nr. 35 (36746).

Mevrouw **Michon-Derkzen** (VVD):

Voorzitter. Het zal aankomen op monitoring van deze wet. Ik zei in mijn eigen termijn ook dat ik positief sta tegenover de tussenevaluatie die de collega van de SGP heeft voorgesteld. Er is ook jaarlijks een arbeidsmonitor, als ik de term goed heb overgenomen. We hadden het ook over de groep met afstand tot de arbeidsmarkt. Dat vind ik een bijzondere groep die we echt goed moeten monitoren. Daarom de volgende motie over monitoring.

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

overwegende dat de arbeidsmarkt gebaat is bij flexibiliteit en wendbaarheid, waarbij de belangen van de werkgever en de werknemer goed in evenwicht zijn met elkaar;

overwegende dat de Wet meer zekerheid flexwerkers zal bijdragen aan een wijziging van de arbeidsmarkt;

constaterende dat er jaarlijks een arbeidsmonitor wordt uitgevoerd en gepresenteerd aan de Kamer;

verzoekt de regering om in de arbeidsmonitor mee te nemen wat het effect van deze wet is op de werkgelegenheid en ons vestigingsklimaat,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door de leden Michon-Derkzen en Ceulemans.

Zij krijgt nr. 36 (36746).

Mevrouw **Michon-Derkzen** (VVD):
Dank u wel, voorzitter.

De **voorzitter**:
Dank u wel. Dan is het woord aan de heer Ceulemans van JA21.

De heer **Ceulemans** (JA21):
Voorzitter, dank. Dank aan de minister voor de antwoorden in de eerste termijn. Wat mij betreft was het een goed debat, waarin we diep op de wet zijn ingegaan met z'n allen en waarin we veel vragen hebben kunnen stellen, waar in veel gevallen ook antwoord op gegeven is. Niet alle vragen zijn beantwoord, dus ik kom zo nog met een aantal vragen die zijn blijven liggen. Kijk, wij blijven hier bezwaar bij houden. Flex wordt minder flex, terwijl er vooralsnog geen zicht op is dat vast ook daadwerkelijk minder vast gaat worden. Ook is er op dit moment geen sprake van samenhang, waar het al een tijdje over gaat, dus dat vinden wij problematisch. Wij vinden dit wetsvoorstel op dit moment dus geen verstandige stap, maar dat zal de minister ook niet geheel verbazen, gelet op de eerste termijn.

Er zijn nog drie punten die ik in de eerste termijn had aangekaart, maar waar de minister niet op is ingegaan. Die zijn blijven liggen of hij moet daar in zijn tweede termijn nog op terug willen komen, maar dan hoor ik dat vanzelf wel. Het eerste gaat over de uitzondering wat betreft de tussenpoos bij seizoensarbeid. Die tussenpoos gaat natuurlijk fors omhoog binnen de ketenbepaling, maar bij seizoensarbeid blijft de mogelijkheid bestaan om die terug te brengen naar drie maanden.

In het wetsvoorstel is verwezen — het is er ook al over gegaan — naar arbeidsmigratie en de misstanden rond arbeidsmigratie als een van de redenen om flex minder flex te maken, maar nou is dit juist het type arbeid dat vaak drijft op arbeidsmigranten. Kan de minister daar dus nog even op reflecteren, ook gelet op de drie maanden en de tussenpoos die daar juist korter voor kan worden?

Het ging ook over de drie-urenregeling, waarbij ik het voorbeeld heb genoemd van jongeren, dus bijvoorbeeld de 15-jarige, die eigenlijk maar twee uur mag werken, maar wel voor drie uur betaald krijgen. Misschien komt de minister daar nog op terug wanneer hij over de amendementen komt te spreken. Ik zie de minister knikken, dus daar komt hij nog op terug.

Tot slot het opvolgend werkgeverschap in de ketenbepaling. Het is net in een een-tweetje met mevrouw Michon van vijf naar drie jaar gegaan; dat is al een stap in de goede richting. Tegelijkertijd blijft de werkgeversbepaling voor werkgevers misschien alsnog lastig om aan te tonen, ook als daar verschillende actoren bij betrokken zijn geweest. Ik had gevraagd hoe de minister kijkt naar de uitvoerbaarheid en de administratieve lasten die daarbij komen kijken, met name voor het mkb. Als hij daar ook nog op in kan gaan, dan graag.

Dank u wel.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Dan is het woord aan de heer Mulder, maar die slaat over. Dan mevrouw Wiersma van de BBB.

Mevrouw **Wiersma** (BBB):

Dank, voorzitter. Zo was ik sneller aan de beurt dan verwacht.

Voorzitter. Er zijn heel wat zaken uitgewisseld. Ik denk, lang verhaal kort, dat wij dit heel graag in samenhang hadden gezien, maar dat is wel duidelijk. Overigens kwam het weglekeffect van het Adviescollege Toetsing Regeldruk. Die spreekt daarover. Ik weet dat we heel wat adviescolleges hebben, dus het is ook lastig om bij te houden wat daar allemaal uit geadviseerd wordt. Daar zouden we ook eens naar moeten kijken met elkaar.

Over wat nu voorligt. Ik deel wel de zorgen van de heer Flach. Er zijn meer zorgbrancheorganisaties geweest die hierop gewezen hebben, dus ik ben heel erg benieuwd naar het antwoord van de minister daarop, met name met betrekking tot een aantal sectoren. Dan gaat het om zorg: ziek, piek en uniek. Dat speelt met name ook in de palliatieve en terminale zorg. Ik ben dan heel erg benieuwd hoe de minister dat ziet. Het Adviescollege Toetsing Regeldruk wees juist op het weglekeffect naar het jaarurencontract als een risico, maar ik hoor eigenlijk dat de minister zegt dat het juist een oplossing is. Ziet hij dat ook in deze sectoren of zitten daar nog wel discrepanties in? Dit is namelijk wel een hele unieke en specifieke zorgtak, die heel belangrijk werk doet en waarin relatief veel gebruikgemaakt wordt van nulurencontracten. Dat is ook de reden waarom wij als BBB het amendement van de heer Flach van harte zullen steunen, omdat dat wat ons betreft noodzakelijk is.

Omdat wat BBB betreft de samenhang echt ontbreekt, heb ik ook nog de volgende motie.

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat de Raad van State adviseert dat een fundamentele hervorming van de arbeidsmarkt ook aanpassingen aan het vaste contract vereist om het aantrekkelijker te maken voor werkgevers;

overwegende dat de nieuwe administratieve vervaltermijn van vijf jaar en de strengere regels voor externe inhuur het risico vergroten dat werknemers na drie jaar definitief hun baan verliezen omdat werkgevers de drempel naar een vast contract te hoog vinden;

van mening dat meer zekerheid voor werknemers onlosmakelijk verbonden moet zijn met het verminderen van risico's voor de (kleine) werkgever;

verzoekt de regering om, gelijktijdig met de invoering van de Wet meer zekerheid flexwerkers, met een concreet voorstel te komen om de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte voor het kleinbedrijf te verkorten van twee jaar naar één jaar,

en gaat over tot de orde van de dag.

De **voorzitter**:

Deze motie is voorgesteld door de leden Wiersma en Van Houwelingen.

Zij krijgt nr. 37 (36746).

Mevrouw **Wiersma** (BBB):

Die administratieve vervaltermijn wordt ondertussen drie jaar; dat ging snel. Dat kan ik overigens nog aanpassen.

Dank.

De **voorzitter**:

Dank u. Dan is het woord aan de heer Van Houwelingen van Forum voor Democratie.

De heer **Van Houwelingen** (FVD):

Dank u, voorzitter. Dank voor de beantwoording en dank voor de twee toezeggingen. Ik had vier moties voorbereid, maar ik dien er nu twee in. Dat komt dus door de twee toezeggingen. Ik lees ze voor.

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

overwegende dat de Wet meer zekerheid flexwerkers voorziet in een bandbreedtecontract waarbij de maximale arbeidsomvang is begrensd op 130% van het minimumaantal contracturen;

overwegende dat in sectoren met piekbelasting en sterk wisselende inzet deze begrenzing mogelijk onvoldoende aansluit bij de praktijk;

overwegende dat het van belang is om tijdig inzicht te krijgen in de werking van deze regeling in de praktijk;

verzoekt de regering om binnen afzienbare tijd na inwerkingtreding van de Wet meer zekerheid flexwerkers aan de Kamer te rapporteren of de 130%-bandbreedte in de praktijk voldoende aansluit bij sectoren met fluctuerende vraag naar arbeid, en zo nodig voorstellen te doen tot aanpassing,

en gaat over tot de orde van de dag.

De **voorzitter**:

Deze motie is voorgesteld door het lid Van Houwelingen.

Zij krijgt nr. 38 (36746).

De heer **Van Houwelingen** (FVD):
De laatste motie, voorzitter.

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

overwegende dat in sectoren zoals de horeca en de zorg sprake is van een sterk fluctuerende vraag naar arbeid en piekbelasting;

overwegende dat flexibiliteit in deze sectoren essentieel is om goed te kunnen inspelen op wisselende omstandigheden en noodzakelijkheden;

overwegende dat de voorgestelde beperkingen in flexibele contractvormen, waaronder het bandbreedtecontract, mogelijk onvoldoende aansluiten bij deze praktijk;

verzoekt de regering om voor sectoren met een aantoonbaar fluctuerende arbeidsvraag, zoals de horeca en de zorg, te onderzoeken op welke wijze ruimte kan worden geboden voor afwijking van en uitzondering op de voorgestelde regels, en de Kamer hierover te informeren,

en gaat over tot de orde van de dag.

De **voorzitter**:

Deze motie is voorgesteld door het lid Van Houwelingen.

Zij krijgt nr. 39 (36746).

De heer **Van Houwelingen** (FVD):

Dank.

De **voorzitter**:

Dank u wel. We gaan schorsen tot 22.10 uur.

De vergadering wordt van 21.41 uur tot 22.11 uur geschorst.

De **voorzitter**:

We gaan verder met de beantwoording van de resterende vragen en met de oordelen over de amendementen en de moties. De minister.

Minister **Vijlbrief**:

Ja, voorzitter. Dat is inderdaad de volgorde waarin ik het wilde doen. Ik ga eerst in op de vragen die er nog liggen en daarna op de amendementen en de moties.

Laat ik beginnen met de Kamer hartelijk te danken voor de inbreng. Ik denk dat we, als we al wat hebben gedaan vandaag, de wet beter gaan maken. Ik denk wel — daar hecht ik erg aan — dat we de balans in het wetsvoorstel hebben gehandhaafd die werkgevers en werknemers hebben aangebracht. Mevrouw Van Ark wees daar ook op.

Ik heb nog eens gekeken naar de brief van ActiZ. Ik heb hem nu zelf ook even gelezen. Ik begrijp wat de heer Flach zegt, maar ik denk zelf dat het ook kan via de contractvormen die we nu gaan krijgen — het jaarcontract, het bandbreedtecontract en in de zorg-cao de flexpool — en dat het niet klopt dat daar alleen maar met een nulurencontract aan voldaan kan worden. Ik zal straks de motie van mevrouw Van Ark oordeel Kamer geven. Ik ga daar even bloedeerlijk over zijn. Daarin staat wel dat het wettelijke kader dan is vastgesteld. Dat klopt. Maar wat mij in die motie aanspreekt, is dat ik het met de sector erover zal hebben hoe dat dan gewoon goed ingepast kan worden. Het is echter mijn stellige overtuiging dat dit voldoende flexibiliteit geeft aan de zorgsector, dus aan ActiZ en aan de werknemers, om te doen wat ze willen doen. Als dat niet zo was, zou ik dat ook zeggen.

De heer **Flach** (SGP):

Ik wil de discussie niet weer helemaal opnieuw doen, maar ...

De **voorzitter**:

Nee, en dat mag ook niet.

De heer **Flach** (SGP):

Dat weet ik. Is het de minister bekend dat zo'n jaarurencontract op dit moment al in de cao van de verpleegzorg en thuiszorg staat? Dat heet dan de regie-arbeidsovereenkomst ...

Minister **Vijlbrief**:

Zeker.

De heer **Flach** (SGP):

... en dat vrijwel niemand die overeenkomst wil? De zorg is er dus niet voor niks. Het is niet bedoeld om de wet af te zwakken. De oprechte zorg hierbij is echt het verlies van menskracht in deze zo cruciale sector.

Minister **Vijlbrief**:

Ik herhaal mijn punt: dat klopt. Maar dat niemand dat contract gebruikt, zou ook kunnen komen doordat men opziet tegen dat nulurencontract, en dat heeft ook zo zijn nadelen. En dan komen we inderdaad weer in precies dezelfde discussie terecht. Ik houd dus toch mijn standpunt vol dat ook ActiZ zou kunnen opereren binnen het huidige wettelijke kader. Maar ik zal het straks wel oordeel Kamer geven.

De heer Flach vroeg ook nog: hoe zit het nu precies met die jaarurennorm? Een jaarurencontract blijft wel mogelijk, en in veel sectoren is dat ook het reguliere contract. Dat kan niet — maar dat is de heer Flach wel bekend na onze uitgebreide wetsbehandeling — in samenhang met het bandbreedtecontract. Maar hij vroeg: "Hoe zit dat dan, want ik raak in de war. Als ik pagina 55 lees, lijkt het alsof daar ook weer een kwartaalelement in zit." Nou, de afspraak over beschikbaarheid in de jaarurennorm maakt seizoenpatronen natuurlijk niet onmogelijk. Die kunnen er dan nog steeds zijn.

Het zorgt er wel voor dat de werkgever en werknemer weten wat er qua beschikbaarheid verwacht wordt. Men spreekt dan een aantal uren af over het jaar, en dan weet hij of zij ook in welk kwartaal er veel beschikbaar moet zijn. Dat jaarurencontract lijkt dus een

beetje op de discussie waar wij het eerder over hadden. Het geeft in die zin meer flexibiliteit, maar daarbinnen kun je nog steeds afspraken maken. Dat is denk ik wat is geprobeerd om op pagina 55 — dat was het volgens mij — daarover op te schrijven. Je kunt volgens mij dan nog steeds afspraken maken over het kwartaalpatroon — om het maar even zo te zeggen.

De voorzitter:

Kort, meneer Flach.

De heer Flach (SGP):

Klopt het dan dat in de wetswijziging in artikel 2 die kwartaalafspraken, die geen verplichting is, wordt geïntroduceerd? Dat is één. En in een eerdere instantie had ik ook gevraagd of in een reguliere overeenkomst met een vast aantal uren — tja, ik lees dat als een jaarurencontract — die kwartaalverplichting niet hoeft. Dat staat namelijk op pagina 45. Daar lijkt dus een soort tegenspraak in te zitten. Ik snap dat dat nu niet zo een-twee-drie tot een antwoord leidt, maar in aanloop naar de stemming ...

Minister Vijlbrief:

Zal ik daar een briefje over sturen? Laat ik daar gewoon even een briefje over sturen.

De heer Flach (SGP):

Doe maar, dat is netjes. Als dat mag, voorzitter, want een van de amendementen gaat precies hierop in en ik wil dat wel zorgvuldig doen.

Minister Vijlbrief:

Ik zal zorgen dat er een briefje komt.

Is het wenselijk dat payrolling blijft bestaan? Nou, die discussie ga ik niet opnieuw voeren met mevrouw Patijn. We verschillen van mening over de wenselijkheid daarvan. Ik kan wel deze toezegging doen. Zij vroeg of ik er scherp op wil zijn dat daar geen oneigenlijk gebruik van wordt gemaakt in de toekomst. Ik zal dat doen; die toezegging van mij heeft zij wat mij betreft.

Dan vroeg de heer Ceulemans nog een keer ...

Mevrouw Patijn (GroenLinks-PvdA):

Ik wil daar dan toch iets over terughoren. Dus is het mogelijk om daar wellicht met een soort onderzoek iets van in kaart te brengen, en te kijken of we daar aan het einde van het jaar iets over terug kunnen krijgen?

Minister Vijlbrief:

Ik zit even te denken ... We gaan ook de effecten van deze wetten steeds periodiek monitoren. Misschien moet ik even kijken of ik het daarin kan meenemen. Ik zal zorgen dat daarover gerapporteerd wordt. Ook die toezegging heeft u. Dus niet pas over drie jaar.

De heer Ceulemans vroeg: waarom kan ik dat niet helder teruglezen in de wet of memorie van toelichting? We hebben het nog even opgezocht. Op pagina 121 staat: "Op basis van vrijwilligheid blijft het mogelijk extra afspraken te maken tussen werkgever en

werknemer, ook boven de bandbreedte van het bandbreedtecontract". Dus daar staat het gewoon helder.

De heer Ceulemans heeft geloof ik ook een amendement of motie over of er door het recht op loon over drie uur per dienst bijbanen verdwijnen. Nee, want het rechtsvermoeden met de drie uur per oproep geldt nu al en die bijbanen zijn er nog steeds. Er is het alternatief van de werkgevers om concrete afspraken te maken zodat het rechtsvermoeden niet doorwerkt, maar het bestaat nu dus al. Dus dat zou alleen maar een versoepeling betekenen en daar was ik niet op uit.

Dan vroeg de heer Ceulemans ook dit: er is een uitzondering voor de tussenpozen voor seizoenswerk en dat betreft vaak arbeidsmigranten. Ja, dat klopt, dat is waar: seizoenswerk wordt vaak door arbeidsmigranten gedaan. Tegelijkertijd willen we niet de hele sector de nek omdraaien. Dit is seizoenswerk. Dit is een lastige. De SER — ik zeg het toch maar even: daar zitten werkgevers en werknemers in, en kroonleden, zoals de heer Ceulemans ook weet — heeft geadviseerd deze uitzondering in stand te houden. Mijn opvatting over arbeidsmigranten, de misstanden daaromheen en het reguleren daarvan is, denk ik, ruim bekend. Als je gaat proberen dit te bestrijden met het tegengaan van seizoenswerk door die tussenpoos niet toe te staan, vrees ik dat je een beetje het kind met het badwater weggooit. Het is een lastige afweging.

Hoe kijkt de minister aan tegen de uitvoerbaarheid van het verlengen van de tussenpoos, het opvolgend werkgeverschap? Was daar nou ook nog een motie of een amendement over? Ik geloof het niet. Ik ben hier even de lijn kwijt. In ieder geval zit het zo. De administratieve druk van de administratieve vervaltermijn van vijf jaar, of als het amendement-Michon zou worden aangepast na drie jaar, van drie jaar, is beperkt wat betreft het kabinet. Deze sluit aan bij bestaande regels en is zelfs korter dan de vijf jaar voor de controle van de loonheffing. Dat is volgens mij dus beperkt en overzichtelijk.

Dat brengt mij bij de vele amendementen. Sommige ga ik gewoon een oordeel geven met verwijzing naar het debat, omdat we dat heel uitgebreid besproken hebben.

De voorzitter:

Kunt u het nummer noemen van het amendement?

Minister Vijlbrief:

Zeker. Het amendement op stuk nr. 10 van mevrouw Patijn, over het niet langer bij cao van de uitlener kunnen afwijken van het beginsel van gelijke arbeidsvoorwaarden, moet ik ontraden. Daar hebben we het heel uitgebreid over gehad in het debat.

De voorzitter:

Het amendement op stuk nr. 10 is ontraden.

Minister Vijlbrief:

Het amendement op stuk nr. 11, over het opnemen van de allocatiefunctie in het wetsartikel, moet ik ontraden. Dat is die hele discussie over payrollling.

De voorzitter:

Het amendement op stuk nr. 11 is ontraden.

Minister Vijlbrief:

Het amendement op stuk nr. 12 moet ik ontraden, want de leeftijdsgrens voor jongeren heb ik niet getrokken op basis van de leeftijd. Er is gevraagd: waarom doe je dat voor studenten wel? Omdat die een andere betrekking hebben, waardoor het voor hen logisch is. Dat geldt niet voor mensen die niet studeren. Daarom gaat het dus juist niet om jongeren met bijbanen, maar hebben we het juist beperkt tot studenten.

De voorzitter:

Het amendement op stuk nr. 12 is ontraden.

Minister Vijlbrief:

Het amendement op stuk nr. 13 kan ik oordeel Kamer geven als mevrouw Michon het aanpast richting 36 maanden. Als ze dat niet doet, moet ik het amendement ontraden.

De voorzitter:

Mevrouw Michon, weet u al of u dat gaat doen? Nee.

Minister Vijlbrief:

Het amendement op stuk nr. 14 is ook van mevrouw Michon. Dat gaat over het ophogen van de bandbreedte naar meer dan 130%. Met verwijzing naar het debat ...

De voorzitter:

Neem me niet kwalijk, ik ga even terug naar het amendement op stuk nr. 13. Dat krijgt oordeel Kamer als de termijn wordt aangepast naar drie jaar, maar mevrouw Michon weet nog niet of ze dat gaat doen. Als het vijf jaar blijft, wordt het amendement ontraden.

Minister Vijlbrief:

Ja, met dit dictum is het amendement op stuk nr. 13 ontraden.

De voorzitter:

U was bij het amendement op stuk nr. 14.

Minister Vijlbrief:

Het amendement op stuk nr. 14 is ontraden met het oog op het debat.

De voorzitter:

Het amendement op stuk nr. 14 is ontraden.

Minister Vijlbrief:

Het amendement op stuk nr. 15, van de heer Neijenhuis, gaat over het behouden van de mogelijkheid voor AOW-gerechtigden om met een nulurencontract te blijven werken. Daar is breed om gevraagd in de Kamer. Dat amendement krijgt oordeel Kamer.

De voorzitter:

Het amendement op stuk nr. 15 krijgt oordeel Kamer.

Minister Vijlbrief:

Het amendement op stuk nr. 16, over de grens voor bijbanen bij ketenbepaling van twaalf naar zestien uur gelijktrekken, krijgt oordeel Kamer.

De **voorzitter**:

Het amendement op stuk nr. 16 krijgt oordeel Kamer.

Minister **Vijlbrief**:

Het amendement op stuk nr. 17, van de heer Flach, over een tussenevaluatie van het wetsvoorstel na drie jaar, krijgt oordeel Kamer.

De **voorzitter**:

Het amendement op stuk nr. 17 krijgt oordeel Kamer.

Minister **Vijlbrief**:

Het amendement op stuk nr. 18, van mevrouw Patijn, over wettelijke uitzonderingen voor invalkrachten in het primair onderwijs schrappen en uitzonderingen bij ministeriële regeling en cao laten bestaan, krijgt oordeel Kamer.

De **voorzitter**:

Het amendement op stuk nr. 18 krijgt oordeel Kamer.

Minister **Vijlbrief**:

Het amendement op stuk nr. 19, van de heer Flach, over roosterzekerheid voor de jaarurennorm schrappen, gaat in tegen datgene waar we het eerder over hadden, dus dit amendement ontraad ik.

De **voorzitter**:

Het amendement op stuk nr. 19 wordt ontraden.

Minister **Vijlbrief**:

Het amendement op stuk nr. 21 gaat over het op KB zetten van het overgangsrecht voor de pgb-zorgverleners vier weken voorhangen. Dat amendement geef ik graag oordeel Kamer.

De **voorzitter**:

Het amendement op stuk nr. 21 krijgt oordeel Kamer, maar u heeft het amendement op stuk nr. 20 overgeslagen.

Minister **Vijlbrief**:

Ja. Weet u waarom? Ik heb het hier niet.

De **voorzitter**:

Dat doen we dan zo meteen.

Minister **Vijlbrief**:

Dat komt zo meteen nog. Waar was ik gebleven? Bij het amendement op stuk nr. 22, hè?

De **voorzitter**:

Bij het amendement op stuk nr. 22, ja.

Minister **Vijlbrief**:

Ja, het amendement-Flach op stuk nr. 22 over de mogelijkheid bieden om bij collectieve arbeidsovereenkomst, nulurencontracten ... Daar is het grootste deel van het debat al over gegaan. Ontraden.

De **voorzitter**:

Het amendement op stuk nr. 22 wordt ontraden.

Minister **Vijlbrief**:

Het recht op loon voor minimaal drie uur werk heb ik net toegelicht in mijn antwoord op de vraag van de heer Ceulemans, dus ook het amendement op stuk nr. 23 ontraad ik.

De **voorzitter**:

Het amendement op stuk nr. 23 wordt ontraden.

Minister **Vijlbrief**:

Het amendement op stuk nr. 24 is volgens mij met het oog op het debat en op wat ik net heb toegelicht, overbodig en dat ontraad ik dus. Geen verhoogde urennormen extra werk boven de 130% bandbreedte: niet nodig.

De **voorzitter**:

Het amendement op stuk nr. 24: overbodig.

De heer Ceulemans heeft een interruptie.

De heer **Ceulemans** (JA21):

U verwees naar de memorie van toelichting. Die heb ik er even bij gepakt. Ik snap dat je die op twee manieren kan lezen. Er staat "aanvullende afspraken zijn mogelijk", maar dat kan ook gelezen worden alsof er op dat moment een wijziging aan het contract plaatsvindt. Maar zegt de minister dat dit gewoon zonder enige wijziging daarin met wederzijds goedvinden kan worden afgesproken? Dit aantal uren is afgesproken, daarboven zit die bandbreedte en daarboven kunnen we dat gewoon met zijn tweeën afspreken zonder dat er iets hoeft te wijzigen. Is dat hoe ik het moet lezen?

Minister **Vijlbrief**:

Ja.

De heer **Ceulemans** (JA21):

Oké, dan begrijp ik het.

Minister **Vijlbrief**:

Het amendement op stuk nr. 20: oordeel Kamer.

De **voorzitter**:

O, we gaan weer even springen. Terug naar het amendement op stuk nr. 20, dat net niet in het setje van de minister zat. Dat krijgt oordeel Kamer.

Minister Vijlbrief:

Het amendement-Neijenhuis op stuk nr. 25 over loondoorbetaling bij ziekte voor uitzendkrachten met een uitzendbeding in Fase A: oordeel Kamer.

De voorzitter:

Het amendement op stuk nr. 25 krijgt oordeel Kamer.

Minister Vijlbrief:

Het amendement-Neijenhuis op stuk nr. 26 over voorhang bij beide Kamers bij uitzondering WAADI: oordeel Kamer.

De voorzitter:

Het amendement op stuk nr. 26 krijgt oordeel Kamer.

Minister Vijlbrief:

Het amendement-Neijenhuis/Patijn op stuk nr. 27 over maximumvergoeding ministeriële regelingen vastleggen voor overname uitzendkrachten: met oog op het debat oordeel Kamer.

De voorzitter:

Het amendement op stuk nr. 27 krijgt oordeel Kamer.

Minister Vijlbrief:

Het amendement op stuk nr. 28 over jaarurennormen in het bandbreedtecontract moet ik ontraden, met oog op het debat. Daar hebben we het heel uitgebreid over gehad.

De voorzitter:

Het amendement op stuk nr. 28 wordt ontraden.

Minister Vijlbrief:

Het amendement-Patijn op stuk nr. 29 over uitsluiting van loondoorbetalingsplicht in Fase A schrappen wil ik ontraden met het oog op de balans in het pakket. Ik begrijp dit allemaal, maar ik vind dit niet verstandig in het licht van de balans in het pakket. We kunnen hier wel extra aandacht aan geven bij de evaluatie, als ik daar mevrouw Patijn enig genoeg mee doe.

De voorzitter:

Het amendement op stuk nr. 29 wordt ontraden.

Dan gaan we naar de moties. O, mevrouw Michon.

Mevrouw Michon-Derkzen (VVD):

Tijdens het debat had de minister het al over de ingediende amendementen. Ik hoorde hem positief spreken over het amendement op stuk nr. 12, over de verruiming van de leeftijdsgrens naar 21 jaar. Dat zou administratieve lasten verlagen. Daar waren we het met elkaar over eens. Ook zeiden we: dan gaat die hele DUO-bureaucratie, wat ook een administratieve last is, in vanaf 21 jaar, zoals ook de Raad van State adviseerde. Ik heb totaal niet de indruk gehad — maar ik kan selectief hebben geluisterd — dat het amendement op stuk nr. 12 de appreciatie "ontraden" zou krijgen. Het is namelijk heel

logisch. Ik vind ook het positieve oordeel dat hij geeft over het amendement dat stelt dat gepensioneerden tijdelijke contracten zouden moeten hebben een beetje vreemd.

De **voorzitter**:

Welk amendement is dat, met welk nummer?

Mevrouw **Michon-Derkzen** (VVD):

Dat is het amendement van de heer Neijenhuis.

Minister **Vijlbrief**:

Dat is een hoger nummer.

Mevrouw **Michon-Derkzen** (VVD):

15? Dus naar analogie daarvan zou je ook positief over het amendement op stuk nr. 12 kunnen zijn. Ik had niet eerder gehoord dat dit niet het geval zou zijn geweest, in het debat of anderszins. Klopt het dat de minister het amendement op stuk nr. 12 wil ontraden?

Minister **Vijlbrief**:

Zeker. Ik heb daar ook een argument voor gegeven. Daarom gaat de parallel met het amendement op stuk nr. 15 niet op. De redenering is: als iets anders je hoofdactiviteit is, is het helemaal niet raar om dit toe te staan. Maar voor jongeren met bijbanen maak je het algemener, terwijl de redenering steeds is: als je een hoofdactiviteit hebt en daarnaast deze uitzondering wilt maken, is dat logisch. Bij jongeren in het algemeen is dat niet logisch. Ik weet ook niet waar de positieve indruk op is gebaseerd. Het klopt wel dat de administratieve lasten lager worden, maar dit is de reden waarom ik het amendement ontraad.

De **voorzitter**:

Tot slot.

Mevrouw **Michon-Derkzen** (VVD):

De minister zei in het debat dat het de hoofdtaak van jongeren is om een opleiding te volgen. Dat is hun hoofdtaak. Werken is voor hen dus sowieso een subtaak en niet iets waarvan ze afhankelijk zijn of waarmee ze in hun levensonderhoud moeten voorzien, althans misschien moet dat wel, maar niet in de kern, want dat is scholing.

Minister **Vijlbrief**:

Dat is ook precies het criterium in de wet. In het wetsvoorstel is het criterium dat de werknemer naar school gaat of studeert. Dit amendement vervangt dat criterium door een leeftijdscriterium. Daarom is het oordeel wel consistent met het oordeel op het amendement op stuk nr. 15 over gepensioneerden.

De **voorzitter**:

Nog één korte vraag.

Mevrouw **Michon-Derkzen** (VVD):

Hoe verhoudt dat zich dan tot de zorgplicht die we op basis van het BW hebben, dat voor jongeren tot 21 jaar nog een onderhoudsplicht van de ouders loopt? Dus zelfs als je

zegt: dat het zo kan zijn dat je tot 21 jaar in je levensonderhoud moet voorzien, kan dat niet opgaan op basis van de algemene zorgplicht BW.

Minister Vijlbrief:

Daar overvraagt mevrouw Michon mij mee. Ik heb mijn hoofdredenering nu al twee keer gezegd. Daarom ontraad ik 'm. Als mevrouw Michon behoefte heeft aan een nadere toelichting, schrijf ik die nog een keer op voor haar. Dat wil ik graag doen.

De voorzitter:

Het amendement op stuk nr. 12 blijft ontraden. We gaan naar de moties.

Minister Vijlbrief:

De moties. De motie op stuk nr. 30 van de leden Patijn en Neijenhuis. Ik ga daar snel doorheen als het besproken is. Het verzoek is om te onderzoeken hoe de ketenbepaling kan worden toegepast op urenuitbreidingen: oordeel Kamer.

De voorzitter:

De motie op stuk nr. 30: oordeel Kamer.

Minister Vijlbrief:

De motie op stuk nr. 31 van mevrouw Patijn roept het kabinet op om samen met de vakbonden uit te zoeken hoe uitzendkrachten het beste geïnformeerd kunnen worden. Als ik die motie zo mag interpreteren dat we de sociale partners betrekken bij de voorlichtingscampagne waar wij het eerder over hebben gehad, geef ik de motie oordeel Kamer.

De voorzitter:

Ik kijk even naar mevrouw Patijn. Is dat de interpretatie?

Mevrouw Patijn (GroenLinks-PvdA):

Het gaat echt specifiek over de nabetaling waar mensen eventueel recht op hebben.

Minister Vijlbrief:

Ja. Ik mis de motie op stuk nr. 32.

De voorzitter:

De motie op stuk nr. 31: oordeel Kamer. Wij slaan de motie op stuk nr. 32 even over.

Minister Vijlbrief:

De motie op stuk nr. 33 verzoekt de regering om te bezien hoe de loonheffingsverklaring bruikbaar kan zijn als bewijs dat iemand student of scholier is voor de toepassing van de uitzonderingsbepaling: oordeel Kamer. Ik heb daar wel bij gezet dat ik dit best wil bezien, maar ik heb ook de problemen daarmee aangegeven. Ik geef deze motie ook oordeel Kamer omdat de heer Flach vroeg of er ook andere methodes zijn. Ik interpreteer 'm dus breed en ga ook naar andere methodes kijken.

De voorzitter:

De motie op stuk nr. 33: oordeel Kamer.

Minister **Vijlbrief**:

De motie op stuk nr. 34 van mevrouw Van Ark en Tijmstra is net al besproken: oordeel Kamer.

De **voorzitter**:

De motie op stuk nr. 34: oordeel Kamer.

Minister **Vijlbrief**:

De motie op stuk nr. 35 van mevrouw Michon, de heer Neijenhuis en mevrouw Van Ark. Ja, daar ben ik het mee eens, oordeel Kamer.

De **voorzitter**:

De motie op stuk nr. 35: oordeel Kamer.

Minister **Vijlbrief**:

De motie op stuk nr. 36 van mevrouw Michon-Derkzen en de heer Ceulemans: oordeel Kamer.

De **voorzitter**:

De motie op stuk nr. 36: oordeel Kamer.

Minister **Vijlbrief**:

De motie op stuk nr. 37 moet ik ontraden. Er is balans in het pakket en daar nu even snel loondoorbetaling bij ziekte tussen mengen, dat gaan we niet doen. Er is ook helemaal geen dekking, dus ontraden.

De **voorzitter**:

De motie op stuk nr. 37: ontraden.

Minister **Vijlbrief**:

De motie op stuk nr. 38 van de heer Van Houwelingen kan ik oordeel Kamer geven.

De **voorzitter**:

De motie op stuk nr. 38: oordeel Kamer.

Minister **Vijlbrief**:

De motie-Van Houwelingen op stuk nr. 39 ontraad ik in deze vorm.

Ik zie nu dat de motie op stuk nr. 32 onderaan de stapel lag. Daar kom ik nog op.

De motie op stuk nr. 39 gaat veel breder en zegt ook niet "binnen het wettelijke kader", maar verzoekt de regering te onderzoeken op welke wijze er ruimte kan worden geboden. Dat is een rare motie nu, want we zijn nu de wet aan het behandelen. De motie van mevrouw Van Ark kan wel, want die is binnen ...

De **voorzitter**:

Wacht even. De motie op stuk nr. 39 is ontraden. Dan gaan we nu terug naar de motie op stuk nr. 32.

Minister Vijlbrief:

De motie-Patijn op stuk nr. 32 verzoekt de regering om de uitzonderingen op de ketenbepaling in kaart te brengen, te uniformeren en te wegen en de Kamer voor het einde van het jaar 2026 te informeren. Ik heb dit onderzoek toegezegd. Dat zal ik dus doen. Oordeel Kamer dus.

De voorzitter:

De motie op stuk nr. 32: oordeel Kamer.

Dat brengt ons tot het einde van het debat.

De algemene beraadslaging wordt gesloten.

De voorzitter:

De stemmingen zijn voorzien over twee weken.

Daar komt een punt van orde van de heer Ceulemans.

De heer Ceulemans (JA21):

Daar wilde ik inderdaad een voorstel over doen. Het is meermaals gegaan over de samenhang tussen de verschillende wetten die behoren tot het arbeidsmarktpakket. Er is net ook een motie ingediend om zo veel mogelijk tegelijkertijd in werking te laten treden. Dit speelt en dit zal voor mensen ook een relevant punt zijn in de afweging hoe zij naar dit wetsvoorstel kijken. Wat ik zou willen voorstellen, is om de stemming over het wetsvoorstel over het meireces heen te tillen, zodat er voor het meireces een mogelijkheid is om binnen de commissie SZW bij de procedurevergadering te bespreken hoe we als woordvoerders op dit dossier hiermee willen omgaan. Dan hebben we die mogelijkheid in ieder geval nog; die hebben we niet als er voor het meireces wordt gestemd over het wetsvoorstel.

De voorzitter:

Maar wat stelt u voor? U zegt graag te willen stemmen na het meireces, maar "na het meireces" is dan niet de eerste dinsdag daarna, want u gaat in de procedurevergadering bepalen wanneer het wordt.

De heer Ceulemans (JA21):

Nee, voorzitter. Voor het meireces is er nog een procedurevergadering van de commissie SZW. Die is de 21ste en dat is dan na de stemmingen eerder op die dag. Dan heeft het dus geen zin meer. De eerstvolgende mogelijkheid om te stemmen over het wetsvoorstel zou in de eerste week na het meireces zijn. Zo kunnen we tijdens de procedurevergadering SZW op de 21ste nog van gedachten wisselen hoe we als commissie hiermee willen omgaan.

De voorzitter:

Ik ga het aan de Kamer vragen. Is er een meerderheid voor het voorstel om de stemming niet te doen op 21 april zoals was voorzien? De heer Flach.

De heer Flach (SGP):

Voorzitter. Ik had zelf het voorstel willen doen om op de 21ste over de amendementen te

stemmen en enigszins later over de wet. Dit voorstel komt daar op een bepaalde manier aan tegemoet, dus ik kan het wel steunen.

De **voorzitter**:

Ik wil graag van iedereen even horen.

De heer **Van Houwelingen** (FVD):

Steun.

Mevrouw **Wiersma** (BBB):

Steun.

De heer **Neijenhuis** (D66):

Wat mij betreft geen steun. Ik ben best bereid tot uitstel om zo meer nadenkijd te geven. Alleen is dit uitstel om later te kijken hoe we het nóg verder kunnen uitstellen. Dat vind ik wel een beetje gevaarlijk. Ik zou ook graag van de minister willen horen wat voor consequenties het heeft als er inderdaad bij zo'n procedurevergadering zou worden besloten om het nog veel verder uit te stellen.

De **voorzitter**:

Geen steun, dus. Mevrouw Patijn.

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

Geen steun, voorzitter. Wel steun om eerst te stemmen over de amendementen en dan over de wet, maar dat is volgens mij sowieso de procedure. Maar geen steun voor pakketvorming rond stemmingen, want de wetten moeten toch allemaal apart ter stemming worden gebracht.

Mevrouw **Van Ark** (CDA):

Ik snap wat de heer Flach zegt over eerst stemmen over de amendementen en dan over de hele wet. Maar ik snap niet helemaal wat we in het voorstel van de heer Ceulemans nog precies gaan bespreken tijdens de procedurevergadering. Ik kan daar ook de consequenties niet helemaal van overzien. Misschien dat de minister daar dan op kan reageren. Dus eigenlijk geen steun voor in ieder geval het voorstel van de heer Ceulemans.

Mevrouw **Michon-Derkzen** (VVD):

Ik sluit mij aan bij wat mevrouw Patijn zegt: eerst stemmen over de amendementen en later over wet, zoals we altijd doen. We kunnen namelijk niet in een procedurevergadering met elkaar besluiten hoe we hier plenair stemmen. Als we hier anders willen stemmen, moeten we een regeling agenderen en het erover hebben. Volgens mij moeten we het even zo normaal mogelijk doen. Dat is dus stemmen over amendementen op de 21ste. Dan stemmen we tijdens de eerstvolgende mogelijkheid over de wet, tenzij we hier in een regeling anders besluiten.

De heer **Edgar Mulder** (PVV):

Geen steun voor Ceulemans. Wel voor Flach, maar die heeft dat voorstel eigenlijk niet gedaan. De rest heeft het over dinsdag stemmen over de amendementen en bijvoorbeeld op donderdag over de wet.

De heer **Ceulemans** (JA21):

Mevrouw Michon-Derkzen zegt dat we in de commissie niet bepalen hoe er plenair gestemd wordt. Daar ben ik mij van bewust. Ik bedoelde meer dat in de commissie de mogelijkheid bestaat om met alle woordvoerders te bespreken hoe we ermee om willen gaan. Vervolgens kunnen we plenair besluiten wanneer er wordt gestemd. De heer Neijenhuis zegt dat hij op zich bereid is om wat langer te wachten en om daar bedenktijd voor te hebben, maar niet zozeer om aan pakketvorming te doen. Ik ben ook bereid om mij achter het voorstel van de heer Flach te scharen. Dat betekent dat we op de 21ste stemmen over de amendementen en dan na het meireces over het wetsvoorstel stemmen.

De **voorzitter**:

Ik zie dat daar een meerderheid voor is. Er is dus een meerderheid voor het stemmen over de amendementen op 21 april. Over het wetsvoorstel wordt gestemd op de dinsdag na het reces.

Minister **Vijlbrief**:

Voorzitter. De Kamer gaat over de orde. Al vond ik daar wat van, dan zou ik het nog niet durven zeggen.

De **voorzitter**:

Ik wilde het bijna vragen, maar dacht: de Kamer gaat over de orde.

De heer **Neijenhuis** (D66):

Andere Kamerleden hadden inderdaad aan de minister gevraagd wat de gevolgen zouden zijn bij een bepaalde mate van uitstel. Uitstel zou dan tot de eerste vergadering na het meireces zijn, 10 mei of zo.

Minister **Vijlbrief**:

Voorzitter, laten we reëel ...

De **voorzitter**:

12 mei.

Minister **Vijlbrief**:

Laten we reëel zijn: Nederland ligt redelijk plat in dat meireces. Het zal er niet op hangen of je dit nou op die dinsdag of donderdag voor het meireces doorstuurt naar de Eerste Kamer, of dat je dat de dinsdag na het meireces doet. Ik zou wel echt willen afraden om langer te vertragen — ik zeg het maar even op z'n Hollands nu — omdat daarmee de behandeling in de Eerste Kamer en een heleboel geld in het Herstel- en Veerkrachtplan in gevaar komen. Ik zeg het maar even!

De **voorzitter**:

Dank u wel. Dat leidt tot de conclusie dat er op 21 april gestemd gaat worden over de amendementen en op 12 mei over het wetsvoorstel. Ik wil de minister bedanken voor zijn adequate beantwoording. Ik wil de Kamer bedanken voor het echt hele uitstekende debat. Ik heb ervan genoten als voorzitter.

Minister **Vijlbrief**:

Ik dank de ambtenaren nog! Dat ben ik vergeten.

De **voorzitter**:

Ja, jullie ook bedankt! Daarmee sluit ik de vergadering.

Sluiting

Sluiting 22.38 uur.