
Vergaderjaar 2025-2026

36 746 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)

C **VERSLAG VAN DE VASTE COMMISSIE VOOR SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID¹**
Vastgesteld 9 juni 2026

1. Inleiding

De leden van de fractie van **GroenLinks-PvdA** hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel Wet meer zekerheid flexwerkers. Naar aanleiding daarvan hebben deze leden een aantal vragen.

De leden van de fractie van de **VVD** hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel en hebben een aantal vragen en opmerkingen.

De leden van de fractie van **D66** hebben met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel inzake de versterking van de positie van flexwerkers. Deze leden onderschrijven het doel van het wetsvoorstel om onvrijwillige onzekerheid terug te dringen en de arbeidsmarkt evenwichtiger te maken. Tegelijkertijd achten deze leden het van belang dat nieuwe regelgeving voldoende ruimte laat voor keuzevrijheid van werknemers die bewust kiezen voor flexibiliteit, uitvoerbaar blijft voor werkgevers en handhavende instanties en in de praktijk recht doet aan de menselijke maat. De leden van de fractie van **D66** hebben hierover nog enkele vragen.

De leden van de fractie van het **CDA** hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel en hebben hierover een aantal vragen.

De leden van de fractie van **JA21** hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel en hebben een aantal vragen.

De leden van de fractie van de **SGP** hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel en hebben enkele vragen.

De leden van de fractie van de **BBB** en het lid van de fractie **Van Gasteren** sluiten zich aan bij alle vragen.

2. Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van GroenLinks-PvdA

1. Kan de regering een overzicht geven van de implicaties van de aangenomen amendementen, moties en toezeggingen? Kan de regering per amendement/motie of toezegging duiden:
 - a. de juridische doorwerking,

¹ Samenstelling:

Van Apeldoorn (SP), Bakker-Klein (CDA), Van Ballekom (VVD), Baumgarten (JA21), Beukering (Fractie-Beukering), Bezaan (PVV), Bovens (CDA), Fiers (GroenLinks-PvdA), Van Gasteren (Fractie-Van Gasteren), Van der Goot (OPNL), Griffioen (D66), Van Gurp (GroenLinks-PvdA) (voorzitter), Huizinga-Heringa (ChristenUnie), Karaaslan (D66), Koffeman (PvdD), Lagas (BBB), Van der Linden (VVD), Moonen (D66) (ondervoorzitter), Van den Oetelaar (FVD), Perin-Gopie (Volt), Petersen (VVD), Ramsodit (GroenLinks-PvdA), Van Rooijen (50PLUS), Roovers (GroenLinks-PvdA), Van de Sanden (Fractie-Van de Sanden), Schalk (SGP), Visseren-Hamakers (Fractie-Visseren-Hamakers), Walenkamp (Fractie-Walenkamp), Van Wijk (BBB)

- b. de risico's voor de eenduidigheid van de wetgeving,
 - c. de gevolgen van de uitvoerbaarheid van de wetgeving,
 - d. de wijze van implementatie van het amendement, de motie of de toezegging (aangepast in de wet, of op andere wijze geïmplementeerd).
2. Heeft de regering voorafgaand een doenvermogenstoets uitgevoerd specifiek voor degenen die straks te maken krijgen met deze wetgeving? Dit betreft zowel werknemers als werkgevers. Anders geformuleerd: gaat de wetgeving uit van realistische assumpties over de mentale belastbaarheid van betrokkenen? Zo nee, waarom heeft een dergelijke doenvermogenstoets niet plaatsgevonden? Is de regering bereid dit alsnog te doen?
 3. Welke aandachtspunten ziet de regering ten aanzien van de uitvoerbaarheid, handhaafbaarheid en rechtszekerheid van de Wet meer zekerheid flexwerkers, in het bijzonder voor sectoren die projectmatig zijn georganiseerd en met tijdelijke middelen worden gefinancierd?
 4. De afgelopen jaren zijn er diverse maatregelen genomen op het terrein van arbeidsrelaties en de toepassing van het arbeidsrecht. Onder andere de handhaving op de beoordeling van arbeidsrelaties in het kader van de Wet DBA en het onderscheiden van zelfstandig ondernemerschap en werknemerschap. Hoe beoordeelt de regering de samenloop van deze maatregelen binnen het arbeidsrecht en het risico dat werkgevers/opdrachtgevers en werkenden/ondernemers hierdoor worden geconfronteerd met onduidelijkheid over de meest passende wijze van inzet van arbeid binnen hun relatie?
 5. Voor de podiumkunsten zijn diverse artistieke, productie- en voorstellingsgebonden functierollen bij ministeriële regeling uitgezonderd van de ketenregeling van artikel 7:668a BW, vanwege de aard van de werkzaamheden en de financiering van deze culturele sector.² De functierollen betreffen de artistieke (steun-)functies van acteur, danser, balletmeester, repetitor, regisseur, scenograaf, ontwerper (licht, geluid, video), componist, musicus/zanger, choreograaf, kinderbegeleider en dramaturg, alsmede de productie- en voorstellingsgebonden functies van productie leider, productiemedewerker, theatertechnicus (inspiciënt), boven-/ondertitelaar, souffleur, figurant, kleed-, kap-, grime- en decormedewerker, tourneebegeleider, educatiemedewerker en alle bij voornoemde functies horende assistenten. Voor deze functies geldt op grond van de ministeriële regeling dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat indien tussen werkgever en werknemer meer dan 15 arbeidsovereenkomsten zijn afgesloten en/of als meerdere arbeidsovereenkomsten gezamenlijk de duur van 48 maanden overschrijden. Om deze keten van arbeidsovereenkomsten te doorbreken dient er een tussenpoos van meer dan 3 maanden te zijn. Naast de podiumkunsten bestaat er in de culturele sector de onafhankelijke film-, audiovisuele en vrije theatersector. Dit omvat het geheel van o.a. producenten, makers, uitvoerenden, technici, ontwerpers, distributeurs die betrokken zijn bij de ontwikkeling, productie, presentatie, verspreiding en exploitatie van filmische, audiovisuele en podiumkunstzinnige werken.
 - a. In hoeverre is de regering van oordeel dat de kenmerken die ten grondslag liggen aan de uitzonderingsmogelijkheid voor de podiumkunsten eveneens aanwezig zijn binnen de onafhankelijke film-, audiovisuele en vrije theatersector? Daarbij gaat het onder meer om de aard van de werkzaamheden, waaronder het productiegebonden karakter van de inzet, de wisselende samenstelling van cast, crew en productieteams, en de noodzaak om per productie specifieke artistieke, creatieve en technische expertise in te zetten. Daarnaast gaat het om de wijze van financiering, die veelal projectmatig van aard is, waarbij financiering per productie wordt verkregen en langdurige of structurele financiering ontbreekt.
 - b. Kan de regering toelichten in hoeverre productiegebonden functierollen binnen de de onafhankelijke film-, audiovisuele en vrije theatersector, zoals acteurs, regisseurs, schrijvers, productie leiders, technici, editors en andere cast- en crewfuncties, in aanmerking zouden kunnen komen voor een vergelijkbare toepassing van de uitzonderingsmogelijkheid van artikel 7:668a BW op grond van een soortgelijke ministeriële regeling? Welke criteria zijn daarbij bepalend?
 - c. Kan de regering daarbij ingaan op het feit dat in de onafhankelijke film-, audiovisuele en vrije theatersector wordt gewerkt met beschreven functierollen,

² *Stcrt. 2024, 3439.*

de uitgangspunten van de *Fair Practice Code* en afspraken uit het *Fair Pay Pact*, gericht op eerlijke beloning, transparante arbeidsvoorwaarden en duurzame arbeidsrelaties?

3. Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van de VVD

Personeelsplanning en operationele flexibiliteit

Veel werkgevers gebruiken flexibiliteit primair om operationele onvoorspelbaarheid (ziekte, piekbelasting, weersinvloeden, acute zorgvraag of seizoensdrukke) op te vangen. De leden van de VVD-fractie waarderen de extra bescherming die flexibele arbeidskrachten krijgen. Wel hebben deze leden zorgen over de vraag of werkgevers nog voldoende (noodzakelijke) bestuurlijke en operationele wendbaarheid behouden, en of er voor werknemers met vrijwillige behoefte aan flexibiliteit voldoende ruimte overblijft.

1. Welke hindernissen werpt dit wetsvoorstel op voor sectoren waarin de arbeidsvraag per definitie moeilijk planbaar is, zoals de zorg, horeca, logistiek, cultuur en seizoenswerk? Op basis van welke onderbouwing verwacht de regering dat werkgevers in deze sectoren operationele flexibiliteit daadwerkelijk kunnen vervangen door voorspelbare inzetmodellen? Hoe worden bedrijven in deze specifieke sectoren geholpen om dit wetsvoorstel werkbaar voor ze te maken?
2. Is de regering van mening dat de wet voldoende onderscheid maakt tussen ongewenste onzekerheid voor werknemers en legitieme fluctuaties in de bedrijfsvoering? Hoe beoordeelt de regering de balans tussen bescherming en flexibiliteit?
3. In hoeverre wordt volgens de regering in dit wetsvoorstel de behoefte aan vrijwillige flexibiliteit voldoende erkend? Niet alle nulurencontracten zijn problematisch; sommige groepen kiezen bewust voor flexibiliteit. Waarom is voor deze groepen niet de mogelijkheid opengelaten om vrijwillig afspraken met meer flexibiliteit te maken, net zoals studenten en pensioengerechtigden dat nu kunnen doen? In hoeverre mag de wetgever volgens de regering bescherming afdwingen tegen vrijwillige contractkeuzes in?
4. De regering kiest er in dit wetsvoorstel voor om een aantal kenmerken van flexibele contracten meer gelijk te stellen met die van vaste contracten. In hoeverre heeft de regering onderzocht of een alternatief hierin kan voorzien, bijvoorbeeld door achterliggende zaken – zoals hypotheekverstrekking, pensioenopbouw, sociale zekerheid en inkomensbeoordeling – contractneutraler in te richten? Waarom is voor deze route niet gekozen?
5. Niet alle werkzaamheden waarvoor bedrijven flexibele inzet van arbeidskrachten nodig hebben kunnen worden ingevuld door studenten en/of pensioengerechtigden – bijvoorbeeld productiebedrijven waar personeel overdag beschikbaar moet zijn en soms ook een zekere vitaliteit wordt gevraagd. Op welke flexibele arbeidskrachten kunnen deze bedrijven volgens de regering terugvallen - zonder verhoging van de arbeidskosten en verzwakking van hun concurrentiepositie ten opzichte van de huidige situatie?

De 130%-bandbreedte

De introductie van het bandbreedtecontract is een belangrijke pijler van het wetsvoorstel. De keuze voor de 130%-norm lijkt echter arbitrair en (te) uniform. De leden van de VVD-fractie vragen zich af of dit wettelijke model voldoende aansluit op de economische werkelijkheid van uiteenlopende sectoren.

1. Erkent de regering dat een uniforme wettelijke norm spanning kan veroorzaken met sectoren waarin arbeidspatronen structureel grilliger en minder uniform zijn dan het model veronderstelt?
2. Waarom acht de regering juist een bandbreedte van 130% proportioneel en passend voor in de praktijk zeer uiteenlopende sectoren en bedrijfsmodellen? Waarom is niet gekozen voor bijvoorbeeld 110%, 150% of 190% - maar voor 130%?
3. Waarom heeft de regering niet gekozen voor het mogelijk maken van meer sectorspecifieke differentiatie of cao-maatwerk binnen de systematiek van het wetsvoorstel?
4. Is onderzocht of de gekozen bandbreedte aansluit bij feitelijke fluctuaties in de praktijk van arbeidsvraag binnen sectoren die sterk afhankelijk zijn van flexibele

inzet? Hoe is dit onderzocht, en wat was de feitelijke uitkomst. Kan de regering de verslagen van deze onderzoeken delen met de Eerste Kamer? Zo nee, waarom niet?

5. Welke juridische en economische gevolgen verwacht de regering indien werkgevers de 130%-norm in praktijk als onvoldoende werkbaar ervaren?

Bedrijfsvoering, administratieve lasten en uitvoerbaarheid voor werkgevers

Het wetsvoorstel introduceert aanzienlijke nieuwe administratieve verplichtingen voor werkgevers. Zij moeten onder meer beschikbaarheidsuren registreren, oproepen administreren, annuleringstermijnen bewaken, bandbreedtes controleren, de studentenstatus controleren, ketenhistorie bijhouden en urenaanbiedingen monitoren. Grote werkgevers kunnen dergelijke verplichtingen vaak opvangen omdat zij een HR-afdeling hebben. Maar voor MKB-bedrijven zonder of met een kleine HR-afdeling kan de complexiteit substantieel zijn. Bovendien laat de praktijk zien dat HR-afdelingen binnen bedrijven vaak een hoge personeelsdorstroom hebben, en weinig institutioneel geheugen. De leden van de VVD-fractie hebben daarom zorgen over de uitvoerbaarheid voor met name werkgevers in het midden- en kleinbedrijf.

1. Het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) geeft aan dat het wetsvoorstel werkbaar kan zijn voor bedrijven in het MKB-segment, maar vaak alleen met hulp en ondersteuning – en ook dat brengt extra kosten en extra complexiteit met zich mee.³ Welke toets heeft de regering uitgevoerd op de praktische uitvoerbaarheid van dit wetsvoorstel voor werkgevers in het MKB-segment die nauwelijks of geen beschikking hebben over gespecialiseerde HR-capaciteit? Hoe is dit onderzocht, en wat was de feitelijke uitkomst. Kan de regering de verslagen van deze onderzoeken delen met de Eerste Kamer? Zo nee, waarom niet? Is de uitvoerbaarheid voldoende getest bij werkgevers in het MKB-segment?
2. Heeft de regering onderzoek gedaan naar het cumulatieve effect van de hierboven genoemde administratieve lasten? Zijn deze lasten (nog) proportioneel in het licht van de doelstellingen van dit wetsvoorstel? Hoe is dit onderzocht, en wat was de feitelijke uitkomst. Kan de regering de verslagen van deze onderzoeken delen met de Eerste Kamer? Zo nee, waarom niet?
3. In hoeverre verwacht de regering dat de complexiteit van het wetsvoorstel zal leiden tot meer juridische onzekerheid voor werkgevers, of afhankelijkheid van externe arbeidsrechtelijke advisering? Heeft de regering onderzocht welke financiële en administratieve lasten dit specifieke punt voor werkgevers met zich meebrengt?
4. Kan de regering aangeven hoe de voorgestelde ketenregeling uitwerkt in sectoren die vrijwel volledig projectmatig georganiseerd en gefinancierd zijn? Hoe kunnen bedrijven de kennis en ervaring die bij flexibele medewerkers is opgebouwd borgen – bijvoorbeeld door dezelfde krachten bij een volgend project opnieuw in te zetten? Wat betekent dit voor bedrijven die voornamelijk op projectbasis werken, en hierdoor geen structurele loondoorbetalingsverplichtingen kunnen dragen?
5. Hoe taxeert de regering in het licht van de administratieve en financiële lasten voor werkgevers het risico op ontwijkgedrag of ontwijkconstructies? Blijven materiële uitwijkmogelijkheden bestaan? Zo ja, bereikt deze wet dan haar doel?

Verlies van operationele flexibiliteit en economische effecten

Een belangrijke vraag van de leden van de VVD-fractie is of het wetsvoorstel uiteindelijk leidt tot meer stabiele arbeid, of juist tot economische terughoudendheid bij werkgevers. Werkgevers waarschuwen voor effecten op werkgelegenheid, dienstverlening en investeringsbereidheid.

1. De Raad van State wijst er onder meer op dat de economische effecten van het wetsvoorstel beperkt en onzeker zijn, en de risico's voor arbeidsmarktflexibiliteit serieus. De regering heeft daarop de motivering uitgebreid maar niet het wetsvoorstel aangepast, dus aan de zorgen van de Raad van State is niet tegemoetgekomen. Ook het ATR betwijfelt de proportionaliteit; de baten kunnen beperkt zijn en de regeldruk hoog. Daarom vragen de leden van de VVD-fractie: hoe is volgens de regering aangetoond dat de voordelen van het wetsvoorstel opwegen tegen de economische risico's? Kan de regering inzichtelijk maken welke factoren hieraan

³ Uitvoeringstoets Adviescollege toetsing Regeldruk: wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers, bijlage bij Kamerstukken II 2024-2025, 36746, nr. 3.

ten grondslag liggen, en waarop deze afweging is gebaseerd? Welke effecten verwacht de regering op het investerings- en vestigingsklimaat voor ondernemingen met sterk fluctuerende arbeidsvraag?

2. Hoe voorkomt de regering dat werkgevers uit voorzichtigheid minder personeel inzetten danwel diensten afschalen omdat zij binnen de bepalingen van dit wetsvoorstel hun piekbelasting vanuit bedrijfsmatigheid onvoldoende verantwoord kunnen opvangen? Gaat dit daadwerkelijk leiden tot meer vaste arbeid (en hogere kosten), of juist tot minder uren en minder werkgelegenheid? Welke onderbouwing kan de regering hiervoor geven?
3. Hoe heeft de regering de economische gevolgen onderzocht voor sectoren die structureel afhankelijk zijn van flexibele inzet om pieken en onvoorziene omstandigheden op te vangen? Hoeveel bedrijven kunnen als gevolg van dit wetsvoorstel hun bedrijfsvoering niet meer rendabel voeren, met het risico dat deze bedrijven moeten sluiten of naar het buitenland verhuizen? Hoe is dit onderzocht, en wat was de feitelijke uitkomst. Kan de regering de verslagen van deze onderzoeken delen met de Eerste Kamer? Zo nee, waarom niet?
4. Het wetsvoorstel bleek volgens de uitvoeringstoets van de SVB vóór 2030 niet uitvoerbaar binnen het PGB-domein.⁴ Welke ruimte ziet de regering om ook voor bedrijven in de hierboven geschetste risicozone uitzondering toe te staan – net zoals nu mogelijk is gemaakt voor de PGB-zorg – om hun continuïteit in Nederland niet hierdoor in gevaar te brengen?

Juridisering, interpretatieproblemen en handhaafbaarheid

De systematiek van het wetsvoorstel is complex. Dat roept bij de leden van de VVD-fractie de vraag op in hoeverre dit wetsvoorstel juridisch voldoende helder is, en in praktijk ook voldoende handhaafbaar.

1. In hoeverre acht de regering de kernbegrippen van het wetsvoorstel voldoende juridisch afgebakend om langdurige interpretatiegeschillen te voorkomen? Heeft de regering hierover advies ingewonnen? Zo ja, kan de regering dan rapporten met deze adviezen delen met de Eerste Kamer? Zo nee, waarom niet?
2. Hoe waarschijnlijk is het volgens de regering dat werkgevers en werknemers in toenemende mate afhankelijk worden van jurisprudentie om uiteindelijk de praktische betekenis van nieuwe normen vast te stellen? Welke belasting brengt dat met zich mee voor de rechterlijke macht? Is de regering van oordeel dat de rechterlijke macht voldoende capaciteit heeft om deze belasting op te vangen, zodat dit niet resulteert in stagnatie in de bedrijfsvoering van bedrijven?
3. Welke onderdelen van het wetsvoorstel verwacht de regering dat in de praktijk de meeste handhavings- of interpretatieproblemen zullen opleveren? Hoe voorziet de regering daarmee in de handhaving om te gaan?
4. Hoe beoordeelt de regering het risico dat goedwillende werkgevers relatief zwaar worden belast, terwijl ontwijkconstructies zich juist verplaatsen naar minder zichtbare vormen van flexibiliteit? En op welke wijze denkt de regering te handhaven op uitwijkmogelijkheden en uitwijkconstructies, die eerlijke concurrentie kunnen ondermijnen?

4. Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van D66

De leden van de fractie van **D66** onderschrijven het uitgangspunt dat onvrijwillige onzekerheid moet worden tegengestaan. Tegelijkertijd constateren zij dat een deel van de werknemers bewust kiest voor flexibel werk. Kan de regering nader toelichten hoe het wetsvoorstel onderscheid maakt tussen onvrijwillige en vrijwillige flexibiliteit? Acht de regering het wetsvoorstel zodanig vormgegeven dat onvrijwillige onzekerheid wordt verminderd zonder de keuzevrijheid van werknemers die bewust flexibel willen werken onnodig te beperken?

Voorts vragen deze leden hoe bij de uitvoering en handhaving van het wetsvoorstel expliciet rekening wordt gehouden met de menselijke maat. Welke waarborgen bestaan er om

⁴ Uitvoeringstoets SVB wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers, bijlage bij Kamerstukken II 2025-2026, 36746 / 25657, nr. 8.

te voorkomen dat kwetsbare groepen door een uniforme toepassing van de regels onbedoeld worden benadeeld?

Is de gekozen bandbreedte juridisch voldoende helder en proportioneel om in de praktijk rechtszekerheid te bieden aan zowel werknemers als werkgevers? Hoe wordt voorkomen dat het bandbreedtecontract in de uitvoering leidt tot onduidelijkheid, juridisering of druk op werknemers, terwijl vrijwillige flexibiliteit wel mogelijk blijft?

Acht de regering de lastenverzwaring die voortvloeit uit dit wetsvoorstel proportioneel in verhouding tot het beoogde doel, en hoe is geborgd dat goedwillende werkgevers niet onevenredig worden belast? Biedt het wetsvoorstel voldoende rechtszekerheid en voorspelbaarheid voor werkgevers om het zorgvuldig toe te passen, mede gelet op toezicht en handhaving? Hoe beoordeelt de regering het risico dat cumulatie van lasten leidt tot onbedoelde effecten, zoals terughoudendheid bij het aannemen van personeel of verschuiving naar minder zekere arbeidsvormen?

De leden van de D66-fractie vragen bijzondere aandacht voor sectoren waarin de vraag naar arbeid van nature sterk fluctueert, zoals delen van de cultuursector, evenementenbranche, recreatiesector en andere sectoren waarin werkzaamheden sterk afhankelijk zijn van projecten of wisselende publieksvraag. Hoe beoordeelt de regering de gevolgen van het wetsvoorstel voor dergelijke sectoren? Is zij van mening dat de voorgestelde uitzonderingen en overgangsregelingen voldoende recht doen aan de specifieke kenmerken van deze arbeidsmarkten?

Deze leden vragen de regering tevens nader toe te lichten hoe de uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid van het wetsvoorstel zijn getoetst. Acht de regering de voorgestelde maatregelen uitvoerbaar voor zowel werkgevers als handhavende instanties, mede gelet op de complexiteit van de nieuwe regels en de verschillen tussen sectoren?

Tot slot hechten de leden van de D66-fractie aan een zorgvuldige monitoring van de effecten van het wetsvoorstel. Is de regering bereid de werking van de wet binnen een afzienbare termijn na inwerkingtreding te evalueren op doeltreffendheid, proportionaliteit, uitvoerbaarheid en effecten op de arbeidsmarkt? Welke indicatoren zullen daarbij worden gehanteerd om vast te stellen of het wetsvoorstel daadwerkelijk leidt tot meer werk- en inkomenszekerheid voor werknemers? Kan de regering toezeggen de Eerste Kamer periodiek te informeren over de voortgang en eventuele onbedoelde effecten van de wet, zodat waar nodig tijdig kan worden bijgestuurd?

5. Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van het CDA

De leden van de fractie van het CDA onderschrijven de ambitie in deze wet om werknemers meer zekerheid te bieden, maar maken zich wel grote zorgen over de gevolgen van deze wet voor de zorgsector, waarin sprake is van een grote krapte op de arbeidsmarkt. Vanuit rechtstreekse signalen van zorgorganisaties (als ook gelijkluidende signalen via ActiZ) vernemen deze leden dat zorgmedewerkers feitelijk al iedere door henzelf gewenste contractvorm kunnen krijgen. Het aanbieden van een nul-urencontract aan zorgmedewerkers gebeurt dan ook altijd alleen aan zorgmedewerkers die zelf de daarmee gepaard gaande flexibiliteit wensen. Zonder de mogelijkheid van een dergelijke contractvorm bestaat er een groot risico dat deze groep zorgmedewerkers zullen uitstromen, waardoor de continuïteit en toegankelijkheid van zorg, met name in sectoren waar 24/7-roosters noodzakelijk zijn, in het gedrang komen. Hierover hebben de leden van de CDA-fractie de volgende vragen:

1. Hoe voorkomt de regering dat het verbod op oproepcontracten leidt tot extra uitstroom van zorgmedewerkers de sector uit, of naar duurdere externe inhuur?
2. Hoe wordt uitvoering gegeven aan de aangenomen motie-Van Ark/Tijmstra om samen met de zorgsector de uitvoeringsknelpunten rond het verbod op oproepcontracten in kaart te brengen?⁵
3. De wet maakt inmiddels uitzonderingen voor pgb-zorgverleners, studenten en AOW-gerechtigden. In hoeverre is de regering bereid ook voor de zorgsector aanvullende ruimte of uitzonderingen te creëren, gezien de verwachte negatieve gevolgen voor de continuïteit en toegankelijkheid van zorg?
4. Hoe voorkomt de regering dat het verbod op oproepcontracten leidt tot hogere kosten door een grotere afhankelijkheid van uitzendkrachten en detachering, terwijl zorgorganisaties al onder grote financiële druk staan? En als deze

⁵ Kamerstukken II 2025-2026, 36746, nr. 34.

kostenstijging onvermijdelijk blijkt, worden zorgorganisaties hiervoor dan gecompenseerd binnen de zorgtarieven?

6. Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van JA21

1. De leden van de fractie van **JA21** lezen dat de regering verwacht dat dit wetsvoorstel zal bijdragen aan meer werk- en inkomenszekerheid.⁶ Op basis van welke concrete indicatoren zal worden vastgesteld of deze doelstelling daadwerkelijk wordt bereikt, en bij welke uitkomsten zou de regering concluderen dat de wet niet het beoogde effect heeft gehad?
2. Kan de regering aangeven op welke onderdelen van het wetsvoorstel naar verwachting de meeste interpretatiegeschillen tussen werkgevers en werknemers zullen ontstaan? Hoe wordt voorkomen dat essentiële normen pas na jaren van jurisprudentie voldoende duidelijk worden?
3. Dit wetsvoorstel maakt deel uit van een breder pakket arbeidsmarkthervormingen. Hoe zal de regering bij de aangekondigde evaluatie de effecten van dit wetsvoorstel kunnen onderscheiden van de effecten van andere maatregelen binnen dat pakket?
4. Heeft de regering onderzocht in hoeverre de voorgestelde beperking van flexibele arbeidsvormen kan leiden tot een verschuiving naar andere constructies, zoals contracting, uitbesteding of zelfstandigenconstructies? Zo ja, hoe verhoudt een dergelijke verschuiving zich tot de doelstellingen van het wetsvoorstel?
5. Kan de regering nader toelichten welke structurele extra kosten voor werkgevers naar verwachting voortvloeien uit dit wetsvoorstel, bijvoorbeeld in de vorm van hogere loonkosten, nalevingskosten en organisatorische aanpassingen? Hoe zal worden gevolgd of deze kosten in de praktijk hoger uitvallen dan bij de voorbereiding van het wetsvoorstel is voorzien?
6. De regering heeft erop gewezen dat vertraging van dit wetsvoorstel gevolgen kan hebben voor de Nederlandse aanspraak op middelen uit het Europese Herstel- en Veerkrachtplan. In hoeverre acht de regering het wenselijk dat dergelijke financiële belangen een rol spelen bij de parlementaire beoordeling van nationale wetgeving?

7. Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van de SGP

De leden van de fractie van de **SGP** lezen dat de ruimte om in een cao tot maatwerk te komen in de betreffende sector wordt ingeperkt, zodat niet meer kan worden afgeweken van de ketenbepaling. Het is deze leden onduidelijk welke argumenten golden om dit maatwerk destijds toe te staan en waarom die argumenten nu niet meer gelden.

1. Is in kaart gebracht wat het ontnemen van de mogelijkheid tot maatwerk in de cao voor gevolgen heeft in de sectoren waarin die mogelijkheid geldt? Kan de regering een overzicht geven van deze gevolgen?
2. Kan de regering onderbouwen waarom deze gevolgen proportioneel zijn?

Deze leden ontvangen zorgelijke signalen dat juist in sectoren met flinke personeelstekorten deze wet tot uitvoeringsproblemen zal leiden. Volgens de website van de rijksoverheid is er een risico dat het personeelstekort alleen in de zorgsector in 2035 al oploopt tot 301.000 medewerkers.⁷ Daarom wordt in de zorgsector veelvuldig gewerkt met (117.000) flexwerkers om dit tekort het hoofd te bieden. Ook in andere sectoren leven zorgen over de consequenties van deze wet voor de beschikbaarheid van personeel.

3. Deelt de regering de zorgen omtrent de personeelstekorten in verscheidene sectoren in Nederland?
4. Hoe draagt de voorliggende wet bij aan het oplossen van het personeelstekort?
5. Welke maatregelen worden genomen om nadelige effecten van deze wet op personeelstekorten te mitigeren?

⁶ Kamerstukken II 2024-2025, 36745, nr. 3, p. 10

⁷ [Personeelstekort in zorg en welzijn tegengaan | Werken in de zorg | Rijksoverheid.nl](#)

Een aanvullende zorg is dat deze wet tot hogere personeelskosten zal leiden omdat bijvoorbeeld de goedkopere, flexibele oproepkracht op nulurenbasis niet meer ingezet kan worden. Om bij het voorbeeld van de zorg te blijven: dit betekent dat de zorgkosten stijgen en men voor hetzelfde budget minder zorg kan afnemen.

6. Op welke manier weegt de regering de gevolgen van deze wet mee voor de continuïteit en toegankelijkheid van zorg, met name in sectoren waar 24/7-roosters noodzakelijk zijn?
7. Hoe voorkomt de regering dat het verbod op oproepcontracten leidt tot extra uitstroom van zorgmedewerkers de sector uit, of naar duurdere externe inhuur?
8. Hoe wordt uitvoering gegeven aan de aangenomen motie-Van Ark/Tijmstra om samen met de zorgsector de uitvoeringsknelpunten rond het verbod op oproepcontracten in kaart te brengen?

De leden van de SGP-fractie constateren tegelijk dat er wel allerhande uitzonderingen gaan gelden. Dat maakt de systematiek niet per definitie transparanter of overzichtelijker.

9. Voorziet de regering dat er aanvullende uitzonderingen nodig zullen zijn om kritieke personeelstekorten in hulpverleningssectoren op te lossen? Vergelijkbare zorgen gelden er in sectoren waar niet per se sprake is van een personeelstekort, maar waar flexibiliteit wel van groot belang is. De casus van speelgoedfabrikant NSF is in de Tweede Kamer aan bod geweest. Dat gaat om een speelgoedfabrikant die vanwege productiepieken pas kort van tevoren weet hoeveel personeel er nodig is. Hetzelfde geldt voor andere sectoren, zoals de overslag van groente en fruit, waarbij men soms pas in de vroege ochtend een grote order krijgt waarvoor extra personeel ingezet moet worden. Met name de luchttransportproducten, die binnen vijf dagen van de plant tot de klant moeten zijn gebracht, kennen volatiliteit in de personeelsinzet.⁸ Voor verscheidene sectoren levert deze wet uitvoeringsproblemen op.

10. Is onderzocht welke sectoren door kostenstijgingen worden geraakt en naar de draagkracht van deze sectoren?

11. Heeft de regering onderzocht welke gevolgen deze wet heeft voor de internationale concurrentiepositie van Nederland in deze sectoren?

Deze leden hebben tevens zorgen over het instellen van de administratieve vervaltermijn van 60 maanden in combinatie met het afschaffen van de maatwerkmogelijkheid in de cao's. Zij vrezen dat deze termijn in de hand werkt dat werknemers, die goed zijn ingewerkt, minder kans maken op werk bij een voormalig werkgever. Dit verkleint hun kansen op werk. Daarnaast vrezen deze leden dat werkgevers eerder onervaren tijdelijke werknemers inzetten wat tot inefficiëntie leidt omdat deze onervaren werknemers moeten worden ingewerkt. Dit leidt tot productiviteits- en winstverlies, terwijl het onder aan de streep niets oplevert voor het werknemersbestand of het aantal personen in de bijstand.

12. Welke concrete positieve effecten verwacht de regering en kan zij die, afgezet tegen de negatieve effecten, nader onderbouwen?

Doel van het wetsvoorstel is om het perspectief op een vast contract voor werknemers te vergroten. Een risico dat niet nader wordt geadresseerd is dat, in plaats dat vaste contracten worden aangeboden, geen verlenging wordt aangeboden en werknemers juist hun flexibele baan verliezen.

13. Kan de regering hierop reflecteren?

Het voorgestelde bandbreedtecontract is bedoeld om meer zekerheid te bieden voor werknemers door minder flexibiliteit toe te staan.

14. Op welke wijze is onderzocht of deze contractvorm aansluit bij de behoeften van werknemers?

De leden van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid zien de nota naar aanleiding van het verslag met belangstelling tegemoet en ontvangen deze graag uiterlijk vrijdag 12 juni vóór 17.00 uur met het oog op nadere procedure op dinsdag 16 juni,

⁸ Een papaya uit Zuid-Amerika moet z.s.m. op luchttransport, wordt vanaf het Nederlandse vliegveld naar een groothandel gebracht voor overslag en dan per vrachtwagen uitgereden naar Europese landen waar het vanuit een distributiecentrum wordt bezorgd aan een winkel. Eén dag vertraging betekent een rotte papaya.

teneinde nog tegemoet te kunnen komen aan het verzoek om spoedige afhandeling van dit wetsvoorstel.

De voorzitter van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Van Gorp

De griffier van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Van der Bijl