
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)

F **NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET TWEDE VERSLAG**
Ontvangen 29 juni 2026

De regering heeft met belangstelling kennisgenomen van het tweede verslag van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid inzake bovengenoemd wetsvoorstel. Zij is de leden van de fractie van de VVD erkentelijk voor hun inbreng. De beantwoording van de vragen in deze nota volgt de inhoudsopgave van het vastgestelde verslag. De leden van de vaste commissie hebben aangegeven dat zij het wetsvoorstel gereed achten voor plenaire behandeling bij ontvangst van deze nota uiterlijk 29 juni 2026. De regering heeft hierbij aan dit verzoek voldaan en dankt de leden hartelijk voor hun medewerking.

1. Inleiding

De leden van de fractie van de VVD hebben kennisgenomen van de nota naar aanleiding van het verslag en hebben nog een aantal vragen en opmerkingen.

Het lid van de fractie-Walenkamp en het lid van de fractie-van-Gasteren sluiten zich graag aan bij deze vragen.

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

Aanpak problemen

De Raad van State geeft aan dat de problemen met de gekozen aanpak niet worden opgelost, maar dat hooguit de scheidslijnen enigszins verschuiven. Hierdoor stelt de Raad van State dat van een fundamentele hervorming op het terrein van de arbeidsmarkt geen sprake is.¹

- 1. De regering heeft op bovenstaande kwalificatie gereageerd dat zij, anders dan de Afdeling, van mening is dat de maatregelen op andere terreinen de wendbaarheid van werkgevers vergroten. Inachtnemend dat de wetgever elk wetsvoorstel op eigen merites moet beoordelen, in hoeverre biedt onderhavig wetsvoorstel uitkomsten voor de onderliggende problematiek, zoals het structurele personeelstekort?*

Het kabinet is het eens met de leden van de VVD-fractie dat het belangrijk is om te bezien hoe dit wetsvoorstel ook bijdraagt aan het oplossen van de problematiek van personeelstekorten op de arbeidsmarkt. Demografische ontwikkelingen, zoals de vergrijzende bevolking, vragen er om zorgvuldiger om te gaan met de potentiële beroepsbevolking. Dit wetsvoorstel is hier niet primair op gericht, maar is tegen deze achtergrond wel gericht op het gebalanceerd versterken van de positie van flexwerkers, zonder de noodzaak van flexibiliteit voor een goed functionerende arbeidsmarkt uit het oog te verliezen. Tevens draagt dit wetsvoorstel bij aan een efficiëntere allocatie/matching van arbeid. Draaideurconstructies stellen werkgevers namelijk in staat structurele werkzaamheden met een keten van tijdelijke contracten uit te laten voeren. Zoals ook eerder in de nota naar aanleiding van het verslag is aangegeven stromen werknemers in een dergelijke draaideurconstructies vaker uit naar

¹ Kamerstukken II 2024/25, 36746, nr. 4, blz. 2.

een WW-uitkering of een andere situatie zonder looninkomen.² Het wetsvoorstel zal naar verwachting het gebruik van draaideurconstructies aanzienlijk verminderen en dus de efficiënte allocatie van arbeid vergroten.

Daarbij geldt dat in tijden van krapte het noodzakelijk is om de kwaliteit van werk en de investering in personeel te vergroten. Met het wetsvoorstel beoogt de regering de werkzekerheid van werkenden te vergroten. Over het algemeen stelt grotere werkzekerheid werknemers in staat zich beter te kunnen ontplooiën en de verwachting is dat het wetsvoorstel daar voor flexwerkers ook aan bijdraagt. Er is immers bekend dat werkgevers minder investeren in flexwerkers zonder uitzicht op een vast contract.³

Daarnaast is in dit wetsvoorstel uitdrukkelijk ook aandacht geweest voor de wendbaarheid van de werkgever. Zo behoudt hij de flexibiliteit met het bandbreedtecontract en de 30%, en de zekerheid dat hij bij fluctuatie ook mensen kan oproepen om extra te komen werken. Tevens zijn er verschillende andere manieren om wendbaar te zijn binnen de huidige en toekomstige mogelijkheden. Hier wordt in het antwoord op de vragen 2 en 3 uitgebreider op ingegaan.

Veel bedrijven kunnen de hoeveelheid werk per jaar niet voorspellen

Bedrijven kunnen alleen werk aanbieden wanneer er daadwerkelijk werk voorhanden is, bijvoorbeeld productiebehoefte en orders. Bedrijven kunnen geen structurele uren garanderen voor werk dat er feitelijk niet is. Een betekenisvolle regeling moet daarom uitvoerbaar zijn voor bedrijven met aantoonbare marktgedreven fluctuaties in voorhanden werk, bijvoorbeeld productiebehoefte.

De regering wijst erop dat bedrijven met hun werknemers afspraken kunnen maken over het flexibel inzetten van hun jaaruren, over de periode van een jaar.⁴ Maar de realiteit is, volgens de leden van de VVD-fractie, dat veel bedrijven hun hoeveelheid werk, en de pieken en dalen daarin, eenvoudigweg niet kunnen voorspellen. Als zij te veel werknemers in dienst nemen om flexibel in te zetten, trekt dit een grote wissel op de kosten. Als zij te weinig werknemers in dienst nemen, zijn zij op onvoorziene piekmomenten aangewezen op uitzendkrachten die veel kostbaarder zijn en bovendien ook operationeel minder makkelijk inzetbaar. De 130% bandbreedte schiet hier al snel tekort. Dit heeft volgens deze leden directe gevolgen voor de prijzen die bedrijven in rekening moeten brengen en daarmee voor hun concurrentievermogen. Zij vragen daarom of de voorgestelde alternatieven voor flexibele arbeid zowel voor werkgevers als voor werknemers toereikend zijn.

- 2. Waarop baseert de regering de onderliggende veronderstelling dat bedrijven hun workload per jaar precies genoeg kunnen voorspellen zodat zij op jaarbasis niet te veel en niet te weinig personeel in dienst nemen? Waarop baseert de regering de veronderstelling dat het voorliggende wetsvoorstel bedrijven adequaat in staat stelt pieken en dalen in hun workload op een bedrijfs-efficiënte manier op te vangen?*
- 3. Hoe kan de regering de aan het woord zijnde leden ervan overtuigen dat bedrijven in deze situatie concurrerend kunnen blijven opereren, met een niet voorspelbare workload per jaar en onvoorspelbare pieken en dalen die moeten worden opgevangen?*

De regering is het met de leden van de VVD-fractie eens dat er veel bedrijven zijn voor wie het moeilijk kan zijn om hun werkvoorraad op jaarbasis exact te voorspellen, bijvoorbeeld vanwege fluctuerende bedrijfsomstandigheden, het weer, de economische ontwikkelingen in de internationale handel etc. Daarom bestaat dit wetsvoorstel ook niet uit een verbod op flexibele arbeid, maar uit een aantal beperkingen om een betere balans te creëren tussen de behoefte aan flexibiliteit en zekerheid. Tegelijkertijd blijven er nog veel mogelijkheden over voor bedrijven om in te spelen op veranderende werkvraag. Eerder is in de nota naar aanleiding van het verslag al gewezen op de mogelijkheid voor:

² 'Tussenpoos ketenbepaling. Onderzoek naar tussenpoos en draaideurconstructies bij tijdelijke arbeidsovereenkomsten', SEO.

³ Het recente ROA rapport laat zien dat mensen met een tijdelijke contracten zonder uitzicht op vast minder vaak deelnemen aan een cursus dan mensen met een andere contractvorm.

Künn, A., Baumann, S., Fouarge, D., Hendrickx, S., & Lansink, X. (2024). *Leren en ontwikkelen in Nederland*. ROA. ROA Reports No. 005 <https://doi.org/10.26481/umarep.2024005>.

⁴ Zie bijvoorbeeld: Kamerstukken I 2025/26, 36746, D, blz. 2.

- een jaarurennorm. In een dergelijk contract wordt een vast aantal uren per jaar afgesproken waarbij de werknemer flexibel kan worden ingezet en recht heeft op gelijkmatige loonspreiding. In geval werknemers anders onder de Wet minimumloon betaald worden moet er ook sprake zijn van een cao-afpraak hierover;
- tijdelijke contracten die ingezet kunnen worden voor een korte (of langere) periode. Dit betekent dat werkgevers de mogelijkheid hebben én houden om 3 tijdelijke contracten in 3 jaar aan te gaan. Ook is het mogelijk om 1 langjarig contract aan te gaan (dat kan langer dan 3 jaar, pas bij opeenvolgende contracten gaat de ketenregeling gelden);
- oproepcontracten van bijbanen van minderjarigen, scholieren, studenten en AOW-gerechtigden. Dit betekent dat werkgevers minderjarigen, scholieren, studenten en/of AOW-gerechtigden op oproepbasis (waaronder nulurencontracten) kunnen inzetten, mits zij gemiddeld maximaal 16 uur per week werken op jaarbasis;
- bandbreedtecontract. het bandbreedtecontract dat de werkgever een grote mate van flexibiliteit biedt. Het bandbreedtecontract maakt het mogelijk de arbeidsomvang per kwartaal af te spreken, zodat deze kan worden afgestemd op (uitzicht op) een concreet project. Het is dan bijvoorbeeld mogelijk 300 gegarandeerde uren per kwartaal af te spreken, waarbij dan een maximale beschikbaarheid van 390 uren per kwartaal geldt. De werkgever kan deze uren flexibel inzetten binnen het kwartaal, bijvoorbeeld door de werknemer de eerste twee maanden 150 uur in te zetten en de derde maand 90 uur. Op deze manier kunnen grote variaties in het werkaanbod worden opgevangen. Zo behoudt hij de flexibiliteit met de 30%, en de zekerheid dat hij bij fluctuatie ook mensen kan oproepen om extra te komen werken. Mocht het voor een (onverwacht) project noodzakelijk zijn dat de werknemer boven de bandbreedte van het bandbreedtecontract werkt, dan kunnen werknemer en werkgever op basis van vrijwilligheid extra afspraken hierover maken. De werkgever is dan wel met terugwerkende kracht voor het gehele contract de hoge Awf-premie verschuldigd, omdat niet voldaan wordt aan de voorwaarden van het bandbreedtecontract. Dit is hetzelfde als bij reguliere situaties van overwerk van meer dan 30%, dus ook als sprake is van een bandbreedtecontract van onbepaalde tijd. Ook kunnen werkgever en werknemers gezamenlijk een andere kwartaalnorm afspreken als dat beter werkt; en
- aan de mogelijkheid om uitzendwerknemers tijdelijk in te zetten als er toch echt onverwachte piekdruk is of andere redenen waarom het echt even nodig is om mensen te laten inspringen.

Op die manier zijn er vele vormen van flexibiliteit contractueel in te regelen. Daarnaast is het natuurlijk altijd mogelijk voor werkgevers om werknemers te vragen tijdelijk over te werken. Van de 8,2 miljoen werknemers geeft meer dan 60% aan soms of regelmatig over te werken.⁵ De bereidheid van werknemers om bij onverwachte momenten bij te springen is dan ook groot. De regering concludeert dus dat er veel manieren zijn en blijven om in te spelen op pieken en dalen in hun workload op een bedrijfsefficiënte manier.

Bedrijven die projectmatig werken en worden gefinancierd verliezen gekwalificeerd personeel

Bedrijven die projectmatig werken (bijvoorbeeld in de media-, entertainment- en cultuursector) kunnen na afloop van een project niet voorspellen wanneer een volgend project, inclusief de financiering daarvan, is zeker gesteld. Om die reden kunnen zij slechts per project projectmedewerkers aan zich binden. Als zij over een volgend project pas zekerheid hebben na een periode van langer dan drie maanden, kunnen zij geen beroep meer doen op medewerkers die bijeen vorig project waren betrokken. Daarmee gaat kennis en ervaring verloren, wat ten koste gaat van de prestaties van deze bedrijven.

4. *Kan de regering aangeven hoe en in welke mate dit wetsvoorstel rekening houdt met deze praktijk? Door de onzekerheid over het verkrijgen van een volgend project en de bijbehorende financiering zal dit wetsvoorstel in deze sectoren niet resulteren in arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Het effect zal, volgens deze leden, waarschijnlijk zijn dat sprake zal zijn van minder*

⁵ CBS, werknemers overwerken: [Werknemers; overwerken, positie werkkring, kenmerken](#) | CBS.

werkgelegenheid.

De regering meent, ook met het wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers, dat er voldoende mogelijkheden zijn voor het organiseren van flexibel werk, tijdelijk werk en seizoensmatig werk. Al vergt het soms een aanpassing van de wijze waarop het (contractueel) is ingeregeld. Zo hebben bedrijven voor 3 jaar de mogelijkheid om werknemers op 3 tijdelijke contracten in te zetten. Voor terugkerend tijdelijk werkfuncties die ten hoogste 9 maanden kunnen worden uitgeoefend (en niet aansluitend langer kunnen worden uitgeoefend) is en blijft het bijvoorbeeld mogelijk om een tussenpoos van ten hoogste 3 maanden af te spreken.

Daarnaast is er ook binnen arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd veel flexibiliteit. In antwoord op de vragen 2 en 3 is al uitgebreid in gegaan op de verschillende mogelijkheden, waaronder die van een jaarurennorm en een bandbreedtecontract. Ook kan de werkgever inzetten op een pool van flexibel inzetbaar personeel dat op diverse projecten kan worden ingezet.

Wel zal de regering, zoals verzocht met de motie van de leden Van Ark en Tijmstra⁶, voor inwerkingtreding van de wet, in overleg met betrokken sectoren, eventuele uitvoeringsknelpunten met betrekking tot de onderdelen oproep- en bandbreedtecontract in kaart brengen. Ook zal de regering samen met deze sectoren binnen het vastgestelde wettelijk kader bezien hoe hiermee dan kan worden omgegaan, en de Kamer hierover informeren voor inwerkingtreding van deze onderdelen per 1 januari 2028.

Ook zal de regering na inwerkingtreding van de wet monitoren of de 130%-bandbreedte in de praktijk voldoende aansluit bij sectoren met fluctuerende vraag naar arbeid, zoals verzocht met de motie van het lid van Houwelingen.⁷ De Kamer zal worden gerapporteerd over de bevindingen in 2029, als dit onderdeel van het wetsvoorstel een jaar in werking is getreden.

5. *Uit gesprekken met vertegenwoordigers uit deze sectoren blijkt het risico dat het aantrekkelijker wordt om projectmedewerkers uit omliggende landen (bijvoorbeeld België) in te huren – waarmee het werk van Nederland in de praktijk naar omliggende landen verschuift. Kan de regering hierop haar perspectief geven? Deelt de regering deze inschatting?*

Zoals de regering in het antwoord op vraag 4 al heeft toegelicht, meent de regering dat er voldoende mogelijkheden voor bedrijven overblijven om het werk flexibel te organiseren en dat bedrijven hier ook in zullen slagen. Dit vereist uiteraard wel de nodige omslag en inspanning van bedrijven om de te verrichten arbeid anders in te richten. De regering zal bedrijven, waaronder MKB-ers, hierbij zo goed als mogelijk ondersteunen met voorlichting, en zo nodig tools, waarbij ook brancheorganisaties zullen worden betrokken. De regering deelt de inschatting dat er een gerede kans bestaat dat het projectmatig werk wordt verplaatst naar het buitenland dus niet. Als de werknemer gewoonlijk arbeid verricht in Nederland zal het Nederlandse arbeidsrecht ook van toepassing zijn. Overigens kennen zowel België als Duitsland ook (in elk geval deels) regels over de maximale duur van opeenvolgende tijdelijke contracten, een regels over de minimale wekelijkse arbeidsduur die in een arbeidsovereenkomst moeten worden opgenomen.

Praktijk

Dit wetsvoorstel heeft tot doel de zekerheid van flexibele werknemers te verbeteren en het

concurrentieverschil tussen flexibele arbeid en vaste contracten te verkleinen.⁸ Uit gesprekken met de praktijk blijkt echter dat de verwezenlijking van deze doelen tot enkele uitvoeringscomplicaties kan leiden. Daarbij zijn de volgende belangrijke aandachtspunten naar voren gekomen:

- a. *Bedrijven in specifieke sectoren kunnen voor de continuïteit van hun bedrijfsactiviteiten hinder ondervinden van de onderbrekingstermijn, die door de Tweede Kamer is vastgesteld op 36 maanden in plaats van de huidige termijn van 6 maanden;*

⁶ Kamerstukken II 2024/25 36746, nr. 34.

⁷ Kamerstukken II 2024/25, 36746, nr. 38.

⁸ Kamerstukken II, 2024/25, 36746, nr. 3, blz. 2.

- b. *Door het hebben van een jaarlijks fluctuerende inzet van personeel bieden de voorgestelde alternatieven voor een nulurencontract geen uitkomst;*
- c. *Het missen van sectorspecifieke afspraken maakt het wetsvoorstel en de uitvoering te uniform. Dit doet geen recht aan de grote diversiteit van sectoren, die relevant is voor de uitwerking van dit wetsvoorstel;*
- d. *Het wetsvoorstel kan tot gevolg hebben dat diensten en producten duurder worden, door bijvoorbeeld de inzet van uitzendarbeid, waardoor het concurrerend vermogen van bedrijven afneemt.*

Naar aanleiding van deze observaties hebben de leden van de VVD-fractie drie vragen:

6. *Kan de regering reflecteren op bovenstaande observaties en kan zij per observatie aangeven hoe het zich verhoudt tot de doelstellingen van het wetsvoorstel. Kan de regering ook aangeven op welke wijze eventuele knelpunten worden opgevangen?*

- a. Allereerst is het belangrijk om aan te geven dat de ketenregeling zelf blijft bestaan. Dit betekent dat werkgevers de mogelijkheid hebben én houden om 3 tijdelijke contracten in 3 jaar aan te gaan. Ook is het mogelijk om 1 langjarig tijdelijk contract aan te gaan (dat kan langer dan 3 jaar, pas bij opeenvolgende contracten gaat de ketenregeling gelden). Verder blijft de mogelijkheid bestaan voor functies in sectoren die niet meer dan 9 maanden per jaar werk hebben, zoals bijvoorbeeld aan de orde kan zijn bij campings of strandtenten, om voor dergelijke seizoensfuncties/terugkerend tijdelijk werkfuncties bij cao een kortere tussenpoos van 3 maanden voor de ketenregeling af te spreken. Dit betekent dat voor die functies na die tussenpoos de ketenregeling weer opnieuw gaat tellen. Sectorspecifieke afspraken kunnen dus ook na het wetsvoorstel nog worden gemaakt.

De verlenging van de onderbrekingstermijn naar 36 maanden in algemene zin is bedoeld om draaideurconstructies tegen te gaan. Uit de evaluatie van de Wet werk en zekerheid (Wwz) blijkt immers dat 14 procent van de werkgevers nog altijd werkt met een draaideurconstructie van minstens zes maanden.⁹ Hierdoor blijven flexwerkers langdurig in onzekerheid over werk en inkomen, wat het wetsvoorstel wil tegengaan. Dat werkgevers flexwerkers die zij eerder in tijdelijke dienst hebben gehad, niet kunnen terughalen in tijdelijke dienst en daardoor last krijgen in de continuïteit van bedrijfsactiviteiten, ziet de regering anders. Allereerst zal de continuïteit van bedrijfsactiviteiten niet afhangen van deze (flex)werker en zo wel, dan kan een vast contract wellicht uitkomst bieden. Binnen het vaste contract heeft de werkgever diverse opties zoals een regulier contract, of wanneer behoefte is aan meer flexibiliteit een bandbreedtecontract of (indien bij cao geregeld) een jaarurennorm-contract. Tot slot kan de werkgever (ook meer) gebruik (gaan) maken van het flexibel inzetten van vast personeel. Hiermee wordt de zekerheid van flexwerkers vergroot en is de continuïteit van bedrijfsactiviteiten geborgd.

- b. Het nul-urencontract wordt afgeschaft, omdat dit type contract geen zekerheid voor flexwerkers geeft; het wetsvoorstel wil zorgen voor meer zekerheid voor flexwerkers. De regering is van mening dat er voldoende mogelijkheden voor bedrijven overblijven om het werk flexibel te organiseren en dat bedrijven hier ook in zullen slagen. Ook bedrijven met een jaarlijks fluctuerende inzet aan personeel hebben een zekere mate van continuïteit in werkzaamheden die structureel georganiseerd kunnen worden (gegeven de verrichte arbeid in het verleden). Om marge in flexibiliteit te behouden, kunnen werkgevers gebruik maken van de marges die een bandbreedtecontract of jaarurennorm-contract biedt. Als dit noodzakelijk is, kan daarnaast gebruik worden gemaakt van bepaalde tijd contracten, oproepcontracten voor de groepen die nog een oproepcontract mogen hebben (zoals minderjarigen, scholieren, studenten en AOW-gerechtigden) en uitzendwerk. Ook hier verwijst de regering weer naar de mogelijkheden die het bandbreedtecontract biedt (ook om op vrijwillige basis buiten de bandbreedte te werken) die eerder in het antwoord op vraag 2 en 3 zijn genoemd. Dit vereist uiteraard wel de nodige omslag en inspanning van bedrijven om de te verrichten arbeid anders in te richten, maar zal zorgen voor meer

⁹ SEO Economisch Onderzoek (2020). Effecten van maatregelen flexibele arbeid in de Wet werk en zekerheid, p.59.

zekerheid die flexwerkers ook verdienen.

Overigens zal de regering, zoals verzocht met de motie van de leden Van Ark en Tijnstra¹⁰ voor inwerkingtreding van de wet, in overleg met sectoren die te maken hebben met grote fluctuaties in werkzaamheden, eventuele uitvoeringsknelpunten met betrekking tot de onderdelen oproep- en bandbreedtecontract, in kaart brengen. Ook zal de regering samen met deze sectoren binnen het vastgestelde wettelijk kader bezien hoe hiermee dan kan worden omgegaan, en de Kamer hierover informeren.

- c. De regering meent dat voor de diverse sectoren voldoende opties voor flexibele inzet van werk mogelijk blijft, ook na het wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers. In al deze sectoren hebben de bedrijven een zekere mate van continuïteit in werkzaamheden die structureel georganiseerd kunnen worden (gegeven de verrichte arbeid in het verleden). Dat in de ene sector meer fluctuatie in werkzaamheden is dan de andere sector, waardoor de mate van continuïteit per sector verschilt, doet hier niet aan af. Voor het deel van het werk dat continue is kan het werk structureel georganiseerd worden met een vast contract, waarbinnen de werkgever diverse opties heeft om marge voor flexibiliteit in te bouwen, zoals met een bandbreedtecontract of een jaarurennorm-contract. Als dit noodzakelijk is, hetgeen ook weer verschillend zal zijn per sector, kan daarnaast gebruik worden gemaakt van bepaalde tijd contracten, oproepcontracten voor de groepen die nog een oproepcontract mogen hebben (zoals hiervoor genoemd) en uitzendwerk. Dit vereist uiteraard wel de nodige omslag en inspanning van bedrijven om de te verrichten arbeid anders in te richten, maar zal zorgen voor meer zekerheid die flexwerkers ook verdienen. Als jaar op jaar gebruik wordt gemaakt van bepaalde tijd contracten, oproepcontracten of uitzendwerk, kan weer een verdere omslag naar een vast contract met diverse opties bij de werkgever worden gemaakt. Op deze wijze wordt structureel werk ingevuld met structurele banen, in overeenstemming met (een van) de doelstellingen van het wetsvoorstel. Verder blijft de mogelijkheid bestaan voor functies in sectoren die niet meer dan 9 maanden per jaar werk hebben, zoals bijvoorbeeld aan de orde kan zijn bij campings of strandtenten, om voor dergelijke seizoensfuncties/terugkerend tijdelijk werkfuncties bij cao een kortere tussenpoos van 3 maanden voor de ketenregeling af te spreken. Sectorspecifieke afspraken kunnen dus ook na het wetsvoorstel nog worden gemaakt.
- d. De regering onderstreept dat het niet zo hoeft te zijn dat bedrijven duurder uit zijn als bedrijven tijdig de arbeid op een andere wijze organiseren. Het nulurencontract zal dus tijdig moeten worden omgezet in, afhankelijk van de aard van het werk, een regulier contract, een bandbreedtecontract of (als er een cao is) een jaarurennormcontract. Bij aankomende verlenging van tijdelijk contracten zal wederom, afhankelijk van de aard van het werk, moeten worden gekeken of een nieuw tijdelijk contract voor de hand ligt of wellicht een vast contract (al dan niet met enige flexibiliteit). Ook kan de werkgever inzetten op het vast personeel meer flexibel inzetbaar maken binnen het bedrijf. De regering is van mening dat er voldoende mogelijkheden blijven voor de werkgever om de arbeid zo te organiseren dat dit er niet toe leidt dat diensten en producten duurder worden. Diensten en producten kunnen juist goedkoper worden door het anders organiseren van arbeid. Er kan bijvoorbeeld veel tijd en geld worden bespaard als niet (steeds) opnieuw tijdelijk personeel ingewerkt en opgeleid hoeft te worden.
7. *Kan de regering daarnaast aangeven hoe zij weegt dat de administratieve vervaltermijn van 36 maanden mogelijk niet leidt tot meer vaste contracten, maar tot verlies van goed ingewerkte krachten?*

Ook hier is het belangrijk om aan te geven dat de ketenregeling zelf blijft bestaan. Dit betekent dat werkgevers de mogelijkheid hebben én houden om 3 tijdelijke contracten in 3 jaar aan te gaan. Ook is het mogelijk om 1 langjarig contract aan te gaan (dat kan langer dan 3 jaar, pas bij opeenvolgende contracten gaat de ketenregeling gelden).

Het is mogelijk dat de administratieve vervaltermijn van 36 maanden in sommige

¹⁰ Kamerstukken II 2025/26, 36746 nr. 34.

gevallen leidt tot beëindiging van de werkzaamheden. In het merendeel van de gevallen ligt het volgens de regering meer voor de hand dat de verlenging van de administratieve vervaltermijn (op termijn) zal leiden tot meer vaste contracten. Uit de Evaluatie Wet werk en zekerheid, die in 2015 in werking is getreden, blijkt dat met name door aanscherping van de ketenregeling een grotere doorstroom van tijdelijke naar vaste contracten is gekomen en de uitkeringsafhankelijkheid of inactiviteit van werknemers juist is afgenomen.¹¹ Voor werkgevers die last hebben van personeelskrapte kan iemand structureel aan zich binden immers een oplossing zijn om de personeelsbezetting op langere termijn veilig te stellen. Daarnaast kost een andere tijdelijke werknemer inwerken tijd en geld, en kan de werkgever enige contractuele flexibiliteit behouden (in uren en inzet) door een bandbreedtecontract of jaarurennorm-contract aan te bieden.

8. *Kan de regering aangeven om hoeveel bedrijven het gaat die hun jaarlijkse workload niet kunnen voorspellen, of die projectmatig werken en geen zekerheid hebben over de benodigde inzet per geval en de bijbehorende financiering?*

De regering heeft niet inzichtelijk hoeveel bedrijven hun werkvoorraad per jaar niet kunnen voorspellen of op projectbasis werken. Zoals aangegeven in antwoord 6c, meent de regering dat ook voor die sectoren voldoende opties voor flexibele inzet van werk mogelijk blijven, en is dat in die zin dus ook niet nodig.

Concurrentievermogen voor bedrijven

Uit gesprekken met de praktijk is ook gebleken dat het risico bestaat dat bedrijven zullen worden geconfronteerd met significante kostenstijgingen. Om rendabel te blijven zullen zij die kosten moeten doorbelasten, wat het concurrentievermogen beïnvloedt. Dit heeft negatieve invloed op het vestigingsklimaat in Nederland, volgens de aan het woord zijnde leden.

9. *De regering erkent dat dit wetsvoorstel ingrijpt in de kostenstructuur van sectoren met veel laagproductieve arbeid.¹² In hoeverre houdt de regering rekening met het mogelijke risico dat bedrijven hun activiteiten moeten staken of uit Nederland zullen vertrekken?*
10. *Kan de regering nader onderbouwen hoe zij het behoud van het internationale concurrentievermogen borgt voor sectoren met fluctuerende arbeidspatronen, nu met dit wetsvoorstel wordt gewerkt naar een 'high-road'-economie?*

De regering erkent inderdaad dat het wetsvoorstel ingrijpt in de kostenstructuur van bepaalde sectoren. Het wetsvoorstel vereist uiteraard wel de nodige omslag en inspanning van bedrijven om de te verrichten arbeid anders in te richten, maar tegelijkertijd blijven er nog veel mogelijkheden over om de arbeid flexibel in te richten. Zo wordt in het rapport Wennink de zorg geuit dat de werkgelegenheid in de afgelopen decennia steeds meer van hoog- naar laagproductieve sectoren is verschoven. Dat maakt het belangrijk om in te zetten op ons verdienvermogen. Dit willen we stimuleren door meer in te zetten op technologische innovatie, om zo ook in de toekomst beter de langdurige arbeidskrapte het hoofd te kunnen bieden. Nederland heeft nog steeds een goed opgeleide bevolking, goede infrastructuur en een gezonde economie. Het kabinet heeft de ambitie om in algemene zin het investeringsklimaat in Nederland te verbeteren en het verdienvermogen te vergroten, bijvoorbeeld door de start van een Nationale investeringsinstelling, een fiscaal stabiel vestigingsklimaat, en de aanpak van regeldruk. Zoals eerder aangegeven blijft er tegelijkertijd nog veel flexibiliteit over om deze bedrijven wendbaar te houden. In veel gevallen niet minder ruimte en flexibiliteit dan in het buitenland. Zo is het in veel landen (waaronder België en Duitsland) niet toegestaan om nulurencontracten af te spreken. Dus dat op zich zou geen reden zijn voor bedrijven om over de landsgrenzen te kijken.

Vrijwillige nulurencontracten

Met dit wetsvoorstel wordt het, behoudens enkele uitzonderingen, niet langer mogelijk om op basis van een nulurencontract werkzaam te zijn. De voorgestelde

¹¹ Bijlage bij Kamerbrief II 2019/20, 34 351, A.

¹² Kamerstukken I, 2025/26, 36746, D, blz. 10.

alternatieven kunnen enerzijds bijdragen aan meer (inkomens)zekerheid, hetgeen de leden van de fractie onderschrijven. Anderzijds gaat dit gepaard met een beperking van de flexibiliteit die werkgevers als werknemers in bepaalde situaties waarderen.

11. Hoe reflecteert de regering op het feit dat dit wetsvoorstel de vrijwilligheid van volwassen werknemers, die bewust kiezen voor maximale flexibiliteit, inperkt?

De regering realiseert zich dat ook mensen die vrijwillig en naar tevredenheid op een nulurencontract werken dat, met dit wetsvoorstel, niet meer kunnen. De regering acht dit noodzakelijk om de groep te beschermen die wel uit noodzaak op een nulurencontract werkt. Bovendien is inmiddels in het wetsvoorstel opgenomen dat AOW-gerechtigden (naast minderjarigen, scholieren en studenten) zijn uitgezonderd en dus nog een oproepcontracten kunnen blijven houden, waarmee deze groep in ieder geval de vrijwilligheid behoudt om op een nulurencontract te blijven werken.

Tegelijkertijd zijn er binnen de grenzen van het wetsvoorstel nog veel mogelijkheden voor werknemers én werkgevers om flexibel te werken en hun situatie in te richten zoals zij dat willen. In die zin is de regering van mening dat volwassen werknemers nog steeds kunnen werken en daarbij kunnen kiezen voor veel flexibiliteit. Bijvoorbeeld door een jaarurennorm-contract, waarin een vast aantal uren per jaar wordt overeengekomen en waarbij de werknemer recht heeft op gelijkmatige loonspreiding. Dit contract biedt flexibiliteit in de roostering over het jaar waarover werkgever en werknemer individuele afspraken kunnen maken over beschikbaarheid. Een ander voorbeeld is het bandbreedtecontract, waarin een vast aantal uren per kwartaal kan worden afgesproken met de optie tot 30% extra inzetbaarheid van werknemers. Overigens blijft het mogelijk boven die 30% bandbreedte werk te verrichten.

De werkgever is dan wel met terugwerkende kracht voor het gehele contract de hoge Awf-premie verschuldigd, omdat niet voldaan wordt aan de voorwaarden van het bandbreedtecontract. Dit is overigens hetzelfde als bij reguliere situaties van overwerk van meer dan 30%, dus ook als sprake is van een bandbreedtecontract van onbepaalde tijd. Ook hierbij geldt dat werkgever en werknemer individuele afspraken over de beschikbaarheid van werknemer kunnen maken. Een andere optie is dat de werknemer met een regulier contract altijd de optie heeft tot aanpassing van het contract op grond van de Wet flexibel werken. Op grond van de Wet flexibel werken kan je als werknemer een verzoek doen om de gewenste aanpassing van de arbeidsduur per week en de gewenste spreiding van de werktijd van de uren over de week, of het anderszins overeengekomen tijdvak. De werkgever moet bij de arbeidsduur een zwaarwegend bedrijfsbelang hebben om dit af te wijzen (bij de spreiding moet hij een zodanig belang hebben dat daarmee de wens van de werknemer moet wijken). De werknemer heeft hier dus veel rechten om bij bijv. onverwachte mantelzorg de uren naar beneden bij te stellen. Ook kunnen de werkgever en werknemer altijd binnen de grenzen van de Arbeidstijdenwet overwerk afspreken. Is dat meer dan 30% op jaarbasis dan geldt wel de hoge Awf-premie, maar dit geldt nu al voor oproepcontracten.

12. Welke stappen zet de regering, naast het beperken van flexibele contractvormen, om het aanbieden van vaste contracten aantrekkelijker te maken voor werkgevers?

In lijn met het advies Borstlap ziet de regering dat de regels rond vaste contracten soms werkgevers belemmert in het wendbaar kunnen zijn in een veranderende arbeidsmarkt. Het arbeidsmarktpakket zet hier met de wetsvoorstellen personeelsbehoud bij crisis en de re-integratieverplichtingen in het tweede ziektejaar bij werknemers van kleine en middelgrote werkgevers de eerste stappen in. Op de middellange termijn wil het kabinet ook met sociale partners in gesprek om te kijken waar werkgevers kunnen worden geholpen om de wendbaarheid van vaste contracten te verhogen (en waar flex momenteel té flex is), en dat te hervormen waar nodig. Want wendbaarheid voor met name mkb en startups is heel belangrijk. Zo zijn in het coalitieakkoord al een aantal richtingen geschetst om stappen op te zetten, zoals meer ruimte in het afspiegelingsbeginsel bij ontslagprocedures, hervorming van de

transitievergoeding, verbetering van de re-integratie en een betere stimulering van van-werk-naar-werk. Ook op deze onderdelen zet de regering zich de komende periode in, om toe te werken naar een beter werkende arbeidsmarkt voor werknemers én werkgevers.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

J.A. Vijlbrief