

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)

25 657

Persoonsgebonden Budgetten

Nr. 8

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 12 maart 2026

In de procedurevergadering van januari heeft de vaste Kamercommissie SZW het wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers aangemeld voor plenaire behandeling. Inmiddels is duidelijk dat het wetsvoorstel naar verwachting begin april plenair behandeld kan worden. Middels deze brief wil ik uw Kamer informeren over de stand van zaken van het wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers. Dit in relatie tot de planning van de inwerkingtreding van het wetsvoorstel en de samenloop tussen dit wetsvoorstel, budgethouders en uitvoerders persoonsgebonden budget (pgb).

Inwerkingtreding wetsvoorstel

In de nota naar aanleiding van het verslag van het wetsvoorstel die in december is gepubliceerd, is aangegeven dat om de voorziene inwerkingtredingsdata van 1 juli 2026 en 1 januari 2027 te halen, het wetsvoorstel tijdig moet worden aangenomen en in april 2026 in het Staatsblad wordt gepubliceerd, vanwege de relatie van dit wetsvoorstel met wijzigingen in de loonaangifteketen. Met een plenaire behandeling van het wetsvoorstel begin april, is deze planning niet meer haalbaar. Daarom onderzoeken de Belastingdienst en het UWV momenteel wat voor hen de eerst mogelijke inwerkingtredingsdata zijn. Naar verwachting betekent dit dat het onderdeel gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden op zijn vroegst per 1 januari 2027 en de overige onderdelen per 1 januari 2028 in werking kunnen treden. Dit is uiteraard afhankelijk van de plenaire behandeling en de voorraadagenda van de uitvoerders. Uw Kamer wordt over de uitkomsten van de herijking van de uitvoeringstoetsen geïnformeerd voorafgaand aan de plenaire behandeling.

Daarnaast wil ik u mede namens de Minister van Langdurige Zorg, Jeugd en Sport informeren over de interactie van het wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers en het persoonsgebonden budget (pgb). Toen, in de aanloop naar het wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers, in 2023 het wetsvoorstel voor internetconsultatie werd gepubliceerd, is dit ook voor uitvoeringstoetsen naar de verschillende uitvoerders gestuurd. De directe uitvoerders en handhavers van het wetsvoorstel zijn de Belastingdienst, het UWV en de Nederlandse Arbeidsinspectie. Tevens heeft de SVB een Quicksan impactanalyse uitgevoerd ten aanzien van de gevolgen van het wetsvoorstel voor de pgb-houders. Gegeven de korte tijd heeft de SVB geen juridische analyse kunnen uitvoeren en konden begrippen en interpretatie niet worden getoetst. Wel bleek uit de Quicksan dat er minstens 12 maanden nodig waren om de pgb uitvoering voor te bereiden en dat deze vraagstukken bevatte over hoe om te gaan met de situatie dat pgb-zorgverleners wel doorbetaald moeten worden voor beschikbare uren, waarin geen zorg geleverd is. Bij de publicatie van het wetsvoorstel in mei 2025 werd duidelijk dat de mogelijke gevolgen groter zouden zijn dan uit de eerste impactanalyse was gebleken. Daarop heeft het Ministerie van VWS een uitvoeringstoets aan de SVB op dit punt verzocht en de pgb-ketenpartners gevraagd welke gevolgen zij voor de pgb-keten voorzien. Uit de uitvoeringstoets in december (als bijlage toegevoegd) bleek dat het wetsvoorstel binnen de huidige voorwaarden en uitvoering van het pgb niet uitvoerbaar is. Niet zonder grote gevolgen voor pgb-houders en forse uitvoeringslasten voor de pgb-keten die van dien mate zijn dat uitvoering niet binnen afzienbare tijd (voor 2030) mogelijk is.

Mede in dat licht is ons voornemen dat het tijdelijk in stand houden van de mogelijkheden om oproepcontracten (waaronder nulurencontracten) af te sluiten en een verkorte tussenpoos van 6 maanden te behouden voor pgb-houders en pgb-zorgverleners het meest zorgvuldig is. Dit betekent dat de wijzigingen op deze punten voor pgb-houders en pgb-zorgverleners nog niet in werking treden.

Om de gevolgen van het wetsvoorstel voor pgb te schetsen is het van belang ook inzicht te geven in de budgethouders die momenteel een pgb hebben. Op dit moment zijn er in totaal ongeveer 103.000 budgethouders. Van deze budgethouders zijn er ongeveer 16.500 werkgever (soms met meerdere arbeidsovereenkomsten). Het wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers heeft dus potentieel betrekking op de ongeveer 15% van de budgethouders die werkgever is (en dus op de meerderheid van de budgethouders niet). Voor dit wetsvoorstel zit de problematiek in 13.082 arbeidsovereenkomsten met flexibele uren die zijn afgesproken (9.126 zijn arbeidsovereenkomsten met vaste uren, waar het wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers geen invloed op heeft).

Kern hierbij is dat het pgb een instrument is om zelf zorg in te kopen op eigen voorwaarden, waarbij flexibiliteit belangrijk is. In een minderheid van de gevallen wordt dit op een manier ingekocht dat de pgb-houder individueel werkgever voor een pgb-zorgverlener wordt. In die gevallen komt het arbeidsrecht in beeld. De afgelopen periode heeft al helder gemaakt dat het arbeidsrecht en het pgb op gespannen voet staan met elkaar.

Zo bracht de SVB in hun stand van de uitvoering al eerder naar voren dat het werkgeverschap in het pgb moeilijk is voor pgb-budgethouders.¹

Het kabinet signaleert hierbij de dilemma's tussen de nieuwe beweging richting meer zekerheid op de arbeidsmarkt bij flexibele contracten, het doenvermogen van pgb-houders én de vrijheid binnen en vormgeving van het pgb. Daarbij nemen we ook de constatering over van een groot gedeelte van de Tweede Kamer dat het doenvermogen voor pgb-houders om het werkgeverschap goed uit te voeren beperkt is. Tegelijkertijd stuiten uitzonderingen in het arbeidsrecht specifiek voor pgb-houders ook snel op (de juridische) gelijke behandelingsgrenzen die gelden voor onderscheid tussen werknemers. Een dusdanige vormgeving van het pgb, waardoor er minder vaak of niet meer sprake is van individueel werkgeverschap, is een koerswijziging binnen het pgb en dit brengt ook forse vragen met zich mee. Dit verder verkennen is wel een prioriteit mede gelet op de genoemde juridische risico's rond gelijke behandeling. Daarom zijn wij al begonnen met het inrichten van een verkenning naar aanleiding van de aangenomen motie van Kamerlid Flach (SGP), waarin wordt opgeroepen een verkenning uit te voeren naar een vereenvoudigd en verlicht regime voor budgethouders, waarbij het verlichten van de administratieve lasten en de arbeidsrechtelijke verplichtingen nadrukkelijk wordt betrokken.²

Wij zijn met de betrokken uitvoerders in overleg over wat een tijdelijke uitzondering voor pgb-houders en zorgverleners op het wetsvoorstel betekent voor hun uitvoering en per welke termijn een oplossing uitvoerbaar is. De Belastingdienst doet hier nog een uitvoeringstoets op en ook de andere uitvoerders moeten dit nog toetsen. We zullen uw Kamer voorafgaand aan de plenaire behandeling van het wetsvoorstel informeren en u daarbij een nota van wijziging voorleggen.

Mede namens de Minister van Langdurige Zorg, Jeugd en Sport,

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J.A. Vijlbrief

¹ Kamerstukken II, 2024/25, 29 362, nr. 379.

² Kamerstukken II, 2025/26, 36 744, nr. 43.