



MSZW is
akkoord.

Aan

Minister van SZW

nota

Openbaar maken: Nota naar aanleiding van het verslag
wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers

TER BESLISSING

Directie

Datum
08-10-2025

Onze referentie
2025-

Opgesteld door
Persoonsgegevens

Uiterlijk bij
17 oktober 2025

Bijlage(n)
1

Aanleiding

Op 11 september heeft de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid het verslag over het wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers uitgebracht. Bijgevoegd ontvangt u de conceptantwoorden, afgestemd met het ministerie van Justitie en Veiligheid, de Belastingdienst, UWV, en de directies FEZ, ASEA, WBJA, WR en PDV.

Geadviseerd besluit

- Bent u akkoord met de lijn van beantwoording die in het verslag is gehanteerd? Wilt u op bepaalde zaken nog meer nadruk leggen of andere accenten leggen in de lijn van beantwoording? Mocht u meer behoefte hebben aan een uitleg naar de achterliggende redenen van bepaalde keuzes en mogelijkheden dan horen wij dat graag.
- We ontvangen uw reactie graag uiterlijk eind oktober (of begin november). Dit geeft de gelegenheid een nieuwe versie af te stemmen en met u en de Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid te delen voor akkoord.
- Dan kunnen de antwoorden op tijd voor de eerstvolgende procedurevergadering van 2 december verzonden worden.

Kernpunten

- In het wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers zitten verschillende maatregelen om de positie van flexwerkers te verbeteren en daardoor ook het gebruik van flexwerk te beperken. Dit zijn maatregelen ten aanzien van het gebruik van tijdelijke contracten, oproepcontracten en uitzendcontracten. In bijlage 1 vindt u meer gedetailleerde uitleg over de maatregelen die in het wetsvoorstel staan. Deze maatregelen zijn afgesproken in het arbeidsmarktpakket met sociale partners en vloeien voort uit het SER advies over de middellange termijn (wat weer een antwoord was op het rapport van de Commissie regulering van werk).
- Er zijn veel verschillende vragen gesteld. In het algemeen vragen partijen zoals Groenlinks-PvdA, SP, NSC, D66 en ChristenUnie of de maatregelen wel daadwerkelijk voor verbetering voor flexwerkers zorgt (en soms of er niet meer nodig is). Andere partijen, zoals VVD, SGP en CDA vragen naar het ontbreken van maatregelen voor wendbaarheid in dit wetsvoorstel, de regeldruk en de ruimte die werkgevers nog hebben om flexibele werknemers in te zetten. Allen vragen naar de noodzaak van dit wetsvoorstel, zeker in een krappe arbeidsmarkt.

??

- De beantwoording is geschreven vanuit de visie van het arbeidsmarktpakket (en de Commissie Regulering van werk): te vergaande flexibilisering is niet alleen nadelig voor het individu, maar raakt vooral ook het verdienvermogen van Nederland. Met de verwachting dat het arbeidsaanbod in de toekomst niet meer (significant) stijgt, is het van belang dat de bestaande (potentiële) beroepsbevolking zich optimaal kan ontplooien en dat arbeid efficiënt is gealloceerd. Over het algemeen stelt grotere werkzekerheid werknemers in staat zich beter te ontplooien en het stimuleert werkgevers meer in werknemers te investeren. Een (te) grote flexibele schil kan de productiviteit van een bedrijf schaden, maar ook de Nederlandse productiviteit op macroniveau. Ondanks de huidige arbeidsmarktkrapte en de lichte groei van het aantal vaste contracten, zijn geen grote wijzigingen zichtbaar in de contractvormen op de arbeidsmarkt. Nog steeds is Nederland in Europa koploper op het gebied van flexibilisering. Daarom is dit wetsvoorstel noodzakelijk, ook in tijden van arbeidsmarktkrapte.
- Daarbij is bij veel antwoorden meer aandacht besteed aan waarom sommige keuzes zijn gemaakt, en wordt ook verwezen naar het bredere arbeidsmarktpakket. De balans tussen meer zekerheid voor werknemers en meer wendbaarheid voor werkgevers is ook alleen zichtbaar als het arbeidsmarktpakket in den brede wordt gezien, en niet alleen naar dit wetsvoorstel wordt gekeken. Het is op zich logisch dat de Tweede Kamer hierop wijst, omdat natuurlijk alleen dit wetsvoorstel voor behandeling voorligt. Tegelijkertijd komen ook deze andere wetsvoorstellen (op termijn) naar de Tweede Kamer. Vandaar dat in een aantal antwoorden vooruit wordt gewezen naar deze maatregelen.
- Mocht u meer behoefte hebben om de achtergrond te weten van bepaalde eerder gemaakte keuzes en mogelijkheden, dan informeren we u daar graag over.
- Hieronder wordt per onderdeel kort de focus van de verschillende onderdelen aangegeven.

Datum
08-10-2025

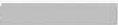
Onze referentie
2025-

1. Ketenbepaling

- Wat betreft de wijzigingen van **de ketenbepaling** (de regels over wanneer een reeks van tijdelijke contracten over moet gaan in een vast contract) is er focus op twee onderdelen: waarom blijven bepaalde uitzonderingen bestaan (voor invalkrachten in het onderwijs, seizoenswerk, een korte onderbrekingstermijn voor studenten en scholieren met een bijbaan), en aan de andere kant of het invoeren van een administratieve vervaltermijn niet te ver gaat (ook in het kader van administratieve lasten).
- Ten aanzien van de uitzonderingen wordt per uitzondering beargumenteerd waarom dit noodzakelijk is, voor de aard van het werk (seizoenswerk en invalwerk) en waarom bepaalde groepen meer flexibiliteit nodig hebben (AOW'ers en studenten en scholieren). Voor de antwoorden t.a.v. het onderwijs zijn de bewindspersonen van OCW akkoord.
- Ten aanzien van de duur van 5 jaar voor de administratieve vervaltermijn wordt aangegeven dat dit aansluit bij de bestaande regels dat werkgevers arbeidsovereenkomsten tot 5 jaar na einde dienstverband moeten bewaren ter controle van de loonheffingen voor de Belastingdienst. Nu is zichtbaar in de data dat werkgevers 7 maanden wachten alvorens weer opnieuw een tijdelijk contract aan te bieden. Uit onderzoek blijkt dat een verlenging van de termijn leidt tot een vermindering in het aantal draaideurconstructies. Om te

voorkomen dat werkgevers strategisch na een bepaalde periode werknemers weer laten terugkeren in tijdelijke dienst wordt daarom een (zeer) lange termijn voorgesteld.

Datum
08-10-2025

Onze referentie
2025-

2. Oproepcontracten

- Wat betreft de wijzigingen rond oproepcontracten is de focus ook veelal tweeledig: aan de ene kant worden zorgen geuit of deze maatregelen daadwerkelijk voldoende effect hebben om de positie van deze kwetsbare werknemers te beschermen. Aan de andere kant worden zorgen geuit over of er nog voldoende flexibiliteit overblijft voor werkgevers (en bijvoorbeeld voor studenten en scholieren met een bijbaan), en of het niet te ingewikkeld wordt.
- Het antwoord hierop is tweeledig: aan de ene kant worden de meest kwetsbare vormen van oproep verboden voor 'reguliere' werknemers (bijvoorbeeld een nulurencontract), terwijl er met de introductie van het bandbreedtecontract zowel aan de kant van de werkgever als aan de kant van de werknemer voldoende flexibiliteit overblijft. En voor studenten en scholieren in bijbanen blijft het oproepcontract behouden. Hoewel de regeling leidt tot meer complexiteit (ook bijvoorbeeld aan de kant van de Belastingdienst en het UWV) is dat gerechtvaardigd om aan de ene kant meer bescherming te bieden, en aan de andere kant flexibiliteit wel nog mogelijk te houden.

3. Uitzendkrachten

- Er zijn bij de uitzendmaatregelen veel vragen over de verplichting om het totaal van arbeidsvoorwaarden gelijkwaardig te maken aan werknemers die direct bij de inlener in dienst zijn.
- Deze regeling is complex, maar afgesproken met sociale partners, zodat werkgevers de ruimte houden om (binnen de grenzen van de wet en het Unierecht) verschillen in individuele arbeidsvoorwaarden te laten bestaan maar te compenseren met andere arbeidsvoorwaarden, waarbij tegelijkertijd geen sprake meer kan zijn van een minder pakket aan arbeidsvoorwaarden.
- Een deel hiervan geldt vanwege Europeesrechtelijke uitspraken nu al, waaraan werkgevers zich dus nu al dienen te houden.

Proces

- Het is de inzet om de antwoorden op tijd voor de eerstvolgende procedurevergadering van 2 december te verzenden. Afhankelijk van de keuze van de nieuwe Tweede Kamer om een nieuw verslag vast te stellen is het wetsvoorstel dan gereed voor plenaire behandeling. Dit zal waarschijnlijk ook afhankelijk zijn van de verkiezingsuitslag.
- Dit betekent dat het wel voorzienbaar is dat de Tweede Kamerbehandeling niet wordt afgerond voor 1 januari 2026. Eerder heeft UWV aangegeven een definitieve opdrachtbrief + vaststaande wetteksten nodig te hebben om alles tijdig in te bouwen voor 1 januari 2027. Waarschijnlijk betekent dit dat de inwerkingtreding van de onderdelen keten, oproep en het fasesysteem van uitzenden waarschijnlijk (weer) een jaar opschuift naar 1 januari 2028. We verkennen nog met UWV of hier nog rek in zit. De inwerkingtreding van het onderdeel gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden per 1-7-2026 kan los van de implementatie van de uitvoerders UWV en Belastingdienst en wordt hier vooralsnog niet door geraakt. Tegelijkertijd is ook de haalbaarheid van die termijn afhankelijk van de parlementaire voortgang.

Datum
08-10-2025

Onze referentie
2025-

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Nota naar aanleiding van het verslag meer zekerheid flexwerkers		