Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De voorzitter van de Tweede Kamer der
Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

2500 EA

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
T 070 333 44 44

Onze referentie
2026-0000206947

Datum	27 november 2026
Betreft	Kamerbrief toezeggingen, moties en uitvoering amendement naar aanleiding van de wet meer zekerheid flexwerkers

Tijdens de plenaire behandeling van de wet meer zekerheid flexwerkers zijn zowel in de Tweede als in de Eerste Kamer een aantal toezeggingen gedaan en een aantal moties aangenomen. In deze brief kom ik terug op een aantal toezeggingen en de uitvoering van een aantal van deze moties. Ook ga ik in op de uitvoering van een aangenomen amendement. Ik stuur een gelijkluidende brief naar de Eerste Kamer.

Loonheffingsverklaring als bewijs
In april is de motie van de leden Neijenhuis en Ceulemans (nr. 33)[1] aangenomen die verzoekt om helderheid te verschaffen of en hoe de loonheffingsverklaring als bewijs kan dienen dat iemand student of scholier is voor toepassing van de mogelijkheid dat iemand nog op oproepbasis in een bijbaan werkzaam kan zijn. In de motie wordt verzocht om de Kamer daar voor de begroting van 2027 over te informeren. Bij deze voldoe ik aan dat verzoek.

De loonheffingsverklaring waar in de motie naar verwezen wordt is een verklaring waarin studenten en scholieren kunnen aangeven of zij willen dat hun werkgever de loonheffingskorting toepast en of ze gebruik willen maken van de studenten- en scholierenregeling in de loonheffingen (hierdoor wordt gekeken naar de totale inkomsten per kwartaal voor toepassing van de loonheffingskorting). Deze verklaring is vrijwillig, en optioneel (studenten en scholieren met meerdere bijbanen mogen deze regeling maar bij één werkgever toepassen). Ook is de reikwijdte iets anders: de loonheffingsverklaring geldt alleen in één van de volgende drie situaties:
– Op de 1e dag van het kwartaal waarin de werkgever de regeling toepast, heeft de werknemer recht op studiefinanciering of tegemoetkoming studiekosten;
– Op de 1e dag van het kwartaal waarin de werkgever de regeling toepast, hebben de ouders of verzorgers recht op kinderbijslag voor de werknemer; of
– werknemer komt uit een ander land van de Europese Unie of uit IJsland, Noorwegen, Zwitserland of Liechtenstein en heeft een International Student Identity Card (ISIC).

Er zitten dus een aantal verschillen in de reikwijdte van de regeling. Zo geldt de fiscale regeling alleen per kwartaal, terwijl de oproepregeling voor het gehele ingeschreven jaar

[1] Kamerstukken II 36746, nr. 33.

geldt. Daarnaast geldt de fiscale regeling alleen als een student nog recht heeft op studiefinanciering, terwijl dat voor de oproepregeling niet vereist is.

In artikel 7:628ac van het Burgerlijk Wetboek is naar het bewijs van inschrijving verwezen, om duidelijk te maken dat scholieren en studenten gedurende het gehele schooljaar of collegejaar werkzaam kunnen zijn op oproepbasis, ook als zij besluiten zich eerder uit te schrijven. Dit voorkomt dat de werkgever, die zich niet bewust is van deze uitschrijving, onbewust niet meer aan de vereiste voldoet dat hij alleen een oproepovereenkomst mag afspreken met een scholier of student. Daarmee is dus niet geregeld dat alleen het bewijs van inschrijving kan worden gebruikt als bewijsmiddel daarvoor.

In algemene zin geldt namelijk in het civiele recht de vrije bewijsleer van artikel 152 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering. Dit betekent dat het civiele partijen, waaronder werkgever en werknemer, vrijstaat om met elk middel dat zij nodig achten aan te tonen dat een werknemer daadwerkelijk scholier of student is in de zin van artikel 7:628ac van het Burgerlijk Wetboek. De waardering van dat bewijs is uiteindelijk aan de rechter, tenzij de wet anders bepaalt. De vrije bewijsleer is ook hier van toepassing.

Dit betekent dat een werkgever de loonheffingsverklaring aan kan dragen als bewijsmiddel in een civielrechtelijke procedure dat iemand daadwerkelijk scholier of student is. Een werkgever kan ook andere middelen aandragen om aan te tonen dat iemand student of scholier is (bijvoorbeeld omdat ze al bij een andere werkgever de loonheffingskorting toepassen), door bijvoorbeeld een bewijs van inschrijving, collegekaart met studiejaar, ISIC-kaart of bewijs van studiefinanciering te overleggen. Het is uiteindelijk aan de rechter om te oordelen of de aangedragen bewijsmiddelen voldoende zijn om aan te tonen dat een werknemer scholier of student is. Met het amendement van het lid Michon-Derkzen[2] is ook buiten twijfel gesteld dat de vrije bewijsleer geldt en dat bewijs dus met alle middelen kan worden geleverd om aan te tonen dat een werknemer scholier of student is (zodat aan de uitzondering van art. 7:628ac, derde lid, van het Burgerlijk Wetboek kan worden voldaan).

Uitvoeringsknelpunten in beeld brengen en cijfers oproep
In de motie van de leden Van Ark en Tijmstra[3] wordt de regering verzocht om in overleg met betrokken sectoren, in het bijzonder maar niet alleen met de zorg, in beeld te brengen welke uitvoeringsknelpunten zich kunnen voordoen bij de onderdelen die zien op bandbreedte- en oproepcontracten en op welke wijze binnen het vastgestelde wettelijke kader met deze knelpunten kan worden omgegaan en de Kamer hierover te informeren. Ik voer momenteel de motie uit samen met het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Hierbij zal ik mij in de gesprekken eerst richten op de zorgsectoren, en daarna bezien hoe deze lessen zich verhouden tot andere sectoren.

In de Eerste Kamer is veel aandacht geweest voor welke groepen de verschillende maatregelen nu gelden en welke aandachtspunten er bij welke groepen gelden. In de plenaire behandeling heb ik toegezegd nog schriftelijke de cijfers over de verschillende groepen met de Kamer te delen. Hierbij voldoe ik ook aan die toezegging.[4]

[2] Kamerstukken II 36746, nr. 43.

[3] Kamerstukken II 36746, nr. 34.

[4] Toezegging nummer T04274.

In 2024 heeft SEO Economisch onderzoek in opdracht van het ministerie van SZW onderzoek gedaan naar de positie van oproepkrachten.[5] Hierbij is gefocust op oproepkrachten die een nulurencontract hebben. Uit de data van CBS blijken er 726.000 oproepkrachten met nulurencontracten in Nederland werkzaam te zijn. Ongeveer een half miljoen van deze oproepkrachten kan op een nulurencontract blijven werken in een bijbaan, omdat zij onderwijsvolgend (scholier of student zijn), of AOW-gerechtigd. Twee derde van de oproepkrachten wordt dus niet geraakt door de maatregel.

Van deze overige groep (die we 'reguliere' oproepkrachten noemen) heeft een kwart van de mensen hun oproepbaan als primaire inkomstenbron. De resterende 'reguliere' oproepkrachten heeft de oproepbaan niet als primaire inkomstenbron, omdat zij een partner hebben die hoofdkostwinner is, of een uitkering. Dat betekent overigens niet dat dit inkomen niet nodig is om in hun levensonderhoud te voorzien. Voor de groep 'reguliere' oproepkrachten voor wie de oproepbaan niet het hoofdinkomen is gelden de volgende kenmerken. Zij zijn gemiddeld 16 uur per week werkzaam in de oproepbaan. In aantallen werken de meeste oproepkrachten minder dan 10 uur per week. Zij werken veelal in de zorg (21%), handel (16%), en horeca (15%). Dit is ook de groep die in de brief van bijvoorbeeld Actiz wordt aangehaald. In focusgroepen geeft deze groep ook aan minder behoefte te hebben aan meer zekerheid (ten opzichte van de groep die wel hoofdkostwinner zijn, die wel vaak veel meer behoefte hebben aan meer zekerheid).

Deze groepen worden ook meegenomen in de gesprekken in uitvoering van de motie van de leden Van Ark en Tijmstra. Ik verwacht Uw Kamer in de loop van 2027, voor inwerkingtreding van deze wet, hierover te informeren.

Ketenbepaling in kaart brengen en wegen
Ook de motie van het lid Patijn (nr. 32)[6] is aangenomen die de regering verzoekt 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. Via deze brief voldoe ik ook aan dat verzoek. In de bijlage vindt u een weergave van de huidige bijzondere regelingen op de ketenbepaling.

Met de wet meer zekerheid flexwerkers zijn al een aantal bijzondere regelingen voor de ketenbepaling geschrapt of beperkt. Zo kan:
- niet meer bij cao worden afgesproken dat een reeks van 6 tijdelijke contracten 4 jaar kan duren;
- de reeks tijdelijke contracten voor uitzendkrachten voortaan in totaal maximaal 3 jaar zijn (52 gewerkte weken in fase A en 2 jaar in Fase B);
- niet meer bij cao van de termijn van de ketenbepaling worden afgeweken bij opvolgend werkgeverschap; en
- is de uitzondering voor invalkrachten in het onderwijs via amendement[7] geschrapt.
Voor deze groep blijft gelden dat in cao's en bij ministeriële regeling specifieke functies in het onderwijs kunnen worden uitgezonderd van de ketenregeling. Er is een ministeriële regeling van kracht dat specifieke functies in het onderwijs bij inval tijdens ziekte uitzondert van de ketenbepaling.

[5] SEO onderzoek (2024) oproepkrachten en hun voorkeuren voor werkzekerheid, oproepkrachten en hun voorkeuren voor werkzekerheid.

[6] Kamerstukken II 36746, nr. 32.

[7] Kamerstukken II 36746, nr. 18.

Met de wet meer zekerheid flexwerkers zijn de ketenbepaling en de uitzonderingen hierop dus al expliciet gewogen. Waar mogelijk en nodig zijn deze geschrapt of geüniformeerd. Ik zie daarom geen noodzaak om dit verder te uniformeren en te wegen. De werking van de wijzigingen op de ketenbepaling zal natuurlijk meegenomen worden in de evaluatie van de wet.

Tevens wordt momenteel uitvoering gegeven aan de motie van de leden Patijn en Neijenhuis (nr. 30)[8], om de tijdelijke urenuitbreidingen te onderzoeken. De oplevering van dit onderzoek wordt in de zomer van 2027 verwacht.

Communicatie en toegankelijke rechtshulp uitzend
Ook de motie van het lid Patijn (nr. 31)[9] is aangenomen die de regering verzoekt om uitzendkrachten te informeren, bijvoorbeeld via WorkinNL, over de rechten van uitzendkrachten, en samen met de vakbonden te onderzoeken hoe dit het beste vormgegeven kan worden. Hierna ga ik in op hoe ik aan dit verzoek zal voldoen.

Ik acht het van belang dat uitzendkrachten weten wat hun rechten zijn. Daarom zal in de informatiecampagne over de wet meer zekerheid flexwerkers bijzondere aandacht worden besteed aan het recht op gelijkwaardige beloning van uitzendkrachten. Daarbij zal de regering in ieder geval inzetten op het gebruik van bestaande communicatiekanalen, zoals via de website van WorkinNL en de regionale werkcentra. De regering zal sociale partners bij deze informatieverstrekking (inhoud en wijze waarop) betrekken, om te bezien hoe dit het best vormgegeven kan worden.

Als discussie tussen uitzendkracht en werkgever ontstaat over of sprake is van gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden, kan, eventueel met hulp het juridisch loket of andere juridische hulpverlener worden bezien of de arbeidsvoorwaarden daadwerkelijk gelijkwaardig zijn door deze met elkaar te vergelijken. Mocht de conclusie zijn dat dit niet het geval is dan kan de werknemer met hulp naar de rechter om de gelijkwaardigheid te laten toetsen.

Om ervoor te zorgen dat uitzendkrachten daadwerkelijk toegang hebben tot rechtshulp, zet de regering breed in op het versterken van laagdrempelige toegang tot het recht. Via Work in NL-punten kunnen arbeidsmigranten op een laagdrempelige manier informatie en advies krijgen over hun rechten en plichten. Het Juridisch Loket biedt eerstelijns rechtshulp aan mensen met een laag inkomen. Ook is een driejarig experiment met een eenvoudigere, snellere en laagdrempeligere rechtsprocedure bij de kantonrechter gestart.

Stand van zaken toezeggingen onderzoeken, monitor en evaluatie
In zowel de behandeling van de Tweede als Eerste Kamer is toegezegd op verschillende onderdelen onderzoek, monitoring en (tussen)evaluaties uit te voeren. Bij amendement van het lid Patijn (nr. 40) is gevraagd om een doorlopende monitoring op gelijke beloning van uitzendkrachten. Ook is bij hetzelfde amendement van het lid Patijn aan de wet toegevoegd dat er bij de evaluatie (binnen drie en vijf jaar na inwerkingtreding) bijzondere aandacht wordt besteed aan de mate waarin gebruik wordt gemaakt van afwijking van de gelijke behandelingsnorm bij cao en de mate waarin dit leidt tot concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Tevens is toegezegd aan het lid Baumgarten (JA21)

[8] Kamerstukken II 36746, nr. 30.

[9] Kamerstukken II 36746, nr. 31.

om terug te komen op het doel van het kabinet met deze wet.[10] Hieronder wordt uiteengezet hoe aan deze toezeggingen zal worden voldaan.

In de behandeling in de Eerste Kamer ben ik al ingegaan op het kwantitatieve doel van deze wet. De bedoeling van deze wet is het terugdringen tot nul van het aantal nulurencontracten voor reguliere werknemers, het aantal draaideurconstructies, en onderbetaling in de uitzendarbeid in zijn geheel voorkomen. Deze drie kwantitatieve doelen versterken de werk- en inkomenszekerheid van flexibele werknemers en de balans op de arbeidsmarkt.

Monitor arbeidsmarktpakket
Op basis van de verschillende wetsvoorstellen in het arbeidsmarktpakket is een monitor Arbeidsmarktpakket opgezet. Deze monitor is gestart in 2025, loopt tot eind 2031 en ziet op de kalenderjaren 2025 t/m 2030. De monitor wordt uitgevoerd door SEO Economisch Onderzoek in samenwerking met de Beleidsonderzoekers en Ipsos I&O. Elke meting van de monitor bestaat uit deskresearch, een analyse van microdata, een enquête onder werkgevenden en werkenden en focusgroepen. Naast een ‘generieke’ monitor worden ook de ontwikkeling voor de zes specifieke wetten in het arbeidsmarktpakket bijgehouden, waaronder de wet meer zekerheid flexwerkers. In deze monitor neem ik de aandacht voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, verschillende vormen van flexibele contracten (waaronder payrolling), ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid en vestigingsklimaat, verschuivingen in contractvormen en naar andere constructies, aandacht voor wendbaarheid en bedrijfseconomische ontwikkelingen voor werkgevers (met aandacht voor MKB), de ontwikkeling van het aantal vaste contracten, en de ontwikkeling van verschillende sectoren (waarbij gekeken wordt of er in de sector veel sprake is van laagbetaalde arbeid en veel inzet van arbeidsmigranten) mee.[11] Deze monitor komt voor het eerst in het najaar van 2027 uit, en dan jaarlijks. Er is in de lichtingen 2028 en 2029 extra aandacht voor de werking van de wet meer zekerheid flexwerkers. Hiermee voldoe ik aan de verschillende verzoeken in het debat om in de monitor aandacht te hebben voor de hierboven genoemde zaken.

Daarnaast is in de Tweede Kamer de motie Van Houwelingen[12] aangenomen, die oproept om te rapporteren na inwerkingtreding van de wet of de 130% bandbreedte voldoende aansluit bij sectoren met fluctuerende vraag naar arbeid. In de Eerste Kamer is toegezegd signalen te verzamelen over praktische uitvoerbaarheid, met aandacht voor oplossingen, ook hierbij specifiek in gesprek te blijven met de zorg, en de Kamer hierover binnen 18 maanden te rapporteren. Deze beide onderdelen zullen samengenomen worden in verschillende gesprekken die na inwerkingtreding van de wet per 1 januari 2028 zullen worden samengenomen en na 18 maanden aan beide Kamers worden gerapporteerd. Hierbij zullen de eerste uitkomsten uit de monitor worden meegenomen.

Deze gesprekken en monitors zullen de basis vormen voor de uitgebreide monitoring en tussenevaluatie die is toegezegd na 2 en na 3 jaar.[13] Hierbij zal ook de evaluatie van het experiment regelrechter en de andere ervaringen over laagdrempelige informatievoorzieningen betrokken worden.

---

[10] Hiermee voldoe ik aan T04280.

[11] Naar aanleiding van de toezeggingen aan het lid Petersen (VVD), Ramsodit (Pro), Bezaan (PVV), Karaaslan-Kilic (D66) en Bakker-Klein (CDA). Hiermee voldoe ik aan T04278.

[12] Kamerstukken II, 2025/26, 36 746, nr. 38.

[13] 2 jaar is naar aanleiding van de toezegging aan het lid Petersen (VVD), nr. T04276.

Na 5 jaar van inwerkingtreding van de wet (dus na 1 januari 2033) zal de wet in zijn geheel geëvalueerd worden. De verschillende monitors, onderzoeken, signalen en (tussen)evaluatie zullen hierbij betrokken worden.

Monitoring en actieve signalering uitzend
In het eerdere vermelde amendement van Patijn, is verzocht om een doorlopende monitoring op arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten. Op basis van de uitkomst hiervan, kan de regering dan bij algemene maatregel van bestuur beloningselementen aanwijzen (ten aanzien waarvan de mogelijkheid tot afwijking van de gelijke behandelingsnorm niet van toepassing is), als sprake blijkt te zijn van structurele onderbetaling. Het lid Patijn heeft in dit verband ook gevraagd om voorafgaand aan de start van de monitoring de Kamer te informeren over de opzet hiervan. Bij deze voldoe ik ook aan dit verzoek.

Voor deze monitoring is de regering voornemens aan te sluiten bij de monitor van de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta). Dit is efficiënt, nu er in het kader van de Wtta per 1 juli 2027 ook getoetst zal gaan worden aan het normenkader, waaronder de normeis gericht op gelijkwaardige beloning. Deze conceptnormeis bevat een controle op de procedure en uitbetaling van in beginsel twaalf arbeidsvoorwaarden die een groot deel van het loon behelzen, en is nog niet definitief vastgesteld. Aansluiting bij de Wtta-monitor betekent niet dat deze monitor ook de doorlopende monitor wordt; bezien wordt welke informatie uit deze monitor gebruikt kan worden en wat extra nodig en mogelijk is, om zo goed mogelijk structurele onderbetaling te kunnen nagaan. Ook de monitor Arbeidsmarktpakket die van 2026 tot 2031 loopt wordt benut.

Naast deze monitoring, zet de regering ook in op actieve signalen uit de markt op onderbetaling, zodat deze meegenomen worden in de monitoring op arbeidsvoorwaarden en eventuele onderbetaling. Dit kan bijvoorbeeld door na signalen uit de markt een arbeidsvoorwaarde die als compensatie wordt geboden maar die de uitzendkracht feitelijk niet benut expliciet te gaan registreren. De regering zal met sociale partners bespreken hoe deze signalen zo goed mogelijk kunnen worden meegenomen.

Het lid Patijn vraagt tot slot de Kamer regelmatig te informeren over het beeld dat uit de monitoring ontstaat. De eerste evaluatie hierover zal plaatsvinden na 31 december 2029. Mocht de regering op basis van de doorlopende monitoring en signalen uit de markt eerder constateren dat sprake is van structurele onderbetaling, dan zal de regering de Kamer hiervan uiteraard eerder in kennis stellen.

Spoedige behandeling resterende arbeidsmarktpakket
Tevens is zowel in de Tweede als in de Eerste Kamer een motie aangenomen die ziet op een spoedige behandeling en zo snel mogelijke inwerkingtreding van het resterende arbeidsmarktpakket, zodat het zo gelijktijdig mogelijk in werking treedt, met inachtneming van het HVP en tenzij dit tot disproportionele vertraging leidt op verschillende onderdelen (motie Lagas, G,[14] motie Michon-Derkzen cs, nr. 35[15]). Hieronder voldoe ik aan de moties.

[14] Kamerstukken I 36746, G.

[15] Kamerstukken II 36746, nr. 35.

Ik ben verheugd om u samen met de minister van Werk en Participatie mede te delen dat de inwerkingtredingsbesluiten van de wetten meer zekerheid flexwerkers en invoering rechtsvermoeden van arbeidsovereenkomst op basis van uurtarief definitief als mijlpalen van het Herstel- en Veerkrachtplan zijn opgenomen en deze inwerkingtredingsbesluiten ook inmiddels zijn gepubliceerd. Ik zal de Europese Commissie informeren dat deze mijlpalen zijn gehaald.

Hierdoor treden de wet invoering rechtsvermoeden en het onderdeel gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten van de wet meer zekerheid flexwerkers in werking op 31 december 2026. De overige wijzigingen van de Waadi in de wet meer zekerheid flexwerkers treden in werking per 1 januari 2027, en de overige onderdelen ten aanzien van oproepkrachten, uitzendkrachten en tijdelijke werknemers treden in werking per 1 januari 2028.

In de motie Lagas wordt opgeroepen dat het kabinet inzicht geeft in de balans van het Arbeidsmarktpakket, welke maatregelen gericht zijn op het ondersteunen en stimuleren van werkgevers om werknemers in vaste dienst te nemen en inzichtelijk te maken volgens welke planning dit zal geschieden.

Vooral de wetsvoorstellen personeelsbehoud bij crisis (Wpc) en wijziging re-integratieverplichtingen tweede ziektejaar werknemers MKB hebben als doel om werkgevers te ondersteunen en daarmee te stimuleren om werknemers in vaste dienst te nemen. Hoewel de wetsvoorstellen basisverzekering arbeidsongeschiktheid zelfstandigen (Baz) en hervorming arbeidsmarktinfrastructuur wel beogen de balans op en de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren, hebben zij primair andere doelen dan het stimuleren van vaste contracten. In de memories van toelichting van deze wetsvoorstellen wordt uitvoerig het doel van de wetsvoorstellen en de verhouding tot de andere wetten in het arbeidsmarktpakket uitgelegd.

Hieronder deel ik de planning van de verschillende wetsvoorstellen uit het arbeidsmarktpakket met uw Kamer. Uiteraard met de kanttekening dat uw beider Kamers over hun eigen planning gaan, dus dat ik slechts een verwachting kan delen.

Overige wetsvoorstellen	**Tweede Kamer**	**Verwachte inwerkingtreding**
Wet basisverzekering arbeidsongeschiktheid zelfstandigen (Baz)	Ingediend op 24 maart 2026. Op 29 mei 2026 is het verslag door de Tweede Kamer uitgebracht. Het streven is in het najaar de nota naar aanleiding van het verslag naar de Tweede Kamer te sturen.	Niet voor 1-1-2030
Wet personeelsbehoud bij crisis (Wpc)	Ingediend op 6 mei 2026. Na een schriftelijke ronde, is de plenaire behandeling ingepland voor de week van 11 januari 2027.	1-1-2029
Wijziging re-integratieverplichting	Ingediend op 9 april 2026. Op 15 juni 2026 is het verslag door de Tweede	Niet voor 1-1-2030

2de ziektejaar werknemers MKB	Kamer uitgebracht. Het streven is in het eerste kwartaal 2027 de nota naar aanleiding van het verslag naar de Tweede Kamer te sturen.	
De hervorming van de arbeidsmarkt infrastructuur	Raad van State heeft 9-7-2026 advies uitgebracht op wetsvoorstel : Dictum B. Wetsvoorstel is inmiddels bij de Tweede Kamer ingediend.	(1 juli) 2027

Werkgelegenheidseffecten doorrekenen

Als laatste voldoe ik hier aan mijn toezegging gedaan tijdens de Tweede Kamerbehandeling aan het lid Van Houwelingen om het CPB te vragen de werkgelegenheidseffecten van de wet meer zekerheid flexwerkers door te rekenen. Ik heb dit verzoek overgebracht aan het CPB. In de contacten is gebleken dat een dergelijke analyse naar het oordeel van het CPB geen meerwaarde heeft. Deze wet baseert zich namelijk op de eerdere algemene analyses van het CPB en andere instanties als DNB en de Commissie Regulering van Werk over de werkgelegenheidseffecten van dergelijke arbeidsmarktmaatregelen.[16] Deze verwachtingen zijn al in de memorie van toelichting van de wet verwerkt in paragraaf 8.3, en zijn ook meerdere keren genoemd.[17] Het CPB heeft niet het instrumentarium om de specifieke maatregelen die in de wet zijn opgenomen verder te beoordelen op werkgelegenheidseffecten. Daarbij verwacht het CPB dat een algemene analyse op basis van de beschikbare gegevens geen andere analyse dan de eerder genoemde analyses zal opleveren.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

J.A. Vijlbrief

[16] Zie bijvoorbeeld: 3 *CPB, Flexibiliteit op de arbeidsmarkt, (2016). p. 139.*

[17] Bijvoorbeeld in het nader rapport, *vmtidy9zcdfr.pdf, p. 9.*

Bijlage 1: Uitzonderingen/bijzondere regelingen van de huidige ketenbepaling

Onder het huidige recht geldt dat bij cao of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan:
– Het aantal contracten op ten hoogste zes in een periode van ten hoogste vier jaar (48 maanden) kan worden gesteld als dat gelet op de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering voor de overeen te komen functies of functiegroepen noodzakelijk is;
– Van de zogenoemde opvolgend werkgeverschapsbepaling (de optelregel van contracten bij opvolgende werkgevers die niet dezelfde werkgevers zijn) kan worden afgeweken;
– De ketenbepaling voor arbeidsovereenkomsten, die uitsluitend of overwegend zijn aangegaan omwille van de educatie van de werknemer, geheel of gedeeltelijk buiten toepassing kan worden verklaard;
– De ketenbepaling buiten toepassing kan worden verklaard, mits bij ministeriële regeling toegestaan, voor functies waarvoor het bestendig gebruik is en het vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk is dat de arbeid uitsluitend wordt verricht op grond van tijdelijke contracten (zoals bij profvoetballers); en
– Bij tijdelijk terugkerend werk die ten hoogste 9 maanden per jaar kan worden uitgeoefend de tussenpoos kan worden verkort tot 3 maanden (hierbij kan worden gedacht aan seizoenskrachten in de recreatie, horeca, land- en tuinbouw en bepaalde theaterfuncties[18]).

Ten aanzien van die laatste bijzondere regeling is relevant dat bij ministeriele regeling op verzoek van de Stichting van de Arbeid voor aangewezen terugkerend tijdelijke functies ook de tussenpoos kan worden verkort tot 3 maanden. Dit is met de Wet arbeidsmarkt in balans ingevoerd. Van deze mogelijkheid is tot nu toe geen gebruik gemaakt.

Tevens geldt een aantal specifieke uitzonderingen. Zo geldt dat:
– Ten aanzien van een bestuurder van een rechtspersoon van de termijn van 36 maanden kan worden afgeweken bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan dan wel bij schriftelijke overeenkomst met die bestuurder;
– De ketenbepaling niet van toepassing is op arbeidsovereenkomsten gesloten in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg en op arbeidsovereenkomsten gesloten met werknemers die de leeftijd van achttien jaar nog niet hebben bereikt, indien de gemiddelde omvang van de door hen verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen;
– Bij werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt maximaal zes tijdelijke contracten zonder onderbreking van meer dan zes maanden elkaar kunnen opvolgen gedurende maximaal 48 maanden zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat;
- er nog 1 tijdelijk contract van ten hoogste 3 maanden kan worden aangegeven die onmiddellijk volgt op een tijdelijk contract die voor 36 maanden of langer is aangegaan; en
- er een uitzondering op de ketenbepaling geldt voor invalkrachten voor zieke leraren in het primair onderwijs.

[18] knhx-qd0jyril56kh3gtf65aigq4m2vkyffqv3ucbafdzc2bj6xusj7hbaaos9khd79h91w, p. 77.