Eerste Kamer der Staten-Generaal I

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)

E **TWEEDE VERSLAG VAN DE VASTE COMMISSIE VOOR SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**[1]
Vastgesteld 26 juni 2026

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.[2]

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?

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.[3] 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

[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)
[2] *Kamerstukken II*, 2024/2025, 36.746, nr. 4, blz. 2.
[3] Zie bijvoorbeeld: *Kamerstukken I*, 2025/2026, 36.746, D, blz. 2.

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?

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 werkgelegenheid.

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

Praktijk
Dit wetsvoorstel heeft tot doel de zekerheid van flexibele werknemers te verbeteren en het concurrentieverschil tussen flexibele arbeid en vaste contracten te verkleinen.[4] 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:

- 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;

- Door het hebben van een jaarlijks fluctuerende inzet van personeel bieden de voorgestelde alternatieven voor een nulurencontract geen uitkomst;

- 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;

- 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?

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?

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?

Concurrentievermogen voor bedrijven

[4] *Kamerstukken II*, 2024/2025, 36.746, nr. 3, blz.2.

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.[5] 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?

Vrijwillige nulurencontracten

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

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

De leden van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid zien de antwoorden van de regering met belangstelling tegemoet en achten het wetsvoorstel bij ontvangst van de nota naar aanleiding van het tweede verslag uiterlijk **29 juni 2026**, gereed voor plenaire behandeling.

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

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

[5] *Kamerstukken I*, 2025/2026, 36.746, D, blz. 10.