

Tweede Kamer der Staten-Generaal  
T.a.v. woordvoerders sociale zaken

*Per e-mail verzonden*

Zeist, 1 september 2025

Betreft: wetsvoorstel 'Meer zekerheid flexwerkers', kies voor een duurzame en wendbare arbeidsmarkt

Geachte woordvoerder,

Het uitgangspunt van het wetsvoorstel om flexwerkers meer zekerheid te bieden wordt door de sectoren detailhandel, ambachten, en recreatie en watersport onderschreven. Misbruik van flexconstructies moet worden tegengegaan, en structureel werk vraagt om vaste contracten. Het wetsvoorstel voldoet op dat uitgangspunt aan het advies uit het rapport van de Commissie-Borstlap 'In wat voor land willen wij werken?'.

Het wetsvoorstel wijkt echter op belangrijke punten af van het advies van de Commissie-Borstlap. Deze commissie pleitte namelijk voor meer balans tussen zekerheden voor werkenden én wendbaarheid voor werkgevers. Het wetsvoorstel is naar onze mening in zijn huidige vorm onevenwichtig.

In dit voorstel wordt vooral flex beperkt, zonder de arbeidsmarkt wendbaarder te maken. Daarmee ontbreekt de fundamentele herziening van het arbeidscontractenstelsel die werd beoogd en die we hard nodig hebben voor onze in rap tempo veranderende arbeidsmarkt. In plaats van echte zekerheid en wendbaarheid door duurzame inzetbaarheid te stimuleren, leidt het voorstel tot hogere administratieve en financiële lasten. De flexibiliteit die voor ondernemers noodzakelijk is en die de nieuwe generatie werkenden nastreeft, verdwijnt. Sectoren die sterk afhankelijk zijn van consumentengedrag, seizoensinvloeden en piekdruk, zoals de detailhandel, ambachten en recreatie en watersport, worden door het wetsvoorstel disproportioneel hard geraakt.

Wij missen een bredere herziening van de arbeidsmarkt, die volgens ons noodzakelijk is. Daarbij zijn twee fundamentele randvoorwaarden cruciaal:

- Maak het vaste contract wendbaarder. Als flexibele arbeid wordt ingeperkt, moet daar tegenover staan dat werkgevers binnen het vaste contract ruimte krijgen om risico's op te vangen.
- Investeer in het wendbaar en weerbaar maken van werkenden door duurzame inzetbaarheid te stimuleren. Maak het fiscaal aantrekkelijk dat werkenden gedurende hun gehele arbeidsleven kunnen investeren in hun eigen ontwikkeling en waar werkgevers ook een bijdrage aan kunnen leveren. In een structureel krappe arbeidsmarkt stelt dit mensen in staat om zich wendbaar en goed toegerust te blijven bewegen tussen sectoren, functies en levensfasen. Een leven lang ontwikkelen moet werkgever onafhankelijk worden ingericht en ondersteund.

Tegen deze achtergrond constateren wij dat het wetsvoorstel op meerdere fronten knelt. Hieronder benoemen wij vijf punten waar het in de praktijk het meest wringt.

## 1. Scholieren en studenten

Het wetsvoorstel 'Meer zekerheid flexwerkers' introduceert meerdere urengrenzen die leiden tot verwarring, rechtsonzekerheid en ongelijke behandeling. Voor het bepalen van de uitzonderingspositie van scholieren en studenten om toch een oproepcontract aan te kunnen gaan, geldt een grens van 16 uur per week. Dit urenaantal is met name voor studenten knellend. Tegelijkertijd wordt voor de ketenregeling<sup>1</sup> en de lage WW-premie een grens van 12 uur per week<sup>2</sup> gehanteerd. Dit verschil maakt de regeling onnodig complex en moeilijk uitvoerbaar in de praktijk.

In vakantieperiodes (gemiddeld 10 weken op jaarbasis) werken veel scholieren structureel meer dan 12 uur per week. Ook voor studenten geldt dit. Afhankelijk van de wijze waarop de studie is vormgegeven zijn zij door het jaar heen in verschillende periodes meer inzetbaar dan in andere periodes. Dat geeft mogelijkheden voor meer economische zelfstandigheid. Dat zou geen gevolgen moeten hebben voor werkgeverslasten, aangezien jongeren zelden een beroep doen op de WW. Slechts 4,8% van het aantal lopende uitkeringen betreft jongeren onder de 25 jaar. Waarschijnlijk gaat het om minder dan de helft daarvan die jonger zijn dan 21 jaar. Het aantal WW-uitkeringen onder jongeren tussen de 15 en 25 jaar daalde in juni 2025 het hardst met 3,7%.<sup>3</sup>

Daarnaast wordt uit het wetsvoorstel niet duidelijk hoe wordt omgegaan met scholieren en studenten die een tussenjaar nemen. In de voorgestelde wettekst lijkt het alsof deze groep direct onder het reguliere regime valt: er kan dan geen gebruik (meer) worden gemaakt van een oproepcontract. In de Memorie van Toelichting wordt gesuggereerd dat dit niet de bedoeling is, maar juridische duidelijkheid ontbreekt. Ook is bij terugkeer na een tussenjaar onduidelijk of jongeren opnieuw in aanmerking komen voor de (keten)regeling voor scholieren en studenten (verkorting onderbrekingstermijn van 60 naar 6 maanden).

### Wij adviseren:

- Verhoog het urencriterium voor het gebruik van oproepcontracten voor scholieren en studenten fors, zodat jongeren met een bijbaan tijdens hun studie in hun onderhoud kunnen voorzien zonder hoge studieschulden aan te gaan.
- Stel één duidelijke en uitvoerbare urengrens vast voor jongeren (scholieren en studenten) voor zowel het gebruik van oproepcontracten als voor de uitzonderingen op de ketenregeling.
- Behoud de lage WW-premie voor scholieren en studenten ook als zij meer dan 12 uur gemiddeld per week werken.
- Zorg voor heldere en eenduidige regelgeving rondom tussenjaren, zodat jongeren niet onbedoeld in het reguliere regime vallen en het voor werkgevers administratief onmogelijk wordt om voor langere tijd de ketenregeling voor deze groep bij te houden.
- Leg expliciet vast dat studenten die na een tussenjaar hun opleiding hervatten, opnieuw onder de scholieren- en studentenregeling vallen voor het oproepcontract en de ketenregeling.

---

<sup>1</sup> De ketenregeling is niet van toepassing op jongeren onder de 18 jaar die max. 12 uur per week werken. De ketenregeling geldt wel voor scholieren en studenten van 18 jaar en ouder die max. 16 uur per week werken, maar de onderbrekingstermijn van 60 maanden is verkort naar 6 maanden.

<sup>2</sup> De lage WW-premie is van toepassing op jongeren onder de 21 jaar die max. 12 uur per week werken.

<sup>3</sup> UWV – [tabellen nieuwsflits arbeidsmarkt juni 2025](#)

## 2. Piek, ziek en seizoensinvloeden

De vraag naar inzet van personeel in detailhandel, ambachten, recreatie en watersport kent pieken en dalen die direct samenhangen met consumentengedrag, piekdrukke, seizoensinvloeden en uitval door ziekte. Dit vraagt om snelle en tijdelijke inzet van extra personeel. Nu wordt dat in onze sectoren opgelost met oproepkrachten, die veelal geenszins op zoek zijn naar vast werk. Met de voorgestelde afschaffing van oproepcontracten, buiten de scholieren- en studentenregeling, verdwijnt die mogelijkheid grotendeels. Bandbreedte- en basiscontracten zijn in veel gevallen geen werkbaar alternatief. Ze zijn te star, administratief complex en leiden tot hogere lasten. Tegelijkertijd zijn er groepen werkenden, zoals AOW'ers, mantelzorgers en mensen met meerdere banen, die bewust kiezen voor flexibel werk en zich juist beschikbaar stellen bij tijdelijke drukte of voor vervanging. Ook zien we steeds meer jonge werkenden op de arbeidsmarkt die slechts enkele maanden van het jaar werkzaam willen zijn en daarnaast willen reizen. De seizoensregeling die in het wetsvoorstel wordt genoemd, biedt voor deze gevallen in de praktijk weinig soelaas. De genoemde seizoensregeling is juridisch beperkt toepasbaar en niet bruikbaar voor situaties zoals piekdrukke wanneer het terras- of buitensportweer is, in de feestmaanden of bij uitval wegens ziekte.

De behoefte aan flexibiliteit leeft niet alleen bij werkgevers, maar ook bij werkenden zelf. Uit onderzoek van SEO<sup>4</sup> blijkt dat ruim 75% van de oproepkrachten bewust geen vast contract met vaste uren wil. Zij kiezen vrijwillig voor flexibiliteit vanwege hun levensfase, zorgtaken of andere verplichtingen. De voorgestelde wet sluit hen uit zonder alternatief te bieden.

### Wij adviseren:

- Herken en erken het verschil tussen structurele flexibiliteit en incidentele inzet en voorkom dat beide over één kam worden geschoren en maak ruimte voor maatwerkoplossingen om tijdelijke inzet bij piek, ziek en seizoenswerk (anders dan in de wet genoemd) mogelijk te maken.
- Geef sectoren de ruimte om via cao's afspraken te maken over tijdelijke inzet, passend bij de aard van het werk en bij de wensen van het personeel werkzaam in deze sectoren.

## 3. Begrijpelijkheid en uitvoerbaarheid van de wetgeving voor werkgevers en medewerkers

Het wetsvoorstel introduceert contractvormen en verplichtingen die niet alleen in de praktijk onduidelijkheid en verwarring oproepen, maar ook op papier lastig te doorgronden zijn. De wettekst vereist nauwkeurig lezen om te begrijpen wat nu precies geldt en voor wie. Daarmee ondermijnt de wet haar eigen doel: meer transparantie en voorspelbaarheid voor werkenden.

Voor kleinere werkgevers (mkb), is het ondoenlijk om alle nieuwe regels, uitzonderingen en termijnen correct toe te passen. In sectoren waar ongelooflijk veel jongeren werken, parttime dienstverbanden vaak voorkomen en tijdelijke inzet nodig is om pieken op te vangen, is het cruciaal dat contractvormen begrijpelijk en uitvoerbaar zijn. Zowel voor werkgevers als medewerkers moet meteen duidelijk zijn: welke afspraken gelden en wat zijn de rechten en plichten?

### Wij adviseren:

- Zorg voor eenvoudige, begrijpelijke en uitlegbare contractvormen voor werkgevers én medewerkers.

---

<sup>4</sup> SEO Economisch Onderzoek, *Oproepkrachten en hun voorkeuren voor werkzekerheid*, bijlage bij Wetsvoorstel *Meer zekerheid flexwerkers*, Rijksoverheid, 1 september 2024 en SEO Economisch Onderzoek, *Arbeidsmarktbeleid in de detailhandel*, Vakcentrum, november 2023.

- Vermijd stapeling van regels die onbedoeld leidt tot fouten, onzekerheid en daarmee risico's.
- Voorkom dat welwillende werkgevers gestraft worden door onduidelijke en moeilijk toepasbare wetgeving.

#### 4. Ketenregeling

De voorgestelde wijziging van de ketenregeling, waarbij de onderbrekingstermijn wordt verlengd van 6 naar 60 maanden, is disproportioneel en in onze praktijk nauwelijks uitvoerbaar. Werkgevers moeten straks vijf jaar terugkijken of een medewerker eerder in dienst is geweest en dit vereist administratieve handelingen en registraties via salarisverwerkingspakketten waar die dit nu niet kunnen leveren. Daarnaast wordt de onderbrekingstermijn ook van toepassing bij opvolgend werkgeverschap, waardoor er niet alleen in de eigen administratie vijf jaar teruggezocht moet worden, maar ook in die van dochter- en zusterondernemingen. In onze sectoren zijn er werkgevers die tienduizenden personeelsmutaties per jaar te verwerken hebben.

In sectoren met veel scholieren, studenten en tijdelijk personeel komt het regelmatig voor dat medewerkers na een (korte) periode van afwezigheid, bijvoorbeeld vanwege studie, een reis of mantelzorg, opnieuw beschikbaar zijn voor (tijdelijk) werk. Met de voorgestelde regeling telt deze eerdere dienstbetrekking mee voor de keten waardoor een nieuw tijdelijk contract sneller leidt tot een vast dienstverband (met daardoor minder flexibiliteit), hetgeen in de praktijk meestal niet de wens van deze doelgroepen is. Dit wordt versterkt doordat de onderbrekingstermijn meetelt in de keten. Korte periodes van inzet in een lang tijdsbestek leiden dan toch tot een vast contract. Dit is onwenselijk en onwerkbaar.

#### Wij adviseren:

- Behoud een werkbare onderbrekingstermijn, zoals de huidige 6 maanden of hooguit een jaar.
- Zorg dat alleen structurele tijdelijke inzet meetelt binnen de keten, niet incidentele of vrijwillige terugkeer.
- Vermijd dat werkgevers vijf jaar terug moeten zoeken in administraties met honderdduizenden mutaties door de voorgenomen onderbrekingstermijn van 60 maanden. Dit leidt tot een forse administratieve last.

#### 5. Regeldruk en administratieve lasten

Het wetsvoorstel leidt tot een forse toename van de regeldruk voor werkgevers, zonder dat dit aantoonbaar bijdraagt aan meer baan zekerheid of duurzame inzetbaarheid. Zeker voor kleine ondernemingen waar geen aparte afdeling personeelszaken is, worden de nieuwe verplichtingen een serieuze belemmering in de bedrijfsvoering.

Werkgevers worden geconfronteerd met een stapeling van administratieve eisen en controles, zoals:

- Bij oproepcontracten voor scholieren en studenten gelden verschillende urengrenzen (12 en 16 uur) die apart moeten worden bijgehouden.
- Controle op scholieren- en studentenstatus via een formeel bewijs van inschrijving.
- Vijf jaar bijhouden van arbeidsverleden voor toepassing van de ketenregeling.
- Nieuwe verplichtingen rondom loondoorbetaling, beschikbaarheid en bandbreedteafspraken.
- Bij een bandbreedtecontract: verlies van de jaarurenregeling in huidige vorm en hanteren van een kwartaalurennorm.

Deze toename van verplichtingen komt bovenop bestaande lasten, terwijl eerdere politieke moties juist gericht waren op het terugdringen van regeldruk. In plaats van duidelijkheid en hanteerbare regels ontstaat een systeem van papieren zekerheden, waarbij complexe toepassing van de wet en administratieve verplichtingen grote juridische en financiële gevolgen kunnen hebben. Deze wet druist bovendien in tegen het 'Actieprogramma Minder Druk Met Regels' dat beoogt regeldruk juist weg te nemen.

#### Wij adviseren:

- Schrap of vereenvoudig administratieve verplichtingen. Maak controle op scholieren- en studentenstatus eenvoudig en werkbaar, bijvoorbeeld via de loonheffingenverklaring.
- Houd vast aan de politieke lijn om regeldruk te verlagen en voer die ook hier door.
- Maak de jaarurennorm werkbaar door af te zien van verplichte kwartaalverdeling. De jaarurennorm is juist bedoeld voor branches waar niet in alle kwartalen een even groot arbeidsaanbod is. Het draagt bij aan gewenste flexibiliteit daar waar het begrip 'seizoenswerk' niet op hen van toepassing is, maar waar in de praktijk wel degelijk rekening mee gehouden moet worden.

#### **Ondertekenaars**

Contactpersoon namens ons collectief is Jeroen van Dijken, [jvdijken@inretail.nl](mailto:jvdijken@inretail.nl), 0630080474.