

36746 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)

Nr. 41 Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 16 april 2026

In het plenair debat over het Wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers (36 746) van 9 april jl. heb ik toegezegd om op 2 onderwerpen terug te komen voor de stemmingen over de amendementen op 21 april. Met deze brief voldoe ik aan die toezeggingen.

Ruimte in het bandbreedtecontract

In het debat heeft mevrouw Michon-Derkzen nog nader naar een onderbouwing gevraagd waarom ik haar amendement (nr. 14) heb ontraden om de ruimte van 30% die in het bandbreedtecontract zit te verbreden. De reden daarvoor is zowel gelegen in inkomenszekerheid als in beschikbaarheid. Mevrouw Michon-Derkzen heeft in het debat aangegeven dat er wat haar betreft voldoende inkomenszekerheid is, vanwege de minimale arbeidsomvang en de eis van gespreide loonbetaling. Daarmee weet een werknemer voldoende welk inkomen je per maand (ongeveer) krijgt. Tegelijkertijd zorgt de bandbreedte natuurlijk wel voor inkomensfluctuatie: werk je meer dan je minimale contracturen, dan hoor je die natuurlijk ook uitbetaald te krijgen. Er treedt bij een hogere bandbreedte dus wel degelijk meer variatie op in het inkomen dat iemand over het jaar heen genereert.

De voornaamste reden waarom ik dit amendement heb ontraden, is omdat mensen voor die grotere bandbreedte zich ook beschikbaar moeten houden om te werken. Werknemers hebben voor die beschikbaarheidsuren echter geen inkomenszekerheid, maar zijn door die beschikbaarheid ook niet in staat om hun inkomen bijvoorbeeld aan te vullen met een andere baan. Ze moeten die

uren immers komen werken als ze worden opgeroepen. Ik vind een bandbreedte van 30% daarvoor passend. Een hogere bandbreedte acht ik niet meer in verhouding tot de inkomenszekerheid die uit dat contract volgt. Indien de bandbreedte bijvoorbeeld immers 50% zou zijn, zou dit betekenen dat voor elk uur inkomenszekerheid, de werknemer 1,5 uur beschikbaar moet zijn. Voor een inkomenszekerheid van 20 uur, zou men dus 30 uur beschikbaar moeten staan. Ik vind dat een te grote spreiding.

Daarom heb ik het amendement om in sectoren bij cao een grotere bandbreedte toe te staan ook ontraden.

Kwartaalbeschikbaarheid in de jaarurennorm

Ook heb ik toegezegd aan de heer Flach om terug te komen op de beschikbaarheidsregels in de jaarurennorm, ook in relatie tot zijn amendement dat de verplichting van werkgevers schrapt om per kwartaal een zekere mate van zekerheid te bieden over wanneer de werknemer zich beschikbaar dient te houden (nr. 19). Een jaarurennorm kan een goede methode zijn voor werkgevers om werknemers inkomenszekerheid te geven, terwijl men wel kan inspelen op fluctuerende seizoenspatronen in het rooster van werknemers. De mogelijkheid om op jaarniveau deze spreiding van uren mogelijk te maken, blijft ook in de toekomst behouden. Om de werknemer in deze situatie zoveel mogelijk duidelijkheid te geven over wanneer die moet werken, is hier een nieuwe regel voor beschikbaarheid opgenomen in het wetsvoorstel. In het wetsvoorstel is opgenomen dat bij een jaarurennorm de werkgever, in overeenstemming met de werknemer, zorg voor draagt dat de werknemer steeds voor ten minste een kwartaal een bepaalde mate van zekerheid heeft over wat die kan verwachten qua werkzaamheden in dat kwartaal.

Dit is een *open norm* waar cao-partijen en/of werkgevers en werknemers samen ruimte hebben om daaraan een eigen invulling te geven. Het belangrijkste is dat een werknemer op die manier beter kan inschatten wanneer die moet werken. Het invullen van deze open norm kan op verschillende manieren. Bijvoorbeeld door te werken met beschikbaarheidspatronen, het aanwijzen van niet-roosterbare dagen die van tevoren worden afgesproken, maar ook door afspraken te maken over seizoenspatronen. Zo kan het zijn dat in een sector een seizoenspatroon wordt afgesproken, waardoor een werknemer weet dat die in de zomer veel en in de

winter een stuk minder beschikbaar moet zijn. Zo kan diegene daar bijvoorbeeld diens tweede baan op plannen. Het zorgt er, kortom, voor dat de werkgever en werknemer weten wat er qua beschikbaarheid verwacht wordt, zonder dat de flexibele spreiding van uren over een heel jaar niet meer mogelijk wordt.

Het verschil met de kwartaalurennorm in het bandbreedtecontract is dat dit een verplicht minimum aantal uren betreft die in dat kwartaal gewerkt moeten worden en waarover loon is verschuldigd. Dat is geen open norm, maar een harde eis waarbij vooraf zekerheid vereist is over wanneer de werknemer beschikbaar moet zijn in het kwartaal en wanneer niet. Deze regel strekt dan ook verder dan de bepaalde mate van zekerheid die de werkgever bij jaarurennormen moet bieden, omdat deze ruimte biedt voor een eigen invulling.

Appreciatie nieuw Amendement Patijn

Ik heb eerder het amendement van mevrouw Patijn over het schrappen van de afwijkingsmogelijkheid bij cao in de Waadi ontraden (nr. 10). Met het schrappen van de afwijkingsmogelijkheid bij uitleen-cao zou de overheid de verantwoordelijkheid voor de totstandkoming en inhoud van arbeidsvoorwaarden grotendeels weghalen bij sociale partners in de uitzendsector. Dit past niet binnen ons stelsel en zou ook de wens om te komen tot een gelijkwaardig totaal pakket aan arbeidsvoorwaarden ernstig beperken. Ik ben van mening dat de intentie om te komen tot gelijkwaardigheid goed is en dat de branche als geheel heel hard bezig is om deze stap te zetten. Tegelijkertijd snap ik de zorgen van mevrouw Patijn dat de uitruil van arbeidsvoorwaarden heel ingewikkeld kan zijn, en dat ze bang is voor afbreuk van rechten en concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Daarom wil ik dit goed gaan monitoren. Ik snap de wens dat als het uitruilen van essentiële arbeidsvoorwaarden in de praktijk leidt tot onderbetaling, er een mogelijkheid moet zijn om hierop adequaat te reageren. Ik geef daarom het amendement van mevrouw Patijn Oordeel Kamer om bij structurele onderbetaling als stok achter de deur te kunnen ingrijpen. Ik acht het wetsvoorstel met de amendementen die ik Oordeel Kamer heb gegeven hiermee voldoende in balans.

Ik vertrouw erop dat ik hiermee voldoende helderheid heb verschaft voor de stemmingen.

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