



Rijksoverheid

Beleidskompasformulier voor internetconsultatie



 **Beleidskompas**

Wie zijn belanghebbenden en waarom?

Hulpvragen

- Wie zijn direct of indirect belanghebbenden bij het betreffende vraagstuk?

Werknemers werkzaam op een flexibele arbeidsovereenkomst, werkgevers die werknemers op een flexibele arbeidsovereenkomst in dienst hebben en inleners, vakbonden en werkgeversorganisaties en uitvoerders (zoals Belastingdienst en UWV).

- Wie beschikken er over relevante kennis over en ervaring met het vraagstuk?

Werkgevers en werknemers, HR-specialisten, salarisspecialisten (zoals salarisadministrateurs), vakbonden en werkgeversorganisaties, uitvoerders en anderen (waaronder juridische vertegenwoordigers).

- Op welke wijze zijn belanghebbenden tot nu toe in de verschillende fasen van het beleidstraject betrokken?

Het wetsvoorstel is een uitvoering van het pakket aan maatregelen voor hervorming van de arbeidsmarkt dat op 3 april jl. is gepresenteerd (Kamerstukken 2022/2023, 29544, nr. 1176). Dit pakket is een uitwerking van o.a. de adviezen van de SER in het MLT en aldus in overeenstemming met vakbonden en werkgeversorganisaties tot stand gekomen.

Daarnaast zijn er verschillende gesprekken met sectororganisaties gevoerd, focusgroepen gehouden en is een MKB-toets uitgevoerd. Ook is er met uitvoerders (UWV, Belastingdienst, Nederlandse Arbeidsinspectie) gesproken.

1. Wat is het probleem?

Hulpvragen

- a) Wat is het probleem?

Zoals beschreven in paragraaf 1.3 van de memorie van toelichting hebben de verschillende adviezen van de Commissie Regulering van werk (Commissie 'Borstlap'), de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR), het Sociaal Cultureel Planbureau en de Sociaal-Economische Raad (SER) geadviseerd dat de huidige mate van flexibilisering op de arbeidsmarkt is doorgeschoten. Flexibilisering zorgt voor ongelijke uitkomsten voor groepen werknemers, die hierdoor in hun persoonlijke leven problemen ondervinden die verder reiken dan alleen hun werk. Werknemers hebben te weinig zekerheid over werk en inkomen en dit raakt hen bijvoorbeeld ook in andere aspecten, zoals gezinsvorming, mantelzorg en een mogelijke tweede baan. De huidige mate van flexibilisering leidt tot ongewenste uitkomsten op drie belangrijke aspecten: het persoonlijke leven van werknemers, de samenleving én de economie. Meer informatie hierover vindt u in hoofdstuk 1 van de toelichting.

b) Wat zijn de oorzaken van het probleem?

Achterliggende analyse van de eerder genoemde adviezen is dat de institutionele verschillen tussen werknemers met een vast contract, met een flexibel contract en zzp'ers de afgelopen decennia in belangrijke mate hebben bijgedragen aan een sterke groei van flexibele arbeid. De huidige wetgeving is mede de oorzaak van het probleem, omdat die veel ruimte biedt voor flexibele arbeid en daarmee mede heeft bijgedragen aan de groei van flexibele arbeid.

c) Wat is de omvang van het probleem?

Het is een groot probleem. Dat Nederland nog noodzakelijke stappen moet maken naar een beter evenwicht op de arbeidsmarkt blijkt onder meer uit het werk van de Commissie Regulering van werk, de WRR en de SER. De tenor van de conclusies van de rapporten van deze gezaghebbende organen is dat de flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt is doorgeschoten. Het aandeel van de beroepsbevolking met een vast contract is in de afgelopen twee decennia structureel gedaald. Daartegenover staat een toename van (onzekere) flexibele arbeid onder alle leeftijdsgroepen. Deze trend lijkt ook met de Wet arbeidsmarkt in balans (hierna: Wab) nog niet (definitief) gekeerd te zijn. Dit uit zich ook in de rapporten van onder andere de Europese Commissie en de OESO. Nederland heeft procentueel gezien meer flexwerkers dan het Europees gemiddelde.

d) Wat is het huidige beleid en wat heeft de evaluatie opgeleverd?

Met de invoering van de Wab vanaf 1 januari 2020 zijn al aanvullende stappen gezet voor een verbeterde balans tussen vaste en flexibele contracten. De regering erkende bij de totstandkoming van de Wab dat niet alle knelpunten over de volle breedte van de arbeidsmarkt opgelost zouden worden en op de langere termijn grotere en fundamentele aanpassingen in de wet- en regelgeving nodig waren om de arbeidsmarkt goed te laten functioneren. De brief met maatregelen die op 3 april jl. is gestuurd geeft hier gevolg aan. Het wetsvoorstel is hier onderdeel van.

e) Wat gebeurt er als de overheid niets doet (Nuloptie)? Wat rechtvaardigt overheidsinterventie?

Dan blijft de huidige mate van flexibilisering in stand (ruim 40% is flexibel werk), met de ongewenste gevolgen van dien. Daarom is wetgeving noodzakelijk, om de doorgeschoten flexibilisering een halt toe te roepen en de negatieve individuele effecten van flexibilisering te voorkomen of te beperken, en daarmee de dreigende tweedeling in de samenleving een halt toe te roepen en het verdienvermogen van de Nederlandse economie te versterken. Voorkomen moet worden dat bepaalde werkgevers hun kosten van wendbaarheid eenzijdig op flexibele werknemers afwentelen.

2. Wat is het beoogde doel?

Hulpvragen

a) Wat zijn de beleidsdoelen?

Het doel van dit wetsvoorstel is gegeven de hierboven beschreven probleemanalyse tweeledig. Ten eerste dienen de maatregelen er aan bij te dragen dat de zekerheid van flexibele werknemers verbeterd wordt. Nu worden de kosten van wendbaarheid te vaak eenzijdig afgewenteld op flexibele werknemers. Het wetsvoorstel probeert de balans daarin ten gunste van de flexwerknemer te herstellen. Het doel is het verbeteren van de zekerheid van de flexibele werknemer op 3 aspecten:

- Meer perspectief op een contract voor onbepaalde tijd;
- Meer werk- en inkomenszekerheid; en
- Meer roosterzekerheid.

Ten tweede vermindert hiermee het concurrentieverschil tussen flexibele arbeid en het vast contract, en uitzend en andere vormen van flexibele arbeid. Door dit te verminderen zal minder snel uit kostenoverweging voor en tussen verschillende vormen van flexibele arbeid gekozen worden. Ook verbetert op die manier de positie van werknemers en de positie van bedrijven die niet kiezen voor flexibele arbeid.

Concreet heeft de regering met het arbeidsmarktpakket, waar dit wetsvoorstel onderdeel van is, het doel om een betere verhouding te creëren tussen het aantal vaste banen en het aantal flexibele banen (inclusief zelfstandigen zonder personeel). Zoals hierboven aangegeven is het van belang dat mensen voldoende werk- en inkomenszekerheid hebben. Een betere balans in de verhouding tussen vaste en flexibele banen moet bijdragen aan deze doelstellingen. Duidelijk is dat de ruim 40 procent flexibel werk nu in Nederland uit balans is. Binnen de EU is het gemiddelde nu minder dan 30 procent. Dat is de richting waar de regering met het arbeidsmarktpakket naar streeft. Dit wetsvoorstel is daar onderdeel van, naast de aangekondigde maatregelen ten aanzien van loondoorbetaling bij ziekte, de arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen, de maatregelen ter voorkoming van schijnzelfstandigheid en de Crisisregeling Personeelsbehoud.

b) Aan welke [duurzame ontwikkelingsdoelen \(sustainable development goals, SDG's\)](#) en [brede welvaartsuitkomsten](#) dragen de doelen bij?

De doelen dragen bij aan het streven van de SDG's en brede welvaartsuitkomsten om het welzijn van mensen te verbeteren en niet enkel financiële welvaart. Zoals in paragraaf 1.3 is beschreven heeft de huidige mate van flexibilisering niet alleen effect op de financiële welvaart van mensen, maar ook op andere aspecten van het persoonlijk leven, en heeft het negatieve impact op de samenleving (zoals ook door het SCP is geconstateerd). Daarom draagt dit wetsvoorstel bij aan de brede welvaartsuitkomsten in Nederland.

3. Wat zijn opties om het doel te realiseren?

Hulpvragen

a) Wat zijn kansrijke aangrijpingspunten om het doel te realiseren?

Deze maatregelen zijn gebaseerd op het coalitieakkoord en de adviezen uit het SER MLT-advies. In de voorbereiding van de brieven die hebben geleid tot dit wetsvoorstel en de andere wetgevende trajecten (zie paragraaf 2.4) is intensief en constructief overleg gevoerd met sociale partners. In de brief van 3 april jl. hebben vakbonden en werkgevers hun steun hebben uitgesproken voor deze uitwerking van de afspraken die in het SER MLT zijn gemaakt. Dit wetsvoorstel is een uitvloeisel van deze afspraken.

b) Wat zijn, gegeven de aangrijpingspunten, kansrijke beleidsopties?

De kansrijke beleidsoptie die gekozen is staat onder 5 beschreven. De andere opties zijn om verschillende redenen afgefallen. Andere vormen van maatregelen liggen om verschillende redenen niet in de rede. Zo is niet gekozen voor zelfregulering of publiekscampagnes. De regering is van mening dat dit niet het juiste instrument is en onvoldoende recht doet aan de ernst van de gevolgen van de vergaande flexibilisering op de arbeidsmarkt. Daarbij is de verwachting dat er onvoldoende effect is met deze maatregelen. De analyse van de Commissie regulering van werk en andere adviesorganen zoals de WRR is immers dat de wettelijke mogelijkheden flexibilisering hebben veroorzaakt. Zeker in sectoren met lage marges voelen bedrijven zich gedwongen om de meest goedkope, en vaak ook meest flexibele arbeidsvorm te kiezen. Publiekscampagnes en zelfregulering zullen die keuze niet anders maken. Het verminderen van de wettelijke mogelijkheden om te kiezen voor een zeer flexibele arbeidsrelatie zoals in dit wetsvoorstel wordt voorgesteld heeft wel effect, omdat het de bodem in de arbeidsmarkt ophoogt. Natuurlijk kunnen publiekscampagnes en cao-afspraken daarnaast wel behulpzaam zijn.

Premieheffing werknemersverzekeringen wordt door de regering gebruikt om de keuze voor een vaste arbeidsrelatie te stimuleren, ook in dit wetsvoorstel. Dit in de vorm van een premiedifferentiatie in de WW-premie, waarbij bedrijven voor vaste arbeidsrelaties minder WW-premie betalen dan voor flexibele arbeidsrelaties. Een mogelijke maatregel is om deze premiedifferentiatie uit te breiden met verschillende premies voor verschillende flexibele contracten al naar gelang hun risico. Tegelijkertijd kan een dergelijke premieheffing ook niet te complex zijn om het uitlegbaar én uitvoerbaar voor uitvoeringsorganisaties te houden. Verdere premiedifferentiatie is om deze reden geen gewenste route. Het is naar oordeel van de regering wel een goede stap om de risico- en zekerheidsverschillen tussen flexibele contractvormen te verminderen en daarom is er wel voor gekozen om te bezien of het basiscontract voor onbepaalde tijd onder de lage WW-premie gebracht kan worden.

Als laatste zijn inkomensmaatregelen in de vorm van toeslagen en sociale zekerheid zoals WW-uitkeringen wel nuttig en noodzakelijk om de risico's die mensen lopen bij flexibele contracten te verminderen of te compenseren bij inkomensverlies. Deze maatregelen zijn alleen niet doeltreffend om de verschillen in risico op dit inkomensverlies bij de bron aan te pakken. De maatregelen in dit wetsvoorstel doen dit naar oordeel van de regering wel, door inkomensverlies als gevolg van flexibele arbeid zo veel mogelijk te voorkomen. Zo zijn nulurencontracten niet meer mogelijk bij reguliere werknemers, en wordt de eerste onzekere fase in de uitzendrelatie (Fase A) bij uitzenden ingekort. Voor deze groepen werknemers wordt daarmee het risico op inkomensverlies door het niet (meer) opgeroepen worden beperkt.

c) Wat is de beleidstheorie per kansrijke beleidsoptie?

Zie bij 3 onder b.

4. Wat zijn de gevolgen van de opties?

Hulpvragen

a) Wat zijn de verwachte gevolgen per beleidsoptie?

Zie bij 3, onder b.

b) Welke verplichte toetsen zijn van toepassing en wat zijn daarvan de uitkomsten?

De MKB-toets en doenvermogenstoets zijn afgerond. De uitkomst van deze toetsen is verwerkt in hoofdstuk 8 van de memorie van toelichting. Ook zijn er focusgroepen gehouden. Waar relevant is daar in de memorie van toelichting aandacht aan besteed. Er worden verschillende uitvoeringstoetsen en adviezen gevraagd. Deze zijn opgestart tijdens de internetconsultatie en dus nog niet afgerond. De resultaten van de uitvoeringstoetsen en adviezen worden meegenomen in het verdere proces naar de Raad van State en indiening van het wetsvoorstel bij de Tweede en Eerste Kamer.

5 Wat is de voorkeursoptie?

Hulpvragen

a) Wat is het voorstel?

Het voorstel vermindert de mogelijkheden voor bedrijven en werknemers om flexibele arbeidsrelaties aan te gaan die een negatieve impact hebben op de positie van de flexibele werknemer, en stimuleert daarmee duurzame arbeidsrelaties. Bovendien worden enkele vormen van flexibele arbeidsrelaties ingeperkt in de mate van onzekerheid die deze arbeidsrelaties met zich mee kunnen brengen, wat de bestaanszekerheid van de werknemers met deze arbeidsrelaties verhoogt, en er bovendien aan bijdraagt dat de stap voor werkgevers om te kiezen voor een duurzamere arbeidsrelatie kleiner wordt. Specifiek betreft het de volgende maatregelen:

Ten eerste wil de regering benadrukken dat bij structureel werk een vast contract hoort, en het perspectief op een contract voor onbepaalde tijd vergroten en doet daarom voorstellen om de ketenbepaling voor tijdelijke contracten aan te scherpen in lijn met de adviezen in het SER MLT. De hoofdregel van de ketenbepaling is nu dat werkgevers maximaal 3 jaar maximaal 3 tijdelijke contracten kunnen aanbieden en daarna een vast contract moeten aanbieden. Dat vindt de regering een goede invulling van het idee dat bij structureel werk een contract voor onbepaalde tijd hoort. In hoofdstuk 3 worden de volgende voorstellen uitgewerkt om die bestaande hoofdregel te versterken:

- Draaideurconstructies voorkomen waarbij mensen steeds met tussenpozen op tijdelijke basis worden ingezet. Bij structureel werk hoort een vast contract. Daarom wordt voorgesteld de huidige tussenpoos van 6 maanden te schrappen en een administratieve vervaltermijn van 5 jaar te introduceren. Dit zal ook gelden voor de fases bij uitzenden.

- Daarnaast wordt het voornemen gepresenteerd om de huidige regeling om bij cao af te wijken van de ketenbepaling voor wat betreft duur en het aantal contracten te laten vervallen.

- Ook worden de regels voor opvolgend werkgeverschap aangescherpt. De mogelijkheid om bij cao af te wijken van de duur bij opvolgend werkgeverschap wordt geschrapt, zodat mensen niet bijvoorbeeld na 3 jaar via een uitzendbureau worden ingezet om de ketenbepaling te ontlopen.

Ten tweede wil de regering de positie van oproepkrachten verbeteren door hun inkomens- en roosterzekerheid te verbeteren in lijn met de adviezen in het SER MLT. Daar worden de volgende voorstellen gedaan die in hoofdstuk 4 zijn toegelicht:

- In principe worden oproepcontracten afgeschaft. Nul-urencontracten zijn niet meer mogelijk. De mogelijkheid tot een loonuitsluitingsbeding (behoudens in uitzendfase A) vervalt. Minmax-contracten worden vervangen door basiscontracten met ten minste een kwartaalurennorm met een beperkte bandbreedte van maximaal 30%.

- Bij basiscontracten geldt naast de beperkte bandbreedte een vooraf bepaalde beperkte beschikbaarheid waarin de werknemer verplicht kan worden om te komen werken. Daardoor krijgen werknemers de mogelijkheid om er een tweede baan naast te nemen, een opleiding te volgen, mantelzorg te verlenen, en werk beter af te stemmen op hun privé-leven.

- Om werkgevers te stimuleren mensen op een basiscontract te laten doorstromen naar een vast contract wordt het voornemen gepresenteerd om een basiscontract voor onbepaalde tijd onder de lage WW-premie te brengen.

- Jaarurennormen blijven (buiten het basiscontract) mogelijk. Wel dient er binnen het jaarurencontract per kwartaal een bepaalde mate van roosterzekerheid en niet-beschikbaarheid overeengekomen te worden. Doelstelling hierbij is een verbeterde roosterzekerheid voor werknemers met een jaarurencontract, en het tegengaan van potentiële waterbedeffecten van het basiscontract naar een jaarurencontract.

Ten derde wil de regering de positie van uitzendkrachten verbeteren, door geen concurrentie op arbeidsvoorwaarden tussen uitzendkracht en werknemer bij de inlener meer toe te staan en de meest onzekere uitzendfasen te verkorten. Dit is in lijn met het SER MLT-advies. Daar zijn de volgende voorstellen gedaan die in hoofdstuk 5 zijn toegelicht om:

- de werkzekerheid van uitzendkrachten te verbeteren door de uitzendfasen (Fase A en B) te verkorten, door de zogeheten fase A wettelijk vast te leggen op 52 weken. Fase B wordt verkort naar 2 jaar. Meer informatie hierover staat in hoofdstuk 5 van de memorie van toelichting.

- concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen bij werknemers die ter beschikking worden gesteld, waaronder uitzendkrachten. De inzet van de regering is dat het totaal aan arbeidsvoorwaarden voor deze werknemers ten minste gelijkwaardig moet zijn ten opzichte van werknemers die direct in dienst zijn bij de inlener. Bij cao kan geregeld worden dat loon en overige vergoedingen gelijkwaardig zijn. Essentiële arbeidsvoorwaarden, zoals loon en overige vergoedingen kunnen niet worden uitgeruild tegen andere arbeidsvoorwaarden.

Daarbij is relevant dat op drie grote onderdelen andere keuzes worden gemaakt dan hierboven is beschreven.

1. Voor scholieren en studenten in een bijbaan gelden andere regels. Zo mogen zij op oproepbasis blijven werken. Bij scholieren tot achttienjarige leeftijd met een bijbaan geldt momenteel geen ketenbepaling, en voor scholieren achttien jaar en ouder en studenten met een bijbaan zal bij de ketenbepaling een tussenpoos van 6 maanden gelden. Dit laatste geldt ook bij zowel Fase A als Fase B bij uitzenden. Bij scholieren en studenten is er namelijk sprake van een bijbaan, waarbij de hoofdactiviteit het volgen van onderwijs of een studie is. Voor meer informatie wordt verwezen naar de paragrafen 3.2.2 en 4.2.6.

2. Voor uitzendkrachten gelden andere regels. De regering is van mening dat uitzendwerk een nuttige allocatieve functie op de arbeidsmarkt vervult. Daarom kent uitzenden nog steeds een bijzondere positie op de arbeidsmarkt. Zo blijft bij uitzenden in de eerste 52 weken (fase A) het uitzendregime bestaan. Dit betekent dat een werkgever een onbeperkt aantal tijdelijke contracten kan afsluiten, een uitzendbeding kan opnemen en de loondoorbetalingsplicht kan uitsluiten. Voor meer informatie wordt verwezen naar paragraaf 5.2 van de memorie van toelichting.

3. Seizoensarbeid. De regering heeft ervoor gekozen om de bestaande uitzondering op de onderbrekingstermijn bij de ketenbepaling te laten bestaan. Dit betekent dat bij cao nog steeds een onderbrekingstermijn van 3 maanden kan worden afgesproken voor functies die gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar. Deze functies kunnen ook bij ministeriele regeling worden aangewezen. Seizoenswerk is immers een realiteit: werkgevers hebben voor deze functies maar 9 maanden werk. In het SER MLT is ook geadviseerd deze uitzondering in stand te laten. De regels voor oproep- en basiscontracten gelden hier wel. Binnen deze regels zit voldoende flexibiliteit voor werkgevers om in te spelen op werkfluctuaties. Voor meer informatie wordt verwezen naar paragraaf 3.2.2 van de memorie van toelichting.

b) Hoe houdt het voorstel rekening met:

- [Doeltreffendheid](#) en [doelmatigheid](#);
- Uitvoerbaarheid voor alle relevante partijen (inclusief [doenvermogen](#), [regeldruk](#) en [handhaving](#));
- Brede maatschappelijke impact?

Bij de uitwerking van de maatregelen is rekening gehouden met de vereisten van doelmatigheid en doeltreffendheid. Zo is bijvoorbeeld bij uitwerking van de ketenbepaling ook de uitzonderingen die gemaakt kunnen worden op opvolgend werkgeverschap meegenomen, om zo te voorkomen dat werkgever via uitzendconstructies (of constructies van het in dienst nemen via een andere bv) de nieuwe regels kunnen omzeilen. Dat zou de specifieke bepaling onvoldoende doeltreffend maken. Een ander voorbeeld is de aanscherping van de roosterzekerheid van het jaarurencontract, om te voorkomen dat nieuwe zekerheden in het basiscontract via deze contractvorm ontlopen kunnen

worden. In de hoofdstukken 3, 4 en 5 is daar waar nodig bij de verschillende maatregelen aandacht aan gegeven, waarbij ook wordt ingegaan op het voorkomen van ontwijk- en waterbedeffecten.

Hoofdstuk 8 ziet op de doelmatigheid van het voorstel waar de gevolgen voor betrokkenen zijn beschreven, waaronder doenvermogen en regeldruk. Binnen de hoofdstukken 3, 4 en 5 wordt tevens per domein ingegaan op hoe werknemer hun rechten kunnen effectueren en/of werkgevers gestimuleerd worden de juiste handeling te doen en ook waarom er niet voor bepaalde varianten is gekozen die voor het bedrijfsleven tot ondoelmatige regeldruk zouden leiden. Ook is (o.a. voor de kenbaarheid en begrijpelijkheid van het recht) beoogd om binnen de regulering zoveel mogelijk aan te sluiten of door te ontwikkelen op bestaande arbeidswetgeving en mechanismen.

Voorbeelden van dat laatste zijn de regels die met de Wet arbeidsmarkt in balans is geïntroduceerd en de referentiesystematiek die met de implementatie van de Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden is geïntroduceerd.

Handhaving is nog niet beschreven, aangezien de uitvoeringstoetsen nog niet zijn afgerond.

Wat betreft de brede maatschappelijke impact wordt verwezen naar het antwoord op vraag 2 onder b.

c) Wat zijn de risico's en onzekerheden van dit voorstel?

De maatregelen in dit wetsvoorstel zijn doeltreffender als een mogelijke weglek naar het inzetten van (schijn)zelfstandigen en externe inhuur waar mogelijk wordt voorkomen. Waterbedeffecten zijn nooit geheel te voorkomen. Het is wel goed er rekening mee te houden bij het maken van arbeidsmarktbeleid. Dat doet het kabinet ook met het pakket aan maatregelen die onderdeel zijn van de hervorming van de arbeidsmarkt, waar dit wetsvoorstel onderdeel van is. De maatregelen in het pakket dragen bij aan meer zekerheid voor zowel zelfstandigen als flexibele werknemers en verminderen het risico van schijnzelfstandigheid. Eventuele waterbedeffecten tussen deze groepen worden hiermee beperkt. Doordat voor beide groepen werkenden de arbeidspositie sterker wordt gereguleerd, maakt dat het beoogde beleidseffect (duurzame werk in beginsel in een vaste arbeidsrelatie) in hogere mate optreedt en dat ongewenste bijeffecten zoveel mogelijk worden beperkt. Met de inzet om de scheidslijnen tussen zelfstandigen en werknemerschap te verduidelijken en een verplichte verzekering voor zelfstandigen te introduceren wordt het minder aantrekkelijk om vanuit kostenoverwegingen een (schijn)zelfstandige in te huren. En doordat met het pakket ook een rechtsvermoeden op basis van een uurtarief wordt voorgesteld en het handavingsmoratorium van de Belastingdienst afloopt, zullen opdrachtgevers minder snel geneigd zullen zijn posities van werknemers met een flexibel dienstverband te vervangen door zzp'ers als er eigenlijk sprake is van werknemerschap.

Via de gepresenteerde voorstellen verwacht de regering flexibele werknemers meer zekerheid te bieden. Van belang is echter niet alleen dat deze werknemers meer rechten hebben, maar ook dat ze hiervan gebruik maken. In hoofdstuk 8 wordt daarom aandacht geschonken aan het doenvermogen. In de voorstellen in de hoofdstukken 3, 4, en 5 wordt daarnaast beschreven wat rechtsgevolgen van non-compliance zijn, en hoe bij sommige maatregelen het initiatief bij de werkgever is gelegd. In de Kabinetsbrief 'Uitwerking van voortgang arbeidsmarktpakket' (Kamerstukken 2022/2023, 29544, nr. 1176) zijn nadere stappen aangekondigd om de effectuering van recht te versterken, die los van dit wetsvoorstel staan.

d) Hoe ziet de voorgenomen [monitoring en evaluatie](#) eruit?

Om de doeltreffendheid en doelmatigheid van het wetsvoorstel te kunnen meten, wordt het wetsvoorstel vijf jaar na de inwerkingtreding van de onderdelen van het wetsvoorstel, in zijn geheel geëvalueerd. Hierbij zal tevens ook oog zijn voor eventuele waterbedeffecten.

In aanloop naar de evaluatie wordt een evaluatiekader opgesteld en een nulmeting uitgevoerd.

Aan de hand van het evaluatiekader wordt bepaald welke indicatoren relevant zijn voor de evaluatie (inclusief nulmeting). Ook wordt per indicator bepaald wie over gegevens beschikt en of het nodig is om aanvullende gegevens te verzamelen. Dit zal zowel kwantitatieve gegevens betreffen, zoals aantallen flexibele werknemers, verschuivingen tussen soorten flexibele contracten en verschuivingen naar vaste contracten, als kwalitatieve data, zoals enquêtes, interviews met werknemers, werkgevers en inleners, en jurisprudentie.

Voor meer informatie wordt verwezen naar hoofdstuk 10 van de memorie van toelichting.