



Paper ActiZ- Wet meer zekerheid flexwerkers

6 juni 2026

Kabinet, onderschat de gevolgen van de wet meer zekerheid flexwerkers niet.

In het Tweede Kamerdebat over de Wet meer zekerheid flexwerkers op 9 april is uitvoerig stilgestaan bij de mogelijke gevolgen voor de zorgsector. In een sector die 24/7 doorgaat, vervullen de ruim 64.000 nulurencontracten een belangrijke rol in het waarborgen van continuïteit en het opvangen van pieken in de zorgvraag. Daarnaast sluit deze contractvorm in veel gevallen aan bij de wensen van medewerkers, die bewust kiezen voor flexibiliteit, bijvoorbeeld in combinatie met ander werk, mantelzorg of studie.

Door verwerpen van het [amendement van het lid Flach](#) om via cao's af te wijken van het verbod op nulurencontracten, wordt voor zorgorganisaties de mogelijkheid afgesneden om deze groep medewerkers tegemoet te komen in hun behoefte aan flexibiliteit. Met tot gevolg de uitstroom van duizenden medewerkers, de sector uit of naar zzp-, uitzend- of detachingsconstructies. Het gevolg is dat de kosten stijgen, de continuïteit van zorg afneemt en de druk op de huidige medewerkers en de al overbelaste arbeidsmarkt verder toeneemt. Het kabinet en de Kamer kunnen deze effecten niet negeren.

Essentieel is de uitvoering van de aangenomen [motie van de leden Van Ark en Tijmstra](#), waarin wordt gevraagd om samen met de zorgsector de uitvoeringsknelpunten rond het verbod op oproepcontracten en de werking van het bandbreedtecontract in kaart te brengen. Substantiële knelpunten en ongewenste effecten van deze wet voor de zorgsector moeten daarom expliciet en zwaarwegend worden meegenomen in het verdere wetgevingsproces. Gebeurt dat niet, dan ontbreekt de samenhang en kan niet worden gesproken van consistent en integraal zorgbeleid.

Het bandbreedtecontract sluit niet aan bij de behoefte van medewerkers

Het wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers is met een breed pakket aan arbeidsmarktmaatregelen aan de Tweede Kamer aangeboden. Het wetsvoorstel voorziet in een volledig verbod op oproepkrachten, met als doel om inkomenszekerheid en voorspelbaarheid van werkuren voor flexwerkers te vergroten. Dit heeft echter vergaande gevolgen voor de toegankelijkheid van zorg en gaat in tegen de behoefte van zorgmedewerkers.

In de VVT werken ruim 64.000 oproepkrachten¹ met een nul-urencontract. Dit zijn medewerkers die hard nodig zijn om de zorg voor ouderen toegankelijk te houden. Deze oproepkrachten kiezen bewust voor het afzien van het bestaande jaarlijks recht op een contract met vaste uren, vanwege de flexibiliteit die een oproepcontract hen biedt. Daarnaast blijkt uit recent [SEO onderzoek](#) in opdracht van het Ministerie van SZW dat 75% van alle oproepkrachten in Nederland, de oproepbaan niet als primaire inkomstenbron hebben, maar veelal als tweede baan. Daarnaast stelt SEO dat deze groep over het algemeen tevreden is over hun werkzekerheid en contractvorm.

Deze combinatie van factoren baart ActiZ grote zorgen. Wanneer oproepkrachten door de Wet meer zekerheid flexwerkers worden verboden, is het risico groot dat werkgevers met een bandbreedtecontract niet langer de flexibiliteit kunnen bieden waar deze groep juist behoefte aan heeft. Dit kan leiden tot een forse afname van het aantal medewerkers of een verschuiving naar duurdere vormen van externe inhuur, zoals zzp'ers, uitzendkrachten en detachering. Daarnaast neemt

¹ Branchekaart VVT van PFZW

de druk op het vaste personeel bij het wegvallen van oproepkrachten verder toe, met extra werkdruk en een groter risico op uitval tot gevolg.

- *ActiZ pleit voor schrappen van het verbod op oproepkrachten in het wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers.*

Kostenstijgingen bij verschuiving naar externe inhuur

Zorgorganisaties doen er alles aan om de kwaliteit en continuïteit van zorg te waarborgen, voornamelijk door (interne flexibiliteit van) medewerkers in loondienst. Toch is externe inhuur/flexibiliteit onmisbaar om schommelingen in zorgvraag en werkaanbod op te vangen en deze druk niet volledig neer te leggen op vaste medewerkers. Een beheerste en genormeerde inzet van zzp'ers volgens duidelijke criteria zowel binnen als buiten het primaire proces vormt daarbij een waardevolle aanvulling.

De flexibiliteit van een oproepkracht dempt nu in grote mate het gebruik van duurdere zzp'ers, uitzendkrachten en gedetacheerden. Het wegvallen van deze contractvorm kan leiden tot een sterke en kostbare verschuiving naar deze externe inhuur. Met name de kosten voor uitzendarbeid en detachering worden aanzienlijk duurder door:

1. de verplichting uit de Wet meer zekerheid flexwerkers tot gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten, wat een beloningsverschil van circa 15% opheft;
2. de verschuiving van zzp naar uitzendwerk, die [volgens KPMG](#) leidt tot een gemiddelde loonkostenstijging van circa 7%;
3. de nieuwe pensioenregeling voor flexwerkers (StiPP), waarbij de premie per 1 januari bijna verdubbelt naar 23,4% en het werkgeversdeel stijgt naar 15,9%.

In 2024 gaf de VVT-sector volgens [BDO-benchmarkonderzoek](#) al € 2,5 miljard uit aan externe inhuur: 6% meer dan het jaar ervoor.

- *ActiZ wil deze kostenverhoging voorkomen door het verbod op oproepkrachten te schrappen uit de wet meer zekerheid flexwerkers. Wanneer deze toch doorgang vindt, moeten zorgorganisaties passend worden gecompenseerd voor deze kostenverhoging door verhoogde externe inhuur.*

Is dit passend beleid voor toekomstbestendige zorg?

Het kabinet zet terecht in op de vermaatschappelijking en toekomstbestendigheid van de zorg voor ouderen en chronisch zieken. In een arbeidsmarkt die wordt gekenmerkt door aanhoudende personeelstekorten vraagt deze transitie om kabinetsbreed beleid dat gericht is op zowel het behoud van huidige zorgmedewerkers als de instroom van nieuwe professionals. Dit wetsvoorstel doet het tegenovergestelde: het beperkt de flexibiliteit waar een deel van de zorgmedewerkers bewust voor kiest. In samenhang met andere voorgenomen maatregelen, zoals het beperken van huishoudelijke hulp vanuit de Wmo, ontstaat het beeld dat verschillende beleidskeuzes onvoldoende bijdragen aan een aantrekkelijke en toekomstbestendige arbeidsmarkt in de zorg. ActiZ roept daarom op dit wetsvoorstel kritisch te beoordelen en oog te houden voor de gevolgen voor deze groep medewerkers en de toegankelijkheid van zorg.

Contact

Voor meer informatie of vragen, neem gerust contact op:

Emile Stekelenburg - e.stekelenburg@actiz.nl (06-45150903) of Henk Nieweg – h.nieweg@actiz.nl (06-16073265), public affairs ActiZ.