



Aan

Minister van SZW

nota

TER OPENBAARMAKING: Aanbieding evaluatie Wet
Arbeidsmarkt in Balans

Ter beslissing

Datum
13 januari 2026Onze referentie
2026-Uiterlijk bij
Bijlage(n)
6**Aanleiding**

De Wet arbeidsmarkt in balans (hierna Wab) is op 1 januari 2020 in werking getreden. Deze wet was het gevolg van de wens van de regering om het aandeel flexwerknemers terug te dringen ten opzichte van het aantal werknemers met een vast contract. De Wab-maatregelen zijn erop gericht het afwentelen van risico's van flexibele arbeid op de maatschappij te voorkomen. In 2025 is de evaluatie uitgevoerd door een onderzoeksconsortium onder leiding van Regioplan.

Dit onderzoek is reeds afgerond en klaar voor aanbieding aan de Tweede Kamer. Hiermee wordt aan de evaluatieverplichting van de wet voldaan.

Geadviseerd besluit

- Gaat u akkoord met de bijgevoegde kabinetsreactie op de evaluatie van de Wet arbeidsmarkt in balans? Bij akkoord s.v.p. de Kamerbrief ondertekenen en met het evaluatierapport naar de Kamer verzenden.

Kernpunten

- De evaluatie is begeleid door de ministeries van EZK, OCW, VWS, JenV, en FIN, uitvoerende instanties (Belastingdienst en UWV), en sociale partners. De kabinetsreactie is eveneens afgestemd met dezelfde partijen.
- In de conceptkabinetsreactie worden de resultaten van het onderzoek besproken. De verdere uitwerking van het arbeidsmarktpakket zorgt ervoor dat de aandachtspunten al verwerkt worden, er wordt dus geen extra beleid geadviseerd. Hieronder wordt uitgebreider ingegaan op de uitkomsten van de evaluatie en de inhoud van de kabinetsreactie.
- Uit de evaluatie blijkt dat over het algemeen geldt dat de verschillen in kosten en risico's tussen flexibele en vaste contracten op enkele punten zijn verkleind. Echter, zijn de effecten klein en de resultaten beperkt meetbaar. Daarnaast blijkt dat andere factoren (sectorale werkcultuur, krapte, individuele vaardigheden) vaak een grote rol spelen in de arbeidscontractkeuze.

Samenvatting belangrijkste wijzigingen Wab

- Ketenbepaling aangepast: maximaal 3 tijdelijke contracten in 3 jaar; tussenpoos bij cao verkort van 6 naar 3 maanden bij tijdelijk terugkerend werk (max. 9 maanden per jaar).

- Betere positie oproepkrachten en payrollers: gelijke arbeidsvoorwaarden en rechtspositie voor payrollers (incl. adequate pensioenregeling); oproepkrachten minimaal 4 dagen vooraf oproepen, recht op loon bij afzegging en na 12 maanden aanbod voor vaste arbeidsomvang.
- Ontslagrecht gewijzigd: cumulatie van ontslaggronden mogelijk; vanaf dag 1 recht op transitievergoeding.
- WW-premie differentiatie: lagere premie voor vaste contracten, sectorpremie vervallen.

Datum
13 januari 2026

Onze referentie
2026-

Inhoud Kabinetsreactie

- De resultaten van het onderzoek sluiten aan met de initiële verwachtingen bij totstandkoming van de wet: dat de afzonderlijke maatregelen geen grote, directe effecten op de arbeidsmarkt zouden hebben. De Wab maakt onderdeel uit van een breder arbeidsmarktpakket dat in samenhang beoogt de arbeidsmarkt toekomstbestendiger te maken.
- De Wab vormt de eerste wetswijziging in een reeks maatregelen gericht op het herstellen van het evenwicht tussen flexibele arbeidscontracten en vaste dienstverbanden. Andere onderdelen van het arbeidsmarktpakket (zoals de wet meer zekerheid flexwerkers) zullen deze ontwikkeling verder ondersteunen.

Inhoud evaluatierapport

Algemene bevindingen van de evaluatie

- Uit de evaluatie blijkt dat de toepassing van de maatregelen verschilt tussen typen werkgevers en werknemers. Werkgevers die voorheen overwegend gebruikmaakten van flexibele contracten, doen dit veelal nog steeds. De resultaten suggereren dat sectorale werkcultuur een invloed heeft op de keuze van contractvorm, mogelijk groter dan financiële prikkels.
- Daarnaast blijkt uit enquêtes en interviews dat de bekendheid met de maatregelen onder werkgevers, leidinggevenden en werknemers relatief beperkt is en dat onduidelijk is in hoeverre werkgevers de financiële consequenties volledig overzien. Deze bevindingen onderstrepen het belang van adequate communicatie bij de verdere implementatie van het arbeidsmarktpakket.

Flexibele arbeid

- De ketenbepaling is aangepast, zodat werkgevers langer tijdelijke contracten kunnen aanbieden. Uit dit onderzoek blijkt dat de nieuwe prikkels ingevoerd door de Wab beperkt effect hebben gehad. Andere factoren, zoals vaardigheden van de werknemer en arbeidsmarktkrapte, zijn belangrijker.
- Payrollwerknemers hebben nu recht op gelijke arbeidsvoorwaarden en een adequate pensioenregeling. Daardoor zijn de payrollkosten voor werkgevers gestegen en is het gebruik ervan afgenomen. Of dit gunstig is voor werknemers hangt over het algemeen af van of zij een vast contract kregen.

WW-premiedifferentiatie

- Werkgevers betalen een lagere WW-premie voor werknemers met een vast contract dan voor flexkrachten. Dit leidt in theorie tot meer werknemers met een vast contract. In de praktijk is er in sectoren

verschillend op gereageerd. In de sector handel is bijvoorbeeld een grotere toename van het aantal vaste werknemers gemeten, terwijl er in de sectoren horeca en landbouw geen toename is gevonden.

Datum
13 januari 2026

Onze referentie
2026-

Ontslagrecht

- De cumulatiegrond en aanpassingen in de transitievergoeding hebben het vaste contract nauwelijks aantrekkelijker gemaakt. Het effect op het aanbieden van vaste contracten is beperkt.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Kabinetsreactie evaluatie Wet Arbeidsmarkt in Balans	Verzenden aan TK	
2	Syntheserapport Evaluatie Wab	Verzenden aan TK	
3	Eindrapport-Evaluatie Wab Flexibele Arbeid	Verzenden aan TK	
4	Eindrapport-Evaluatie Wab Onderzoeksopzet	Verzenden aan TK	
5	Eindrapport-Evaluatie Wab Ontslagrecht	Verzenden aan TK	
6	Eindrapport-Evaluatie Wab Premiedifferentiatie	Verzenden aan TK	