Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

Parnassusplein 5
Postbus 90801
2509 LV Den Haag
www.rijksoverheid.nl

Onze referentie
2026-0000014694

Bijlage(n)
5

Datum 26 maart 2026
Betreft Kabinetsreactie evaluatie Wet Arbeidsmarkt in Balans

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[1] in de Nederlandse arbeidsmarkt terug te dringen ten opzichte van het aantal werknemers met een vast contract. In 2025 is de wet vijf jaar van kracht en daarmee kan deze geëvalueerd worden. De evaluatie is uitgevoerd door een onderzoeksconsortium onder leiding van Regioplan.[2]

Met deze brief wordt het evaluatierapport *Evaluatie Wet arbeidsmarkt in balans* met uw Kamer gedeeld. Het kabinet neemt deze inzichten mee in de verdere ontwikkeling en uitvoering van het arbeidsmarktpakket. Deze brief zal ingaan op I) de voorgeschiedenis, II) resultaten en effecten, III) reactie en evaluatie.

I. voorgeschiedenis

Sinds het begin van deze eeuw is het aandeel flexwerknemers in Nederland sterk toegenomen, sterker dan in veel andere EU-landen.[3] Flexibel werk brengt risico's met zich mee voor werkenden, vergroot maatschappelijke ongelijkheid en bemoeilijkt financiële zekerheden die nodig zijn voor het kopen van een huis of het starten van een gezin.[4] Om de kloof tussen flexibele en vaste banen te verkleinen en werkenden meer zekerheid te bieden, werden wetten zoals de Wet flexibiliteit en zekerheid (1999), de Wet werk en zekerheid (2015) en later de Wab ingevoerd.[5] Het uitgangspunt van de Wab is het herstellen van de balans tussen vaste werknemers en flexibele werknemers, in het voordeel van vaste arbeid.[6] Flexibele arbeid moet in principe alleen worden ingezet als de aard van het werk dat vereist. Daarmee wil de Wab bijdragen aan meer inkomens- en werkzekerheid voor flexibele werknemers. Daarnaast moet de wet de verschillen in (rechts)positie tussen verschillende contractvormen verkleinen. Tegelijkertijd is het ook van belang de behoefte van sommige werkenden om een flexibele arbeidsrelatie aan te gaan, te (blijven) faciliteren. Daarnaast blijft het belangrijk dat de arbeidsmarkt wendbaar blijft en dat werkgevers effectief kunnen inspelen op veranderingen.

[1] Onder flexwerknemers worden alle werknemers verstaan die een ander soort dan vast contract hebben. Hieronder vallen dus geen zzp'ers.
[2] in samenwerking met SEOR, Centerdata, Cebeon en de Erasmus universiteit Rotterdam.
[3] Zie bijvoorbeeld: Regioplan (2025). *Syntheserapport Evaluatie Wet arbeidsmarkt in balans*, of Smits, W., De Vries, J. & Gringhuis, G. (2021). *Lonen van vaste en flexibele werknemers*. CBS Statistische Trends.
[4] CBS (2024). *Flexwerk in Nederland en de EU*.
[5] Zie bijvoorbeeld: Regioplan (2025). *Syntheserapport Evaluatie Wet arbeidsmarkt in balans*.
[6] *Kamerstukken II* 2018/19, 35074, nr. 3

De Wab-maatregelen zijn erop gericht het afwentelen van risico's van flexibele arbeid op de maatschappij te voorkomen. Dit gebeurt onder meer door de positie van oproepkrachten en payrollers te verbeteren. Verder moeten wijzigingen in het ontslagrecht en de transitievergoeding het voor werkgevers aantrekkelijker maken om vaste contracten aan te bieden. Ook stimuleert de WW-premiedifferentiatie werkgevers om vaker vaste arbeidsovereenkomsten te sluiten.[7] In bijlage I is een samenvattende weergave opgenomen van de wijzigingen die door de Wab geregeld worden. In bijlage II is een schematische weergave opgenomen van de beleidstheorie zoals deze door Regioplan gereconstrueerd is.

II resultaten en effecten

Het evaluatieonderzoek van de Wab bestaat zowel uit kwalitatieve gegevens vergaard uit interviews en enquêtes, als een kwantitatieve analyse. Het onderzoek heeft te maken gehad met een aantal beperkende factoren. Zo brak vlak na de invoering van de wet de coronapandemie uit, waardoor de arbeidsmarktdata over deze jaren een vertekend beeld geeft. Hoewel er statistische correcties zijn uitgevoerd, blijft het lastig om over deze periode uitspraken te doen. Daarnaast waren alleen statistische analyses mogelijk tot en met 2023, gegeven de beschikbare data ten tijde van het onderzoek. Dit beperkt de periode van onderzoek.[8] Tot slot werd van de Wab verwacht dat deze vooral in specifieke marges een verschil zou gaan maken. De Wab beoogde op punten met name de Wet werk en zekerheid (2015) verder te finetunen. In hoeverre op deze specifieke punten voor specifieke groepen op de arbeidsmarkt effect is bereikt, blijkt over een brede populatie lastig meetbaar.

De maatregelen zoals hierboven beschreven kunnen globaal opgedeeld worden in drie categorieën. Maatregelen die vallen onder flexibele arbeid, maatregelen omtrent de WW-premiedifferentiatie, en tot slot maatregelen die vallen onder het ontslagrecht. Al deze onderwerpen zullen in deze volgorde aan bod komen. Concluderend zal er worden ingegaan op de macro-effecten van de Wab.

I Flexibele arbeid

De Wab beoogt hoofdzakelijk de arbeidsvoorwaarden voor flexibele werknemers te verbeteren. Hiertoe is de ketenbepaling aangepast.[9] Doordat werkgevers de mogelijkheid hebben langere contracten aan te bieden worden de risico's voor werkgevers verkleind bij het aanbieden van een vast contract, omdat de werkgever nu beter weet of de werknemer geschikt is. Uit de evaluatie blijkt dat het verkleinen van dit risico een kleine *meetbare* invloed heeft op de beslissingen van werkgevers om een vast contract aan te bieden.[10]

---

[7] Voor preciezere uitwerking zie bijlage I., of bijlage I in het rapport *Evaluatie wet arbeidsmarkt in balans,* regioplan (2025), of Wet arbeidsmarkt in balans (WAB): wat is er veranderd sinds 1 januari 2020.

[7] Voor meer informatie zie regioplan (2025), onderzoeksopzet evaluatie wet arbeidsmarkt in balans.

[9] Voor een precieze uitwerking zie bijlage I in het rapport *Evaluatie wet arbeidsmarkt in balans,* regioplan (2025), of Wet arbeidsmarkt in balans (WAB): wat is er veranderd sinds 1 januari 2020.

[10] Voor een precieze uitwerking zie Regioplan (2025) *Evaluatie Wet arbeidsmarkt in balans, Deelonderzoek 1: flexibele arbeid*, p. 37.

Andere factoren, zoals de waardigheden van de werknemer, arbeidsmarktkrapte, etc. spelen vaak een grotere rol, waardoor de resultaten lastig waar te nemen zijn. Voor de verbetering van de positie van oproepkrachten[11] wordt vastgesteld dat werkgevers deze oproepkrachten vooral gebruiken om schommelingen in de vraag naar producten en diensten op te kunnen vangen. De prikkels vanuit de Wab, die vooral financieel van aard zijn, spelen uiteindelijk in de praktijk een minder grote rol in hun afwegingen. Werkgevers passen de nieuwe regels aangaande oproepkrachten daarbij ook lang niet altijd correct toe. Verder is de bekendheid van de Wab bij oproepkrachten laag. Door deze lage bekendheid, doordat oproepkrachten soms aangeven de flexibiliteit te waarderen, en door de afhankelijkheidsrelatie tussen oproepkracht en werkgever, worden de nieuwe rechten weinig door oproepkrachten opgeëist. Ook mede hierdoor is het effect van de Wab aangaande de verbetering van de positie van oproepkrachten beperkt.[12] Wel is duidelijk dat tijdens de Wab meer oproepkrachten de weg naar een vast contract hebben gevonden, wat een positieve ontwikkeling is. Het is echter niet mogelijk vast te stellen in hoeverre de Wab hier een doorslaggevende rol in heeft gespeeld. Andere oorzaken, zoals arbeidsmarktkrapte, kunnen hierbij ook een rol hebben gespeeld.

De Wab-maatregelen hebben de arbeidsvoorwaarden voor payrollwerknemers meetbaar verbeterd. Zo hebben ze nu recht op minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden en recht op een vergelijkbare pensioenregeling als werknemers in hetzelfde bedrijf.[13] Hierdoor zijn de kosten voor werkgevers om gebruik te maken van payroll verhoogd. Sommige werkgevers stoppen met payroll, nemen payrollmedewerkers nu zelf in dienst of stappen over op andere flexibele arbeidsconstructies. Het gebruik van payroll is hierdoor significant teruggelopen. [14] Afhankelijk van de vraag of deze payrollers een vast contract hebben gekregen kan dit voor de werknemers als positief worden gezien en verbetert dit de balans tussen vaste en flexibele werkcontracten. Een ander deel van de werkgevers, vooral mkb'ers, accepteert de hogere kosten en blijft payroll gebruiken om administratieve lasten te verminderen, risico's te beheersen en flexibiliteit in het personeelsbestand te behouden. Voor deze payrollers heeft de Wab een overwegend positief effect, omdat hun arbeidsvoorwaarden zijn verbeterd.

II WW-premiedifferentiatie
Werkgevers betalen sinds de Wab een lagere WW-premie voor werknemers met een vast contract dan voor flexkrachten, met enkele uitzonderingen (zoals jongeren en BBL-leerlingen).

[11] Voor een precieze uitwerking zie regioplan (2025) *Evaluatie wet arbeidsmarkt in balans, Deelonderzoek 1: flexibele arbeid*), p. 48. of *Kamerstukken II* 2018/19, 35074, nr. 3 pp. 17-30.
[12] Zie bijvoorbeeld: Regioplan (2025). *Syntheserapport Evaluatie Wet arbeidsmarkt in balans*.
[13] Regioplan (2025) *Evaluatie Wet arbeidsmarkt in balans, deelonderzoek 1: flexibele arbeid*, p. 70. Of *Kamerstukken II* 2018/19, 35074, nr. 3, pp. 30-50.
[14] Ongeveer 20% van de werkgevers geeft aan payroll te vervangen door vaste krachten. 14% zegt juist vaker gebruik te maken van uitzendkrachten en ZZP'ers. Regioplan (2025) *Evaluatie Wet arbeidsmarkt in balans, deelonderzoek 1: flexibele arbeid*, p. 81

De lage premie wordt herzien als het dienstverband korter dan twee maanden duurt of als er meer dan 30% extra uren zijn verloond.[15] Bij de keuze welk arbeidscontract het beste past speelt de WW-premiedifferentiatie vaak een ondergeschikte rol vergeleken met andere overwegingen zoals bijvoorbeeld arbeidsmarktkrapte. Hierdoor zijn de resultaten lastig meetbaar. Door sommige werkgevers wordt de premiedifferentiatie volgens het onderzoek wel ervaren als een klein steuntje in de rug om werknemers eerder op basis van een vast contract aan te nemen. Uit dit onderzoek blijkt dat verschillende sectoren anders reageren op de WW-premiedifferentiatie. In sectoren waar vaste contracten altijd al (meer) de norm waren, is het aantal vaste contracten nog verder toegenomen. In sectoren waar veel flexibel wordt gewerkt, wordt de WW-premie vooral gezien als een vast in te calculeren (extra) kostenpost. Voor het correct uitvoeren van de WW-premiedifferentiatie wordt er veel gevraagd van het doenvermogen van werkgevers zo blijkt uit het onderzoek. Tegelijkertijd geldt dat de WW-premiedifferentiatie inmiddels goed is ingebed in salarissoftware die werkgevers goed kan ondersteunen. Dat is van belang, omdat het systeem afhankelijk is van de juistheid van de door de werkgever ingevoerde gegevens. De in de loonaangifte opgenomen gegevens (contractsindicaties) zijn in beginsel het uitgangspunt voor de handhaving door de Belastingdienst. De datakwaliteit van de loonaangifteketen is door de Wab belangrijker geworden en is volgens de verschillende stakeholders een belangrijk aandachtspunt. Relevant daarbij is ook aan dat de uitbreiding van de loonaangifte de afgelopen jaren relatief fors is geweest en voor administratieve lasten bij werkgevers zorgt.

III Ontslagrecht

De introductie van de cumulatiegrond en de veranderingen in de transitievergoeding hebben het vaste contract niet significant aantrekkelijker gemaakt voor werkgevers, het effect lijkt beperkt. Bij korte dienstverbanden wordt de verschuldigde vergoeding in de praktijk met regelmaat niet uitbetaald. De meeste werkgevers geven aan dat de aanpassingen in de transitievergoeding niet hebben geleid tot het vaker of eerder aanbieden van een vast contract.[16] Een deel stelt wel dat het verschil in het relatieve risico tussen flexibele en vaste arbeidscontracten is afgenomen, maar de beslissing om een vast contract aan te bieden hangt volgens werkgevers niet af van de hoogte van de transitievergoeding, maar eerder van presentaties van de werknemer, de match met het bedrijf én risico's zoals loondoorbetaling bij ziekte. Bij de transitievergoeding zien we wel dat de prikkel om een bepaalde keten aan contracten aan te bieden is tenietgedaan, omdat de vergoeding nu vanaf dag één van het contract betaald moet worden. Daarin is het verschil tussen vaste en flexibele contracten verkleind door de Wab. Ook zien we dat het schrappen van de hogere transitievergoeding voor oudere werknemers met een lang dienstverband heeft geleid tot een toename van hun ontslagkans.[17]

[15] Voor een precieze uitwerking zie Regioplan (2025) *Evaluatie Wet arbeidsmarkt in balans, deelonderzoek 3: premiedifferentiatie*, p. 5. Of zie *Kamerstukken II* 2018/19, 35074, nr. 3, pp. 74-91.

[16] Voor een precieze uitwerking zie Regioplan (2025) *Evaluatie Wet arbeidsmarkt in balans, deelonderzoek 2: ontslagrecht*, pp. 33-35. Of zie *Kamerstukken II* 2018/19, 35074, nr. 3, pp. 54-58.

[17] Voor een precieze uitwerking zie Regioplan (2025) *Evaluatie Wet arbeidsmarkt in balans, deelonderzoek 2: ontslagrecht*, pp. 49-50, 61.

Ook de compensatieregeling voor kleine werkgevers bij bedrijfsbeëindiging heeft het gedrag van werkgevers nauwelijks veranderd.[18] Volgens werkgevers en de rechtspraak is het ontslagrecht door de cumulatiegrond niet significant eenvoudiger of minder risicovol geworden. De introductie van de cumulatiegrond speelt dus niet merkbaar een rol in de praktijk bij de contractkeuze.

IV Algemeen: Verkleinen van verschillen vast/flex qua kosten en risico's
Over het algemeen geldt dat de verschillen in kosten en risico's tussen flexibele en vaste contracten op enkele punten zijn verkleind zoals hierboven beschreven. Uit de evaluatie blijkt echter dat deze verkleining weinig meetbare invloed heeft op de keuze van werkgevers om vaste contracten aan te bieden. Naast financiële prikkels spelen andere factoren vaak een grote rol, waardoor het effect klein blijft. De aard van het werk, zoals vervangbaarheid, specialisatie, flexibiliteit en voorspelbaarheid, beïnvloedt de keuze van werkgevers, die deze vooral baseren op operationele behoeften naast een inschatting van kosten of risico's. Ondanks de soms beperkte effecten op macroniveau hebben de regels wel de positie van werkenden verbeterd op bepaalde punten. Zo heeft bijvoorbeeld een grotere groep werkenden na de invoering van de Wab recht op transitievergoeding en hebben payrollkrachten betere arbeidsvoorwaarden.

In sectoren met gespecialiseerd werk of een krappe arbeidsmarkt, waar personeelsbehoud cruciaal is, zijn werkgevers eerder bereid te investeren in vaste dienstverbanden. Werkgevers die voorheen standaard gebruikmaakten van flexibele contracten, doen dat vaak nog steeds. Met name in sectoren waar flexibele arbeid al gebruikelijk was vóór de invoering van de Wab blijft flexibele arbeid de norm. De prikkels vanuit de Wab om sneller vaste contracten aan te bieden, spelen een minder grote rol in de afwegingen van werkgevers in deze sectoren.
Dit neemt niet weg dat door de feitelijke veranderingen in de Wab het verschil in kosten van een vast contract en een flexibel contract is verkleind. Hierdoor kan het effect van de Wab nog verder toenemen tijdens de verdere uitwerking van het arbeidsmarktpakket.

V Algemeen: Bekendheid met de regels
Uit de enquêtes en interviews uitgevoerd tijdens de evaluatie onder werkgevers, leidinggevenden en werknemers blijkt dat de bekendheid van de maatregelen relatief laag is. Werkgevers zijn wel vaak iets beter op de hoogte van de maatregelen dan werknemers. De term "werkgever" omvat verschillende lagen binnen een organisatie, zoals managers en HR-professionals, die elk een verschillend kennisniveau van de Wab hebben. Vaak hebben HR-professionals meer kennis van de regelingen, terwijl juist managers de beslissingen nemen over het al dan niet aanbieden van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.[19] Toch is deze groep in zijn geheel beter op de hoogte van de wetswijziging dan werknemers. Door de werking van het civiele recht is het aan werkenden zelf om hun rechten af te dwingen.

[18] Voor een precieze uitwerking zie Regioplan (2025) *Evaluatie Wet arbeidsmarkt in balans, deelonderzoek 2: ontslagrecht*, pp. 55-57.
[19] Zie bijvoorbeeld: Regioplan (2025). *Syntheserapport Evaluatie Wet arbeidsmarkt in balans*.

In de praktijk blijkt dit echter lastig voor veel werknemers door onder andere een gebrek aan kennis en doenvermogen of angst voor relatieverstoringen.

III reactie

De regering was zich er tijdens de uitwerking en invoering van de Wab al bewust van dat deze wijzigingen geen grote effecten op de arbeidsmarkt teweeg zouden brengen. Tijdens de Kamerbehandeling van de Wab heeft de minister van SZW al aangegeven dat de wet moet worden gezien als een eerste stap in de goede richting naar een betere balans tussen flexibele werknemers en werknemers met een vast dienstverband. Daarnaast heeft de minister van SZW de Commissie Regulering van Werk, onder leiding van de heer Borstlap, ingesteld om advies uit te brengen over toekomstbestendige regulering van werkenden en arbeids- en opdrachtrelaties. In dit licht is het ook niet verontrustend dat de meetbare effecten van de Wab relatief beperkt zijn.

Het advies van de Commissie Regulering van Werk resulteerde in het rapport *"In wat voor land willen wij werken?"*.[20] Naar aanleiding van dit rapport heeft de SER het SER MLT advies geschreven. In het eerder aangekondigde arbeidsmarktpakket is vervolgens samen met sociale partners gewerkt aan de uitwerking van beide adviezen. Het arbeidsmarktpakket vergroot enerzijds de zekerheid van werkenden en anderzijds de wendbaarheid van werkgevers.[21] Op deze manier worden duurzame arbeidsrelaties binnen wendbare ondernemingen gestimuleerd. In dit kader is bijvoorbeeld het wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers voorbereid om de zekerheid van flexwerkers te vergroten en zorgt het wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis voor meer wendbaarheid bij werkgevers in tijden van crisis. Uiteindelijk dient het gehele pakket de arbeidsmarkt toekomstbestendiger te maken.

Daarnaast zijn er andere inzichten uit de evaluatie naar voren gekomen die kunnen bijdragen aan verdere beleidsontwikkeling:

1. Verder verkleinen verschillen

Ten eerste zou het kunnen zijn dat de (financiële) prikkels niet hoog genoeg zijn voor werkgevers om te kiezen voor vaste contracten. Daarom wordt met het arbeidsmarktpakket de verschillen verder verkleind, zodat het effect mogelijk groter is.

2. Vergroten van de bekendheid van regels en doenvermogen

. Het is belangrijk dat werkgevers én werknemer voldoende op de hoogte zijn van de regels. Door de relatieve onbekendheid worden de maatregelen lang niet altijd nageleefd. Ook werken financiële maatregelen zoals premiedifferentiatie in de WW naar verwachting minder goed. HR-personeel is vaak beter op de hoogte van de Wab, terwijl managers vaak beslissingen nemen over het aannemen en doorstromen van personeel en die minder op de hoogte zijn. Werknemers zijn vaak niet goed in staat om hun rechten op te eisen en doen dit daarom ook minder.

[20] Rapport 'In wat voor land willen wij werken?'
[21] Kamerbrief over voortgang uitwerking arbeidsmarktpakket.

De evaluatie maakt duidelijk dat betere communicatiestrategie kan helpen bij het behalen van de gewenste resultaten bij een wetswijziging. De effectiviteit van communicatie is waarschijnlijk hoger als deze gerichter wordt toegespitst. Een goede campagne in de toekomst over arbeidsmarktwetgeving zou zich kunnen richten op sectoren waar nu veel flexkrachten actief zijn en op organisaties die bij kleine werkgevers en werknemers een goed netwerk hebben. Hiervoor wordt in de toekomst beter de samenwerking gezocht met sociale partners. Hierbij kan ook gekeken worden naar manieren om kleine werkgevers beter te bereiken via de ondersteuning die zij al hebben (bijvoorbeeld de KvK, maar ook brancheorganisaties en financieel dienstverleners).

Daarnaast maakt de evaluatie ook (weer) duidelijk dat er een gat tussen kennis en doenvermogen is.[22] Om dit te overbruggen zijn er recent concrete hulp en ondersteuningsinitiatieven opgezet voor lastig te bereiken doelgroepen. Voorbeelden hiervan zijn de WorkinNL-punten (voor arbeidsmigranten), verschillende initiatieven vanuit het Juridisch Loket en het experiment met de regelrechter waarbij een laagdrempelige toegang tot het recht de inzet is.[23] Ook hier blijven we open voor ideeën om dit verder te verbeteren.

3. Richten van gedragsbeinvloeding op (deel)sectoren

Tot slot blijkt in de praktijk dat er duidelijke verschillen zijn in de toepassing van de maatregelen tussen verschillende typen werkgevers en werknemers. In sectoren waar vaste contracten al vaker gebruikt werden is het effect van de Wab over het algemeen groter, mogelijk ook als gevolg van arbeidsmarktkrapte. Echter, juist in sectoren waar flexwerk de norm is, blijven de effecten beperkt, waarbij sommige maatregelen minder intensief worden ingezet of het effect daarvan minder zichtbaar is. De resultaten van de evaluatie lijken te suggereren dat binnen een sector werkcultuur een grote invloed kan hebben op de keuze van de contractvorm, wellicht meer dan financiële prikkels. Dit onderstreept het belang om binnen branches te onderzoeken hoe nieuwe wetgeving zich vertaalt naar de specifieke cultuur van een sector, om aansluiting te zoeken bij de sector. Het realiseren van een cultuuromslag is een uitdagende taak, omdat deze ontstaat door de mensen en bedrijven in de sector zelf.

[22] Zoals ook geschetst wordt in de WRR-onderzoeken 'Weten is nog geen doen' (2017) en 'Grip: Het maatschappelijke belang van persoonlijke controle (2025)

[23] Dit is het eerste experiment op grond van de tijdelijke experimentenwet rechtspleging.

De bevindingen uit de evaluatie van de Wab zijn zinvol om mee te nemen bij het vervolg van de (behandeling van) het arbeidsmarktpakket. Hierover ga ik graag met u in gesprek tijdens de behandelingen van de verschillende wetsvoorstellen uit het arbeidsmarktpakket, waaronder de plenaire behandeling van het wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

J.A. Vijlbrief

Bijlage I: *samenvattende weergave van de wijzigingen die door de Wab geregeld worden.*

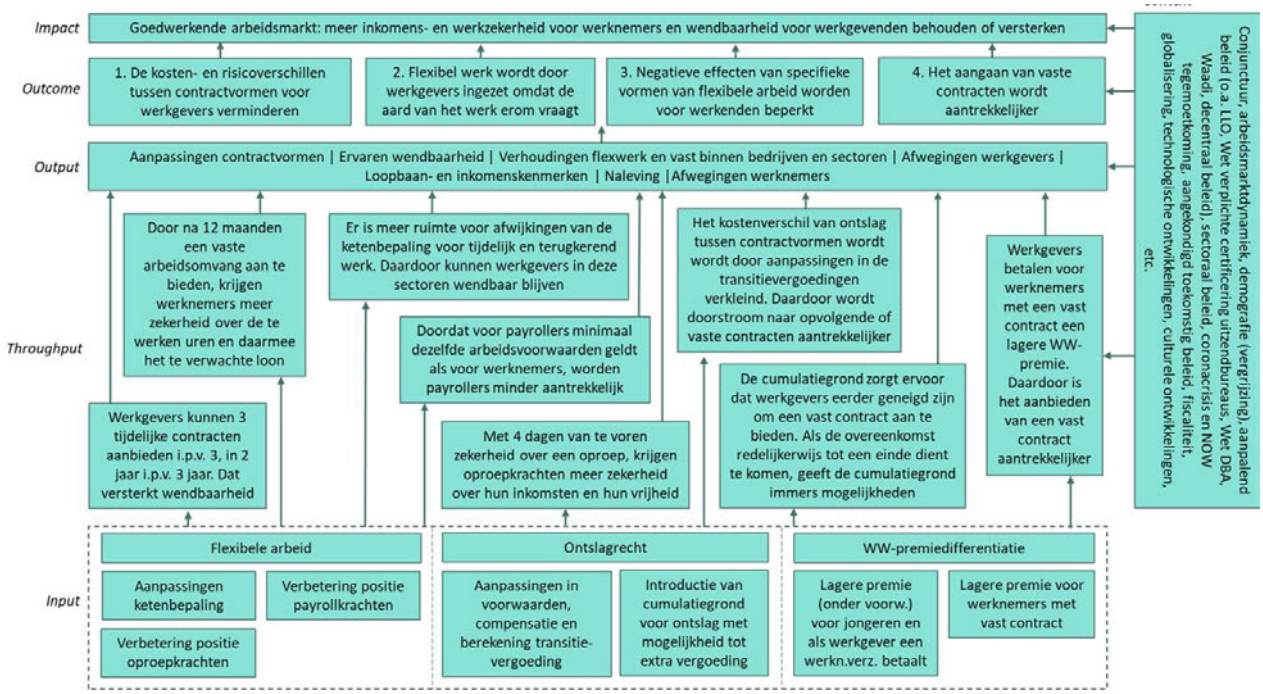
Flexibele arbeid	
Ketenbepaling	• Werkgever(s) en werknemer kunnen 3 tijdelijke contracten in maximaal 3 jaar aangaan. • De tussenpoos (tijd tussen contracten) bij cao wordt verkort van 6 tot 3 maanden bij tijdelijk terugkerend werk dat maximaal 9 maanden per jaar kan worden gedaan. • Uitzondering van de ketenbepaling is van toepassing voor invalkrachten in het basis- en speciaal onderwijs bij vervanging wegens ziekte.
Oproepkrachten	• Werkgevers moeten oproepkrachten minstens 4 dagen van tevoren oproepen voor werk. Als de werkgever de oproep binnen 4 dagen afzegt, heeft de oproepwerknemer recht op loon over de uren waarvoor hij was opgeroepen. Bij cao kan van deze termijn worden afgeweken. • Na 12 maanden moeten werkgevers aan oproepkrachten een vaste arbeidsomvang aanbieden. • De opzegtermijn voor een nulurencontract is hetzelfde als de oproeptermijn: 4 dagen. Bij cao kan van deze termijn worden afgeweken.
Payroll	• Werknemers die een payrollcontract krijgen, krijgen minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden en dezelfde rechtspositie als werknemers die in dienst zijn van het bedrijf. • Vanaf 2021 krijgen payrollkrachten recht op een adequate pensioenregeling. • Voor mensen met een arbeidsbeperking is het mogelijk om een aparte cao, namelijk de cao Wsw of cao Aan de slag, toe te passen. In juli 2021 is de cao Aan de slag ingevoerd voor mensen met een arbeidsbeperking, waaronder personen die zijn opgenomen in het doelgroepregister banenafspraak.

Ontslagrecht	
Cumulatieve grond als nieuwe ontslaggrond	• De verschillende ontslaggronden die via de kantonrechter lopen kunnen samen een redelijke grond voor ontslag opleveren. De rechter kan een extra vergoeding toekennen aan de werkne-mer bij ontslag op basis van cumulatiegrond.
Transitievergoeding	• De werknemer heeft vanaf de eerste werkdag recht op de transitievergoeding bij ontslag. • De berekening van de transitievergoeding is veranderd. • Bij cao kan worden vastgelegd dat een ontslagen werknemer een vervangende voorziening krijgt. • Er zijn ruimere mogelijkheden om scholingskosten in mindering te brengen op de transitievergoeding. • De verhoogde opbouw bij overeenkomsten van langer dan 10 jaar is komen te vervallen. • Compensatie van de transitievergoeding wordt onder voorwaarden voor kleine werkgevers mogelijk. Dit geldt bij het niet voortzetten van de onderneming bij pensionering en bij overlijden.

WW-premiedifferentiatie	
	• Werkgevers betalen een lagere WW-premie voor werknemers met een vast contract dan voor werknemers met een flexibel contract. De sectorpremie is vervallen. • Uitzonderingen voor de lage premie ondanks een flexibel contract gelden onder voorwaarden voor jongeren, BBL-leerlingen en het deel dat een werkgever betaalt als werkgeversbetaling of eigenrisicodrager bij een uitkering werknemersverzekeringen (WW, ZW, WIA, WAO, WAZO). • De lage WW-premie wordt herzien als de arbeidsovereenkomst uiterlijk 2 maanden na aanvang van de dienstbetrekking eindigt of er in een kalenderjaar 30% meer uren verloond zijn dan vast-gelegd in de arbeidsovereenkomst.

Bron: Regioplan (2025). *Syntheserapport Evaluatie Wet arbeidsmarkt in balans*, p. 11.

Bijlage II: *schematische weergave van de beleidstheorie.*



Bron: Regioplan (2025). *Syntheserapport Evaluatie Wet arbeidsmarkt in balans*, p. 18.