



HSI

Ontslagkosten van werkgevers

dr. R. Knegt
dr. F.H. Tros

Rapport

Uitgebracht aan de ministeries van
Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
van Economische Zaken en van Financiën

HUGO SINZHEIMER INSTITUUT
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

Amsterdam, juli 2007

Inhoudsopgave

	Samenvatting	iv
1	Inleiding	1
1.1	Inleiding	1
1.2	Doelstelling en onderzoeksvragen	1
1.3	Beëindiging: routes en fasen	2
	1.3.1 Beëindigingsroutes	2
	1.3.2 Fasen van beëindiging per route	4
1.4	Kosten van beëindiging	5
1.5	Methode	7
	1.5.1 Bevraging van werknemers	8
	1.5.2 Bevraging van werkgevers	9
	1.5.3 Weging	12
1.6	Opzet van het rapport	13
2	Gebruik van de verschillende 'ontslagroutes'	15
3	Kosten in de voorfase en in de procedurefase	21
3.1	Administratieve en juridische kosten	21
3.2	Duur van de procedures	23
4	Tegemoetkomingen aan werknemers	27
4.1	Typen tegemoetkomingen	27
4.2	Hoogte van vergoedingen	29
	4.2.1 Berekeningswijze	29
	4.2.2 Eenmalige vergoeding in euro's	30
	4.2.3 Eenmalige vergoeding in maandsalarissen	33
	4.2.4 Vergoeding naar maandsalaris en diensttijd	35
	4.2.5 Totale vergoeding in euro's	37
	4.2.6 Totale vergoeding in maandsalarissen	38
5	Totale kosten van eenzijdige beëindiging voor werkgevers	43

6	Macrokosten van eenzijdige beëindiging voor werkgevers in Nederland	47
6.1	Berekening van de macrokosten van eenzijdige beëindiging	47
6.2	Elementen van de ontslagkosten op macroniveau	51
Bijlagen:		55
	- Kostentypen en verwijzing naar items in de vragenlijst	55
	- Vragenlijst werkgevers	57
Literatuur		74

O Samenvatting

Doel van dit onderzoek is op basis van empirisch onderzoek een zo volledig en adequaat mogelijk beeld te krijgen van de kosten die voor werkgevers verbonden zijn met het beëindigen van arbeidsrelaties. De hoofdvragen van het onderzoek zijn:

- Welke omvang hebben de kosten van eenzijdige beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor werkgevers in Nederland, uitgesplitst naar de soort kosten? Wat zijn de kosten op macroniveau?
- In hoeverre verschillen deze kosten afhankelijk van de door de werkgever gekozen beëindigingsroute, van de bedrijfsgrootte of van de sector van economische bedrijvigheid?
- Uit welke elementen zijn de kosten van beëindiging voor werkgevers samengesteld en welke effecten zouden variaties in het stelsel van ontslagrecht op deze kosten hebben?

Voor de beantwoording van deze vragen is informatie ingewonnen bij een groot aantal respondenten: 2 228 werkgevers (vestigingen van ondernemingen of instellingen) en 10 843 werknemers. Deze aantallen en de gehanteerde methode garanderen een hoge mate van representativiteit van de resultaten..

In het onderzoek wordt aandacht besteed aan een zestal 'beëindigingsroutes': ontslag via een vergunning van het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI), in de vorm van een individueel dan wel collectief ontslag; ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter; ontslag op staande voet; beëindiging in onderling overleg / op grond van een beëindigingsovereenkomst; beëindiging door een overheidswerkgever en ontslag na faillissement. Dienstverbanden die eindigen doordat een tijdelijk contract niet wordt verlengd, vallen buiten het kader van dit onderzoek.

Ten aanzien van de kosten van eenzijdige beëindiging is niet alleen gekeken naar de kosten van juridische procedures en ontslagvergoedingen, maar ook naar de kosten die bedrijven maken om een procedure voor te bereiden, naar de kosten van loondoorbetaling gedurende een periode dat de werknemer geen productieve arbeid meer verricht en naar alternatieve tegemoetkomingen zoals 'outplacement'.

Bij de resultaten van het onderzoek zijn vooraf nog een paar opmerkingen te maken. Ten eerste is het belangrijk te beseffen dat het onderzoek een momentopname is en dat de beëindigingskosten onder invloed van diverse conjuncturele factoren per jaar nogal kunnen variëren. Zo is bijvoorbeeld het totale aantal beëindigingen via CWI en via de kantonrechter in 2006 meer dan een kwart lager dan in 2005. Een tweede opmerking geldt de bijzondere positie van de sector 'overheid en onderwijs'. De beëindigingsprocedure bij de overheid heeft een aantal specifieke kenmerken die afwijken van de voor de private sector geldende procedures, zoals een herplaatsingstermijn van 12 tot 18 maanden. De in het kader van eenzijdige beëindiging bij de overheid gemaakte kosten vallen daardoor op sommige punten hoger uit. Bij de vergelijking tussen de sector 'overheid en onderwijs' en de overige sectoren dient met de eigen aard van de overheidsprocedure rekening te worden gehouden..

Uit de resultaten van het onderzoek blijkt dat de omvang van verschillende kosten van beëindiging een grote mate van spreiding vertonen, waarbij soms enkele zeer hoge waarden (in technische termen: 'uitbijters') het gemiddelde sterk kunnen beïnvloeden. Men kan op twee

manieren met dit gegeven omgaan: enerzijds zijn deze 'uitbijters' niet minder reëel dan andere waarnemingen, zeker niet als er sprake is van een steekproef met een omvang als in dit onderzoek (en dat pleit ervoor ze in het gemiddelde mee te nemen), anderzijds kan het desalniettemin nuttig zijn kennis te nemen van het gemiddelde van een groot aantal waarnemingen, maar zonder dat deze enkele 'uitbijters' hun relatief grote effect op dit gemiddelde doen gelden. Daarom is er in dit rapport voor gekozen, meestal naast de 'gewone' gemiddelden (genomen over alle relevante waarnemingen) de zogenaamde 'trimmed means' te presenteren (het gemiddelde wordt dan genomen over 95 % van de waarnemingen, waarbij de 2,5 % hoogste en de 2,5 % laagste waarnemingen buiten beschouwing worden gelaten).

Bij de analyse is een weging toegepast, teneinde te corrigeren voor afwijkingen van de gebruikte steekproef ten opzichte van wat bekend is over de populatie, respectievelijk van vestigingen van bedrijven en van werknemers. Daarbij is gewogen op drie factoren: de sector van bedrijvigheid, de grootte van bedrijven en de gevolgde beëindigingsroute.

In het onderzoek worden drie soorten kosten van beëindiging onderscheiden:

(1) *administratieve/juridische kosten:*

Deze omvatten de kosten van de tijd die een bedrijf zelf moet besteden aan het voorbereiden van en afhandelen van een eenzijdige beëindiging(sprocedure), de kosten van juridisch advies en bijstand en die van de procedure zelf;

(2) *improductiviteitskosten:*

Het gaat hierbij om de kosten van doorbetaling van het loon, wanneer de werknemer gedurende de aanloop naar de procedure en gedurende de procedure niet meer productief is. In het onderzoek is vastgesteld wanneer de werknemer voor het laatst heeft gewerkt en deze datum is vergeleken met die van het einde van zijn dienstverband. Feitelijk spelen in de hoogte van de kosten van improductiviteit van de werknemer twee factoren een belangrijke rol: de duur van de voor beëindiging te volgen procedure (de 'procedurefase') en de duur van de periode tussen de beslissing omtrent beëindiging en het daadwerkelijke einde van de arbeidsovereenkomst (de 'overgangsfase').

Uiteraard is bij ontslag op staande voet en bij beëindiging in onderling overleg de procedurefase het kortst; bij de kantonrechter duurt zij gemiddeld vijf weken en bij een ontslagvergunning van het CWI tien weken. De overgangsfase (de tijd van de 'beslissing' over beëindiging tot het daadwerkelijke einde van de arbeidsovereenkomst) is bij ontbindingsverzoeken ruim een maand en bij individuele CWI-aanvragen anderhalve maand; bij collectieve CWI-aanvragen tilt een gemiddeld langere opzegtermijn het totaal omhoog naar bijna twee maanden. Nemen we de hele tijdspanne vanaf het eerste voornemen tot beëindiging en het daadwerkelijk einde van de arbeidsovereenkomst, dan is het verschil tussen de routes via CWI en kantonrechter geringer: ongeveer twee en een halve week.

(3) *kosten van vergoedingen:*

Deze omvatten de kosten van diverse vormen van tegemoetkomingen aan de werknemer.

Behalve de 'ontslagvergoeding', waaronder meestal een geldsbedrag ineens wordt verstaan, zijn dat 'suppletie' (periodieke aanvulling op een werkloosheidsuitkering), zogenaamde 'nawettelijke' uitkeringen, pensioenaanvullingen, vergoeding van de kosten van outplacement of van een cursus of opleiding, en eventuele andere soorten tegemoetkomingen.

In tabel 1a staan de gemiddelde kosten vermeld, uitgesplitst in de administratieve/juridische kosten, in de kosten van improductiviteit van de werknemer in de aanloop naar de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de kosten van diverse soorten vergoedingen. In de vierde kolom staan de totale kosten. De afzonderlijke soorten kosten tellen soms niet precies op tot het totaal. Daarvoor zijn drie oorzaken: (1) de improductiviteitskosten zijn over een kleiner aantal waarne-

mingen berekend dan de overige kosten; (2) het gebruik van 'trimmed means' waardoor per kostencategorie en in het totaal niet noodzakelijkerwijs dezelfde waarnemingen buiten beschouwing worden gelaten en (3) afrondingsverschillen.

De gemiddelde kosten worden op drie manieren weergegeven: naar de sector van bedrijvigheid, naar bedrijfsgrootteklasse en naar de beëindigingswijze. In deze tabel en in tabel 1b hieronder is gekozen voor de 'voorzichtige' berekening van de 'trimmed means'.

Tabel 1a: Het 95-procentgemiddelde ('trimmed mean') van de verschillende typen van kosten (administratieve/juridische kosten, van doorbetaling van het loon en van vergoedingen), en van de totale kosten van eenzijdige beëindiging, uitgedrukt in duizenden euro's en uitgesplitst naar de sector van bedrijvigheid, naar de bedrijfsgrootteklasse en naar de wijze van beëindiging (ontslagcases werkgevers, gewogen data, N is ongewogen; kolommen tellen niet op, zie de toelichting in de tekst)

<i>Kosten in 1000 €:</i>	Administratief	Kosten van	Kosten van	Totale	N onge-
<i>Sector:</i>	-jurid. kosten	improductiviteit	vergoedingen	kosten	wogen=
Landbouw/industrie	2,7	6,0	7,0	17,3	160
Bouwnijverheid	2,4	5,7	3,0	12,3	144
Handel/horeca	1,9	3,7	3,9	11,1	237
Vervoer/communicatie	2,8	6,7	5,8	17,0	156
Overheid/onderwijs	3,3	13,3	16,7	33,4	147
Zorg	2,0	10,8	5,7	18,9	157
Dienstverlening	2,7	8,0	8,4	20,9	135
<i>Grootteklasse:</i>					
5 - 9 werknemers	2,5	7,9	3,2	12,1	232
10 - 19 werknemers	2,4	6,9	4,9	13,5	254
20 - 99 werknemers	2,2	6,0	5,7	14,0	275
100 of meer werknemers	2,7	7,0	10,3	20,0	375
<i>Beëindigingswijze:</i>					
Vergunning CWI collectief	2,2	3,7	4,7	12,6	131
Vergunning CWI individueel	2,1	8,8	2,6	14,0	144
<i>Ontslagvergunning CWI totaal</i>	2,2	7,5	2,7	13,6	275
Ontbinding door kantonrechter	4,0	9,4	12,8	28,5	369
Ontslag op staande voet	1,0	0,0	0,4	1,8	92
In onderling overleg	1,7	5,2	5,2	13,5	360
Beëindiging overheidsaanstelling	3,7	12,6	13,6	33,0	40
Totaal	2,5	6,8	6,0	17,0	1 136

Tabel 1b op de volgende pagina is analoog ingedeeld aan tabel 1a, maar hier zijn de kosten uitgedrukt in het aantal maandsalarissen van de desbetreffende werknemer.

In de administratieve/juridische kosten vertonen de sectoren onderling weinig verschil, zeker als de kosten in maandsalarissen worden uitgedrukt. In de sectoren 'bouwnijverheid' en 'handel, horeca en reparatie', die zich kenmerken door een behoorlijke arbeidsmobiliteit, zijn de improductiviteitskosten gemiddeld het laagst, in de zorg en in de sector 'overheid en onderwijs' gemiddeld het hoogst. De kosten van vergoedingen vertonen, in geld uitgedrukt, flinke verschillen per sector (de verhouding tussen het hoogste en laagste gemiddelde is 1 : 5,5), maar gerelateerd aan de hoogte van het salaris blijft er van die verschillen weinig over; alleen wijkt de

bouwnijverheid naar beneden af en de sector 'overheid en onderwijs' naar boven. Over het geheel genomen bedragen de gemiddelde totale kosten 16 957 euro.

Kijken we naar de 'bedrijfsgrootte' (de omvang van de vestiging in aantal werknemers), dan blijkt vooral de categorie met honderd of meer werknemers naar boven af te wijken. Die afwijking betreft vooral de bovengemiddelde hoogte van de uitbetaalde vergoedingen. De verschillen tussen de categorieën '10 – 19' en '20 – 99 werknemers' zijn gering, waarbij opvalt dat de kosten van bedrijven met 10-19 werknemers – tegen de trend in – veelal wat hoger zijn dan die van bedrijven met tussen de 20 en 99 werknemers.

Tabel 1b: Het 95-procentsgemiddelde ('trimmed mean') van de verschillende typen van kosten (administratieve/juridische kosten, van doorbetaling van het loon en van vergoedingen), en van de totale kosten van eenzijdige beëindiging, uitgedrukt in aantallen maandsalarissen en uitgesplitst naar de sector van bedrijvigheid, naar de bedrijfsgrootteklasse en naar de wijze van beëindiging (ontslagcases werkgevers, gewogen data, N is ongewogen; kolommen tellen niet op, zie de toelichting in de tekst)

<i>Kosten in maandsalarissen:</i> <i>Sector:</i>	Administratief -jurid. kosten	Kosten van improductiviteit	Kosten van vergoedingen	Totale kosten	N onge- wogen=
Landbouw/industrie	1,1	2,1	3,0	6,9	160
Bouwnijverheid	1,1	2,1	1,4	5,2	144
Handel/horeca	1,2	2,0	2,7	6,8	237
Vervoer/communicatie	1,3	2,6	2,5	7,2	156
Overheid/onderwijs	1,2	4,1	5,2	11,4	147
Zorg	1,0	4,1	2,9	8,8	157
Dienstverlening	1,1	2,9	2,9	8,2	135
<i>Grootteklasse:</i>					
5 - 9 werknemers	1,3	3,3	1,7	7,4	232
10 - 19 werknemers	1,1	2,7	2,6	7,7	254
20 - 99 werknemers	1,0	2,4	2,4	6,6	275
100 of meer werknemers	1,1	2,5	3,8	8,4	375
<i>Beëindigingswijze:</i>					
Vergunning CWI collectief	1,2	1,8	2,9	6,6	131
Vergunning CWI individueel	1,2	4,1	1,6	8,3	144
<i>Ontslagvergunning CWI totaal</i>	1,2	3,8	1,7	8,1	275
Ontbinding door kantonrechter	1,6	3,3	4,9	10,8	369
Ontslag op staande voet	0,7	0,0	0,4	1,3	92
In onderling overleg	0,7	1,7	2,1	5,2	360
Beëindiging overheidsaanstelling	1,4	4,5	5,1	11,5	40
Totaal	1,1	2,6	2,8	7,6	1 136

In de administratieve/juridische kosten per beëindigingswijze tekenen zich drie categorieën af: lage kosten bij ontslag op staande voet en in onderling overleg (0,7 maandsalaris), gemiddelde kosten bij de route via het CWI (1,2) en hoge kosten bij de route via de kantonrechter (1,6) of bij beëindiging van een overheidsaanstelling (1,4). Na ontbinding door de kantonrechter en na beëindiging van een overheidsaanstelling zijn de vergoedingen aan werknemers, zowel nominaal als uitgedrukt in maandsalarissen, het hoogst, het laagst bij ontslag op staande voet en na een individuele ontslagvergunning. Uitgedrukt in maandsalarissen is de gemiddelde vergoeding na ontbinding drie keer zo hoog als na een individuele CWI-vergunning; het verschil in totale kosten

tussen beide procedures is echter minder groot (de kosten van ontbinding zijn in geld twee keer zo hoog, in maandsalarissen slechts 35 % hoger).

Relateren we de hoogte van de totale vergoeding aan het maandsalaris, dan blijkt de hoogte voor de categorie met een maandinkomen tot 2700 op gemiddeld twee maandsalarissen te liggen, tussen 2700 en 3600 euro op drie en boven de 3600 euro op 5,4 maandsalarissen.

Betrekken we ook de duur van het dienstverband erbij, dan is conform de kantonrechtersformule een 'empirische C-factor' te berekenen. De hoogte van deze factor is in het algemeen *omgekeerd* evenredig met de stijging van het inkomensniveau (dus: hoe hoger het inkomen, des te lager is de C-factor), echter met uitzondering van de hoogste inkomenscategorie (boven 3600 €/maand) waar de C-factor met 0,92 juist het hoogst is. Verder blijkt dat, *als* bij een beëindiging via het CWI een vergoeding wordt toegekend, de berekende C-factor nauwelijks verschilt van die bij ontbindingsvergoedingen.

Op basis van deze informatie, in combinatie met gegevens over de relatieve kans in een bedrijf op een ontslag in elk van de typen beëindiging en over aantallen bedrijven naar sector en grootteklasse, valt een berekening te maken van de ontslagkosten van werkgevers in Nederland op macroniveau. Bij de berekening van de totale kosten op landelijk niveau is rekening gehouden met de variatie in ontslagintensiteit in de organisaties van verschillende omvang in de verschillende sectoren.

Daarbij wordt opnieuw de 'voorzichtige' benadering gehanteerd, op basis van zogenaamde 'trimmed means' waarbij extreme waarden buiten beschouwing worden gelaten.

De totale kosten van ontslagen worden in tabel 2 gespecificeerd:

Tabel 2: *Schatting van de gesommeerde jaarlijkse koste, in miljoenen euro's, van ontslagen, gebaseerd op het 95-procentsgemiddelde('trimmed means') van de totale ontslagkosten uitgesplitst naar sectoren en bedrijfsgrootte-categorieën*

	5 tot 10	10 tot 20	20 tot 100	100+	totaal
<i>in miljoenen euro's:</i>					
landbouw, delfst, industrie	12,1	23,5	118,4	231,8	385,7
bouwnijverheid	6,2	13,8	27,7	32,1	79,8
handel, horca, reparatie	36,5	713,1	42,4	72,2	864,1
vervoer en communicatie	15,8	21,7	22,5	98,2	158,3
zorg en welzijn	58,2	132,1	198,2	165,7	554,3
dienstverlening	541,0	53,8	227,0	160,1	981,9
<i>Totaal marktsector</i>	<i>669,8</i>	<i>958,0</i>	<i>636,1</i>	<i>760,2</i>	<i>3 024,1</i>
overheid en onderwijs	15,9	19,9	176,9	214,2	426,9
Totaal	685,7	977,9	813,0	974,4	3 451,0

Na toevoeging van de kosten die bij beëindiging na faillissement worden gemaakt, kan het totale bedrag aan werkgeverskosten worden geschat op een bedrag tussen de 3,46 miljard (bij een terughoudende berekening) en 4,06 miljard euro (bij een volledige doorberekening van alle gevonden waarden, zie daartoe tabel 6.2a in hoofdstuk 6).

Ter vergelijking: op basis van eerder onderzoek, dat louter was gebaseerd op informatie van werknemers met een werkloosheidsuitkering, werd het totale bedrag aan vergoedingen geschat op

3,45 miljard euro.¹ In de onderzochte groep ontbraken werknemers die aansluitend aan hun ontslag ander werk hadden aanvaard. In het genoemde bedrag waren de administratieve kosten, de kosten van loondoorbetaling gedurende onproductieve dagen en de kosten van outplacement, scholing en overige vergoedingen niet opgenomen. Het totaalbedrag was bovendien gebaseerd op de te verwachten onvrijwillige arbeidsmobiliteit die in 2005 ruim een derde hoger was dan in 2007. Corrigeren we voor beide factoren, dan zou de toenmalige berekening op 4,6 miljard euro uitkomen, 14 procent boven de berekening in het huidige onderzoek. Het verschil kan waarschijnlijk deels worden verklaard door het ontbreken van werknemers die aansluitend ander werk vonden, maar daarnaast is het mogelijk dat diverse andere variaties (duur van het dienstverband, veranderingen in de verdeling van beëindigingen over sectoren) hun invloed doen gelden.

Ten slotte zijn voor de verschillende beëindigingsroutes de totale kosten uitgesplitst in tabel 6.3:

Tabel 3: *Totale kosten van beëindigingen, berekend op basis van 95-procentgemiddelden ('trimmed means') in de werkgeversenquête, en de gemiddelde duur van de procedure, naar de gevolgde beëindigingsroute:*

	berekend aantal beëindigingen in duizenden	totale kosten van beëin- digingen in miljoenen € (o.b.v. 'trimmed means')	duur van de procedure in maanden (o.b.v. 'trimmed means')
vergunning CWI collectief	10,0	159,3	5,2
vergunning CWI individueel	61,9	827,0	5,7
<i>vergunning CWI totaal</i>	<i>71,9</i>	<i>986,3</i>	<i>5,6</i>
ontbinding kantonrechter	55,2	1 573,6	5,0
ontslag op staande voet	15,2	27,5	0,0
in onderling overleg	50,5	610,2	4,7
overheidsbeëindiging	4,3	129,3	9,3
totaal	197,2	3 327,0	5,3

De kosten van ontbindingsprocedures bij de kantonrechter maken dus bijna de helft (47 %) uit van de totale ontslagkosten in Nederland. Het totaal van de berekening in tabel 3 valt overigens wat lager uit dan dat in tabel 2; dat hangt ten dele samen met het gebruik van 'trimmed means' waarbij telkens andere extreme waarden bij de berekening buiten beschouwing kunnen blijven en met afrondingsverschillen bij de verschillende berekeningen die nodig zijn om voor drie factoren (bedrijfsomvang, sector en beëindigingsroute) te controleren. De resultaten zijn zo zorgvuldig mogelijk berekend, maar bij de interpretatie is het goed te bedenken dat zij het karakter hebben van een momentopname en eerder als indicatief moeten worden beschouwd.

¹ R. Knegt, 'Ontslagvergoedingen en WW', ongepubliceerd rapport aan het Ministerie van SZW, december 2005.

1 Inleiding

1.1 INLEIDING

Het ontslagrecht is in Nederland al lange tijd onderwerp van een zowel politiek-maatschappelijke als van een wetenschappelijke (met name juridische en economische) discussie. Temidden van een reeks van argumenten vóór en tegen het bestaande stelsel van ontslagrecht worden de *kosten* die in Nederland gemoeid zijn met eenzijdige beëindiging van arbeidsverhoudingen door werkgevers regelmatig als bezwaar naar voren gebracht.

Tot verandering van de wettelijke regeling van het ontslagrecht hebben de sociaal-economische ontwikkelingen van de laatste decennia, ondanks deze lange discussie, nauwelijks geleid. Des te meer tot verandering van de praktijk: na de economische crisis van begin jaren tachtig en de daarmee gepaard gaande uitvoeringsproblemen is de ontslagvergunningprocedure gereorganiseerd en gejuridiseerd. Eind jaren tachtig is de ontbindingsprocedure van art. 7:685 BW, van oorsprong een procedure voor uitzonderlijke gevallen, opgekomen als een reguliere ‘tweede weg’ in het (‘duale’) Nederlandse ontslagrecht. Daarnaast is het gebruik van flexibele vormen van arbeidsverhoudingen, onder meer door de invoering van de Wet flexibiliteit en zekerheid in 1999, toegenomen. Recentelijk is tenslotte, per 1 oktober 2006, een verandering van het verwijtbaarheids criterium in de WW van kracht geworden die meebrengt dat werknemers zich in veel mindere mate dan voorheen genoodzaakt zullen voelen zich procedureel te verzetten tegen een voorgenomen ontslag. De mogelijkheden tot beëindiging van arbeidsovereenkomsten in onderling overleg zijn daardoor toegenomen.

De ministeries van Economische Zaken, van Financiën en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hebben het initiatief genomen tot een onderzoek naar de kosten die voor werkgevers zijn verbonden aan het beëindigen van arbeidsverhoudingen. Dit rapport is de neerslag van de bevindingen van dit onderzoek.

1.2 DOELSTELLING EN ONDERZOEKSVRAGEN

De doelstelling van het voorgenomen onderzoek is op basis van empirisch onderzoek een zo volledig en adequaat mogelijk beeld te krijgen van de kosten die voor werkgevers gemoeid zijn met het beëindigen van arbeidsrelaties. Het gaat daarbij niet alleen om de kosten van vergoedingen en andere vormen van compensatie die bij eenzijdige beëindiging worden uitbetaald, maar ook om loon dat gedurende de looptijd van een procedure of gedurende een opzegtermijn wordt doorbetaald, om de kosten van rechtshulp of van outplacementtrajecten. Een van de doeleinden is dat het op basis van de uitkomsten mogelijk wordt de gevolgen - in termen van ontslagkosten voor werkgevers - van eventuele wijzigingen in het huidige ontslagstelsel te berekenen.

Het gekozen perspectief is dus in beginsel dat van de kosten van de *werkgever*. Daarnaast kunnen andere kosten worden genoemd, zoals de kosten die voor werknemers met verandering van baan, met werkloosheid of met omscholing verbonden zijn, de kosten van procedures

(kantongerecht, CWI) voor de overheid of de kosten van WW-uitkeringen voor de sociale fondsen. In de opzet van het onderzoek worden deze kosten buiten beschouwing gelaten.

De hoofdvragen van het onderzoek kunnen als volgt worden geformuleerd:

- (1) Welke omvang hebben de kosten van eenzijdige beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor werkgevers in Nederland, uitgesplitst naar de soort kosten (vergoedingen, procedurekosten, opzegtermijnen, vertrekpremies, outplacement en andere vormen? Wat zijn de kosten op macroniveau?
- (2) In hoeverre verschillen deze kosten al naar gelang de door de werkgever gevolgde procedure (afloop tijdelijk contract zonder verlenging., wederzijds goedvinden, ontslagvergunning, ontbinding door de kantonrechter, ontslag op staande voet) ?
- (3) In hoeverre verschillen deze kosten naar bedrijfsgrootte of naar sector van economische bedrijvigheid?
- (4) Uit welke elementen zijn de kosten van beëindiging voor werkgevers samengesteld en welke elementen zouden kunnen worden opgenomen in een model aan de hand waarvan de effecten van variaties in het stelsel van ontslagrecht op deze kosten kunnen worden berekend?

Deze vragen worden beantwoord aan de hand van de resultaten van breed opgezette enquêtes onder werkgevers en werknemers. De werkwijze wordt in paragraaf 1.5 uiteengezet.

1.3 BEËINDIGING: ROUTES EN FASEN

1.3.1 BEËINDIGINGSROUTES

Voor een werkgever die het initiatief neemt de arbeidsverhouding met een of meer werknemers te beëindigen, zijn er in het Nederlandse ontslagrecht verschillende opties, ook wel: 'beëindigingsroutes'. De kosten van beëindiging variëren in sterke mate met de route die de werkgever volgt. In bedrijven van enige omvang zal in het algemeen een 'beleid' bestaan dat anticipeert op de keuzes die hierin gemaakt kunnen worden

Betreft het voornemen een werknemer die op een *arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd* in dienst is, dan is het niet-verlengen na afloop van het contract doorgaans voldoende om aan de arbeidsverhouding een eind te laten komen (mits de regels van de Wet flexibiliteit en zekerheid ten aanzien van opeenvolgende tijdelijke contracten en hun maximale duur en eventuele toepasselijke CAO-bepalingen in acht worden genomen).

Gaat het om een *arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd*, dan zijn er onderling zeer uiteenlopende mogelijkheden. De eenvoudigste is dat de werkgever kan proberen zodanige voorwaarden te scheppen dat hij de arbeidsverhouding met instemming van een werknemer, '*met wederzijds goedvinden*', kan beëindigen. Tot voor kort was het zo dat, als deze werknemer nog geen ander werk had en aangewezen was op een werkloosheidsuitkering, hij niet gauw geneigd zou zijn die instemming te geven. De wettelijke criteria voor toegang tot de WW bevatten immers de eis dat de werknemer zich in zijn handelen zo veel mogelijk zo diende op te stellen dat een beroep op de WW niet nodig zou zijn. Dit werd door (de rechtshulpverleners van) werknemers zo uitgelegd dat zij min of meer verplicht waren van de mogelijkheden zich tegen het voornemen van de werkgever te verzetten ook daadwerkelijk gebruik te maken. Per 1 oktober 2006 zijn de verwijtbaarheids-criteria in de WW echter zozeer versoepeld dat de mogelijkheden voor de werknemer mee te werken aan een ontslag met wederzijds goedvinden, bijvoorbeeld in de juridische vorm van een *beëindigingsovereenkomst*, veel groter zijn geworden. Gelet op het feit dat deze wijziging pas enkele

maanden voor de onderzoeksperiode van kracht is geworden, zullen de effecten daarvan in dit onderzoek naar alle waarschijnlijkheid maar in zeer beperkte mate zijn terug te vinden.

Aan de andere kant van het spectrum is de meest eenzijdige vorm van beëindiging die van het 'ontslag op staande voet' in geval van een dringende reden die onverwijlde beëindiging rechtvaardigt. Dit is een snelle maar ook een riskante route: een werkgever loopt, als de werknemer zich via een eis tot loondoorbetaling tegen dit ontslag verzet, het risico dat de rechter oordeelt dat aan de vereisten van die dringende reden niet was voldaan, het ontslag nietig is en het loon moet worden doorbetaald, ook over de dan al verstreken periode van improductiviteit van de werknemer. Niettemin worden regelmatig langs deze weg arbeidsverhoudingen met slecht functionerende werknemers beëindigd.

Tussen deze beide uitersten in bevinden zich twee routes die het gebruik van een externe procedure meebrengen: die van de ontslagvergunning (art. 6 BBA 1945) en van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter (art. 7:685 BW). Een aanvraag voor een *ontslagvergunning* wordt door de werkgever ingediend bij het (locale) Centrum voor Werk en Inkomen (CWI), dat nagaat of de motivering van de aanvraag voldoende is om de werkgever toestemming te verlenen de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Het CWI baseert haar beoordeling op criteria, opgenomen in het Ontslagbesluit. Na verkregen vergunning kan de werkgever opzeggen, waarbij hij sinds 1999, in verband met de duur van de procedure bij het CWI, een maand op de opzegtermijn in mindering mag brengen. Op 86 procent van de aanvragen wordt in positieve zin beslist.²

Een verzoekschrift tot *ontbinding* van de arbeidsovereenkomst wordt ingediend bij de kantonrechter (formeel tegenwoordig: de sectie Kantongerecht van een rechtbank). In deze ('extra-judiciële', dus in beginsel niet op tegenspraak georiënteerde) procedure, die sinds het eind van de jaren tachtig een enorme vlucht heeft genomen, toetst de kantonrechter in de praktijk slechts marginaal of er redenen zijn het verzoek te weigeren; in 97 procent van de gevallen wordt het verzoek toegewezen.³ In 80 tot 90 procent van deze zaken zijn partijen het in wezen eens over de voorwaarden van ontbinding en wordt een 'formele' ontbindingsprocedure alleen gevolgd met het oog op de kansen van de werknemer op WW.

Langs beide routes samen worden jaarlijks, afhankelijk van de economische conjunctuur, tussen de zeventig- en honderdvijftigduizend aanvragen en verzoeken in behandeling genomen, waarvan doorgaans iets meer dan de helft door de CWI's. In 2006 zijn er ruim honderdduizend ingediend, ditmaal iets meer bij de kantonrechters (53 %) dan bij de CWI's (47 %).⁴ Voor werkgevers staat in veel gevallen een keuze tussen beide routes open.⁵

Van iets andere orde, ten slotte, is de eenzijdige beëindiging van arbeidsovereenkomsten die het gevolg is van een uitgesproken faillissement van een onderneming. In veel gevallen beëindigt de curator dan na korte tijd de lopende arbeidsovereenkomsten. Het jaarlijks aantal beëindigingen van arbeidsovereenkomsten in Nederland ten gevolge van faillissement van ondernemingen is in eerder onderzoek op 12 500 geschat.⁶

² Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Ontslagstatistiek 2006*.

³ R.M. Beltzer, R. Knegt & A.D.M. van Rijs, *Vergoedingen bij ontslag van werknemers en ambtenaren*, Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid / Elsevier bedrijfsinformatie, 1999, p. 116.

⁴ *Ontslagstatistiek 2006*, p. 3. In 2005 was het aantal aanvragen hoger en werd het CWI vaker benaderd dan de kantonrechter (resp. 74 634 vergunningaanvragen en 67 608 ontbindingsverzoeken; bron: *Ontslagstatistiek 2005*).

⁵ Soms is een werkgever aangewezen op ontbinding, bijvoorbeeld bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een werknemer voor wie een ontslagverbod geldt.

⁶ Vgl. R. Knegt e.a., *Fraude en misbruik bij faillissement*, Amsterdam: HSI, 2005, p. 48.

Tabel 1.1 geeft een beeld van de omvang van beëindigingen van arbeidsovereenkomsten in het algemeen en van onvrijwillige beëindigingen in het bijzonder. Zowel de aantallen beëindigingen via het niet-verlengen van een tijdelijk contract als de gevallen van onvrijwillig ontslag worden daar naar de sector van economische bedrijvigheid uitgedrukt als percentages van de totale personeelsomvang (respectievelijk 3,02 % en 1,73 %). Naast de in de tabel gespecificeerde wijzen van beëindiging zijn met name de vrijwillige beëindiging en de uitstroom via arbeidsongeschiktheid en pensioen van belang. Anders dan in percentages uitgedrukt: van elke 400 werknemers gaan er jaarlijks twaalf uit dienst omdat hun tijdelijk contract niet wordt verlengd, worden er zeven onvrijwillig ontslagen, wordt er één arbeidsongeschikt, gaan er vijf met pensioen en gaan er achttien vrijwillig uit dienst.

Tabel 1.1: Het voorkomen in arbeidsorganisaties van vormen van onvrijwillige beëindiging van arbeidsverhoudingen, in percentages van de personeelsomvang, naar sector van economische bedrijvigheid, 2004:

<i>sector van bedrijvigheid:</i>	<i>in % van de totale personeelsomvang, 2004:</i>			
	<i>totale uitstroom:</i>	<i>niet-verlengen van tijdelijk contract</i>	<i>gedwongen ontslag:</i>	<i>overige:</i>
industrie en landbouw	10,3	1,55	3,61	5,14
bouwnijverheid	8,3	1,33	2,91	4,06
handel, horeca, reparatie	14,0	4,62	1,54	7,84
transport en communicatie	9,0	3,06	1,26	4,68
zakelijke dienstverlening	13,7	4,93	1,78	6,99
zorg en welzijn	7,6	1,44	0,53	5,63
overige dienstverlening	12,6	3,28	0,76	8,56
overheid	6,8	1,22	0,54	5,04
onderwijs	7,1	2,27	0,57	4,26
totaal	10,8	3,02	1,73	6,05

Bron: OSA, *Trendrapport Vraag naar arbeid 2006*, Tilburg 2007, tabel 3.1 (eigen bewerking).

Tabel 1.1 is noodzakelijkerwijs gebaseerd op cijfers uit 2004 (de meest recente cijfers van de OSA), een jaar waarin het aantal beëindigingen vermoedelijk groter was dan in 2006. Hieronder komen wij in hoofdstuk 2 op basis van de resultaten van het onderzoek voor het jaar 2006 tot een nauwkeurig overzicht van de jaarlijkse aantallen beëindigingen naar de daarbij gevolgde 'route'.

1.3.2 FASEN VAN BEËINDIGING PER ROUTE

Rond de (voorgenomen) beëindiging van een arbeidsverhouding kunnen vier opeenvolgende fasen worden onderscheiden:

- A. de *voorfase*: van het ontstaan van het voornemen tot het nemen van een eerste stap op één van bovengenoemde beëindigingsroutes;
- B. de *procedurefase*: van de eerste stap op de gekozen beëindigingsroute tot het moment waarop duidelijkheid over de toekomstige status van de werknemer is verkregen (dat wil zeggen: de procedure is afgerond of er is met de werknemer overeenstemming bereikt over beëindiging);

- C. de *overgangsfase*: van het moment van duidelijkheid over de toekomstige positie van de werknemer tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk eindigt;
- D. de *fase na de beëindiging*.

In de eerste fase (A) is meestal nog niet sprake van specifieke kosten, verbonden aan een concreet ontslag. Wel kan het personeelsbeleid zich oriënteren op de mogelijkheid van procedures in de toekomst en om die reden tijd en geld investeren in het opbouwen van dossiers die in eventuele procedures de grondslag kunnen vormen voor de onderbouwing van een verzoek tot ontbinding of vergunningaanvraag. Dat geldt bij uitstek wanneer dit op 'disfunctioneren van de werknemer' zou worden gebaseerd. Ook kan, als het voornemen tot ontslag van een bepaalde werknemer is gezegen, speciale aandacht worden besteed aan het dossier van deze werknemer (beoordelingsgesprekken, waarschuwingen e.d.).

Tot de procedurefase (B) rekenen we alle activiteiten en kosten die betrekking hebben op de procedure die nodig is om tot beëindiging te komen. Behalve de ontbindings- en de CWI-procedure rekenen wij daartoe ook het directe overleg tussen werkgever en werknemer over een beëindiging 'met wederzijds goedvinden' en de daarmee verbonden kosten. Ook de vergoedingen die deel uitmaken van de voorwaarden van beëindiging vallen in deze fase.

Fase C omvat met name de tijd tussen de ontbindingsbeslissing van de kantonrechter en de dag waarop de ontbinding van kracht wordt (meestal kort), de opzegtermijn die de werkgever na verkregen vergunning in acht moet nemen of de tijd die een werknemer bijvoorbeeld krijgt om vanuit een baan 'weg te solliciteren'.

Fase D kan relevant zijn in geval van 'ontslag op staande voet', in het geval namelijk dat de werknemer de rechtmatigheid daarvan aanvecht en een loonvorderingsprocedure instelt, en voor een beperkt aantal gevallen waarin na verleende ontslagvergunning de werknemer een procedure op grond van 'kennelijk onredelijk ontslag' aanhangig maakt. Elk van deze fasen brengt een per procedure verschillend palet aan kosten mee die we nu nader onder de loep zullen nemen.

1.4 KOSTEN VAN BEËINDIGING

In elk van bovenstaande fasen kunnen de volgende kosten van beëindiging worden onderscheiden:

A Voorfase:

- (1) de administratieve kosten van het opbouwen van personeelsdossiers die te zijner tijd kunnen dienen om een vergunningaanvraag of ontbindingsverzoek te onderbouwen;
- (2) de kosten van juridisch advies en juridische bijstand in de aanloop naar en tijdens een ontslagvergunnings- of een ontbindingsprocedure of het afsluiten van een beëindigingsovereenkomst;
- (3) de tijd die het bedrijf (personeelsafdeling) zelf moet besteden aan het voorbereiden van en afhandelen van ontslagvergunnings- of ontbindingsprocedure of het afsluiten van een beëindigingsovereenkomst;

B Procedurefase: (p.m.: zie ook (2) hierboven die hier niet opnieuw apart wordt opgenomen)

- (4) de kosten van de procedure zelf (griffierecht bij verzoek om ontbinding);
- (5) de kosten van doorbetaling van het loon, wanneer de werknemer gedurende de aanloop naar de procedure en gedurende de procedure niet meer productief is;

- (6) een eenmalig geldsbedrag dat door de werkgever – in de vorm van een overeengekomen bedrag (zoals een vertrekpremie), een uit hoofde van een ‘sociaal plan’ te betalen vergoeding of een door de kantonrechter opgelegde ontbindingsvergoeding – aan de werknemer bij de beëindiging wordt uitbetaald;
- (7) een periodieke betaling gedurende een bepaalde tijd, onderling afgesproken of voortvloeiend uit een ‘sociaal plan’, in aanvulling op de hoogte van de werkloosheidsuitkering (‘suppletie’) of (ook) in aanvulling op de duur van die laatste uitkering (een zogenaamde ‘nawettelijke uitkering’)
- (8) de kosten van een aan de werknemer toegezegde aanvulling van pensioenrechten;
- (9) de kosten van outplacement, van een cursus of opleiding of andere bijdrage aan de *employability* van de werknemer;
- (10) de kosten van een ander soort vergoeding;

C Overgangsfase:

- (11) de kosten van doorbetaling van het loon, wanneer de werknemer na afloop van de procedure niet meer productief is;

D Fase na de beëindiging:

- (12) (na ontslag op staande voet:) de kosten van het voeren van verweer in een loonvorderingsprocedure, indien de werknemer deze instelt;
- (13) (na een ontslagvergunning:) de kosten van het voeren van verweer in een procedure op grond van ‘kennelijk onredelijk ontslag’, indien de werknemer deze instelt.

Tabel 1.2 geeft de verdeling van de kostentypen, al naar gelang de beëindigingswijze, over de fasen weer:

Tabel 1.2: Kostentypen naar fasen en wijzen van beëindiging: (de nummers verwijzen naar de hierboven onderscheiden typen van kosten)

	fase A	fase B	fase C	fase D
Einde contract bepaalde tijd	(1)	(5 – 8?)		
Onderling goedvinden	(2) (3)	(5) (6) (7) (8) (9) (10)	(11)	
Ontbindingsverzoek	(1) (2) (3)	(4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)	(11)	
Aanvraag ontslagvergunning	(1) (2) (3)	(5) (6) (7) (8) (9) (10)	(11)	(13)
Ontslag op staande voet	(1) (2)			(12)

Het is goed mogelijk naast deze soorten van ontslagkosten nog meer soorten kosten te onderscheiden. Zo zouden we kunnen denken aan bijvoorbeeld generieke bedrijfskosten van het opbouwen en in stand houden van de deskundigheid binnen het bedrijf met betrekking tot de afhandeling van eventuele gevallen van beëindiging. Ook zijn er voor een bedrijf indirecte kosten van een eenzijdige beëindiging waartegen de werknemer zich verzet zoals de uitwerking op collega’s, onrust op de werkvloer, negatieve externe publiciteit, de kosten van het regelen van een vervangende kracht, etcetera. Deze (1) generieke en (2) indirecte kosten hebben wij buiten beschouwing gelaten omdat zij voor respondenten moeilijk zijn in te schatten.

1.5 METHODE

In dit onderzoek wordt voor het eerst op grote schaal informatie verzameld over de kosten van ontslag voor werkgevers. De aantallen bedrijven en werknemers die in dit kader zijn benaderd en die informatie hebben verstrekt, staan garant voor een hoge mate van representativiteit van de resultaten. Weliswaar loopt bijvoorbeeld de hoogte van ontslagvergoedingen nog wel eens zo uiteen dat gewone gemiddelden een maat zijn die kwetsbaar is voor enkele extreme 'uitbijters', maar daarmee is in de presentatie van de resultaten rekening gehouden door in veel gevallen naast gewone gemiddelden ook de zogenaamde 'trimmed means' te berekenen. Deze laatste gemiddelden zijn gebaseerd op de 95 procent meest centrale waarnemingen, waarbij de hoogste 2,5 procent en de laagste 2,5 procent van de waarnemingen buiten beschouwing wordt gelaten.

De vragen van het onderzoek hebben betrekking op gevallen waarin arbeidsovereenkomsten op initiatief van de werkgever zijn beëindigd. Per wijze van beëindiging is gevraagd naar de verschillende typen kosten, naar de grond voor beëindiging. Nagegaan is of de beëindiging al dan niet deel uitmaakte van een collectieve beëindiging, die op meerdere werknemers tegelijk betrekking had, en zo ja, of in dat kader verstrekte vergoedingen werden gereguleerd door een sociaal plan of vergelijkbare collectieve compensatieregeling.

Verder is informatie verzameld over de duur van het dienstverband van de werknemer, over de data van aanzegging van het beëindigingsvoornemen en van de besluitvorming daarover, over de leeftijd, het geslacht, het beroep en de hoogte van het salaris van de werknemer en over de sector van bedrijvigheid en de bedrijfsgrootte van de onderneming.

De gegevens zijn verzameld uit een representatieve steekproef van ontslaggevallen. Een deel van de benodigde informatie zou even goed door een werkgever als door een werknemer kunnen worden verstrekt: leeftijd, geslacht, duur van het dienstverband, salaris, beroep, het moment en de grond van ontslag, de bedrijfstak, de gekozen beëindigingsroute, de vorm en hoogte van de vergoeding. Ook de kosten van het loon gedurende de aanloop naar, en gedurende de procedure valt op basis van informatie van beiden te reconstrueren. De werkgever daarentegen kan nauwkeuriger informatie geven over de bedrijfsgrootte, over de toepasselijkheid van een sociaal plan en wellicht over sommige vormen van vergoeding (bijvoorbeeld de kosten van outplacement of van een bijdrage aan de pensioenopbouw). Alleen de werkgever heeft informatie over administratieve lasten en over de kosten van een procedure en van rechtsbijstand. Alleen de werknemer, ten slotte, heeft informatie over zijn positie na de beëindiging. Daarom is er, uitgaande van de kwaliteit van de informatie, voor gekozen beide partijen te bevragen.

De kwaliteit van de te verzamelen informatie is gebaat bij een wijze van bevraging waarbij respondenten de tijd krijgen hun stukken erbij te pakken. Daarom is gekozen voor een breed opgezette bevraging via internet van werknemers die informatie oplevert over vergoedingen in relatie tot een aantal achtergrondvariabelen én over de positie van de werknemer na de beëindiging van de arbeidsverhouding. Daarnaast is voor de informatie die van werkgevers moet worden verkregen in eerste instantie voor een benadering gekozen die ook de voordelen van het aanleveren van gegevens via internet benut. Omdat het rendement van die werkwijze bleek tegen te vallen, is uiteindelijk een groter deel van de informatie via telefonische interviews verkregen dan aanvankelijk was gepland.

1.5.1 BEVRAGING VAN WERKNEMERS

Aan een steekproef van werknemers die in de periode van januari 2004 tot en met december 2006 te maken hebben gehad met een beëindiging van hun arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever is een reeks vragen voorgelegd over achtergrondvariabelen, duur van het voorafgaande dienstverband, salaris, beroep, ontslaggrond en –datum en de situatie waarin zij na de beëindiging zijn komen te verkeren. In een vorige onderzoek⁷ was uitgegaan van een groep van werkloze werknemers. Dat had met name als nadeel dat werknemers die aansluitend op hun vorige een nieuw dienstverband vonden buiten het onderzoek bleven, terwijl het goed mogelijk is dat ook zij vergoedingen hadden ontvangen. Daarom is hier een brede voorselectie uit het internetpanel van TNS/NIPO te Amsterdam als uitgangspunt genomen, waarbij via *oversampling* van daarin ondervertegenwoordigde categorieën een steekproef is verkregen die representatief is voor de Nederlandse beroepsbevolking.

Aan deze brede voorselectie (N = 15 000) van personen met een leeftijd tussen 16 en 64 jaar is eerst een aantal screeningsvragen voorgelegd. Van hen hebben 10 843 (72 %) deze vragen beantwoord. De eerste vraag was of zij sinds 1 januari 2004 te maken hebben gehad met het einde van een dienstverband. Vervolgens: hoe is de beëindiging in gang gezet (initiatief van werkgever?) en via welke procedure (CWI, kantonrechter, onderling overleg/beëindigingsovereenkomst?) is zij gerealiseerd? Van de 2739 respondenten die aangaven dat een beëindiging op initiatief van de werkgever had plaatsgehad zijn diegenen die in de proeftijd of door niet-verlenging van een tijdelijk contract hun baan hadden verloren, buiten beschouwing gelaten. Van de dan resterende 1645 respondenten zijn er 1058 met een uitgebreide vragenlijst benaderd. Bij wijze van 'controlegroep' zijn ook 442 werknemers die op eigen initiatief ontslag hadden genomen, ondervraagd over eventuele ontvangen tegemoetkomingen.

Van deze 1058 respondenten zijn uiteindelijk 988 in de analyse opgenomen. Uit een nadere analyse van de opgegeven reden voor beëindiging bleek namelijk dat twee subgroepen van in totaal 70 respondenten niet tot de doelgroep van het onderzoek behoorden. Ondanks de hierboven beschreven voorselectie werd in 34 gevallen alsnog het einde van een contract voor bepaalde tijd als reden voor beëindiging genoemd. Het 'einde van een contract voor bepaalde tijd' kan veelal wel als een onvrijwillige beëindiging worden getypeerd, maar valt gezien het contracttype niet onder de doelgroep van dit onderzoek. Overigens bleek uit het onderzoek dat in 94 procent van deze gevallen aan werknemers geen enkele vorm van vergoeding wordt toegekend. De tweede subgroep omvat 36 gevallen waarin omschrijvingen als "op eigen initiatief" of "in de VUT gegaan" wezen op redenen die niet of onvoldoende overeenkomen met het in het kader van dit onderzoek gestelde criterium van eenzijdige beëindiging door de werkgever. Daarbij moet worden aangetekend dat dit voor werknemers die een prepensioenregeling ingaan, lastiger is te bepalen. Een deel van hen maakt immers gebruik van die regeling op aandrang of uitnodiging van de werkgever. We zien dan ook dat in 36 procent van deze gevallen aan werknemers een of andere vorm van vergoeding wordt meegegeven, waarvan de helft een bedrag ineens meekrijgt. Niettemin laten wij deze gevallen hier verder buiten beschouwing.

Dit betekent dat de analyse van de werknemersdata verder gaat op basis van 988 gevallen (1058 – 36 – 34 = 988).

⁷ R. Knegt, *Ontslagvergoedingen en WW*, niet gepubliceerd rapport aan ministerie van SZW, Directie FEZ, december 2005. Een nadere analyse van de data resulteerde in: idem, 'Ontslagvergoedingen in een duaal ontslagstelsel', *Sociaal Recht*, oktober 2006, nr. 59.

1.5.2 BEVRAGING VAN WERKGEVERS

Voor de bevraging van werkgevers is gebruik gemaakt van een naar sector van bedrijvigheid (zeven klassen) en bedrijfsgrootte (vier klassen) gestratificeerde steekproef van 2228 vestigingen van arbeidsorganisaties, getrokken uit het LISA-vestigingenbestand:

Tabel 1.3: Onderzoekspopulatie van de vestigingen van arbeidsorganisaties, benaderd in de werkgeversenquête, naar sector en grootteklasse:

	5- 9 wns	10-19 wns	20-99 wns	100+ wns	Totaal
Landbouw/industrie	133	92	53	37	315
Bouw	146	83	56	36	321
Handel/horeca	129	117	50	33	329
Vervoer/communicatie	122	83	59	35	299
Overheid/onderwijs	153	126	72	40	391
Zorg	105	87	50	38	280
Dienstverlening	114	90	53	36	293
Totaal	902	678	393	255	2228

De deelnamebereidheid van de respondenten (het aantal gesprekken gedeeld door het aantal gesprekken plus de weigeringen) is 76,3 procent. Dit hoge percentage duidt erop dat de respondenten het thema van het onderzoek relevant vonden.

Uitgaande van de 2228 benaderde vestigingen van arbeidsorganisaties is de steekproef van 878 vestigingen die uitvoerig zijn bevroegd, als volgt tot stand gekomen:

Tabel 1.4: Overzicht respondenten enquête onder vestigingen van arbeidsorganisaties (de 'werkgeversenquête') en totstandkoming van de steekproef van 878 vestigingen die uitvoerig zijn bevroegd:

Totaal aantal vestigingen:	2228
waarvan: 'geen werknemer in vaste dienst in 2004 t/m 2006 weggegaan'	<u>808</u> 1420
waarvan: geen onvrijwillig ontslag in periode 2004 t/m 2006:	<u>524</u> 896
waarvan: geen aantallen ontslagen/ kennelijk foutieve informatie:	<u>18</u>
Resteert: vestigingen die over 2004 t/m 2006 aantallen onvrijwillige ontslagen opgeven:	878

Bij de 878 vestigingen waar onvrijwillige ontslagen zijn vastgesteld, hebben in totaal circa achtduizend ontslagen plaatsgehad. Van 1136 van deze ontslagen zijn de relevante gegevens verzameld. Indien sprake was van een collectief ontslag, is - op grond van de algemene verhouding

tussen collectieve en individuele CWI-gevallen die in 2005 ongeveer één op zes bedroeg – de verzameling van informatie beperkt tot één op de zes gevallen in het collectieve ontslag. De tabellen 1.5 tot en met 1.8 geven de (ongewogen) verdeling weer van de ontslaggevallen over de wijzen van beëindiging, naar bedrijfsgrootte en naar sector van bedrijvigheid:

Tabel 1.5: Ontslagcases in de werkgeversenquête, waarover informatie is ingewonnen, uitgesplitst naar sectoren en bedrijfsgrootte-categorieën

	5- 9 wns	10-19 wns	20-99 wns	100+ wns	Totaal
Landbouw/industrie	36	38	45	41	160
Bouw	33	35	38	38	144
Handel/horeca	32	39	35	131 *	237
Vervoer/communicatie	38	40	37	41	156
Overheid/onderwijs	38	27	42	40	147
Zorg	28	40	42	47	157
Dienstverlening	27	35	36	37	135
Totaal	232	254	275	375	1136

* Het relatief hoge aantal in deze cel is het gevolg van een omvangrijk collectief ontslag.

De ontslagcases zijn (ongewogen) als volgt verdeeld over de verschillende wijzen van beëindiging:

Tabel 1.6: Onderzochte ontslagcases in de werkgeversenquête, uitgesplitst naar ontslagroute (n=1136)

'ontslagroute':	aantal:
CWI individueel	144
CWI collectief	131
Kantonrechter	369
Onderling overleg	360
Eenzijdige opzegging overheidsaanstelling	40
Ontslag op staande voet	92
Totaal	1.136

Relateren we de verdeling over 'ontslagroutes' aan de verschillende sectoren van bedrijvigheid, dan ontstaat een verdeling als in tabel 1.7:

Tabel 1.7: Verdeling van ontslaggevallen in de werkgeversenquête over 'ontslagroutes', in percentages per sector (werkgeversbestand, N=1136)

	CWI- collectief	CWI individueel	kanton- rechter	onder- linge afpraak	op staande voet	beëindi- ging overheid	totaal
Landbouw/industrie	9	13	38	31	9	0	100
Bouw	5	24	32	33	6	0	100
Handel/horeca	38	9	22	19	11	0	100
Vervoer/communicatie	3	10	33	40	14	0	100
Overheid/onderwijs	1	9	21	40	3	27	100
Zorg	7	15	45	28	5	0	100
Dienstverlening	2	10	41	39	7	0	100
Totaal	12	13	32	32	8	3	100

Hetzelfde wordt in tabel 1.8 gedaan voor de keuze van 'ontslagroutes' naar bedrijfsgrootte, uitgedrukt in aantal werknemers:

Tabel 1.8: Onderzochte ontslagcases naar 'ontslagroute', in percentages naar bedrijfsgrootteklasse (werkgeversbestand, N=1136)

Wijze: Bedrijfs- grootte:	CWI- collectief	CWI- individueel	Kanton- rechter	Onderlinge afpraak	Op staande voet	Eenzijdige beëindiging aanstelling	Totaal
5-9	4	17	26	42	7	4	100
10-19	9	15	30	33	8	5	100
20-99	4	11	34	38	11	2	100
100+	24	9	37	20	6	4	100
Totaal	12	13	32	32	8	3	100

In tabel 1.9 is een analyse gemaakt naar de ontslagredenen van de cases in het werkgeversbestand waarover relevante gegevens zijn verzameld:

Tabel 1.9: Reden voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst, in procenten van ontslagen die in 2006 via het CWI, via de kantonrechter of in onderling overleg zijn totstandgekomen (dus exclusief ontslag op staande voet), ontslagcases werkgevers (n=1.004) gewogen; omdat per geval meerdere redenen kunnen zijn opgegeven, tellen de percentages niet op tot 100:

Reden voor beëindiging:	%
bedrijfseconomische redenen / reorganisatie	21
disfunctioneren van de werknemer	48
verstoorde verhoudingen	28
veelvuldig ziek	8
langdurige arbeidsongeschiktheid	12
anders / weet niet	3

1.5.3 WEGING

Uit een eerste analyse van de ontslagcases blijkt al dat de ontslagkosten in hoge mate afhankelijk zijn van de gekozen 'ontslagroute'. Het is voor het berekenen van gemiddelde kosten en van de kosten op macroniveau daarom van belang dat zo goed mogelijk wordt aangesloten bij de verdeling in de populatie. In dit onderzoek kan daartoe gebruik worden gemaakt van de screeningsbestanden die informatie bevatten van respectievelijk 2228 benaderde werkgevers en 10 843 respondenten in het werknemersonderzoek. De daarin verzamelde informatie over aantallen ontslagen naar route van beëindiging, in in het werkgeversbestand ook naar sector van bedrijvigheid en naar bedrijfsgroottecategorie, maakt het mogelijk de daarin gevonden verdeling te vergelijken met die in de steekproef van ontslagcases en eventuele afwijkingen van de laatste ten opzichte van de eerste te corrigeren.

Om de representativiteit van de resultaten te optimaliseren is op de gegevens van beide steekproeven, die van werkgevers en van werknemers, een weging toegepast. De 878 *vestigingen* die informatie hebben verstrekt over in totaal 1136 ontslagcases, zijn afkomstig uit een groter bestand van 2228 bedrijfsvestigingen die allen summiere informatie hebben verstrekt over ongeveer 8000 ontslaggevallen, maar niet allemaal hebben deelgenomen aan de uitgebreide bevraging. In het onderzoek is aangenomen dat de verdeling van die 8000 ontslaggevallen, over 'ontslagroutes' en naar sector van bedrijvigheid en naar groottecategorie van bedrijven, een representatief beeld geven van ontslaggevallen in Nederland. Voor zover de verdeling in de steekproef van de 1136 ontslagcases van die verdeling afweek, is een correctie toegepast waardoor in de berekening van de resultaten deze verdeling overeenkwam met die in het 'grote' bestand. Dit is gebeurd door in de berekening het gewicht van waarnemingen van een ondervertegenwoordigde categorie licht te vergroten en omgekeerd dat van oververtegenwoordigde soorten van cases licht te verminderen.

In de resultaten van de enquête onder *werknemers* is allereerst een vergelijkbare weging toegepast. De verdeling van banen over sectoren van bedrijvigheid en over bedrijfsgroottecategorieën, zoals bekend uit CBS-gegevens over begin 2006, is als uitgangspunt genomen voor een herweging van de gegevens. Vervolgens is geconstateerd dat de verdeling over leeftijdscategorieën en de duur van het laatste dienstverband van de werknemers-respondenten afweken van die in de door de werkgevers aangeleverde ontslaggevallen. Dit maakte een verdere herweging noodzakelijk. Daarbij is de verdeling in de ontslaggevallen die door werkgevers zijn aangeleverd, tot uitgangspunt genomen. Een tweede weefactor is geïntroduceerd die is gebaseerd op de verdeling naar leeftijdsklasse (vijf categorieën) en naar de duur van het dienstverband (zeven categorieën).

Bij de berekening van de totale kosten op landelijk niveau is rekening gehouden met de ontslagintensiteit in de organisaties van verschillende omvang in de verschillende sectoren. De gemiddelde kosten per ontslaggeval in de onderscheiden 28 cellen (combinaties van sector x bedrijfsgrootte) zijn vermenigvuldigd met de gemiddelde ontslagintensiteit per bedrijf van deze deelverzameling van bedrijven en met het totaal aantal vestigingen dat in Nederland in de betreffende cel voorkomt.

1.6 OPZET VAN HET RAPPORT

De opzet van het vervolg van dit rapport is als volgt. In hoofdstuk 2 komt aan de orde in welke mate gebruik wordt gemaakt van de verschillende ontslagroutes. In hoofdstuk 3 gaat het om de kosten die in het kader van een voorgenomen ontslag worden gemaakt in de periode tot aan het moment dat duidelijkheid (in rechte) ontstaat over de toekomstige positie van de werknemer. Hoofdstuk 4 concentreert zich op de tegemoetkomingen die in het kader van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan werknemers worden meegegeven. Hoofdstuk 5 maakt de balans op van de totale kosten die voor werkgevers met eenzijdige beëindiging zijn gemoeid, onderverdeeld naar ontslagroute, sector van bedrijvigheid en bedrijfsgrootte. In hoofdstuk 6, tenslotte, wordt een berekening gepresenteerd van de kosten van eenzijdige beëindiging van arbeidsovereenkomsten in Nederland op macroniveau.

2 Gebruik van de verschillende 'ontslagroutes'

Ten behoeve van de enquêtes onder werkgevers en onder werknemers zijn vrij omvangrijke bestanden van respondenten benaderd: 2228 bedrijven en 10 483 werknemers hebben tenminste gedeeltelijk informatie gegeven over het vóórkomen van ontslag. De resultaten van het onderzoek bieden daarmee zicht op de vraag in hoeverre de verschillende wijzen van ontslag voorkomen in Nederland. In tabel 2.1 wordt de verdeling weergegeven van de aantallen ontslaggevallen per ontslagroute die door de 2228 bedrijven over het jaar 2006 zijn opgegeven:

Tabel 2.1: Verdeling van de aantallen ontslagen per ontslagroute in 2006, opgegeven door de 2228 werkgevers (vestigingen van arbeidsorganisaties) die in het onderzoek zijn benaderd, uitgedrukt in percentages per sector:

	CWI	kanton-rechter	in onderling overleg	op staande voet	eenzijdig beëindigen overheid	totaal	N =
Landbouw/industrie	22	45	26	7	0	100	287
Bouwnijverheid	25	39	29	7	0	100	188
Handel, horeca, rep.	49	23	11	17	0	100	731
Vervoer/communicatie	24	42	22	12	0	100	355
Overheid/onderwijs	9	17	38	5	31	100	309
Zorg	35	38	23	4	0	100	532
Dienstverlening	37	33	24	6	0	100	375
Totaal	33	32	24	8	4	100	
N =	911	898	660	211	97		2777

Uit de tabel komt onder meer naar voren dat in de sectoren 'handel, horeca en reparatie' en in de transportsector ontslag op staande voet relatief vaak voorkomt. In de meeste sectoren heeft ongeveer een kwart van de gevallen van beëindiging plaats in onderling overleg. De verhouding tussen de aantallen ontslaggevallen die via het CWI lopen en de ontbindingsverzoeken bij de kantonrechter wijkt in de steekproef in dit onderzoek slechts weinig af van de verhouding zoals gemeten in de ontslagstatistiek van het Ministerie van SZW over 2006. In ons onderzoek ligt de verhouding ongeveer half om half, in de SZW-statistieken op 45%-55%.⁸ Daarbij moet echter worden bedacht dat ontslaggevallen die in 2006 tot stand komen, gebaseerd kunnen zijn op beslissingen uit 2005 toen de verhouding tussen CWI en kantonrechter juist omgekeerd lag.

⁸ In 2006 heeft de afhandeling van aanvragen bij het CWI geleid tot 39 990 verleende ontslagvergunningen (bron: *Ontslagstatistiek 2006*). Bij de kantonrechter zijn 54 213 verzoeken ingediend; op basis van eerder onderzoek (Beltzer e.a. 2000) kunnen we aannemen dat 91 % van de ingediende verzoeken leidt tot ontbinding; rekenkundig resulteert dit in een aantal van 49 334 ontbindingen op basis van verzoeken, in 2006 ingediend.

Tabel 2.2: *Verdeling van de aantallen ontslagen per ontslagroute in 2006, opgegeven door de 2228 werkgevers die in het onderzoek zijn benaderd, uitgedrukt in percentages per bedrijfsgroottescategorie:*

	CWI	kantonrechter	onderlinge afspraak	op staande voet	eenzijdige beëindiging overheid	totaal	N =
5-9 werknemers	41	23	27	5	5	100	363
10-19 wns	56	19	15	8	1	100	698
20-99 wns	18	32	37	10	3	100	483
100+ wns	23	42	23	7	5	100	1233
Totaal	33	32	24	8	3	100	2777
N =	911	898	660	211	97		2777

Uit tabel 2.2 blijkt dat de route via de kantonrechter wat vaker wordt gevolgd door de grote bedrijven, terwijl bedrijven met minder dan 20 werknemers voor die via het CWI kiezen. In tabel 2.3 is, op basis van de door 2228 bedrijven geleverde informatie over ontslaggevallen in 2006, berekend hoeveel gevallen per bedrijf zich voordoen, onderscheiden naar de gevolgde 'ontslagroute' en naar de grootteklasse van bedrijven.

Tabel 2.3: *Het gemiddeld aantal (gedwongen)ontslagen per bedrijf langs de verschillende ontslagroutes in 2006, gemiddelde over alle bedrijven (inclusief de bedrijven zonder ontslaggeval), uitgesplitst naar bedrijfsgrootte, werkgeversenquête (N=2.228)*

	5- 9 wns	10-19 wns	20-99 wns	100+ wns	Totaal
CWI	0,164	0,577	0,221	1,118	0,409
Kantonrechter	0,092	0,199	0,397	2,055	0,403
Ontslag op staande voet	0,019	0,086	0,125	0,341	0,095
Onderlinge afspraak	0,127	0,168	0,486	1,322	0,340
Totaal	0,409	1,029	1,229	4,835	1,247
N =	902	678	393	255	2228

Het aantal ontslagen is gemiddeld hoger naarmate het bedrijf groter is. De stijging is echter een combinatie van twee tegengestelde tendensen. Enerzijds is het gemiddelde aantal ontslagen per bedrijf hoger naarmate er meer werknemers in dienst zijn; anderzijds zijn grotere bedrijven minder geneigd werknemers te ontslaan. Wanneer bovenstaande categorieën worden gehanteerd, ligt de grens bij twintig werknemers: bedrijven met minder dan twintig werknemers ontslaan naar verhouding tot hun personeelsomvang drie keer zo vaak als bedrijven met twintig werknemers of meer (deze berekening staat niet in de tabel).

Kijken we aan de andere kant, bij de werknemers, dan blijkt ruim de helft (50,9 %) in de jaren 2004 tot en met 2006 minstens eenmaal met beëindiging van een arbeidsovereenkomst te maken te hebben gehad (zie tabel 2.4). Van hen heeft ruim de helft (52,7 %) zelf ontslag genomen en heeft ruim 47 procent te maken gehad met onvrijwillige beëindiging. Daarvan nemen twee wijzen van beëindiging elk bijna een derde van de gevallen voor hun rekening: niet verlengen van een tijdelijk contract (27,9 %) en in onderling overleg uit elkaar gaan (30,1 %). Van die laatste

categorie bestaat ongeveer een kwart uit werknemers van 55 jaar en ouder die met prepensioen zijn gegaan.

Tabel 2.4: *Ervaringen van werknemers met beëindiging van arbeidsovereenkomsten in de periode 2004-2006 (bron: Inventarisatiebestand werknemersenquête)*

	%	waarvan in %:	waarvan in %:	N =
geen ervaring met beëindiging in de periode 2004-2006	49,1			5 325
tenminste 1 beëindiging in 2004-2006	50,9	→		
- zelf ontslag genomen	25,6	52,7		2 779
- onvrijwillige beëindiging	25,3	47,3	→	
- - tijd. dienstverband niet verlengd	7,0		27,9	764
- - ontslagen in proeftijd	0,8		3,0	82
- - ontslagvergunning CWI	2,9		11,5	315
- - ontbinding door kantonrechter	2,7		10,7	294
- - faillissement van werkgever	2,0		7,7	212
- - in onderling overleg uit elkaar	7,6		30,1	824
- - anders	2,3		9,1	248
totaal	100,0	100,0	100,0	
N =	10 843	5 518	2 739	10 843

De toepassing van de verschillende 'ontslagroutes' verschilt naar de leeftijd van werknemers. Ten aanzien van werknemers onder de 35 jaar wordt verhoudingsgewijs minder vaak gebruik gemaakt van ontslagvergunning- en ontbindingsprocedure en wordt vaker in onderling overleg beëindigd. Ook in de hoogste leeftijdscategorie komt beëindiging in onderling overleg vaker voor, onder meer door het gebruik van prepensioenregelingen. Het aandeel van de ontbindingsprocedure neemt toe met de leeftijdscategorie van werknemers, zij het dat in de hoogste leeftijdscategorie de alternatieve mogelijkheden van prepensionering de mate van gebruik van de ontbindingsprocedure omlaag drukken.

Uit de resultaten van de werknemersenquête blijkt verder dat de gekozen beëindigingsroute nauwelijks verband vertoont met de duur van het dienstverband van de werknemer, behalve dat, in overeenstemming met wat hier al over leeftijd werd opgemerkt, bij een kort dienstverband vaker in onderling overleg wordt beëindigd.

Tabel 2.5: *Wijze waarop volgens de ondervraagde werknemers het dienstverband is beëindigd, in percentages, uitgesplitst naar leeftijdscategorieën van werknemers (werknemersenquête, gewogen data):*

	< 25 jaar	25 – 34 jaar	35 – 44 jaar	45 – 54 jaar	55 – 64 jaar	totaal	N =
	%	%	%	%	%	%	
ontslagvergunning CWI	8	21	26	27	25	24	216
ontbinding door kantonrechter	16	17	22	30	18	22	210
faillissement van werkgever	20	13	14	13	10	13	116
in onderlinge overeenstemming	56	49	38	30	47	41	443
totaal	100	100	100	100	100	100	
N (ongewogen) =	55	196	233	255	246		985

Het is mogelijk op basis van deze en eerder genoemde gegevens (zie pagina 4) te reconstrueren hoeveel gevallen van beëindiging zich in 2006 in Nederland hebben voorgedaan. Daarover is minder informatie beschikbaar dan men wellicht zou verwachten. Dit komt mede doordat sommige vormen van beëindiging (bijvoorbeeld ontslag in de proeftijd of in onderling overleg) geen vorm van registratie meebrengen en daardoor weinig zichtbaar zijn.

De berekening is weergegeven in tabel 2.6:

Tabel 2.6: *Schatting van het totale gebruik van beëindigingsroutes in 2006, op basis van gegevens uit de werkgevers- (N=2228) en werknemersenquête (N=10 843):*

<i>Omvrijwillige arbeidsmobiliteit in 2006:</i>	<i>aantal × 1000:</i>	
Randgegevens: aantal banen begin 2006 (CBS)	6 975,4	
aantal vestigingen van bedrijven (LISA):	179,0	
<i>Uitsplitsing over wijzen van beëindiging:</i>		<i>%</i>
Einde van contract voor bepaalde tijd*:	639,6	76,2
Ontslagvergunning van CWI **	50,0	6,0
Ontbinding door kantonrechter **	43,1	5,1
Ontslag op staande voet **	11,6	1,4
In onderling overleg / via beëindigingsovereenkomst **	49,5	5,9
Faillissement van de werkgever ***	45,3	5,4
Ontslag in proeftijd	p.m.	
<i>Totaal</i>	<i>839,1</i>	<i>100 %</i>

* Uit de inventarisatie onder 2228 werkgevers blijkt dat 36,3 % van de bedrijven te maken heeft gehad met het niet-verlengen van een of meer tijdelijke contracten. Het opgegeven totaal aantal gevallen van niet-verlengen geeft omgerekend een gemiddelde over alle bedrijven van 3,5742; vermenigvuldigd met het aantal bedrijven resulteert dit getal.

** Gebaseerd op de uitkomsten van de inventarisatie onder 2228 werkgevers. Bij de schatting van de aantallen CWI- en ontbindingszaken is een correctie toegepast in verband met de omstandigheid dat beëindigingen in 2006 gebaseerd kunnen zijn op beslissingen uit 2005 en dat het aantal zaken in beide procedures samen in 2005 een stuk hoger was dan in 2006 (142 242 in 2005 tegen 102 823 in 2006; bron: *Ontslagstatistiek 2005 en 2006*).

*** Gebaseerd op de inventarisatie onder 10 843 werknemers; het daar gevonden aantal komt overeen met een jaarlijkse kans voor werknemers op beëindiging via faillissement van 0,0065; vermenigvuldigd met het aantal banen levert dit een getal op dat aanzienlijk hoger is dan eerdere schattingen, vgl. de schatting van 12 500 werknemers per jaar in: R. Knegt e.a., *Fraude en misbruik bij faillissement*, Amsterdam: Hugo Sinzheimer Instituut, 2005, p. 48.

Van de elementen in bovenstaande berekening kan de betrouwbaarheid enige variatie vertonen. Het grootste verschil valt hier te noteren ten aanzien van beëindiging ten gevolge van faillissement: de werknemersenquête komt uit op een veel hoger aantal beëindigingen dan uit eerder onderzoek (via faillissementsdossiers) bleek. Daarentegen komt het aantal gevallen van 'einde contract voor bepaalde tijd' volgens de werknemersenquête een kwart lager uit dan het aantal in de tabel dat is berekend op basis van de werkgeversenquête; dit kan echter voortkomen uit een vertekening in de werknemersdata in die zin dat werknemers in een deel van die gevallen hebben opgegeven dat men 'in onderling overleg uit elkaar' is gegaan (vgl. tabel 2.4). Ten aanzien van de CWI- en kantongerechtsprocedure komt het voorspelde totaal op basis van de werkgevers-

enquête voldoende overeen met de statistieken van het Ministerie van SZW om het nodige vertrouwen te hebben in de uitkomsten, maar het aandeel van de CWI-zaken valt wat hoger uit dan op basis van de SZW-statistiek verwacht zou mogen worden (50 000 tegenover een verwachting van 42 500), het aandeel van de ontbindingen wat lager (43 100 tegenover een verwachting van 48 800).

Het moge duidelijk zijn dat bovenstaand overzicht een momentopname is en dat de absolute aantallen zowel als de onderlinge verhoudingen tussen verschillende routes sterk afhankelijk zijn van de economische conjunctuur en van politieke beslissingen. Zo kwam bijvoorbeeld eerder onderzoek dat in 2000 werd gerapporteerd⁹ uit op ongeveer een half miljoen eenzijdige beëindigingen per jaar in 1999.

⁹ Van Zevenbergen & Oelen, *Het dual ontslagstelsel: beëindiging van arbeidsrelaties in de praktijk*. Min SZW 2000.

3 Kosten in de voorfase en in de procedurefase

3.1 ADMINISTRATIEVE EN JURIDISCHE KOSTEN

Uit het onderzoek blijkt dat gemiddeld in de bedrijven 33,2 uren werk besteed wordt aan de voorbereiding en afhandeling van individuele ontslagen.

In ruim 90 procent van de gevallen worden na de eerste mededeling over het plan de arbeidsrelatie te beëindigen vervolggesprekken gevoerd, gemiddeld vijf gesprekken. In de meerderheid van de gevallen heeft de werknemer zich voorzien van juridische bijstand.

In de gevallen van ontslag op staande voet heeft 46 procent van de werknemers zich tegen het ontslag verzet, hetzij door inschakeling van de bemiddeling van een rechtshulpverlener (28 %), hetzij via een loonvordering bij de kantonrechter (18 %). De werknemers die zich hebben verzet tegen het ontslag op staande voet, hebben vaker een vergoeding meegekregen, namelijk in een kwart van deze gevallen (tegenover een op de twaalf van de werknemers die zich niet tegen het ontslag op staande voet hebben verzet).

De meerderheid van de onderzochte bedrijven heeft gebruik gemaakt van de diensten van een externe rechtshulpverlener, zoals een advocaat (55% van de gevallen). Vooral als voor de procedure langs de kantonrechter wordt gekozen, schakelt men een rechtshulpverlener in (91% van de gevallen). Bij onderling overleg schakelt het bedrijf minder snel een rechtshulpverlener in (34% van de gevallen).

In Tabel 3.1 is op basis van de gegevens zoals die in de enquête is verzameld, een berekening gemaakt van de directe administratieve kosten in de aanloop en loop van de procedure. Daarbij wordt de resultaten telkens, zoals eerder aangegeven, tweevoudig gepresenteerd: op basis van gewone gemiddelden en op basis van 'trimmed means'.

Tabel 3.1a: Gemiddelde totale administratieve/juridische kosten in eurobedragen per ontslag, uitgesplitst naar sector en bedrijfsgrootte (ontslagcases werkgevers, gewogen, n=1.136).

	5- 9 wns	10-19 wns	20-99 wns	100+ wns	totaal
Landbouw/industrie	2192	3390	3870	4273	3468
Bouwnijverheid	2682	2717	3012	3014	2861
Handel/horeca	2073	2403	2517	2803	2595
Vervoer/communicatie	4828	2864	3592	3558	3682
Overheid/onderwijs	3679	2940	2863	10907	5167
Zorg	3252	2398	2008	2808	2565
Dienstverlening	2720	3674	2221	4171	3236
totaal	3114	2899	2890	4026	3310

De cijfers zijn gebaseerd op de volgende kosten:

- 1) het aantal uren besteed aan de voorbereiding en afhandeling van het ontslag, vermenigvuldigd met de geschatte gemiddelde uurkosten van 60 euro ¹⁰;
- 2) administratie- en accountantskosten;
- 3) de kosten vergoed aan een externe rechtshulpverlener, indien deze is ingeschakeld;
- 4) betaald griffierecht bij gebruik van de route via de kantonrechter (281 euro).

Voor ontslagen op staande voet (waar in tegenstelling tot de andere gevallen niet rechtstreeks is gevraagd naar het aantal bestede uren aan de voorbereiding en afhandeling van het ontslag) is het aantal uren dat is besteed aan de voorbereiding en afhandeling van het ontslag geschat op 4.

Tabel 3.1b: Het 95-procentsgemiddelde van totale administratieve/juridische kosten in eurobedragen per ontslag, uitgesplitst naar sector en bedrijfsgrootte (ontslagcases werkgevers, gewogen, 95-procentsgemiddelde ('trimmed mean'), N=1.136).

	5- 9 wns	10-19 wns	20-99 wns	100+ wns	Totaal
Landbouw/industrie	1816	2590	3505	2859	2709
Bouwnijverheid	2271	2270	2520	2483	2383
Handel/horeca	1456	2167	1959	2039	1924
Vervoer/communicatie	4248	2458	1972	2947	2844
Overheid/onderwijs	2997	2565	2114	6987	3300
Zorg	2475	2159	1510	2033	1986
Dienstverlening	2358	1789	2015	3569	2658
Totaal	2458	2389	2219	2749	2460

Gemiddeld zijn de totale administratieve/juridische kosten 3 310 euro per beëindiging (2 460 euro bij een voorzichtige berekeningswijze). In de sectoren 'zorg' en 'handel & horeca' zijn deze kosten het laagst. De sector 'overheid en onderwijs' scoort hoog.

Meer dan van de sector of bedrijfsgrootte, zijn de administratieve/juridische kosten afhankelijk van de ontslagroute. Deze kosten zijn bij ontslaggevallen die via de kantonrechter lopen, significant hoger in vergelijking tot de gevallen die via het CWI lopen of in onderling overleg worden afgehandeld en de ontslagen op staande voet.

Gemiddeld zijn de administratieve/juridische kosten van eenzijdige opzeggingen van aanstellingen bij de overheid hoog, maar binnen deze categorie blijken de onderlinge verschillen wat betreft de kosten erg groot te zijn.¹¹

In de tabellen 3.2a en 3.2b worden de administratief/juridische kosten uitgesplitst naar de gevolgde wijze van beëindiging:

¹⁰ Het bedrag van 60 euro is gebaseerd op brutosalariskosten per uur (ca. 27 euro per uur) + opslag werkgeverslasten (ca. 33% van brutosalaris) + organisatie & overheadkosten (ca. 12% van totale werkgeverslasten) + kosten als huisvesting, ziektekosten, ww-premie en meubilair/apparatuur (ca. 20% van totale werkgeverslasten) + secretariale ondersteuning.

¹¹ Vanwege deze interne verschillen en vanwege het relatief lage aantal onderzochte ontslagcases in deze ontslagroute, kunnen de verschillen met andere routes niet statistisch significant worden genoemd.

Tabel 3.2a: De gemiddelde totale administratieve/juridischekosten in eurobedragen per ontslaggeval, uitgesplitst naar ontslagroute (ontslagcases werkgevers, gewogen, $n=1.136$).

	administratie	rechtshulp	griffierecht	totaal
CWI-individueel	1747	845	0	2581
CWI-collectief	1595	874	0	2448
<i>CWI Totaal</i>	<i>1730</i>	<i>848</i>	<i>0</i>	<i>2566</i>
Kantonrechter	2084	2748	281	4905
Onderlinge afspraak	1498	1041	0	2520
Beëindiging overheidsaanstelling	4793	2529	0	7299
Op staande voet	417	925	0	1343
Totaal	1758	1540	84	3310

Tabel 3.2b: Het 95-procentsgemiddelde van totale administratieve/juridischekosten in eurobedragen per ontslaggeval, uitgesplitst naar ontslagroute (ontslagcases werkgevers, gewogen, 'trimmed mean', $n=1.136$)

	administratie	rechtshulp	griffierecht	totaal
CWI-individueel	1427	441	0	2148
CWI-collectief	1505	621	0	2239
<i>CWI Totaal</i>	<i>1428</i>	<i>458</i>	<i>0</i>	<i>2148</i>
Kantonrechter	1628	2080	281	4047
Onderlinge afspraak	1217	324	0	1698
Beëindiging overheidsaanstelling	2914	716	0	3654
Op staande voet	270	594	0	1008
Totaal	1341	883	77	2460

Afgezien van ontslag op staande voet, dat uit de aard der zaak weinig van dit type kosten meebrengt, zijn bij het verkrijgen van een ontslagvergunning en bij beëindiging in onderling overleg de kosten het laagst; bij ontbindingen en beëindigingen door de overheid bevinden zij zich op een substantieel hoger niveau.

3.2 DUUR VAN DE PROCEDURES

In het onderzoek onder werkgevers is per geval van beëindiging gevraagd naar de datum waarop een procedure is gestart en die waarop een vergunning dan wel beschikking is verkregen. Ook is gevraagd naar de laatst gewerkte dag en naar de datum waarop de arbeidsovereenkomst is beëindigd. Hiermee ontstaat inzicht in de lengte van ontslagprocedures.

De CWI-procedure duurt gemiddeld twee weken langer dan de procedure via de kantonrechter (zie onderstaande tabellen 3.3 en 3.4). Is er sprake van beëindiging in 'onderling overleg' tussen werkgever en werknemer, dan hoeft een werkgever niet op een beslissing van het CWI of van de kantonrechter te wachten, maar duurt het, vanaf het moment dat de werkgever van plan is om de betrokkene te ontslaan, toch ook nog gemiddeld 5,3 maanden voordat een werknemer daadwerkelijk uit dienst gaat. Bij beëindiging van overheidsaanstellingen is deze periode bijna twee zo lang.

Tabel 3.3a: Gemiddelde duur van het voortduren van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedurefase en tijdens de overgangsfase, alsmede de berekende gemiddelde duur van de toepasselijke opzegtermijn, in kalenderdagen, naar beëindigingsroute (ontslagcases werkgevers, gewogen)

Duur in kalenderdagen:	CWI individueel	CWI collectief	CWI totaal	ontbinding kantonrechter	onderlinge afspraken
procedurefase (verzoek - beslissing)	83,6	69,1	81,7	42,6	
procedure- en overgangsfase (verzoek - einde arbeidsovereenkomst)	128,8	125,6	128,4	77,3	61,3
berekende toepasselijke opzegtermijn	65,4	85,8	75,7	65,0	53,8
Gewogen N =	194	29	223	274	292

Tabel 3.3b: Het 95-procentgemiddelde van de duur van het voortduren van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedurefase en tijdens de overgangsfase, alsmede de berekende gemiddelde duur van de toepasselijke opzegtermijn, in kalenderdagen, naar beëindigingsroute (ontslagcases werkgevers, gewogen, trimmed mean)

	CWI individueel	CWI collectief	CWI totaal	ontbinding kantonrechter	Onderlinge afspraken
procedurefase (verzoek - beslissing)	72,2	62,8	70,8	34,3	
procedure- en overgangsfase (verzoek - einde arbeidsovereenkomst)	117,9	119,9	118,2	70,3	48,3
berekende toepasselijke opzegtermijn	64,5	87,0	75,7	63,9	51,1
Gewogen N =	194	29	223	274	292

Tabel 3.4: Gemiddeld aantal maanden van de voorfase- tot en met de overgangsfase (fase A tot en met C; zie p. 5/6), uitgesplitst naar ontslagroute (ontslagcases werkgevers, gewogen), gemiddelde en 'trimmed mean':

	gemiddeld:	'trimmed mean':	N =
Ontslagvergunning CWI individueel	6,3	5,7	138
Ontslagvergunning CWI collectief	5,5	5,2	49
Ontslagvergunning CWI totaal	6,2	5,6	287
Ontbinding door kantonrechter	5,7	5,0	357
Onderlinge afspraken	5,3	4,7	349
Opzegging overheidsaanstelling	10,6	9,3	39
Totaal	5,9	5,3	932

De kosten die werkgevers maken doordat werknemers na hun ontslagaanzegging niet meer op de werkplaats verschijnen – en daardoor improductief zijn – kunnen ook worden meegenomen als ontslagkosten. Voordat er een einde komt aan de verplichting tot loondoorbetaling, moeten werkgevers wachten op de afloop van de procedure bij het CWI dan wel de kantonrechter en moeten zij na afloop van de CWI-procedure de arbeidsovereenkomst opzeggen en de opzegtermijnen in acht nemen. In de onderstaande tabel kunnen de gemiddelde kosten van loondoorbetaling gedurende de periode dat de werknemer niet meer werkt, worden afgelezen. Deze kosten bedragen gemiddeld ruim tienduizend euro per ontslaggeval (zie tabel 3.5a). Als de vijf procent meest extreme waarden niet in de berekening worden meegenomen, dan bedragen deze kosten

bijna zeventuizend euro (zie tabel 3.5b). Deze kosten zijn relatief hoog bij individuele vergunningaanvragen bij het CWI.

De cijfers in de tabellen 3.5a en 3.5b zijn gebaseerd op het aantal dagen tussen de laatste feitelijke werkdag en het einde van de arbeidsovereenkomst vermenigvuldigd met het brutosalaris per maand gedeeld door 30, dan wel het brutosalaris per vier weken gedeeld door 28 (excl. langdurig arbeidsongeschikten). Voor de gevallen waarin langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer de reden vormde voor beëindiging is het begin van de niet-productieve dagen gelegd bij de start van de procedure dan wel bij de datum waarop onderling is overeengekomen om de arbeidsrelatie te beëindigen.

Tabel 3.5a: Gemiddelde kosten van doorbetaling van het loon over een periode gedurende welke de werknemer tijdens de (aan)loop van de ontslagprocedure en tijdens de opzegtermijn niet meer werkt (ontslagcases werkgevers, gewogen, inclusief de gevallen waarin de werknemer tot het einde van de arbeidsovereenkomst doorwerkt; exclusief de gevallen waarover onvoldoende informatie is over data en/of salaris).

	5- 9 wns	10-19 wns	20-99 wns	100+ wns	Totaal	N =
Landbouw/industrie	4 117	5 039	9 704	9 524	7 617	119
Bouw	10 005	5 071	6 139	9 955	7 979	97
Handel/horeca	1 282	5 268	3 831	4 783	4 345	170
Vervoer/communicatie	6 316	9 149	4 986	9 865	7 593	127
Overheid/onderwijs	21 109	12 218	11 698	41 176	22 098	104
Zorg	39 431	15 983	14 526	9 712	17 200	114
Dienstverlening	14 423	8 192	7 419	8 220	9 434	104
Totaal	12 711	8 696	8 471	10 870	10 162	
N =	156	190	201	288		835

Tabel 3.5b: Het 95-procentsgemiddelde van de kosten van doorbetaling van het loon over een periode gedurende welke de werknemer tijdens de (aan)loop van de ontslagprocedure en tijdens de opzegtermijn niet meer werkt, uitgesplitst naar sector en bedrijfs grootte (ontslagcases werkgevers, gewogen, 5% trimmed mean, inclusief de gevallen waarin de werknemer tot het einde van de arbeidsovereenkomst doorwerkt; exclusief de gevallen waarover onvoldoende informatie is over data en/of salaris).

	5- 9 wns	10-19 wns	20-99 wns	100+ wns	Totaal	N =
Landbouw/industrie	3 375	4 686	7 156	8 389	5 997	119
Bouw	7 492	3 184	5 674	7 881	5 705	97
Handel/horeca	1 131	5 098	3 326	4 061	3 710	170
Vervoer/communicatie	5 765	7 935	4 417	9 226	6 670	127
Overheid/onderwijs	19 134	10 613	7 763	21 664	13 306	104
Zorg	20 405	14 287	10 417	8 343	10 813	114
Dienstverlening	13 696	6 594	5 875	7 063	7 983	104
Totaal	7 948	6 878	5 991	6 984	6 826	
N	156215	190	201	288		835

De verschillen naar de grootteklasse van bedrijven blijken gering te zijn. Van de sectoren van bedrijvigheid worden de 'zorg' en 'overheid en onderwijs' gekenmerkt door bovengemiddelde kosten van loondoorbetaling; ten aanzien van die laatste sector moet bij een vergelijking rekening worden gehouden met de afwijkende beëindigingsprocedure, die een herplaatsingstermijn van 12 tot 18 maanden kan omvatten.

In tabel 3.6 worden de kosten van loondoorbetaling gerelateerd aan de gekozen beëindigingsroute. Daarbij wordt de kosten ook uitgedrukt in maandsalarissen:

Tabel 3.6: Gemiddelde (normaal en 'trimmed') van de kosten van doorbetaling van het loon over een periode gedurende welke de werknemer tijdens de (aan)loop van de beëindiging(s)procedure niet meer werkt, uitgesplitst naar beëindigingsroute (ontslagcases werkgevers, gewogen data m.b.t. gevallen waarin voldoende gegevens over de laatste werkdag en het salaris beschikbaar zijn):

	gemiddeld in €	'trimmed mean' in €	gemiddelde in maandsalaris:	N =
Ontslagvergunning CWI individueel	10 563	8 799	4,8	91
Ontslagvergunning CWI collectief	5 214	3 731	1,6	87
<i>Ontslagvergunning CWI totaal</i>	8 880	7 351	4,4	178
Ontbinding door kantonrechter	12 786	9 454	3,7	295
In onderling overleg	9 738	5 190	2,4	258
Beëindiging overheidsaanstelling	17 803	12 619	5,8	31
Ontslag op staande voet	p.m.			73
Totaal (incl. ontslag op staande voet)	10 162	6 826	3,1	835

In de voorlaatste kolom van tabel 3.6 zijn de gemiddelde kosten van loondoorbetaling uitgedrukt in maandsalarissen. Dit toont dat de verschillen niet zo groot zijn en in die termen deels anders liggen dan de nominale bedragen suggereren. Ook al is het nominale bedrag van deze kosten hoger bij de kantonrechter dan bij het CWI, toch worden in individuele CWI-zaken in maandsalarissen uitgedrukt meer kosten gemaakt. Bij de beëindiging van overheidsaanstellingen blijkt, anders dan het nominale verschil suggereert, slechts één maandsalaris meer aan kosten te worden gemaakt dan bij individuele CWI-gevallen. Deze verschillen hangen hoofdzakelijk samen met verschillen in gemiddeld salarisniveau van werknemers waarvan het dienstverband via de verschillende routes wordt beëindigd: voor de ontbinding, de beëindiging in onderling overleg en de beëindiging van overheidsaanstelling geldt dat het gemiddeld maandsalaris zich rond de drieduizend, voor de overige rond de tweeduizend euro bevindt.

4 Tegemoetkomingen aan werknemers

In dit hoofdstuk komen de aard en hoogte van de bij beëindiging aan werknemers toegekende tegemoetkomingen aan de orde. Naast eenmalige vergoedingen in geld kunnen diverse andere typen vergoedingen worden gegeven: periodieke aanvullingen op een werkloosheidsuitkering ('suppletie'), een bijdrage in de pensioenopbouw, vergoedingen van de kosten van een cursus, opleiding of outplacementtraject. Verder noemen de ondervraagde werknemers nog in totaal 56 andere tegemoetkomingen, waaronder giften in natura.

4.1 TYPEN TEGEMOETKOMINGEN

Uit het werkgeversonderzoek blijkt dat in ruim zes op de tien ontslaggevallen de werknemer een of andere vergoeding heeft gekregen (zie tabel 4.1). In bijna de helft van de ontslaggevallen wordt overgegaan tot het eenmalig uitbetalen van een geldbedrag. Dit betekent dat deze vorm van ontslagvergoeding overduidelijk het meest voorkomt. Op de tweede plaats, zij het op grote afstand en in aanvulling op het hiervoor genoemde geldbedrag, staan tegemoetkomingen in de vorm van 'externe bemiddeling naar ander werk ('outplacement'): deze tegemoetkoming komt in één op de zes gevallen voor, veelal naast het eenmalige geldbedrag. Andere (bijkomende) vergoedingen komen weinig voor, zoals financiering van een cursus of opleiding, bijdragen in de opbouw van het pensioen of periodieke aanvullingen op de werkloosheidsuitkering.

Tabel 4.1: *Aandeel in procenten van de individuele ontslagen waarin genoemde soorten vergoedingen zijn gegeven, uitgesplitst naar ontslagroute (ontslagcases werkgevers, gevogen; omdat per geval meerdere vergoedingen kunnen voorkomen, tellen de percentages niet op tot 100)*

	geen ver- goeding	eenmalig bedrag	suppletie	bijdrage pensioen	outpla- cement	cursus opleiding	N (onge- wogen)=
CWI collectief	53	32	13	3	19	0	131
CWI individueel	51	24	4	5	22	4	144
- CWI totaal	51	24	5	5	21	3	275
Kantonrechter	10	80	5	6	16	5	369
Op staande voet	77	17	1	2	3	0	92
Onderlinge afspraak	35	44	2	4	18	6	360
Eenzijdig overheid	31	20	10	3	41	15	40
Totaal	36	46	4	5	18	5	1136

In tabel 4.1 is te zien dat ontslag op staande voet, maar ook de route via het CWI duidelijk in mindere mate gepaard gaat met het geven van een tegemoetkoming aan de ontslagen werknemer. Niet verrassend is het grote aandeel van 'eenmalige bedragen' in de ontslaggevallen die lopen via de kantonrechter, die slechts in één op de tien gevallen de werknemer geen enkele vorm van vergoeding toekent.

Er blijken per sector behoorlijke verschillen te zijn in de hoogte van de eenmalige ontslagvergoedingen: verhoudingsgewijs meer lage vergoedingen in de handel/horeca en meer hoge vergoedingen in de overheidssector. In de meeste gevallen wordt de 'kantonrechttersformule' gebruikt bij de bepaling van het eenmalige bedrag aan ontslagvergoeding.

Aan werkgevers is gevraagd in hoeverre bepaalde overwegingen een rol hebben gespeeld bij het vaststellen van de hoogte van de vergoeding. Bij één op de tien vergoedingen is er rekening mee gehouden dat de werkgever voorafgaand aan de beëindiging een cursus of opleiding had gefinancierd die de werknemer betere kansen zou bieden elders werk te vinden, in één op de acht dat de werkgever al had geïnvesteerd in de reïntegratie van de werknemer. In 38 procent van de gevallen geeft de werkgever aan dat hij de werknemer een periode in dienst had gehouden om hem de gelegenheid te geven vanuit de werksituatie weg te solliciteren (zie tabel 4.2).

Tabel 4.2: *Overwegingen die een rol hebben gespeeld bij het vaststellen van de hoogte van de eenmalige vergoeding (ontslagcases werkgevers waarin een eenmalige geldsbedrag is toegekend, gewogen data):*

De werkgever had:	genoemd:	%	niet genoemd:	totaal:
cursus gefinancierd t.b.v. 'employability' van de werknemer:	48	10	449	497
al geïnvesteerd in de reïntegratie van de werknemer:	64	13	433	497
de werknemer nog enige tijd in dienst gehouden om hem vanuit een werksituatie te laten wegsolliciteren:	188	38	309	497

Een interessante vraag is of het wel of niet geven van een tegemoetkoming, en de hoogte van een vergoeding afhankelijk is van de arbeidsmarktpositie van de ontslagen werknemer. Vooral bij de route van onderlinge overleg kan worden verwacht dat werknemers met een slechtere arbeidsmarktpositie meer en hogere vergoedingen vragen. In onderstaande tabel is te zien dat er echter weinig verschillen zijn: ontslagen werknemers die wel werk vinden na het ontslag krijgen zelfs nog wat vaker, en ook iets hogere vergoedingen mee dan werknemers die na het ontslag werkloos/werkzoekend zijn. Dit is ook het geval bij ontslagen die in onderling overleg worden afgerond.

Tabel 4.3: *Voorkomen en hoogte van de ontslagvergoeding naar arbeidsmarktpositie na de beëindiging (ontslagcases werkgevers, gewogen)*

	Wel eenmalig bedrag als tegemoetkoming	Gemiddelde hoogte van het eenmalig bedrag	Hoogte van vergoeding bij beëind. in onderling overleg	N =
Werk binnen 3 maanden	50%	23 609	20 495 (n=66)	458
Werkloos/werkzoekend	42%	20 084	18 384 (n=18)	224
Gestopt met betaald werk	31%	40 671	42 103 (n=11)	77

De via de werkgeversenquête gevonden verdeling van typen vergoedingen naar de wijze van beëindiging komt in grote lijnen overeen met de bevindingen uit de werknemersenquête:

Tabel 4.4: Typen vergoedingen, toegekend naar de wijze van beëindiging (onvrijwillige ontslagcases werknemersenquête, gewogen data):

	geen ver- goeding	eenmalig bedrag	suppletie	bijdrage pensioen	outpla- cement	cursus opleiding	N (onge- wogen)=
CWI	48	33	8	2	13	6	218
Kantonrechter	13	79	5	2	15	4	206
Onderlinge afspraak	51	32	3	4	7	6	419
Faillissement werkg.	75	12	6	0	2	2	145
Totaal	45	40	5	2	10	5	988

Er zijn merendeels slechts verschillen van ten hoogste een paar procentpunten ten opzichte van de opgave van werkgevers. Bij ontslag via het CWI is het aandeel 'geen vergoeding' in de opgave van werknemers wat lager, maar dat komt mede doordat werknemers meer andersoortige vergoedingen melden dan de werkgevers. Duidelijk lager is de opgave van werknemers met betrekking tot vergoedingen bij ontslag 'in onderling overleg': de helft zegt geen vergoeding te hebben ontvangen, terwijl dit deel volgens de werkgevers beperkt is tot 35 procent. Misschien kan dit verschil grotendeels worden verklaard door het verschil in opgaven met betrekking tot 'outplacement: werkgevers zeggen immers in 18 procent van de gevallen outplacement aan te bieden, terwijl de werknemers slechts in tien procent opgeven een dergelijke voorziening te ontvangen. Nieuw in tabel 4.2 zijn de cijfers voor beëindigingen na faillissement, een categorie die in de werkgeversenquête 'uit de aard der zaak' ontbreekt. In driekwart van de gevallen gaan deze niet gepaard met enige vorm van tegemoetkoming.

4.2 HOOGTE VAN VERGOEDINGEN

De hoogte van de bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer meegegeven vergoedingen wordt hier op verschillende manieren tot uitdrukking gebracht: (1) in euro's, (2) in maandsalarissen en (3) als een getal dat als het ware de 'empirische C-factor' uit de kantonrechttersformule weergeeft en dus, behalve met maandsalaris, ook rekening houdt met de duur van het laatste dienstverband.

4.2.1 BEREKENINGSWIJZE

Op basis van de *werkgevers*enquête is de hoogte van de uitbetaalde vergoeding bepaald aan de hand van het bruto bedrag dat door de werkgever is opgegeven. Voor het bepalen van de totale vergoeding zijn de overige vergoedingselementen, indien aanwezig, gesommeerd.

Op basis van de *werknemers*enquête is de hoogte van de totale uitbetaalde vergoeding als volgt berekend. Het *eenmalig geldsbedrag* is vastgesteld als bruto bedrag (318 keer opgegeven); voor zover in plaats daarvan een netto bedrag is genoemd (N = 11), is dit naar bruto omgerekend door het met 1,67 te vermenigvuldigen. In 15 gevallen waarin geen bedrag was genoemd, is dit gereconstrueerd aan de hand van het antwoord op de vraag hoe hoog de vergoeding was uitgedrukt in bruto maandsalarissen. De resterende 29 personen waren niet bereid over de hoogte mededelingen te doen. In totaal is zo van 344 van de 373 respondenten (92 %) die aangaven een geldsbedrag te hebben ontvangen de hoogte daarvan bekend.

De hoogte van het bedrag aan *suppletie* is als volgt vastgesteld. Van hen die een percentage van het salaris noemden waartoe werd aangevuld (N = 65), is het verschil daarvan met 70 procent (WW-uitkering) als uitgangspunt genomen. Gelet op het beperkt aantal gevallen is ervan afgezien daarbij ook nog rekening te houden met extra aanvulling die zou kunnen voortvloeien uit het 'plafond' van de maximumdagloonbepalingen in de WW. Het genoemde verschil in percentage is vermenigvuldigd met het bruto salaris en met de duur in maanden waarvoor de suppletie was toegezegd. Voor zover niet het salaris was opgegeven, maar wel de hoogteklaas van het inkomen, is het midden van de toepasselijke klasse als inkomen aangehouden. Van 43 respondenten kon zo de hoogte worden bepaald. Van zeven respondenten die geen looptijd hadden opgegeven, is het totaalbedrag gereconstrueerd: van enkelen die wel een maandelijks bedrag opgaven en die opgaven weer binnen drie maanden aan het werk te zijn gegaan, is anderhalf maandbedrag als suppletie opgenomen. Bij enkele anderen is aangenomen dat de suppletie gedurende de looptijd van de WW zou worden uitbetaald en is die looptijd berekend aan de hand van de duur van het laatste dienstverband. In totaal is zo van 50 van de 65 gevallen van suppletie (77 %) de hoogte van het totaalbedrag bekend.

Van de zogenaamde '*navettelijke*' uitkering is in zeven van de twaalf gevallen (58 %) de hoogte bekend. Van de 81 gevallen waarin de kosten van bemiddeling naar ander werk ('*outplacement*') werden genoemd, is slechts in 34 (42 %) een schatting gegeven van de hoogte van de door de werkgever gemaakte kosten. Van de kosten van een door de werkgever vergoede *cursus* of opleiding is in 34 van de 39 gevallen (87 %) de hoogte opgegeven. De hoogte van de bijdrage in de *pensioenopbouw* is in 20 van de 48 gevallen (42 %) opgegeven. Van de kosten gemaakt voor andere soorten tegemoetkomingen kennen we in 39 van de 56 gevallen (70 %) de hoogte.

De kosten van deze zes soorten vergoedingen zijn gesommeerd. Zo is van 452 van de 539 respondenten (84 %) die een of meer typen vergoedingen hebben gekregen, de hoogte van die vergoeding bekend.

4.2.2 EENMALIGE VERGOEDING IN EURO'S

De vergoeding in de vorm van een eenmalig geldsbedrag wordt nu eerst gerelateerd aan de sector van economische bedrijvigheid en aan de grootteklasse van bedrijven. Daarbij kunnen opnieuw twee methodes worden gehanteerd. Ten eerste kan het 'gewone' gemiddelde per categorie worden weergegeven. Dat heeft als voordeel dat alle aangetroffen waarden in de berekening worden betrokken, maar het nadeel dat een of meer bedragen die ver van het gemiddelde verwijderd zijn (incidentele zeer hoge vergoedingen) het gemiddelde flink kunnen beïnvloeden. Bij de tweede methode worden de 2,5 procent waarnemingen aan de onderkant én aan de bovenkant van de verdeling buiten beschouwing gelaten (95-procentsgemiddelde of 'trimmed mean') Dit is in zekere zin een 'veilige keuze'. Hier worden beide werkwijzes naast elkaar gepresenteerd, waar dat gebeurt, wordt dat in de tabelnummering met 'a' respectievelijk 'b' aangeduid. De verdeling van de gemiddelde nominale geldsbedragen naar sector en bedrijfsgrootte is weergegeven in tabel 4.5a, die van de 'trimmed means' in tabel 4.5b:

Tabel 4.5a: Gemiddelde vergoeding in de vorm van een eenmalig geldsbedrag, waarbij het gemiddelde is berekend over die gevallen waarin een geldsbedrag is toegekend, naar sector van bedrijvigheid en naar bedrijfs-grootte, werkgeversenquôte (3 grootteklassen) en werknemersenquôte (2 grootteklassen), gevogen data:

sector:	bedrijfs-grootte:	werkgeversenquôte:				werknemersenquôte:		
		< 10 wn's	10 – 99 wn's	100 wn's of meer	totaal wg-enq.:	< 100 wn's	100 wn's of meer:	totaal wn-enq.:
landb, delfst., industrie		26 333	15 235	33 741	23 999	23 430	36 125	30 316
bouwnijverheid		9 252	10 028	48 690	29 125	6 445	36 620	19 159
handel en horeca		6 807	12 622	20 783	15 785	10 422	22 298	14 985
vervoer en commun.		9 226	16 933	22 927	16 880	13 470	23 246	18 804
overheid, onderwijs		17 652	33 599	112 417	51 981	-	33 302	30 918
zorg en welzijn		17 625	16 062	16 677	16 516	12 206	22 579	21 261
dienstverlening		6 626	23 821	31 786	24 717	7 982	35 531	26 367
totaal		13 543	17 991	31 786	22 939	11 669	32 294	23 630
N =		179	126	196	501	166	292	458

Tabel 4.5b: Het 95-procentgemiddelde ('trimmed mean') van de vergoeding in de vorm van een eenmalig geldsbedrag, waarbij het gemiddelde is berekend over die gevallen waarin een geldsbedrag is toegekend, naar sector van bedrijvigheid en naar bedrijfs-grootte, werkgeversenquôte (3 grootteklassen) en werknemersenquôte (2 grootteklassen), gevogen data:

sector:	bedrijfs-grootte:	werkgeversenquôte:				werknemersenquôte:		
		< 10 wn's	10 – 99 wn's	100 wn's of meer	totaal wg-enq.:	< 100 wn's	100 wn's of meer:	totaal wn-enq.:
landb, delfst., industrie		20 759	13 539	29 643	19 168	17 980	30 704	24 869
bouwnijverheid		8 114	9 159	34 029	15 621	5 402	33 494	14 313
handel en horeca		6 480	10 809	17 267	12 522	8 680	16 509	11 163
vervoer en commun.		8 479	14 730	20 506	14 724	12 690	18 531	15 268
overheid, onderwijs		16 152	22 632	107 630	40 848	-	23 365	21 190
zorg en welzijn		15 472	12 129	14 708	13 485	4 018	15 930	14 455
dienstverlening		6 526	19 221	26 356	19 742	6 399	28 935	20 064
totaal		9 426	13 992	24 120	16 671	8 147	24 764	17 128
N =		170	120	186	476	158	277	435

De bevindingen uit de werknemersenquôte vertonen hier een behoorlijke overeenkomst met die uit de werkgeversenquôte. De sector 'overheid en onderwijs' maakt daarop een uitzondering. Een gedeeltelijke verklaring voor de hoge bedragen in deze sector kan worden gevonden in een combinatie van bovengemiddelde diensttijd (zie hierna tabel 4.9) en een relatief hoog salarisniveau. Tabel 4.6 maakt duidelijk dat de gemiddelde vergoedingen aanzienlijk verschillen al naar gelang de beëindigingsroute die wordt gevolgd:

Tabel 4.6: Gemiddelde vergoeding in de vorm van een eenmalig geldsbedrag over de gevallen waarin een geldsbedrag is toegekend, uitgesplitst naar ontslagroute (ontslagcases werkgevers, gewogen, n=505), in gewone gemiddelden en 95-procentgemiddelden ('trimmed means').

	gemiddeld bedrag in euro	'trimmed mean'	N (ongewogen) =
CWI-individueel	11 717	10 685	25
CWI-collectief	39 900	34 588	91
<i>CWI totaal</i>	<i>15 894</i>	<i>11 518</i>	<i>116</i>
Kantonrechter	23 979	19 202	238
Onderlinge afspraak	21 224	14 363	132
Beëindiging overheidsaanstelling	121 521	117 301	6
Op staande voet	13 167	9 037	13
Totaal	22 939	16 671	505

Voor de goede orde zij benadrukt dat in bovenstaande tabellen het gemiddelde telkens is genomen over die gevallen waarin de werknemer een vergoeding in de vorm van een eenmalig geldsbedrag had ontvangen. Dit maakt dus inzichtelijk welke hoogte een vergoeding, *als* zij wordt verstrekt, doorgaans heeft.

In onderstaande tabellen is het gemiddelde juist genomen over *alle* gevallen van beëindiging, dus inclusief die gevallen waarin géén eenmalige vergoeding, of alleen een of meer andere typen vergoedingen zijn verstrekt. De resultaten worden opnieuw tweemaal weergegeven: eenmaal voor de gewone gemiddelden en eenmaal voor de 95-procentgemiddelden ('trimmed means'):

Tabel 4.7a: Gemiddelde kosten van eenmalige vergoedingen in geld per geval van beëindiging in duizenden euro's, waarbij het gemiddelde is genomen over alle gevallen (inclusief die waarin geen of een ander type vergoeding is toegekend), uitgesplitst naar sectoren en bedrijfsgrootte-klassen (ontslagcases werkgevers, gewogen, N= 1.136)

x 1000 €	5- 9 wns	10-19 wns	20-99 wns	100+ wns	Totaal
Landbouw/industrie	8,0	3,0	8,4	22,6	10,5
Bouw	1,5	2,0	2,2	27,4	8,4
Handel/horeca	2,6	5,6	3,2	6,2	5,1
Vervoer/communicatie	4,1	8,5	4,0	10,7	7,1
Overheid/onderwijs	3,8	5,7	8,8	28,1	11,9
Zorg	6,8	5,7	7,6	8,1	7,1
Dienstverlening	1,4	9,6	13,8	15,9	10,8
Totaal	4,1	5,8	6,9	13,9	8,4

Tabel 4.7b: 95% gemiddelde van de kosten van eenmalige vergoedingen in geld per geval van beëindiging in duizenden euro's, waarbij het gemiddelde is genomen over alle gevallen (inclusief die waarin geen of een ander type vergoeding is toegekend), uitgesplitst naar sectoren en bedrijfsgrootte-klassen (ontslagcases werkegevers, gevogen, N= 1.136)*

x 1000 €	5- 9 wns	10-19 wns	20-99 wns	100+ wns	Totaal
Landbouw/industrie	2,1	1,7	6,4	18,2	6,2
Bouw	0,6	0,8	1,7	12,7	2,5
Hand el/horeca	1,9	4,1	1,7	2,9	2,6
Vervoer/communicatie	3,2	5,9	2,2	8,2	4,8
Overheid/onderwijs	1,8	3,3	2,5	15,3	4,3
Zorg	4,2	3,2	4,5	5,8	4,4
Dienstverlening	0,8	3,8	10,9	10,6	6,4
Totaal	2,0	3,1	3,8	7,6	4,1

Gemiddeld over *alle* gevallen van beëindiging wordt aan eenmalige geldsbedragen 8 386 euro uitgekeerd, bij een voorzichtige berekening, waarbij vooral de allerhoogste vergoedingen buiten beeld blijven ("trimmed means"), is dit 4 119 euro.

In de meeste sectoren loopt het gemiddeld betaalde vergoedingsbedrag, gerekend over alle gevallen van beëindiging, op met de grootte van de bedrijfsvestiging, behalve in de handel en horeca en in de zorg die een veel vlakker verdeling laten zien. In de industrie, de bouw en in de sector 'overheid en onderwijs' vallen de gemiddelde vergoedingen bij de vestigingen met honderd werknemers of meer aanzienlijk hoger uit dan bij de kleinere vestigingen; het gemiddelde is daar drie tot vijf keer zo hoog. Dat ligt voor een gering deel aan het feit dat bij grotere vestigingen vaker een eenmalig bedrag wordt meegegeven: de frequentie loopt gestaag op met de grootte-klasse, waarbij in de hoogste categorie anderhalf keer zo vaak een eenmalig bedrag wordt meegegeven als in de laagste categorie. Maar het verschil komt vooral doordat de gemiddelde eenmalige vergoeding bij de grootste vestigingen ruim twee maal zo hoog is als bij de overige vestigingen (voor alle sectoren tezamen zijn de 95%-gemiddelden respectievelijk 24 120 en 11 315 euro).

4.2.3 EENMALIGE VERGOEDING IN MAANDSALARISSEN

In de voorgaande paragraaf werd de hoogte van de vergoedingen uitgedrukt in absolute bedragen. De salarisniveaus kunnen echter per sector verschillen, zodat een andere methode vergelijking tussen sectoren en groottecategorieën beter mogelijk kan maken. In onderstaande tabellen is de hoogte daarom niet in geld, maar in maandsalarissen uitgedrukt:

Tabel 4.8a: Gemiddelde vergoeding in de vorm van een eenmalig geldsbedrag, uitgedrukt in **aantallen maandsalarissen** (inclusief vakantiegeld en 13^e maand), waarbij het gemiddelde is berekend over die gevallen waarin een geldsbedrag is toegekend, naar sector van bedrijvigheid en naar bedrijfsgrootte, werkgeversenquête (3 grootteklassen) en werknemersenquête (2 grootteklassen), gewogen data

sector:	werkgeversenquête:				werknemersenquête:		
	bedrijfsgrootte:	< 10 <i>wn's</i>	10 – 99 <i>wn's</i>	100 <i>wn's</i> of meer	totaal <i>wg-enq.:</i>	< 100 <i>wn's</i>	100 <i>wn's</i> of meer:
landb, delfst., industrie	6,24	4,73	10,27	7,10	9,81	15,49	13,63
bouwnijverheid	3,38	3,27	7,58	5,67	3,11	13,55	8,53
handel en horeca	4,82	7,39	7,68	7,14	5,36	10,57	7,89
vervoer en commun.	4,66	6,19	7,13	6,10	6,60	12,93	9,91
overheid, onderwijs	4,36	6,72	20,43	10,66	-	10,91	10,72
zorg en welzijn	6,67	5,89	6,09	6,08	4,02	8,30	7,82
dienstverlening	3,72	6,49	8,67	6,93	4,86	13,25	10,60
totaal	5,10	5,93	8,73	6,90	5,68	11,70	9,83
N =	179	126	196	501	166	292	458

Tabel 4.8b: Het 95-procentsgemiddelde ('trimmed mean') van de vergoeding in de vorm van een eenmalig geldsbedrag, uitgedrukt in **aantallen maandsalarissen** (inclusief vakantiegeld en 13^e maand), waarbij het gemiddelde is berekend over die gevallen waarin een geldsbedrag is toegekend, naar sector van bedrijvigheid en naar bedrijfsgrootte, werkgeversenquête (3 grootteklassen) en werknemersenquête (2 grootteklassen), gewogen data:

sector:	werkgeversenquête:				werknemersenquête:		
	bedrijfsgrootte:	< 10 <i>wn's</i>	10 – 99 <i>wn's</i>	100 <i>wn's</i> of meer	totaal <i>wg-enq.:</i>	< 100 <i>wn's</i>	100 <i>wn's</i> of meer:
landb, delfst., industrie	5,59	4,48	9,20	6,15	8,23	14,67	12,53
bouwnijverheid	3,38	3,13	6,12	4,29	2,00	12,25	6,76
handel en horeca	4,36	7,06	6,80	6,40	4,67	9,07	6,72
vervoer en commun.	4,10	4,98	6,76	5,33	6,55	12,19	9,21
overheid, onderwijs	4,12	5,91	19,63	8,94	-	9,44	9,23
zorg en welzijn	6,02	5,15	5,59	5,32	2,81	7,32	6,78
dienstverlening	3,75	5,33	8,23	5,96	4,29	12,14	9,33
totaal	4,35	5,09	7,46	5,81	4,54	10,39	8,42
N =	170	120	186	476	158	277	435

Opmerkelijk is dat, waar de in de tabellen 4.5 de bevindingen uit de werkgevers- en de werknemersenquête dicht bij elkaar lagen, diezelfde bevindingen maar nu uitgedrukt in maandsalarissen veel grotere verschillen gaan vertonen. Waarschijnlijk moet het verschil grotendeels worden toegeschreven aan systematische beantwoordingsfouten in de enquêtes. Immers, hoewel de in beide enquêtes opgegeven salarissen op dezelfde wijze zijn verwerkt en de data in beide bestanden zo zijn gewogen dat ze optimaal overeen zouden moeten komen, blijkt het gemiddelde door werk-

gevers opgegeven salaris ruim 36 procent hoger te zijn dan dat van de door werknemers opgegeven salarissen. Twee verklaringen voor deze verschillen kunnen hier worden geopperd: werknemers kunnen hun inkomen te laag hebben opgegeven omdat zij netto- in plaats van de gevraagde brutobedragen hebben genoemd, werkgevers kunnen te hoog hebben opgegeven omdat zij de bovenop het brutosalaris komende werkgeverskosten (verschuldigde premies en dergelijke) hebben meegeteld. Andere verklaringen dan in termen van meetfouten liggen hier niet voor de hand.

4.2.4 VERGOEDING NAAR SALARIS EN GEWOGEN DIENSTTIJD

Uit tabel 4.9 blijkt dat de hoogte van de vergoeding in het algemeen oploopt met de duur van het laatste dienstverband en met de leeftijd van de werknemer. Uitzondering hierop is dat in de hoogste duurcategorie de gemiddelde vergoeding lager is dan in de voorgaande categorie. Dit laatste correspondeert met eerder bevindingen die aangeven dat wanneer werknemers dichtbij hun pensioen zijn, de hoogte van de vergoeding wordt getemperd. De kantonrechttersformule kent ook een maximum dat inhoudt dat de totale vergoeding niet hoger mag zijn dan het totaal van het salaris, ware de werknemer tot 65-jarige leeftijd in dienst gebleven.

Tabel 4.9: Gemiddelde hoogte van de totale vergoeding naar de duur van het dienstverband en naar leeftijdscategorie van werknemers (gegevens werknemersenquête, ongewogen):

	<i>gemiddelde vergoeding</i>	<i>N =</i>		<i>gemiddelde vergoeding</i>	<i>N =</i>
<i>duur van het laatste dienstverband:</i>			<i>leeftijds- categorie:</i>		
tot 5 jaar	6 937	154	tot 34 jaar	6 468	74
5 – 10 jaar	23 832	96	35-44 jaar	13 565	122
10 – 20 jaar	37 620	89	45-54 jaar	38 766	133
20 – 30 jaar	69 261	66	55-64 jaar	55 049	125
meer dan 30 jaar	59 080	49			
totaal	31 213	454	totaal	31 213	454

In die gevallen waarin een eenmalig geldsbedrag is toegekend, kan worden nagegaan hoe dit bedrag zich verhoudt tot de beide elementen die ook in de 'kantonrechttersformule' zijn opgenomen: beloning (bruto maandsalaris inclusief vakantiegeld en dertiende maand) en het gewogen aantal dienstjaren. Daarbij is de volgende werkwijze gehanteerd:

Allereerst is vastgesteld hoeveel jaar het laatste dienstverband van de werknemer heeft geduurd. Leverde dit getal een fractie op, dan is het, in overeenstemming met de kantonrechttersformule (de Aanbevelingen van de Kring van kantonrechtters) naar boven of naar beneden afgerond. Vervolgens is vastgesteld hoeveel van deze dienstjaren vielen in de drie relevante leeftijdspannen van de arbeidsloopbaan van werknemers: tot de 40-jarige leeftijd (vermenigvuldigingsfactor: 1), van 40 tot 50 jaar (factor : 1½) of boven 50 jaar (factor: 2).

Aan de hand daarvan is de gewogen diensttijd vastgesteld. De gemiddelde gewogen diensttijd is 8,9 jaar, het hoogst aangetroffen aantal 59 jaar. Tabel 4.10 geeft een overzicht van de verdeling van het gemiddelde aantal gewogen dienstjaren naar sector en bedrijfsgroote:

Tabel 4.10: Volgens de 'kantonschepersformule' gewogen dienstjaren, 'trimmed means', naar sector van bedrijvigheid en naar bedrijfsgrootte (ontslagcases in het werkgeversbestand, gewogen data):

	5- 9 wns	10-19 wns	20-99 wns	100+ wns	Totaal
Landbouw/industrie	4,0	5,4	11,7	13,4	8,5
Bouw	7,4	6,5	4,7	18,3	8,8
Handel/horeca	6,8	12,1	3,6	11,0	9,3
Vervoer/communicatie	4,5	6,1	5,6	9,8	6,4
Overheid/onderwijs	8,8	15,0	13,5	10,6	11,8
Zorg	8,1	9,2	6,6	14,8	9,6
Dienstverlening	9,8	7,0	6,3	11,6	8,5
Totaal	6,7	8,2	7,2	12,3	8,9

Bij beëindigingen die plaatshebben in bedrijven met honderd werknemers of meer is de gemiddelde diensttijd van werknemers waarvan het dienstverband wordt beëindigd aanzienlijk hoger dan in de kleinere bedrijven. In de transportsector is de gemiddelde diensttijd bij beëindiging relatief laag, in de sector 'overheid en onderwijs' juist hoog.

Daarmee is de zogenaamde 'A-factor' bepaald. Voor de 'B-factor' (beloning) is uitgegaan van de (som van de) volgende elementen:

* het bruto maandsalaris, zoals opgegeven (of herrekend, indien per vier weken uitbetaald)

* verhoogd met 8% vakantiegeld en

* indien opgegeven (N = 456), een dertiende maand of andere toevoeging aan het salaris.

In de sectoren 'bouwnijverheid' en 'zorg en welzijn' is de gemiddelde 'empirische C-factor' lager dan gemiddeld, in de transportsector, overheid en onderwijs en in de dienstverlening komt zij hoger uit en benadert zij de één. Opmerkelijk is dat de C-factor hoger is naarmate de bedrijfsvestiging *kleiner* is, met uitzondering van de hoogste categorie (100 werknemers of meer) die zich ongeveer op het gemiddelde bevindt (zie tabel 4.11).

Tabel 4.11: Gemiddelde 'empirische C-factor' (hoogte van het vergoedingsbedrag in verhouding tot maandsalaris en gewogen diensttijd), naar sector van bedrijvigheid en bedrijfsgrootte (werkgeversenquête):

sector:	gemiddelde		bedrijfs- grootte:	gemiddelde	
	'C-factor':	N =		'C-factor':	N =
Landb, delfst, industrie	0,91	63	5-9 wn	1,09	55
Bouwnijverheid	0,71	28	10-19 wn	0,90	73
Handel en horeca	0,94	63	20-99 wn	0,82	80
Vervoer + communic.	0,98	56	100 + wn	0,88	127
Overheid + onderwijs	0,96	27			
Zorg en welzijn	0,79	52			
Dienstverlening	0,97	46			
totaal	0,90	334	totaal	0,90	334

Tabel 4.12: *Vergelijking van het 95-procentsgemiddelde van de 'empirische C-factor' naar beëindigingsroute (werkgeversenquête, alleen die gevallen waarin een geldsbedrag is toegekend, gewogen data):*

	C-factor gemiddeld:	C-factor 'trimmed mean':
vergunning CWI individueel	0,92	0,90
vergunning CWI collectief	0,75	0,77
<i>vergunning CWI totaal</i>	<i>0,89</i>	<i>0,88</i>
ontbinding kantonrechter: in onderling overleg:	0,92	0,84
	0,80	0,70
alle beëindigingsroutes:	0,91	0,81

Uit tabel 4.12 blijkt dat, wanneer de hoogte van de vergoeding wordt gerelateerd aan maandsalaris én gewogen diensttijd, er weliswaar per sector verschillen zijn aan te wijzen, maar dat in totaal de verschillen tussen de gemiddelden in de CWI- en de ontbindingsprocedures gering zijn.

4.2.5 TOTALE VERGOEDING IN EURO'S

Tot hier toe stond de vergoeding in de vorm van een eenmalig geldsbedrag centraal en werden de gemiddeldes berekend over die gevallen waarin werknemers een vergoeding hadden ontvangen. In deze paragraaf worden alle vormen van vergoeding samengenomen en worden de gemiddeldes berekend *over alle gevallen van beëindiging*.

Onderstaande tabellen geven een overzicht van de gemiddelde kosten van het totaal aan vergoedingen in de betreffende sectoren en bedrijfstgroottecategorieën.

Tabel 4.13a: *Gemiddelde totale vergoeding berekend over alle gevallen van beëindiging (dus ook die zonder vergoeding), naar sector van bedrijvigheid en naar bedrijfstgrootte, werkgeversenquête (drie grootteklassen) en werknemersenquête (twee grootteklassen), gewogen data:*

sector:	werkgeversenquête:				werknemersenquête:		
	bedrijfstgrootte: < 10 <i>wn's</i>	20 – 99 <i>wn's</i>	100 <i>wn's</i> of meer	totaal <i>wg-enq.:</i>	< 100 <i>wn's</i>	100 <i>wn's</i> of meer:	totaal <i>wn-enq.:</i>
landb, delfst., industrie	8 469	6 438	27 444	12 103	6 396	25 296	14 991
bouwnijverheid	1 521	2 909	34 576	10 688	2 496	11 682	5 169
handel en horeca	3 197	6 704	7 621	6 732	3 423	11 123	6 283
vervoer en commun.	5 727	7 689	11 802	8 380	5 230	11 286	8 190
overheid, onderwijs	11 891	22 882	47 705	26 503	789	16 310	13 792
zorg en welzijn	8 160	7 970	9 643	8 505	5 142	11 351	10 100
dienstverlening	3 164	12 831	23 164	13 757	3 672	26 755	15 045
totaal	6 177	9 431	18 698	11 803	4 021	17 100	11 090
N (ongewogen)=	232	529	375	1136	437	556	993

Tabel 4.13b: Het 95-procentgemiddelde ('trimmed mean') van de totale vergoeding berekend over alle gevallen van beëindiging (dus ook zonder vergoeding), naar sector van bedrijvigheid en naar bedrijfsgrootte, werkgeversenquête (drie grootteklassen) en werknemersenquête (twee grootteklassen), gewogen data:

sector:	werkgeversenquête:				werknemersenquête:		
	bedrijfsgrootte: < 10 nn's	20 – 99 nn's	100 nn's of meer	totaal ng-enq.:	< 100 nn's	100 nn's of meer:	totaal nn-enq.:
landb, delfst., industrie	2 610	4 400	20 968	6 986	2 020	19 766	9 444
bouwnijverheid	663	2 008	13 159	3 062	1 167	6 036	2 053
handel en horeca	2 035	5 270	3 772	3 886	2 002	6 935	3 565
vervoer en commun.	4 179	4 720	9 270	5 781	2 848	7 729	5 118
overheid, onderwijs	7 261	13 647	36 712	16 710	513	8 246	6 247
zorg en welzijn	5 578	4 969	7 353	5 732	1 733	5 970	4 861
dienstverlening	2 805	8 511	15 768	8 438	1 962	20 086	9 477
totaal	3 179	5 121	10 253	6 026	1 874	10 767	5 884
N (ongewogen)=	220	503	356	1079	415	528	943

De bedragen van de totale vergoeding zijn een optelsom van:

1. eenmalige bedragen
2. aanvullingen op werkloosheidsuitkeringen
3. aanvullingen op pensioenen
4. vergoedingen voor outplacement en scholing
5. andere vergoedingen, zoals het gedurende enige tijd doorbetalen van salaris (gecorrigeerd voor de salariskosten voor niet gewerkte dagen die in andere kostenindexen zijn opgenomen), aanvullingen op wachtgeld of op een voortijdige uittredingsregeling, of vergoedingen die voortvloeien uit een door de werknemer ingezette juridische procedure (bijvoorbeeld wegens 'kennelijk onredelijk ontslag').

4.2.6 TOTALE VERGOEDING IN MAANDSALARISSEN

Een in zekere zin adequater beeld is te verkrijgen door de totale vergoeding niet uit te drukken in nominale bedragen, maar in maandsalarissen. Daarmee wordt reeds gecorrigeerd voor verschillen in loonhoogten die tussen sectoren van bedrijvigheid kunnen bestaan. Bovendien is er reden de kosten van beëindigingen te relateren aan het niveau van de loonsom waarmee arbeidsorganisaties van doen hebben.

Tabel 4.14a: Gemiddelde totale vergoeding berekend over alle gevallen van beëindiging (dus ook die zonder vergoeding), uitgedrukt **in maandsalarissen**, naar sector van bedrijvigheid en naar bedrijfsgrootte, werkgeversenquête (drie grootteklassen) en werknemersenquête (twee grootteklassen), gewogen data:

sector:	werkgeversenquête:				werknemersenquête:		
	bedrijfsgrootte: < 10 wn's	20 – 99 wn's	100 wn's of meer	totaal wg-enq.:	< 100 wn's	100 wn's of meer:	totaal wn-enq.:
landb, delfst., industrie	2,77	2,45	9,17	4,43	2,20	8,56	5,08
bouwnijverheid	0,35	1,32	5,88	2,45	1,59	3,84	2,18
handel en horeca	2,81	5,21	2,99	3,65	1,61	4,67	2,75
vervoer en commun.	3,11	2,91	4,35	3,36	2,14	4,64	3,35
overheid, onderwijs	4,08	5,97	11,48	7,20	0,45	3,71	3,13
zorg en welzijn	4,02	3,15	4,10	3,60	1,46	3,91	3,46
dienstverlening	1,33	3,92	6,48	4,05	1,87	8,92	5,38
totaal	2,64	3,54	5,47	4,05	1,97	7,55	4,66
N (ongewogen)=	232	529	375	1136	437	556	993

Relatief laag zijn de totale vergoedingen bij de kleinere bouwondernemingen en in de grote bedrijven in de sector 'handel en horeca', relatief hoog in de sector 'overheid en onderwijs'. Dat deze gemiddelden niet het effect zijn van enkele 'uitschieters', is af te lezen uit tabel 4.14b waar de effecten ook bij 95-procentsgemiddelden gehandhaafd blijven. Ook de grote bedrijven in de industrie en in de dienstverlening verstrekken bovengemiddelde vergoedingen. De in totaal iets hogere gemiddelden uit de werknemersenquête kunnen deels worden verklaard door het eerder gesignaleerde verschil in gemiddeld salaris tussen de beide enquêtes (zie de tekst onder tabel 4.8b).

Tabel 4.14b: Het 95-procentsgemiddelde ('trimmed mean') van de totale vergoeding berekend over alle gevallen van beëindiging (dus ook zonder vergoeding), uitgedrukt **in maandsalarissen**, naar sector van bedrijvigheid en naar bedrijfsgrootte, werkgeversenquête (drie grootteklassen) en werknemersenquête (twee grootteklassen), gewogen data:

sector:	werkgeversenquête:				werknemersenquête:		
	bedrijfsgrootte: < 10 wn's	20 – 99 wn's	100 wn's of meer	totaal wg-enq.:	< 100 wn's	100 wn's of meer:	totaal wn-enq.:
landb, delfst., industrie	1,79	2,01	7,29	3,05	0,75	7,19	3,40
bouwnijverheid	0,18	0,99	3,48	1,37	0,37	1,62	0,62
handel en horeca	2,18	4,54	1,93	2,71	0,96	3,38	1,74
vervoer en commun.	2,50	1,78	3,74	2,49	1,49	3,46	2,23
overheid, onderwijs	2,31	4,55	9,21	5,22	0,25	1,84	1,40
zorg en welzijn	3,09	2,40	3,57	2,86	0,89	2,60	2,15
dienstverlening	1,17	2,84	5,12	2,87	1,19	7,49	3,90
totaal	1,70	2,50	3,77	2,75	0,96	5,86	2,94
N (ongewogen)=	220	503	356	1079	415	528	943

De kosten van de vergoedingen zijn in de 100+-bedrijven significant hoger dan in de kleinere bedrijven. Verder blijken de kosten van tegemoetkomingen in de overheid/onderwijs-sector (en handel/horeca) significant hoger te zijn dan in de sector van zorg en vervoer/communicatie. Deels kan dit worden verklaard door terug te verwijzen naar tabel 4.9, waarin bleek dat juist in deze bedrijven en sectoren de gemiddelde (gewogen) diensttijd bovengemiddeld is.

De totale kosten van vergoedingen zijn bij gevallen die via de kantonrechter worden afgehandeld bijna vijf keer zo hoog als bij individuele CWI-vergunningen, uitgedrukt in maandsalarissen tweeënehalf keer zo hoog (zie tabel 4.15).

Tabel 4.15: *Gemiddelde totale kosten van tegemoetkomingen verstrekt aan de werknemer, nominaal en uitgedrukt in maandsalarissen, uitgesplitst naar ontslagroute (ontslagcases werkgevers, gewogen, N=1136*)*

	gemiddelde	95%- gemiddelde	gemiddelde in salaris	N =
Ontslagvergunning CWI collectief	11 899	4 683	4,3	131
Ontslagvergunning CWI individueel	3 786	2 579	2,3	144
<i>Ontslagvergunning CWI totaal</i>	<i>4 665</i>	<i>2 659</i>	<i>2,6</i>	<i>275</i>
Ontbinding door kantonrechter	18 481	12 784	6,0	369
Ontslag op staande voet	4 258	440	1,7	92
In onderling overleg	12 096	5 247	3,6	360
Beëindiging overheidsaanstelling	25 927	13 588	6,9	40
Totaal	11 803	6 026	4,1	1 136

Uit het onderzoek onder werkgevers blijkt dat de beëindigingsroute sterk bepalend is voor de kosten die bedrijven maken in verband met ontslagvergoedingen (zie bovenstaande tabellen). Deze kosten zijn met name relatief hoog bij gevallen die via de kantonrechter lopen. Zelfs meer dan vier keer zo hoog dan bij CWI-gevallen. Enerzijds wordt dit veroorzaakt vanwege het feit dat in deze gevallen relatief vaak wordt overgegaan tot het uitbetalen van eenmalige bedragen. Anderzijds blijkt ook uit het onderzoek dat, als eenmaal wordt overgegaan tot het verstrekken van vergoedingen, de hoogte van de totale vergoedingen die worden uitgekeerd bij ontbindingen meer dan twee keer zo hoog zijn dan bij CWI-gevallen. De vergoedingen bij eenzijdige opzeggingen van overheidsaanstellingen zijn relatief zelfs nog hoger.

Ten slotte is nagegaan hoe de hoogte van de totale vergoeding samenhangt met het salarisniveau van de werknemer. In tabel 4.16 wordt de gemiddelde hoogte van de totale vergoeding, uitgedrukt in maandsalarissen (inclusief eventuele dertiende maand en vakantiegeld), gerelateerd aan het salarisniveau. Ook in de tabel opgenomen is de berekende 'C-factor', waarin de hoogte tevens is gerelateerd aan de duur van het dienstverband.

In de onderste inkomenscategorieën schommelt de vergoeding gemiddeld rond de twee maandsalarissen; vanaf een maandinkomen van 2700 euro is het gemiddelde drie maandsalarissen en de hoogste categorie bevindt zich met gemiddeld 5,35 maandsalarissen bijna op het dubbele van het gemiddelde. De C-factor laat zien hoe de duur van het dienstverband daarin interfereert: gerelateerd aan salaris en duur van het dienstverband blijkt de relatieve hoogte van vergoedingen eerst te *dalen* (van 0,90 naar 0,66) met een stijging van het inkomensniveau. Ook hier neemt de hoogste inkomenscategorie met een C-factor van 0,92 een duidelijke afwijkende positie in.

Tabel 4.16: De hoogte van de totale vergoeding, uitgedrukt in maandsalarissen en de 'empirische C-factor' (berekend aan de hand van salaris en gevogen dienstjaren), gerelateerd aan het salarisniveau

<i>maandsalarisniveau:</i>	gemidd. totale vergoeding in maandsalarissen	gemidd. empirische C-factor:	N =
tot 1700 €	2,29	.90	154
1700 – 2160 €	1,95	.83	177
2160 – 2700 €	2,01	.75	194
2700 – 3600 €	3,01	.66	189
meer dan 3600 €	5,35	.92	201
totaal	2,75	.81	915

5 Totale kosten van eenzijdige beëindiging voor werkgevers

Op basis van de hiervoor berekende deelenkosten – de administratief/juridische kosten, de kosten van doorbetaling van het loon en de kosten van tegemoetkomingen – kunnen nu de totale kosten van ontslag worden berekend. In tabel 5.1 worden deze uitgesplitst naar sector van bedrijvigheid en naar bedrijfsgroottecategorie:

Tabel 5.1a: Gemiddelde totale ontslagkosten per ontslaggeval (administratieve/juridische kosten + doorbetaling loon + vergoedingen), uitgesplitst naar sector en groottecategorie (ontslagcases werkgevers, gewogen)¹²

	5- 9 wns	10-19 wns	20-99 wns	100+ wns	Totaal
Landbouw/industrie	14 810	11 276	22 511	40 779	22 516
Bouw	11 955	11 611	11 250	47 055	20 673
Handel/horeca	6 995	17 626	9 727	15 614	13 909
Vervoer/communicatie	16 776	21 718	13 265	24 452	19 407
Overheid/onderwijs	32 377	25 277	42 862	91 188	49 457
Zorg	38 156	22 538	22 347	21 279	24 857
Dienstverlening	19 386	22 460	24 220	35 026	25 759
Totaal	19 687	18 710	21 508	32 695	24 165

Tabel 5.1b: Het 95-procentgemiddelde van de totale ontslagkosten per ontslaggeval (administratieve/juridische kosten + doorbetaling loon + vergoedingen), uitgesplitst naar sector en groottecategorie (ontslagcases werkgevers, gewogen, 5% trimmed mean)¹³

	5- 9 wns	10-19 wns	20-99 wns	100+ wns	Totaal
Landbouw/industrie	8 858	9 318	19 683	34 373	17 289
Bouw	9 312	9 861	10 613	23 332	12 290
Handel/horeca	5 822	16 740	7 728	12 096	11 094
Vervoer/communicatie	15 646	18 070	11 287	22 713	17 039
Overheid/onderwijs	27 339	25 277	29 461	66 776	33 431
Zorg	20 080	20 500	17 994	19 426	18 915
Dienstverlening	18 634	16 534	21 555	28 513	20 861
Totaal	13 937	15 692	15 775	21 607	16 957

¹² De gevallen waarin onvoldoende gegevens beschikbaar waren voor het berekenen van de salariskosten bij niet-werken gedurende de (aan)loop van de procedure zijn meegeteld door deze het gemiddelde (trimmed mean) bedrag van deze kostenpost van de desbetreffende ontslagroute-gevallen waarvan wel de benodigde gegevens beschikbaar waren, mee te geven.

Uit bovenstaande tabellen blijkt dat de totale ontslagkosten afhankelijk zijn van de grootte van de bedrijven en de economische sector. De kosten van een ontslag zijn in de organisatie waarin meer dan 100 mensen werken, gemiddeld hoger dan in organisaties waarin minder dan 100 mensen werken. Dit blijkt vooral te worden veroorzaakt door de hogere vergoedingen die in grote bedrijven worden gegeven. De verschillen tussen kleinere en grotere bedrijven wat betreft administratieve/juridische kosten en kosten van loondoorbetaling bij niet-werken, blijken betrekkelijk klein te zijn.

De verschillen tussen sectoren zijn groter. In de sector van overheid/onderwijs zijn deze kosten circa drie keer zo hoog dan in de sector van handel/horeca, ook als de uitschieters die er bij de overheidssector zijn, er worden uitgefilterd. Dit blijkt enerzijds te worden veroorzaakt door hogere kosten van doorbetaling van loon: er zijn bij de overheid zogenaamde herplaatsingstermijnen van 12 maanden (bij gemeenten en provincies) tot 18 maanden (rijk), waarin het niet altijd zo is dat de ambtenaar doorwerkt. De vergelijkbaarheid tussen de sector 'overheid en onderwijs' en andere sectoren is hierdoor beperkt. De respondenten in de sector van overheid/onderwijs geven vaker dan anderen aan dat zij ook kosten maken in verband met wachtgeld en uitkeringen die een brug moeten vormen naar vervroegde-uittredingsregelingen. Echter, ook als deze gevallen buiten beschouwing worden gelaten, zijn de ontslaguitkeringen duidelijk hoger.

In tabel 5.2 zijn de gemiddelde totale kosten (via diverse maten) weergegeven van ontslaggevallen al naar gelang de bij de beëindiging gevolgde 'route':

Tabel 5.2: De gemiddelde totale kosten per geval van eenzijdige beëindiging, uitgesplitst naar ontslagroute (ontslagcases werkgemers, gewogen¹³), gewoon gemiddelde en 'trimmed mean':

	gemiddelde	'trimmed mean'
Ontslagvergunning CWI collectief	20 252	12 582
Ontslagvergunning CWI individueel	15 609	13 981
<i>Ontslagvergunning CWI totaal</i>	<i>16 112</i>	<i>13 715</i>
Ontbinding door kantonrechter	35 316	28 485
Onderlinge afspraak	22 740	13 496
Beëindiging overheidsaanstelling	50 073	32 964
Ontslag op staande voet	5 601	1 811
Totaal	24 165	16 957

De totale kosten per ontslaggeval blijkt duidelijk samen te hangen met de ontslagroute. Logisch is dat ontslagen op staande voet met significant lagere kosten gepaard gaan. Hier hoeft immers geen salaris worden doorbetaald tijdens de procedure of een opzegtermijn in acht worden genomen en ook de nadere kostenposten – zoals administratieve/juridische kosten en tegemoetkomingen – scoren betrekkelijk laag. Verder blijken de kosten van gevallen die via de kantonrechter lopen significant hoger te zijn dan de gevallen die via het CWI lopen. Ook als de uitschieters er worden uitgehaald, zijn de kantonrechtsgeschiedenissen zo'n twee keer zo duur als CWI-gevallen. Uit de eerder paragrafen is gebleken dat dit verschil er op alle drie deelterreinen ligt (administratief/juridisch, doorbetaling loon bij niet meer werken en vergoedingen), maar dat vooral de mate

¹³ De gevallen waarin onvoldoende gegevens beschikbaar waren voor het berekenen van de salariskosten bij niet-werken gedurende de (aan)loop van de procedure zijn meegenomen door deze het gemiddelde (trimmed mean) bedrag van deze kostenpost van de desbetreffende ontslagroute-gevallen waarvan wel de benodigde gegevens beschikbaar waren, mee te geven.

waarin er wordt overgegaan tot een vergoeding als wel de gemiddelde hoogte van de vergoeding bij de kantonrechter groter is. De gemiddelde totale kosten van eenzijdige beëindigingen van overheidsaanstellingen blijken het hoogst te zijn, ook hoger dan kantonrechtergevallen. De achtergrond daarvan is dezelfde als van de ontslaggevallen met relatief hoge kosten bij de overheid (zie de vorige pagina).¹⁴

¹⁴ Wel moet hierbij worden opgemerkt dat de spreiding onder deze ontslagroute groter is dan die bij de kantonrechters- en CWI-gevallen en het aantal onderzochte gevallen van opzegging van overheidsaanstellingen relatief laag. Overeind blijft dat de kosten van ontslagen bij de overheid, ook in statistische zin, significant het hoogst zijn (hier zijn ook veel meer gevallen van onderzocht).

6 Macrokosten van eenzijdige beëindiging voor werkgevers in Nederland

Wat zijn nu, gegeven de voorgaande berekeningen, de kosten van ontslagzaken voor werkgevers op het macroniveau, dus de jaarlijkse kosten voor in Nederland opererende werkgevers? Uit welke elementen is dit totaal opgebouwd en welke elementen lenen zich voor beïnvloeding?

6.1 BEREKENING VAN DE MACROKOSTEN VAN EENZIJDIGE BEËINDIGING

Op basis van een aantal voorafgaande gegevens en van de incidentie van ontslag naar sector en grootteklasse kan een berekening worden gemaakt van de ontslagkosten op landelijk niveau.

Bij die berekening is via de volgende stappen te werk gegaan:

(1) Hierboven (zie tabel 5.1) zijn de gemiddelde kosten van ontslagen in de verschillende sectoren en in bedrijven van verschillende grootte berekend. Deze gewone gemiddelden zijn mede gebaseerd op waarden die als *outliers* (waarden met een extreem grote afstand tot het gemiddelde) kunnen worden beschouwd. Men kan daartegenover twee houdingen aannemen: ze erkennen als reëel voorkomende waarden die dus moeten worden meegenomen, of ze als 'buitengewoon' beschouwen en voor de berekening van het gemiddelde buiten beschouwing laten. Hier worden beide perspectieven naast elkaar gehanteerd.

(2) Op basis van de door 2228 bedrijven verstrekte gegevens over aantallen ontslagen in 2006 is een berekening gemaakt van de mate waarin ontslagen in de verschillende sectoren en bij bedrijven van verschillende grootte vóórkomen (zie tabel 2.3);

(3) Vervolgens is de populatie van vestigingen naar sector en grootteklasse, zoals vertegenwoordigd in het LISA-bestand, als uitgangspunt genomen voor een schatting van het totaal aantal ontslaggevallen naar sector en grootteklasse (28 cellen in de tabel);

Tabel 6.1a: *Populatie van vestigingen op basis van het LISA-bestand*

<i>aantal werknemers:</i>	5- 9 wns	10-19 wns	20-99 wns	100+ wns	Totaal
Landb, delf, industrie	8022	5481	5895	1629	21027
Bouwnijverheid	6619	4678	3950	492	15739
Handel/horeca	34787	14440	8701	761	58689
Vervoer/communicatie	3606	2359	2892	702	9559
Overheid/onderwijs	2768	4374	6005	1753	14900
Zorg en welzijn	7252	4324	4286	1461	17323
Dienstverlening	20304	10498	9156	1766	41724
Totaal	83358	46154	40885	8564	178961

Tabel 6.1b: Berekening, op basis van de populatie van vestigingen in het LISA-bestand en het gemiddeld aantal gevallen van eenzijdige beëindiging (zie tabel 2.3), van het aantal gevallen van eenzijdige beëindiging naar sector en grootteklasse in 2006, in duizendtallen:

gevallen x 1000:	5- 9 wns	10-19 wns	20-99 wns	100+ wns	Totaal
Landb, delf, industrie	1,5	2,6	6,8	7,0	17,8
Bouwnijverheid	0,7	1,6	2,7	1,4	6,5
Handel/horeca	7,6	47,5	7,3	6,4	68,7
Vervoer/communicatie	1,1	1,3	2,6	4,4	9,4
Overheid/onderwijs	0,9	1,1	7,6	6,0	15,6
Zorg en welzijn	3,0	6,6	11,3	8,6	29,5
Dienstverlening	29,0	3,5	11,4	5,7	49,6
Totaal	43,8	64,2	49,7	39,4	197,2

(4) De totale kosten kunnen dan voor elk van deze 28 cellen berekend worden als de vermenigvuldiging van ontslagintensiteit x aantal bedrijven x gemiddelde ontslagkosten.

(5) De optelling daarvan levert, aangevuld met het totaal van de bij gelegenheid van faillissement van de werkgever uitbetaalde vergoedingen, het totaal van de ontslagkosten in Nederland.

In tabel 6.1a is de populatie van vestigingen weergegeven zoals opgenomen in het LISA-bestand, dat gebruikt is voor de steekproeftrekking. In tabel 6.1b is op basis daarvan en van het gemiddeld aantal gevallen van eenzijdige beëindiging het totaal aantal gevallen berekend, verdeeld naar grootteklasse en sector.

Op basis van het voorgaande kunnen de totale kosten die met (individuele) ontslagzaken zijn gemoeid, nu op twee manieren worden berekend: op basis van de gewone gemiddelden en op basis van de op de 95 % meest centrale waarden gebaseerde gemiddelden (*trimmed means*).

Tabel 6.2a: Schatting van de gesommeerde jaarlijkse koste, in miljoenen euro's, van ontslagen, gebaseerd op het gewone gemiddelde van de totale ontslagkosten uitgesplitst naar sectoren en bedrijfsgrootte-categorieën:

	5 tot 10	10 tot 20	20 tot 100	100+	totaal
<i>in miljoenen euro's:</i>					
landbouw, delfst, industrie	20,2	28,4	135,4	275,0	459,0
bouwnijverheid	7,9	16,3	29,3	64,8	118,4
handel, horca, reparatie	43,8	750,8	53,3	93,2	941,1
vervoer en communicatie	16,9	26,1	27,2	105,7	176,0
zorg en welzijn	110,7	145,2	246,2	181,6	683,6
dienstverlening	562,9	73,1	255,0	196,7	1087,7
<i>Totaal marktsector</i>	762,4	1040,0	746,4	917,0	3 465,7
overheid en onderwijs	18,8	19,9	257,4	292,5	588,6
Totaal	781,2	1059,9	1003,8	1209,5	4 054,4

Tabel 6.2b: *Schatting van de gesommeerde jaarlijkse koste, in miljoenen euro's, van ontslagen, gebaseerd op het 95-procentsgemiddelde ('trimmed means') van de totale ontslagkosten uitgesplitst naar sectoren en bedrijfsgrootte-categorieën*

	5 tot 10	10 tot 20	20 tot 100	100+	totaal
<i>in miljoenen euro's:</i>					
landbouw, delfst, industrie	12,1	23,5	118,4	231,8	385,7
bouwnijverheid	6,2	13,8	27,7	32,1	79,8
handel, horca, reparatie	36,5	713,1	42,4	72,2	864,1
vervoer en communicatie	15,8	21,7	22,5	98,2	158,3
zorg en welzijn	58,2	132,1	198,2	165,7	554,3
dienstverlening	541,0	53,8	227,0	160,1	981,9
<i>Totaal marktsector</i>	<i>669,8</i>	<i>958,0</i>	<i>636,1</i>	<i>760,2</i>	<i>3 024,1</i>
overheid en onderwijs	15,9	19,9	176,9	214,2	426,9
Totaal	685,7	977,9	813,0	974,4	3 451,0

Zoals eerder geconstateerd, ontbreken uit de aard der zaak de beëindigingen ten gevolge van faillissement in deze data. De bijdrage van de bij faillissement aan werknemers verstrekte tegemoetkomingen aan het totaal van de beëindigingskosten is overigens verhoudingsgewijs beperkt. De berekening is als volgt:

Kans op beëindiging ten gevolge van faillissement (zie tabel 2.6)	0,0065
x aantal van de beroepsbevolking begin 2006:	<u>6 975 400</u>
Aantal werknemers jaarlijks door faillissement getroffen	45 340
x 'trimmed mean' vergoeding na faillissement: € 274,49 = (in miljoenen €)	12,4
Totale ontslagkosten: (zie tabel 6.2):	3 451,0
Totale ontslagkosten inclusief die na faillissement :	3 463,4

Het totale bedrag aan werkgeverskosten kan dus worden geschat op een bedrag tussen de 3,46 (bij een terughoudende berekening) en de 4,06 miljard euro (bij volledige doorberekening van alle gevonden waarden).

Voor de verschillende beëindigingsroutes in de private sector worden de totale kosten uitgesplitst in tabel 6.3:

Tabel 6.3: *Totale kosten van beëindigingen, berekend op basis van 95-procentgemiddelden ('trimmed means'), en de gemiddelde duur van de procedure, naar de gevolgde beëindigingsroute:*

	berekend aantal beëindigingen in duizenden	totale kosten van beëin- digingen in miljoenen € (o.b.v. 'trimmed means')	duur van de procedure in maanden (o.b.v. 'trimmed means')
vergunning CWI collectief	10,0	159,3	5,2
vergunning CWI individueel	61,9	827,0	5,7
<i>vergunning CWI totaal</i>	<i>71,9</i>	<i>986,3</i>	<i>5,6</i>
ontbinding kantonrechter	55,2	1 573,6	5,0
ontslag op staande voet	15,2	27,5	0,0
in onderling overleg	50,5	610,2	4,7
overheidsbeëindiging	4,3	129,3	9,3
totaal	197,2	3 327,0	5,3

In vergelijking met het totaal van tabel 6.2b valt het totale bedrag van tabel 6.3 iets (4 %) lager uit, wat kan worden verklaard uit afrondingsverschillen bij de omrekening. Een andere factor kan zijn dat de berekende aantallen CWI-procedures hier hoger uitvallen dan in de berekening die in hoofdstuk 2 is gepresenteerd en hoger dan de aantallen ontbindingen; dat heeft een drukkend effect op het totaalbedrag. In het algemeen moet worden opgemerkt dat de poging tegelijkertijd te controleren voor bedrijfsgrootte én sector van bedrijvigheid én beëindigingswijze meebrengt dat verschillende berekeningen tot enigszins afwijkende totalen kunnen leiden.

De hier gevonden bedragen kunnen worden vergeleken met eerder onderzoek. In dat onderzoek, dat louter was gebaseerd op informatie van werknemers met een werkloosheidsuitkering, werd het totale bedrag aan vergoedingen geschat op 3,45 miljard euro.¹⁵ In de toen onderzochte groep ontbraken werknemers die aansluitend aan hun ontslag ander werk hadden aanvaard. In het genoemde bedrag waren de administratieve kosten, de kosten van loondoorbetaling gedurende onproductieve dagen en de kosten van outplacement, scholing en overige vergoedingen niet opgenomen. Het totaalbedrag was bovendien gebaseerd op de te verwachten onvrijwillige arbeidsmobiliteit die in 2005 ruim een derde hoger was dan in 2007.¹⁶ Corrigeren we voor beide factoren (voor het ontbreken van werknemers die aansluitend ander werk vonden, kan dat helaas niet), dan zou de toenmalige berekening op 4,6 miljard euro uitkomen, 14 procent boven de berekening in het huidige onderzoek.¹⁷ Het verschil kan waarschijnlijk deels worden verklaard door het ontbreken van werknemers die aansluitend ander werk vonden, maar daarnaast is het mogelijk dat diverse andere variaties (duur van het dienstverband, veranderingen in de verdeling van beëindigingen over sectoren) hun invloed doen gelden.

¹⁵ R. Knegt, 'Ontslagvergoedingen en WW', ongepubliceerd rapport aan het Ministerie van SZW, december 2005.

¹⁶ De berekening was gebaseerd op UWV-cijfers over de te verwachten WW-instroom die voor 2005 op 415 000 was berekend, voor 2007 op 265 000 (- 36 %). Een goede maat voor de verminderde onvrijwillige mobiliteit is de som van de CWI- en ontbindingsprocedures, die in 2006 27,7 % lager was dan in 2005 (bron: *Ontslagstatistiek 2006*)

¹⁷ Berekening: 3,45 verminderd met 27,7 % = 2,49, vermeerderd met administratieve etc. kosten (gemiddeld 46 % van de totale kosten) = 4,6 miljard euro.

6.2 ELEMENTEN VAN DE ONTSLAGKOSTEN OP MACRONIVEAU

In paragraaf 1.2 (zie p. 4) werd de volgende vraag als vierde onderzoeksvraag genoemd:

"Uit welke elementen zijn de kosten van beëindiging voor werkgevers samengesteld en welke elementen zouden kunnen worden opgenomen in een model aan de hand waarvan de effecten van variaties in het stelsel van ontslagrecht op deze kosten kunnen worden berekend?"

Op basis van de voorgaande analyses en berekeningen wordt, ter beantwoording van deze vraag, nu nagegaan welke elementen die deel uitmaken van de kosten van werkgevers, in zo een model zouden moeten worden opgenomen en, zo mogelijk, hoe deze kunnen worden berekend. Tegelijk met dit rapport is aan de opdrachtgevers een in Excel geïmplementeerd eenvoudig model geleverd dat het mogelijk maakt de kosten op onderdelen te variëren en dan na te gaan wat de effecten daarvan op macroniveau zouden zijn.

De totale jaarlijkse kosten van eenzijdige beëindiging zijn in Nederland te beschouwen als een optelsom van de kosten van tien verschillende typen daarvan:

- (a) op initiatief van de werkgever in onderling overleg / via een beëindigingsovereenkomst;
- (b) individuele aanvraag voor een ontslagvergunning bij het CWI
- (c) collectieve aanvraag voor een ontslagvergunning bij het CWI
- (d) ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter
- (e) beëindiging van een aanstelling door een overheidsorganisatie
- (f) ontslag op staande voet
- (g) beëindiging ten gevolge van faillissement van de werkgever
- (h) tussentijds ontslag uit een tijdelijk dienstverband
- (i) ontslag in de proeftijd
- (j) het niet-verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

De laatste drie typen hoeven hier slechts kort aan de orde te komen. De juridische positie van de werknemer is in deze drie gevallen zodanig dat er doorgaans voor de werkgever geen reden zal zijn de werknemer bij de beëindiging een of andere tegemoetkoming mee te geven. Wel kunnen zij beperkte administratieve kosten meebrengen, bijvoorbeeld de verplichting van de werkgever een tussentijds ontslag (h) desgewenst schriftelijk te motiveren. De typen (h) tot en met (j) blijven hier in de berekening buiten beschouwing.

In het algemeen geldt voor onderstaande typen dat, wanneer de hoogte van vergoedingen op de kantonrechtformule wordt gebaseerd, de daarin opgenomen variabelen een rol spelen in de hoogte van vergoedingen. Als algemene variabele elementen worden hier dus genoemd:

- A: anciënniteit, samengesteld uit:
- A_1 = de grondslag voor de berekening van anciënniteit (eenheid = 1 dienstjaar)
 - A_2, A_3 = de leeftijden waarbij andere wegingsgrondslagen worden gehanteerd;
 - A_4, A_5 = de wegingsgrondslagen ($1\frac{1}{2}, 2$);
- B: beloning, samengesteld uit de beloningselementen (maandsalaris, vakantiegeld, dertiende maand of andere structurele aanvulling).

Wijziging van elk van deze elementen heeft consequenties voor de berekening van vergoedingen bij verschillende beëindigingsroutes. Hetzelfde geldt als bijvoorbeeld, anders dan nu, een uniforme wettelijke regeling de hoogte van een basisvergoeding of, omgekeerd, een maximumvergoeding zou bepalen.

Bij de administratief-juridische kosten kan desgewenst nader onderscheid worden gemaakt tussen de administratieve kosten, de kosten van rechtshulp en eventuele gerechtelijke kosten; hier is uitgegaan van een totaal gemiddeld bedrag per beëindigingsroute.

(a) in onderling overleg / beëindigingsovereenkomst

Tenzij een werknemer aansluitend aan het dienstverband dat hij gaat verlaten ander werk heeft, zal in veel gevallen enige vorm van compensatie een rol spelen in het bereiken van overeenstemming tussen werkgever en werknemer over het vertrek. Daarin speelt mede een rol dat de werkgever, als de werknemer zich tegen het beëindigingsvoornemen verzet, gebruik zal moeten maken van een van de in het recht voorziene procedures van beëindiging en dus kosten zal moeten maken. Het jaarlijks aantal gevallen van beëindiging in onderling overleg ($N(a)$) is dus mede afhankelijk van de mate van toegankelijkheid van andere ontslagroutes.

Uit het onderzoek blijkt dat bij het bepalen van de hoogte van de vergoeding die in onderling overleg wordt vastgesteld in een kwart van de gevallen wordt uitgegaan van de kantonrechttersformule en in een kwart van vergoedingsregelingen die binnen de onderneming zijn afgesproken. In deze beide gevallen bevindt het gemiddelde van de vergoedingen zich dichtbij het niveau van de formule (in beide gevallen is de 'empirische C' gelijk aan 0,93). In de andere helft van de gevallen is er een sociaal plan, een door de onderneming eenzijdig vastgestelde regeling of wordt geen regel genoemd waarop de vergoeding gebaseerd zou zijn; in die gevallen valt de vergoeding lager uit ('empirische C' = 0,66).

De totale kosten zijn hier derhalve opgebouwd uit het jaarlijks aantal gevallen van beëindiging in onderling overleg, vermenigvuldigd met de kosten van:

- (a1) de administratieve voorbereiding van de beëindiging in overleg (nu gemiddeld € 2 520):
 $N(a) * 2520$;
- (a2) de eventuele periode van improductiviteit van de werknemer (nu gemiddeld € 8 982):
 $N(a) * 8982$;
- (a3) de kosten van vergoedingen die worden berekend op basis van de volgende elementen:
 - p(a): de kans op een vergoeding bij beëindiging in onderling overleg
 - p (ktr): de kans dat een vergoeding op basis van de kantonrechttersformule of van een bedrijfsinterne regeling wordt vastgesteld;
 - C(ktr): de 'empirische C-factor' in dat laatste geval (nu: 0,93);
 - C(anders): de 'empirische C-factor' in de andere gevallen (nu: 0,66);
 waarbij de formule is: $N(a) * p(a) * (p(ktr) * C(ktr) + (1 - p(ktr)) * C(anders)) * A * B$.

(b) individuele aanvraag voor een ontslagvergunning bij het CWI

Bij een ontslagvergunning is het verstrekken van een vergoeding voor de werkgever geen verplichting. De vergoedingen die worden toegekend, vertonen geen duidelijke oriëntatie op de kantonrechttersformule. De totale kosten zijn hier opgebouwd uit het jaarlijks aantal toegekende individuele ontslagvergunningen ($N(b)$), vermenigvuldigd met de kosten van:

- (b1) de administratieve voorbereiding van de individuele vergunningaanvraag (nu gemiddeld € 2 581): $N(b) * 2581$;
- (b2) de eventuele periode van improductiviteit van de werknemer (nu gemiddeld € 9 824):
 $N(b) * 9824$;
- (b3) de kosten van vergoedingen die worden berekend op basis van de volgende elementen:
 - p(b): de kans op een vergoeding bij een individuele ontslagvergunning;
 - V(b): de gemiddelde vergoeding bij een individuele ontslagvergunning (nu € 11 717),
waarbij de formule is: $N(b) * p(b) * V(b)$.

(c) collectieve aanvraag voor een ontslagvergunning bij het CWI

Ook bij een collectieve ontslagvergunning van het CWI is het verstrekken van een vergoeding geen verplichting, maar in een veel groter aantal gevallen zal deze bij een reorganisatie wel deel uitmaken van de afspraken tussen werkgever en werknemers. De vergoedingen die worden toegekend, oriënteren zich hier in veel sterkere mate op de kantonrechtersformule. De totale kosten zijn hier opgebouwd uit het jaarlijks aantal vergunningen op basis van collectief ontslag ($N(c)$), vermenigvuldigd met de kosten van:

- (c1) de administratieve voorbereiding van de collectieve vergunningaanvraag (nu gemiddeld € 2 448): $N(c) * 2448$;
- (c2) de eventuele periode van improductiviteit van de werknemer (nu gemiddeld € 4 734): $N(c) * 4734$;
- (c3) de kosten van vergoedingen die worden berekend op basis van de volgende elementen:
 - $p(c)$: de kans op een vergoeding bij collectieve ontslagvergunning
 - $C(c)$: de 'empirische C' in gevallen van collectieve ontslagvergunning (nu: 0,93), waarbij de formule is: $N(c) * p(c) * C(c) * A * B$.

(d) ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter

In negentig procent van de gevallen gaat ontbinding gepaard met enige vorm van vergoeding. De totale kosten zijn hier opgebouwd uit het jaarlijks aantal gevallen van ontbinding van de arbeidsovereenkomst ($N(d)$), vermenigvuldigd met de kosten van:

- (d1) de administratieve voorbereiding van het verzoek om ontbinding (nu gemiddeld € 4 905): $N(d) * 4905$;
- (d2) de eventuele periode van improductiviteit van de werknemer (nu gemiddeld € 12 644): $N(d) * 12644$;
- (d3) de kosten van vergoedingen die worden berekend op basis van de volgende elementen:
 - $p(d)$: de kans op een vergoeding bij ontbinding (nu: 0,90);
 - $C(d)$: de 'empirische C' in gevallen van ontbinding (nu: 0,92), waarbij de formule is: $N(d) * p(d) * C(d) * A * B$.

(e) beëindiging van een aanstelling door een overheidsorganisatie

Beëindiging door een overheidsorganisatie kent een afwijkende wettelijke regeling die onder meer meebrengt dat ambtenaren gebruik kunnen maken van een herplaatsingsregeling. De hoogte van de vergoedingen varieert aanzienlijk.

De totale kosten zijn hier opgebouwd uit het jaarlijks aantal gevallen van overheidsbeëindiging ($N(e)$), vermenigvuldigd met de kosten van:

- (e1) de administratieve voorbereiding van de overheidsbeëindiging (nu gemiddeld € 7 299): $N(e) * 7299$;
- (e2) de eventuele periode van improductiviteit van de werknemer (nu gemiddeld € 18 232): $N(e) * 18232$;
- (e3) de gemiddelde kosten van vergoedingen bij overheidsbeëindiging (nu: € 4 258), waarbij de formule is: $N(e) * 4258$.

(f) ontslag op staande voet

Ontslag op staande voet wordt geacht te worden gegeven in een situatie van verwijtbaar gedrag van de werknemer, zodat het verstrekken van een vergoeding niet voor de hand ligt. Niettemin blijkt de verdere interacties tussen werkgever en werknemer in een aantal gevallen zo te verlopen dat toch een vergoeding wordt toegekend. Over de bepaling van de hoogte daarvan valt niet veel te zeggen, zodat ook hier het gemiddelde wordt aangehouden.

De totale kosten zijn hier opgebouwd uit het jaarlijks aantal gevallen van ontslag op staande voet ($N(f)$), vermenigvuldigd met de kosten van:

(f1) de administratieve voorbereiding van ontslag op staande voet (nu gemiddeld € 1 008):

$$N(f) * 1008;$$

(f2) de eventuele periode van improductiviteit van de werknemer (per definitie: 0):

(f3) de gemiddelde kosten van vergoedingen bij ontslag op staande voet (nu: € 12 096),

$$\text{waarbij de formule is: } N(f) * 12096.$$

(g) beëindiging ten gevolge van faillissement van de werkgever

In veel gevallen laat faillissement van de werkgever weinig of geen ruimte voor vergoedingen aan werknemers. Niettemin blijkt in een kwart van de gevallen toch enige vergoeding te zijn betaald.

Voor de totale kosten is hier uiteraard het aantal faillissementen van belang, dat kan variëren met de economische conjunctuur. De kosten worden hier berekend aan de hand van:

- het aantal jaarlijkse faillissementen ($N(g)$);

- de kans dat bij faillissement een vergoeding wordt uitbetaald ($p(g)$, nu: 0,25);

- de gemiddelde vergoeding indien bij faillissement een vergoeding wordt toegekend ($V(g)$, nu: € 5 729),

waarbij de formule is: $N(g) * p(g) * V(g)$.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1: *Kostentypen en verwijzing naar (bewerkte) items in de vragenlijst*

Soort ontslagkosten (verwijzing naar genummerde kosten in paragraaf 1.3)	Items in de vragenlijst (voor vraagnummers in survey, zie bijlage 2)	Bewerking van survey-data
1/3	1b8 1b54 Indien '10' bij 1b53 1b54 indien '11' bij 1b53	Aantal uren voorbereiding/afhandeling ontslag X 150,= euro Administratie en accountantskosten die worden genoemd bij 'andere kosten' Recherchekosten die worden genoemd bij 'andere kosten'
2/12/13	1B25 1B26	Rekening van rechtshulpverlener
4		Indien kantongerechts- procedure: XXX euro
5/11	1B21 1B22 1C5A/1C5B 1B53/1B54	Aantal dagen tussen laatste feitelijk gewerkte dag en beëindiging overeenkomst X brutomaandsalaris/30 (of bruto 4 wekensalaris/28). Kosten van vermindering productiviteit/disfunctioneren.
6	1B30	Toegekend eenmalig bedrag
7	1B40 1B44 (reserve-items: 1B35A, 1B36B, 1B37A, 1B37B, 1B37C1+C2, 1B38A+B, 1B39A+B, 1B41A+B, 1B42A+B, 1B43A+B, 1C5A/B	Totale kosten periodieke aanvulling gedurende/na afloop werkloosheidsuitkering (reserve: vast/variabel bedrag, uitbetalingsduur)
8	1B49 (reserve-items: 1B45, 1B46, 1B47A, 1B48B)	Totale kosten pensioenaanvulling (reserve: periodiek bedrag + uitbetalingsduur)
9	1B50 1B51	Totale kosten outplacement + cursus/opleiding
10	1B52 indien '10' bij 1B29A 1B52 indien '11' bij 1B29A 1B52 indien '12, 13, 14' bij	Salarisdoorbetaling (uitgezonderd loon bij niet werken tussen laatste werkdag/einde arbovk). Secundaire arbeidsvoorwaar- den als auto, uitbetaling vrije dagen, studiekosten, kijtschelding lening.

	1B29A	Aanvulling uitkeringen WAO, (pre)pensioen, wachtgeld
11		
12/13	1B11 1B27/1B28 1B54 indien '11' bij 1B53 1B52 indien '9' bij 1B29A	Loonvordering bij ontslag op staande voet Bedrag van procedurekosten werknemer Kosten advocaat genoemd bij 'andere kosten' (indien deze kosten niet bij 1B27/28 zijn opgevoerd. Kosten advocaat/rechtsbijstand genoemd bij 'andere tegemoetkomingen' (indien deze kosten niet bij 1B27/28 zijn opgevoerd)

Bijlage 2: Vragenlijst werkgeversenquête

INTRO

Goedemorgen/-middag/-avond mevrouw/mijnheer, u spreekt met van Stratus marktonderzoek. In opdracht van de ministeries van Economische Zaken, Financiën en Sociale Zaken doet de Universiteit van Amsterdam onderzoek naar de kosten die werkgevers moeten maken om een werknemer te ontslaan.

Zou ik u hierover enkele vragen mogen stellen?

Vraag a2

Zijn er om andere redenen bij uw vestiging de laatste drie jaar een of meer medewerkers weggegaan?

- 1: ja
- 2: nee
- 3: weet niet

Als Vraag a2 is groter dan 1 dan door naar Vraag e1

Als GEEN overheidsorganisatie dan door naar Vraag a4

Vraag a8

Een arbeidsverhouding kan op verschillende manieren eindigen. Ik noem u enkele mogelijkheden. Kunt u aangeven of dat zich de afgelopen drie jaar bij uw vestiging heeft voorgedaan en hoe vaak?

Is bij uw vestiging in de afgelopen drie jaar een aanstelling door u eenzijdig beëindigd?

Enq.: Het overheidsontslag / voor overheids- en onderwijsinstellingen

- 1: ja
- 2: nee
- 3: weet niet

Als Vraag a8 is groter dan 1 dan door naar Vraag a4

Vraag a8_04

Kunt u per jaar aangeven hoe vaak dat is gebeurd? Hoe vaak is het in 2004 voorgekomen?

Enq.: WEET NIET/W.N.Z. is 9999, WEET HET VOOR GEEN ENKEL JAAR is 8888

Aantal in 2004:

Als Vraag a4_04 is 8888 dan door naar Vraag a5

Vraag a8_05

En hoe vaak is het in 2005 voorgekomen?

Aantal in 2005:

Vraag a8_06

En hoe vaak is het in 2006 voorgekomen?

Aantal in 2006:

Vraag a4

Een arbeidsverhouding kan op verschillende manieren eindigen. Ik noem u enkele mogelijkheden. Kunt u aangeven of dat zich de afgelopen drie jaar bij uw vestiging heeft voorgedaan en hoe vaak?

Heeft uw vestiging de afgelopen drie jaar voor een werknemer een ontslagvergunning gevraagd en verkregen bij het CWI?

Enq.: CWI is Centrum voor Werk en Inkomen

- 1: ja
- 2: nee
- 3: weet niet

Als Vraag a4 is groter dan 1 dan door naar Vraag a5**Vraag a4_04**

Kunt u per jaar aangeven hoe vaak dat is gebeurd? Hoe vaak is het in 2004 voorgekomen?

Aantal in 2004:

Als Vraag a4_04 is 8888 dan door naar Vraag a5**Vraag a4_05**

En hoe vaak is het in 2005 voorgekomen?

Aantal in 2005:

Vraag a4_06

En hoe vaak is het in 2006 voorgekomen?

Aantal in 2006:

Vraag a5

Heeft uw vestiging de afgelopen drie jaar door de kantonrechter een arbeidsovereenkomst laten ontbinden?

- 1: ja
- 2: nee
- 3: weet niet

Als Vraag a5 is groter dan 1 dan door naar Vraag a6**Vraag a5_04**

Kunt u per jaar aangeven hoe vaak dat is gebeurd? Hoe vaak is het in 2004 voorgekomen?

Enq.: WEET NIET/W.N.Z. is 9999, WEET HET VOOR GEEN ENKEL JAAR is 8888

Aantal in 2004:

Als Vraag a5_04 is 8888 dan door naar Vraag a6**Vraag a5_05**

En hoe vaak is het in 2005 voorgekomen?

Enq.: WEET NIET/W.N.Z. is 9999

Aantal in 2005:

Vraag a5_06

En hoe vaak is het in 2006 voorgekomen?

Enq.: WEET NIET/W.N.Z. is 9999

Aantal in 2006:

Vraag a6

Heeft uw vestiging de afgelopen drie jaar een werknemer op staande voet ontslagen?

Enq.: als voor een en dezelfde werknemer geldt dat hij eerst ontslag op staande voet heeft gehad maar de overeenkomst daarna alsnog op andere wijze is geëindigd, wilt u dan kiezen voor die laatste wijze van beëindiging?

- 1: ja
- 2: nee
- 3: weet niet

Als Vraag a6 is groter dan 1 dan door naar Vraag a7**Vraag a6_04**

Kunt u per jaar aangeven hoe vaak dat is gebeurd? Hoe vaak is het in 2004 voorgekomen?

Aantal in 2004:

Als Vraag a6_04 is 8888 dan door naar Vraag a7**Vraag a6_05**

En hoe vaak is het in 2005 voorgekomen?

Aantal in 2005:

Vraag a6_06

En hoe vaak is het in 2006 voorgekomen?

Aantal in 2006:

Vraag a7

Heeft uw vestiging de afgelopen drie jaar met een werknemer zelf afspraken gemaakt over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst?

- 1: ja
- 2: nee
- 3: weet niet

Als Vraag a7 is groter dan 1 ga dan door naar Vraag Tussen2**Vraag a7_04**

Kunt u per jaar aangeven hoe vaak dat is gebeurd? Hoe vaak is het in 2004 voorgekomen?

Aantal in 2004:

Als Vraag a7_04 is 8888 ga dan door naar Vraag Tussen2**Vraag a7_05**

En hoe vaak is het in 2005 voorgekomen?

Aantal in 2005:

Vraag a7_06

En hoe vaak is het in 2006 voorgekomen?

Aantal in 2006:

Tussen2

$AANT04 = a4_04 + a5_04 + a6_04 + a7_04$

$AANT05 = a4_05 + a5_05 + a6_05 + a7_05$

$AANT06 = a4_06 + a5_06 + a6_06 + a7_06$

$AANTAL = AANT04 + AANT05 + AANT06$

Als AANTAL = 0 ga door naar Vraag E1**Als AANTAL = 1, bepaal SOORT**

Als Vraag a4 = 1 soort is 1 (=ontslagvergunning)

Als Vraag a5 is 1 soort is 2 (=ontbinding)

Als Vraag a6 is 1 soort is 3 (=o.o. staande voet)

Als Vraag a7 is 1 soort is 4 (=afspraken met werknemer)

Als Vraag a8 is 1 soort is 5 (=eenzijdige opzegging)

Als AANTAL is 1 dan door naar Vraag B1INTR**Vraag Alsnog**

Als men ontslaggeval heeft gehad, maar de aantallen niet weet

U heeft aangegeven de afgelopen 3 jaar met een ontslaggeval te maken te hebben gehad. Graag willen wij u een aantal vragen stellen over het laatste ontslaggeval dat zich bij uw vestiging heeft voorgedaan.

- 1: ga verder als respondent niet tegensputtert
- 2: heb geen ontslag gehad / geen zin in

Vraag 1B1

U heeft de afgelopen 3 jaar dus meerdere ontslaggevallen gehad. In het vervolg van de vragenlijst willen wij graag op het laatste ontslaggeval nader ingaan.

Als het goed is was het laatste ontslag bij uw vestiging in <jaartal>

Alle volgende vragen gaan over dit jaar.

Enq.: selecteer het jaar

- 1: 2004
- 2: 2005
- 3: 2006

Vraag 1B1A

Was er in dat jaar bij uw bedrijf sprake van een ontslag van 20 of meer werknemers binnen een korte periode?

- 1: ja
- 2: nee
- 3: weet niet/w.n.z.

Vraag 1B1B**Als Vraag 1b1a is 1**

Van hoeveel werknemers is de arbeidsovereenkomst toen binnen korte tijd beëindigd?

Aantal werknemers:

Vraag 1B1C**Als Vraag 1b1a is 1 en Vraag 1B1B < 42**

Dan willen wij met u voor dit jaar 3 gevallen bespreken van werknemers van wie de arbeidsovereenkomst vanwege dit collectieve ontslag is beëindigd. Kunt u volkomen willekeurig 3 werknemers uitkiezen, bijvoorbeeld door ontslagen werknemers te kiezen waarvan de achternaam met een A begint en dan met een B.

- 1: ja, dat kan
- 2: nee, dat lukt mij niet

Vraag 1B2

Ik wil u vragen het laatste ontslaggeval uit {jaartal} te selecteren.

Hoe heeft uw vestiging deze beëindiging uiteindelijk tot stand gebracht? Was dat door....

- 1: een ontslagvergunning verkregen van het CWI en daarna opgezegd
- 2: de kantonrechter gevraagd om ontbinding van de arbeidsovereenkomst
- 3: de werknemer ontslag op staande voet gegeven
- 4: met de werknemer zelf afspraken gemaakt over beëindiging
- 5: een eenzijdige opzegging van de aanstelling (overheid-onderwijsinst.)

Als Vraag 1B2 is 1 soort is 1 (=ontslagvergunning)

Als Vraag 1B2 is 2 soort is 2 (=ontbinding)

Als Vraag 1B2 is 3 soort is 3 (=o.o. staande voet)

Als Vraag 1B2 is 4 soort is 4 (=afspraken met werknemer)

Als Vraag 1B2 is 5 soort is 5 (=eenzijdige opzegging)
Als soort is 3 dan door naar Vraag 1b10
Als soort is 1,2 of 4 dan door naar Vraag 1b3

Vraag B1INTR

U heeft de afgelopen 3 jaar dus eenmaal een contract beëindigd. In {jaartal} heeft uw vestiging {soort}
In het vervolg van de vragenlijst gaan wij hier verder op in.

Als soort is 3 dan door naar Vraag 1b10a

Vraag 1B3

Was het voornemen om de arbeidsovereenkomst met deze werknemer te beëindigen onderdeel van een plan om in korte tijd meerdere medewerkers te ontslaan?

- 1: ja
- 2: nee
- 3: weet niet

Vraag 1B5

Als Vraag 1b3 is 1

Hoeveel medewerkers zijn in het kader van dit plan vertrokken?
Aantal werknemers:

Vraag 1B6A

Kunt u aangeven in welke maand het bedrijf de medewerker voor het eerst heeft meegedeeld dat het van plan was de arbeidsverhouding te beëindigen?

- 1: januari
- 2: februari
- 3: maart
- 4: april
- 5: mei
- 6: juni
- 7: juli
- 8: augustus
- 9: september
- 10: oktober
- 11: november
- 12: december
- 13: weet niet/w.n.z.

Als Vraag 1B6a is 13 dan door naar Vraag 1B6C

Vraag 1B6B

En in welk jaar was dat?

Jaartal:

dan door naar Vraag 1B7

Vraag 1B6C

Kunt u wel aangeven of het bedrijf het de medewerker heeft meegedeeld...

Enq.: LEES OP

- 1: na het in gang zetten van de procedure voor de beëindiging
- 2: binnen een maand vóór het in gang zetten van de procedure
- 3: een tot twee maanden tevoren
- 4: meer dan twee maanden tevoren
- 5: weet niet / wil niet zeggen

Vraag 1B7

Zijn er na die eerste mededeling gesprekken gevoerd met de werknemer?

- 1: ja
- 2: nee
- 3: weet niet

Vraag 1B6D

Als soort = 5

Heeft de werknemer zich verzet tegen de beëindiging van de aanstelling

- 1: ja
- 2: nee
- 3: weet niet

Vraag 1B7A

Als Vraag 1B7 is 1

Hoeveel gesprekken zijn er met de werknemer gevoerd?

Enq.: WEET NIET/W.N.Z. is 99

Aantal gesprekken:

Vraag 1b8

Kunt u schatten hoeveel uren werk in het bedrijf zijn besteed aan de voorbereiding en afhandeling van het ontslag?

Enq.: WEET NIET/W.N.Z. is 9999

Aantal uren werk:

Vraag 1B9

Hoeveel maanden heeft de beëindiging, gerekend vanaf het plan van uw bedrijf om te beëindigen tot aan het moment van uit dienst gaan, in totaal geduurd?

Enq.: WEET NIET/W.N.Z. is 99

Aantal maanden:

Als soort is 1 dan door naar Vraag 1B12

Als soort is 2 dan door naar Vraag 1B15

Als soort is 4 of 5 dan door naar Vraag 1B18

Vraag 1B10

Op welke datum of maand is het ontslag op staande voet gegeven?

Datum:

Vraag 1B11

Heeft de werknemer zich tegen het ontslag op staande voet verzet en, zo ja, hoe?

- 1: nee
- 2: ja, werkn. heeft loonvordering ingesteld (via rechter loon opgeëist)
- 3: ja, heeft rechtshulpverlener ingeschakeld
- 4: ja, anders
- 5: weet niet

dan door naar Vraag 1B25

Vraag 1B12

Op welke datum of maand is de aanvraag voor de ontslagvergunning ingediend?

Datum:

Vraag 1B13

Op welke grond is de aanvraag voor een ontslagvergunning ingediend?

Enq.: Eventueel oplezen, meerdere antwoorden mogelijk

- 1: bedrijfseconomische redenen / reorganisatie
- 2: disfunctioneren van de werknemer
- 3: verstoorde verhoudingen
- 4: veelvuldige ziekte van de werknemer
- 5: langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer
- 6: nog andere grond, namelijk...
- 7: weet niet/w.n.z.

Vraag 1B14

Op welke datum of maand is de ontslagvergunning verstrekt?

Datum:

dan door naar *Vraag 1B19*

Vraag 1B15

Op welke datum of maand is bij de kantonrechter het verzoek ingediend tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst?

Datum:

Vraag 1B16

Om welke redenen is tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht?

Enq.: Eventueel oplezen, meerdere antwoorden mogelijk

- 1: bedrijfseconomische redenen / reorganisatie
- 2: disfunctioneren van de werknemer
- 3: verstoorde verhoudingen
- 4: veelvuldige ziekte van de werknemer
- 5: langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer
- 6: nog andere redenen, namelijk...
- 7: weet niet/w.n.z.

Vraag 1B17

Op welke datum of maand heeft de kantonrechter de beschikking tot ontbinding gegeven?

Datum:

dan door naar *Vraag 1B19*

Vraag 1B18

Op welke datum of maand is met de werknemer overeenstemming bereikt over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst?

Datum:

Vraag 1B18b

Om welke redenen is tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht?

Enq.: Eventueel oplezen, meerdere antwoorden mogelijk

- 1: bedrijfseconomische redenen / reorganisatie
- 2: disfunctioneren van de werknemer
- 3: verstoorde verhoudingen
- 4: veelvuldige ziekte van de werknemer
- 5: langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer
- 6: nog andere redenen, namelijk...
- 7: weet niet/w.n.z.

Vraag 1B19

Heeft de werknemer zich voorzien van bijstand door een rechtshulpverlener?

- 1: ja
- 2: nee
- 3: wil niet zeggen

Vraag 1B20

Als Vraag 1B19 is 1

Was dat een rechtshulpverlener....

Enq.: LEES OP

- 1: van een vakbond waar de werknemer lid van was
- 2: van een rechtsbijstandverzekering van de werknemer
- 3: van een advocaat
- 4: van nog andere instantie, namelijk...
- 5: weet niet/w.n.z.

Vraag 1B21

Op welke datum of maand is de werknemer voor het laatst feitelijk aan het werk geweest?

Datum:

Vraag 1B22

En op welke datum of maand is er een einde aan de arbeidsovereenkomst gekomen?

Datum:

Vraag 1B23

Als soort is 1

Heeft de werknemer na zijn ontslag daarover nog een juridische procedure tegen u gevoerd?

- 1: ja, procedure wegens kennelijk onredelijk ontslag
- 2: ja, nog anders....
- 3: nee
- 4: weet niet/w.n.z.

Vraag 1B24

Als SOORT is 1 & V1B23 is 1

Welke vergoeding heeft het bedrijf ten gevolge van deze procedure moeten uitbetalen?

Vergoeding in euro:

Vraag 1B25

Heeft het bedrijf gebruik gemaakt van de diensten van een rechtshulpverlener, bijvoorbeeld een advocaat?

- 1: ja
- 2: nee
- 3: weet niet/w.n.z.

Als Vraag 1B25 is groter dan 1 & SOORT is 2 dan door naar Vraag 1B27

Als Vraag 1B25 is groter dan 1 dan door naar Vraag 1B29A

Vraag 1B26

Als Vraag 1B25 is 1

Welke kosten, inclusief BTW, heeft deze rechtshulpverlener bij het bedrijf in rekening gebracht?

Kosten in euro:

Als SOORT is 3 dan door naar Vraag 1B29A**Vraag 1B27**

Heeft de kantonrechter u veroordeeld tot betaling van de kosten die de werknemer in de procedure heeft gemaakt?

- 1: ja
- 2: nee
- 3: weet niet/w.n.z.

Vraag 1B28**Als Vraag 1B27 is 1**

Hoeveel bedroegen deze kosten?

Kosten in euro:

Vraag 1B29A

Ik noem u nu enkele tegemoetkomingen die het bedrijf de werknemer bij diens vertrek meegegeven kan hebben? Kunt u telkens aangeven of dat het geval is geweest?

Enq.: LEES OP

- 1: het uitbetalen van een eenmalig bedrag in geld
- 2: een periodieke aanvulling op de werkloosheidsuitkering ('suppletie' en/of een 'nawettelijke uitkering')
- 3: een bijdrage aan de opbouw van het pensioen
- 4: externe bemiddeling naar ander werk ('outplacement')
- 5: een cursus of opleiding
- 6: een ander soort vergoeding, namelijk...
- 7: geen enkele soort vergoeding
- 8: weet niet

Als bij Vraag B129A optie 1 niet genoemd dan door naar Vraag 1B35**Vraag 1B30**

Welk brutobedrag is aan de werknemer toegekend?

Bedrag in euro:

Vraag 1B31

Is de hoogte van het aan de werknemer toe te kennen bedrag bepaald aan de hand van...

Enq.: LEES OP

- 1: een sociaal plan of een met de vakbonden afgesproken afvloeiingsregeling
- 2: een binnen het bedrijf afgesproken vergoedingsregeling
- 3: een door de werkgever vastgestelde vergoedingsregeling of
- 4: de 'kantonrechttersformule' .
- 5: geen van de genoemde regelingen of formules
- 6: weet niet

Als Vraag 1B31 ongelijk is aan 4 dan door naar Vraag 1B34**Vraag 1B32**

De kantonrechttersformule is, behalve op loon en diensttijd, ook nog op een zogenaamde 'C-factor' gebaseerd, die in de standaardformule gelijk is aan één. Weet u misschien of in dit geval bij de berekening is uitgegaan van een 'C-factor' hoger of lager dan 1 ?

- 1: de 'gewone' formule is gehanteerd
- 2: een hogere C-factor
- 3: een lagere C-factor
- 4: weet niet/w.n.z.

Vraag 1B33**Als Vraag 1B32 is 2 of Vraag 1B32 is 3**

Weet u misschien ook hoe hoog de toegepaste C-factor is geweest?

Enq.: 1 Decimaal toegestaan, WEET NIET/w.n.z. is 99

C-factor:

Vraag 1B34

Ik noem u nu enkele overwegingen. Kunt u telkens aangeven of deze een rol heeft gespeeld bij de vaststelling van de hoogte van de vergoeding?

Vraag 1B34A

"de overweging dat de werkgever voorafgaand aan de beëindiging een cursus of opleiding had gefinancierd die de werknemer betere kansen zou bieden elders werk te vinden"

Vraag 1B34B

"de overweging dat de werkgever al had geïnvesteerd in de reïntegratie van de werknemer"

Vraag 1B34C

"de overweging dat de werkgever de werknemer een periode in dienst had gehouden om de werknemer de gelegenheid te geven vanuit de werksituatie 'weg te solliciteren.'"

Heeft deze overweging een rol gespeeld bij de vaststelling van de hoogte?

- 1: wel rol gespeeld
- 2: geen rol gespeeld
- 3: niet van toepassing
- 4: weet niet/w.n.z.

Als bij Vraag B129A optie 2 niet genoemd dan door naar Vraag 1B45

Vraag 1B35

Betreft de toezegging tot aanvulling op de werkloosheidsuitkering...

Enq.: LEES OP, combinaties van antwoord 3 met 1 of 2 zijn mogelijk

- 1: een vast bedrag gedurende de loop van de werkloosheidsuitkering
- 2: de aanvulling tot een bepaald percentage van het laatstverdiende loon gedurende de loop van de werkloosheidsuitkering of
- 3: een uitkering die doorloopt na afloop van de werkloosheidsuitkering
- 4: [niet oplezen] geen van bovenstaande, andere aanvulling
- 5: weet niet/w.n.z.

Vraag 1B36A**Als Vraag 1B35 is 1**

Is dat een vast bedrag per maand of per 4 weken?

- 1: per maand
- 2: per 4 weken
- 3: weet niet/w.n.z.

Vraag 1B36B**Als Vraag 1B35 is 1**

Wat is de hoogte van het vaste bedrag?

Bedrag:

Vraag 1B37A**Als Vraag 1B35 is 2**

Staat het percentage van het laatstverdiende loon vast of wisselt dat percentage gedurende de loop van de werkloosheidsuitkering?

- 1: vast percentage
- 2: variabel percentage
- 3: weet niet/w.n.z

Vraag 1B37B**Als Vraag 1B35 is 2 & V1B37A is 1**

Tot welk percentage van het laatstverdiende loon wordt er uitgekeerd?
Percentage:

Vraag 1B37C1 + 1B37C2**Als Vraag 1B35 is 2 & V1B37A is 2**

Kunt u aangeven in welke periode tot welk percentage de uitkering werd aangevuld, bijvoorbeeld de eerste 6 maanden tot 70 %, de volgende 6 maanden tot 50% etcetera.

Enq.: WEET NIET/W.N.Z. is 999, NIET MEER PERIODEN is 888

de eerste ... maanden tot het %

Vraag 1B37C3 + 1B37C4

de volgende .. maanden tot het % ...

Vraag 1B37C5 + 1B37C6

de volgende ... maanden tot het % ...

Vraag 1B37C7 + 1B37C8

de volgende ... maanden tot het % ...

Vraag 1B38A + 1B38B**Als Vraag 1B35 is 2**

Gedurende hoeveel jaren en maanden zou de uitkering ten hoogste worden aangevuld?
jaar en maanden

Vraag 1B39A + 1B39B**Als Vraag 1B35 is 2**

Hoe lang is de aanvulling op de uitkering daadwerkelijk uitbetaald?

Enq.: WEET NIET/W.N.Z. is 999

Enq.: Aanvulling wordt nog steeds uitbetaald is 888

jaar en maanden

Vraag 1B40

Wat denkt u dat de kosten van de periodieke aanvulling voor het bedrijf in totaal zijn geweest?

Totale kosten:

Als Vraag 1B35 ongelijk is aan 3 dan door naar Vraag 1B45**Vraag 1B41A + 1B41B****Als Vraag 1B35 is 3**

Welk bedrag per maand zou na afloop van de werkloosheidsuitkering worden doorbetaald?

Enq.: WEET NIET/W.N.Z. is 999999, TIK "0" als men bedrag per 4 weken

Bedrag per maand :

Bedrag per 4 weken:

Vraag 1B42A + 1B42B***Als Vraag 1B35 is 3***

Gedurende hoeveel jaren en maanden zou de uitkering na afloop van de werkloosheidsuitkering ten hoogste worden doorbetaald?
jaar en maanden

Vraag 1B43A + 1B43B***Als Vraag 1B35 is 3***

Hoe lang is de uitkering na afloop van de werkloosheidsuitkering daadwerkelijk uitbetaald?
jaar en maanden

Vraag 1B44***Als Vraag 1B35 is 3***

Wat denkt u dat de kosten van deze uitkering voor het bedrijf in totaal zijn geweest of zullen zijn?
Totale kosten:

Als bij Vraag B129A optie 3 niet genoemd dan door naar Vraag 1B50

Vraag 1B45

Is de bijdrage voor pensioenopbouw toegekend in de vorm van een bedrag ineens of van een periodieke uitkering?

- 1: bedrag ineens
- 2: periodieke uitkering
- 3: weet niet/w.n.z.

Als Vraag 1B45 is 3 dan door naar Vraag 1B49

Vraag 1B46

Om welk bedrag gaat het daarbij?

Enq.: WEET NIET/W.N.Z. is 999999

Bedrag:

Als Vraag 1B45 is 1 dan door naar Vraag 1B49

Vraag 1B47A***Als Vraag 1B46 is kleiner dan 999999***

En wordt het bedrag per 4 weken, per maand, per kwartaal of per jaar uitgekeerd?

- 1: per 4 weken
- 2: per maand
- 3: per kwartaal
- 4: per jaar
- 5: nog andere periode, namelijk....
- 6: weet niet/w.n.z.

Vraag 1B47

Gedurende hoeveel jaren zou de periodieke bijdrage voor pensioenopbouw ten hoogste worden aangevuld?

Enq.: WEET NIET/W.N.Z. is 999

Aantal jaar:

Vraag 1B48A + 1B48B

Hoeveel jaren en maanden is de bijdrage voor pensioenopbouw daadwerkelijk uitbetaald?

Enq.: WEET NIET/W.N.Z. is 999

Enq.: bijdrage wordt nog steeds uitbetaald is 888

jaar en maanden

Als Vraag 1B48A is 888 of Vraag 1B48A is 999 dan door naar Vraag 1B49

Vraag 1B49

Wat denkt u dat de kosten van de pensioenaanvulling voor het bedrijf in totaal zijn geweest?

Totale kosten:

Vraag 1B50

Als bij Vraag 1B29 optie 4 genoemd is

Wat waren de kosten die waren gemoeid met het bemiddelen naar ander werk?

Totale kosten:

Vraag 1B51

Als bij Vraag 1B29 optie 5 genoemd is

Wat waren de kosten die waren gemoeid met de cursus of opleiding?

Totale kosten:

Vraag 1B52

Als bij Vraag 1B29 optie 6 genoemd is

U heeft aangeven de werknemer een "ander soort vergoeding" bij diens vertrek te hebben meegegeven.

Wat waren de kosten die waren gemoeid met deze andere soort vergoeding?

Totale kosten:

Vraag 1B53

Zijn er voor het bedrijf nog andere kosten met dit ontslag gemoeid, die in het voorgaande nog niet aan de orde zijn geweest en, zo ja, waarop hadden deze kosten betrekking?

1: ja, deze andere kosten hadden betrekking op....

2: nee

3: weet niet / wil niet zeggen

Vraag 1B54

Als Vraag 1b53 is 1

Wat was het totaalbedrag van deze andere kosten?

Totale kosten:

Vraag 1B55

Tot slot over de kosten van dit ontslag, hoeveel heeft, denkt u, de beëindiging van het dienstverband met deze werknemer het bedrijf in totaal gekost?

Totale kosten:

Vraag 1C1

Dan heb ik nu enkele vragen over het dienstverband van de ontslagen werknemer. Sinds welke datum was de werknemer bij het bedrijf in dienst?

Enq.: inclusief dienstverband bij eventuele rechtsvoorgangers

Sinds:

Vraag 1C1B**Als Vraag 1C1 = weet niet/w.n.z.**

Weet u wellicht wel welk jaar de werknemer bij het bedrijf in dienst is gekomen?

Jaartal:

Vraag 1C2

Wat is de geboortedatum van de werknemer?

Enq.: NOTEER ALS DAG - MAAND - JAAR

Enq.: WEET NIET/W.N.Z. is 01-01-1930

Geboortedatum:

Vraag 1C2B**Als Vraag 1C2 = weet niet/w.n.z.**

Weet u wellicht wel de leeftijd van de werknemer bij ontslag?

Leeftijd:

Vraag 1C3

Was de werknemer een man of een vrouw?

1: man

2: vrouw

3: weet niet/w.n.z.

Vraag 1C4

Wat was de hoogste opleiding die de werknemer had voltooid?

1: basisonderwijs

2: MAVO

3: voorbereidend beroepsonderwijs

4: HAVO / VWO

5: middelbaar beroepsonderwijs

6: hoger beroepsonderwijs

7: universitair onderwijs

8: nog anders, namelijk..

9: geen opleiding afgemaakt

10: weet niet/w.n.z.

Vraag 1C5A + 1C5B

Wat was het laatstverdiende brutosalaris per maand van de werknemer?

Enq.: WEET NIET/W.N.Z. is 999999, TIK "0" als men bedrag per 4 weken

Bedrag per maand :

Bedrag per 4 weken:

Vraag 1C5C

Had de werknemer een fulltime of een parttime aanstelling?

1: fulltime

2: parttime

3: weet niet/w.n.z.

Vraag 1C5D**Als Vraag 1C5C = 2**

Wat was de aanstelling uitgedrukt in FTE?

Enq.: WEET NIET/W.N.Z. = 9

Aantal FTE:

Vraag 1C6

Had de werknemer.....?

Enq.: LEES OP

- 1: een vaste eindejaarsuitkering (bijvoorbeeld een 'dertiede maand')
- 2: andere tegemoetkomingen bovenop zijn maandsalaris
- 3: geen van bovenstaande
- 4: weet niet/w.n.z.

Vraag 1C7***Als Vraag 1C6 is 1***

Waaruit bestond die vaste eindejaarsuitkering?

Enq.: Eventueel oplezen

- 1: een percentage van het salaris, namelijk... (%)
- 2: een dertiede maand (dus 8,3 %)
- 3: een vast bedrag, namelijk..(bedrag in hele euro's)
- 4: nog anders, namelijk..
- 5: weet niet/w.n.z.

Vraag 1C8***Als Vraag 1C6 is 2***

Hoeveel bedroegen deze andere tegemoetkomingen in geld op jaarbasis?

Totale tegemoetkomingen:

Vraag 1C10

Weet u misschien of de werknemer na zijn ontslag

Enq.: LEES OP

- 1: werkloos en werkzoekend was of
- 2: direct aansluitend of binnen drie maanden ander werk heeft gevonden of
- 3: is gestopt met betaald werk (pensioen, zorgtaken, enzovoort).
- 4: weet niet/w.n.z.

Vraag E1

Dan heb ik tot slot nog twee vragen over uw vestiging.

Hoeveel werknemers werken er in totaal bij deze vestiging?

Aantal werknemers:

Vraag E2

Hoeveel van deze werknemers werken op basis van een vast contract?

Vraag A3

Heeft uw vestiging de afgelopen drie jaar een tijdelijk contract, dus een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, na afloop daarvan niet verlengd?

- 1: ja
- 2: nee
- 3: weet niet

Vraag d1_06***Als Vraag A3 = 1***

En hoe vaak is het in 2006 voorgekomen?

Aantal in 2006:

Vraag VERV

U heeft aangegeven de afgelopen drie jaar in totaal {aantal} ontslaggevallen te hebben gehad. Over de overige {rest} ontslaggevallen bij uw vestiging willen wij ook graag meer weten.

Het gaat dan vooral om de kosten die uw vestiging heeft gemaakt om de werknemers te ontslaan. Daartoe willen wij u graag uitnodigen deze vragen via internet of per post te beantwoorden.

Bent u bereid tot verdere medewerking?

- 1: ja, via internet
- 2: ja, per post
- 3: nee

Vraag VERV2***Als collectief ontslag van 42 of meer werknemers***

Eerder heeft u aangegeven te maken te hebben gehad met een collectief ontslag. Hierover zou de opdrachtgever, de Universiteit van Amsterdam, graag meer willen weten. Heeft u er bezwaar tegen als wij uw naam doorgeven aan de opdrachtgever. Al uw overige antwoorden zullen anoniem blijven.

- 1: ja, bezwaar
- 2: nee, geen bezwaar / wil naam doorgeven

Als Vraag VERV is 1 dan door naar Vraag WEB

Als Vraag VERV is 3 dan door naar Einde5

Vraag POST1

Dan wil ik graag de adresgegevens van uw vestiging noteren.

Enq.: Noteer postadres (adres, PC + woonplaats)

dan door naar *Vraag naam*

Vraag WEB

Dan wil ik graag uw e-mailadres noteren.

Enq.: Noteer zorgvuldig!

E-mail adres:

Vraag naam

Dan wil ik graag uw naam noteren

Enq.: Noteer als P. Pieterse

Naam:

Vraag geslacht

Enq.: Noteer geslacht

- 1: man
- 2: vrouw

Als Vraag A2 is groter dan 1 of AANTAL is 0 dan door naar Afsluiting 2

Als Vraag VERV is 1 dan door naar Afsluiting 3

Als Vraag VERV is 2 dan door naar Afsluiting 4

Afsluiting

Dan waren dit al mijn vragen. Ik dank u hartelijk voor uw medewerking aan dit onderzoek en ik wens u verder een prettige dag/avond.

Afsluiting 2

Dan waren dit al mijn vragen. Ik dank u hartelijk voor uw medewerking aan dit onderzoek en ik wens u verder een prettige dag/avond.

Afsluiting 3

Dan waren dit al mijn vragen. Wij zullen u binnenkort een e-mail met een link naar de vragenlijst toesturen. Ik dank u hartelijk voor uw medewerking aan dit onderzoek en ik wens u verder een prettige dag/avond.

Afsluiting 4

Dan waren dit al mijn vragen. Wij zullen u binnenkort de vragenlijst per post toesturen. Ik dank u hartelijk voor uw medewerking aan dit onderzoek en ik wens u verder een prettige dag/avond.

Afsluiting 5

Dan waren dit al mijn vragen. Ik dank u hartelijk voor uw medewerking aan dit onderzoek en ik wens u verder een prettige dag/avond.

Literatuur

- Beltzer, R.M., R. Knegt & A.D.M. van Rijs, *Vergoedingen bij ontslag van werknemers en ambtenaren*, Den Haag (Min. SZW/Elsevier) 1999.
- Beltzer, R.M., R. Knegt, F. Marcelissen & I. van de Pas, *Het reïntegratieplan bij verzoeken om ontbinding van de arbeidsovereenkomst van zieke werknemers*. Den Haag: Min. van SZW/Elsevier, 2000.
- Knegt, R., *Ontslagvergoedingen en WW*, rapport aan Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid, directie FEZ, november 2004 (nog niet gepubliceerd).
- Knegt, R., 'Culpably unemployed: the differential relevance of modes of job loss for benefit entitlements and their consequences', in: J. Berghman, A. Nagelkerke, K. Boos, R. Doeschot & G. Vonk (eds), *Social Security in Transition*, The Hague: Kluwer Law International 2002, p. 215-228.
- Knegt, R., 'Van bureaucraat tot rechter en vice versa: een halve eeuw dual ontslagstelsel', *Sociaal Recht*, jrg. 15, 2000, nr. 12, p. 362-366.
- Loonstra, C.L., L. Verburg, C.G. Scholtens, G.J.J. Heerma Van Voss, E. Verhulp, *Ontslagrecht in beweging*, Den Haag: Sdu, 2004.

HUGO SINZHEIMER INSTITUUT

UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

Rokin 84
1012 KX Amsterdam

tel. 020 525 3560
fax 020 525 3648