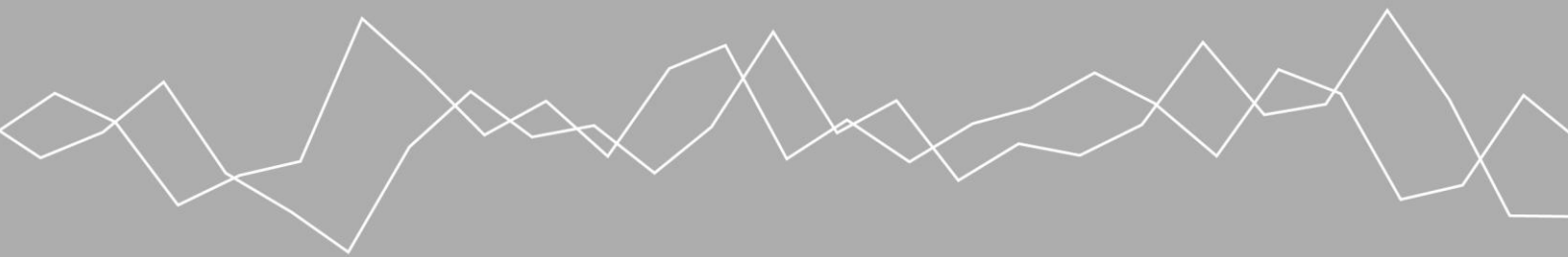


De kosten van ontslag met wederzijds
goedvinden voor werkgevers



Amsterdam, mei 2017
In opdracht van het Ministerie van Economische Zaken

De kosten van ontslag met wederzijds goedvinden voor werkgevers

Arjan Heyma
Siemen van der Werff
Lieke Megens
Hanneke Bennaars (Hugo Sinzheimer Instituut)
Mirjam Engelen (De Beleidsonderzoekers)



seo economisch onderzoek

“De wetenschap dat het goed is”

SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winst-oogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport nr. 2017-25

ISBN 978-90-6733-862-2

Copyright © 2017 SEO Amsterdam. Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via secretariaat@seo.nl

Samenvatting

Ontslag met wederzijds goedvinden is met een aandeel van circa 70 procent de meest voorkomende ontslagroute in 2015-2016. Het aandeel ervan in het totaal aantal ontslagen is sinds 2011-2012 gestegen (toen 61 procent), terwijl het totaal aantal ontslagen is afgenomen. De kosten van ontslag met wederzijds goedvinden zijn met ongeveer 2 procent gestegen sinds de jaren 2011-2012. Dat is het saldo van een daling met 20 procent van de hoogte van ontslagvergoedingen aan ontslagen werknemers en een stijging van tijdbestedingskosten, juridische kosten en vooral de kosten van improductiviteit van de ontslagen werknemers. De meeste werkgevers geven aan dat zij werknemers met vaste contracten niet eerder of later ontslaan door de nieuwe ontslagregels in de Wet Werk en Zekerheid (Wwz).

Doel van het onderzoek

Het doel van dit onderzoek is om op empirische basis de kosten voor werkgevers bij ontslag met wederzijds goedvinden te bepalen gedurende de periode 2015-2016. Dit zijn ontslagen waarbij partijen in onderling overleg uit elkaar gaan, zonder gerechtelijke procedure, bijvoorbeeld omdat de werkgever vindt dat de werknemer niet goed meer functioneert of omdat er bedrijfseconomische redenen zijn. Uitsluitend ontslag met wederzijds goedvinden uit vaste contracten is onderzocht. Daarnaast leidt dit onderzoek tot een antwoord op de vraag of werkgevers langer wachten met het ontslaan van werknemers door een mogelijk gepercipieerde hoge(re) ontslagdrempel. De kosten van ontslag in 2015-2016 worden vergeleken met de berekende kosten uit het onderzoek van Panteia (2013) dat de kosten in de periode 2011-2012 onderzocht. Om die vergelijking zo goed mogelijk te kunnen maken, is de onderzoeksopzet vergelijkbaar met de opzet in dat rapport. Sinds het rapport van Panteia is in 2015 de Wet Werk en Zekerheid (Wwz) ingevoerd, waarin de regels met betrekking tot de ontslagroutes via UWV en de kantonrechter zijn veranderd. Dit kan van invloed zijn op de gekozen ontslagroutes, de gepercipieerde ontslagdrempel en mogelijk ook op de kosten van ontslag met wederzijds goedvinden.

Kostensoorten

In een ontslaggeval met wederzijds goedvinden wordt de beëindigingsvergoeding in onderling overleg vastgesteld. Er is geen sprake van een wettelijke basis voor deze vergoeding, al kan bijvoorbeeld de wettelijke transitievergoeding in een onderhandelingstraject als uitgangspunt worden genomen. Naast de beëindigingsvergoeding brengt ontslag ook andere kosten voor werkgevers met zich mee. Bij ontslagen met wederzijds goedvinden zijn dit onder andere juridische kosten, tijdbestedingskosten (van de werkgever), procedurekosten, improductiviteitskosten (waarbij de werkgever een niet actieve werknemer doorbetaalt) en vergoedingen aan de werknemer (anders dan de eerder genoemde eenmalige beëindigingsvergoeding).

Methode van onderzoek

Het onderzoek is uitgevoerd onder werkgevers in Nederland met ten minste vijf werknemers in dienst. Werkgevers die onder het ambtenarenrecht vallen zijn vanwege hun bijzondere positie in het arbeidsrecht buiten het onderzoek gelaten. Geselecteerde werkgevers hebben een brief gekregen met een aankondiging van het onderzoek, waarbij zij zijn gevraagd een online vragenlijst in te vullen. Indien zij niet online reageerden, zijn zij telefonisch benaderd. Daarnaast zijn er op twee

momenten interviews gehouden met ervaringsdeskundigen op het gebied van ontslag met wederzijds goedvinden. Het eerste moment ligt voorafgaand aan de enquête om de vragenlijst zo accuraat mogelijk te maken. Het tweede moment is nadat de resultaten van de enquête bekend waren om aanvullende duiding van de resultaten te verkrijgen.

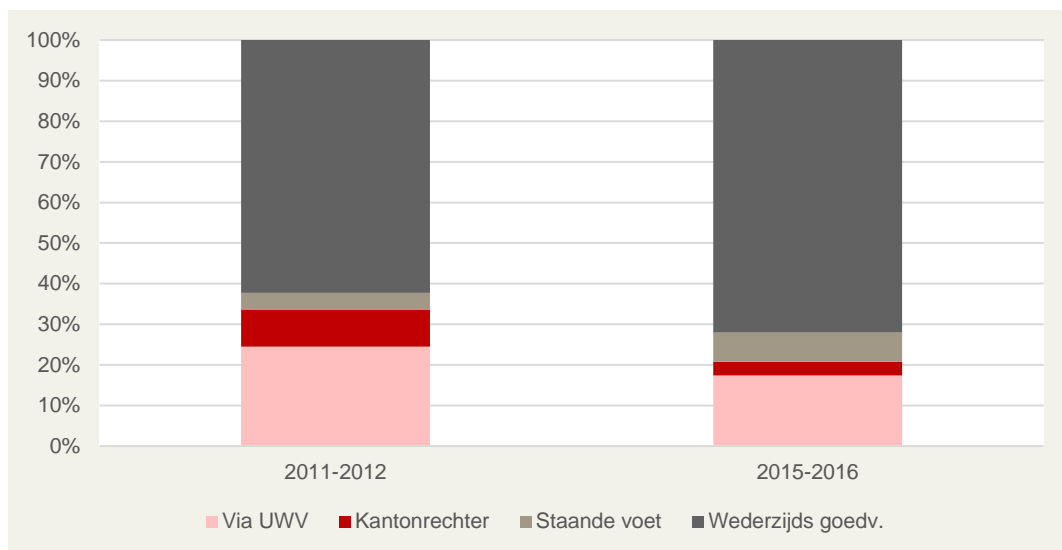
Respons

In totaal hebben 3.853 bedrijfsvestigingen gerepsondeerd. Hiervan hebben 1.270 vestigingen één of meerdere ontslaggevallen gehad in 2015 en/of 2016. Van deze vestigingen zijn er 1.092 waarbij één of meerdere werknemers met wederzijds goedvinden zijn ontslagen. Voor het laatste ontslaggeval met wederzijds goedvinden is naar de kosten van ontslag gevraagd. Een aanvullend aantal van 52 vestigingen heeft gebruik gemaakt van de mogelijkheid om ook voor een tweede ontslaggeval met wederzijds goedvinden online vragen over ontslagkosten in te vullen. In totaal zijn er daarom 1.144 ontslaggevallen met wederzijds goedvinden beschikbaar in de steekproef, op basis waarvan de ontslagkosten zijn bepaald.

Gebruikte ontslagroutes

Er zijn naar schatting 225 duizend ontslagzaken geweest in de periode 2015-2016. Wederzijds goedvinden is, net als in de periode 2011-2012, de meest gebruikte ontslagroute. Bovendien is het aandeel van dit type ontslagen toegenomen, van 61 naar ruim 70 procent van alle ontslagroutes. Dit laat Figuur S.1 zien. Het aandeel ontslagen via de kantonrechter en via UWV is afgenomen. De vergelijking gaat niet helemaal op, omdat het onderzoek van Panteia (2013) de overheidssectoren meenam, waardoor ambtenaren die zijn ontslagen in 2011-2012 zijn meegenomen in de cijfers. Deze zijn in het huidige onderzoek niet meegenomen. Dit betrof destijds slechts 6 procent van het totaal aantal ontslagen, waarvan een derde via ontslagroute ‘eenzijdige beëindiging’. De groei van het aandeel ontslagzaken met wederzijds goedvinden is daarom niet het gevolg van deze selectie.

Figuur S.1 Grote aandeel ontslagen met wederzijds goedvinden verder toegenomen



Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

Kosten van ontslag met wederzijds goedvinden

De gemiddelde ontslagkosten bij ontslag met wederzijds goedvinden bedroegen in 2015-2016 bijna € 24 duizend. Ongeveer de helft van die kosten bestond uit eenmalige vergoedingen aan de ontslagen werknemer en bijna een derde uit improductiviteitskosten, ofwel kosten in de periode dat een werknemer nog in dienst is, maar geen productieve arbeid meer verricht. Dat betekent dat 80 procent van de gemiddelde ontslagkosten uit overdrachten aan de ontslagen werknemer bestaat, gemiddeld ongeveer € 19 duizend. Dit bedrag komt voornamelijk tot stand via afspraken tussen werknemer en werkgever, zonder dat er een wettelijke verplichting bestaat. De rest van de kosten maakt de werkgever vooral in de vorm van eigen tijdsbesteding en eventuele juridische bijstand.

De gemiddelde kosten (gecorrigeerd voor inflatie) van de laatste ontslagzaak met wederzijds goedvinden in de periode 2015-2016 liggen 2 procent hoger dan in 2011-2012. In 2011-2012 bedroegen de totale ontslagkosten ruim € 23 duizend. In Tabel S.1 zijn de gemiddelde kosten per kostensoort weergegeven voor beide periodes, zowel in absolute kosten als uitgedrukt in het gemiddelde aantal maandsalarissen van werknemers.

Tabel S.1 Gemiddelde kosten per kostensoort in de jaren 2011-2012 versus 2015-2016

	2011-2012	In aantal maandsalarissen	2015-2016	In aantal maandsalarissen
Tijdbestedingskosten	€ 2.072	0,7	€ 2.997	1,4
Juridische kosten	€ 1.501	0,5	€ 1.773	0,7
Vergoedingen	€ 15.164	5,0	€ 12.171	4,3
Improductiviteitskosten	€ 4.168	1,4	€ 6.840	2,5
Overige ontslagkosten	€ 511	0,2	€ 166	0,1
Totale ontslagkosten	€ 23.416	7,7	€ 23.946	9,0
Aantal observaties	739		1.143	

Bron: Panteia (2013) & SEO Economisch Onderzoek (2017). De cijfers zijn gecorrigeerd voor inflatie volgens cijfers van het CBS en weergegeven in 2016-euro's.

De stijging van ontslagkosten geldt voor vrijwel alle kostensoorten, met uitzondering van de post vergoedingen en overige ontslagkosten. In termen van maandsalarissen zijn de totale overdrachten aan werknemers met gemiddeld 6 procent gestegen, van 6,4 maandsalarissen in 2011-2012 naar 6,8 maandsalarissen in 2015-2016. Die stijging komt voort uit een daling van de vergoedingen aan werknemers en een stijging van de duur dat een werknemer wordt doorbetaald zonder arbeid te hoeven verrichten, de zogenaamde improductiviteitskosten.

In maandsalarissen zijn de beëindigingsvergoedingen aan werknemers met gemiddeld 14 procent gedaald, van 5,0 maandsalarissen in 2011-2012 naar 4,3 maandsalarissen in 2015-2016. Belangrijk hierbij is dat in deze periode de transitievergoeding is geïntroduceerd en de rol heeft overgenomen van de kantonrechtersformule als norm voor een eenmalig bedrag bij ontslag. Omdat de gemid-

delde transitievergoeding lager is dan de gemiddelde vergoeding op basis van de kantonrechtersformule, kan worden verwacht dat de gemiddelde beëindigingsvergoeding aan werknemers zou zijn gedaald.

In de jaren 2015-2016 werd in 79 procent van de ontslaggevallen met wederzijds goedvinden een beëindigingsvergoeding uitgekeerd. In de jaren 2011-2012 was dat nog 71 procent. De wettelijke transitievergoeding is het belangrijkste uitgangspunt voor de hoogte van deze vergoeding (in 46 procent van de gevallen), maar het bedrag wordt ook regelmatig bepaald op basis van een onderlinge afspraak of individueel maatwerk (in 35 procent van de gevallen). Daarbij kan de wettelijke transitievergoeding nog wel als referentie worden gebruikt. Van de werkgevers die uitgaan van de transitievergoeding, zeggen de meesten een bedrag uit te keren dat gelijk is aan de wettelijke transitievergoeding. Uitgedrukt in bruto maandsalarissen ontvangen ontslagen werknemers na wederzijds goedvinden een eenmalig bedrag bij ontslag van 0,46 maandsalaris per gewerkt dienstjaar. Dit is het gevolg van een combinatie van relatief lange dienstverbanden en een eenmalige vergoeding die over het algemeen (iets) boven de wettelijke transitievergoeding ligt. Daarnaast ontvangen ontslagen werknemers vaak nog andere vergoedingen, zoals een tegemoetkoming in de kosten van outplacement, cursussen of loonsuppletie. Door deze extra componenten stijgen de totale vergoedingen naar gemiddeld 0,57 maandsalarissen per dienstjaar.

De improductiviteitskosten zijn gestegen van 1,4 maandsalarissen in 2011-2012 naar 2,5 maandsalarissen in 2015-2016, ofwel van ongeveer 6 weken in dienst zonder dat de werknemer productief is, naar ruim 10 weken in dienst zonder te werken. De geïnterviewde ervaringsdeskundigen geven vrijwel zonder uitzondering aan dat in de onderhandelingspraktijk de lagere vergoeding vaak gecompenseerd wordt door een langere periode waarin de werknemer is vrijgesteld van werk. Op die manier kunnen werkgevers tot overeenstemming komen zonder bij de post vergoedingen al te veel af te (willen) wijken van de wettelijke transitievergoeding. Per saldo zijn daardoor de totale overdrachten aan werknemers gestegen, contrair aan de verlaging van de wettelijk te betalen transitievergoeding via de route van de kantonrechter.

Tenslotte zijn de gemiddelde totale procedurele kosten van ontslag (gecorrigeerd voor inflatie) gestegen van € 3.573 in 2011-2012 naar € 4.770 in 2015-2016, ofwel een stijging van 33 procent. De tijdsbestedingskosten namen met 45 procent toe en de juridische kosten met 18 procent. Ten aanzien van de tijdsbestedingskosten kan de stijging volledig worden verklaard doordat er in 2015-2016 meer hogere functies betrokken waren bij ontslagprocedures (directeuren en direct leidinggevenden), die per ontslaggeval meer tijd besteedden en tegen hogere loonkosten dan in 2011-2012. Voor de juridische kosten kan niet goed worden nagegaan of de stijging is te wijten aan de inzet van meer of andersoortige juridische bijstand, of aan een hogere prijs van deze juridische bijstand.

Verschillen in kosten naar kenmerken werknemers en werkgevers

De hoogte van ontslagkosten met wederzijds goedvinden is vooral afhankelijk van de salarishoogte en de lengte van het dienstverband van werknemers. Voor werknemers die langer in dienst zijn en/of meer verdienen zijn de kosten aanzienlijk hoger. Dit wordt vooral veroorzaakt door de beëindigingsvergoeding die aan ontslagen medewerkers worden uitgekeerd. Deze wordt immers meestal gerelateerd aan de wettelijke transitievergoeding, die weer afhankelijk is van het salaris en de lengte van het dienstverband. Ontslagkosten zijn hoger voor mannen, voltijdsmedewerkers en

ouderen. Dat komt onder meer doordat deze groepen vaker een hoger salaris hebben en doordat ouderen vaker een langer dienstverband hebben. De kosten van ontslag met wederzijds goedvinden liggen hoger bij grotere bedrijven dan bij kleinere bedrijven, ook weer vooral het gevolg van de eenmalige ontslagvergoeding aan ontslagen werknemers. Dit komt vooral omdat ontslagen werknemers van grotere bedrijven gemiddeld een hoger salaris hebben en gemiddeld langer in dienst zijn. Er is ook enige variatie in ontslagkosten tussen sectoren. Zo kent de sector landbouw en industrie gemiddeld de hoogste absolute ontslagkosten bij ontslag met wederzijds goedvinden, de sector vervoer en communicatie de laagste. Of dit het gevolg is van de specifieke samenstelling van het personeelsbestand is niet onderzocht.

Percepties van werkgevers over ontslagkosten

Uit de enquêtes onder werkgevers blijkt dat de grote meerderheid niet langer wacht met ontslag (of sneller tot ontslag overgaat) dan onder de oude ontslagregels. Het totale aantal ontslagen lijkt sinds de invoering van de Wvz in de loop van 2015 niet te zijn gedaald. De bevindingen ondersteunen de stelling dat de invoering van de Wvz niet heeft geleid tot een beperking van het aantal ontslaggevallen ten opzichte van de oude ontslagregels. Wel zijn er beperkte verschillen tussen werkgevers. Bij grote bedrijven geeft een groter gedeelte aan langer te wachten met ontslag. Maar ook hier zijn dit net als bij kleine bedrijven minder dan 20 procent van de werkgevers. De werkgevers die niemand ontslagen hebben, geven niet aan dat dit komt doordat zij daarin (meer) belemmerd worden door de nieuwe ontslagregels.

Inhoud

Samenvatting	i
1 Inleiding	1
1.1 Achtergrond en onderzoeksvragen	1
1.2 Beëindiging arbeidsovereenkomst - juridisch kader	2
2 Methode	7
2.1 Enquête en interviews	7
2.2 Respons.....	8
3 Aantallen ontslagen	11
3.1 Aantal vestigingen met ontslagen in 2015-2016.....	11
3.2 Totaal aantal ontslagen	13
3.3 Totaal aantal ontslagen in Nederland.....	15
3.4 Verschillen met 2011-2012	16
4 Ontslagroutes	19
4.1 Gevolgde ontslagroutes.....	19
4.2 Verschillen met 2011-2012	21
5 Kosten bij ontslag met wederzijds goedvinden	23
5.1 Redenen voor ontslag met wederzijds goedvinden	23
5.2 Totale kosten per ontslaggeval met wederzijds goedvinden	24
6 Ontslagkosten per kostensoort	37
6.1 Ontslagkosten per kostenpost in 2015-2016	37
7 Percepties van werkgevers	49
7.1 De rol van ontslagkosten	49
7.2 De rol van de nieuwe ontslagregels.....	51
8 Conclusies	55
Literatuur	61
Bijlage A Vragenlijst	63
Bijlage B Steekproefverantwoording	95
Bijlage C Aanvullende tabellen	97
Bijlage D Leden klankbordgroep	103

1 Inleiding

Dit rapport geeft een beeld van de kosten van ontslag met wederzijds goedvinden voor werkgevers in 2015 en 2016. Daarnaast rapporteert het de mate waarin verschillende ontslagroutes worden gebruikt. Voor beide grootbeden wordt een vergelijking gemaakt met eerdere resultaten voor de jaren 2011 en 2012. Verder wordt de invloed van ontslagregels op de keuze om een werknemer al dan niet te ontslaan besproken.

1.1 Achtergrond en onderzoeksvragen

Er is behoefte om regelmatig de kosten van ontslag voor werkgevers te onderzoeken. De laatste keer dat uitgebreid onderzoek is gedaan naar de ontslagkosten van werkgevers was in 2013.¹ Daarvoor is in 2007 onderzoek gedaan naar de kosten van ontslag.² Paragraaf 1.2 bespreekt de wettelijke regels met betrekking tot ontslag zoals deze sinds 1 juli 2015 in de Wet Werk en Zekerheid (Wwz) zijn vastgelegd.

Uit het onderzoek van Panteia (2013) kwam het ontslag met wederzijds goedvinden naar voren als de meest toegepaste ontslagroute. In 2011-2012 werd 61 procent van de ontslagen via deze route afgehandeld. Er is geen wettelijke verplichting om bij een ontslag met wederzijds goedvinden een beëindigingsvergoeding te betalen, maar zo'n beëindigingsvergoeding kan in onderling overleg worden vastgesteld. Voor de hoogte ervan kan bijvoorbeeld de wettelijke transitievergoeding bij gedwongen ontslag als uitgangspunt worden genomen. Naast deze beëindigingsvergoeding zijn er ook andere kosten van ontslag. Voor ontslagen met wederzijds goedvinden zijn dit onder andere juridische kosten, tijdsbestedingskosten (van de werkgever), procedurekosten, improductiviteitskosten (waarbij de werkgever een niet actieve werknemer doorbetaalt) en vergoedingen aan de werknemer (waaronder een eventuele eenmalige vergoeding).

Het doel van dit onderzoek is om op empirische basis de kosten voor werkgevers bij ontslag met wederzijds goedvinden te bepalen. Daarnaast leidt dit onderzoek tot een antwoord op de vraag of werkgevers langer wachten met het ontslaan van werknemers door de perceptie van een hogere ontslagdrempel. De kosten van ontslag worden vervolgens vergeleken met de berekende kosten uit het onderzoek van Panteia (2013). Om die vergelijking zo goed mogelijk te kunnen maken, is de onderzoeksopzet vergelijkbaar met die in 2013. Hoofdstuk 2 bespreekt deze methode.

Onderzoeksvragen

Op basis van het voorgaande beantwoordt dit onderzoek de volgende onderzoeksvragen:

Ontslagroutes

- Wat zijn de aantallen ontslagen per ontslagroute (inclusief ontslagen met wederzijds goedvinden)?
 - Hoe hebben deze aantallen zich ontwikkeld ten opzichte van 2012?

¹ Hoevenagel, R. & Engelen, M. (2013). Ontslagkosten van werkgevers in 2012, Panteia, Zoetermeer.

² Knegt, R. & Tros, F.H. (2007). Ontslagkosten van werkgevers, HSI, Amsterdam.

- Wat is er te zeggen over de drijvende factoren achter deze ontwikkeling? (zoals conjunctuur, regelgeving, etc.)
- Is er een ontwikkeling door de tijd waarneembaar in de incidentie van de gekozen ontslagroute voor de ontslagzaken in de periode 2015-2016?

Kosten van ontslag met wederzijds goedvinden

- Wat zijn de kosten van ontslag met wederzijds goedvinden, uitgesplitst naar relevante kosten-categorieën (administratief/juridisch, improductiviteit en vergoedingen)?
 - Hoe hebben deze kosten zich ontwikkeld ten opzichte van 2012?
 - Wat is er te zeggen over de drijvende factoren achter deze ontwikkeling?
- In welke mate hangen de kosten van ontslag met wederzijds goedvinden samen met achtergrondkenmerken zoals geslacht, leeftijd, lengte dienstverband en salarishoogte van de ontslagen werknemer?
 - Is dat veranderd ten opzichte van 2012 en zo ja, hoe?
- In hoeverre verschillen de ontslagkosten van ontslag met wederzijds goedvinden naar bedrijfs-grootte, en hoe groot is de spreiding tussen sectoren?
 - Hoe is dat veranderd ten opzichte van 2012?
- Is er een ontwikkeling door de tijd waarneembaar in de hoogte van de ontslagkosten bij ontslag met wederzijds goedvinden voor de ontslagzaken in de periode 2015-2016?

Percepties van werkgevers

- Is er inzicht te geven in hoeverre werkgevers langer wachten met een ontslagaanvraag dan onder het oude recht, dan wel helemaal niet meer ontslaan?

Deze onderzoeksvragen behandelen allemaal ontslagen van werknemers met een vast contract. De inhoudelijke hoofdstukken hierna volgen deze volgorde. Eerst worden de gevolgde ontslagroutes besproken, dan de kosten van de ontslagroute met wederzijds goedvinden en ten slotte de percepties over de rol en de hoogte van ontslagkosten bij werkgevers in hun beslissing om al dan niet een werknemer te ontslaan.

1.2 Beëindiging arbeidsovereenkomst - juridisch kader

In deze paragraaf wordt het huidige juridisch kader met betrekking tot het beëindigen van arbeidsovereenkomsten geschetst. Na een algemeen overzicht van de verschillende wijzen van beëindiging, staat de beëindiging met wederzijds goedvinden centraal. Tot slot wordt een aantal overige wijzigingen in de regelgeving of praktijk en een aantal andere onderwerpen die invloed kunnen hebben op ontslagroutes of vergoedingencomponenten behandeld.

Algemeen

Een arbeidsovereenkomst kan op vier manieren eindigen:

- (i) van rechtswege,³
- (ii) door opzegging door de werkgever of de werknemer,
- (iii) door ontbinding door de rechter, of
- (iv) met wederzijds goedvinden.

In geval van een eenzijdige beëindiging door de werkgever (ii of iii) vindt een preventieve toets plaats: bij opzegging is toestemming van het UWV nodig, bij ontbinding beoordeelt de rechter of er voldoende grond is de arbeidsovereenkomst te beëindigen.⁴ Tot 1 juli 2015 was het zo dat de werkgever die een arbeidsovereenkomst wilde beëindigen, ongeacht de grond voor de beëindiging, zelf mocht kiezen of hij dat via het UWV of via de kantonrechter deed. Dus of nu sprake was van een bedrijfseconomische reden, langdurige ziekte of andere in de persoon gelegen redenen zoals disfunctioneren of verstoorde verhoudingen, de werkgever kon altijd zelf de route kiezen. Die keuze had gevolgen voor de kosten van het ontslag. Na een opzegging met toestemming van UWV, was het aan de werknemer om te procederen (voor herstel van de dienstbetrekking of – meestal – een vergoeding) op basis van het oude art. 7:681 BW, het kennelijk onredelijk ontslag. Werde de kantonrechter om ontbinding gevraagd, dan bepaalde de kantonrechter in dezelfde procedure of er recht op een vergoeding bestond. Die vergoeding werd berekend aan de hand van de zogenaamde kantonrechtersformule.⁵ De procedure bij de kantonrechter leidde vaker tot een vergoeding dan de kennelijk onredelijke ontslagprocedure en bovendien lag de vergoeding gemiddeld een stuk hoger. Ook waren de procedures verschillend qua inhoud en qua duur.

Ter uitvoering van het Sociaal Akkoord 2013 is de Wet Werk en Zekerheid (Wwz) vastgesteld en in 2015 (gefaseerd) in werking getreden. Onderdeel is een wijziging van het ontslagrecht. De vier manieren van beëindigen zijn blijven bestaan, maar zijn wel in meer of mindere mate gewijzigd. De belangrijkste wijzigingen zijn: geen keuzevrijheid in ontslagroute meer voor de werkgever, het zoveel mogelijk gelijktrekken van de procedure bij UWV en rechter en een wettelijke vergoeding bij elke onvrijwillige beëindiging. De werkgever heeft geen vrije keuze meer tussen opzegging en ontbinding. Is sprake van een bedrijfseconomische reden of ziekte langer dan twee jaar, dan is de wettelijk voorgeschreven route de opzegging met toestemming van UWV. Is sprake van een andere, limitatief in de wet opgesomde grond, dan is de rechterlijke ontbinding de aangewezen route. Deze verdeling laat overigens de mogelijkheid onverlet dat een werkgever een werknemer op staande voet ontslaat wegens een dringende reden. Dat is een opzegging waarvoor geen toestemming van het UWV nodig is.

De voorheen bestaande verschillen in proceduretijd en beëindigingstermijnen zijn zoveel mogelijk weggenomen. Daarnaast is de transitievergoeding geïntroduceerd. Heeft een arbeidsovereenkomst 24 maanden of langer geduurd en is de overeenkomst geëindigd door opzegging door de werkgever, ontbinding op verzoek van de werkgever of het niet verlengen van een tijdelijk contract op

³ Dit is bijvoorbeeld het geval als de tijd waarvoor een arbeidsovereenkomst is aangegaan is verstreken.

⁴ Dit geldt tenzij de werknemer instemt met het ontslag.

⁵ $A \times B \times C$ waarbij A staat voor een gewogen aantal dienstjaren, B voor het maandsalaris inclusief vaste emolumenten en C de correctiefactor is. In een neutrale situatie is C gelijk aan 1, heeft de werkgever verwijtbaar gehandeld dan gaat de correctiefactor omhoog. Heeft de werknemer verwijtbaar gehandeld, dan gaat C omlaag, soms zelfs tot nul.

initiatief van de werkgever, dan is de werkgever de transitievergoeding verschuldigd.⁶ Deze vergoeding wordt berekend aan de hand van diensttijd en maandsalaris en kent geen correctiefactor. De transitievergoeding is lager dan de oude kantonrechtersformule en kent per 1 januari 2017 een maximum van € 77.000 of een jaarsalaris indien het jaarsalaris hoger is dan € 77.000.⁷ Hiermee zijn de verschillen tussen de ontslagroutes zoveel mogelijk weggenomen.

De hoogte van de transitievergoeding is afhankelijk van de lengte van het dienstverband. Gedurende de eerste 120 maanden bedraagt de transitievergoeding 1/6^e maandsalaris per 6 maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd. Na 120 maanden is dat 1/4^e maandsalaris per elke daaropvolgende periode van 6 maanden. Bij algemene maatregel van bestuur en daarop gebaseerde lagere regelgeving⁸ is vastgesteld wat moet worden verstaan onder een maandsalaris: het overeengekomen bruto-maandloon en, naar rato, vakantiebijslag, vaste eindejaarsuitkering, gemiddelde variabele looncomponenten (zoals bonussen) en vaste looncomponenten (zoals een overwerkvergoeding en ploegentoeslag).⁹

Tot 1 januari 2020 geldt een overgangsregime voor oudere werknemers (art. 7:673a BW). Zijn zij op het moment van ontslag 10 jaar of meer in dienst en 50 jaar of ouder, dan wordt de transitievergoeding voor hen anders berekend. Vanaf de leeftijd van 50 jaar is per half dienstjaar een 1/2 maand aan transitievergoeding verschuldigd. Is de werkgever een kleine werkgever,¹⁰ dan geldt deze regeling niet en is de normale transitievergoeding verschuldigd.

Een andere overgangsregeling is opgenomen in art. 7:973d BW: tot 1 januari 2020 geldt voor kleine ondernemers (zie hiervoor) die een werknemer ontslaan wegens slechte bedrijfseconomische omstandigheden dat ze pas vanaf 1 mei 2013 de transitievergoeding hoeven te berekenen.

Beëindiging met wederzijds goedvinden

Een beëindiging met wederzijds goedvinden moet sinds 1 juli 2015 voldoen aan een vormvereiste: de beëindigingsovereenkomst moet schriftelijk worden gesloten. Daarnaast heeft de werknemer sinds het inwerkingtreden van de Wvz een bedenkttermijn. Hij of zij kan de beëindigingsovereenkomst binnen twee weken ontbinden.¹¹ Is sprake van een beëindigingsovereenkomst, dan is op grond van de wet geen transitievergoeding verschuldigd. Het ligt in de lijn der verwachting dat werknemers niet snel akkoord zullen gaan met een beëindiging als zij niet – ten minste – de transitievergoeding meekrijgen. Daar zouden ze immers in ieder geval recht op hebben als de werkgever eenzijdig beëindigt. De hoogte van de vergoeding die wordt afgesproken en de termijn waarop de arbeidsovereenkomst eindigt is ter vrije onderhandeling tussen partijen. Dat is thans niet anders dan voorheen. Wel ligt het voor de hand aan te nemen dat de norm van de transitievergoeding een

⁶ Dit zijn de hoofdregels. Uitzonderingen en meer specifieke regels zijn te vinden in art. 7:673 BW e.v. Verder is het zo dat indien een werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, de rechter kan bepalen dat de transitievergoeding niet of slechts gedeeltelijk is verschuldigd. Heeft de werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld, dan kan de rechter de werknemer boven op de transitievergoeding een billijke vergoeding toe kennen. Ernstige verwijtbaarheid (aan beide kanten) wordt niet snel aangenomen.

⁷ Het maximumbedrag wordt jaarlijks geïndexeerd.

⁸ Besluit loonbegrip vergoeding aanzettermijn en transitievergoeding, *Stb.* 2014,538 en de Regeling looncomponenten en arbeidsduur, *Strt.* 2014, 36823 en *Strt.* 2015, 34289.

⁹ Er zijn ook bepalingen over provisieloon en stukloon. Deze worden hier buiten beschouwing gelaten.

¹⁰ Ex art. 7:673a lid 2 is sprake van een kleine werkgever als er minder dan 25 werknemers werken op de peildatum (kort gezegd: een half jaar voor het ontslagverzoek).

¹¹ Deze termijn bedraagt 3 weken als de werkgever de werknemer niet heeft gewezen op de bedenkttermijn.

rol speelt bij onderhandelingen over de beëindigingsvergoeding, zoals de kantonrechtersformule dat voor 1 juli 2015 deed.

Een beëindiging met wederzijds goedvinden is (en was) niet gebonden aan één van de wettelijke ontslaggronden. Doorgaans zal wel sprake zijn van de in de wet genoemde (al dan niet voldragen) gronden, zoals bedrijfseconomische redenen, ongeschiktheid voor de functie of een verstoorde arbeidsverhouding. Hoewel formeel niet separaat geregeld, verdienen twee soorten beëindigingsovereenkomsten een aparte benoeming:

- In de eerste plaats de beëindigingsovereenkomst die met een individuele werknemer wordt gesloten in het kader van een sociaal plan. Bij reorganisaties wordt vaak de UWV-route gevolgd, maar veel sociale plannen kennen de mogelijkheid voor werknemers om akkoord te gaan met een beëindiging. De hoogte van de vergoeding (evenals de beëindigingstermijn en eventuele aangeboden scholing of outplacement) wordt dan bepaald door het sociaal plan.¹²
- Een andere beëindigingsovereenkomst die met regelmaat voorkomt is de beëindigingsovereenkomst die wordt gesloten terwijl partijen al procederen over een ontslag; het zogenaamde 'de gang op gestuurd worden' door de rechter. Ook dit is overigens niet anders dan voorheen.

Kortom, de regels rondom de beëindigingsovereenkomst zijn enigszins gewijzigd, maar waar het gaat om de vergoeding, bestaat – net als voorheen – geen wettelijke regeling. Opzegging door de werkgever met instemming van de werknemer is onder het nieuwe recht meer expliciet in de wet opgenomen. Deze beëindigingswijze ligt dicht aan tegen de beëindiging met wederzijds goedvinden (het sluiten van een beëindigingsovereenkomst). In de praktijk komt deze variant echter nauwelijks voor. Bovendien is in zo'n geval wél een transitievergoeding verschuldigd. Dit type ontslag wordt daarom niet meegenomen in de berekening van de kosten en ook niet in het bepalen van het aantal ontslagen in dit onderzoek.

Overige ontwikkelingen

In oktober 2006 is de verwijtbaarheidstoets uit art. 24 Werkloosheidswet aangepast. Het niet voeren van verweer tegen of het instemmen met een beëindiging van de arbeidsovereenkomst leidt sindsdien niet meer tot verwijtbare werkloosheid. Hiermee is (toen al) een groot deel van de incentive om een pro forma ontbindingsprocedure te voeren verdwenen.¹³ Wel speelde toen nog de problematiek van de fictieve opzegtermijn. Doelstelling van de fictieve opzegtermijn (art. 16 Werkloosheidswet) was het recht op WW na ontbinding van de arbeidsovereenkomst en na beëindiging met wederzijds goedvinden op hetzelfde moment in te laten gaan. Onder het oude recht speelde de opzegtermijn geen rol in een ontbindingsprocedure of bij een beëindiging met wederzijds goedvinden, maar bij het beoordelen van het aanvangsmoment van het recht op WW, wordt toch de opzegtermijn aangehouden, vandaar de naam 'fictieve' opzegtermijn. Werd een ontbindingsprocedure gevoerd, dan kon de fictieve opzegtermijn met een maand worden bekort, bij een beëindiging met wederzijds goedvinden niet. Dat was dus een reden om nog steeds een pro forma procedure te voeren. Per 1 januari 2013 is de 'kortingsregeling' vervallen. Ook die wijziging leidde tot een lagere incentive om een pro forma procedure te voeren.

¹² Meestal namens werknemers onderhandeld door de vakbonden, soms door de ondernemingsraad.

¹³ Hiermee wordt bedoeld dat partijen met wederzijds goedvinden uit elkaar gaan, maar vervolgens toch, pro forma, de kantonrechter vragen de arbeidsovereenkomst te ontbinden onder toekenning van de overeengekomen vergoeding. De werknemer had zodoende verweer gevoerd en liep daarmee geen of nauwelijks risico dat de ww-aanvraag wegens verwijtbare werkloosheid werd afgewezen.

Hoewel door beide genoemde ontwikkelingen het aantal pro-forma ontbindingen sterk is vermindert, werden er voor inwerkingtreding van de Wwz toch nog met regelmaat pro forma procedures gevoerd. Redenen om dat alsnog te doen waren het verschaffen van een executoriale titel aan de werknemer voor uitbetaling van de vergoeding, het uitsluiten van het risico dat de arbeidsovereenkomst toch niet eindigt door de beëindigingsovereenkomst omdat de werknemer een geslaagd beroep op een wilsgebrek doet of, in geval van een beëindiging tijdens ziekte, het veiligstellen van de ziektewetuitkering. De Ziektewet kende (en kent) nog steeds de strengere verwijtbaarheidsstoets zoals die voor 2006 ook gold voor de Werkloosheidswet. Desalniettemin is de pro-forma procedure tot de invoering van de Wwz een veelgebruikte 'beëindigingsroute' geweest.

Met de inwerkingtreding van de Wwz komt de pro forma procedure nog maar sporadisch voor. Dit komt omdat de wetgever de kantonrechter eigenlijk niet meer de ruimte biedt om een door partijen afgesproken vergoeding in de beschikking op te nemen. De rechter kan immers alleen de transitievergoeding toekennen (als de werknemer daarom heeft gevraagd) en, indien sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever, een billijke vergoeding. Om een afgesproken beëindigingsvergoeding te kunnen opnemen, zal de rechter dus motiveren waarom hij een hogere vergoeding dan de transitievergoeding toekent en dat kan alleen door op te nemen dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Dit is niet iets wat partijen snel overeen zullen komen in het kader van een schikking.

Het uitsterven van de pro forma-praktijk kan leiden tot een toename van het aantal beëindigingen met wederzijds goedvinden. Dit aspect kon in het vorige onderzoek van Panteia (2013) nog niet worden meegenomen. Vermoedelijk leidt dit tot een stijging in het aantal ontslagen met wederzijds goedvinden. Bij een beëindiging met wederzijds goedvinden, waarin ook een pro forma procedure is afgesproken, is de beëindigingsroute uiteindelijk formeel een ontbinding door de rechter. Dit gaf een vertekend beeld. Zonder pro forma procedures tellen alle beëindigingen met wederzijds goedvinden ook daadwerkelijk mee als beëindigingen met wederzijds goedvinden.

Ten slotte verdient de positie van de langdurige zieke werknemer nog aandacht. In geval van ziekte is een werkgever 104 weken gehouden het loon door te betalen (art. 7:629 BW). Gedurende die periode geldt een ontslagverbod (art. 7:670 lid 1 BW). Na ommekomst van die periode biedt art. 7:671 lid 1 sub a jo 669 lid 3 sub a BW de mogelijkheid om na verkregen toestemming van het UWV op te zeggen. Na een dergelijke opzegging is een transitievergoeding verschuldigd. Dit is een grote breuk met het oude ontslagrecht. Daarin werd een werknemer na een ontslag na twee jaar ziekte alleen in zeer uitzonderlijke gevallen een vergoeding toegekend. De wetgever heeft een voorstel gedaan om de kosten van de transitievergoeding bij ontslag na twee jaar ziekte voor werkgevers te compenseren. Dit wetsvoorstel¹⁴ is eind april 2017 controversieel verklaard. Het ontslagverbod tijdens ziekte staat op zichzelf niet in de weg om met een zieke werknemer een beëindigingsovereenkomst te sluiten (met wederzijds goedvinden uit elkaar te gaan). De werknemer loopt dan wel een zeker risico in de uitkerings sfeer. Gaat een werknemer ziek uit dienst, dan kan hij een beroep doen op de Ziektewet en niet op de Werkloosheidswet. De werknemer geeft immers zijn ontslagbescherming prijs.

¹⁴ Wetsvoorstel 34699.

2 Methode

De gegevensverzameling over (de kosten van) ontslag is via een internet- en telefonische enquête uitgevoerd. Daar hebben uiteindelijk 3.853 bedrijfsvestigingen aan deelgenomen. Er is een gestratificeerde steekproef getrokken, zodat elke sector en bedrijfsgroottesklasse ongeveer gelijk vertegenwoordigd is in de steekproef. Bij de analyse van de resultaten is vervolgens een weging toegepast aan de hand van populatiegegevens om te corrigeren voor het relatief hoge aantal grote vestigingen in de steekproef.

2.1 Enquête en interviews

Steekproefkader

Het onderzoek is uitgevoerd onder werkgevers in Nederland die ten minste vijf werknemers in dienst hebben. Werkgevers die onder het ambtenarenrecht vallen zijn vanwege hun bijzondere positie in het arbeidsrecht buiten het onderzoek gelaten. Het onderzoek omhelst enkel private werkgevers. Voor het onderzoek is een steekproef getrokken van vestigingen van bedrijven vanuit het LISA-bedrijvenpanel die aan voorgaande eisen voldoen.¹⁵ In de enquête is aan hen gevraagd of zij inderdaad minstens vijf werknemers (in hun vestiging) hebben en inderdaad niet onder het ambtenarenrecht vallen. Indien zij wel onder het ambtenarenrecht vielen, dan zijn zij alsnog buiten het onderzoek gehouden. In vergelijking met het onderzoek uit 2013 is het verschil dat ambtenaren geen deel van het onderzoek uitmaken. Dit heeft gevolgen voor de vergelijkbaarheid van de resultaten, omdat ambtenaren ook met wederzijds goedvinden kunnen worden ontslagen. Uit het onderzoek uit 2013 bleek dat ongeveer zes procent van alle ontslagen met wederzijds goedvinden ambtenaren waren. Dit is een beperkt aandeel, waardoor de gevolgen voor de vergelijkbaarheid ook beperkt zijn.

Enquêteopzet

Geselecteerde werkgevers hebben een brief gekregen met een aankondiging van het onderzoek, waarbij zij zijn gevraagd een online vragenlijst in te vullen. Indien zij niet reageerden, zijn zij telefonisch benaderd. Hiervoor is marktonderzoeksbureau Mediad ingeschakeld. De procedure met een uitnodigingbrief en de mogelijkheid om de vragenlijst online in te vullen is een verandering ten opzichte van het onderzoek uit 2013. Toen werden werkgevers telefonisch 'koud' benaderd. Door de 'warme' benadering hebben werkgevers relevante gegevens (over de ontslagkosten) van te voren op kunnen zoeken. Dat levert een hogere betrouwbaarheid op bij de inschatting van deze kosten in de analyse.¹⁶ Een tweede verandering is dat ook vestigingen zijn benaderd van organisaties met een centraal landelijk telefoonnummer. Door de uitnodiging per brief naar de specifieke vestigingen te sturen, is het mogelijk om voor zulke werkgevers de benodigde informatie te vergaren.

¹⁵ Dit is een panel met de gegevens van alle vestigingen van bedrijven in Nederland. Dit panel is ook gebruikt als basis voor het onderzoek van Panteia (2013).

¹⁶ Tegelijkertijd kunnen deze werkgevers recenter of intensiever te maken hebben gehad met één of meer ontslaggevallen, of daar een meer uitgesproken mening over hebben, waardoor ze niet geheel representatief zijn voor de totale populatie van werkgevers.

Vragenlijst

De vragenlijst bestaat grofweg uit vier onderdelen:

- Het begint met een introductie en selectiedeel, waarin bepaald is of in een vestiging een ontslaggeval heeft plaatsgevonden. Dit deel is uitgezet naar alle respondenten die tot het steekproefkader behoren.
- In het tweede deel is gevraagd naar het aantal ontslagen van werknemers met een vast contract in de vestiging. Hierbij is gevraagd naar de ontslagredenen en naar het type ontslag (rechter, UWV of wederzijds goedvinden) en naar het aantal ontslagen per half jaar. Dit deel is alleen uitgevraagd voor vestigingen met minstens één ontslaggeval in 2015 of 2016.
- Het derde deel gaat in op het laatste ontslag met wederzijds goedvinden. Gevraagd is naar de kenmerken van de ontslagzaak (regulier ontslag in overleg, collectief ontslag via sociaal plan of ontslag met wederzijds goedvinden na bemiddeling kantonrechter), de achterliggende ontslagredenen, alsook de kosten per kostensoort. Ook is gevraagd naar de kenmerken van de betrokken werknemer. Dit deel is alleen uitgevraagd voor vestigingen met minstens één ontslaggeval waarin de werknemer met wederzijds goedvinden is ontslagen.
- Het laatste deel gaat over de bedrijfskenmerken, de perceptie van de ontslagdrempel en -kosten en of de werkgever zich daardoor laat weerhouden van het ontslaan van niet goed functionerende medewerkers. Dit deel is voor alle respondenten uitgevraagd.

Aan het einde van het gesprek is daarnaast gevraagd of werkgevers over een tweede relevante ontslagzaak het derde deel van de enquête wilden invullen. In Bijlage A is de gehele vragenlijst opgenomen.

Interviews

In aanvulling op de enquête, zijn vijf ervaringsdeskundigen op het gebied van beëindigingen met wederzijds goedvinden geïnterviewd: twee advocaten met een MKB-werkgeverspraktijk, een werknemersadvocaat, een bedrijfsjurist bij een grote werkgever en een medewerker van een grote rechtsbijstandsverzekeraar die zowel werknemers als MBK-werkgevers bijstaat bij beëindigingen. Op twee momenten zijn interviews gehouden. Voorafgaand aan het uitzetten van de enquête zijn gesprekken gevoerd om zicht te krijgen op de bestaande praktijk bij beëindigingen met wederzijds goedvinden. Deze inzichten zijn gebruikt bij het aanpassen van de vragenlijsten, zodat in de enquête wordt gevraagd naar zoveel mogelijk relevante aspecten en tegelijkertijd onnodige vragen worden voorkomen. De vervolginterviews hebben plaatsgevonden nadat de eerste resultaten van de enquête bekend waren. Bevindingen die niet onmiddellijk waren te verklaren, zijn aan de geïnterviewden voorgelegd met de vraag hun visie erop te geven.

2.2 Respons

De totale onderzoekspopulatie bestaat uit alle vestigingen van organisaties in Nederland met vijf of meer werknemers waar geen ambtenarenrecht op van toepassing is. Evenals in Panteia (2013) is het LISA bedrijvenbestand als steekproefkader gebruikt, zie Tabel 2.1. Dit bestand bevat gegevens over alle vestigingen in Nederland waar betaald werk wordt verricht.

Tabel 2.1 Aantal bedrijfsvestigingen in de bedrijvenpopulatie in 2016

	5-9 werknemers	10-19 werknemers	20-99 werknemers	100+ werknemers	Totaal
Landbouw en industrie	8.963	5.262	5.579	1.532	21.336
Bouw	5.588	3.312	2.765	336	12.001
Handel en horeca	33.612	14.465	9.367	813	58.257
Vervoer en communicatie	5.252	3.336	3.682	906	13.176
Zorg	10.976	6.682	5.147	1.616	24.421
Dienstverlening	20.726	9.850	7.870	1.634	40.080
Totaal	85.117	42.907	34.410	6.837	169.271

Bron: LISA panel, 2016

Er is een gestratificeerde bruto steekproef getrokken van in totaal 15.000 vestigingen, waarvan in totaal 3.853 vestigingen hebben deelgenomen aan de enquête. De meeste respondenten bevinden zich op directieniveau of zijn direct betrokken bij personeelszaken.¹⁷ Er zijn 2.388 enquêtes telefonisch afgenomen en 1.465 enquêtes via internet. Uit elke sector en klasse van bedrijfsgrootte hebben ongeveer evenveel vestigingen deelgenomen (zie Tabel 2.2). Bijlage B gaat nader in op de verantwoording van de steekproef.

Tabel 2.2 Netto respons naar sector en grootteklasse

	5-9 werknemers	10-19 werknemers	20-99 werknemers	100+ werknemers	Totaal
Landbouw en industrie	145	157	198	163	663
Bouw	152	154	165	109	580
Handel en horeca	151	174	196	170	691
Vervoer en communicatie	157	159	192	149	657
Zorg	130	125	151	186	592
Dienstverlening	150	165	180	175	670
Totaal	885	934	1.082	952	3.853

Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

Het aantal vestigingen per sector en het aantal vestigingen per klasse van bedrijfsgrootte is in werkelijkheid uiteraard niet gelijk verdeeld, zie Tabel 2.1. In de populatie bevinden zich aanzienlijk meer kleine vestigingen dan grote vestigingen en ook de sectorverdeling is niet evenredig. De grotere vestigingen hebben meer werknemers en daardoor ook meer ontslaggevallen. Daarom worden de resultaten gewogen naar grootteklasse en sector om te kunnen komen tot populatietotalen. Vestigingen die op basis van bedrijfsgrootte en sector zijn oververtegenwoordigd in de steekproef zijn

¹⁷ Zie Tabel 22 van Bijlage C voor een gedetailleerd overzicht van de functies van de respondenten.

daarbij minder zwaar gewogen dan de ondervertegenwoordigde vestigingen.¹⁸ Daarmee zijn de gewogen resultaten representatief voor de populatie vestigingen met minstens vijf werknemers van private werkgevers in Nederland.

Van de 3.853 vestigingen hebben 1.270 vestigingen één of meerdere ontslaggevallen gehad in 2015 en/of 2016. Van deze vestigingen zijn er 1.092 vestigingen waarbij één of meerdere werknemers met wederzijds goedvinden zijn ontslagen. Over deze vestigingen is kosteninformatie beschikbaar. Een aanvullend aantal van 52 vestigingen heeft voor een tweede ontslaggeval de vragen over de ontslagkosten met wederzijds goedvinden via internet ingevuld. In totaal zijn er daarom 1.144 ontslaggevallen met kosteninformatie beschikbaar in de steekproef, zie Tabel 2.3.

Tabel 2.3 Methode van werving

	Percentage	Aantal observaties
<i>Vestigingen in de steekproef</i>		
Internet	38%	1.465
Telefonisch	62%	2.388
		3.853
<i>Ontslaggevallen met kosteninformatie</i>		
Internet	53%	610
Telefonisch	42%	482
Vervolg vragenlijst internet	5%	52
		1.144

Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

¹⁸ Zie Tabel C.2 in Bijlage C voor een overzicht van de berekende weegfactoren.

3 Aantallen ontslagen

Bij de bedrijven in de steekproef zijn in 2015 en 2016 samen in totaal ruim 18 duizend ontslaggevallen geweest. Op basis daarvan wordt ingeschat dat er in de hele populatie ongeveer 225 duizend werknemers zijn ontslagen in de private sector in de jaren 2015 en 2016 samen. Dit zijn er ongeveer 35 duizend minder dan in de jaren 2011 en 2012. Logischerwijs hebben vooral grotere bedrijven meer ontslagen.

3.1 Aantal vestigingen met ontslagen in 2015-2016

Van de 3.853 bedrijfsvestigingen zijn er 1.270 in de steekproef die in 2015 en/of 2016 één of meerdere werknemers met vaste contracten hebben ontslagen. De ontslagen kunnen verschillende redenen hebben, zoals disfunctioneren of bedrijfseconomische redenen. Tabel 3.1 geeft een overzicht van deze vestigingen.

Tabel 3.1 Aantal vestigingen *in de steekproef* met ontslagen in 2015-2016, onderscheiden naar sector en grootteklasse

Sector cluster	5-9 werknemers	10-19 werknemers	20-99 werknemers	100+ werknemers	Totaal	Steekproefomvang	% ontslag
Landbouw en industrie	13	19	78	137	247	663	37%
Bouw	11	23	53	71	158	580	27%
Handel en horeca	13	29	60	107	209	691	30%
Vervoer en communicatie	22	29	55	101	207	657	32%
Zorg	13	17	42	133	205	592	35%
Dienstverlening	17	30	58	139	244	670	36%
Totaal	89	147	346	688	1.270		
Steekproefomvang	885	934	1.082	952		3.853	
% ontslag	10%	16%	32%	72%			33%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

De ontslagen hebben vooral plaatsgevonden in de grotere vestigingen. Zo heeft bij 72 procent van de grote bedrijven met meer dan 100 werknemers één of meerdere ontslaggevallen plaatsgevonden. In vestigingen met 5 tot 9 werknemers ligt dit op 10 procent. Ook tussen de sectoren zijn verschillen waarneembaar, al zijn deze verschillen kleiner. In totaal heeft een derde van de ondervraagde vestigingen een ontslaggeval meegemaakt in de periode 2015-2016. Vanwege de gestratificeerde opzet van de steekproef zijn deze aantallen niet representatief voor de gehele populatie.

Na correctie voor de gestratificeerde opzet van de steekproef, laat Tabel 3.2 zien dat ruim 30 duizend vestigingen één of meerdere werknemers hebben ontslagen in de periode 2015-2016. Het

aantal vestigingen met ontslagen in de populatie is daarmee gelijk aan 18 procent. Dit betreft uitsluitend private werkgevers met minstens vijf werknemers. In de grotere bedrijven vindt het vaakst een ontslag plaats.

Tabel 3.2 Aantal vestigingen *in de populatie* met ontslagen in 2015-2016, onderscheiden naar sector en grootteklasse

Sector cluster	5-9 werknemers	10-19 werknemers	20-99 werknemers	100+ werknemers	Totaal	Totale populatie	% ontslag
Landbouw en industrie	804	637	2.198	1.288	4.926	21.336	23%
Bouw	404	495	888	219	2.006	12.001	17%
Handel en horeca	2.894	2.411	2.867	512	8.684	58.257	15%
Vervoer en communicatie	736	608	1.055	614	3.013	13.176	23%
Zorg	1.098	909	1.432	1.156	4.593	24.421	19%
Dienstverlening	2.349	1.791	2.536	1.298	7.974	40.080	20%
Totaal	8.284	6.850	10.976	5.086	31.196		
Populatie	85.117	42.907	34.410	6.837		169.271	
% ontslag	10%	16%	32%	74%			18%

Tabel 3.3 laat zien dat het overgrote deel van de vestigingen die te maken hebben gehad met een ontslaggeval tussen de één en twintig ontslagen kende in de periode 2015-2016. Slechts in 5 procent van de vestigingen zijn meer dan 20 werknemers ontslagen in die periode, dit zijn uiteraard alleen de grotere bedrijven. Het aandeel vestigingen dat één of meerdere ontslagen heeft gehad, ligt in 2016 hoger dan in 2015.¹⁹

Het bepalen van het aantal ontslagen is gevoelig voor de methode van dataverzameling. Respondenten die de enquête direct via internet hebben ingevuld, hebben vanwege zelfselectie vaker een ontslaggeval gehad dan respondenten die naderhand telefonisch zijn benaderd. Wanneer een ontslagzaak nog vers in het geheugen ligt of wanneer een vestiging veel ontslagzaken heeft gehad, is de vestiging mogelijk eerder geneigd te reageren op het enquêteverzoek. Daarom is voor het inschatten van het aantal vestigingen met ontslagen ook een onderscheid gemaakt op basis van de methode van dataverzameling.²⁰ Het blijkt inderdaad dat meer vestigingen in de internetsteekproef (Tabel C.7, Bijlage C) dan in de telefonische steekproef (Tabel C.6, Bijlage C) een ontslaggeval hebben gehad in de periode 2015-2016.

¹⁹ Dit kan het gevolg zijn van de retrospectieve manier van bevragen: respondenten zullen zich gemakkelijker ontslaggevallen in 2016 kunnen herinneren dan in 2015.

²⁰ Hierbij zijn de weegfactoren apart aangepast naar de kleinere steekproef via telefoon en via internet.

Tabel 3.3 Vestigingen *in de populatie* met ontslagen in de periode 2015-2016

	Aandeel	Aandeel
Alleen in 2015 één of meerdere ontslagen		5%
Alleen in 2016 één of meerdere ontslagen		8%
In 2015 en 2016 één of meerdere ontslagen		5%
<i>Aantal vestigingen met ontslagen</i>		
waarvan één ontslag	45%	
waarvan tussen de 2 en 20 ontslagen	50%	
waarvan meer dan 20 ontslagen	5%	
Geen ontslagen in 2015 of 2016		82%
Totaal		100%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

3.2 Totaal aantal ontslagen

In totaal hebben 3.853 vestigingen 18.258 werknemers met vaste contracten ontslagen. Dit komt neer op een gemiddelde van 4,7 werknemers per vestiging. De meeste ontslagen in de steekproef vonden plaats in de zorgsector en bij grote bedrijven. Dit laat Tabel 3.4 zien. Aan elke vestiging is gevraagd hoeveel ontslagen er per ontslagroute in het jaar 2015 en 2016 hebben plaatsgevonden. De cijfers zijn verkregen door de aantallen ontslagen voor alle ontslagroutes en voor beide jaren bij elkaar op te tellen.

Tabel 3.4 Aantal ontslagen *in de steekproef* in 2015-2016, onderscheiden naar sector en grootteklasse

	5-9 werknemers	10-19 werknemers	20-99 werknemers	100+ werknemers	Totaal
Landbouw en industrie	25	30	299	1.926	2.280
Bouw	34	33	193	1.831	2.091
Handel en horeca	21	52	283	2.218	2.574
Vervoer en communicatie	37	42	191	3.408	3.678
Zorg	17	37	214	4.248	4.516
Onderwijs en dienstverlening	29	51	242	2.797	3.119
Totaal	163	245	1.422	16.428	18.258

Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

Op basis van de aantallen in de steekproef in Tabel 3.4 en gecorrigeerd voor de representativiteit van de steekproef, wordt ingeschat dat in de jaren 2015 en 2016 samen naar schatting 191 duizend

werknemers in vaste dienst zijn ontslagen bij bedrijven met minstens 5 werknemers in de private sector. Tabel 3.5 splitst dit aantal uit naar sector en grootteklasse van bedrijven. De aantallen zijn berekend door het gerapporteerde aantal ontslagen van alle respondenten in de steekproef (dus zowel telefonisch verzameld als via internet) te vermenigvuldigen met de weegfactoren in Tabel C.2 van Bijlage C.

Uitgaande van 169.271 vestigingen in de populatie (zie Tabel 2.1 en Tabel 3.2), gaat het gemiddeld om ruim één ontslaggeval per vestiging. De populatieschattingen laten wederom het beeld zien dat de meeste ontslagen in de zorgsector en bij grote bedrijven plaatsvonden.

Tabel 3.5 Schatting van het aantal ontslagen *in de populatie* in 2015-2016

	5-9 werknemers	10-19 werknemers	20-99 werknemers	100+ werknemers	Totaal
Landbouw en industrie	1.545	1.005	8.425	18.102	29.078
Bouw	1.250	710	3.234	5.644	10.838
Handel en horeca	4.675	4.323	13.525	10.607	33.129
Vervoer en communicatie	1.238	881	3.663	20.722	26.504
Zorg	1.435	1.978	7.294	36.907	47.615
Onderwijs en dienstverlening	4.007	3.045	10.581	26.116	43.748
Totaal	14.150	11.942	46.722	118.099	190.913

Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

Zou de inschatting worden gemaakt op basis van alleen de telefonische enquêtes, dan bedraagt het totaal aantal ontslagen geen 191 duizend, maar 122 duizend (zie Tabel C.8, Bijlage C). Om tot deze inschatting te komen is dezelfde methode gevolgd als bij de volledige enquête, maar is uitgegaan van het aantal gerapporteerde ontslagen in alleen de telefonische steekproef. Dit aantal is vervolgens vermenigvuldigd met de weegfactoren van de telefonische steekproef (zie Tabel C.4, Bijlage C) om te komen tot een populatie-inschatting van het aantal ontslagen. Wanneer het totaal aantal ontslagen zou worden gebaseerd op alleen de internetenquêtes, dan komt het geschatte aantal ontslagen in de populatie hoger uit, namelijk op 268 duizend. Hierbij is het gerapporteerde aantal ontslagen door vestigingen in de internetsteekproef vermenigvuldigd met de weegfactoren voor specifiek de internetsteekproef (zie Tabel C.5, Bijlage C).

Het werkelijke aantal ontslagen uit vaste dienst in de populatie van private bedrijven met tenminste 5 werknemers ligt naar verwachting tussen de 122 duizend en de 268 duizend in. Respondenten zijn sneller geneigd om de enquête uit zichzelf via internet in te vullen wanneer zij het aantal ontslaggevallen (en daarmee het meest recente ontslaggeval) nog vers in het geheugen hebben. De selectieve groep van internetrespondenten zal daarom meer ontslaggevallen rapporteren dan respondenten die uiteindelijk telefonisch zijn benaderd. Dit leidt tot een overschatting van het aantal ontslagen. De telefonische enquête leidt vermoedelijk tot een onderschatting van het aantal ontslagen, omdat werkgevers ontslaggevallen kunnen zijn vergeten of niet bij betrokken geweest. Het

totale ingeschatte aantal van 191 duizend, gebaseerd op zowel de respons via internet als via de telefoon, is daarom de beste inschatting van het werkelijke aantal.

3.3 Totaal aantal ontslagen in Nederland

Het geschatte aantal van 191 duizend ontslagen is waarschijnlijk een onderschatting van het totaal aantal ontslagen in Nederland in de jaren 2015 en 2016 samen. Dit heeft een aantal redenen. Ten eerste zijn vestigingen met minder dan 5 werknemers in dienst niet in de steekproef opgenomen. Daarnaast zijn vestigingen die in 2015 of 2016 werknemers hebben ontslagen en daarna failliet zijn gegaan niet in het onderzoek meegenomen, want deze staan niet meer geregistreerd in het LISA bedrijvenpanel. Bovendien zijn de overheidssectoren buiten beschouwing gelaten in dit onderzoek. Ontslagzaken van ambtenaren zijn dan ook niet meegenomen in de schatting van het aantal ontslagen in de populatie. En ten slotte gaat het in de enquête alleen om ontslagen uit vaste dienst. In lijn met Panteia (2013) is gekeken of de geschatte aantallen kunnen worden geïjkt met externe gegevens over het aantal ontslagen in Nederland.

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) heeft gegevens voor het jaar 2015 beschikbaar van het aantal ontslagen via UWV en de kantonrechter, zie Tabel 3.6. Gegevens over ontslagen met wederzijds goedvinden worden niet geregistreerd. Op basis van het werkelijk aantal ontslagen via UWV en de kantonrechter, is echter wel een maat voor onderschatting van het geschatte aantal ontslagen op basis van onze enquête te bepalen.²¹ De maat van onderschatting is berekend door het aantal geschatte ontslagen via UWV en de kantonrechter in 2015 te delen door het aantal ontslagen via UWV en de kantonrechter in 2015 volgens het CBS. Die factor van onderschatting is gelijk aan 1,18. Dat betekent dat de schatting van het aantal ontslagen op basis van onze enquête onder werkgevers 18 procent afwijkt van het werkelijke aantal ontslagen in Nederland, voor zover die via UWV of de kantonrechter zijn gegaan. Als deze maat voor onderschatting wordt gebruikt als correctie voor *alle* ontslagroutes²², dan komt het totaal aantal ontslagen van alle private werkgevers in 2015 en 2016 uit op 225 duizend (1,18 maal 191 duizend).

Tabel 3.6 Aantal ontslagen in bedrijvenenquête is lichte onderschatting van daadwerkelijk aantal ontslagen via UWV of kantonrechter

	Aantal ontslagen in 2015 volgens het CBS	Aantal ontslagen in 2015 ingeschat op basis van enquête
Via UWV	17.800	16.436
Via kantonrechter	5.600	3.439
Totaal	23.400	19.875

Bron: CBS (2016) & SEO Economisch Onderzoek (2017)

²¹ Bij gebrek aan gegevens van 2016, zijn gegevens uit 2015 gebruikt. Voor de vervolgberekeningen is daarom verondersteld dat de mate van onderschatting in 2016 gelijk is aan de mate van onderschatting in 2015.

²² De mate waarin de maat voor onderschatting van 1,18 representatief is voor andere ontslagroutes, is onduidelijk. Deze onzekerheid kan een sterke invloed hebben op de berekening van het totaal aantal ontslagen in Nederland. Maar omdat dit niet op plausibiliteit kan worden getoetst, is deze inschatting een *best guess*.

Het geijkte totaal aantal ontslagen van 225 duizend laat tegelijkertijd zien dat de inschatting van het aantal ontslagen in Nederland op basis van alleen de internetenquête een overschatting is en op basis van alleen de telefonische respondenten een zware onderschatting. Het aantal ontslagen van 225 duizend is representatief voor het totaal aantal ontslagen in Nederland in de periode 2015-2016. In de gegevens van het CBS zijn immers ook ontslagen bij de overheid, ontslagen in vestigingen met minder dan 5 werknemers en ontslagen uit andere contracten dan vaste dienstverbanden meegenomen.

3.4 Verschillen met 2011-2012

Tabel 3.7 toont de verschillen in de berekening van het aantal ontslagen tussen de jaren 2011-2012 en 2015-2016. In het onderzoek van Panteia (2013) wordt op basis van een telefonische enquête onder bedrijfsvestigingen een schatting gemaakt van bijna 135 duizend werknemers die zijn ontslagen in de periode 2011-2012.²³ Wanneer de sector overheid & onderwijs buiten beschouwing wordt gelaten, dan gaat het om bijna 127 duizend ontslagen werknemers. Ook Panteia (2013) ijkt dit aantal aan CBS-cijfers over het aantal ontslagen via UWV en de kantonrechter. Voor 2012 volgt daaruit een correctiefactor van 2,05. Deze ligt een stuk hoger dan in het huidige onderzoek voor 2015-2016, waarschijnlijk omdat in het huidige onderzoek een hogere respons en kwaliteit van gegevens is verkregen door gebruik te maken van de internetenquête.²⁴ Door toepassing van de correctiefactor komt het aantal ontslagen in de private sector in Nederland in de jaren 2011 en 2012 samen uit op 260 duizend. Dat ligt 35 duizend hoger dan de geschatte 225 duizend in de jaren 2015 en 2016.

Tabel 3.7 Vergelijking berekening totaal aantal ontslagen 2011-2012 versus 2015-2016

	2011-2012	2015-2016
Bij bedrijfsvestigingen in steekproef	6.197	18.258
In populatie o.b.v. enquête		
<i>Inclusief overheid & onderwijs</i>	134.665	<i>n.b.</i>
<i>Exclusief overheid & onderwijs</i>	126.649	190.913
Aantal ontslagen volgens CBS	(2012)	(2015)
<i>Via UWV</i>	31.237	17.800
<i>Via kantonrechter</i>	18.715	5.600
<i>Correctiefactor geijkt aan CBS-cijfers</i>	2,05	1,18
In private sector, geijkt aan CBS-cijfers	260.000	225.000

Bron: Panteia (2013) & SEO Economisch Onderzoek (2017)

²³ Zie Tabel 9 van Panteia (2013).

²⁴ Panteia (2013) voerde alleen een telefonische enquête uit. Uit het huidige onderzoek blijkt dat het gerapporteerde aantal ontslagen substantieel hoger ligt in de internetenquête dan in de telefonische enquête.

De daling in het totaal aantal ontslagen wordt in ieder geval zichtbaar in het aantal ontslagen via UWV en kantonrechter, zoals geregistreerd door het CBS. Dat aantal is tussen 2012 en 2015 gehalveerd van 50 duizend naar een kleine 24 duizend. Tegenover die daling staat een minder grote stijging van het aantal ontslagen met wederzijds goedvinden, waardoor het totaal aantal ontslagen ook is gedaald. Dat heeft onder meer te maken met een daling van het totaal aantal werkenden met een vaste arbeidsrelatie. Die is volgens het CBS tussen 2011 en 2016 gedaald van 5,6 miljoen naar 5,1 miljoen.²⁵ Wordt daarvoor gecorrigeerd, dan blijkt ook relatief gezien het aantal ontslagen tussen 2011-2012 en 2015-2016 te zijn afgenomen, al is dat marginaal.

²⁵ Zie CBS Statline, Arbeidsdeelname; kerncijfers (2017).

4 Ontslagroutes

In ongeveer 70 procent van de ontslaggevallen in de jaren 2015 en 2016 is er sprake van een ontslag met wederzijds goedvinden. Dit is een stijging ten opzichte van de 61 procent in de jaren 2011 en 2012. Het aandeel ontslagen via de kantonrechter en UWV is gedaald.

4.1 Gevolgde ontslagroutes

Tabel 4.1 laat zien hoe vaak de verschillende ontslagroutes in 2015-2016 zijn gevolgd. Een derde van de vestigingen in de steekproef heeft een ontslaggeval meegemaakt in de periode 2015-2016. Van de vestigingen in de steekproef heeft 28 procent een ontslag met wederzijds goedvinden meegemaakt. De andere ontslagroutes komen minder vaak voor. Het ontslag met wederzijds goedvinden is in alle sectoren de meest gevolgde route. In de sectoren landbouw en industrie, zorg en dienstverlening ligt het percentage vestigingen dat één of meerdere werknemers heeft ontslagen het hoogst.

Tabel 4.1 Aandeel vestigingen in de steekproef naar gevolgde ontslagroutes, onderscheiden naar sector²⁶

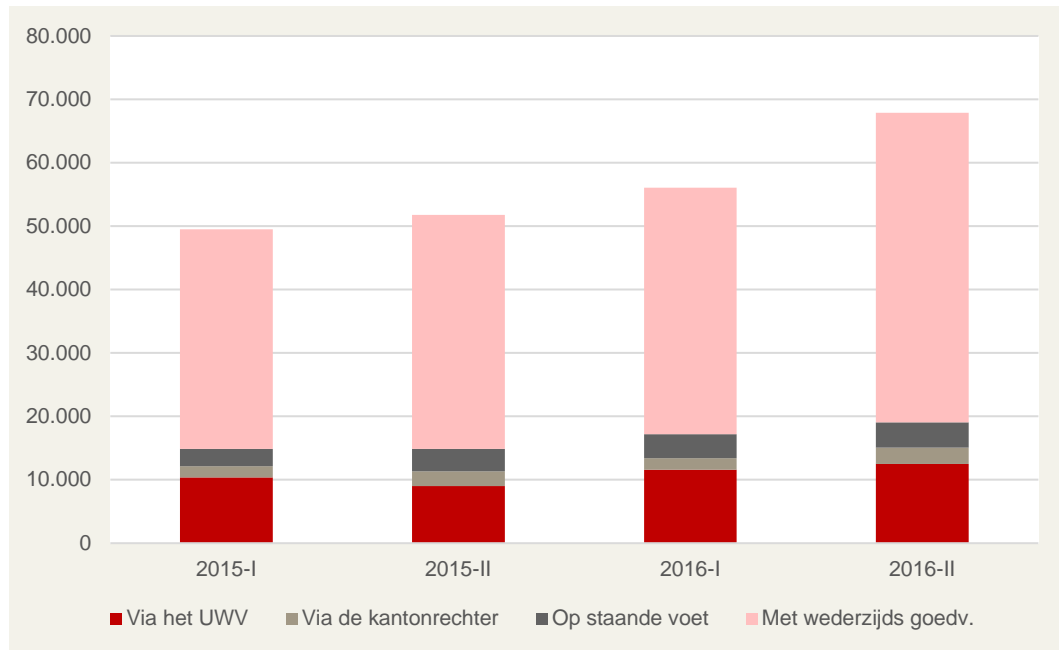
	UWV	Kantonrechter	Staande voet	Wederz. goedvinden	N	% ontslag
Landbouw en industrie	12%	6%	7%	32%	663	37%
Bouw	5%	3%	4%	24%	580	27%
Handel en horeca	8%	3%	6%	25%	691	30%
Vervoer en communicatie	7%	5%	5%	26%	657	32%
Zorg	13%	7%	7%	30%	592	35%
Dienstverlening	7%	4%	5%	32%	670	36%
Totaal	9%	5%	6%	28%	3.853	33%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

In de enquête is respondenten gevraagd naar het aantal ontslaggevallen in de bedrijfsvestiging per ontslagroute per half jaar in 2015 en 2016. De resultaten uit de steekproef zijn vervolgens gewogen naar sector en grootteklasse, waardoor een beeld ontstaat van het aantal en aandeel ontslagen per ontslagroute in de totale populatie in de periode 2015-2016. In Figuur 4.1 is te zien dat het totaal aantal ontslagen over de periode 2015-2016 is gestegen, voornamelijk door een stijging in het aantal ontslagen met wederzijds goedvinden. Het aantal ontslagen via UWV, de kantonrechter en op staande voet, laat een lichte stijging zien over de periode 2015-2016.

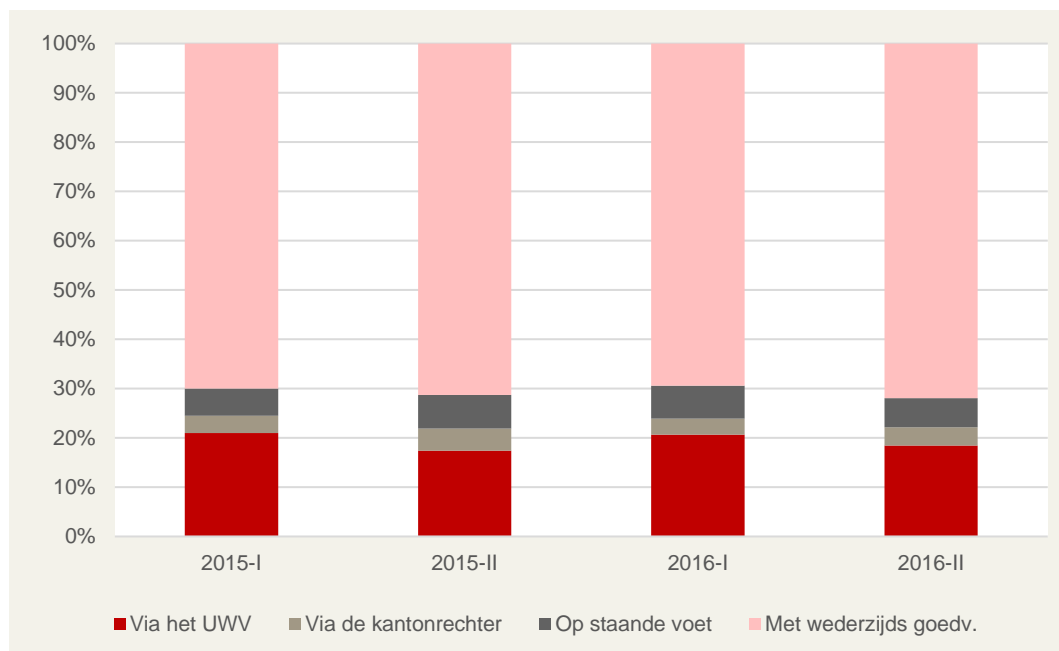
²⁶ De verschillende percentages per sector mogen niet bij elkaar worden opgeteld, omdat in een vestiging meerdere routes tegelijk kunnen zijn gevolgd.

Figuur 4.1 Het aantal ontslagen met wederzijds goedvinden neemt toe over de jaren 2015-2016²⁷



Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

Figuur 4.2 Het aandeel ontslagen per ontslagroute is redelijk stabiel over de periode 2015-2016²⁸



Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

²⁷ De aantallen zijn gebaseerd op een schatting van het aantal ontslagen in de populatie, waarbij een weging is toegepast op de steekproefaantallen.

²⁸ Deze figuur geeft het procentueel aantal ontslagen in de populatieschatting weer ten opzichte van het totaal in de tijdsperiode.

Bij het bepalen van het aantal ontslagen per tijdsperiode kan sprake zijn van een geheugeneffect, waardoor het aantal ontslagen dat langer terug ligt door respondenten wordt onderschat.²⁹ Dit geldt uiteraard voor alle mogelijke ontslagroutes. Dit zou overeenkomen met het eerder gesignaleerde feit dat het CBS een hoger aantal ontslaggevallen via UWV en de kantonrechter in 2015 registreert dan op basis van de steekproef wordt ingeschat.

Het aandeel van het aantal ontslagen per ontslagroute in het totaal aantal ontslagen over die periodes is min of meer stabiel, zoals te zien in Figuur 4.2.

4.2 Verschillen met 2011-2012

Wederzijds goedvinden is, net als in de periode 2011-2012, de meest gevolgde ontslagroute. Bovendien is het aandeel ervan in het totaal aantal ontslagen substantieel toegenomen tussen 2011-2012 en 2015-2016, van 61 naar 70 procent. Dit laat Figuur 4.3 zien. Het aandeel ontslagen via de kantonrechter en via UWV is afgenomen, terwijl het aandeel ontslagen op staande voet een lichte toename laat zien. De vergelijking tussen beide perioden gaat niet helemaal op, omdat in het onderzoek van Panteia (2013) de overheidssectoren zijn meegenomen en in het huidige onderzoek niet. Ambtenaren maken echter slechts 6 procent van het aantal ontslagen uit in 2011-2012, waardoor de effecten hiervan op de vergelijking van het aandeel ontslagen per ontslagroute beperkt zijn.³⁰ De route eenzijdige beëindiging, die in 2011 en 2012 alleen voorkwam bij ambtenaren, omvatte in het vorige onderzoek 2 procent van de ontslagen. Deze route wordt net als alle ontslagen van ambtenaren in het nieuwe onderzoek buiten beschouwing gelaten en is in Figuur 4.3 niet meegenomen. Daarnaast kunnen ambtenaren niet via UWV of de kantonrechter worden ontslagen, waardoor de toename van het aandeel ontslagen met wederzijds goedvinden in Figuur 4.3 nog wordt onderschat.

Verklaringen vanuit de interviews

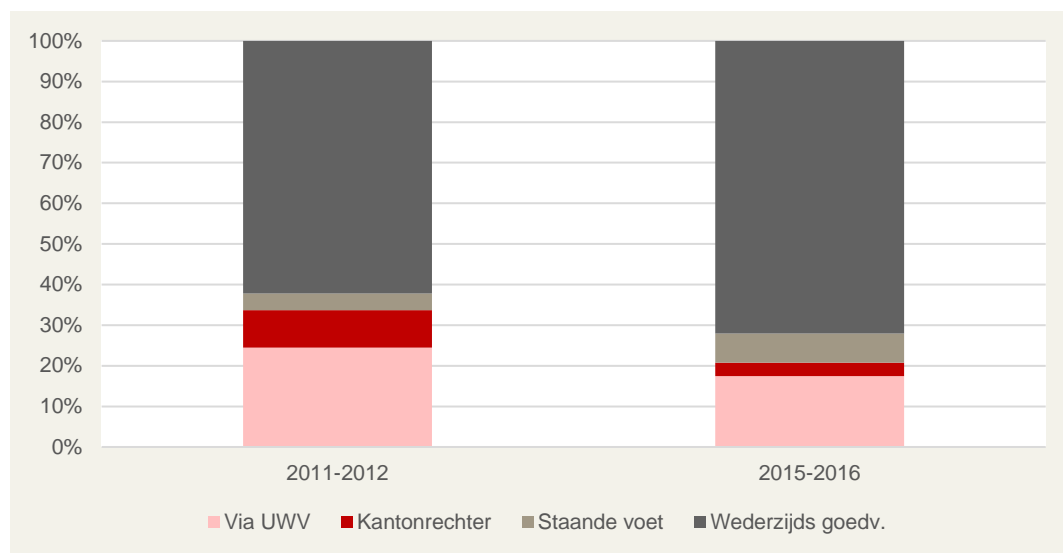
Vrijwel alle geïnterviewde ervaringsdeskundigen herkennen het beeld dat er nu vaker wordt overgegaan tot een beëindiging met wederzijds goedvinden dan pakweg 5 jaar geleden. Sommigen hadden gelet op hun eigen ervaringen zelfs een grotere stijging van het aantal beëindigingen met wederzijds goedvinden verwacht, hetgeen overeenkomt met de vaststelling dat de groei van het aandeel ontslagen via wederzijds goedvinden in Figuur 4.3 nog een onderschatting is van de werkelijkheid. In de interviews geven de ervaringsdeskundigen een aantal redenen voor de stijging van dat aandeel. Aan de kant van de werkgever bestaat vaak niet de wil om een onvoldragen dossier op orde te brengen. Dat wil zeggen dat bij een ontslag vanwege ongeschiktheid (anders dan door ziekte) weerstand bestaat tegen een verbetertraject of bijvoorbeeld een mediation-traject, een instrument dat kan worden ingezet bij met name verstoorde arbeidsverhoudingen. Dat is voor werkgevers vaak een reden om over te gaan tot een schikking, resulterend in een ontslag met wederzijds goedvinden. Andere redenen die aan werkgeverszijde worden genoemd als voordeel van een schikking, is dat daarmee de zaak afgesloten is en er geen risico bestaat op lange procedures inclusief de mogelijkheid van een hoger beroep. Het vermijden van een procedure was ook voorafgaand aan de inwerkingtreding van de Wvz een reden voor beide partijen om een regeling te willen treffen.

²⁹ Bij een retrospectieve manier van bevragen zullen respondenten zich gemakkelijker meer recente ontslaggevallen kunnen herinneren.

³⁰ Dit percentage is berekend aan de hand van Tabel 8 in Panteia (2013).

Aan werknemerszijde is de prikkel om te schikken vaak dat werknemers opzien tegen dossieropbouw of een procedure. Daarnaast biedt een schikking de mogelijkheid om afspraken te maken over bijvoorbeeld outplacement en vergoeding voor advocaatkosten of opleidingen. Wanneer er wordt geprocedeerd, dan is er uitsluitend ruimte voor de transitievergoeding en alleen in uitzonderlijke gevallen voor een billijke vergoeding.

Figuur 4.3 Aandeel ontslagen per ontslagroute



Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

5 Kosten bij ontslag met wederzijds goedvinden

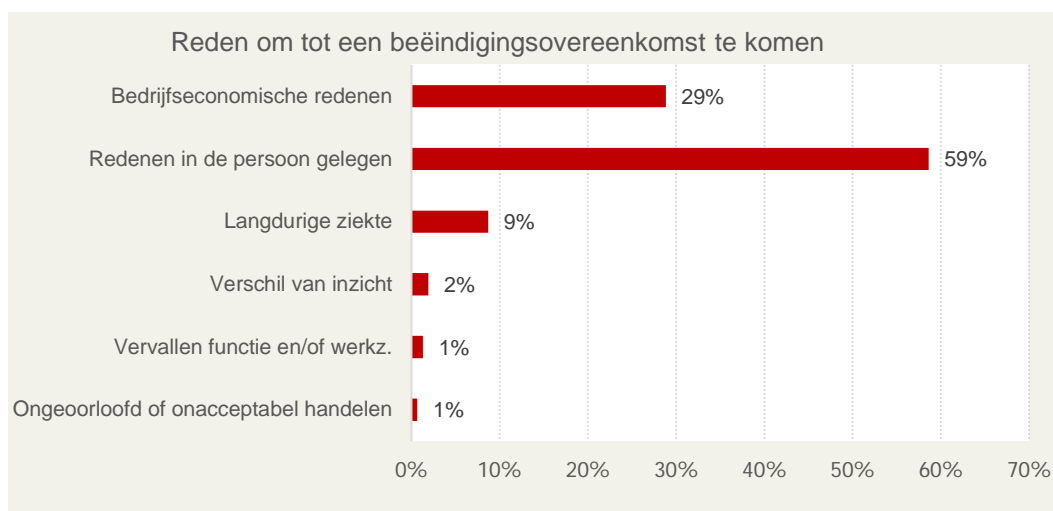
De gemiddelde kosten van het laatste ontslaggeval met wederzijds goedvinden voor een willekeurige werkgever in Nederland bedragen in 2015-2016 bijna 24 duizend euro. Dat is een 2 procent stijging ten opzichte van 2011-2012. Het grootste deel van deze kosten bestaat uit vergoedingen aan de werknemer. Tegenover een daling van deze kosten met 20 procent tussen 2011-2012 en 2015-2016, staat een stijging van de improductiviteitskosten.

Dit hoofdstuk gaat in op de kosten van het laatste ontslaggeval bij de werkgever met wederzijds goedvinden. Alvorens in te gaan op de gemiddelde ontslagkosten, worden de redenen voor het ontslag met wederzijds goedvinden weergegeven. Ten slotte wordt ingegaan op de verschillen met het vorige onderzoek van Panteia (2013). In totaal gaat het om 1.143 ontslaggevallen waarover kosteninformatie beschikbaar is.³¹

5.1 Redenen voor ontslag met wederzijds goedvinden

De reden van ontslag met wederzijds goedvinden bij het laatste ontslaggeval van werkgevers blijkt in 59 procent van de gevallen in de werknemer gelegen, zie Figuur 5.1. Ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen, zoals een reorganisatie, komt in ongeveer een derde van de ontslaggevallen voor. Omdat bedrijven die als gevolg van een faillissement ontbreken in de gegevensverzameling, ligt dit percentage naar verwachting in werkelijkheid hoger.

Figuur 5.1 Reden van ontslag is vaak in de persoon gelegen (n = 1.143)



Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

³¹ Eén ontslaggeval met kosteninformatie uit de enquête is buiten beschouwing gelaten, omdat de vergoeding waarbij het pensioen wordt aangevuld exorbitant hoog was ingevuld. De antwoorden van deze respondent zijn daarom als niet betrouwbaar aangemerkt.

In 28 procent van de ontslaggevallen met bedrijfseconomische reden is sprake van een collectief ontslag, zie Tabel 5.1. In ongeveer twee derde van de gevallen gaat het om één tot vijf werknemers die ontslagen worden bij een collectief ontslag. Gemiddeld genomen worden er 12 werknemers ontslagen bij een dergelijk collectief ontslag, maar de spreiding rond dit aantal is groot: het aantal ontslagen bij een collectief ontslag varieert van één ontslag tot 530 ontslagen in de steekproef. Op 39 procent van de collectieve ontslagen is een sociaal plan van toepassing. Vaak wordt dit sociaal plan afgesproken met de vakbonden of met de ondernemingsraad. In 22 procent van de gevallen is het met de vakbonden afgesproken sociaal plan ook aangemeld als cao. Wanneer het sociaal plan van toepassing is, wordt in 95 procent van de gevallen de beëindigingsovereenkomst ook daadwerkelijk gesloten op basis van het sociaal plan. De gemiddelde looptijd van een sociaal plan is ruim 28 maanden. Ten slotte wordt de beëindigingsovereenkomst vrijwel nooit tijdens een gerechtelijke procedure gesloten. In bijna alle gevallen wordt er onderhandeld bij het sluiten van een beëindigingsovereenkomst.

Tabel 5.1 Soort beëindigingsovereenkomst (n = 1.143)

Ontslagredenen en sociaal plan	Aantal observaties in de steekproef
(29%) Bedrijfseconomische redenen zoals een reorganisatie	272
(28%) Collectief ontslag	86
(39%) Sociaal plan	44
(42%) Sociaal plan afgesproken met vakbonden	27
(22%) Sociaal plan aangemeld als CAO ³²	10
(27%) Sociaal plan afgesproken met ondernemingsraad	13
(2%) Eenzijdig door werkgever vastgesteld	2
(29%) Weet niet	2

Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

5.2 Totale kosten per ontslaggeval met wederzijds goedvinden

De totale gemiddelde kosten per ontslaggeval met wederzijds goedvinden zijn bepaald door de verschillende kostenposten per laatste ontslaggeval bij elkaar op te tellen en hier het gemiddelde van te berekenen. Tabel 5.2 geeft een overzicht van de ontslagkosten per kostensoort en de totale ontslagkosten.³³ In Hoofdstuk 6 worden deze verschillende kostensoorten uitgebreid besproken. Kort gezegd zijn de tijdsbestedingskosten de kosten van de tijd die werkgevers aan het ontslaggeval besteden, de juridische kosten de kosten voor in- of externe juridische bijstand, de vergoedingen

³² De gemiddelde looptijd van de als cao aangemeld toepasselijk Sociaal Plan is 25,8 maanden.

³³ De gemiddelde kosten zijn gebaseerd op het laatste ontslaggeval, net zoals in Panteia (2013). De berekende gemiddelde ontslagkosten zijn daarom niet noodzakelijk representatief voor alle ontslaggevallen in Nederland.

zijn vergoedingen aan de werknemer, zoals een eenmalige vergoeding, een pensioenaanvulling of de kosten voor scholing of outplacement, en de improductiviteitskosten de kosten van het loon dat aan de werknemer wordt doorbetaald terwijl deze geen werkzaamheden meer uitvoert. De totale ontslagkosten bedragen gemiddeld € 23.946 voor het laatste ontslaggeval van een willekeurige werkgever. Daarbij is de variatie naar de twee gebruikte enquêtevormen opvallend: op basis van de internetenquête liggen de gemiddelde totale ontslagkosten op € 22.385, op basis van de telefonische enquête bedragen de gemiddelde kosten € 25.741, zie ook Bijlage C.

Tabel 5.2 Gemiddelde ontslagkosten per kostensoort

	Gemiddelde kosten	In maand-salarissen	5% percentiel	Mediaan	95% percentiel	In % van het totaal
Tijdbestedingskosten	€ 2.997	1,38	€ 383	€ 1.855	€ 8.692	12%
Juridische kosten	€ 1.773	0,68	€ 0	€ 1.000	€ 7.500	7%
Vergoedingen	€ 12.171	4,34	€ 0	€ 10.000	€ 56.500	51%
Improductiviteitskosten	€ 6.840	2,52	€ 0	€ 6.012	€ 26.592	29%
Overige ontslagkosten	€ 166	0,05	€ 0	€ 0	€ 1.815	1%
Totale ontslagkosten	€ 23.946	8,98	€ 3.148	€ 20.094	€ 86.870	100%

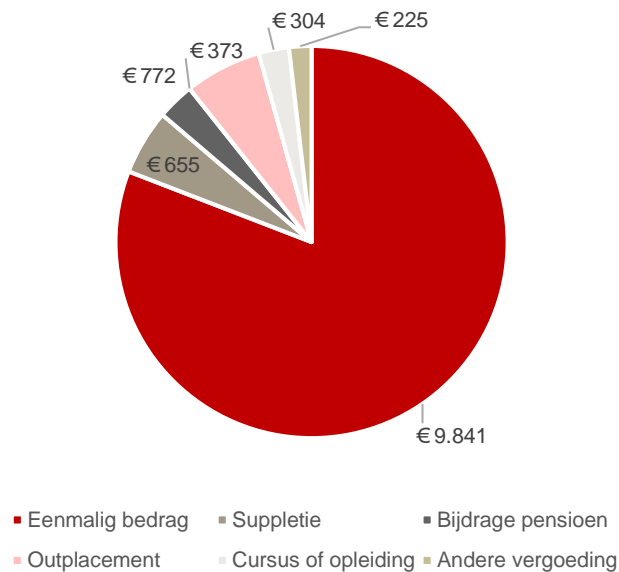
Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

Uitgekeerde vergoedingen aan de werknemer vormen het grootste deel van de ontslagkosten (zie Figuur 5.2). Dit betreft bijvoorbeeld het uitkeren van een eenmalig bedrag, loonsuppletie, een bijdrage aan het pensioen of een vergoeding voor outplacement. De totale gemiddelde kosten bij ontslag bestaan voor de helft uit deze vergoedingen en voor bijna een derde uit improductiviteitskosten. Deze vormen samen de overdrachten van de werkgever aan de ontslagen werknemer bij ontslag. De overige 20 procent aan ontslagkosten betreffen administratieve kosten voor de werkgever die samenhangen met de ontslagprocedure. De correlaties tussen de kostenposten zijn beperkt: de hoogste correlaties zijn tussen juridische kosten en tijdsbestedingskosten (beiden afhankelijk van de lengte en complexiteit van het traject), tussen vergoedingen en improductiviteitskosten (beiden afhankelijk van de hoogte van het loon van de ontslagen werknemer) en tussen tijdsbestedingskosten en improductiviteitskosten (beiden afhankelijk van de lengte van het traject).

De totale gemiddelde ontslagkosten bedragen negen bruto maandsalarissen. De helft daarvan, de kosten voor vergoedingen, hangt samen met de lengte van het dienstverband. Worden de kosten voor vergoedingen uitgedrukt in het aantal maandsalarissen per dienstjaar bij de werkgever, dan komt dat uit op gemiddeld 0,57 maandsalaris per gewerkt jaar. Ontslagen werknemers krijgen gemiddeld dus 0,57 maandsalaris vergoeding per gewerkt dienstjaar mee. Dat ligt hoger dan de 1/3^{de} tot een halve maandsalaris vergoeding die een ontslagen werknemer als transitievergoeding meekrijgt (zie Hoofdstuk 1). Dat kan betekenen dat de vergoeding voor ontslag bij wederzijds goedvinden substantieel hoger ligt dan de transitievergoeding, maar ook dat – als resultante van de onderhandeling tussen werkgever en werknemer – er naast een eenmalig geldbedrag een substantieel aandeel aan andere vergoedingen wordt uitgekeerd, zoals loonsuppletie, een bijdrage aan het pensioen of een vergoeding voor outplacement.

Verder valt op dat de spreiding van de gemiddelde ontslagkosten groot is en geen normale verdeling volgt: de mediaan ligt bij alle kostenposten onder het gemiddelde. Dit is vooral het geval bij tijdsbestedingskosten en juridische kosten. De grootste invloed op de spreiding van de totale ontslagkosten komt uiteraard van de spreiding in de grootste kostenpost, die van vergoedingen aan ontslagen werknemers. Hoofdstuk 6 gaat in meer detail in op de berekening van de verschillende kostenposten.

Figuur 5.2 Vergoedingen aan de werknemer zijn de grootste kostenpost bij ontslag (n = 1.143)



Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

Verschillen met 2011-2012

De gemiddelde kosten van de laatste ontslagzaak van een willekeurige werkgever in de populatie zijn in vergelijking met 2011-2012 met 2 procent gestegen. In Tabel 5.3 zijn de gemiddelde kosten per kostensoort weergegeven voor beide periodes, zowel in de absolute hoogte van kosten, als uitgedrukt in het aantal bruto maandsalarissen van de ontslagen werknemers. De kosten zijn gebaseerd op de gehouden enquêtes in de betreffende perioden en gewogen naar representativiteit van de enquêtes voor de gehele populatie van (private) bedrijfsvestigingen met meer dan 5 werknemers. Dat zorgt er met name voor dat de hogere ontslagkosten bij grotere bedrijven minder zwaar meewegen in het gemiddelde voor de werkelijke populatie van private bedrijven. Daarnaast is er een inflatiecorrectie toegepast om de bedragen in beide perioden te kunnen vergelijken in euro's van 2016.

Bij de vergelijking van ontslagkosten tussen 2011-2012 en 2015-2016 moet worden aangetekend dat het ontslag van ambtenaren met wederzijds goedvinden wel deel uitmaakt van de resultaten in 2011-2012, maar in het onderzoek over 2015-2016 ontbreken. De ontslagkosten voor wederzijds goedvinden bij ambtenaren liggen vermoedelijk hoger dan bij werknemers in de private sector,

waardoor de gemiddelde ontslagkosten om die reden in 2011-2012 ook hoger zouden moeten liggen.³⁴ Maar omdat ambtenaren slechts ongeveer 6 procent vertegenwoordigen van alle ontslaggevallen in 2011-2012, is de overschatting van ontslagkosten in 2011-2012 ten opzichte van 2015-2016 waarschijnlijk gering.

Tabel 5.3 Gemiddelde kosten per kostensoort in de jaren 2011-2012 versus 2015-2016

	2011-2012	In aantal maandsalarissen	2015-2016	In aantal maandsalarissen
Tijdbestedingskosten	€ 2.072	0,7	€ 2.997	1,4
Juridische kosten	€ 1.501	0,5	€ 1.773	0,7
Vergoedingen	€ 15.164	5,0	€ 12.171	4,3
Improductiviteitskosten	€ 4.168	1,4	€ 6.840	2,5
Overige ontslagkosten	€ 511	0,2	€ 166	0,1
Totale ontslagkosten	€ 23.416	7,7	€ 23.946	9,0
Aantal observaties	739		1.143	

Bron: Panteia (2013)³⁵ & SEO Economisch Onderzoek (2017). De cijfers zijn gecorrigeerd voor inflatie volgens cijfers van het CBS en weergegeven in 2016-euro's.

Vrijwel alle kostensoorten bij ontslag met wederzijds goedvinden zijn tussen 2011-2012 en 2015-2016 gestegen, met uitzondering van de post vergoedingen en de overige ontslagkosten. In totaal zijn de overdrachten aan ontslagen werknemers (vergoedingen en improductiviteitskosten) in termen van maandsalarissen met 6 procent gestegen, van gemiddeld 6,4 maandsalarissen in 2011-2012 naar gemiddeld 6,8 maandsalarissen in 2015-2016. Verder zijn de procedurele kosten (tijdsbestedingskosten en juridische kosten) met gemiddeld 33 procent gestegen, van € 3.573 naar € 4.770. De post overige ontslagkosten is gedaald met gemiddeld € 345.

Belangrijk voor de hoogte van de vergoedingen is dat in deze periode de transitievergoeding is geïntroduceerd en de rol heeft overgenomen van de kantonrechtersformule als norm voor een eenmalige vergoeding. De transitievergoeding en daarvoor de kantonrechtersformule zijn immers de vergoedingen die kunnen gaan gelden wanneer de werkgever en werknemer niet tot overeenstemming komen over de hoogte van de vergoeding bij ontslag met wederzijds goedvinden. Omdat de gemiddelde transitievergoeding lager is dan de gemiddelde vergoeding op basis van de kantonrechtersformule, kan worden verwacht dat de gemiddelde vergoeding aan werknemers gedaald zou zijn. In de praktijk blijkt in absolute termen een daling van 20 procent, van gemiddeld € 15.164 in de jaren 2011-2012 tot gemiddeld € 12.171 in de jaren 2015-2016. In termen van maandsalarissen bedraagt de daling 14 procent, van gemiddeld 5,0 maandsalarissen naar gemiddeld 4,3 maandsalarissen.

³⁴ Tabel 29 van Panteia (2013) laat zien dat de ontslagkosten bij eenzijdige opzegging (hetgeen alleen geldt voor ambtenaren) hoger liggen dan de ontslagkosten met wederzijds goedvinden. Een mogelijke oorzaak kan zijn dat de vergoeding bij ambtenaren vaak wordt bepaald door de afkoop van het wachtgeld, hetgeen vaak tot een riantere vergoeding leidt dan de vergoedingen in de marktsectoren.

³⁵ Het gaat om gegevens uit de tabellen 18, 19, 22, 24, 26 en 28 uit Panteia (2013).

De werkelijke daling van de gemiddelde vergoeding *per persoon* is groter dan deze gemiddelde daling. Dat komt omdat in 2015-2016 een groter deel van de ontslagen werknemers een vergoeding bij ontslag met wederzijds goedvinden ontvangt dan in 2011-2012. Zo is het aandeel ontslagen werknemers dat geen vergoeding ontvangt gedaald van 19 procent in 2011-2012 naar 12 procent in 2015-2016. Bovendien is in vergelijking met 2011-2012 sprake van een hoger aandeel werknemers dat een eenmalig bedrag bij ontslag ontvangt. Dat aandeel is gestegen van 71 procent naar 79 procent. De eenmalige beëindigingsvergoeding vormt het grootste gedeelte van de totale vergoedingen. Maar ook het aandeel werknemers dat een vergoeding voor outplacement, cursus of opleiding of een andere vergoeding ontvangt is gestegen. Dit veroorzaakt echter slechts een geringe stijging in de totale vergoedingen. Daar staat tegenover dat minder ontslagen werknemers een vergoeding voor suppletie ontvangen, terwijl de kosten voor suppletieregelingen relatief hoog zijn. Desalniettemin kan worden gesteld dat de daling in de gemiddelde vergoeding aan ontslagen werknemers bij ontslag het resultaat is van een stijging van het *aandeel* ontslagen werknemers dat vergoedingen ontvangt in combinatie met een nog sterkere daling van de hoogte van die vergoeding *per persoon*.

Tegenover een verlaging van ontslagkosten voor eenmalige vergoedingen staat een verhoging van tijdsbestedingskosten, juridische kosten en improductiviteitskosten. Vooral deze laatste kostenpost ligt een stuk hoger in 2015-2016 dan in 2011-2012, bijna 65 procent. Deze stijging kan enerzijds veroorzaakt zijn door een langere doorbetaling van niet meer actieve werknemers. Anderzijds kan een stijging in het brutosalaris onder improductieve werknemers de hogere kosten mogelijk verklaren. De gemiddelde lengte van het ontslagtraject, van de aankondiging tot het daadwerkelijk ontslag, bedroeg in 2011-2012 19 weken, terwijl dit in het huidige onderzoek 21 weken is. Dit verschil kan de stijging van 65 procent nog niet verklaren. Gedurende het ontslagtraject hoeven werknemers niet noodzakelijk improductief te zijn. Ze kunnen nog een tijd doorwerken of het laatste deel van het dienstverband vrij nemen door het opnemen van vakantiedagen. Hiervoor wordt in de berekening van de improductiviteitskosten gecorrigeerd. Het deel van het ontslagtraject waarin ontslagen werknemers improductief zijn is wel flink toegenomen. Uitgedrukt in maandsalarissen stijgen de improductiviteitskosten van 1,4 bruto maandsalarissen naar 2,5 bruto maandsalarissen, ofwel van ongeveer 6 weken in dienst zonder dat de werknemer productief is, naar ruim 10 weken in dienst zonder te werken. Uit de interviews met ervaringsdeskundigen is naar voren gekomen dat werkgevers die niet bereid zijn (veel) meer dan de transitievergoeding te betalen, bijvoorbeeld omdat ze geen precedentwerking willen of omdat ze simpelweg willen aansluiten bij de wettelijke regeling, wel regelmatig bereid zijn om een langere periode van vrijstelling van werk af te spreken. Hierin kan een verklaring liggen voor de toename van het aantal weken van improductiviteit. De vrijstelling van werk wordt in dat geval vaker dan voorheen gebruikt als smeermiddel om tot overeenstemming te komen bij ontslag met wederzijds goedvinden.

Samenhang met bedrijfskenmerken

Om na te gaan of de hoogte van de ontslagkosten samenhangt met de vestigingsgrootte is een significantietest uitgevoerd. Daaruit blijkt dat de gemiddelde ontslagkosten statistisch significant samenhangen met de grootte van de bedrijfsvestiging. Grotere werkgevers hebben gemiddeld hogere ontslagkosten dan kleinere werkgevers (zie Tabel 5.4). Ook in Panteia (2013) blijkt vestigingsgrootte significant samen te hangen met de gemiddelde ontslagkosten. Het gaat daarbij specifiek om de vergoedingen, omdat ontslagen werknemers van grote bedrijven gemiddeld een hoger salaris hebben en gemiddeld langer in dienst zijn.

Wanneer de ontslagkosten worden uitgesplitst naar sector, dan blijkt de sector landbouw en industrie gemiddeld de hoogste absolute ontslagkosten bij ontslag met wederzijds goedvinden te hebben (zie Tabel 5.5) en de sector vervoer en communicatie de laagste. Uitgedrukt in maandsalarissen liggen de ontslagkosten het hoogst in de handel en horeca en het laagst in de vervoer en communicatie. Verschillen kunnen onder andere te maken hebben met verschillen in kosten tussen mannen en vrouwen, naar leeftijd en (type) dienstverband. Op die verschillen wordt dieper ingegaan in de volgende paragraaf.

Tabel 5.4 Grotere werkgevers maken gemiddeld meer kosten bij een ontslag

	Gemiddelde kosten	In maandsalarissen	5% percentiel	Mediaan	95% percentiel	Gemidd. salaris	Observaties
5 t/m 9 werknemers	€ 21.396	8,31	€ 2.679	€ 16.549	€ 51.775	€ 2.768	62
10 t/m 19 werknemers	€ 21.098	9,26	€ 2.214	€ 17.518	€ 49.767	€ 2.636	109
20 t/m 99 werknemers	€ 32.364	10,18	€ 3.479	€ 22.376	€ 88.433	€ 3.234	308
100 of meer werknemers	€ 39.640	10,88	€ 6.259	€ 24.751	€ 125.151	€ 3.709	664
Totale ontslagkosten	€ 23.946	8,98	€ 3.148	€ 20.094	€ 86.870	€ 2.853	1.143

Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

Tabel 5.5 De sector landbouw en industrie heeft gemiddeld de hoogste ontslagkosten

	Gemiddelde kosten	In maandsalarissen	5% percentiel	Mediaan	95% percentiel	Gemidd. salaris	Observaties
Landbouw en industrie	€ 28.226	8,01	€ 4.818	€ 24.300	€ 114.200	€ 3.400	224
Bouw	€ 26.476	8,80	€ 216	€ 17.827	€ 87.084	€ 2.905	145
Handel en horeca	€ 26.771	9,97	€ 4.136	€ 24.212	€ 73.055	€ 2.823	182
Vervoer en communicatie	€ 18.869	6,08	€ 4.096	€ 16.427	€ 54.260	€ 3.120	180
Zorg en welzijn	€ 20.302	9,83	€ 3.148	€ 17.986	€ 73.166	€ 2.189	187
Dienstverlening	€ 21.110	8,44	€ 1.869	€ 17.830	€ 88.433	€ 2.982	225
Totale ontslagkosten	€ 23.946	8,98	€ 3.148	€ 20.092	€ 86.870	€ 2.853	1.143

Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

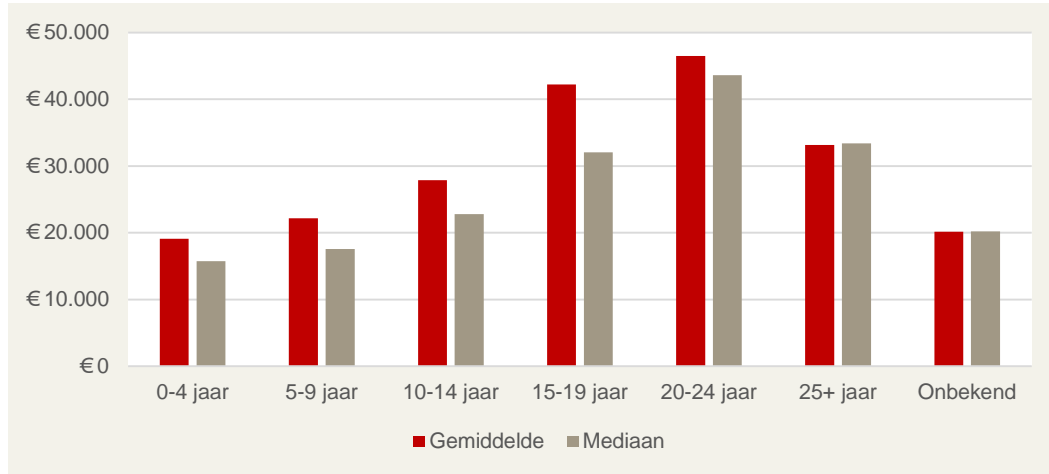
Samenhang met achtergrondkenmerken van de werknemer

Om na te gaan of de ontslagkosten samenhangen met achtergrondkenmerken van de ontslagen werknemer, zijn er verschillende uitsplitsingen gemaakt. Theoretisch gezien zijn er twee belangrijke kenmerken, namelijk de salarishoogte en de lengte van het dienstverband. Deze bepalen gezamenlijk de hoogte van de transitievergoeding en daarom waarschijnlijk ook de hoogte van de eenmalige vergoeding bij ontslag met wederzijds goedvinden.

Wanneer iemand langer in dienst is, liggen de ontslagkosten over het algemeen hoger. Dit laat Figuur 5.3 zien. Vooral tot 15 dienstjaren stijgen de ontslagkosten sterk met het aantal dienstjaren.

Is iemand 15 jaar of langer in dienst, dan is het aantal extra dienstjaren minder bepalend voor een verdere verhoging van de ontslagkosten.

Figuur 5.3 Hoe langer iemand in dienst is, hoe hoger de ontslagkosten (n = 1.143)

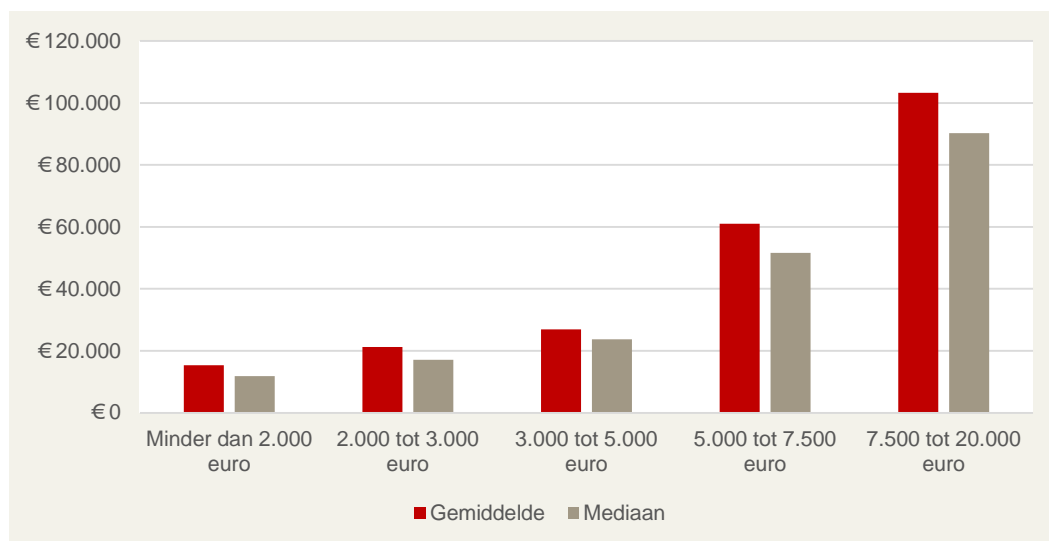


Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

Ook hogere salarissen leiden tot hogere ontslagkosten voor de werkgever, zie Figuur 5.4. De uitgekeerde vergoedingen stijgen zoals verwacht met het toenemen van het salaris van de werknemer. Bovendien liggen de improductiviteitskosten hoger bij werknemers met een hoger salaris. Werknemers met een hoger salaris krijgen immers dat hogere salaris doorbetaald, wanneer zij nog niet officieel uit dienst zijn maar niet langer productief zijn.

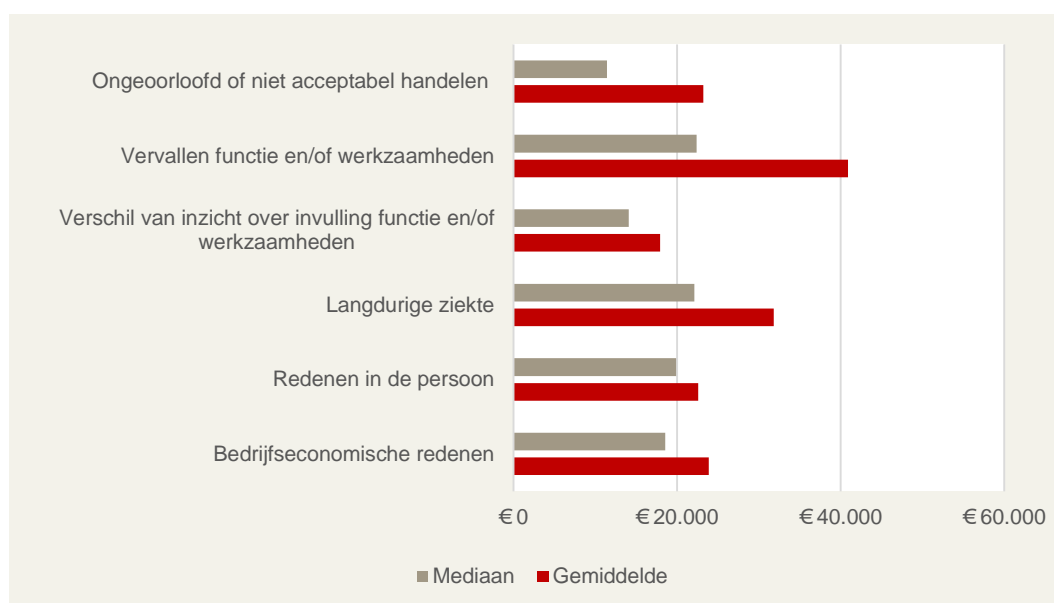
Figuur 5.5 geeft de gemiddelde ontslagkosten voor ontslaggevallen met wederzijds goedvinden weer naar de reden van ontslag. De gemiddelde ontslagkosten zijn het hoogst bij het vervallen van de functie en/of werkzaamheden, terwijl bij verschil van inzicht over de invulling van de functie of werkzaamheden de gemiddelde ontslagkosten het laagst liggen. Deze reden is echter vaak een politiek correcte term bij ontslag wanneer de werkgever en werknemer onenigheid hebben gehad. Ook bij de verwante reden van ongeoorloofd of niet acceptabel handelen liggen de gemiddelde ontslagkosten relatief laag. Werknemers hebben mogelijk een betere onderhandelingspositie wanneer de reden van ontslag meer bij de werkgever ligt. Vooral de vergoedingen aan de werknemer liggen aanzienlijk hoger wanneer het gaat om het vervallen van de functie en/of werkzaamheden. Daarbij moet worden opgemerkt dat deze ontslagen vaak onder een sociaal plan vallen. Een deel van de sociale plannen dateren nog van voor de Wvz en vaak wordt gezocht naar een midden tussen het vorige sociaal plan en de nieuwe norm. Bij ongeoorloofd of niet acceptabel handelen zijn de juridische kosten juist hoger, hetgeen laat zien dat bij dit soort ontslagzaken wellicht vaker juridische bijstand wordt ingeschakeld.

Figuur 5.4 Een hoger maandsalaris zorgt voor hogere ontslagkosten (n = 1.143)



Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

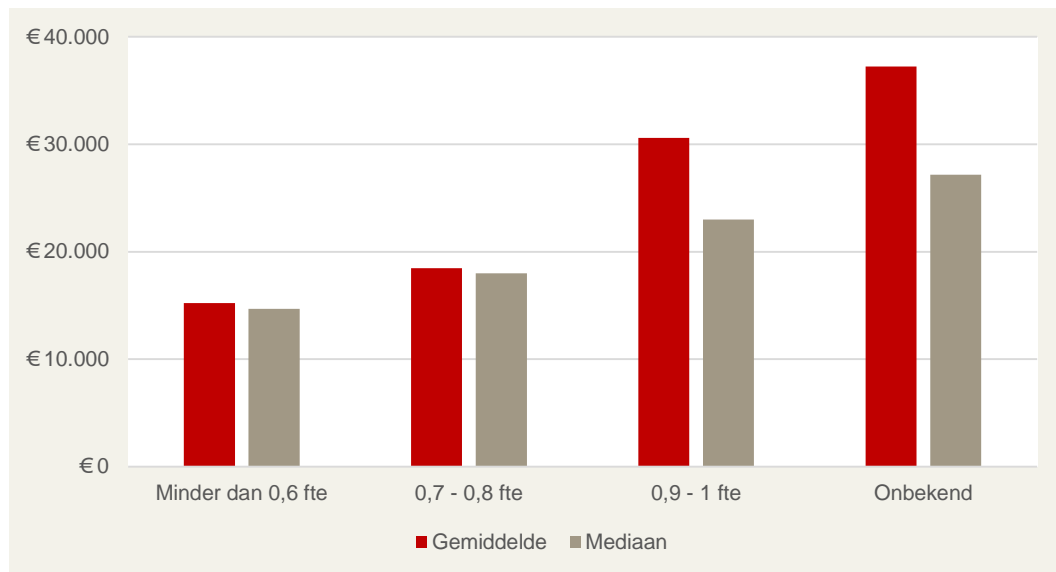
Figuur 5.5 Ontslagkosten het hoogst bij vervallen van functie of werkzaamheden (n = 1.143)



Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

Hoe meer uren per week een werknemer werkt, hoe duurder het is om hem of haar te ontslaan. Figuur 5.6 laat zien dat deeltijdwerknemers minder kosten met zich meebrengen bij ontslag met wederzijds goedvinden dan voltijdwerknemers. Volgens het CBS (2015) werkt driekwart van de vrouwen in deeltijd tegenover een kwart van de mannen. De hogere ontslagkosten voor voltijdwerknemers kunnen mede veroorzaakt worden door het feit dat mannen vaker een hoger salaris ontvangen dan vrouwen. De ontslagvergoeding is, evenals de improductiviteitskosten, vaak afhankelijk van het maandsalaris, hetgeen voor voltijders gemiddeld hoger ligt.

Figuur 5.6 Deeltijdwerknemers zijn goedkoper om te ontslaan dan voltijdwerknemers (n = 1.143)

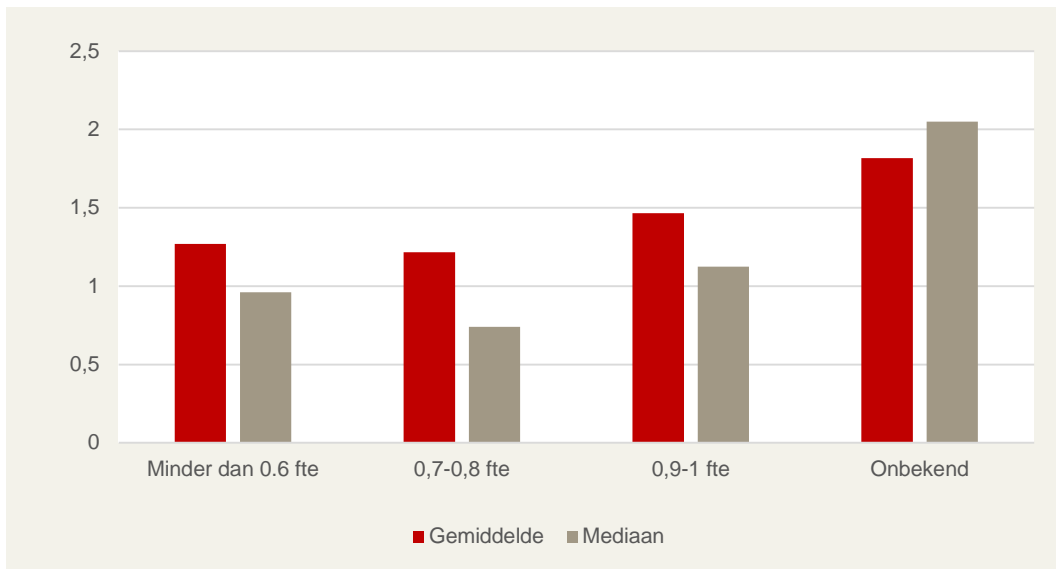


Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

Een andere manier om naar ontslagkosten te kijken is door deze uit te drukken in het aantal bruto maandsalarissen per gewerkt dienstjaar. Figuur 5.7 laat het gemiddelde daarvan zien naar deeltijd-factor. Daaruit blijkt dat de hoogte van het maandsalaris bepalend is voor het patroon in Figuur 5.6: uitgedrukt in maandsalarissen per dienstjaar zijn de verschillen in ontslagkosten tussen deeltijd- en voltijdwerknemers minder uitgesproken.

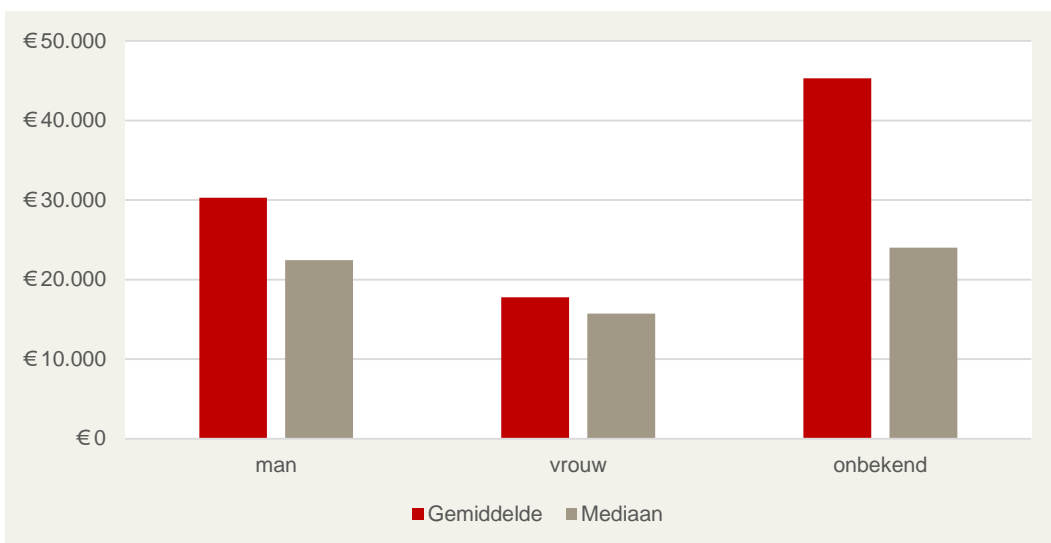
Uit de vergelijking van totale kosten van ontslag met wederzijds goedvinden naar geslacht in Figuur 5.8, blijkt dat de kosten hoger liggen bij mannen dan bij vrouwen. Daarbij is echter niet gecorrigeerd voor verschillen in andere achtergrondkenmerken, zoals de hoogte van het salaris of het aantal gewerkte uren per week. Zoals eerder genoemd werken mannen vaker in voltijd. Bovendien laat het CBS (2016) zien dat vrouwen in 2014 gemiddeld 5 procent minder verdienen dan mannen. Vrouwen krijgen daarom bij een eenmalige vergoeding, bij doorbetaling van het loon of andere vergoedingen, zoals een aanvulling op het pensioen of suppletie, gemiddeld minder uitgekeerd dan mannen. Los daarvan zouden mannen beter kunnen zijn in het onderhandelingsproces over de vergoeding bij ontslag met wederzijds goedvinden. In sommige contexten blijken mannen een betere onderhandelingsuitkomst te bewerkstelligen dan vrouwen (Mazei et. al., 2015). Het verschil tussen mannen en vrouwen in Figuur 5.8 is groter dan het verschil tussen de twee medianen. Dit komt doordat er bij de mannen meer uitschieters aan de bovenzijde van de verdeling zitten dan bij vrouwen.

Figuur 5.7 Gemiddelde ontslagkosten uitgedrukt in maandsalarissen per dienstjaar verschillen minder sterk naar deeltijdfactor dan absolute ontslagkosten (n = 857)



Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

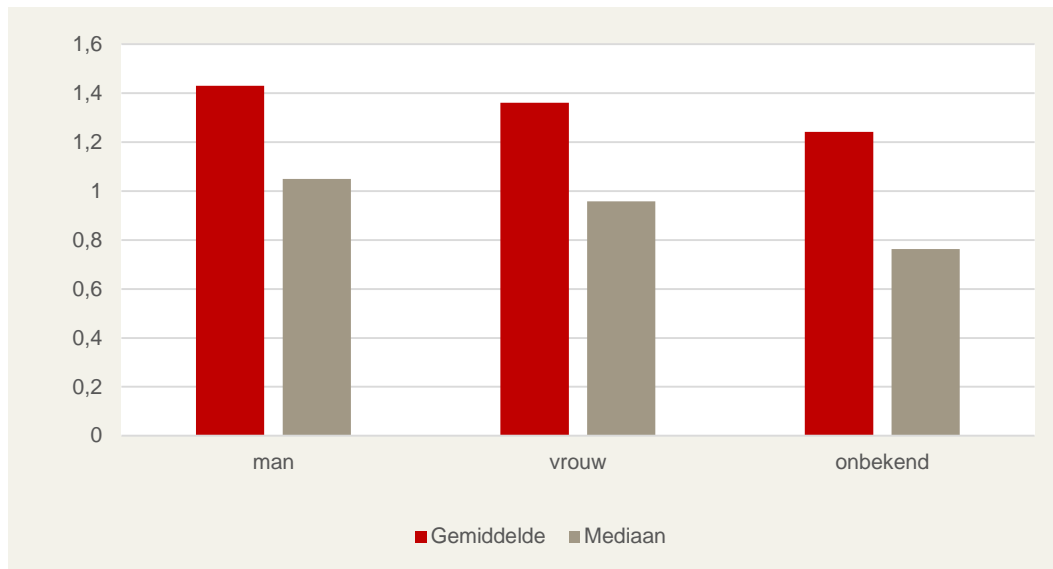
Figuur 5.8 Gemiddelde ontslagkosten voor mannen liggen hoger dan voor vrouwen (n = 1.143)



Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

Wanneer wordt gecorrigeerd voor de hoogte van het maandsalaris en het aantal gewerkte dienstjaren, dan is het verschil in kosten voor ontslag tussen mannen en vrouwen verwaarloosbaar. Figuur 5.9 drukt de ontslagkosten uit in het aantal bruto maandsalarissen per gewerkt dienstjaar. Duidelijk is dat er nog nauwelijks een verschil is tussen mannen en vrouwen.

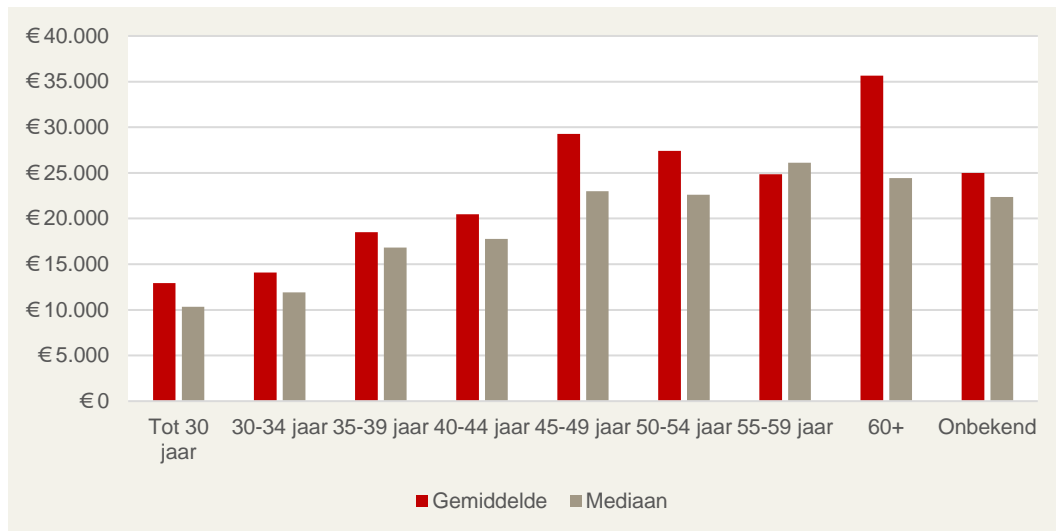
Figuur 5.9 Gemiddelde ontslagkosten uitgedrukt in maandsalarissen per dienstjaar verschillen minder sterk naar geslacht dan absolute ontslagkosten (n = 857)



Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

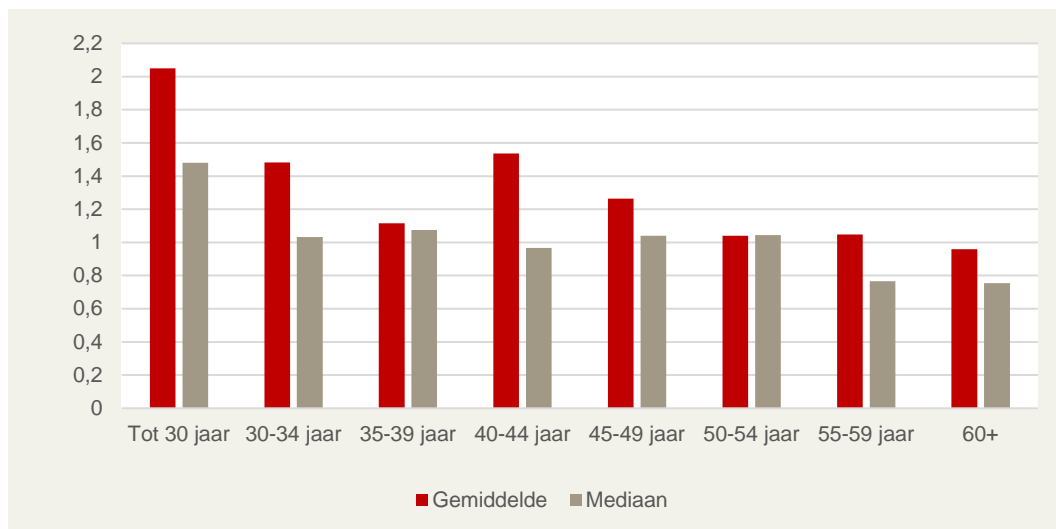
Wordt gekeken naar leeftijd, dan kan worden vastgesteld dat oudere werknemers vaak langere dienstverbanden en een hoger salaris hebben dan jongere werknemers en dus bij ontslag hogere kosten met zich meebrengen. Figuur 5.10 laat zien dat de gemiddelde ontslagkosten over het algemeen stijgen met leeftijd. Ook hier geldt dat wanneer wordt gecorrigeerd voor de hoogte van het salaris en het aantal dienstjaren (Figuur 5.11), de verschillen tussen de leeftijdsgroepen minder nadrukkelijk zijn. Bovendien is opvallend dat jongere werknemers (tot en met 35 jaar) nu juist hogere ontslagkosten laten zien ten opzichte van oudere werknemers (vanaf 35 jaar). Dit komt waarschijnlijk omdat vergoedingen voor deze groep een relatief klein deel van de ontslagkosten uitmaken ten opzichte van de kostenposten die niet salaris- en diensttijdafhankelijk zijn. Het bruto salaris en het aantal dienstjaren blijken dus sterk bepalend voor het patroon dat oudere werknemers duurder zijn om te ontslaan dan jongere werknemers.

Figuur 5.10 Gemiddelde ontslagkosten voor oudere werknemers liggen hoger (n = 973)



Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

Figuur 5.11 Gemiddelde ontslagkosten uitgedrukt in maandsalarissen per dienstjaar liggen juist hoger voor jongere werknemers door het grotere aandeel vaste kosten (n = 714)



Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

In Tabel 5.6 zijn de kenmerken van ontslagen werknemers in het huidige onderzoek afgezet tegen de kenmerken van ontslagen werknemers in het onderzoek van Panteia (2013). Omdat de gemiddelden uit het onderzoek van Panteia niet zijn gewogen naar sector en grootteklasse, gaat de vergelijkbaarheid niet helemaal op, met uitzondering van het gemiddelde maandsalaris, dat is gereconstrueerd en gewogen op basis van de Panteia-gegevens. Dat gemiddelde maandsalaris ligt, gecorrigeerd voor inflatie, in 2015-2016 ongeveer 7 procent hoger dan in 2011-2012. Verder ligt de gemiddelde leeftijd van de ontslagen werknemers in 2015-2016 iets hoger dan in 2011-2012 en er zijn

gemiddeld minder mannen dan in 2011-2012. Daarnaast zijn de ontslagen werknemers in het huidige onderzoek iets minder vaak hoogopgeleid. Omdat het onderzoek van Panteia (2013) de totale ontslagkosten niet uitsplitst naar kenmerken van ontslagen werknemers, kan de vergelijkbaarheid daarvan tussen 2011-2012 en 2015-2016 niet worden gerapporteerd.

Tabel 5.6 Kenmerken van ontslagen werknemers in 2011-2012 versus 2015-2016

	2011-2012*	N	2015-2016	N
Maandsalaris	€ 2.660	739	€ 2.853	1.143
Gemiddeld aantal jaren in dienst	10	739	10	943
Geslacht (man)	67%	739	60%	1.143
Leeftijd	43	739	45	1.052
Opleiding hoog	31%	739	29%	1.143

* Deze kenmerken zijn overgenomen uit Tabel 30 van Panteia (2013), m.u.v. het maandsalaris, dat is gebaseerd op een nadere analyse van de Panteia-onderzoeksgegevens.

Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017. Beide gemiddelde maandsalarissen zijn in 2016-euro's

6 Ontslagkosten per kostensoort

De activiteiten die worden ondernomen tijdens een ontslagtraject zijn divers en brengen verschillende soorten kosten met zich mee. Belangrijkste kostenpost is de vergoedingen aan de werknemer. Vaak wordt hierbij de transitievergoeding als norm gehanteerd, maar regelmatig wordt een hogere vergoeding overeengekomen.

Dit hoofdstuk gaat in op de omvang en samenstelling van de verschillende kostenposten en de manier waarop de kostenposten zijn berekend. Kostenposten die apart worden behandeld zijn tijdsbestedingskosten door de werkgever, juridische kosten, vergoedingen aan de werknemer, improductiviteitskosten door de werknemer en overige ontslagkosten.

6.1 Ontslagkosten per kostenpost in 2015-2016

Berekeningen voor de verschillende kostenposten van ontslag met wederzijds goedvinden zijn steeds op dezelfde wijze uitgevoerd.³⁶ Bij de berekeningen zijn globaal de volgende stappen gevolgd:

1. Wanneer de respondent heeft aangegeven geen gebruik te hebben gemaakt van een bepaalde kostenpost, dan is deze kostenpost voor deze respondent op nul gezet.
2. Bij het ontbreken van componenten om kosten te berekenen, terwijl de respondent wel heeft aangegeven gebruik te hebben gemaakt van de kostenpost, dan zijn die componenten gelijk gesteld aan de mediaan in de steekproef.
3. Wanneer een respondent heeft ingevuld (echt) niet te weten of (echt) niet te willen zeggen of er gebruik is gemaakt van de kostenpost, dan is de hoogte van die kostenpost eveneens gelijk gesteld aan de mediaan in de steekproef.

Tijdbestedingskosten

Onder tijdsbestedingskosten worden alle kosten voor de werkgever verstaan die te maken hebben met de inzet van ander personeel (met name leidinggevenden) in de ontslagprocedure. Om de tijdsbestedingskosten te bepalen is, in lijn met het onderzoek van Panteia (2013), eerst gevraagd welke activiteiten zijn ondernomen voor de ontslagprocedure van de ontslagen werknemer. De volgende activiteiten zijn daarbij aan de orde gekomen:

- Het voeren van speciale gesprekken met de werknemer na de ontslagmededeling, los van eventuele standaard exitgesprekken³⁷
- Overleg met interne of externe rechtshulpverleners
- Het schrijven van brieven en/of e-mails over het ontslaggeval
- Informeel intern overleg in de organisatie
- Het voeren van telefoongesprekken over het ontslaggeval
- Extra overleg met het hoofdkantoor, bestuur, Raad van Commissarissen, et cetera

³⁶ Eén observatie is bij de berekeningen buiten beschouwing gelaten, vanwege een exorbitant hoog opgegeven pensioenvergoeding bij de kostenpost tegemoetkomingen en vergoedingen. De betrouwbaarheid van de inschattingen van deze respondent is daarom twijfelachtig.

³⁷ Een standaard exitgesprek is ook vaak onderdeel van situaties waarin werknemers zelf het arbeidscontract opzeggen.

- Het houden van personeelsbijeenkomsten

In Figuur 6.1 wordt getoond hoeveel procent van de respondenten heeft aangegeven dat de betreffende activiteit bij de betreffende ontslagprocedure heeft plaatsgevonden. Activiteiten als het voeren van speciale gesprekken met de ontslagen werknemer, het schrijven van brieven of e-mails, het voeren van telefoongesprekken over het ontslag en het houden van informeel intern overleg over het ontslag komen in verreweg de meeste ontslagprocedures voor. Overleg met het hoofdkantoor en personeelsbijeenkomsten worden maar in één op de drie ontslagprocedures ondernomen.

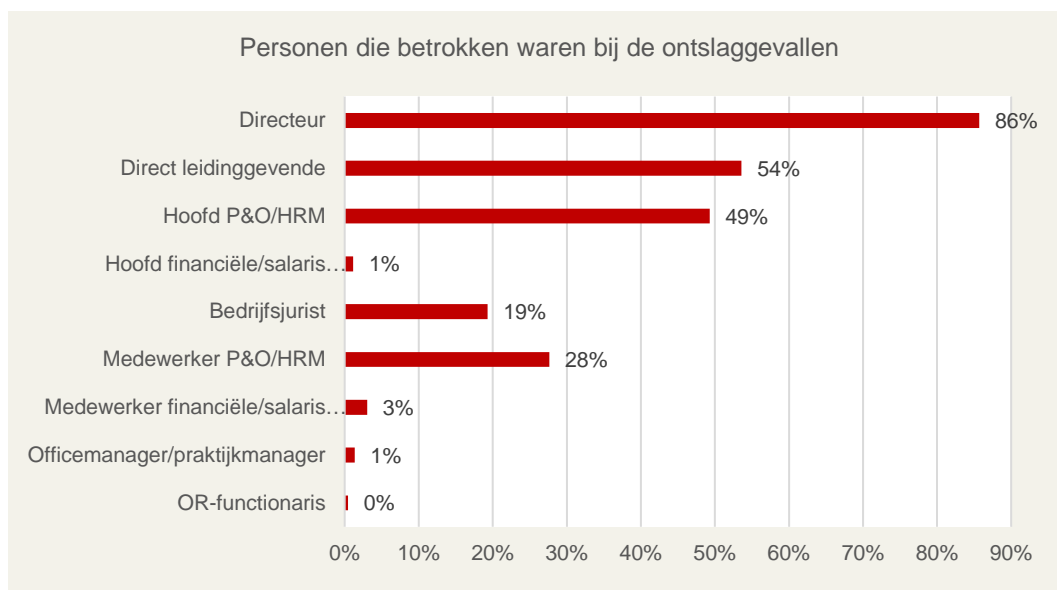
Figuur 6.1 De activiteiten die worden ondernomen tijdens een ontslagtraject zijn divers (n=1.143)



Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

Vervolgens is gevraagd hoeveel uur er is besteed aan de voorbereiding en afhandeling van het ontslagtraject en welke personen binnen de organisatie daarbij betrokken zijn geweest. Wanneer de respondent niet wist hoeveel uur er precies waren besteed, is gevraagd om een indicatie te geven van het aantal uren volgens een categorisering in klassen. Vervolgens is in de berekening van de tijdsbestedingskosten het midden genomen van de genoemde klasse. Bij de hoogste klasse is gekozen voor een conservatieve inschatting door uit te gaan van de ondergrens. Voor de vergelijkbaarheid met Panteia (2013) is gevraagd naar de persoon die de meeste tijd heeft besteed aan de voorbereiding en afhandeling van het ontslagtraject. Het aantal uren dat deze persoon eraan besteed heeft en de bruto kosten per uur van deze persoon zijn gebruikt in de berekening van de tijdsbestedingskosten. In 24 procent van de gevallen was dit iemand uit de directie, in 52 procent van de gevallen een manager en in 24 procent van de gevallen een overige medewerker. De directie en het management zijn het vaakst betrokken bij een ontslaggeval, zie Figuur 6.2.

Figuur 6.2 Veelal zijn directie en management betrokken bij het ontslag (n=1.143)



Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

Om het kostenbedrag van de tijdbesteding te bepalen, zijn cijfers van het CBS (2010) gebruikt over de verschillende uurlonen per sector en beroepsniveau.³⁸ In totaal zijn zestig verschillende uurlonen gebruikt, afhankelijk van het beroepsniveau van de betrokken medewerker en de sector waarin deze werkt. Dat geeft een meer nauwkeurigere inschatting van de tijdsbestedingskosten in vergelijking met Panteia (2013), waar slechts onderscheid is gemaakt tussen drie verschillende uurlonen. De uurlonen zijn net zoals in Panteia (2013) opgehoogd met een factor 2,22 om uit te komen op een schatting van de bruto uurkosten voor de werkgever. Een uitzondering is gemaakt voor het hoogste beroepsniveau, omdat dat niet rechtstreeks correspondeert met personen op directieniveau. De uurlonen op het hoogste beroepsniveau zijn vermenigvuldigd met een factor 33/22, zoals de verhouding van directielid/manager in Panteia (2013), om tot een betrouwbaardere inschatting te komen van het uurloon van de directie. Om te komen tot uurlonen in 2015 en 2016 zijn alle uurlonen uit 2010 opgehoogd met de cao loonstijgingen volgens het CBS (2017).³⁹

Tabel 6.1 Gemiddelde tijdsbestedingskosten bij ontslag met wederzijds goedvinden

	Gemiddelde kosten	In maand-salarissen	5% percentiel	Mediaan	95% percentiel	In % van het totaal
Tijdsbestedingskosten	€ 2.997	1,38	€ 383	€ 1.855	€ 8.692	12%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

Tabel 6.1 vat de hoogte van de tijdsbestedingskosten samen. Gemiddeld maken deze kosten ongeveer een achtste van de totale kosten van ontslag bij wederzijds goedvinden uit. In Hoofdstuk 5

³⁸ CBS Statline (2013), Banen en lonen; werknemers, persoonskenmerken, beroepsniveau, 2010.

³⁹ Wanneer loonstijgingen naar beroepsgroep niet bekend waren, is gerekend met de gemiddelde loonstijging in een sector.

werd duidelijk dat deze kosten in 2015-2016 bijna de helft hoger liggen dan in 2011-2012. Een nadere vergelijking van de gegevens uit beide onderzoeken maakt duidelijk dat er in 2015-2016 meer hogere functies betrokken zijn bij ontslagprocedures (directeuren en direct leidinggevenden), die per ontslaggeval meer tijd besteden tegen hogere loonkosten dan in 2011-2012. Tezamen kan daarmee de stijging van de tijdsbestedingskosten volledig worden verklaard.

Juridische kosten

De juridische kosten zijn op dezelfde manier uitgevraagd en berekend als in Panteia (2013).⁴⁰ Dat betekent dat respondenten eerst is gevraagd naar soorten juridische bijstand waar ze bij het ontslaggeval gebruik van hebben gemaakt en vervolgens hoeveel kosten daar mee gemoeid waren. Wanneer respondenten dat niet (meer) precies wisten, zijn kostenintervallen aangeboden. Tot slot is nog gevraagd naar andere juridische kosten en de hoogte daarvan. Bij het berekenen van de juridische kosten zijn de kosten gemaakt via een rechtsbijstandsverzekering niet meegenomen, omdat deze moeilijk zijn toe te rekenen aan een bepaald ontslaggeval. In Figuur 6.3 is aangegeven van welke vorm van juridische bijstand gebruik is gemaakt. Externe rechtshulpverlening, zoals het inschakelen van een advocaat, wordt relatief vaak gebruikt. Bij andere juridische kosten gaat het in alle gevallen om een vergoeding voor de kosten voor de juridische bijstand van de werknemer.

Figuur 6.3 Er wordt relatief vaak gebruik gemaakt van externe rechtshulpverlening (n=1.143)



Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

Tabel 6.2 geeft een indruk van de gemiddelde verdeling van juridische kosten bij ontslaggevallen met wederzijds goedvinden. Deze kosten maken gemiddeld ongeveer 7 procent uit van de totale ontslagkosten. Vergeleken met de jaren 2011-2012 zijn deze kosten met bijna een vijfde gestegen. Op basis van het Panteia (2013) rapport kan niet precies worden afgeleid of dit te wijten is aan de inzet van meer of andersoortige juridische bijstand, of aan een hogere prijs van deze juridische bijstand.

⁴⁰ Zie hiervoor Paragraaf 6.2 in Panteia (2013).

Tabel 6.2 Gemiddelde juridische kosten bij ontslag met wederzijds goedvinden

	Gemiddelde kosten	In maandsalarissen	5% percentiel	Mediaan	95% percentiel	In % van het totaal
Juridische kosten	€ 1.773	0,68	€ 0	€ 1.000	€ 7.500	7%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

Improductiviteitskosten

Net zoals in Panteia (2013) zijn de improductiviteitskosten bepaald door het aantal dagen te berekenen tussen het moment van de feitelijke laatste werkdag dat een werknemer aanwezig was op het werk en het daadwerkelijke einde van de arbeidsovereenkomst. Vervolgens is dit aantal dagen vermenigvuldigd met het bruto maandsalaris van de betreffende werknemer. Opgenomen vakantiedagen worden niet meegerekend. Dat zijn immers geen kosten van ontslag. Bij ontslaggevallen waarbij langdurige ziekte de reden was voor beëindiging, is als begindatum de datum genomen waarop is overeengekomen om de arbeidsrelatie te beëindigen.⁴¹ Tabel 6.3 geeft de gemiddelde improductiviteitskosten weer per status van de werknemer tijdens de periode van improductiviteit.⁴²

Tabel 6.3 Gemiddelde improductiviteitskosten naar status van de werknemer tijdens periode van improductiviteit

	Gemiddelde kosten	In maandsalarissen	5% percentiel	Mediaan	95% percentiel	Gemiddeld maandsalaris	Aantal observaties
Vakantiedagen opgenomen	€ 0	-	-	-	-	-	93
Vrijgesteld van werk	€ 7.944	2,86	€ 986	€ 6.128	€ 34.346	€ 2.795	546
Op non-actief of geschorst	€ 6.176	2,45	€ 1.511	€ 6.012	€ 32.608	€ 2.456	59
Ziek	€ 8.921	3,78	€ 986	€ 6.012	€ 39.116	€ 2.358	84
Meerdere redenen	€ 8.129	3,31	€ 1.708	€ 6.012	€ 29.740	€ 2.716	225
Onbekend	€ 1.011	0,21	€ 0	€ 0	€ 2.136	€ 2.767	136
Totaal improductiviteitskosten	€ 6.840	2,50	€ 0	€ 6.012	€ 26.592	€ 2.856	1.143

Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

In de meeste gevallen zijn ontslagen werknemers de laatste periode van hun dienstverband vrijgesteld van werk. Deze uitkomst is vaak het resultaat van onderhandelingen tussen werkgever en werknemer over de voorwaarden voor ontslag met wederzijds goedvinden. Na werknemers die

⁴¹ Dit is in lijn met Panteia (2013) om te voorkomen dat de periode vóór de ontslagprocedure mee wordt genomen in de kostenberekening.

⁴² In de enquête konden respondenten meerdere antwoorden geven op deze vraag. In de tabel wordt gerapporteerd over respondenten die een uniek antwoord hebben gegeven en apart over respondenten die meerdere antwoorden hebben gegeven. Wanneer uitsluitend vakantiedagen zijn opgenomen, zijn de improductiviteitskosten gelijkgesteld aan 0.

ziek zijn zorgt dat voor gemiddeld de hoogste improductiviteitskosten. Wanneer de werknemer wordt geschorst of op non-actief gesteld, dan liggen de improductiviteitskosten lager. De totale gemiddelde kosten worden vooral gedrukt door de ontslagen werknemers die hun vakantiedagen opmaken bij ontslag en waarbij de productiviteitsstatus in de laatste contractfase onbekend is. Gemiddeld bedraagt de duur tussen de feitelijke laatste werkdag dat een werknemer aanwezig is op het werk en het daadwerkelijke einde van de arbeidsovereenkomst in 2015-2016 ongeveer 10 weken. Dat is minder dan de helft van de gemiddelde totale duur van het beëindigingstraject, die ongeveer 21 weken bedraagt.⁴³ De perceptie hiervan bij werkgevers ligt op gemiddeld 16 weken.

Tabel 6.4 laat de gemiddelde improductiviteitskosten zien naar de reden van ontslag. Wanneer iemand vanwege langdurige ziekte ontslagen wordt, liggen de improductiviteitskosten veruit het hoogst. Dat is inherent aan de berekening van deze kosten vanaf het moment dat het ontslag wordt aangezegd aan de werknemer.⁴⁴ Bij alle andere redenen voor ontslag kunnen werknemers in de periode tot het daadwerkelijke moment van contractbeëindiging nog productief zijn. Dat zijn ze vaker in het geval van bedrijfseconomisch ontslag of bij verschil van inzicht.

Tabel 6.4 Gemiddelde improductiviteitskosten naar reden van ontslag

	Gemiddelde kosten	In maandsalarissen	5% percents	Mediaan	95% percents	Gemiddeld maandsalaris	Aantal observaties
Bedrijfseconomisch	€ 5.703	2,44	€ 0	€ 4.383	€ 23.458	€ 2.695	272
Redenen in de persoon	€ 7.003	2,44	€ 0	€ 6.012	€ 25.745	€ 2.829	714
Langdurige ziekte	€ 11.855	3,44	€ 499	€ 6.012	€ 46.125	€ 3.415	103
Verskil inzicht	€ 4.118	1,80	€ 0	€ 3.288	€ 19.373	€ 2.440	31
Vervallen functie of werk	€ 7.482	1,92	€ 0	€ 3.512	€ 24.205	€ 3.387	14
Ongeoorloofd handelen	€ 3.450	0,62	€ 0	€ 6.012	€ 13.335	€ 2.335	9
Totaal improductiviteitskosten	€ 6.840	2,50	€ 0	€ 6.012	€ 26.592	€ 2.856	1.143

Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

Vergeleken met de jaren 2011-2012 zijn de improductiviteitskosten in de jaren 2015-2016 met maar liefst 65 procent toegenomen. Die toename kan het gevolg zijn van langere ontslagprocedures, andere ontslagredenen, andere afspraken tussen werkgevers en werknemers, langere perioden van improductiviteit of hogere bruto maandsalarissen. Dat laatste is onwaarschijnlijk, aangezien het gemiddelde bruto maandsalaris van ontslagen werknemers met wederzijds goedvinden eerder is gedaald dan gestegen, zie Tabel 5.6. Een nadere vergelijking van de gegevens uit beide onderzoeken

⁴³ Hierbij gaat het om het aantal weken tussen het moment van de mededeling aan de werknemer dat het arbeidscontract wordt beëindigd tot het formeel einde van de arbeidsovereenkomst.

⁴⁴ Wanneer sprake is van ontslag tijdens de loondoorbetaling bij ziekte, kunnen de improductiviteitskosten eigenlijk niet worden toegerekend aan het ontslag. Zonder ontslag zou de werkgever deze kosten immers ook maken. Er is op grond van de enquête echter niet met zekerheid te zeggen of bij de ontslagreden 'langdurig ziek' of de status 'ziekte' sprake is van loondoorbetaling bij ziekte. Om die reden is in het onderzoek gekozen voor een vergelijkbare benadering als in het onderzoek van Panteia (2013). Ook toen werden improductiviteitskosten meegenomen tussen de datum waarop is overeengekomen om de arbeidsrelatie te beëindigen en het daadwerkelijke einde van het dienstverband. Aanbevolen wordt om in een volgend onderzoek naar ontslagkosten werkgevers expliciet te vragen naar gevallen van loondoorbetaling bij ziekte.

maakt duidelijk dat het gemiddelde aantal weken tussen het moment van de feitelijke laatste werkdag van de ontslagen werknemer en het daadwerkelijke einde van de arbeidsovereenkomst tussen 2011-2012 en 2015-2016 is gestegen van ongeveer 6 weken naar ruim 10 weken. Ter vergelijking: de gemiddelde totale duur van het beëindigingstraject is gestegen van 19 naar 21 weken. Daarnaast valt op dat in het geval van langdurige ziekte zowel de duur van de improductiviteitsperiode sterk is toegenomen (van ruim 6 weken naar bijna 15 weken) als de gemiddelde hoogte van het bruto maandsalaris van de ontslagen werknemer (van € 2.400 naar € 3.400). Dat zorgt naast de trend van een gemiddeld langere periode van improductiviteit voor een extra stijging van de gemiddelde improductiviteitskosten.

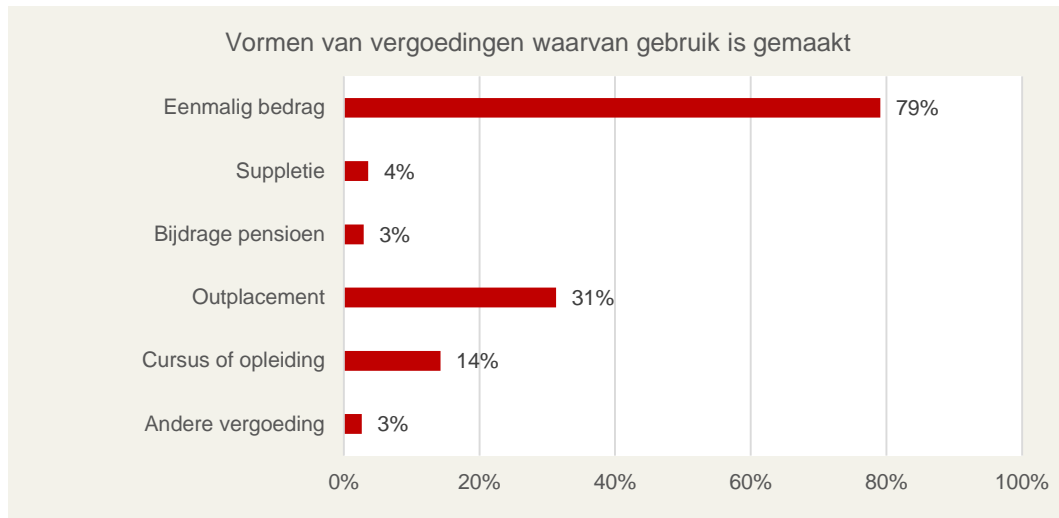
Een mogelijke verklaring voor de toegenomen periode van improductiviteit, ofwel van de periode waarin de werknemer nog wel in dienst is, maar vrijgesteld is van werk, is dat werkgevers eerder bereid zijn om een langere periode van vrijstelling van werk af te spreken dan om een hogere eenmalige beëindigingsvergoeding te betalen. Uit de interviews met ervaringsdeskundigen komt naar voren dat veel werkgevers niet bereid zijn om (veel) meer dan de transitievergoeding te betalen, bijvoorbeeld omdat ze geen precedentwerking willen of omdat ze simpelweg willen aansluiten bij de wettelijke regeling. De langere vrijstelling van werk wordt in dat geval vaker dan voorheen gebruikt als smeermiddel om tot overeenstemming te komen bij ontslag met wederzijds goedvinden, zeker nu de norm voor de eenmalige beëindigingsvergoeding als gevolg van de transitievergoeding omlaag is gegaan.

Vergoedingen aan de werknemer

In Hoofdstuk 5 bleek dat vergoedingen en tegemoetkomingen aan de werknemer gemiddeld de helft van de totale kosten bij ontslag met wederzijds goedvinden uitmaken. Deze kostenpost is dan ook uitgebreid uitgevraagd in de enquête. Figuur 6.4 laat zien uit welke soorten vergoedingen deze kostenpost bestaat. In 79 procent van de ontslaggevallen wordt een eenmalige vergoeding uitgekeerd. Bij 12 procent van de ondervraagde vestigingen is in het ontslaggeval in zijn geheel geen vergoeding uitgekeerd. In 2011-2012 werd nog in 19 procent van de gevallen geen vergoeding uitgekeerd. Tevens werd er in 2011-2012 minder vaak een eenmalig bedrag uitgekeerd, namelijk in 71 procent van de gevallen.

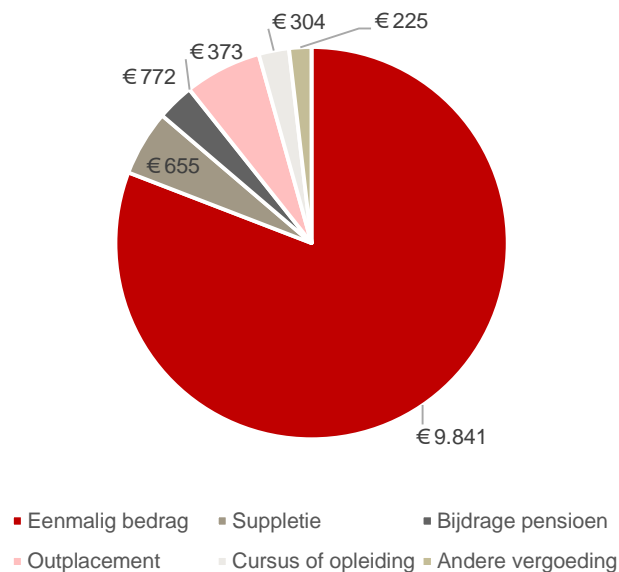
In het totaal aan kosten voor vergoedingen vormt het uitkeren van een eenmalig bedrag bij ontslag de hoogste kostenpost, zie Figuur 6.5. Van de overige vergoedingen zijn de kosten van outplacement de belangrijkste. Hoe de hoogte van het eenmalige bedrag als vergoeding voor het ontslag aan de werknemer wordt bepaald, wordt getoond in Figuur 6.6. De wettelijke transitievergoeding is het belangrijkste uitgangspunt voor de hoogte van de vergoeding voor ontslag bij wederzijds goedvinden, maar het bedrag wordt ook regelmatig bepaald op basis van een onderlinge afspraak of individueel maatwerk. Daarbij kan de wettelijke transitievergoeding nog wel als referentie worden gebruikt. Alle andere genoemde uitgangspunten voor de hoogte van de eenmalige vergoeding zijn slechts incidenteel van toepassing.

Figuur 6.4 Een eenmalig bedrag is de belangrijkste vorm van vergoeding (n = 1.143)



Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

Figuur 6.5 Het uitkeren van een eenmalig beëindigingsbedrag zorgt voor de hoogste kostenpost



Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

Van de werkgevers die uitgaan van de transitievergoeding of van de kantonrechtersformule bij het bepalen van de hoogte van het eenmalig bedrag, zeggen de meesten een bedrag uit te keren dat gelijk is aan de wettelijke transitievergoeding bij ontslag, respectievelijk de hoogte van de ontslagvergoeding volgens de kantonrechtersformule. Achttien procent van deze werkgevers geeft aan dat er sprake was van een beperkte verhoging van het bedrag van de transitievergoeding of volgens de kantonrechtersformule. Slechts een klein deel van de werkgevers zegt een grotere verhoging toe te passen.

Figuur 6.6 De hoogte van het eenmalige bedrag wordt meestal bepaald aan de hand van de transitievergoeding of een onderlinge afspraak/individueel maatwerk (n = 938)



Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

Figuur 6.7 De meeste werkgevers betalen een eenmalig bedrag dat gelijk is aan het basisbedrag van de transitievergoeding of volgens de kantonrechtersformule (n = 484)



Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

Het gemiddelde eenmalige bedrag bij ontslag ligt het hoogst wanneer het bedrag hoofdzakelijk wordt bepaald aan de hand van een sociaal plan of een afvloeiingsregeling van de vakbond, zie Tabel 6.5. Een deel van de sociale plannen dateren nog van voor de Wvz en vaak wordt gezocht naar een midden tussen het vorige sociaal plan en de nieuwe norm. Ook bij een onderlinge afspraak

of individueel maatwerk is het eenmalig bedrag relatief hoog. Het eenmalig bedrag ligt hoger wanneer deze bepaald wordt aan de hand van de kantonrechtersformule dan wanneer deze gebaseerd is op de transitievergoeding. Ter validatie van de antwoorden van de respondenten is de transitievergoeding ook berekend (op basis van salaris en dienstjaren) voor de gevallen waarin respondenten aangeven dat de werknemer exact de transitievergoeding heeft ontvangen. De berekende wettelijke transitievergoeding bedraagt in die gevallen gemiddeld € 8.748 ten opzichte van de gerapporteerde vergoeding van € 10.295.⁴⁵ Werkgevers keren dus vaak een hoger eenmalige vergoeding uit dan de wettelijke transitievergoeding, ook als ze denken exact de transitievergoeding uit te keren. Uit een nadere analyse blijkt dat wanneer aan de uitbetaling van het eenmalig bedrag de voorwaarde gesteld wordt dat de werknemer geen uitzicht heeft op ander werk, het eenmalig bedrag dat een werknemer ontvangt hoger is dan wanneer deze voorwaarde niet van toepassing is.

Tabel 6.5 Werknemers die met hun werkgever afspraken maken over een eenmalig bedrag bij ontslag met wederzijds goedvinden, ontvangen een relatief bescheiden bedrag

Grond voor de vaststelling van een eenmalig bedrag bij ontslag	Gemiddeld eenmalig bedrag	In aantal maandsalarissen	Maandsalaris/aantal dienstjaren	Gemiddeld aantal dienstjaren	Gemiddeld salaris	Aantal observaties
Sociaal plan/afvloeiingsregeling	€ 19.474	6,19	0,52	9,8	€ 2.870	56
Afspraak personeelsvertegenwoordiging	€ 17.217	3,95	0,50	8,4	€ 3.926	11
Vaststelling door de werkgever	€ 12.254	2,98	0,78	8,3	€ 3.423	54
Transitievergoeding	€ 10.943	3,94	0,52	8,2	€ 2.900	422
Kantonrechtersformule	€ 12.064	4,47	0,57	8,4	€ 2.883	62
Onderlinge afspraak/maatwerk	€ 12.773	4,14	0,49	13,6	€ 3.147	321
Onbekend	€ 14.702	6,51	1,72	5,3	€ 2.487	21
Geen eenmalige vergoeding	€ 0	-	-	-	-	196
Totaal eenmalig bedrag	€ 9.841	3,36	0,46	9,91	€ 2.853	1.143

Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

Uitgedrukt in bruto maandsalarissen per gewerkt dienstjaar, ontvangen ontslagen werknemers na wederzijds goedvinden een eenmalig bedrag van gemiddeld 0,46 maandsalaris per dienstjaar. Dit ligt hoger dan het wettelijke uitgangspunt bij de transitievergoeding van 1/3^{de} tot een 1/2 maandsalaris per dienstjaar (zie Hoofdstuk 1). De gemiddelde diensttijd van ontslagen werknemers in de steekproef is precies 10 jaar. Een combinatie van relatief veel langere dienstverbanden, een overgangsregeling voor oudere werknemers met een vergoeding tot 1 maandsalaris per gewerkt dienstjaar, en de bereidheid van werkgevers om een eenmalig bedrag af te spreken dat over het algemeen (iets) boven de wettelijke transitievergoeding ligt, maakt dat het eenmalige bedrag bij ontslag met wederzijds goedvinden gemiddeld hoger uitkomt dan de standaard transitievergoeding.

⁴⁵ Bij de berekening van de wettelijke transitievergoeding is rekening gehouden met alle looncomponenten uit het Besluit en de Regeling looncomponenten transitievergoeding, waaronder het bruto loon, vakantiebijslag en eindejaarsuitkering, overwerkvergoedingen en ploegentoeslag, en bonussen en winstuitkeringen. Ook is rekening gehouden met overgangsregelingen voor oudere werknemers die worden ontslagen.

Uit Tabel 6.5 blijkt tevens dat wanneer de eenmalige vergoeding wordt bepaald op basis van een sociaal plan, een afvloeiingsregeling via de vakbond of door een onderlinge afspraak of maatwerk, de gemiddelde diensttijd van de werknemer relatief hoog ligt. Een onderlinge afspraak of individueel maatwerk komt dus relatief vaker tot stand bij werknemers die langer in dienst zijn en een relatief hoog salaris hebben. Uitgedrukt in het aantal maandsalarissen dat een werknemer meekrijgt per dienstjaar is de onderlinge afspraak of het individueel maatwerk geen uitschieter. Juist wanneer het eenmalige bedrag alleen wordt vastgesteld door de werkgever, krijgt de werknemer relatief het hoogste bedrag per dienstjaar mee. Door het relatief lage aantal observaties in deze categorie, moet rond deze conclusie enige voorzichtigheid worden betracht.

Tabel 6.6 laat de gemiddelde vergoeding zien per reden van ontslag. Deze verschillen zijn tussen de meest veelvoorkomende redenen van ontslag beperkt. De gemiddelde vergoeding is bij het vervallen van de functie en/of werkzaamheden en om bedrijfseconomische redenen het hoogst, bij ongeoorloofd of niet acceptabel handelen het laagst. Omdat het aantal observaties in deze twee categorieën zeer gering zijn, kunnen hier geen harde conclusies aan worden verbonden. Tegelijkertijd is het verschil wel verklaarbaar. Zoals eerder opgemerkt vloeien vergoedingen in verband met een beëindiging wegens bedrijfseconomische redenen vaak voort uit een sociaal plan. Sociale plannen in 2015 en soms ook 2016 waren vaak afgesloten voor inwerkingtreding van de Wvz en dus nog gebaseerd op de kantonrechttersformule. Ook in later afgesloten sociale plannen is niet altijd de transitievergoeding leidend. Is sprake van ongeoorloofd of niet acceptabel handelen, dan zal de werkgever minder genegen zijn grote bedragen als beëindigingsvergoeding uit te keren.

Tabel 6.6 Gemiddelde totale beëindigingsvergoeding naar reden van ontslag

	Gemiddelde vergoeding	In aantal maandsalarissen	Maandsalaris/aantal dienstjaren	5% percentiel	Mediaan	95% percentiel	Aantal observaties
Bedrijfseconomisch	€ 13.825	4,97	0,56	€ 0	€ 16.821	€ 55.000	272
Redenen in de persoon	€ 10.586	3,80	0,56	€ 0	€ 16.454	€ 61.500	714
Langdurige ziekte	€ 13.982	4,68	0,56	€ 0	€ 15.240	€ 45.000	103
Verskil inzicht	€ 11.599	4,46	0,48	€ 0	€ 14.295	€ 56.500	31
Vervallen functie of werk	€ 27.703	6,13	0,60	€ 0	€ 28.015	€ 76.000	14
Ongeoorloofd handelen	€ 9.219	1,03	0,08	€ 0	€ 7.662	€ 34.100	9
Totaal vergoedingen	€ 12.171	4,34	0,57	€ 0	€ 10.000	€ 56.500	1.143

Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

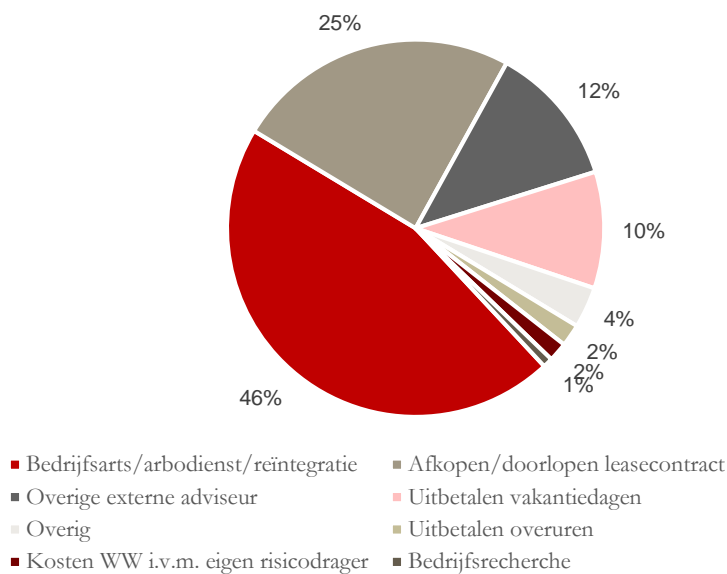
Uit een aanvullende analyse blijkt dat de vergoedingen relatief hoog zijn bij hogere salarissen. Tot en met € 5.000 euro salaris per maand is de mediane vergoeding ongeveer 0,4 maandsalaris per gewerkt dienstjaar. Bij de hoogste salarisklasse (meer dan € 7.500 bruto per maand) is deze gestegen tot ruim 0,9 maandsalaris per dienstjaar. Ook bij kleine bedrijven tot en met negen werknemers zijn de vergoedingen uitgedrukt in maandsalarissen per dienstjaar lager dan bij grotere bedrijven, namelijk 0,4 ten opzichte van 0,5.

Ten opzichte van de jaren 2011-2012 is de ontslagvergoeding bij ontslag met wederzijds goedvinden in de jaren 2015-2016 met 20 procent gedaald. Dat heeft alles te maken met de rol die de wettelijke transitievergoeding speelt bij het bepalen van de hoogte van het eenmalige bedrag. Die transitievergoeding is over het algemeen lager dan de kantonrechtersformule zou zijn geweest wanneer die nog zou worden toegepast in 2015-2016 zoals in 2011-2012. De introductie van een wettelijke transitievergoeding bij ontslag werkt dus door in de hoogte van het bedrag dat door werkgevers en werknemers wordt overeengekomen bij ontslag met wederzijds goedvinden.

Overige ontslagkosten

Bij minder dan vijf procent van de ontslagzaken worden er naast tijdsbestedingskosten, juridische kosten, improductiviteitskosten en eenmalige vergoedingen nog andere ontslagkosten gemaakt. In deze gevallen gaat het meestal om kosten voor de bedrijfsarts, arbodienst of een re-integratiedienst, zie Figuur 6.8. De verdeling van overige ontslagkosten in 2015-2016 wordt getoond in Tabel 6.7. Ten opzichte van de jaren 2011-2012 zijn deze kosten gemiddeld met twee-derde gedaald en maken nog maar 1 procent uit van de totale kosten van ontslag met wederzijds goedvinden.

Figuur 6.8 Veelal gaat het bij overige kosten om kosten van de bedrijfsarts, arbodienst of een re-integratiedienst (n = 40)



Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

Tabel 6.7 Gemiddelde overige kosten van ontslag met wederzijds goedvinden

	Gemiddelde kosten	In maand-salarissen	5% percentiel	Mediaan	95% percentiel	In % van het totaal
Overige ontslagkosten	€ 166	0,05	€ 0	€ 0	€ 1.815	1%

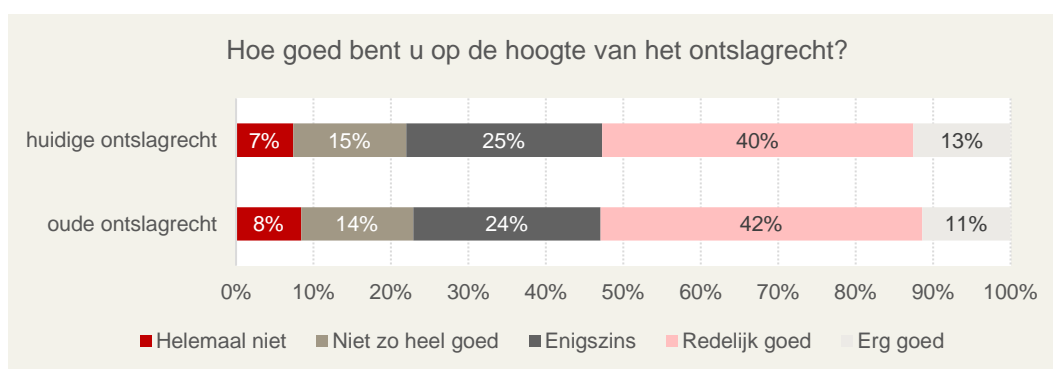
Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

7 Percepties van werkgevers

Het merendeel van de werkgevers zegt goed op de hoogte te zijn van het ontslagrecht. De meeste werkgevers gaan niet eerder of later over tot ontslag door de nieuwe ontslagregels in de Wet Werk en Zekerheid (Wwz). Over de vraag of ontslagkosten zijn gestegen door de nieuwe regels zijn de meningen van werkgevers verdeeld.

Om in kaart te brengen of werkgevers na de invoering van het nieuwe ontslagrecht door de Wet Werk en Zekerheid (Wwz) anders omgaan met de beslissing om werknemers wel of niet te ontslaan, is een aantal stellingen voorgelegd aan respondenten van de werkgeversenquête. Daarbij is expliciet aandacht besteed aan de vraag of de kosten van ontslag in de *beleving* van werkgevers zijn gestegen of gedaald, en waarom ze dat denken. Stellingen hierover zijn voorgelegd aan alle respondenten, ongeacht of ze in hun bedrijfsvestiging te maken hebben gehad met een ontslaggeval in de jaren 2015-2016 of niet. Over het algemeen zeggen werkgevers ongeveer even goed op de hoogte te zijn van het nieuwe als van het oude ontslagrecht. Uit Figuur 7.1 blijkt dat de meeste ondervraagde werkgevers aangeven erg goed of redelijk goed op de hoogte te zijn van zowel het nieuwe als het oude ontslagrecht. Dat maakt ook het voorleggen van stellingen over veranderingen door het nieuwe ontslagrecht aan werkgevers relevant en zinvol.

Figuur 7.1 Het merendeel van de werkgevers is goed op de hoogte van zowel het oude als het nieuwe ontslagrecht (n=3.853)



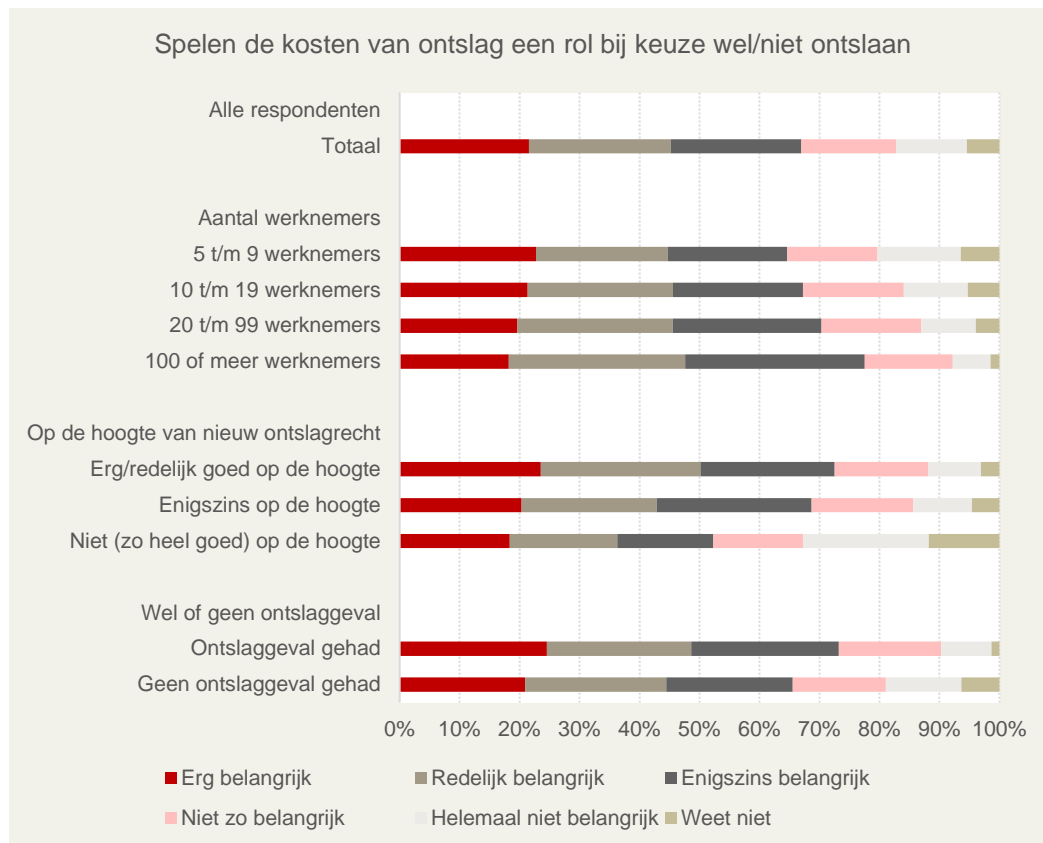
Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

7.1 De rol van ontslagkosten

Gevraagd naar de rol van ontslagkosten bij de keuze om een werknemer te ontslaan, geeft iets minder dan de helft van de respondenten aan dat deze kosten een erg belangrijke of redelijk belangrijke rol spelen, zie Figuur 7.2. Grote werkgevers hechten doorgaans iets vaker belang aan de hoogte van ontslagkosten, maar kleinere werkgevers geven vaker aan de hoogte van ontslagkosten *erg* belangrijk te vinden bij de beslissing om een werknemer wel of niet te ontslaan. Werkgevers met meer werknemers zijn relatief vaker gematigd in hun mening of ontslagkosten van belang zijn bij de keuze om al dan niet een werknemer te ontslaan. Werkgevers die zeggen goed op de hoogte zijn

van het nieuwe ontslagrecht hechten vaker belang aan de kosten van ontslag bij de keuze om een werknemer te ontslaan dan werkgevers die zeggen minder goed of niet op de hoogte te zijn. Werkgevers die in de jaren 2015-2016 een ontslaggeval hebben gehad, geven eveneens iets vaker aan de ontslagkosten belangrijk te vinden. Deze werkgevers zijn met de werkelijke kosten van ontslag geconfronteerd geweest, waardoor het belang ervan voor de ontslagkeuze kan zijn toegenomen.

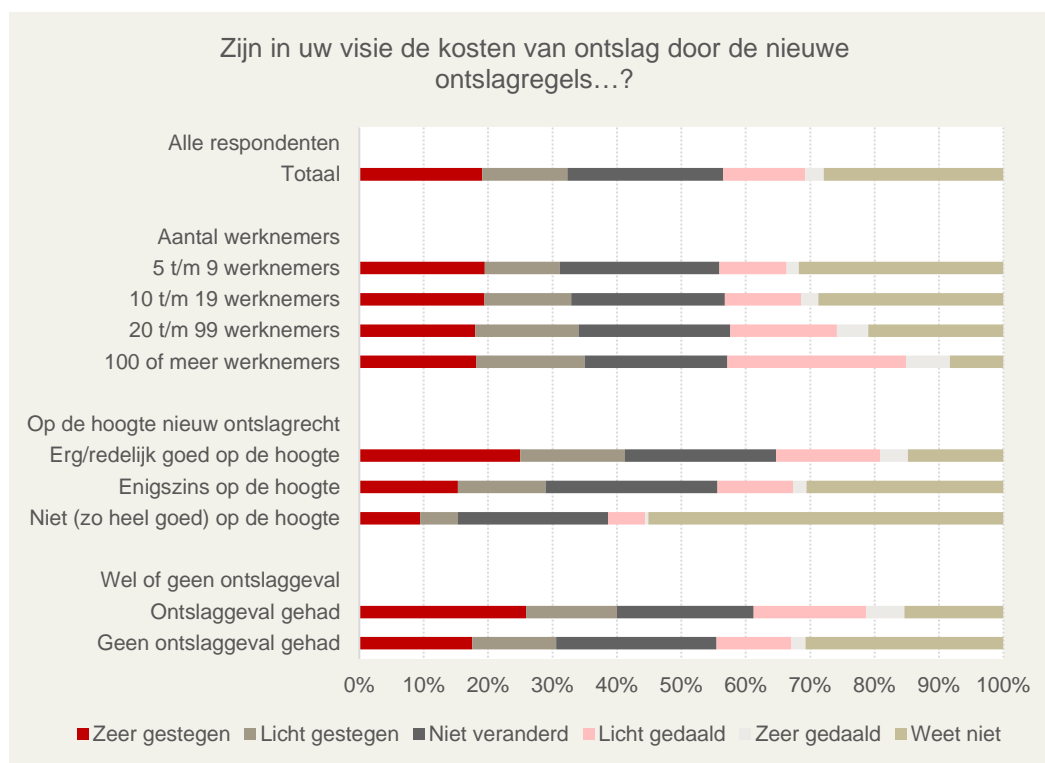
Figuur 7.2 Ontslagkosten voor veel werkgevers van belang in de keuze om een werknemer al dan niet te ontslaan (n=3.853)



Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

Een kwart van de werkgevers geeft aan dat ontslagkosten naar hun mening niet zijn veranderd door de nieuwe ontslagregels, zie Figuur 7.3. Een derde van de werkgevers geeft aan dat de ontslagkosten zijn gestegen, een zesde ziet juist een daling in de ontslagkosten. Het overige kwart heeft hier geen mening over. Grote en kleine werkgevers geven ongeveer even vaak aan dat de ontslagkosten zijn gestegen of niet zijn veranderd. Grotere werkgevers geven wel vaker aan dat de ontslagkosten door de nieuwe regels zijn gedaald. Bovendien zijn werkgevers die een ontslaggeval hebben gehad in de periode 2015-2016 eerder geneigd te zeggen dat de ontslagkosten zijn veranderd, ongeacht welke kant dat op is geweest. Werkgevers zonder ontslaggeval hebben vaker geen oordeel over de stijging of daling van de ontslagkosten.

Figuur 7.3 Respondenten die te maken hebben gehad met een ontslaggeval geven vaker aan dat de ontslagkosten zijn gestegen of gedaald (n=3.583)



Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

Verklaringen vanuit de interviews

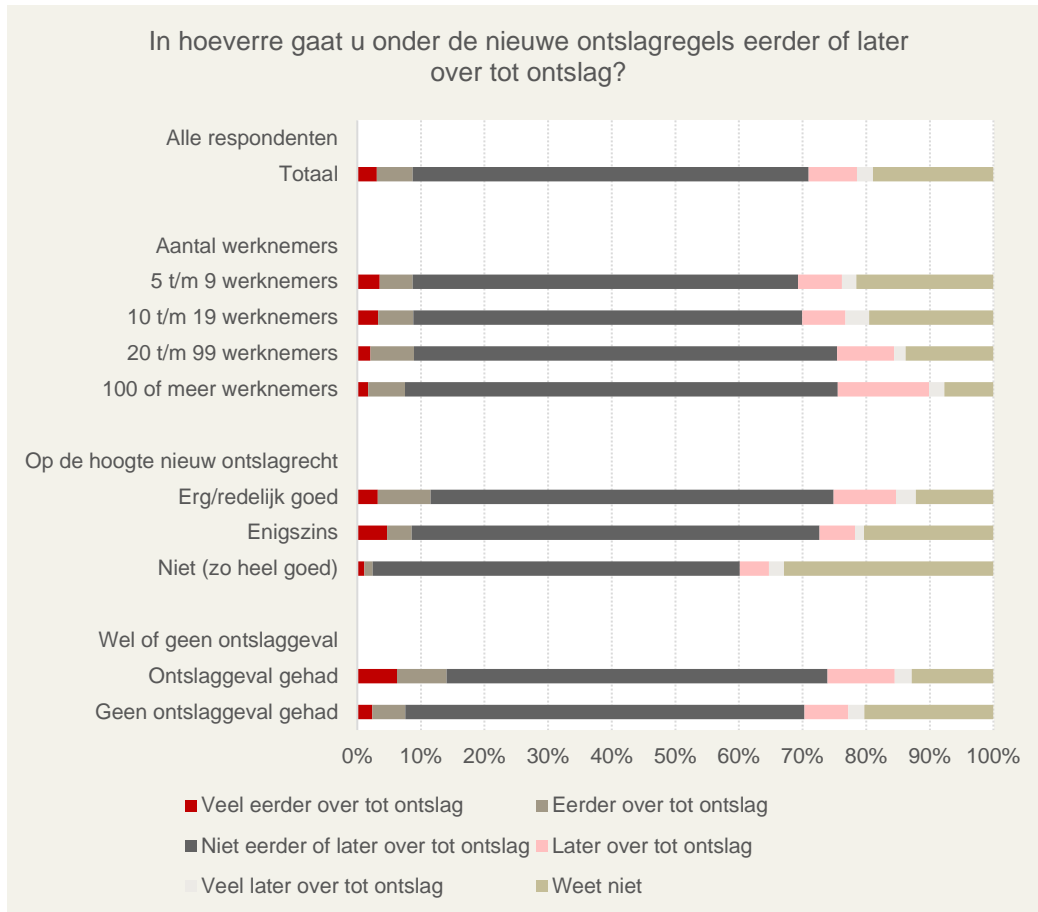
Uit de interviews met ervaringsdeskundigen komt vooral naar voren dat werkgevers een daling van ontslagkosten ervaren, steeds toegespitst op de component vergoedingen. Dit geldt echter niet voor opzeggingen vanwege langdurige ziekte (en dus niet ontslagen met wederzijds goedvinden), die in het verleden voornamelijk via het UWV werden geregeld, waardoor er geen ontslagvergoeding aan de werknemer hoefde te worden betaald. Grote werkgevers dragen vaak uit dat de transitievergoeding leidend is en houden daar in individuele onderhandelingen ook aan vast. Dit ter voorkoming van precedentwerking van 'riantere' regelingen voor andere werknemers in de organisatie. In de praktijk van de meeste geïnterviewde ervaringsdeskundigen worden ontslagvergoedingen bij wederzijds goedvinden over het algemeen iets boven de transitievergoeding vastgesteld.

7.2 De rol van de nieuwe ontslagregels

Een ruime meerderheid van de werkgevers geeft aan niet eerder of later tot ontslag over te gaan door de nieuwe wetgeving, zie Figuur 7.4. Daarmee lijkt de Wet Werk en Zekerheid (Wwz) niet van grote invloed te zijn op het moment van ontslag. Grote werkgevers geven iets vaker aan later over te gaan tot ontslag, terwijl kleine werkgevers iets vaker aangeven eerder over te gaan tot ontslag. Werkgevers die zeggen goed op de hoogte te zijn van het nieuwe ontslagrecht geven vaker aan eerder of later over te gaan tot ontslag dan werkgevers die niet op de hoogte zijn van het nieuwe

ontslagrecht. Een soortgelijk patroon is te zien bij het onderscheid tussen het wel of niet hebben gehad van een ontslaggeval. Daarbij valt op dat kleinere werkgevers, werkgevers die zeggen niet zo goed op de hoogte zijn van het ontslagrecht en werkgevers zonder ontslaggeval vaker aangeven (nog) niet te weten of ze door de nieuwe ontslagregels eventueel eerder of later tot ontslag over gaan.

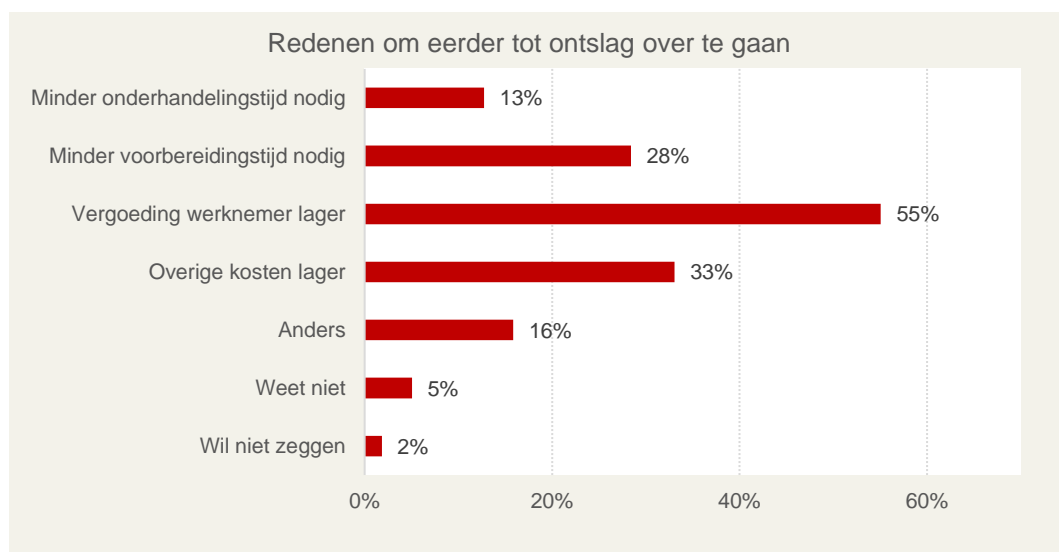
Figuur 7.4 Werkgevers gaan niet eerder of later over tot ontslag door de nieuwe ontslagregels (n=3.853)



Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

De werkgevers die aangaven *eerder* tot ontslag over te gaan, geven in meer dan de helft van de gevallen als reden dat de vergoeding die zij meegeven aan werknemers lager is, zie Figuur 7.5. Voor deze werkgevers zijn de gepercipieerde kosten dus gedaald. Minder voorbereidingstijd is bij meer dan een kwart van de werkgevers een reden om eerder dan voorheen tot ontslag over te gaan. Werkgevers met 10 tot en met 19 werknemers geven relatief vaak aan dat ze minder voorbereidingstijd nodig hebben. Werkgevers die zeggen (goed) op de hoogte te zijn van het nieuwe ontslagrecht geven vaker aan dat de vergoeding voor werknemers lager is dan werkgevers die zeggen niet (goed) op de hoogte te zijn van het nieuwe ontslagrecht.

Figuur 7.5 Een lagere vergoeding is een belangrijke reden om *eerder* over te gaan tot ontslag⁴⁶ (n = 305)



Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

Ongeveer de helft van de werkgevers die *later* dan voorheen tot ontslag overgaan, geeft aan dat dit komt doordat er juist meer voorbereidingstijd nodig is en/of dat de vergoeding voor de werknemer hoger ligt, zie Figuur 7.6. Van deze werkgevers hoopt 17 procent dat de werknemer zelf vertrekt, terwijl 14 procent van de werkgevers aangeeft meer onderhandelingsstijd nodig te hebben en daarom later tot ontslag overgaat. Er zijn nauwelijks verschillen waarneembaar tussen grote en kleine werkgevers, al geven grote werkgevers iets vaker aan meer voorbereidingstijd nodig te hebben. Werkgevers die een ontslaggeval hebben gehad geven ook vaker aan meer voorbereidingstijd nodig te hebben, evenals werkgevers die erg of redelijk goed op de hoogte zijn van het nieuwe ontslagrecht.

Verklaringen vanuit de interviews

Uit de interviews met ervaringsdeskundigen komt naar voren dat net na de invoering van de Wwz terughoudendheid werd ervaren bij werkgevers om tot ontslag over te gaan. Vrijwel alle geïnterviewden geven ook aan dat deze terughoudendheid in de loop van de tijd ook weer is verdwenen.

⁴⁶ Het gaat hierbij om de werkgevers die hebben aangegeven (veel) eerder over te gaan tot ontslag vanwege de nieuwe ontslagregels. De percentages tellen niet op tot 100 procent, omdat er meerdere antwoorden mogelijk waren.

Figuur 7.6 Werkgevers die aangeven *later* over te gaan tot ontslag doen dit vaak vanwege hogere vergoedingen en hogere overige kosten⁴⁷ (n = 463)



Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

⁴⁷ Het gaat hierbij om de werkgevers die hebben aangegeven (veel) later over te gaan tot ontslag vanwege de nieuwe ontslagregels. De percentages tellen niet op tot 100 procent, omdat er meerdere antwoorden mogelijk zijn.

8 Conclusies

Ontslag met wederzijds goedvinden is met een aandeel van circa 70 procent de meest voorkomende ontslagroute in 2015-2016. Het aandeel ervan in het totaal aantal ontslagen is sinds 2011-2012 gestegen (toen 61 procent), terwijl het totaal aantal ontslagen is afgenomen. De kosten van ontslag met wederzijds goedvinden zijn met ongeveer 2 procent gestegen sinds de jaren 2011-2012. Dat is het saldo van een daling met 20 procent van de hoogte van ontslagvergoedingen aan ontslagen werknemers en een stijging van tijdbestedingskosten, juridische kosten en vooral de kosten van improductiviteit van de ontslagen werknemers. De meeste werkgevers geven aan dat zij werknemers met vaste contracten niet eerder of later ontslaan door de nieuwe ontslagregels in de Wet Werk en Zekerheid (Wwz).

Ontslagroutes

- *Wat zijn de aantallen ontslagen per ontslagroute (inclusief ontslagen met wederzijds goedvinden)?*
 - *Hoe hebben deze aantallen zich ontwikkeld ten opzichte van 2012?*
 - *Wat is er te zeggen over de drijvende factoren achter deze ontwikkeling? (zoals conjunctuur, regelgeving, etc.)*

In de jaren 2015 en 2016 samen zijn naar schatting in totaal 225 duizend werknemers ontslagen. Ongeveer 70 procent daarvan was een ontslaggeval met wederzijds goedvinden, ongeveer 20 procent ging via UWV en 4 procent via de kantonrechter. De rest was een ontslag op staande voet. Het aandeel ontslagen met wederzijds goedvinden is gestegen ten opzichte van 2012 ten koste van het aandeel ontslagen via UWV en de kantonrechter. In interviews met ervaringsdeskundigen op het gebied van ontslagzaken wordt dit beeld bevestigd. Eén van de mogelijke verklaringen is gelegen in de afname van het aantal pro forma ontbindingsprocedures. Daardoor telt een deel van de ontslaggevallen nu mee als met wederzijds goedvinden, terwijl ze eerder nog als via UWV of kantonrechter werden geregistreerd, hoewel het feitelijk een ontslag met wederzijds goedvinden betrof. Verklaringen kunnen echter ook gelegen zijn in een verandering van de economische conjunctuur of de samenstelling van het werknemersbestand, dit is niet nader onderzocht. Het totale aantal ontslagen is in ieder geval gedaald, van naar schatting 260 duizend in de jaren 2011 en 2012 samen naar 225 duizend in de jaren 2015 en 2016. Dit is in lijn met de daling van het aantal vaste contracten in Nederland, maar heeft ongetwijfeld ook te maken met de aantrekkende economie en de groeiende vraag naar arbeid.

- *Is er een ontwikkeling door de tijd waarneembaar in de incidentie van de gekozen ontslagroute voor de ontslagzaken in de periode 2015-2016?*

De ontwikkeling door de tijd in de periode 2015-2016 van de aandelen van de gekozen ontslagroutes is zeer beperkt. Het aandeel ontslagen met wederzijds goedvinden schommelt van het eerste halfjaar van 2015 tot het laatste halfjaar van 2016 rond de 70 procent. De groei in het aandeel ontslagen met wederzijds goedvinden sinds 2011-2012 stamt dus van vóór invoering van de Wwz.

Kosten van ontslag met wederzijds goedvinden

- *Wat zijn de kosten van ontslag met wederzijds goedvinden, uitgesplitst naar relevante kostencategorieën (administratief/juridisch, improductiviteit en vergoedingen)?*
 - *Hoe hebben deze kosten zich ontwikkeld ten opzichte van 2012?*
 - *Wat is er te zeggen over de drijvende factoren achter deze ontwikkeling? (zoals conjunctuur, regelgeving, etc.)*

De gemiddelde ontslagkosten voor de laatste ontslagzaak met wederzijds goedvinden bij een gemiddelde private bedrijfsvestiging met meer dan 5 werknemers bedragen bijna € 24 duizend. Ongeveer de helft van die kosten bestaat uit eenmalige vergoedingen aan de ontslagen werknemer en bijna een derde uit improductiviteitskosten, ofwel kosten voor de periode dat een werknemer nog in dienst is, maar geen productieve arbeid meer verricht. Dat betekent dat 80 procent van de gemiddelde ontslagkosten bestaat uit overdrachten aan de ontslagen werknemer, gemiddeld ongeveer € 19 duizend. Dit bedrag komt voornamelijk tot stand via afspraken tussen de werknemer en de werkgever zonder dat er een wettelijke verplichting bestaat. De rest van de kosten maakt de werkgever vooral in de vorm van zijn eigen tijdsbesteding en eventuele juridische bijstand.

De gemiddelde ontslagkosten zijn ten opzichte van de jaren 2011-2012 met 2 procent gestegen. Onderliggend zijn de overdrachten aan werknemers (vergoedingen plus salarisdoorbetaling bij vrijstelling van werk) in termen van maandsalarissen met gemiddeld ongeveer 6 procent gestegen, van 6,4 maandsalarissen naar 6,8 maandsalarissen. Het onderdeel beëindigingsvergoedingen aan de werknemer laat daarbij een daling zien van gemiddeld 5,0 maandsalarissen naar 4,3 maandsalarissen, terwijl het doorbetalen van salaris zonder dat daar productieve arbeid tegenover staat (improductiviteitskosten) een gemiddelde stijging van 1,4 maandsalarissen naar 2,5 maandsalarissen kent. Belangrijk hierbij is dat in deze periode de transitievergoeding is geïntroduceerd en de rol heeft overgenomen van de kantonrechtersformule als norm voor een eenmalige beëindigingsvergoeding. Omdat de gemiddelde transitievergoeding lager is dan de gemiddelde vergoeding op basis van de kantonrechtersformule, kan worden verwacht dat de gemiddelde vergoeding aan werknemers zou zijn gedaald. In de praktijk blijkt een daling van 20 procent, van gemiddeld € 15 duizend in de jaren 2011-2012 tot gemiddeld € 12 duizend in de jaren 2015-2016.

Tegenover de verlaging van ontslagkosten voor eenmalige vergoedingen staat een meer dan evenredige verhoging van de improductiviteitskosten. Deze kostenpost ligt een stuk hoger in 2015-2016 dan in 2011-2012, bijna 65 procent. Deze stijging kan enerzijds veroorzaakt zijn door een langere afgesproken doorbetaling zonder dat daar werkzaamheden tegenover staan. Anderzijds kan een stijging in het brutosalaris onder improductieve werknemers de hogere kosten verklaren. Uitgedrukt in maandsalarissen stijgen de improductiviteitskosten gemiddeld van 1,4 bruto maandsalarissen naar 2,5 bruto maandsalarissen, ofwel van ongeveer 6 weken in dienst zonder dat de werknemer productief is, naar ruim 10 weken in dienst zonder te werken. Een mogelijke verklaring voor de toegenomen periode van improductiviteit, ofwel van de periode waarin de werknemer nog wel in dienst is, maar vrijgesteld is van werk, is dat werkgevers eerder bereid zijn om een langere periode van vrijstelling van werk af te spreken dan om een hogere eenmalige beëindigingsvergoeding te betalen. Uit de interviews met ervaringsdeskundigen komt naar voren dat veel werkgevers niet bereid zijn om (veel) meer dan de transitievergoeding te betalen, bijvoorbeeld omdat ze geen precedentwerking willen of omdat ze simpelweg willen aansluiten bij de wettelijke regeling. De langere vrijstelling van werk wordt in dat geval vaker dan voorheen gebruikt als smeermiddel om tot overeenstemming te komen bij ontslag met wederzijds goedvinden. Per saldo zorgt de dynamiek van

een gemiddeld lagere beëindigingsvergoeding in ruil voor het langer doorbetalen van salaris zonder dat daar arbeid tegenover staat voor een toename van overdrachten in termen van maandsalarissen.

Tenslotte zijn de procedurele kosten (gecorrigeerd voor inflatie) gestegen van 3.573 euro in 2011-2012 naar 4.770 in 2015-2016, ofwel een stijging van 33 procent. De tijdsbestedingskosten namen met 45 procent toe en de juridische kosten met 18 procent. Ten aanzien van de tijdsbestedingskosten kan de stijging volledig worden verklaard doordat er in 2015-2016 meer hogere functies betrokken waren bij ontslagprocedures (directeuren en direct leidinggevendenden), die per ontslaggeval meer tijd besteedden en tegen hogere loonkosten dan in 2011-2012. Voor de juridische kosten kan niet goed worden nagegaan of de stijging is te wijten aan de inzet van meer of andersoortige juridische bijstand, of aan een hogere prijs van deze juridische bijstand.

- *In welke mate hangen de ontslagkosten van ontslag met wederzijds goedvinden samen met achtergrondkenmerken zoals geslacht, leeftijd, lengte dienstverband en salarishoogte van de ontslagen werknemer?*
 - *Is dat veranderd ten opzichte van 2012 en zo ja hoe?*

De ontslagkosten met wederzijds goedvinden zijn vooral gerelateerd aan de salarishoogte en de lengte van het dienstverband van werknemers. Voor werknemers die langer in dienst zijn en/of meer verdienen zijn de kosten aanzienlijk hoger. Dit zit vooral in de vergoedingen die aan de ontslagen medewerkers worden uitgekeerd. Deze worden immers veelal berekend op basis van de wettelijke transitievergoeding. De transitievergoeding is weer afhankelijk van het salaris en de lengte van het dienstverband. De ontslagkosten bij mannen en ouderen liggen relatief hoog ten opzichte van vrouwen en jongeren. Dat komt waarschijnlijk doordat mannen en ouderen vaker een hoger salaris hebben, onder andere door een hogere deeltijdfactor, en ouderen vaker een langer dienstverband. Omdat in het onderzoek over 2011 en 2012 niet uitgebreid bij de samenhang met achtergrondkenmerken is stilgestaan, is geen goede vergelijking mogelijk. Wel zijn de gemiddelde kenmerken van ontslagen werknemers, zoals geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, maandsalaris en aantal dienstjaren, ongeveer gelijk tussen beide onderzoeksperioden.

- *In hoeverre verschillen de ontslagkosten van ontslag met wederzijds goedvinden naar bedrijfsgrootte, en hoe groot is de spreiding tussen sectoren?*
 - *Hoe is dat veranderd ten opzichte van 2012?*

De kosten van ontslag met wederzijds goedvinden zijn hoger voor grotere bedrijven dan voor kleinere bedrijven. De gemiddelde totale ontslagkosten voor kleinere bedrijven met tussen 5 en 20 werknemers liggen op € 21 duizend, voor middelgrote bedrijven met 20 tot 100 werknemers op ruim € 32 duizend, en voor de grootste bedrijven met meer dan 100 werknemers op bijna € 40 duizend. Dat wordt vooral veroorzaakt door de eenmalige ontslagvergoeding aan ontslagen werknemers, onder andere omdat ontslagen werknemers van grotere bedrijven gemiddeld een hoger salaris hebben en gemiddeld langer in dienst zijn. Ook in 2012 was er sprake van significant hogere ontslagkosten bij grotere bedrijfsvestigingen en ook weer met name door de hogere vergoedingen die grotere bedrijven afspreken met hun ontslagen werknemers.

Ook tussen sectoren verschillen de ontslagkosten. De sector landbouw en industrie kent gemiddeld de hoogste absolute ontslagkosten bij ontslag met wederzijds goedvinden, de sector vervoer en

communicatie de laagste. Uitgedrukt in maandsalarissen liggen de ontslagkosten het hoogst in de handel en horeca en het laagst in de vervoer en communicatie.

- *Is er een ontwikkeling door de tijd waarneembaar in de hoogte van de ontslagkosten bij ontslag met wederzijds goedvinden voor de ontslagzaken in de periode 2015-2016?*

De ontwikkeling van ontslagkosten over de tijd gedurende de periode 2015-2016 is niet betrouwbaar vast te stellen. Dit omdat ontslagzaken vaak lang doorlopen en het aantal waarnemingen over de ontslagkosten per halfjaar in 2015 en 2016 beperkt is. Dat zorgt ervoor dat toevalligheden (bijvoorbeeld enkele ontslaggevallen met hoge kosten die in hetzelfde tijdsinterval vallen) een grote rol hebben in deze ontwikkeling.

Percepties van werkgevers

- *Is er inzicht te geven in hoeverre werkgevers langer wachten met een ontslagaanvraag dan onder het oude recht, dan wel belemmerd worden door de nieuwe ontslagregels.*

Uit de enquêtes onder werkgevers blijkt dat de grote meerderheid van de werkgevers niet langer wacht met ontslag (of sneller tot ontslag overgaat) dan onder de oude ontslagregels. Het totale aantal ontslagen lijkt sinds de invoering van de Wvz in de loop van 2015 zelfs licht gestegen te zijn, maar dit kan ook liggen aan de manier van retrospectief uitvragen, omdat recente ontslagen in 2016 beter door respondenten kunnen worden herinnerd dan eerdere ontslagen. De bevindingen ondersteunen de stelling dat de invoering van de Wvz niet heeft geleid tot een beperking van het aantal ontslaggevallen ten opzichte van de oude ontslagregels. Wel zijn er beperkte verschillen tussen werkgevers. Bij grote bedrijven geeft een groter gedeelte aan langer te wachten met ontslag. Maar ook hier zijn dit net als bij kleine bedrijven minder dan 20 procent van de werkgevers. De werkgevers die niemand ontslagen hebben, geven niet aan dat dit komt doordat zij daarin (meer) belemmerd worden door de nieuwe ontslagregels.

Suggesties voor herhaalonderzoek

Naar aanleiding van de analyses op de verzamelde gegevens over 2015-2016, de vergelijking van resultaten met die uit 2011-2012 en discussies in de klankbordgroep, zijn een aantal punten naar voren gekomen die bij een herhaling van het onderzoek naar ontslagkosten specifieke aandacht behoeven bij het opstellen van de enquête onder werkgevers. Allereerst is dat de vergelijkbaarheid van resultaten in de tijd. Die is gediend bij een vergelijkbare vragenlijst en een vergelijkbare benadering van respondenten. De gebruikte mixed-method van internetenquête en telefonische enquête is daarbij aan te bevelen. Een tweede aandachtspunt is het vertalen van alle resultaten naar populatietotalen en –gemiddelden, dus inclusief weging om de enquêteresultaten representatief te maken voor de werkelijkheid, zoals in het huidige onderzoek is gedaan. Daarmee worden resultaten beter vergelijkbaar tussen jaren. Een derde aandachtspunt is het uitvragen van alle kostenposten in termen van aantallen en prijzen, die na vermenigvuldiging de totale kosten moeten kunnen vertegenwoordigen. Dan kan in de vergelijking tussen jaren worden vastgesteld of aantallen of prijzen zijn veranderd als oorzaak van de veranderde kosten. En als laatste aandachtspunt geldt dat improductiviteitskosten nauwkeurig dienen te worden vastgesteld, waarbij de status van de werknemer gedurende de periode van improductiviteit van groot belang is. Zou die improductiviteit er ook zijn geweest zonder de ontslagprocedure, bijvoorbeeld bij langdurige ziekte? In dat kader dient onder

meer aan werkgevers te worden gevraagd of er in het ontslaggeval sprake was van loondoorbetaling bij ziekte. In het geval van loondoorbetaling bij ziekte kunnen de improductiviteitskosten niet goed worden toegerekend aan de specifieke kosten van het ontslag. Maar ook andere wettelijke bepalingen kunnen ervoor zorgen dat kosten wel of niet specifiek zijn voor het feit dat een werknemer wordt ontslagen. Veranderingen in wetgeving dienen daarbij scherp in de gaten te worden gehouden, ook al staat dat soms op gespannen voet met een vergelijkbare vragenlijst door de tijd.

Literatuur

CBS (2016), Gelijk loon voor gelijk werk. Banen en lonen bij de overheid en bedrijfsleven, 2014. *CBS Paper* (pp. 6).

CBS (2017), Meer werkende vrouwen, <<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2015/34/meer-werkende-vrouwen>>

Engelen, M. & Hoevenagel, R. (2013). Ontslagkosten van werkgevers in 2012, Zoetermeer: Panteia.

Mazei, J., Hüffmeier, J., Freund, P.A., Stuhlmacher, A.F., Bilke, L., Hertel, G. (2015). A meta-analysis on gender differences in negotiation outcomes and their moderators. *Psychological Bulletin*, 141, (1). 85-104

Bijlage A Vragenlijst

Introductie

0. Goede U spreekt met #naam# van SEO Economisch Onderzoek.
Enquêteur: Leg uit waar het onderzoek over gaat en probeer de juiste persoon aan de lijn te krijgen. We zoeken de persoon binnen de organisatie die het meest betrokken is bij de totstandkoming van ontslagen. Meestal is dit de directeur of manager HR/personeelszaken.

Ik bel namens het Ministerie van Economische Zaken. Als het goed is, heeft uw organisatie een brief van het Ministerie gekregen met het verzoek deel te nemen aan een onderzoek naar de kosten die werkgevers maken om een werknemer te ontslaan. Komt het op dit moment gelegen als ik u hierover enkele vragen stel? Ook als uw organisatie recent geen ontslaggeval heeft gehad, zouden wij u een paar vragen willen stellen.

Enquêteur: Als het niet gelegen komt of de juiste persoon niet aanwezig is, maak je een terugbel afspraak. Vraag altijd naar een naam en een direct nummer, zodat we gericht terug kunnen bellen.

- 1 Ja, wil deelnemen aan het onderzoek → Ga naar vraag 1
 2 Nee, wil niet deelnemen aan het onderzoek → Ga naar blok X

Blok A Intro, doelgroepbepaling en algemene vragen respondent, organisatie en personeel

1. Voordat ik begin, wil ik u graag nog een korte aanwijzing geven die van belang is bij de beantwoording van de vragen. Indien uw organisatie of de organisatie waar u werkzaam bent meerdere vestigingen heeft, is het de bedoeling dat u de vragen **alleen beantwoordt** voor de volgende vestiging:
 #Naam van organisatie overnemen uit steekproef#
 aan de #Vestigingsadres overnemen uit steekproef#
 in #vestigingsplaats overnemen uit steekproef#
2. Ik begin met enkele algemene vragen over uzelf en uw organisatie. Wat is uw functie?
 1 Eigenaar / algemeen directeur / ondernemer
 2 Directieniveau (financieel directeur, et cetera)
 3 Bedrijfsleider / filiaalhouder
 4 Hoofd P&O / hoofd HRM
 5 Medewerker P&O / medewerker HRM
 6 Andere functie, namelijk _____
 7 Wil niet zeggen
3. Werken de werknemers in uw organisatie op basis van een arbeidsovereenkomst of is sprake van een aanstelling waarop ambtenarenrecht van toepassing is?
 1 Op basis van arbeidsovereenkomst → Ga naar vraag 5
 2 Aanstelling waarop ambtenarenrecht van toepassing is → Ga naar vraag 4
4. Voor het onderzoek zijn we op zoek naar organisaties die werknemers in dienst hebben op basis van een arbeidsovereenkomst. Ik heb voor u dan ook verder geen vragen meer. Ik wil u bedanken voor uw medewerking en nog een prettige ... toewensen.
 → Ga naar blok Z

5. Hoeveel werknemers zijn er op dit moment in uw organisatie werkzaam? **Het gaat uitsluitend om werknemers die op de loonlijst staan van uw organisatie.** Dit betekent dat u uitzendkrachten en medewerkers die via detachering of als zzp'er voor uw organisatie werkzaam zijn **niet** moet meetellen.
- 1 Noemt aantal werknemers → Ga naar vraag 5a
 2 Weet niet → Ga naar vraag 6
- 5a. Het aantal werknemers in organisatie:
- werknemers
 Restrictie > 0
6. Als bij vraag 5 antwoord 1 is gegeven, dan wordt bij vraag 6 automatisch de grootteklasse ingevuld op basis van het antwoord op vraag 5a.
 Kunt u aangeven in welke grootteklasse het aantal werknemers in uw organisatie zich bevindt? Is dat ... ?
Enquêteur: Antwoorden 1 t/m 7 voorlezen.
- 1 1 t/m 4 werknemers → Ga naar vraag 7
 2 5 t/m 9 werknemers → Ga naar vraag 8
 3 10 t/m 19 werknemers → Ga naar vraag 8
 4 20 t/m 99 werknemers → Ga naar vraag 8
 5 100 t/m 199 werknemers → Ga naar vraag 8
 6 200 t/m 499 werknemers → Ga naar vraag 8
 7 500 of meer werknemers → Ga naar vraag 8

Tijdelijke hulpvariabele (aantal_mw) voor bevestiging gebaseerd op aantal werknemers.

- Als bij vraag 5 antwoord 1 is gegeven, dan wordt de tijdelijke hulpvariabele automatisch gevuld op basis van het antwoord van vraag 5a.
 - Als bij vraag 5 antwoord 2 is gegeven, dan wordt de tijdelijke hulpvariabele automatisch gevuld met de bovengrens van de grootteklasse en bij de hoogste grootteklasse met 500.
7. Voor het onderzoek zijn we op zoek naar organisaties met vijf of meer werknemers op de loonlijst. Ik heb voor u dan ook verder geen vragen meer. Ik wil u bedanken voor uw medewerking en nog een prettige ... toewensen.
 → Ga naar blok Z
8. Uw organisatie staat geregistreerd in de sector #sectorindeling overnemen uit steekproef#. Klopt dat?
 1 Ja, dat klopt → Ga naar vraag 10
 2 Nee, dat klopt niet → Ga naar vraag 9
9. Als bij vraag 8 antwoord 1 is gegeven, dan wordt bij vraag 9 automatisch de sector ingevuld op basis van de steekproef.
 Onder welke sector valt uw organisatie dan?
Enquêteur: Goed doorvragen.
- 1 Landbouw → cluster 1
 2 Bosbouw en visserij → cluster 1
 3 Winning van delfstoffen → cluster 1
 4 Industrie: vervaardiging van producten → cluster 1
 5 Industrie: reparatie en installatie van machines en apparaten → cluster 1
 6 Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht → cluster 1
 7 Winning en distributie van water, afval- en afvalwaterbeheer en sanering → cluster 1
 8 Bouwnijverheid → cluster 2
 9 Groot- en detailhandel → cluster 3

- | | | |
|-----------------------------|--|-------------|
| <input type="checkbox"/> 10 | Vervoer per spoor, over water, via de lucht of via pijpleiding | → cluster 4 |
| <input type="checkbox"/> 11 | Vervoer over de weg | → cluster 4 |
| <input type="checkbox"/> 12 | Opslag en dienstverlening voor vervoer | → cluster 4 |
| <input type="checkbox"/> 13 | Post en koeriers | → cluster 4 |
| <input type="checkbox"/> 14 | Horeca / logies-, maaltijd en drankverstrekking | → cluster 3 |
| <input type="checkbox"/> 15 | Informatie en communicatie | → cluster 4 |
| <input type="checkbox"/> 16 | Financiële instellingen | → cluster 6 |
| <input type="checkbox"/> 17 | Verhuur van en handel in onroerend goed | → cluster 6 |
| <input type="checkbox"/> 18 | Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening | → cluster 6 |
| <input type="checkbox"/> 19 | Veterinaire dienstverlening | → cluster 6 |
| <input type="checkbox"/> 20 | Verhuur van roerend goed en overig zakelijke dienstverlening | → cluster 6 |
| <input type="checkbox"/> 22 | Onderwijs | → cluster 6 |
| <input type="checkbox"/> 23 | Gezondheids- en welzijnszorg | → cluster 5 |
| <input type="checkbox"/> 24 | Cultuur, sport en recreatie | → cluster 6 |
| <input type="checkbox"/> 25 | Overige dienstverlening | → cluster 6 |
| <input type="checkbox"/> 26 | Andere sector, namelijk _____ | |
10. Zijn in uw organisatie in 2016 één of meer werknemers met een vast contract (arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd) ontslagen? Het gaat hierbij niet om werknemers met tijdelijke contracten of om werknemers die zelf ontslag hebben genomen.
- 1 Ja
 2 Nee
11. Zijn in uw organisatie in 2015 één of meer werknemers met een vast contract (arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd) ontslagen? Nogmaals, het gaat hierbij niet om werknemers met tijdelijke contracten of om werknemers die zelf ontslag hebben genomen.
- 1 Ja
 2 Nee
12. Deze vraag wordt automatisch gevuld op basis van de antwoorden op vraag 10 en 11.
Hulpvariabele jaartal voorkomen ontslagen
- 1 In 2016 (vraag 10 = 1 en vraag 11 = 2) → Ga naar blok B
 2 In 2015 (vraag 10 = 2 en vraag 11 = 1) → Ga naar blok B
 3 In 2015 en/of 2016 (vraag 10 = 1 en vraag 11 = 1) → Ga naar blok B
 4 Geen ontslagen in 2015 of 2016 (vraag 10 = 2 en vraag 11 = 2) → Ga naar blok K

Blok B Soort en aantal ontslagen per soort in 2015/2016

13. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, een vast contract, kan op verschillende manieren eindigen. Ik noem u enkele mogelijkheden. Kunt u voor elke mogelijkheid aangeven of deze zich #antwoord vraag 12# in uw organisatie heeft voorgedaan en zo ja, hoe vaak?

Ontslag via UWV

14. Heeft uw organisatie #antwoord vraag 12# voor één of meerdere werknemers met een vast contract toestemming voor ontslag gevraagd en verkregen bij het UWV Werkbedrijf?
- 1 Ja → Ga naar vraag 15 en/of vraag 16
 2 Nee → Ga naar vraag 17
15. Alleen voor organisaties vraag 12 = 1 of vraag 12 = 3
- 15a. Kunt u aangeven hoe vaak dit in de **tweede helft van 2016** is voorgekomen? Het is mogelijk dat u het antwoord op deze vraag niet precies weet. In dat geval vraag ik u een zo goed mogelijke schatting te geven.

Bevestiging vragen bij meer dan 5% van het aantal werknemers (5% van tijdelijke hulpvariabele aantal_mw).

Klopt het aantal ontslagen dat is ingevuld?

15b. Kunt u aangeven hoe vaak dit in de **eerste** helft **van 2016** is voorgekomen? Het is mogelijk dat u het antwoord op deze vraag niet precies weet. In dat geval vraag ik u een zo goed mogelijke schatting te geven.

Bevestiging vragen bij meer dan 5% van het aantal werknemers (5% van tijdelijke hulpvariabele aantal_mw).

Klopt het aantal ontslagen dat is ingevuld?

16. Alleen voor organisaties vraag 12 = 2 of vraag 12 = 3

16a. Kunt u aangeven hoe vaak dit in de **tweede** helft **van 2015** is voorgekomen? Het is mogelijk dat u het antwoord op deze vraag niet precies weet. In dat geval vraag ik u een zo goed mogelijke schatting te geven.

Bevestiging vragen bij meer dan 5% van het aantal werknemers (5% van tijdelijke hulpvariabele aantal_mw).

Klopt het aantal ontslagen dat is ingevuld?

16b. Kunt u aangeven hoe vaak dit in de **eerste** helft **van 2015** is voorgekomen? Het is mogelijk dat u het antwoord op deze vraag niet precies weet. In dat geval vraag ik u een zo goed mogelijke schatting te geven.

Bevestiging vragen bij meer dan 5% van het aantal werknemers (5% van tijdelijke hulpvariabele aantal_mw).

Klopt het aantal ontslagen dat is ingevuld?

Ontslag via kantonrechter

17. Heeft uw organisatie #antwoord vraag 12# door de kantonrechter één of meerdere arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd (vaste contracten) laten ontbinden?

1 Ja

→ Ga naar vraag 18 en/of vraag 19

2 Nee

→ Ga naar vraag 20

18. Alleen voor organisaties vraag 12 = 1 of vraag 12 = 3

18a. Kunt u aangeven hoe vaak dit in de **tweede** helft **van 2016** is voorgekomen? Het is mogelijk dat u het antwoord op deze vraag niet precies weet. In dat geval vraag ik u een zo goed mogelijke schatting te geven.

Bevestiging vragen bij meer dan 5% van het aantal werknemers (5% van tijdelijke hulpvariabele aantal_mw).

Klopt het aantal ontslagen dat is ingevuld?

18b. Kunt u aangeven hoe vaak dit in de **eerste** helft **van 2016** is voorgekomen? Het is mogelijk dat u het antwoord op deze vraag niet precies weet. In dat geval vraag ik u een zo goed mogelijke schatting te geven.

Bevestiging vragen bij meer dan 5% van het aantal werknemers (5% van tijdelijke hulpvariabele aantal_mw).

Klopt het aantal ontslagen dat is ingevuld?

19. Alleen voor organisaties vraag 12 = 2 of vraag 12 = 3

19a. Kunt u aangeven hoe vaak dit in de **tweede** helft **van 2015** is voorgekomen? Het is mogelijk dat u het antwoord op deze vraag niet precies weet. In dat geval vraag ik u een zo goed mogelijke schatting te geven.

Bevestiging vragen bij meer dan 5% van het aantal werknemers (5% van tijdelijke hulpvariabele aantal_mw).

Klopt het aantal ontslagen dat is ingevuld?

- 19b. Kunt u aangeven hoe vaak dit in de **eerste** helft **van 2015** is voorgekomen? Het is mogelijk dat u het antwoord op deze vraag niet precies weet. In dat geval vraag ik u een zo goed mogelijke schatting te geven.

Bevestiging vragen bij meer dan 5% van het aantal werknemers (5% van tijdelijke hulpvariabele aantal_mw).

Klopt het aantal ontslagen dat is ingevuld?

Ontslag op staande voet

20. Heeft uw organisatie #antwoord vraag 12# één of meerdere werknemers op staande voet ontslagen?
 1 Ja → Ga naar vraag 21 en/of vraag 22
 2 Nee → Ga naar vraag 23

21. Alleen voor organisaties vraag 12 = 1 of vraag 12 = 3

- 21a. Kunt u aangeven hoe vaak dit in de **tweede** helft **van 2016** is voorgekomen? Het is mogelijk dat u het antwoord op deze vraag niet precies weet. In dat geval vraag ik u een zo goed mogelijke schatting te geven.

Bevestiging vragen bij meer dan 5% van het aantal werknemers (5% van tijdelijke hulpvariabele aantal_mw).

Klopt het aantal ontslagen dat is ingevuld?

- 21b. Kunt u aangeven hoe vaak dit in de **eerste** helft **van 2016** is voorgekomen? Het is mogelijk dat u het antwoord op deze vraag niet precies weet. In dat geval vraag ik u een zo goed mogelijke schatting te geven.

Bevestiging vragen bij meer dan 5% van het aantal werknemers (5% van tijdelijke hulpvariabele aantal_mw).

Klopt het aantal ontslagen dat is ingevuld?

22. Alleen voor organisaties vraag 12 = 2 of vraag 12 = 3

- 22a. Kunt u aangeven hoe vaak dit in de **tweede** helft **van 2015** is voorgekomen? Het is mogelijk dat u het antwoord op deze vraag niet precies weet. In dat geval vraag ik u een zo goed mogelijke schatting te geven.

Bevestiging vragen bij meer dan 5% van het aantal werknemers (5% van tijdelijke hulpvariabele aantal_mw).

Klopt het aantal ontslagen dat is ingevuld?

- 22b. Kunt u aangeven hoe vaak dit in de **eerste** helft **van 2015** is voorgekomen? Het is mogelijk dat u het antwoord op deze vraag niet precies weet. In dat geval vraag ik u een zo goed mogelijke schatting te geven.

Bevestiging vragen bij meer dan 5% van het aantal werknemers (5% van tijdelijke hulpvariabele aantal_mw).

Klopt het aantal ontslagen dat is ingevuld?

Ontslag met wederzijds goedvinden

23. Heeft uw organisatie #antwoord vraag 12# met één of meerdere werknemers met een vast contract een beëindigingsovereenkomst gesloten zonder dat de werknemer gebruik heeft gemaakt van de wettelijke bedenkttermijn? Met andere woorden: Heeft in uw organisatie #antwoord vraag 12# één of meer keer een ontslag met wederzijds goedvinden plaats gevonden?

- 1 Ja
 2 Nee

→ Ga naar vraag 24 en/of vraag 25
 → Ga naar blok K

24. Alleen voor organisaties vraag 12 = 1 of vraag 12 = 3

24a. Kunt u aangeven hoe vaak dit in de **tweede** helft **van 2016** is voorgekomen? Het is mogelijk dat u het antwoord op deze vraag niet precies weet. In dat geval vraag ik u een zo goed mogelijke schatting te geven.

Bevestiging vragen bij meer dan 5% van het aantal werknemers (5% van tijdelijke hulpvariabele aantal_mw).

Klopt het aantal ontslagen dat is ingevuld?

24b. Kunt u aangeven hoe vaak dit in de **eerste** helft **van 2016** is voorgekomen? Het is mogelijk dat u het antwoord op deze vraag niet precies weet. In dat geval vraag ik u een zo goed mogelijke schatting te geven.

Bevestiging vragen bij meer dan 5% van het aantal werknemers (5% van tijdelijke hulpvariabele aantal_mw).

Klopt het aantal ontslagen dat is ingevuld?

24c. Deze vraag wordt automatisch gevuld op basis van de antwoorden op vraag 24a en 24b.

Als vraag 24a en 24b niet beantwoord zijn (vraag 23 = 1 en vraag 12 = 2), dan vullen met 0.

Hulpvraag bepalen aantal ontslagen met wederzijds goedvinden in 2016:

ontslagen

25. Alleen voor organisaties vraag 12 = 2 of vraag 12 = 3

25a. Kunt u aangeven hoe vaak dit in de **tweede** helft **van 2015** is voorgekomen? Het is mogelijk dat u het antwoord op deze vraag niet precies weet. In dat geval vraag ik u een zo goed mogelijke schatting te geven.

Bevestiging vragen bij meer dan 5% van het aantal werknemers (5% van tijdelijke hulpvariabele aantal_mw).

Klopt het aantal ontslagen dat is ingevuld?

25b. Kunt u aangeven hoe vaak dit in de **eerste** helft **van 2015** is voorgekomen? Het is mogelijk dat u het antwoord op deze vraag niet precies weet. In dat geval vraag ik u een zo goed mogelijke schatting te geven.

Bevestiging vragen bij meer dan 5% van het aantal werknemers (5% van tijdelijke hulpvariabele aantal_mw).

Klopt het aantal ontslagen dat is ingevuld?

25c. Deze vraag wordt automatisch gevuld op basis van de antwoorden op vraag 25a en 25b.

Als vraag 25a en 25b niet beantwoord zijn (vraag 23 = 1 en vraag 12 = 1), dan vullen met 0.

Hulpvraag bepalen aantal ontslagen met wederzijds goedvinden in 2015:

ontslagen

Blok C Laatste ontslaggeval: introductie

26. Ik wil u nu een aantal vragen stellen over het **laatste** ontslaggeval dat zich in uw organisatie heeft voorgedaan waarbij u met **wederzijds goedvinden** uit elkaar bent gegaan (dus een beëindigingsovereenkomst heeft gesloten).

- Vraag 24c = 1 → Ga naar vraag 27
 Vraag 24c > 1 → Ga naar vraag 28
 Vraag 24c = 0 en vraag 25c = 1 → Ga naar vraag 29
 Vraag 24c = 0 en vraag 25c > 1 → Ga naar vraag 30

27. In uw organisatie is **in 2016** dus **eenmaal** een arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd. In het vervolg van de vragenlijst gaan wij nader in op **dit ontslaggeval**.
 → Ga naar blok D
28. In uw organisatie is **in 2016** dus **meerdere malen** een arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd. In het vervolg van de vragenlijst gaan wij nader in op het **laatste** ontslaggeval.
 → Ga naar blok D
29. In deze vestiging is **in 2015** dus **eenmaal** een arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd. In het vervolg van de vragenlijst gaan wij nader in op **dit ontslaggeval**.
 → Ga naar blok D
30. In deze vestiging is **in 2015** dus **meerdere malen** een arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd. In het vervolg van de vragenlijst gaan wij nader in op het **laatste** ontslaggeval.

Blok D Laatste ontslaggeval: Reden ontslag en soort beëindigingsovereenkomst

31. Wat was de reden om met deze werknemer tot een beëindiging te komen? Was dat ... ?
Enquêteur: Antwoorden 1 t/m 4 voorlezen.
- 1 Bedrijfseconomische redenen zoals een reorganisatie → Ga naar vraag 32
 2 Redenen in de persoon gelegen zoals onvoldoende functioneren of een conflictsituatie
 → Ga naar vraag 39
 3 Langdurige ziekte → Ga naar vraag 39
 4 Andere reden, namelijk _____ → Ga naar vraag 39
32. Was sprake van een collectief ontslag, dat wil zeggen zijn meerdere werknemers op dezelfde bedrijfseconomische gronden ontslagen?
- 1 Ja → Ga naar vraag 33
 2 Nee → Ga naar vraag 39
 3 Weet niet → Ga naar vraag 39
 4 Wil niet zeggen → Ga naar vraag 39
33. Was een Sociaal Plan van toepassing?
- 1 Ja → Ga naar vraag 34
 2 Nee → Ga naar vraag 38
 3 Weet niet → Ga naar vraag 38
 4 Wil niet zeggen → Ga naar vraag 38
34. Was het toepasselijke Sociaal Plan ... ?
Enquêteur: Antwoorden 1 t/m 3 voorlezen.
- 1 Afgesproken met de vakbonden → Ga naar vraag 35
 2 Afgesproken met de ondernemingsraad → Ga naar vraag 37
 3 Eenzijdig door de werkgever vastgesteld → Ga naar vraag 37
 4 Weet niet → Ga naar vraag 37
 5 Wil niet zeggen → Ga naar vraag 37
35. Was het toepasselijke Sociaal Plan aangemeld als CAO?
- 1 Ja → Ga naar vraag 36
 2 Nee → Ga naar vraag 37

- 3 Weet niet → Ga naar vraag 37
 4 Wil niet zeggen → Ga naar vraag 37
36. Wat was de looptijd van het als CAO aangemelde toepasselijke Sociaal Plan?
- 1 Noemt begindatum en einddatum → Ga naar vraag 36a
 2 Weet niet → Ga naar vraag 37
- 36a. Begindatum
- - dd-mm-jjjj
- Restrictie dat dd ligt tussen 01 t/m 31 en mm ligt tussen 01 t/m 12.
 Restrictie dat jaartal ≥ 1950 en ≤ 2016 .
 De ingevulde datum kan niet correct zijn.
 Bevestiging vragen als jaartal < 2015 .
 Klopt het jaartal dat is ingevuld?
- 36b. Einddatum
- - dd-mm-jjjj
- Restrictie dat dd ligt tussen 01 t/m 31 en mm ligt tussen 01 t/m 12.
 Restrictie dat jaartal ≥ 1950 en ≤ 2030 .
 Restrictie dat 36b $> 36a$.
 De ingevulde datum kan niet correct zijn.
 Bevestiging vragen als jaartal < 2015 .
 Klopt het jaartal dat is ingevuld?
37. Is de beëindigingsovereenkomst gesloten op basis van het Sociaal Plan?
- 1 Ja
 2 Nee
 3 Weet niet
 4 Wil niet zeggen
38. Hoeveel werknemers zijn in het kader van dit plan of collectief ontslag uiteindelijk ontslagen? Het is mogelijk dat u het antwoord op deze vraag niet precies weet. In dat geval vraag ik u een zo goed mogelijke schatting te geven.
- 1 Noemt aantal werknemers → Ga naar vraag 38a
 2 Weet echt niet → Ga naar blok E
 3 Wil niet zeggen → Ga naar blok E
- 38a. Het aantal werknemers dat in het kader van dit plan of collectief ontslag uiteindelijk is ontslagen:
- werknemers
- Restrictie > 0
 Bevestiging vragen bij meer dan 5% van het aantal werknemers (5% van tijdelijke hulpvariabele aantal_mw).
 Klopt het aantal werknemers dat is ingevuld?
 → Ga naar blok E
39. Is de beëindigingsovereenkomst gesloten terwijl er al een gerechtelijk procedure over het ontslag speelde en er al een zitting bij de rechter was geweest?
- 1 Ja → Ga naar blok E

- 2 Nee → Ga naar vraag 40
 3 Weet niet → Ga naar blok E
 4 Wil niet zeggen → Ga naar blok E

40. Is de beëindigingsovereenkomst gesloten na gesprekken en/of onderhandelingen met de individuele werknemer al dan niet via gemachtigden of advocaten?

- 1 Ja
 2 Nee
 3 Weet niet
 4 Wil niet zeggen

Blok E Laatste ontslaggeval: Begin- en eindpunt van ontslagtraject en kosten inactiviteit

41. Op welke datum heeft u de werknemer voor het **eerst** meegedeeld dat het plan was de arbeidsovereenkomst te beëindigen? Het is mogelijk dat u het antwoord op deze vraag niet precies weet. In dat geval vraag ik u een zo goed mogelijke schatting te geven.

- 1 Noemt datum → Ga naar vraag 41a
 2 Weet echt niet → Ga naar vraag 42
 3 Wil niet zeggen → Ga naar vraag 42

41a. Datum mededeling van plan beëindigen arbeidsovereenkomst:

- - dd-mm-jjjj

Restrictie dat dd ligt tussen 01 t/m 31 en mm ligt tussen 01 t/m 12.

Restrictie dat jaartal ≥ 2010 en ≤ 2016 .

De ingevulde datum kan niet correct zijn.

Bevestiging vragen als jaartal < 2015 .

Klopt het jaartal dat is ingevuld?

42. Hoeveel maanden heeft de **hele** ontslagprocedure geduurd? Het gaat om de periode vanaf het plan om te beëindigen tot aan het moment van uit dienst gaan.

- 1 Noemt aantal maanden → Ga naar vraag 42a
 2 Procedure loopt nog → Ga naar vraag 43
 3 Weet niet → Ga naar vraag 43
 4 Wil niet zeggen → Ga naar vraag 44

42a. Het aantal maanden dat de **hele** ontslagprocedure heeft geduurd:

maanden

Restrictie > 0

Bevestiging vragen als aantal maanden > 12 .

Klopt het aantal maanden dat is ingevuld?

→ Ga naar vraag 44

43. Kunt u een schatting geven van de orde van grootte waarin de totale duur van de ontslagprocedure ligt? Is het ...?

Enquêteur: Antwoorden 1 t/m 6 voorlezen.

- 1 Minder dan 2 maanden
 2 Tussen 2 en 4 maanden
 3 Tussen 4 en 6 maanden
 4 Tussen 6 en 9 maanden
 5 Tussen 9 en 12 maanden
 6 Meer dan 12 maanden
 7 Weet echt niet
 8 Wil niet zeggen

Bevestiging als antwoord 6 wordt gegeven.

Klopt het dat het aantal maanden meer dan 12 is?

44. Op welke datum is de ontslagen werknemer voor het **laatst** feitelijk aan het werk geweest, dat wil zeggen echt productief geweest voor uw organisatie? Het is mogelijk dat u het antwoord op deze vraag niet precies weet. In dat geval vraag ik u een zo goed mogelijke schatting te geven.

- 1 Noemt datum → Ga naar vraag 44a
 2 Weet echt niet → Ga naar vraag 45
 3 Wil niet zeggen → Ga naar vraag 45

- 44a. Datum voor het laatst feitelijk aan het werk:

- - dd-mm-jjjj

Restrictie dat dd ligt tussen 01 t/m 31 en mm ligt tussen 01 t/m 12.

Restrictie dat jaartal ≥ 2010 en ≤ 2016 . → Aangepast naar 2017

Restrictie dat 44a $\geq 41a$. → Aangepast bij schonen

De ingevulde datum kan niet correct zijn.

Bevestiging vragen als jaartal < 2015 .

Klopt het jaartal dat is ingevuld?

45. En op welke datum is er **formeel** een einde aan de arbeidsovereenkomst gekomen? Het is mogelijk dat u het antwoord op deze vraag niet precies weet. In dat geval vraag ik u een zo goed mogelijke schatting te geven.

- 1 Noemt datum → Ga naar vraag 45a
 2 Weet echt niet → Ga naar sturing voor vraag 46
 3 Wil niet zeggen → Ga naar sturing voor vraag 46

- 45a. Datum formeel einde arbeidsovereenkomst:

- - dd-mm-jjjj

Restrictie dat dd ligt tussen 01 t/m 31.

Restrictie dat mm ligt tussen 01 t/m 12.

Restrictie dat jaartal 2015 of 2016 is. → Aangepast naar 2015, 2016 of 2017

Restrictie dat 45a $\geq 44a$.

De ingevulde datum kan niet correct zijn.

- Vraag 44 = 2 of vraag 44 = 3 of vraag 45 = 2 of vraag 45 = 3 → Ga naar vraag 45b
 Vraag 44 < vraag 45 → Ga naar vraag 46
 Vraag 44 = vraag 45 → Ga naar blok F

- 45b. Was de datum waarop de ontslagen werknemer voor het **laatst feitelijk aan het werk** was **gelijk** aan de datum waarop er **formeel een einde** aan de arbeidsovereenkomst is gekomen?

- 1 Ja → Ga naar blok F
 2 Nee → Ga naar vraag 46a

46. Wat was de status van de werknemer in de periode van #antwoord vraag 44a# (voor het laatst feitelijk aan het werk) tot #antwoord vraag 45a# (formele einde van de arbeidsovereenkomst)?

Enquêteur: Er zijn meer antwoorden mogelijk.

- 1 Vakantiedagen opgenomen → Ga naar blok F
 2 Conform afspraken vrijgesteld van werk → Ga naar vraag 47
 3 Op non-actief gesteld of geschorst → Ga naar vraag 47
 4 Ziek → Ga naar vraag 47

- 46a. Wat was de status van de werknemer in de periode van tussen de datum waarop de ontslagen werknemer voor het **laatst feitelijk aan het werk** was en de datum waarop er **formeel een einde** aan de arbeids-overeenkomst is gekomen?

Enquêteur: Er zijn meer antwoorden mogelijk.

- 1 Vakantiedagen opgenomen → Ga naar blok F
 2 Conform afspraken vrijgesteld van werk → Ga naar vraag 47
 3 Op non-actief gesteld of geschorst → Ga naar vraag 47
 4 Ziek → Ga naar vraag 47

47. Kunt u een schatting geven van de orde van grootte waarin de kosten van de periode van inactiviteit liggen? Is het ...?

Enquêteur: Antwoorden 1 t/m 13 voorlezen.

- 1 Minder dan 500 euro
 2 Tussen 500 en 1.000 euro
 3 Tussen 1.000 en 2.000 euro
 4 Tussen 2.000 en 4.000 euro
 5 Tussen 4.000 en 7.000 euro
 6 Tussen 7.000 en 10.000 euro
 7 Tussen 10.000 en 20.000 euro
 8 Tussen 20.000 en 30.000 euro
 9 Tussen 30.000 en 40.000 euro
 10 Tussen 40.000 en 60.000 euro
 11 Tussen 60.000 en 80.000 euro
 12 Tussen 80.000 en 100.000 euro
 13 Meer dan 100.000 euro
 14 Weet echt niet
 15 Wil niet zeggen

Blok F Laatste ontslaggeval: Kosten tijdbesteding

48. Ik noem een aantal activiteiten die bij de voorbereiding en afhandeling van ontslagtrajecten gedaan worden door de directeur en/of medewerkers van de personeelsafdeling of HRM-afdeling. Kunt u aangeven of deze activiteiten bij de ontslagen werknemer zijn voorgekomen?

		Ja	Nee
a.	Het voeren van speciale gesprekken met de werknemer na de ontslagmededeling, los van eventuele standaard exitgesprekken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b.	Overleg met interne of externe rechtshulpverleners.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c.	Het schrijven van brieven en/of e-mails over het ontslaggeval.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d.	Informeel intern overleg in de organisatie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e.	Het voeren van telefoongesprekken over het ontslaggeval.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f.	Extra overleg met het hoofdkantoor, bestuur, RvC, et cetera.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g.	Het houden van personeelsbijeenkomsten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

49. Kunt u aangeven hoeveel uur door uw organisatie **in totaal** is besteed aan de voorbereiding en afhandeling van de ontslagprocedure van de ontslagen werknemer?

- 1 Noemt aantal uren → Ga naar vraag 49a
 2 Weet niet → Ga naar vraag 50
 3 Wil niet zeggen → Ga naar vraag 51

- 49a. Tijd (in uren) in totaal besteed aan de ontslagprocedure:

uren

Restrictie > 0

Bevestiging vragen als aantal uren > 100.

Klopt het aantal uren dat is ingevuld?

→ Ga naar vraag 51

50. Kunt u een schatting geven van de orde van grootte waarin het aantal uren ligt dat door uw organisatie is besteed aan de voorbereiding en afhandeling van de ontslagprocedure van de ontslagen werknemer? Is dat ... ?

Enquêteur: Antwoorden 1 t/m 13 voorlezen.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1 Minder dan 4 uur | <input type="checkbox"/> 7 Tussen de 80 en 100 uur |
| <input type="checkbox"/> 2 Tussen de 4 en 8 uur | <input type="checkbox"/> 8 Tussen de 100 en 160 uur |
| <input type="checkbox"/> 3 Tussen de 8 en 16 uur | <input type="checkbox"/> 9 Meer dan 160 uur |
| <input type="checkbox"/> 4 Tussen de 16 en 32 uur | <input type="checkbox"/> 10 Weet echt niet |
| <input type="checkbox"/> 5 Tussen de 32 en 40 uur | <input type="checkbox"/> 11 Wil niet zeggen |
| <input type="checkbox"/> 6 Tussen de 40 en 80 uur | |

Bevestiging vragen als antwoord 8 of 9 wordt gegeven.

Klopt het dat het aantal uren 100 of meer is?

51. Welke personen binnen de organisatie waren betrokken bij de voorbereiding en afhandeling van de ontslagprocedure van deze werknemer?

Enquêteur: Er zijn meer antwoorden mogelijk.

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> 1 Directeur / ondernemer / directie / rector / filiaalchef |
| <input type="checkbox"/> 2 Direct leidinggevende |
| <input type="checkbox"/> 3 Bedrijfsjurist |
| <input type="checkbox"/> 4 Hoofd P&O /hoofd HRM |
| <input type="checkbox"/> 5 Medewerker P&O / medewerker HRM |
| <input type="checkbox"/> 6 Andere personen, namelijk _____ |
| <input type="checkbox"/> 7 Weet niet (<i>single respons</i>) |
| <input type="checkbox"/> 8 Wil niet zeggen (<i>single respons</i>) |

Vraag 51 meer antwoorden

→ Ga naar vraag 52

Anders

→ Ga naar blok G

52. Welke van de genoemde personen heeft de **meeste tijd** besteed aan de voorbereiding en afhandeling van de ontslagprocedure van deze werknemer?

Bij deze vraag verschijnen alleen de antwoorden die bij vraag 51 zijn gegeven.

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> 1 Directeur / ondernemer / directie / rector / filiaalchef |
| <input type="checkbox"/> 2 Direct leidinggevende |
| <input type="checkbox"/> 3 Bedrijfsjurist |
| <input type="checkbox"/> 4 Hoofd P&O /hoofd HRM |
| <input type="checkbox"/> 5 Medewerker P&O / medewerker HRM |
| <input type="checkbox"/> 6 Andere persoon |
| <input type="checkbox"/> 7 Weet niet |

Blok G Laatste ontslaggeval: Juridische kosten

53. De volgende vragen gaan over juridische kosten. We onderscheiden de volgende vormen van juridische bijstand:

- Juridische bijstand via externe rechtshulpverleners
- Juridische bijstand via interne bedrijfsjuristen
- Juridische bijstand via een rechtsbijstandsverzekering of een abonnement waarin rechtsbijstand zit

Juridische bijstand via externe rechtshulpverleners

54. Heeft uw organisatie voor het specifieke ontslaggeval gebruik gemaakt van juridische bijstand **via externe rechtshulpverleners**?

- | | |
|--|--------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 Ja | → Ga naar vraag 55 |
| <input type="checkbox"/> 2 Nee | → Ga naar vraag 57 |
| <input type="checkbox"/> 3 Weet niet | → Ga naar vraag 57 |
| <input type="checkbox"/> 4 Wil niet zeggen | → Ga naar vraag 57 |

55. Welke kosten **inclusief BTW** heeft de **externe rechtshulpverlening** voor dit specifieke ontslaggeval bij uw organisatie in rekening gebracht? Het gaat om de kosten die **niet** door een rechtsbijstandverzekering gedekt worden.
- 1 Noemt bedrag → Ga naar vraag 55a
- 2 Weet niet → Ga naar vraag 56
- 3 Wil niet zeggen → Ga naar vraag 57

55a. Kosten externe rechtshulpverlening:

euro

Restrictie > 0

Bevestiging vragen als bedrag > 40000 euro.

Klopt het dat de kosten meer dan 40.000 euro bedragen?

→ Ga naar vraag 57

56. Kunt u een schatting geven van de orde van grootte waarin deze kosten voor **externe rechtshulpverlening** liggen? Is het ...?

Enquêteur: Antwoorden 1 t/m 13 voorlezen.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1 Minder dan 500 euro | <input type="checkbox"/> 9 Tussen 30.000 en 40.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 2 Tussen 500 en 1.000 euro | <input type="checkbox"/> 10 Tussen 40.000 en 60.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 3 Tussen 1.000 en 2.000 euro | <input type="checkbox"/> 11 Tussen 60.000 en 80.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 4 Tussen 2.000 en 4.000 euro | <input type="checkbox"/> 12 Tussen 80.000 en 100.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 5 Tussen 4.000 en 7.000 euro | <input type="checkbox"/> 13 Meer dan 100.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 6 Tussen 7.000 en 10.000 euro | <input type="checkbox"/> 14 Weet echt niet |
| <input type="checkbox"/> 7 Tussen 10.000 en 20.000 euro | <input type="checkbox"/> 15 Wil niet zeggen |
| <input type="checkbox"/> 8 Tussen 20.000 en 30.000 euro | |

Bevestiging vragen als antwoord 10, 11, 12 of 13 wordt gegeven.

Klopt het dat de kosten 40.000 euro of meer bedragen?

Juridische bijstand via interne bedrijfsjuristen

57. Heeft uw organisatie voor het specifieke ontslaggeval gebruik gemaakt van juridische bijstand **via interne bedrijfsjuristen**?
- 1 Ja → Ga naar vraag 58
- 2 Nee → Ga naar vraag 60
- 3 Weet niet → Ga naar vraag 60
- 4 Wil niet zeggen → Ga naar vraag 60

58. Welke kosten hebben de **interne bedrijfsjuristen** gemaakt voor dit specifieke ontslaggeval?
- 1 Noemt bedrag → Ga naar vraag 58a
- 2 Weet niet → Ga naar vraag 59
- 3 Wil niet zeggen → Ga naar vraag 60

58a. Kosten van interne bedrijfsjuristen:

euro

Restrictie > 0

Bevestiging vragen als bedrag > 40000 euro.

Klopt het dat de kosten meer dan 40.000 euro bedragen?

→ Ga naar vraag 60

59. Kunt u een schatting geven van de orde van grootte waarin deze kosten van de **interne bedrijfsjuristen** liggen? Is het ...?

Enquêteur: Antwoorden 1 t/m 13 voorlezen.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1 Minder dan 500 euro | <input type="checkbox"/> 9 Tussen 30.000 en 40.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 2 Tussen 500 en 1.000 euro | <input type="checkbox"/> 10 Tussen 40.000 en 60.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 3 Tussen 1.000 en 2.000 euro | <input type="checkbox"/> 11 Tussen 60.000 en 80.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 4 Tussen 2.000 en 4.000 euro | <input type="checkbox"/> 12 Tussen 80.000 en 100.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 5 Tussen 4.000 en 7.000 euro | <input type="checkbox"/> 13 Meer dan 100.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 6 Tussen 7.000 en 10.000 euro | <input type="checkbox"/> 14 Weet echt niet |
| <input type="checkbox"/> 7 Tussen 10.000 en 20.000 euro | <input type="checkbox"/> 15 Wil niet zeggen |
| <input type="checkbox"/> 8 Tussen 20.000 en 30.000 euro | |

Bevestiging vragen als antwoord 10, 11, 12 of 13 wordt gegeven.

Klopt het dat de kosten 40.000 euro of meer bedragen?

Juridische bijstand via een rechtsbijstandsverzekering of abonnement waarin rechtsbijstand zit

60. Heeft uw organisatie voor het specifieke ontslaggeval gebruik gemaakt van juridische bijstand **via een rechtsbijstandsverzekering of een abonnement waarin rechtsbijstand zit**?

- | | |
|--|--------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 Ja | → Ga naar vraag 61 |
| <input type="checkbox"/> 2 Nee | → Ga naar vraag 63 |
| <input type="checkbox"/> 3 Weet niet | → Ga naar vraag 63 |
| <input type="checkbox"/> 4 Wil niet zeggen | → Ga naar vraag 63 |

61. Wat zijn de **jaarlijkse** kosten van de rechtsbijstandsverzekering van uw organisatie of ander soort abonnement waarin rechtsbijstand zit?

- | | |
|--|---------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 Noemt bedrag | → Ga naar vraag 61a |
| <input type="checkbox"/> 2 Weet niet | → Ga naar vraag 62 |
| <input type="checkbox"/> 3 Wil niet zeggen | → Ga naar vraag 63 |

- 61a. Jaarlijkse kosten van de rechtsbijstandsverzekering of ander soort abonnement met rechtsbijstand:

euro

Restrictie > 0

Bevestiging vragen als bedrag > 40000 euro.

Klopt het dat de kosten meer dan 40.000 euro bedragen?

→ Ga naar vraag 63

62. Kunt u een schatting geven van de orde van grootte waarin deze **jaarlijkse** kosten van de **rechtsbijstandsverzekering of ander soort abonnement** liggen? Is het ...?

Enquêteur: Antwoorden 1 t/m 13 voorlezen.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1 Minder dan 500 euro | <input type="checkbox"/> 9 Tussen 30.000 en 40.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 2 Tussen 500 en 1.000 euro | <input type="checkbox"/> 10 Tussen 40.000 en 60.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 3 Tussen 1.000 en 2.000 euro | <input type="checkbox"/> 11 Tussen 60.000 en 80.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 4 Tussen 2.000 en 4.000 euro | <input type="checkbox"/> 12 Tussen 80.000 en 100.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 5 Tussen 4.000 en 7.000 euro | <input type="checkbox"/> 13 Meer dan 100.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 6 Tussen 7.000 en 10.000 euro | <input type="checkbox"/> 14 Weet echt niet |
| <input type="checkbox"/> 7 Tussen 10.000 en 20.000 euro | <input type="checkbox"/> 15 Wil niet zeggen |
| <input type="checkbox"/> 8 Tussen 20.000 en 30.000 euro | |

Bevestiging vragen als antwoord 10, 11, 12 of 13 wordt gegeven.

Klopt het dat de kosten 40.000 euro of meer bedragen?

Overige juridische kosten

63. Zijn er door uw organisatie voor het specifieke ontslaggeval nog **andere juridische kosten** gemaakt?
- 1 Ja → Ga naar vraag 64
- 2 Nee → Ga naar blok H
- 3 Weet niet → Ga naar blok H
- 4 Wil niet zeggen → Ga naar blok H

64. Kunt u toelichten om welke juridische kosten het gaat?
-
-

65. Hoe hoog waren de **andere juridische kosten** die uw organisatie voor het specifieke ontslaggeval heeft gemaakt?
- 1 Noemt bedrag → Ga naar vraag 65a
- 2 Weet niet → Ga naar vraag 66
- 3 Wil niet zeggen → Ga naar blok H

- 65a. Andere juridische kosten:

euro

Restrictie > 0

Bevestiging vragen als bedrag > 40000 euro.

Klopt het dat de kosten meer dan 40.000 euro bedragen?

→ Ga naar blok H

66. Kunt u een schatting geven van de orde van grootte waarin deze **andere juridische kosten** liggen? Is het ...?

Enquêteur: Antwoorden 1 t/m 13 voorlezen.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1 Minder dan 500 euro | <input type="checkbox"/> 9 Tussen 30.000 en 40.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 2 Tussen 500 en 1.000 euro | <input type="checkbox"/> 10 Tussen 40.000 en 60.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 3 Tussen 1.000 en 2.000 euro | <input type="checkbox"/> 11 Tussen 60.000 en 80.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 4 Tussen 2.000 en 4.000 euro | <input type="checkbox"/> 12 Tussen 80.000 en 100.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 5 Tussen 4.000 en 7.000 euro | <input type="checkbox"/> 13 Meer dan 100.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 6 Tussen 7.000 en 10.000 euro | <input type="checkbox"/> 14 Weet echt niet |
| <input type="checkbox"/> 7 Tussen 10.000 en 20.000 euro | <input type="checkbox"/> 15 Wil niet zeggen |
| <input type="checkbox"/> 8 Tussen 20.000 en 30.000 euro | |

Bevestiging vragen als antwoord 10, 11, 12 of 13 wordt gegeven.

Klopt het dat de kosten 40.000 euro of meer bedragen?

Blok H Laatste ontslaggeval: Kosten tegemoetkomingen

67. De volgende vragen gaan over tegemoetkomingen die organisaties werknemers soms meegeven. We onderscheiden de volgende tegemoetkomingen:

- Het toekennen van een eenmalig bedrag
- Een periodieke aanvulling op de werkloosheidsuitkering, ook wel suppletie genoemd
- Een bijdrage aan de opbouw van het pensioen
- Hulp bij bemiddeling naar ander werk, ook wel outplacement genoemd
- Het aanbieden van een cursus of opleiding

Toekennen van een eenmalig bedrag

68. We beginnen met het toekennen van een eenmalig bedrag. Heeft uw organisatie bij het specifieke ontslaggeval een eenmalig bedrag uitbetaald of toegekend?

- | | |
|--|--------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 Ja | → Ga naar vraag 69 |
| <input type="checkbox"/> 2 Nee | → Ga naar vraag 74 |
| <input type="checkbox"/> 3 Weet niet | → Ga naar vraag 74 |
| <input type="checkbox"/> 4 Wil niet zeggen | → Ga naar vraag 74 |

69. Welk eenmalig **bruto**bedrag is aan de ontslagen werknemer uitbetaald of toegekend?

- | | |
|--|---------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 Noemt bedrag | → Ga naar vraag 69a |
| <input type="checkbox"/> 2 Weet niet | → Ga naar vraag 70 |
| <input type="checkbox"/> 3 Wil niet zeggen | → Ga naar vraag 71 |

69a. Eenmalig **bruto**bedrag:

<input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>	<input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>	<input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>	<input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>	<input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>	<input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>	euro
---	---	---	---	---	---	------

Restrictie > 0

Bevestiging vragen als bedrag > 40000 euro.

Klopt het dat de kosten meer dan 40.000 euro bedragen?

→ Ga naar vraag 71

70. Kunt u een schatting geven van de orde van grootte waarin dit eenmalig **bruto**bedrag ligt? Is het ...?

Enquêteur: Antwoorden 1 t/m 13 voorlezen.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1 Minder dan 500 euro | <input type="checkbox"/> 9 Tussen 30.000 en 40.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 2 Tussen 500 en 1.000 euro | <input type="checkbox"/> 10 Tussen 40.000 en 60.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 3 Tussen 1.000 en 2.000 euro | <input type="checkbox"/> 11 Tussen 60.000 en 80.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 4 Tussen 2.000 en 4.000 euro | <input type="checkbox"/> 12 Tussen 80.000 en 100.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 5 Tussen 4.000 en 7.000 euro | <input type="checkbox"/> 13 Meer dan 100.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 6 Tussen 7.000 en 10.000 euro | <input type="checkbox"/> 14 Weet echt niet |
| <input type="checkbox"/> 7 Tussen 10.000 en 20.000 euro | <input type="checkbox"/> 15 Wil niet zeggen |
| <input type="checkbox"/> 8 Tussen 20.000 en 30.000 euro | |

Bevestiging vragen als antwoord 10, 11, 12 of 13 wordt gegeven.

Klopt het dat de kosten 40.000 euro of meer bedragen?

71. Is de hoogte van het toegekende **brutobedrag hoofdzakelijk** bepaald aan de hand van ...?
Enquêteur: Antwoorden 1 t/m 7 voorlezen.
- 1 Een sociaal plan of een met de vakbonden afgesproken afvloeiingsregeling → Ga naar vraag 73
 - 2 Een binnen de organisatie met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging afgesproken vergoedingsregeling → Ga naar vraag 73
 - 3 Een door de werkgever vastgestelde vergoedingsregeling → Ga naar vraag 73
 - 4 De wettelijke regeling van de transitievergoeding → Ga naar vraag 72
 - 5 De kantonrechtersformule → Ga naar vraag 72
 - 6 Op basis van een onderlinge afspraak / individueel maatwerk → Ga naar vraag 73
 - 7 Andere berekeningswijze, namelijk _____ → Ga naar vraag 73
 - 8 Weet niet → Ga naar vraag 73
 - 9 Wil niet zeggen → Ga naar vraag 73
72. Is hierbij sprake geweest van een verlaging of verhoging van standaardvergoeding volgens #antwoord vraag 71#?
- 1 Ja, van een grote verlaging (minder dan 0,5 maal standaard vergoeding)
 - 2 Ja, van een beperkte verlaging (tussen 0,5 maal standaard vergoeding en standaard vergoeding)
 - 3 Nee, vergoeding was gelijk aan basisbedrag
 - 4 Ja, van een beperkte verhoging (max 1,5 maal standaard vergoeding)
 - 5 Ja, van een grote verhoging (minstens 1,5 maal standaard vergoeding)
 - 6 Weet niet
 - 7 Wil niet zeggen
73. Is aan de uitbetaling van het overeengekomen brutobedrag de voorwaarde gesteld dat de werknemer geen uitzicht heeft op ander werk?
- 1 Ja
 - 2 Nee
 - 3 Weet niet
 - 4 Wil niet zeggen

Periodieke aanvulling op de werkloosheidsuitkering

74. Heeft uw organisatie bij het specifieke ontslaggeval een periodieke aanvulling op de werkloosheidsuitkering (ook wel suppletie genoemd) toegekend?
- 1 Ja → Ga naar vraag 75
 - 2 Nee → Ga naar vraag 78
 - 3 Weet niet → Ga naar vraag 78
 - 4 Wil niet zeggen → Ga naar vraag 78
75. Gaat het bij de periodieke aanvulling op de werkloosheidsuitkering ...?
Enquêteur: Antwoorden 1 t/m 4 voorlezen.
Enquêteur: Er zijn meer antwoorden mogelijk.
- 1 Om een vast bedrag gedurende de werkloosheidsuitkering → Ga naar vraag 76
 - 2 Om de aanvulling tot een bepaald percentage van het laatstverdiende loon gedurende de werkloosheidsuitkering → Ga naar vraag 76
 - 3 Om een uitkering die doorloopt na afloop van de werkloosheidsuitkering → Ga naar vraag 76
 - 4 Om een andere periodieke aanvulling, namelijk _____ → Ga naar vraag 76
 - 5 Weet niet (*single respons*) → Ga naar vraag 78
 - 6 Wil niet zeggen (*single respons*) → Ga naar vraag 78
76. Wat zijn de te verwachte kosten van de periodieke aanvulling op de werkloosheidsuitkering van de ontslagen werknemer? Vaak geldt de suppletie voor de totale duur van de WW-uitkering maar stopt deze als

men weer een nieuwe baan vindt. De schatting die wij u vragen te geven, is dus afhankelijk van de verwachting wanneer iemand weer aan het werk geraakt.

- 1 Noemt bedrag → Ga naar vraag 76a
 2 Weet niet → Ga naar vraag 77
 3 Wil niet zeggen → Ga naar vraag 78

76a. Te verwachte kosten van de suppletieregeling:

euro

Restrictie > 0

Bevestiging vragen als bedrag > 60000 euro.

Klopt het dat de kosten meer dan 60.000 euro bedragen?

→ Ga naar vraag 78

77. Kunt u een schatting geven van de orde van grootte waarin de kosten van de suppletieregeling liggen? Is het ...?

Enquêteur: Antwoorden 1 t/m 13 voorlezen.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1 Minder dan 500 euro | <input type="checkbox"/> 9 Tussen 30.000 en 40.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 2 Tussen 500 en 1.000 euro | <input type="checkbox"/> 10 Tussen 40.000 en 60.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 3 Tussen 1.000 en 2.000 euro | <input type="checkbox"/> 11 Tussen 60.000 en 80.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 4 Tussen 2.000 en 4.000 euro | <input type="checkbox"/> 12 Tussen 80.000 en 100.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 5 Tussen 4.000 en 7.000 euro | <input type="checkbox"/> 13 Meer dan 100.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 6 Tussen 7.000 en 10.000 euro | <input type="checkbox"/> 14 Weet echt niet |
| <input type="checkbox"/> 7 Tussen 10.000 en 20.000 euro | <input type="checkbox"/> 15 Wil niet zeggen |
| <input type="checkbox"/> 8 Tussen 20.000 en 30.000 euro | |

Bevestiging vragen als antwoord 11, 12 of 13 wordt gegeven.

Klopt het dat de kosten 60.000 euro of meer bedragen?

Bijdrage aan de opbouw van het pensioen

78. Heeft uw organisatie bij het specifieke ontslaggeval een bijdrage aan de opbouw van het pensioen uitbetaald of toegekend?

- 1 Ja → Ga naar vraag 79
 2 Nee → Ga naar vraag 84
 3 Weet niet → Ga naar vraag 84
 4 Wil niet zeggen → Ga naar vraag 84

79. Wordt de extra bijdrage aan het pensioen van de ontslagen werknemer toegekend in de vorm van een bedrag ineens of in de vorm van een periodieke uitkering?

Enquêteur: Er zijn meer antwoorden mogelijk.

- 1 Bedrag ineens
 2 Periodieke uitkering
 3 Anders, namelijk _____
 4 Weet niet (single respons)
 5 Wil niet zeggen (single respons)

80. Wat zijn de kosten van de aanvulling op de opbouw van het pensioen van de ontslagen werknemer?

- 1 Noemt bedrag → Ga naar vraag 80a
 2 Weet niet → Ga naar vraag 81
 3 Wil niet zeggen → Ga naar sturing voor vraag 82

80a. Kosten aanvulling op de opbouw van het pensioen:

						euro
--	--	--	--	--	--	------

Restrictie > 0

Bevestiging vragen als bedrag > 60000 euro.

Klopt het dat de kosten meer dan 60.000 euro bedragen?

→ Ga naar sturing voor vraag 82

81. Kunt u een schatting geven van de orde van grootte waarin de kosten voor de aanvulling op de opbouw van het pensioen liggen? Is het ...?

Enquêteur: Antwoorden 1 t/m 13 voorlezen.

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1 Minder dan 500 euro
<input type="checkbox"/> 2 Tussen 500 en 1.000 euro
<input type="checkbox"/> 3 Tussen 1.000 en 2.000 euro
<input type="checkbox"/> 4 Tussen 2.000 en 4.000 euro
<input type="checkbox"/> 5 Tussen 4.000 en 7.000 euro
<input type="checkbox"/> 6 Tussen 7.000 en 10.000 euro
<input type="checkbox"/> 7 Tussen 10.000 en 20.000 euro
<input type="checkbox"/> 8 Tussen 20.000 en 30.000 euro | <input type="checkbox"/> 9 Tussen 30.000 en 40.000 euro
<input type="checkbox"/> 10 Tussen 40.000 en 60.000 euro
<input type="checkbox"/> 11 Tussen 60.000 en 80.000 euro
<input type="checkbox"/> 12 Tussen 80.000 en 100.000 euro
<input type="checkbox"/> 13 Meer dan 100.000 euro
<input type="checkbox"/> 14 Weet echt niet
<input type="checkbox"/> 15 Wil niet zeggen |
|--|--|

Bevestiging vragen als antwoord 11, 12 of 13 wordt gegeven.

Klopt het dat de kosten 60.000 euro of meer bedragen?

Vraag 79 = 2

→ Ga naar vraag 82

Anders

→ Ga naar vraag 84

82. Wordt de periodieke bijdrage aan het pensioen 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 Andere periode, namelijk _____
 6 Weet niet
 7 Wil niet zeggen

83. Hoeveel jaar wordt de periodieke bijdrage aan de ontslagen werknemer uitgekeerd?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1 Noemt aantal jaren
<input type="checkbox"/> 2 Tot 65 jaar
<input type="checkbox"/> 3 Tot pensioendatum
<input type="checkbox"/> 4 Tot aan het overlijden
<input type="checkbox"/> 5 Weet niet
<input type="checkbox"/> 6 Wil niet zeggen | <p>→ Ga naar vraag 83a</p> <p>→ Ga naar vraag 84</p> <p>→ Ga naar vraag 84</p> <p>→ Ga naar vraag 84</p> <p>→ Ga naar vraag 84</p> <p>→ Ga naar vraag 84</p> |
|--|--|

- 83a. Aantal jaren periodieke uitkering uitgekeerd:

		jaar
--	--	------

Restrictie > 0

Bevestiging vragen als aantal jaren > 5.

Klopt het aantal jaar dat is ingevuld?

Hulp bij bemiddeling naar ander werk (outplacement)

84. Heeft uw organisatie bij het specifieke ontslaggeval hulp bij bemiddeling naar ander werk aangeboden?
- 1 Ja → Ga naar vraag 85
- 2 Nee → Ga naar vraag 90
- 3 Weet niet → Ga naar vraag 90
- 4 Wil niet zeggen → Ga naar vraag 90
85. Heeft u voor de bemiddeling naar ander werk gebruik gemaakt van de diensten van een extern bureau of coach of heeft uw organisatie dit zelf gedaan?
- 1 Extern bureau of coach → Ga naar vraag 86
- 2 Zelf gedaan → Ga naar vraag 88
- 3 Beiden, zowel zelf als extern → Ga naar vraag 86
- 4 Weet niet → Ga naar vraag 90
- 5 Wil niet zeggen → Ga naar vraag 90
86. Wat zijn de kosten die het externe bureau voor de bemiddeling naar ander werk bij uw organisatie in rekening heeft gebracht?
- 1 Noemt bedrag → Ga naar vraag 86a
- 2 Weet niet → Ga naar vraag 87
- 3 Wil niet zeggen → Ga naar sturing voor vraag 88
- 86a. Kosten externe bureau voor bemiddeling naar ander werk:
- euro
- Restrictie > 0
- Bevestiging vragen als bedrag > 30000 euro.
- Klopt het dat de kosten meer dan 30.000 euro bedragen?
- Ga naar sturing voor vraag 88
87. Kunt u een schatting geven van de orde van grootte waarin de kosten van het externe bureau voor de bemiddeling naar ander werk liggen? Is het ...?
- Enquêteur: Antwoorden 1 t/m 13 voorlezen.*
- 1 Minder dan 500 euro
- 2 Tussen 500 en 1.000 euro
- 3 Tussen 1.000 en 2.000 euro
- 4 Tussen 2.000 en 4.000 euro
- 5 Tussen 4.000 en 7.000 euro
- 6 Tussen 7.000 en 10.000 euro
- 7 Tussen 10.000 en 20.000 euro
- 8 Tussen 20.000 en 30.000 euro
- 9 Tussen 30.000 en 40.000 euro
- 10 Tussen 40.000 en 60.000 euro
- 11 Tussen 60.000 en 80.000 euro
- 12 Tussen 80.000 en 100.000 euro
- 13 Meer dan 100.000 euro
- 14 Weet echt niet
- 15 Wil niet zeggen
- Bevestiging vragen als antwoord 9, 10, 11, 12 of 13 wordt gegeven.
- Klopt het dat de kosten 30.000 euro of meer bedragen?

- Vraag 85 = 1 → Ga naar vraag 90
 Vraag 85 = 2 of vraag 85 = 3 → Ga naar vraag 88

88. Hoeveel uur heeft uw organisatie zelf besteed aan de bemiddeling naar ander werk?
 1 Noemt aantal uren → Ga naar vraag 88a
 2 Weet niet → Ga naar vraag 89
 3 Wil niet zeggen → Ga naar vraag 90

- 88a. Tijd (in uren) besteed aan de bemiddeling naar ander werk:

uren

Restrictie > 0

Bevestiging vragen als aantal uren > 40.

Klopt het aantal uren dat is ingevuld?

→ Ga naar vraag 90

89. Kunt u een schatting geven van de orde van grootte waarin het aantal uren ligt dat door uw organisatie is besteed aan de bemiddeling naar ander werk? Is dat ... ?

Enquêteur: Antwoorden 1 t/m 9 voorlezen.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1 Minder dan 4 uur | <input type="checkbox"/> 7 Tussen de 80 en 100 uur |
| <input type="checkbox"/> 2 Tussen de 4 en 8 uur | <input type="checkbox"/> 8 Tussen de 100 en 160 uur |
| <input type="checkbox"/> 3 Tussen de 8 en 16 uur | <input type="checkbox"/> 9 Meer dan 160 uur |
| <input type="checkbox"/> 4 Tussen de 16 en 32 uur | <input type="checkbox"/> 10 Weet echt niet |
| <input type="checkbox"/> 5 Tussen de 32 en 40 uur | <input type="checkbox"/> 11 Wil niet zeggen |
| <input type="checkbox"/> 6 Tussen de 40 en 80 uur | |

Bevestiging vragen als antwoord 6, 7, 8 of 9 wordt gegeven.

Klopt het dat het aantal uren 40 of meer is?

Aanbieden van een cursus of opleiding

90. Heeft uw organisatie bij het specifieke ontslaggeval een cursus of opleiding aangeboden?
 1 Ja → Ga naar vraag 91
 2 Nee → Ga naar vraag 96
 3 Weet niet → Ga naar vraag 96
 4 Wil niet zeggen → Ga naar vraag 96
91. Heeft uw organisatie voor het aanbieden van een cursus of opleiding gebruik gemaakt van de diensten van een extern bureau of heeft uw organisatie dit zelf gedaan?
 1 Extern bureau of coach → Ga naar vraag 92
 2 Zelf gedaan → Ga naar vraag 94
 3 Beiden, zowel zelf als extern → Ga naar vraag 92
 4 Weet niet → Ga naar vraag 96
 5 Wil niet zeggen → Ga naar vraag 96
92. Wat zijn de kosten die het externe bureau voor de cursus of opleiding bij uw organisatie in rekening heeft gebracht?
 1 Noemt bedrag → Ga naar vraag 92a
 2 Weet niet → Ga naar vraag 93
 3 Wil niet zeggen → Ga naar sturing voor vraag 94

- 92a. Kosten externe bureau voor cursus of opleiding:

						euro
--	--	--	--	--	--	------

Restrictie > 0

Bevestiging vragen als bedrag > 10000 euro.

Klopt het dat de kosten meer dan 10.000 euro bedragen?

→ Ga naar sturing voor vraag 94

93. Kunt u een schatting geven van de orde van grootte waarin de kosten van het externe bureau voor de cursus of opleiding liggen? Is het ...?

Enquêteur: Antwoorden 1 t/m 13 voorlezen.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1 Minder dan 500 euro | <input type="checkbox"/> 9 Tussen 30.000 en 40.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 2 Tussen 500 en 1.000 euro | <input type="checkbox"/> 10 Tussen 40.000 en 60.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 3 Tussen 1.000 en 2.000 euro | <input type="checkbox"/> 11 Tussen 60.000 en 80.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 4 Tussen 2.000 en 4.000 euro | <input type="checkbox"/> 12 Tussen 80.000 en 100.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 5 Tussen 4.000 en 7.000 euro | <input type="checkbox"/> 13 Meer dan 100.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 6 Tussen 7.000 en 10.000 euro | <input type="checkbox"/> 14 Weet echt niet |
| <input type="checkbox"/> 7 Tussen 10.000 en 20.000 euro | <input type="checkbox"/> 15 Wil niet zeggen |
| <input type="checkbox"/> 8 Tussen 20.000 en 30.000 euro | |

Bevestiging vragen als antwoord 7, 8, 9, 10, 11, 12 of 13 wordt gegeven.

Klopt het dat de kosten 10.000 euro of meer bedragen?

Vraag 91 = 1

→ Ga naar vraag 96

Vraag 91 = 2 of vraag 91 = 3

→ Ga naar vraag 94

94. Hoeveel uur heeft uw organisatie zelf besteed aan het geven van een cursus of opleiding aan de betrokken werknemer?

- | | |
|--|---------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 Noemt aantal uren | → Ga naar vraag 94a |
| <input type="checkbox"/> 2 Weet niet | → Ga naar vraag 95 |
| <input type="checkbox"/> 3 Wil niet zeggen | → Ga naar vraag 96 |

- 94a. Tijd (in uren) besteed aan het geven van de cursus of opleiding:

				uren
--	--	--	--	------

Restrictie > 0

Bevestiging vragen als aantal uren > 40.

Klopt het aantal uren dat is ingevuld?

→ Ga naar vraag 96

95. Kunt u een schatting geven van de orde van grootte waarin het aantal uren ligt dat door uw organisatie is besteed aan het geven van de cursus of opleiding? Is dat ... ?

Enquêteur: Antwoorden 1 t/m 9 voorlezen.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1 Minder dan 4 uur | <input type="checkbox"/> 7 Tussen de 80 en 100 uur |
| <input type="checkbox"/> 2 Tussen de 4 en 8 uur | <input type="checkbox"/> 8 Tussen de 100 en 160 uur |
| <input type="checkbox"/> 3 Tussen de 8 en 16 uur | <input type="checkbox"/> 9 Meer dan 160 uur |
| <input type="checkbox"/> 4 Tussen de 16 en 32 uur | <input type="checkbox"/> 10 Weet echt niet |
| <input type="checkbox"/> 5 Tussen de 32 en 40 uur | <input type="checkbox"/> 11 Wil niet zeggen |
| <input type="checkbox"/> 6 Tussen de 40 en 80 uur | |

Bevestiging vragen als antwoord 6, 7, 8 of 9 wordt gegeven.

Klopt het dat het aantal uren 40 of meer is?

Overige tegemoetkoming

96. Heeft uw organisatie bij het specifieke ontslaggeval nog een ander soort tegemoetkoming uitbetaald of toegekend?
- 1 Ja → Ga naar vraag 97
- 2 Nee → Ga naar blok I
- 3 Weet niet → Ga naar blok I
- 4 Wil niet zeggen → Ga naar blok I

97. Kunt u toelichten om welke andere soort tegemoetkoming het gaat?

98. Wat zijn de kosten van deze andere tegemoetkoming?
- 1 Noemt bedrag → Ga naar vraag 98a
- 2 Weet niet → Ga naar vraag 99
- 3 Wil niet zeggen → Ga naar blok I

- 98a. Kosten andere tegemoetkoming:

euro

Restrictie > 0

Bevestiging vragen als bedrag > 10000 euro.

Klopt het dat de kosten meer dan 10.000 euro bedragen?

→ Ga naar vraag blok I

99. Kunt u een schatting geven van de orde van grootte waarin de kosten van deze andere tegemoetkoming liggen? Is het ...?

Enquêteur: Antwoorden 1 t/m 13 voorlezen.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1 Minder dan 500 euro | <input type="checkbox"/> 9 Tussen 30.000 en 40.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 2 Tussen 500 en 1.000 euro | <input type="checkbox"/> 10 Tussen 40.000 en 60.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 3 Tussen 1.000 en 2.000 euro | <input type="checkbox"/> 11 Tussen 60.000 en 80.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 4 Tussen 2.000 en 4.000 euro | <input type="checkbox"/> 12 Tussen 80.000 en 100.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 5 Tussen 4.000 en 7.000 euro | <input type="checkbox"/> 13 Meer dan 100.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 6 Tussen 7.000 en 10.000 euro | <input type="checkbox"/> 14 Weet echt niet |
| <input type="checkbox"/> 7 Tussen 10.000 en 20.000 euro | <input type="checkbox"/> 15 Wil niet zeggen |
| <input type="checkbox"/> 8 Tussen 20.000 en 30.000 euro | |

Bevestiging vragen als antwoord 7, 8, 9, 10, 11, 12 of 13 wordt gegeven.

Klopt het dat de kosten 10.000 euro of meer bedragen?

Blok I Laatste ontslaggeval: Overige ontslagkosten

100. Zijn er voor uw organisatie nog andere kosten met dit ontslaggeval gemoeid die in de voorgaande vragen nog niet aan de orde zijn geweest?

- 1 Ja → Ga naar vraag 101
 2 Nee → Ga naar blok J
 3 Weet niet → Ga naar blok J
 4 Wil niet zeggen → Ga naar blok J

101. Kunt u toelichten om welke andere ontslagkosten het gaat?

102. Hoe hoog zijn deze andere ontslagkosten?

- 1 Noemt bedrag → Ga naar vraag 102a
 2 Weet niet → Ga naar vraag 103
 3 Wil niet zeggen → Ga naar blok J

102a. Andere ontslagkosten:

euro

Restrictie > 0

Bevestiging vragen als bedrag > 10000 euro.

Klopt het dat de kosten meer dan 10.000 euro bedragen?

→ Ga naar vraag blok J

103. Kunt u een schatting geven van de orde van grootte waarin deze andere ontslagkosten liggen? Is het ...?

Enquêteur: Antwoorden 1 t/m 13 voorlezen.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1 Minder dan 500 euro | <input type="checkbox"/> 9 Tussen 30.000 en 40.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 2 Tussen 500 en 1.000 euro | <input type="checkbox"/> 10 Tussen 40.000 en 60.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 3 Tussen 1.000 en 2.000 euro | <input type="checkbox"/> 11 Tussen 60.000 en 80.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 4 Tussen 2.000 en 4.000 euro | <input type="checkbox"/> 12 Tussen 80.000 en 100.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 5 Tussen 4.000 en 7.000 euro | <input type="checkbox"/> 13 Meer dan 100.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 6 Tussen 7.000 en 10.000 euro | <input type="checkbox"/> 14 Weet echt niet |
| <input type="checkbox"/> 7 Tussen 10.000 en 20.000 euro | <input type="checkbox"/> 15 Wil niet zeggen |
| <input type="checkbox"/> 8 Tussen 20.000 en 30.000 euro | |

Bevestiging vragen als antwoord 7, 8, 9, 10, 11, 12 of 13 wordt gegeven.

Klopt het dat de kosten 10.000 euro of meer bedragen?

Blok J Laatste ontslaggeval: Kenmerken dienstverband betrokken werknemer

104. De volgende vragen gaan over kenmerken van en het dienstverband van de hiervoor besproken ontslagen werknemer.

105. In welk jaar is de werknemer bij uw organisatie in dienst gekomen? Het is mogelijk dat u het antwoord op deze vraag niet precies weet. In dat geval vraag ik u een zo goed mogelijke schatting te geven.

- 1 Noemt jaartal → Ga naar vraag 105a
 2 Weet echt niet → Ga naar vraag 106
 3 Wil niet zeggen → Ga naar vraag 106

105a. Jaartal waarop werknemer in dienst is gekomen:

Restrictie ≥ 1930 en ≤ 2016 en jaartal \leq jaar ontslag (tijdelijke hulpvariabele ojaar)

Het jaartal moet liggen tussen 1930 en 2016.

Bevestiging vragen als jaartal < 1990 .

Klopt het jaartal dat ingevuld is?

106. Wat was de leeftijd van de werknemer **bij het ontslag**? Het is mogelijk dat u het antwoord op deze vraag niet precies weet. In dat geval vraag ik u een zo goed mogelijke schatting te geven.

- 1 Noemt leeftijd → Ga naar vraag 106a
 2 Weet echt niet → Ga naar vraag 107
 3 Wil niet zeggen → Ga naar vraag 107

106a. Leeftijd van de werknemer bij ontslag:

 jaar

Restrictie ≥ 15 en ≤ 90

De leeftijd moet liggen tussen 15 en 90.

Bevestiging vragen als leeftijd < 18 of > 65 .

Klopt de leeftijd die ingevuld is?

107. Was de ontslagen werknemer een man of een vrouw?

- 1 Man
 2 Vrouw
 3 Weet niet
 4 Wil niet zeggen

108. Wat was de **hoogste** opleiding die de ontslagen werknemer had **voltooid**?

- 0 Geen opleiding voltooid
 1 Basisonderwijs
 2 MAVO / MULO (ULO) / VMBO
 3 Middelbaar beroepsonderwijs
 4 HAVO (HBS) / VWO (lyceum/gymnasium)
 5 Hoger beroepsonderwijs
 6 Universiteit
 7 Andere opleiding, namelijk _____
 8 Weet niet
 9 Wil niet zeggen

109. Wat was ongeveer de werktijdsfactor (aantal contractuele fte) van de ontslagen werknemer?

- 1 Voltijds / 1 fte
 2 4 dagen per week / 0,8 fte
 3 3 dagen per week / 0,6 fte
 4 2 dagen per week / 0,4 fte
 5 1 dag per week / 0,2 fte
 6 0-urencontract / oproepcontract / invalcontract
 7 Anders, namelijk _____
 8 Weet niet
 9 Wil niet zeggen

110. Wat was het laatstverdiende **bruto** maandsalaris van de ontslagen werknemer **exclusief** vakantie-uitkering, eindejaarsuitkering, et cetera?

- 1 Noemt bedrag
 2 Weet echt niet
 3 Wil niet zeggen

→ Ga naar vraag 110a
 → Ga naar vraag 111
 → Ga naar vraag 112

110a. Bruto maandsalaris:

euro

Restrictie > 0

Bevestiging vragen als salaris > 10000 of als (vraag 109 = 1/2/3 en salaris < 1500).

Klopt het maandsalaris dat ingevuld is?

→ Ga naar vraag 112

111. Kunt u een schatting geven van de orde van grootte waarin het laatstverdiende bruto maandsalaris ligt? Was dat ... ?

Enquêteur: Antwoorden 1 t/m 8 voorlezen.

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1 Minder dan 2.000 euro | <input type="checkbox"/> 6 10.000 tot 15.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 2 2.000 tot 3.000 euro | <input type="checkbox"/> 7 15.000 tot 20.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 3 3.000 tot 5.000 euro | <input type="checkbox"/> 8 20.000 euro of meer |
| <input type="checkbox"/> 4 5.000 tot 7.500 euro | <input type="checkbox"/> 9 Weet niet |
| <input type="checkbox"/> 5 7.500 tot 10.000 euro | <input type="checkbox"/> 10 Wil niet zeggen |

Bevestiging vragen als antwoord 6, 7 of 8 of als (vraag 109 = 1/2/3 en antwoord 1) wordt gegeven.

Klopt het maandsalaris dat ingevuld is?

Had de ontslagen werknemer een **vaste** eindejaarsuitkering, zoals een 13^{de} maand? Het gaat hierbij **niet** om bonussen.

- 1 Ja
 2 Nee
 3 Weet niet
 4 Wil niet zeggen

→ Ga naar vraag 113
 → Ga naar vraag 116
 → Ga naar vraag 116
 → Ga naar vraag 116

112. Waaruit bestond deze **vaste** eindejaarsuitkering?

Enquêteur: Er zijn meer antwoorden mogelijk.

- | | |
|---|---------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 Een percentage van het salaris | → Ga naar vraag 114 |
| <input type="checkbox"/> 2 Een dertiende maand | → Ga naar vraag 116 |
| <input type="checkbox"/> 3 Een vast bedrag | → Ga naar vraag 115 |
| <input type="checkbox"/> 4 Weet niet (single respons) | → Ga naar vraag 116 |
| <input type="checkbox"/> 5 Wil niet zeggen (single respons) | → Ga naar vraag 116 |

113. Wat was het percentage van het salaris waaruit de **vaste** eindejaarsuitkering bestond? Het is mogelijk dat u het antwoord op deze vraag niet precies weet. In dat geval vraag ik u een zo goed mogelijke schatting te geven.

, Procent

Restrictie > 0

Bevestiging vragen als percentage > 10.

Klopt het percentage dat ingevuld is?

→ Ga naar vraag 116

114. Wat was het bedrag waaruit de **vaste** eindejaarsuitkering bestond? Het is mogelijk dat u het antwoord op deze vraag niet precies weet. In dat geval vraag ik u een zo goed mogelijke schatting te geven.

euro

Restrictie > 0

Bevestiging vragen als eindejaarsuitkering > 10000.

Klopt het dat de eindejaarsuitkering meer dan 10.000 euro was?

115. Had de werknemer naast een eventuele vakantie-uitkering recht op andere tegemoetkomingen, zoals reiskostenvergoeding, een korting op hypotheekkosten of zorgkosten?
- 1 Ja → Ga naar vraag 117
- 2 Nee → Ga naar blok K
- 3 Weet niet → Ga naar blok K
- 4 Wil niet zeggen → Ga naar blok K

116. Hoeveel bedroegen deze andere tegemoetkomingen **per maand**?
- 1 Noemt bedrag → Ga naar vraag 117a
- 2 Weet niet → Ga naar vraag 118
- 3 Wil niet zeggen → Ga naar blok K

- 117a. Bedrag andere tegemoetkomingen **per maand**:

 euro

Restrictie > 0

Bevestiging vragen als tegemoetkoming > 500.

Klopt het dat de tegemoetkoming meer dan 500 euro per maand was?

→ Ga naar blok K

117. Kunt u een schatting geven van de orde van grootte waarin deze andere maandelijkse tegemoetkomingen liggen? Is het ...?

Enquêteur: Antwoorden 1 t/m 13 voorlezen.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1 Minder dan 500 euro | <input type="checkbox"/> 9 Tussen 30.000 en 40.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 2 Tussen 500 en 1.000 euro | <input type="checkbox"/> 10 Tussen 40.000 en 60.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 3 Tussen 1.000 en 2.000 euro | <input type="checkbox"/> 11 Tussen 60.000 en 80.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 4 Tussen 2.000 en 4.000 euro | <input type="checkbox"/> 12 Tussen 80.000 en 100.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 5 Tussen 4.000 en 7.000 euro | <input type="checkbox"/> 13 Meer dan 100.000 euro |
| <input type="checkbox"/> 6 Tussen 7.000 en 10.000 euro | <input type="checkbox"/> 14 Weet echt niet |
| <input type="checkbox"/> 7 Tussen 10.000 en 20.000 euro | <input type="checkbox"/> 15 Wil niet zeggen |
| <input type="checkbox"/> 8 Tussen 20.000 en 30.000 euro | |

Bevestiging vragen als antwoord 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 wordt gegeven.

Klopt het dat de tegemoetkomingen 500 euro of meer per maand waren?

Blok K Overige vragen

118. Tot slot nog enkele algemene vragen. Is uw organisatie eigenrisicodragend WW?

- 1 Ja
- 2 Nee
- 3 Weet niet

119. Hoe goed bent u op de hoogte van het **oude** ontslagrecht, dus het ontslagrecht **tot 2015**?

- 1 Erg goed
- 2 Redelijk goed
- 3 Enigszins
- 4 Niet zo heel goed
- 5 Helemaal niet

120. Hoe goed bent u op de hoogte van het **huidige** ontslagrecht, dus het ontslagrecht **vanaf 2015**?
- 1 Erg goed
 2 Redelijk goed
 3 Enigszins
 4 Niet zo heel goed
 5 Helemaal niet
121. In hoeverre spelen de kosten van alle soorten van ontslag een rol bij uw keuze om een werknemer wel of niet te ontslaan? Is dat ...?
- Enquêteur: Antwoorden 1 t/m 5 voorlezen.*
- 1 Erg belangrijk
 2 Redelijk belangrijk
 3 Enigszins belangrijk
 4 Niet zo belangrijk
 5 Helemaal niet belangrijk
 6 Weet niet
 7 Wil niet zeggen
122. Zijn in uw visie de kosten van ontslag door de nieuwe ontslagregels ... ?
- Enquêteur: Antwoorden 1 t/m 5 voorlezen.*
- 1 Zeer gestegen
 2 Licht gestegen
 3 Niet veranderd
 4 Licht gedaald
 5 Zeer gedaald
 6 Weet niet
 7 Wil niet zeggen
123. In hoeverre gaat u onder de nieuwe ontslagregels eerder of later over tot ontslag van werknemers in vergelijking tot de situatie onder de oude ontslagregels?
- 1 Ik ga tegenwoordig veel eerder over tot ontslag dan voorheen → Ga naar vraag 125
 2 Ik ga tegenwoordig eerder over tot ontslag dan voorheen → Ga naar vraag 125
 3 Ik ga niet eerder of later over tot ontslag dan voorheen → Ga naar blok L
 4 Ik ga tegenwoordig later over tot ontslag dan voorheen → Ga naar vraag 126
 5 Ik ga tegenwoordig veel later over tot ontslag dan voorheen → Ga naar vraag 126
 6 Weet niet → Ga naar blok L
 7 Wil niet zeggen → Ga naar blok L
124. Wat zijn de redenen om eerder dan voorheen tot ontslag over te gaan?
- Enquêteur: Er zijn meer antwoorden mogelijk.*
- 1 Ik verwacht minder onderhandelingstijd nodig te hebben
 2 Ik verwacht minder tijd voor voorbereiding van het ontslag ('dossieropbouw') nodig te hebben
 3 Ik verwacht dat de vergoeding voor werknemer lager is dan voorheen
 4 Ik verwacht dat de overige kosten lager zijn dan voorheen
 5 Anders, namelijk _____
 6 Weet niet (single respons)
 7 Wil niet zeggen (single respons)
- Ga naar blok L
125. Wat zijn de redenen om later dan voorheen tot ontslag over te gaan?
- Enquêteur: Er zijn meer antwoorden mogelijk.*
- 1 Ik verwacht meer onderhandelingstijd nodig te hebben
 2 Ik verwacht meer tijd voor voorbereiding van het ontslag ('dossieropbouw') nodig te hebben

- 3 Ik verwacht dat de vergoeding voor werknemer hoger is dan voorheen
- 4 Ik verwacht dat de overige kosten hoger zijn dan voorheen
- 5 Ik hoop dat de werknemer zelf vertrekt
- 6 Anders, namelijk _____
- 7 Weet niet (single respons)
- 8 Wil niet zeggen (single respons)

Blok L Extra ontslaggeval

- Vraag 24c > 1 (vervolgvragenlijst situatie 1) → Ga naar vraag 127
- Vraag 24c = 1 en vraag 25c > 1 (vervolgvragenlijst situatie 2) → Ga naar vraag 127
- Vraag 24c = 1 en vraag 25c = 1 (vervolgvragenlijst situatie 3) → Ga naar vraag 127
- Vraag 24c = 0 en vraag 25c > 1 (vervolgvragenlijst situatie 4) → Ga naar vraag 127
- Anders → Ga naar blok M

126. Het Ministerie van Economische Zaken wil met dit onderzoek tot betrouwbare uitspraken komen over de hoogte van de ontslagkosten in Nederland. Het is daarom belangrijk om over zoveel mogelijk ontslaggevallen informatie te hebben. Hiertoe hebben wij een internetvragenlijst ontwikkeld met dezelfde vragen als in dit interview. Zou u deze internetvragenlijst voor één ander ontslaggeval met wederzijds goedvinden bij uw organisatie willen invullen? Het invullen duurt ongeveer 10 minuten.

- 1 Ja → Ga naar vraag 128
- 2 Nee → Ga naar blok M

127. Dank u wel. Dan wil ik graag uw naam en e-mailadres noteren. Uiteraard worden het door u verstrekte e-mailadres alleen gebruikt voor het toesturen van de link naar de vragenlijst en niet voor andere doeleinden.

Naam:

E-mailadres:

Sekse: man / vrouw / nvt algemeen mailadres

- 127.0 Deze vraag wordt automatisch gevuld op basis van de antwoorden op vraag 24.3 en 25.3

Deze informatie wordt meegestuurd in de responslink in de e-mail en wordt gebruikt om in het begin van de vervolgvragenlijst aan te geven waar we het over gaan hebben.

Bepalen situatie voor vragenlijst extra ontslaggeval

- 0 Geen vervolginterview
- 1 Voor het op één na meest recente ontslaggeval uit 2016 (vraag 24.3 > 1)
- 2 Voor het meest recente ontslaggeval uit 2015 (vraag 24.3 = 1 en vraag 25.3 > 1)
- 3 Voor het ontslaggeval uit 2015 (vraag 24.3 = 1 en vraag 25.3 = 1)
- 4 Voor het op één na meest recente ontslaggeval uit 2016 (vraag 24.3 > 1)

Blok M Afsluitend

128. We zijn bijna aan het einde van de vragenlijst gekomen. Heeft u verder nog vragen of opmerkingen over dit onderzoek?

- 1 Ja → Ga naar vraag 130
- 2 Nee → Ga naar vraag 131

129. Welke vragen of opmerkingen heeft u nog over dit onderzoek?
-

130. Ik wil u mede namens het Ministerie van Economische Zaken hartelijk bedanken voor de tijd en de moeite die u heeft genomen om mijn vragen te beantwoorden. Nog een prettige ... toegewenst.

→ Ga naar blok Z

Blok X Non-respons

201. Het Ministerie van Economische Zaken hecht er veel waarde aan dat uw organisatie deelneemt aan het onderzoek. Oók als uw organisatie recent geen ontslaggeval heeft gehad. Alleen dan ontstaat een zo compleet mogelijk beeld. Mogen wij u een e-mail met een link naar de online vragenlijst sturen? U kunt de vragenlijst dan invullen op een tijdstip dat het u uitkomt. Uiteraard wordt het eventueel door u verstrekte e-mailadres alleen voor het toesturen van de link gebruikt en niet voor andere doeleinden.

- 1 Ja, er mag een e-mail worden gestuurd → Ga naar vraag 202
 2 Nee, definitieve weigering deelname aan het onderzoek → Ga naar vraag 203

202. Dank u wel. Dan wil ik graag uw naam en e-mailadres noteren. Uiteraard worden het door u verstrekte e-mailadres alleen gebruikt voor het toesturen van de link naar de vragenlijst en niet voor andere doeleinden.

Naam:

E-mailadres:

Sekse: man / vrouw / nvt algemeen mailadres

Hartelijk bedankt dat wij u een e-mail met link naar de vragenlijst mogen sturen. Ik wil u bedanken dat u mij te woord heeft gestaan en nog een prettige ... toewensen.

→ Ga naar blok Z

203. Wat is de reden dat u niet aan het onderzoek wilt deelnemen?

- 0 Weigering receptie
 10 Te druk / geen tijd
 11 Geen zin
 12 Principieel (doet nooit mee aan onderzoek)
 14 Organisatie wordt al zo vaak benaderd voor enquêtes
 16 Respondent ziet het nut van het onderzoek niet in
 17 Onderwerp interesseert respondent niet
 97 Andere reden, namelijk _____
 98 Geen reden / wil reden niet geven

204. Jammer dat u niet mee wilt werken aan het onderzoek. Ik wil u bedanken dat u mij te woord heeft gestaan en nog een prettige ... toewensen.

Blok Z Overnemen gegevens steekproef of bepalen o.b.v. antwoorden i.v.m. sturing respons

131. Uniek nummer overnemen uit de steekproef

132. Status van de case

- 1 Geen doelgroep: Aanstelling ambtenarenrecht (vraag 3 = 2)
 2 Geen doelgroep: Minder dan 5 werknemers (vraag 6 = 1)
 3 Doelgroep: Geen ontslagen in 2015 of 2016 (vraag 12 = 4)
 4 Doelgroep: Geen ontslagen met wederzijds goedvinden in 2015 of 2016 (vraag 23 = 2)
 5 Doelgroep: Wel ontslagen met wederzijds goedvinden in 2015 of 2016 (vraag 23 = 1)
 11 Non respons geen e-mail mogen sturen
 12 Non respons wel e-mail mogen sturen

133. Grootteklasse bepalen op basis van vraag 5a of vraag 6

- 0 Niet vastgesteld (geen doelgroep of non-respons)
 1 1 t/m 4 werknemers
 2 5 t/m 9 werknemers
 3 10 t/m 19 werknemers
 4 20 t/m 99 werknemers
 5 100 of meer werknemers

134. Cluster bepalen op basis van vraag 9
- 0 Niet vastgesteld (geen doelgroep of non-respons)
 - 1 Cluster 1: Landbouw, industrie en winning delfstoffen, etc
 - 2 Cluster 2: Bouw
 - 3 Cluster 3: Handel en horeca
 - 4 Cluster 4: Vervoer en communicatie
 - 5 Cluster 5: Zorg en welzijn
 - 6 Cluster 6: Dienstverlening
135. Quota bepalen op basis van vraag 131, 132 en 133
- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 0 Geen doelgroep of non-respons | <input type="checkbox"/> 41 Cluster 4 5 t/m 9 werknemers |
| <input type="checkbox"/> 11 Cluster 1 5 t/m 9 werknemers | <input type="checkbox"/> 42 Cluster 4 10 t/m 19 werknemer |
| <input type="checkbox"/> 12 Cluster 1 10 t/m 19 werknemer | <input type="checkbox"/> 43 Cluster 4 20 t/m 99 werknemers |
| <input type="checkbox"/> 13 Cluster 1 20 t/m 99 werknemers | <input type="checkbox"/> 44 Cluster 4 100 of meer werknemers |
| <input type="checkbox"/> 14 Cluster 1 100 of meer werknemers | <input type="checkbox"/> 51 Cluster 5 5 t/m 9 werknemers |
| <input type="checkbox"/> 21 Cluster 2 5 t/m 9 werknemers | <input type="checkbox"/> 52 Cluster 5 10 t/m 19 werknemer |
| <input type="checkbox"/> 22 Cluster 2 10 t/m 19 werknemer | <input type="checkbox"/> 53 Cluster 5 20 t/m 99 werknemers |
| <input type="checkbox"/> 23 Cluster 2 20 t/m 99 werknemers | <input type="checkbox"/> 54 Cluster 5 100 of meer werknemers |
| <input type="checkbox"/> 24 Cluster 2 100 of meer werknemers | <input type="checkbox"/> 61 Cluster 6 5 t/m 9 werknemers |
| <input type="checkbox"/> 31 Cluster 3 5 t/m 9 werknemers | <input type="checkbox"/> 62 Cluster 6 10 t/m 19 werknemer |
| <input type="checkbox"/> 32 Cluster 3 10 t/m 19 werknemer | <input type="checkbox"/> 63 Cluster 6 20 t/m 99 werknemers |
| <input type="checkbox"/> 33 Cluster 3 20 t/m 99 werknemers | <input type="checkbox"/> 64 Cluster 6 100 of meer werknemers |
| <input type="checkbox"/> 34 Cluster 3 100 of meer werknemers | |

Overige juridische kosten

136. Zijn er door uw organisatie voor het specifieke ontslaggeval nog **andere juridische kosten** gemaakt?
- 1 Ja → Ga naar vraag 64
 - 2 Nee → Ga naar blok H
 - 3 Weet niet → Ga naar blok H
 - 4 Wil niet zeggen → Ga naar blok H

137. Kunt u toelichten om welke juridische kosten het gaat?
-
-

138. Hoe hoog waren de **andere juridische kosten** die uw organisatie voor het specifieke ontslaggeval heeft gemaakt?
- 1 Noemt bedrag → Ga naar vraag 65a
 - 2 Weet niet → Ga naar vraag 66
 - 3 Wil niet zeggen → Ga naar blok H

- 65a. Andere juridische kosten:

euro

Restrictie > 0

Bevestiging vragen als bedrag > 40000 euro.

Klopt het dat de kosten meer dan 40.000 euro bedragen?

→ Ga naar blok H

139. Kunt u een schatting geven van de orde van grootte waarin deze **andere juridische kosten** liggen? Is het ...?

Enquêteur: Antwoorden 1 t/m 13 voorlezen.

- 1 Minder dan 500 euro
- 2 Tussen 500 en 1.000 euro
- 3 Tussen 1.000 en 2.000 euro
- 4 Tussen 2.000 en 4.000 euro
- 5 Tussen 4.000 en 7.000 euro
- 6 Tussen 7.000 en 10.000 euro
- 7 Tussen 10.000 en 20.000 euro
- 8 Tussen 20.000 en 30.000 euro
- 9 Tussen 30.000 en 40.000 euro
- 10 Tussen 40.000 en 60.000 euro
- 11 Tussen 60.000 en 80.000 euro
- 12 Tussen 80.000 en 100.000 euro
- 13 Meer dan 100.000 euro
- 14 Weet echt niet
- 15 Wil niet zeggen

Bijlage B Steekproefverantwoording

Benaderingsstrategie

Aan alle vestigingen is een aankondigingsbrief verzonden, zodat vestigingen niet ‘koud’ benaderd werden. In de brief is de mogelijkheid geboden om de enquête via internet in te vullen. Alle vestigingen die niet gereageerd hebben via internet zijn benaderd voor de telefonische enquête. In de brief werd reeds aangekondigd dat bij geen reactie gebeld zou worden. Tijdens het telefonisch veldwerk is aan alle vestigingen die telefonische deelname weigerden gevraagd of er een e-mail gestuurd mocht worden met een link naar de online vragenlijst, zodat de vragenlijst op een tijdstip dat het de respondent uitkomt ingevuld kon worden. Een groot voordeel van deze wijze van benaderen is dat vestigingen de relevante gegevens al van tevoren op kunnen zoeken, wat de betrouwbaarheid van de inschatting van de kosten ten goede komt.

Onderzoekspopulatie

De onderzoekspopulatie bestaat uit alle vestigingen van organisaties in Nederland met vijf of meer werknemers waarop geen ambtenarenrecht van toepassing is. De vestigingen zijn ingedeeld in zes clusters van sectoren en vier verschillende grootteklassen, waardoor 24 verschillende categorieën te onderscheiden zijn. Evenals in Panteia (2013) is het LISA bedrijvenbestand als steekproefkader gebruikt, zie Hoofdstuk 2. Dit is een databestand met gegevens over alle vestigingen in Nederland waar betaald werk wordt verricht.

Steekproef en respons

Er is een gestratificeerde steekproef van 15.000 vestigingen getrokken met als uitgangspunt dat van elke categorie 625 vestigingen bruto aselekt geselecteerd zouden worden, zie Tabel B.1. Het aantal vestigingen in de bouw met 100 of meer werknemers is kleiner dan de gewenste 625. Daarom is besloten van deze sector en grootteklasse de complete onderzoekspopulatie in de steekproef op te nemen. Tabel B.1 geeft de uiteindelijke bruto steekproef weer. Uiteindelijk zijn niet alle 15.000 vestigingen benaderd, omdat tijdens het telefonisch veldwerk is gewerkt met responsquota. Van elke categorie (op basis van vestiging en grootteklasse) is een maximale responswaarde van 150 vastgesteld. Een vestiging is alleen telefonisch benaderd, wanneer dit maximum nog niet was bereikt.

Er zijn in totaal 2.388 vestigingen die aan de telefonische enquête hebben deelgenomen. Een aantal van 1.465 vestigingen heeft deelgenomen aan de enquête via internet. Een totaal van 1.025 vestigingen is niet telefonisch benaderd, omdat deze vestigingen de enquête voor de start van het veldwerk via internet hadden ingevuld. Een aantal vestigingen heeft tijdens de telefonische veldwerkperiode alsnog de internetenquête ingevuld. Deze vestigingen vallen in Tabel B.2 onder technische non-respons of onder non-respons.

Tabel B.1 Bruto steekproef naar sector en grootteklassen

Cluster	Sector	5 – 9 wp	10 – 19	20 – 99	100+ wp	Totaal
1	A Landbouw, bosbouw en visserij B Winning van delfstoffen C Industrie D Productie elektriciteit, etc E Winning water, afval, etc	625	625	625	683	2.558
2	F Bouw	625	625	625	336	2.211
3	G Groot- en detailhandel, rep auto's I Logies, maaltijd- en drankverstrekking	625	625	625	683	2.558
4	H Vervoer en opslag J Informatie en communicatie	625	625	625	683	2.558
5	Q Gezondheids- en welzijnzorg	625	625	625	683	2.558
6	K Financiële instellingen L Verhuur en handel onroerend M Advies, onderzoek en spec. zakelijk N Verhuur roerend en overig zakelijk P Onderwijs R Cultuur, sport en recreatie S Overige dienstverlening	625	625	625	682	2.557
	Totaal	3.750	3.750	3.750	3.750	15.000

Bron: Mediad (2017)

Tabel B.2 Bruto en netto steekproef

	Steekproef	Reserve steekproef	Totaal
In steekproef selectie	10.000	5.000	15.000
Niet gebruikt (geen contactpogingen ondernomen)	-	2.463	2.463
Niet benaderd: deelname internet	1.025	-	1.025
Niet bereikt (één of meer contactpogingen ondernomen)	2.680	896	3.576
Geen doelgroep ambtenarenrecht	10	4	14
Geen doelgroep minder dan vijf werknemers	406	111	517
Technische non-respons			
Telefoonnummer niet bruikbaar	627	252	879
Vestiging opgeheven	86	16	102
Taalproblemen	20	1	21
Buiten onderzoeksperiode	213	325	538
Netto bestand	4.933	932	5.865
Aantal deelnemende vestigingen	2.089	299	2.388
Aantal vestigingen dat niet heeft deelgenomen	2.844	633	3.477
Netto responspercentage	42%	32%	41%

Bron: bewerking van tabel uit veldwerkverslag Mediad (2017)

Bijlage C Aanvullende tabellen

Tabel C.1 Functie van de respondenten

	Wel ontslagen (n=2.583)	Geen ontslagen (n=1.1270)	Totaal
Algemeen directeur of ondernemer	16%	42%	33%
Directieniveau (financieel directeur etc.)	10%	11%	10%
Bedrijfsleider etc.	2%	8%	6%
Hoofd P&O / hoofd HRM	44%	17%	26%
Medewerker P&O / medewerker HRM	23%	13%	16%
Hoofd (financiële/salaris) administratie	3%	4%	4%
Medewerker (financiële/salaris) administratie	1%	2%	2%
Bedrijfsjurist / juridisch adviseur	1%	0%	0%
Bestuurslid	0%	0%	0%
Officemanager / praktijkmanager	1%	2%	2%
Secretaresse / managementassistent / directie-secretaresse	1%	1%	1%
Wil niet zeggen	0%	0%	0%
N	1.270	2.583	3.853

Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

Tabel C.2 Berekende weegfactoren

	5-9 wp	10-19 wp	20-99 wp	100+ wp	Totaal
Landbouw en industrie	1,41	0,76	0,64	0,21	0,73
Bouw	0,84	0,49	0,38	0,07	0,47
Handel en horeca	5,07	1,89	1,09	0,11	1,92
Vervoer en communicatie	0,76	0,48	0,44	0,14	0,46
Zorg	1,92	1,22	0,78	0,20	0,94
Dienstverlening	3,15	1,36	1,00	0,21	1,36
Totaal	2,19	1,05	0,72	0,16	

Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

Tabel C.3 Gebruikte weegfactoren voor het bepalen van het aantal (vestigingen met) ontslagen

	5-9 wp	10-19 wp	20-99 wp	100+ wp	Totaal
Landbouw en industrie	61,81	33,52	28,18	9,40	32,18
Bouw	36,76	21,51	16,76	3,08	20,69
Handel en horeca	222,60	83,13	47,79	4,78	84,31
Vervoer en communicatie	33,45	20,98	19,18	6,08	20,05
Zorg	84,43	53,46	34,09	8,69	41,25
Dienstverlening	138,17	59,70	43,72	9,34	59,82
Totaal	96,18	45,94	31,80	7,18	

Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

Tabel C.4 Weegfactoren telefonische enquête voor het bepalen van het aantal (vestigingen met) ontslagen

Sector cluster	5-9 wp	10-19 wp	20-99 wp	100+ wp	Totaal
Landbouw en industrie	84,56	55,39	54,17	22,87	57,51
Bouw	53,73	33,45	28,21	6,46	34,00
Handel en horeca	282,45	114,80	70,96	8,47	108,38
Vervoer en communicatie	46,48	29,26	33,17	9,96	30,71
Zorg	123,33	73,43	54,76	21,55	69,97
Dienstverlening	186,72	91,20	69,04	20,43	97,05
Totaal	132,58	67,78	52,78	14,83	

Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

Tabel C.5 Weegfactoren enquête via internet voor het bepalen van het aantal (vestigingen met) ontslagen

Sector cluster	5-9 wp	10-19 wp	20-99 wp	100+ wp	Totaal
Landbouw en industrie	229,82	84,87	58,73	15,96	73,07
Bouw	116,42	60,22	41,27	5,89	52,87
Handel en horeca	1050,38	301,35	146,36	10,99	242,40
Vervoer en communicatie	119,36	74,13	45,46	15,62	57,79
Zorg	267,71	196,53	90,30	14,56	100,50
Dienstverlening	531,44	172,81	119,24	17,20	155,95
Totaal	350,28	142,55	80,02	13,92	

Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

Tabel C.6 Aantal vestigingen met ontslagen op basis van telefonische enquête

	Percentages populatie	N steekproef
Alleen in 2015 één of meerdere ontslagen	4%	228
Alleen in 2016 één of meerdere ontslagen	7%	312
In 2015 en 2016 één of meerdere ontslagen	4%	55
<i>Aantal vestigingen met ontslagen</i>		595
waarvan één ontslag	52%	
waarvan tussen de 2 en 20 ontslagen	43%	
waarvan meer dan 20 ontslagen	5%	
Geen ontslagen in 2015 of 2016	84%	1.793
<i>Totaal</i>	100%	2.388

Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

Tabel C.7 Aantal vestigingen met ontslagen op basis van enquête via internet

	Percentages populatie	N steekproef
Alleen in 2015 één of meerdere ontslagen	7%	162
Alleen in 2016 één of meerdere ontslagen	8%	124
In 2015 en 2016 één of meerdere ontslagen	8%	389
<i>Aantal vestigingen met ontslagen</i>		675
waarvan één ontslag	36%	
waarvan tussen de 2 en 20 ontslagen	60%	
waarvan meer dan 20 ontslagen	4%	
Geen ontslagen in 2015 of 2016	77%	790
<i>Totaal</i>	100%	1.465

Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

Tabel C.8 Schatting totaal aantal ontslagen in de populatie onderscheiden naar methode van werving

	5-9wp	10-19 wp	20-99 wp	100+ wp	Totaal
Volledige steekproef (n=3.853)					
Landbouw en industrie	25	30	299	1.926	2.280
Bouw	34	33	193	1.831	2.091
Handel en horeca	21	52	283	2.218	2.574
Vervoer en communicatie	37	42	191	3.408	3.678
Zorg	17	37	214	4.248	4.516
Dienstverlening	29	51	242	2.797	3.119
<i>Totaal</i>	<i>163</i>	<i>245</i>	<i>1.422</i>	<i>16.428</i>	<i>18.258</i>
Internet (n=1.464)					
Landbouw en industrie	3.907	1.188	8.985	22.900	36.980
Bouw	1.397	1.144	3.343	9.632	15.516
Handel en horeca	2.101	6.328	15.660	16.139	40.229
Vervoer en communicatie	1.074	1.260	4.864	43.363	50.561
Zorg	2.142	2.162	5.237	49.980	59.520
Dienstverlening	9.566	5.184	14.548	35.724	65.022
<i>Totaal</i>	<i>20.186</i>	<i>17.267</i>	<i>52.637</i>	<i>177.738</i>	<i>267.829</i>
Telefoon (n=2.388)					
Landbouw en industrie	676	886	7.908	11.227	20.698
Bouw	1.182	468	3.160	1.273	6.083
Handel en horeca	5.367	3.559	12.489	6.343	27.758
Vervoer en communicatie	1.301	732	2.786	6.292	11.112
Zorg	1.110	1.909	8.542	17.561	29.121
Dienstverlening	2.054	1.915	8.284	14.706	26.959
<i>Totaal</i>	<i>11.690</i>	<i>9.469</i>	<i>43.170</i>	<i>57.402</i>	<i>121.731</i>

Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

Tabel C.9 Gemiddelde ontslagkosten onderscheiden naar methode van werving

	Gemiddelde kosten	5% percentiel	Mediaan	95% percentiel	In % van het totaal	N
Totaal						
Tijdbestedingskosten	€ 2.997	€ 383	€ 1.855	€ 8.692	13%	1143
Juridische kosten	€ 1.773	€ 0	€ 1.000	€ 7.500	7%	1143
Vergoedingen	€ 12.171	€ 0	€ 10.000	€ 56.500	51%	1143
Improductiviteitskosten	€ 6.840	€ 0	€ 6.012	€ 26.592	29%	1143
Overige ontslagkosten	€ 166	€ 0	€ 0	€ 1.815	1%	1143
<i>Totale ontslagkosten</i>	<i>€ 23.946</i>	<i>€ 3.148</i>	<i>€ 20.094</i>	<i>€ 86.870</i>	<i>100%</i>	<i>1143</i>
Telefonisch						
Tijdbestedingskosten	€ 2.812	€ 323	€ 1.855	€ 8.694	11%	534
Juridische kosten	€ 1.952	€ 0	€ 1.000	€ 8.000	8%	534
Vergoedingen	€ 12.901	€ 0	€ 9.672	€ 55.000	50%	534
Improductiviteitskosten	€ 7.983	€ 0	€ 5.322	€ 29.630	31%	534
Overige ontslagkosten	€ 93	€ 0	€ 0	€ 1.120	0%	534
<i>Totale ontslagkosten</i>	<i>€ 25.741</i>	<i>€ 2.052</i>	<i>€ 20.252</i>	<i>€ 88.433</i>	<i>100%</i>	<i>534</i>
Internet						
Tijdbestedingskosten	€ 4.074	€ 395	€ 1.898	€ 9.074	18%	609
Juridische kosten	€ 1.591	€ 0	€ 1.000	€ 5.638	7%	609
Vergoedingen	€ 9.150	€ 0	€ 10.500	€ 52.942	41%	609
Improductiviteitskosten	€ 6.951	€ 0	€ 5.732	€ 17.347	31%	609
Overige ontslagkosten	€ 618	€ 0	€ 0	€ 2.420	3%	609
<i>Totale ontslagkosten</i>	<i>€ 22.385</i>	<i>€ 5.348</i>	<i>€ 18.626</i>	<i>€ 77.718</i>	<i>100%</i>	<i>609</i>

Bron: SEO Economisch Onderzoek, 2017

Bijlage D Leden klankbordgroep

Vincent Locht	Ministerie van Economische Zaken
Lindy Gielens	Ministerie van Economische Zaken
Monique Aerts	Ministerie van Economische Zaken
Rosemarie van Daal	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Dirk Scheele	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Jos Jansen	Ministerie van Financiën
Wouter de Kruijf	Ministerie van Algemene Zaken
Bas Scheer	Centraal Planbureau



seo economisch onderzoek

Roetersstraat 29 . 1018 WB Amsterdam . T (+31) 20 525 16 30 . F (+31) 20 525 16 86 . www.seo.nl