

## **Collectief overeengekomen ontslagregelingen**

Een onderzoek naar afspraken over ontslagredenen, criteria, procedures en flankerend beleid in sociale plannen en cao's

Mei 2009

Michelle Beekma  
Liesbeth Junger – van Hoorn  
Janneke de la Croix



## INHOUDSOPGAVE

<b>SAMENVATTING</b>	I
<b>1 INLEIDING</b>	1
1.1 Het Nederlands ontslagrecht	1
1.1.1 UWV procedure	1
1.1.2 Ontslagcriteria	2
1.1.3 Collectief ontslag	2
1.1.4 Ontbindingsprocedure	3
1.1.5 Flankerend beleid	4
1.2 Opbouwrapport	4
<b>2 VRAAGSTELLING, ONDERZOEKSOPZET EN METHODE</b>	7
2.1 Vraagstelling	7
2.2 Onderzoeksopzet	7
2.2.1 Ontslagredenen	7
2.2.2 Ontslagcriteria	7
2.2.3 Ontslagprocedure	8
2.2.4 Flankerend beleid	8
2.2.5 Inspraak en overleg	9
2.2.6 Doelgroepen	9
2.3 Methode	9
2.3.1 Sociale plannen	9
2.3.2 Cao-teksten	10
<b>3 RESULTATEN VAN HET ONDERZOEK NAAR SOCIALE PLANNEN</b>	11
3.1 Ontslagredenen	11
3.2 Ontslagcriteria	12
3.3 Ontslagprocedure	12
3.4 Flankerend beleid	13
3.4.1 Financiële regelingen	14
3.4.2 Van-werk-naar-werk trajecten	17
3.4.3 Verhouding financiële regelingen en van-werk-naar-werk trajecten	19
3.5 Inspraak en overleg	20
3.6 Doelgroepen	21

<b>4</b>	<b>RESULTATEN VAN HET ONDERZOEK NAAR CAO'S- ONSLAG OM BEDRIJFSECONOMISCHE REDENEN</b>	<b>23</b>
4.1	Ontslagredenen	23
4.2	Ontslagcriteria	23
4.3	Ontslagprocedure	24
4.4	Flankerend beleid	25
4.4.1	Financiële regelingen	25
4.4.2	Van-werk-naar-werk trajecten	26
4.5	Inspraak en overleg	27
4.6	Doelgroepen	28
4.7	Sociale plannen vergeleken met cao's	28
<b>5</b>	<b>RESULTATEN VAN HET ONDERZOEK NAAR CAO- ONTSLAG OM PERSOONLIJKE REDENEN</b>	<b>31</b>
5.1	Ontslagredenen	31
5.2	Ontslagprocedure	31
5.3	Flankerend beleid	32
5.3.1	Financiële regelingen	32
5.3.2	Van-werk-naar-werk trajecten	33
5.4	Inspraak en overleg	33
5.5	Doelgroepen	33
<b>BIJLAGEN</b>		
I	Steekproef-cao's 2008	35

## SAMENVATTING

Dit rapport doet verslag van het onderzoek naar regelingen betreffende (collectief) ontslag in sociale plannen en cao's. Het rapport brengt afspraken tussen sociale partners in sociale plannen en cao's over ontslagredenen, ontslagcriteria, ontslagprocedures en flankerend beleid in geval van ontslag, in kaart.

### I Inleiding

Het Nederlands ontslagrecht voor werknemers heeft een duaal karakter: het ontslagrecht is zowel in het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA) als in het Burgerlijk Wetboek (BW) geregeld en ontslagen kunnen via UWV of de rechter lopen.

In het Nederlandse stelsel geldt op grond van het BBA een algemeen opzegverbod. Op grond daarvan heeft de werkgever toestemming nodig van overheidswege om de arbeidsovereenkomst op te zeggen (de zogenoemde UWV procedure).

Bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen waarbij sprake is van het vervallen van uitwisselbare functies kon de werkgever tot voor kort kiezen tussen toepassing van het dienstjarenbeginsel (last-in, first-out) of (bij ontslag van ten minste 10 werknemers) het afspiegelingsbeginsel. Bij het afspiegelingsbeginsel wordt een indeling naar leeftijdsgroep gemaakt (15-25 jarigen, 25-35 jarigen, 35-45 jarigen, 45-55 jarigen en 55 jarigen en ouder) waarna binnen die leeftijdsgroepen de laatst aangenomen mensen als eerste voor ontslag worden voorgedragen naar rato van het aantal werknemers in de verschillende leeftijdsgroepen. Sinds 1 maart 2006 geldt dat de ontslagkeuze uitsluitend wordt bepaald aan de hand van het afspiegelingsbeginsel.

De werkgever kan (in plaats van het aanvragen van een ontslagvergunning) op grond van het BW de rechter verzoeken de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden (de zogenoemde ontbindingsprocedure).

Wanneer een kantonrechter om ontbinding wordt gevraagd hoeft de rechter zich niet te houden aan het afspiegelingsbeginsel of het dienstjarenbeginsel. Bij het vaststellen van de hoogte van de vergoeding wordt (in de regel) gebruik gemaakt van de zogenoemde kantonrechtersformule<sup>1</sup>: A (naar leeftijd gewogen dienstjaren)

---

<sup>1</sup> De kring van kantonrechters heeft de kantonrechtersformule per 1 januari 2009 gewijzigd. De belangrijkste wijziging zit in het gewicht dat wordt toegekend aan het aantal dienstjaren (de A-factor). In de nieuwe situatie tellen de jaren tot 35 voor een half maandsalaris, de jaren van 35 tot 45 jaar voor één, van 45 tot 55 jaar voor anderhalf en vanaf 55 voor twee maandsalarissen.

x B (maandsalaris) x C (correctiefactor). In de C-factor komt de mate van verwijtbaarheid en de risicosfeer met betrekking tot de schuld aan het ontstaan van de “gewichtige reden” tot uitdrukking. Bij een neutrale ontbinding, bijvoorbeeld wegens het vervallen van een arbeidsplaats bij een reorganisatie, is de C-factor gelijk aan 1.

Vaak stelt een werkgever op ondernemingsniveau in geval van collectief ontslag samen met de vakorganisatie(s) of de ondernemingsraad een sociaal plan (afvloeiingsregeling) op. Een sociaal plan is een door de werkgever aangeboden regeling om de gevolgen van het ontslag voor de betrokken werknemers te verzachten. Onderdeel van een sociaal plan kunnen zijn de financiële tegemoetkomingen voor de getroffen werknemers. Naast financiële tegemoetkomingen kan een sociaal plan ook afspraken bevatten over zogenaamde van werk-naar-werk trajecten. Hierbij gaat het om maatregelen gericht op het aan het werk houden van werknemers die met ontslag worden bedreigd.

Zoals sociale plannen regelingen kunnen bevatten bij bedrijfseconomisch ontslag kunnen ook cao's regelingen bevatten om de gevolgen van ontslag te verzachten.

## II Vraagstelling, onderzoeksopzet en methode

De centrale vraagstelling van dit onderzoek staat is: *Wat wordt er in sociale plannen en in cao's afgesproken over ontslagredenen, ontslagcriteria, de ontslagprocedure en flankerend beleid in geval van ontslag?*

Het onderzoek richt zich op afspraken tussen sociale partners die gemaakt zijn over ontslag. Het gaat om afspraken vastgelegd in cao's over ontslag om persoonlijke of bedrijfseconomische redenen of in sociale plannen over collectief ontslag om bedrijfseconomische redenen. Afspraken over ontslagredenen, ontslagcriteria, ontslagprocedures en flankerend beleid, inspraak en overleg, en doelgroepen zijn onderzocht.

Bij *ontslagredenen* gaat het bij (collectief) ontslag om bedrijfseconomische redenen en bij individueel ontslag om persoonlijke redenen. Er is onderzocht in hoeverre sociale partners in sociale plannen en cao's deze bedrijfseconomische redenen verder specificeren, en welke individuele ontslagredenen sociale partners noemen in cao's.

Wat betreft de *ontslagcriteria* is onderzocht in hoeverre het afspiegelingsbeginsel, dan wel een ander criterium gehanteerd wordt bij ontslag om bedrijfseconomische redenen in zowel sociale plannen als cao's.

Om één of meerdere werknemers met een contract voor onbepaalde tijd te kunnen ontslaan heeft een werkgever een vergunning nodig van het UWV. De werkgever kan ook om ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoeken bij de kantonrechter. Onderzocht is in welke gevallen sociale partners welke *ontslagprocedure* kiezen, in zowel sociale plannen als in cao's.

Onderzocht is wat voor regelingen worden afgesproken om de gevolgen van het ontslag voor de betrokken werknemers te verzachten. *Flankerend beleid* kan bestaan uit financiële regelingen en/of werk-naar-werk trajecten.

In het onderzoek is nagegaan in hoeverre sociale plannen afspraken kennen over de mogelijkheid tot *inspraak en overleg* op collectief niveau gedurende de uitvoering van het sociaal plan. Ook is gekeken naar afspraken waaruit blijkt dat werknemers de mogelijkheid hebben bezwaar te maken tegen de toepassing of de uitvoering van het sociaal plan. In het cao-onderzoek is nagegaan in hoeverre werknemers de mogelijk hebben in beroep te gaan tegen hun ontslag.

Sociale partners kunnen bij ontslag bepaalde *doelgroepen* onderscheiden. Er kan speciale aandacht zijn voor bijvoorbeeld oudere, jongere of gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers. Onderzocht is of en op welke manier onderscheid gemaakt wordt tussen specifieke groepen.

Het onderzoek is uitgevoerd aan de hand van twee bronnen, sociale plannen en cao's. Voor het onderzoek naar sociale plannen is gebruik gemaakt van de sociale plannen die zijn aangemeld bij het Ministerie van SZW. Alle sociale plannen geldend op 1 september 2008 zijn onderzocht: het gaat om 109 sociale plannen. De sociale plannen zijn onderzocht op regelingen bij collectief ontslag om bedrijfseconomische redenen.

Voor het cao-onderzoek is gebruik gemaakt van de standaardsteekproef 2008 bestaande uit 115 cao's. Het peilmoment van het onderzoek naar cao-teksten is 1 september 2008. De cao's zijn onderzocht op regelingen over ontslag om persoonlijke of bedrijfseconomische redenen.

### **III Resultaten**

#### *Resultaten van het onderzoek naar sociale plannen*

Uit het onderzoek naar (bedrijfseconomische) ontslagredenen in sociale plannen blijkt dat in 89% van de onderzochte sociale plannen de aanleiding van het sociaal plan wordt gespecificeerd. In 69% van de onderzochte sociale plannen is sprake van een reorganisatie. 16% van de sociale plannen is afgesloten vanwege het sluiten van het bedrijf of een onderdeel daarvan.

Afspraken met betrekking tot de ontslagcriteria zijn in 46% van de onderzochte sociale plannen gevonden. In 30% van de onderzochte sociale plannen wordt het afspiegelingsbeginsel gebruikt bij het bepalen van de ontslagvolgorde. 5% van de onderzochte sociale plannen gebruikt bij het bepalen welke werknemers boventallig zijn, het anciënniteitsbeginsel (last in – first out). In 11% van de onderzochte sociale plannen wordt minder concreet voor één van de ontslagcriteria gekozen.

In 69% van de onderzochte sociale plannen zijn afspraken gevonden over de ontslagprocedure. In 11% van de onderzochte sociale plannen kiest de werkgever ervoor het ontslag te laten verlopen via de kantonrechter. In 9% van de sociale plannen wordt er voor gekozen een ontslagvergunning aan te vragen bij het UWV.

46% van de onderzochte sociale plannen noemen beide procedures als mogelijke ontslagprocedure.

Flankerend beleid kan bestaan uit financiële regelingen en/of van van-werk-naar-werk trajecten. 89% van de onderzochte sociale plannen kent één of meerdere financiële regelingen. In 62% van de onderzochte sociale plannen gaat het om een financiële regeling voor werknemers die uit eigen beweging vertrekken (vertrekpremie). 6% van de onderzochte sociale plannen kent een financiële regeling die werknemers een premie in het vooruitzicht stelt om te blijven in aanloop naar bijvoorbeeld een reorganisatie (bindingspremie). 75% van de onderzochte sociale plannen kent een ontslagvergoeding. In 62% van de sociale plannen wordt de hoogte van de vergoeding bepaald aan de hand van de kantonrechtersformule. De C-factor van deze vergoedingen varieert tussen 0,2 en 1,5. 17% van de sociale plannen heeft een C-factor kleiner dan 1, 28% van de sociale plannen heeft een C-factor gelijk aan 1 en 9% van de sociale plannen hoger dan 1. Gemiddeld is de C-factor 0,9.

In 33% van de onderzochte sociale plannen is afgesproken bij ontslag het nieuwe inkomen aan te vullen. 28% van de sociale plannen bevat een afspraak over het aanvullen van een sociale zekerheidsuitkering.

Van-werk-naar-werk trajecten helpen werknemers bij het vinden van een nieuwe baan. 93% van de sociale plannen kent in meer of mindere mate regelingen om getroffen werknemers naar nieuw werk te begeleiden. In 64% van de onderzochte sociale plannen hebben getroffen werknemers recht op scholing om de kans op het vinden van nieuw werk te vergroten. In 66% van sociale plannen wordt interne bemiddeling genoemd als instrument bij het vinden naar nieuw werk. 80% van de onderzochte sociale plannen kent afspraken over externe bemiddeling.

Er is onderzocht of er een samenloop bestaat tussen afspraken over financiële tegemoetkomingen en over maatregelen gericht op het aan het werk houden van werknemers die met ontslag worden bedreigd. 93% van de onderzochte sociale plannen kent in meer of mindere mate van-werk-naar-werk regelingen. In 75% van de sociale plannen zijn afspraken gevonden over een ontslagvergoeding. Deze afspraken hebben in de onderzochte sociale plannen een overlap waaruit blijkt dat sprake is van een 'en'- 'en'-situatie.

Sociale plannen met een ontslagvergoeding met een C-factor lager dan 1 bevatten relatief minder afspraken over interne bemiddeling en de ondersteuning door een outplacementbureau. Sociale plannen met een C-factor gelijk aan 1 hebben relatief de meeste afspraken over scholing, interne bemiddeling en de ondersteuning door een outplacementbureau. Alle sociale plannen met een C-factor hoger dan 1 bieden een zekere vorm van externe bemiddeling. De analyse doet vermoeden dat er geen sprake is van een 'of'- 'of'-situatie, maar eerder van een 'en'- 'en'-situatie is.

Wat betreft afspraken over inspraak en overleg blijkt dat 33% van de onderzochte sociale plannen afspraken kent over overleg op collectief niveau gedurende de uitvoering van het sociaal plan. In 9% van de onderzochte sociale plannen zijn afspraken gevonden over de mogelijkheid voor werknemers om in beroep te gaan



tegen het ontslag. In 20% van de sociale plannen wordt de mogelijkheid beschreven in beroep te gaan tegen de regelingen afgesproken in het sociaal plan, het flankerend beleid.

In 40% van de onderzochte sociale plannen zijn afspraken gevonden die ouderen onderscheiden binnen bepaalde regelingen. In 30% van de onderzochte sociale plannen wordt binnen de financiële regelingen onderscheid gemaakt voor oudere werknemers. In 15% van de onderzochte sociale plannen krijgen werknemers vanaf een bepaalde leeftijd intensievere begeleiding naar nieuw werk.

#### *Resultaten van het onderzoek naar cao's – ontslag om bedrijfseconomische redenen*

Uit het onderzoek naar (bedrijfseconomische) ontslagredenen in cao's blijkt dat in 52% van de onderzochte cao's reorganisatie genoemd wordt als bedrijfseconomische ontslagredenen. In 25% van de onderzochte cao's wordt het sluiten van het bedrijf of een onderdeel daarvan genoemd.

Afspraken met betrekking tot de ontslagcriteria zijn in 14% van de onderzochte cao's gevonden. In 5% van de onderzochte cao's wordt het afspiegelingsbeginsel gebruikt bij het bepalen van de ontslagvolgorde. 4% van de onderzochte cao's gebruikt bij het bepalen welke werknemers boventalig zijn, het anciënniteitsbeginsel (last in – first out).

In 8% van de onderzochte cao's zijn afspraken gevonden over de ontslagprocedure. In 5% van de onderzochte cao's kiest de werkgever ervoor het ontslag te laten verlopen via het UWV. 3% van de onderzochte cao's noemen zowel de procedure via kantonrechter als de UWV-procedure als mogelijke ontslagprocedure.

Cao's kunnen afspraken bevatten om de gevolgen van ontslag om bedrijfseconomische op te vangen. 42% van de onderzochte cao's kent één of meerdere financiële regelingen. 7% van de onderzochte cao's benoemt een financiële regeling voor werknemers die uit eigen beweging vertrekken (vertrekpremie). In 6% van de onderzochte cao's zijn afspraken over een ontslagvergoeding gevonden. In 12% van de onderzochte cao's is afgesproken bij (bedrijfseconomisch) ontslag het nieuwe inkomen aan te vullen. 21% van de cao's bevat een afspraak over het aanvullen van een sociale zekerheidsuitkering.

Van-werk-naar-werk trajecten helpen werknemers bij het vinden van een nieuwe baan. 29% van de onderzochte cao's kent in meer of mindere mate regelingen om getroffen werknemers naar nieuw werk te begeleiden. In 16% van de onderzochte cao's zijn afspraken gevonden over het recht op scholing om de kans op het vinden van nieuw werk te vergroten. In 11% van de onderzochte cao's wordt interne bemiddeling genoemd als instrument bij het vinden naar nieuw werk. 10% van de onderzochte cao's kent afspraken over externe bemiddeling.

4% van de onderzochte cao's kent afspraken over overleg op collectief niveau, in geval van collectief ontslag om bedrijfseconomische redenen. Tevens zijn in 4% van de onderzochte cao's afspraken gevonden over de mogelijkheid voor werknemers om in beroep te gaan tegen het ontslag.

10% van de onderzochte cao's kent afspraken waaruit blijkt dat één of meerdere doelgroepen worden onderscheiden. Zo zijn in 8% van de cao's afspraken

gevonden die ouderen onderscheiden, binnen financiële regelingen of regelingen over de begeleiding naar nieuw werk.

*Resultaten van het onderzoek naar cao's – ontslag om persoonlijke redenen*

Uit het onderzoek naar persoonlijke ontslagredenen in cao's blijkt dat in 81% van de onderzochte cao's één of meerdere persoonlijke ontslagredenen worden genoemd. In 49% van de onderzochte cao's worden dringende redenen genoemd als persoonlijke ontslagredenen. In 37% van cao's zijn afspraken gevonden over de mogelijkheid werknemers die langer dan twee jaar ziek zijn of veelvuldig ziek zijn, te ontslaan.

23% van de onderzochte cao's noemt de mogelijkheid om een individuele arbeidsovereenkomst via de rechter te laten ontbinden, in 17% wordt de ontslagprocedure via het UWV genoemd.

6% van de onderzochte cao's bevat afspraken over het gedeeltelijk aanvullen van de sociale zekerheidsuitkering in geval van ontslag om persoonlijke redenen. 4% van de onderzochte cao's kent in meer of mindere mate regelingen om werknemers die door persoonlijk ontslag getroffen zijn, naar nieuw werk te begeleiden. 3% van de onderzochte cao's noemt scholing als van-werk-naar-werk instrument, om de kans op het vinden van nieuw werk te vergroten. In 3% van de cao's wordt interne bemiddeling genoemd als instrument bij het vinden naar nieuw werk. 2% van de onderzochte cao's kent afspraken over externe bemiddeling.

Cao's kunnen afspraken bevatten over inspraak en overleg bij ontslag. In 8% van de onderzochte cao's zijn afspraken gevonden over de mogelijkheid voor werknemers om in beroep te gaan tegen het ontslag.

Onderzocht is in hoeverre regelingen over ontslag in cao's bepaalde doelgroepen onderscheiden. In 3% van de onderzochte cao's zijn afspraken gevonden die ouderen onderscheiden. In deze cao's hebben oudere werknemers recht op extra inspanningen bij het zoeken naar nieuw werk.

## 1 INLEIDING

Dit rapport doet verslag van het onderzoek naar regelingen betreffende (collectief) ontslag in sociale plannen en cao's. Het rapport brengt afspraken tussen sociale partners in sociale plannen en cao's over ontslagredenen, ontslagcriteria, ontslagprocedures en flankerend beleid in geval van ontslag, in kaart.

In dit eerste hoofdstuk wordt de achtergrond van het onderzoek geschetst. Het tweede hoofdstuk komt de centrale probleemstelling van dit onderzoek aan de orde. In hoofdstuk 3, 4 en 5 worden de resultaten van de onderzoeken naar sociale plannen en cao's beschreven.

### 1.1 Het Nederlands ontslagrecht

Het Nederlands ontslagrecht voor werknemers heeft een duaal karakter: het ontslagrecht is zowel in het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA) als in het Burgerlijk Wetboek (BW) geregeld en ontslagen kunnen via UWV of de rechter lopen.

#### 1.1.1 UWV procedure

In het Nederlandse stelsel geldt op grond van het BBA een algemeen opzegverbod. Op grond daarvan heeft de werkgever toestemming nodig van overheidswege om de arbeidsovereenkomst op te zeggen (de zogenoemde UWV procedure). Voor een beëindiging met wederzijds goedvinden is geen toestemming vereist. Dat is evenmin het geval bij een ontslag op staande voet, tijdens de proeftijd en bij faillissement van de werkgever. Opzegging zonder vergunning is vernietigbaar.

UWV toetst het ontslagvoornemen aan de regels van het Ontslagbesluit. Op grond daarvan dient de werkgever bij een bedrijfseconomisch ontslag aannemelijk te maken, dat er een bedrijfseconomische (of organisatorische) noodzaak is voor het ontslag, de keuze te verantwoorden aan de hand van de daarvoor geldende criteria en aannemelijk te maken dat mogelijkheden tot herplaatsing ontbreken. Ook als het ontslag een in de persoon van de werknemer gelegen grond kent (disfunctioneren, verwijtbaar handelen of langdurig arbeidsongeschikt) dan wel het gevolg is van een verstoorde arbeidsrelatie, dient de werkgever aannemelijk te maken dat ontslag noodzakelijk is.

Bij de aanvraag van een ontslagvergunning geeft de werkgever aan wat de reden van het ontslag is. UWV kan vragen om meer informatie. Na ontvangst van de schriftelijke aanvraag wordt er een procedure gestart waarbij werknemer en werkgever de mogelijkheid hebben om hun zienswijze in te brengen. Het dossier wordt vervolgens voorgelegd aan de ontslagcommissie. Deze commissie geeft een

advies over het ontslag en het UWV beslist uiteindelijk of toestemming wordt verleend of niet. De beslissing en de motivatie worden schriftelijk aan de werkgever en de werknemer meegedeeld. Bij het UWV kan niet tegen de beslissing in beroep worden gegaan.

Na toestemming van UWV kan de werkgever de arbeidsverhouding opzeggen met in achtneming van de toepasselijke opzegtermijn en behoudens het bestaan van een (bijzonder) opzegverbod, zoals het opzegverbod bij ziekte van de werknemer. Laatstgenoemde onderwerpen zijn geregeld in het BW. Als de UWV procedure wordt gevolgd wordt de opzegtermijn met een maand verkort, tot maximaal drie maanden. Met dien verstande dat altijd een opzegtermijn van één maand in acht genomen moet worden. De wettelijke opzegtermijn is aan de dienstjaren gerelateerd. Bij minder dan 5 dienstjaren bedraagt de termijn een maand en dat loopt op tot vier maanden bij meer dan 15 dienstjaren. Hiervan kan bij cao worden afgeweken.

### *1.1.2 Ontslagcriteria*

Bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen waarbij sprake is van het vervallen van uitwisselbare functies kon de werkgever tot voor kort kiezen tussen toepassing van het dienstjarenbeginsel (last-in, first-out) of (bij ontslag van ten minste 10 werknemers) het afspiegelingsbeginsel. Bij het afspiegelingsbeginsel wordt een indeling naar leeftijdsgroep gemaakt (15-25 jarigen, 25-35 jarigen, 35-45 jarigen, 45-55 jarigen en 55 jarigen en ouder) waarna binnen die leeftijdsgroepen de laatst aangenomen mensen als eerste voor ontslag worden voorgedragen naar rato van het aantal werknemers in de verschillende leeftijdsgroepen. Sinds 1 maart 2006 geldt dat de ontslagkeuze uitsluitend wordt bepaald aan de hand van het afspiegelingsbeginsel.

Van de regel voor het bepalen van de ontslagkeuze kan door UWV worden afgeweken als de werknemer die op grond daarvan voor ontslag in aanmerking komt:

- onmisbaar is voor de organisatie
- de positie van een bepaalde werknemer slechter is dan die van collega's.
- bij een derde tewerk is gesteld en vervanging redelijkerwijs niet mogelijk is. Bijvoorbeeld omdat bepaalde persoonlijke kwaliteiten van de werknemer van belang zijn voor een opdrachtgever.

### *1.1.3 Collectief ontslag*

In geval van een collectief ontslag (20 of meer werknemers) moet de werkgever zich houden aan de Wet melding collectief ontslag (WMCO). Voor de werkgever betekent dit onder andere, dat deze een melding van collectief ontslag moet doen aan het UWV en aan de belanghebbende verenigingen van werknemers. Het UWV neemt vervolgens de ontslagaanvragen niet eerder in behandeling dan een maand nadat het voornemen tot collectief ontslag is gemeld. Als de

belanghebbende verenigingen van werknemers verklaren dat zij geraadpleegd zijn en dat zij zich ermee kunnen verenigen dan kunnen de ontslagaanvragen direct in behandeling worden genomen. De minister kan, als belanghebbende verenigingen er niet mee instemmen, dispensatie verlenen voor de maand wachttijd.

De werknemer kan als hij meent ondanks de ontslagvergunning ten onrechte te zijn ontslagen, op grond van het BW naar de rechter en een procedure wegens kennelijk onredelijk ontslag starten. Dat is bijvoorbeeld ook het geval als hij meent onvoldoende financiële compensatie te hebben gekregen, mede gezien de gevolgen die het ontslag met zich meebrengt versus het belang van de werkgever bij ontslag (en in het licht de door de werkgever terzake getroffen voorzieningen). Daarbij kan de werknemer herstel van de dienstbetrekking vorderen (komt niet vaak voor) of een vergoeding. Een vergoeding wordt veelal toegekend met in achtneming van de door de kantonrechters in het leven geroepen kantonrechtersformule (zie hierna).

#### 1.1.4 Ontbindingsprocedure

De werkgever kan (in plaats van het aanvragen van een ontslagvergunning) op grond van het BW de rechter verzoeken de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden (de zogenoemde ontbindingsprocedure). Onder gewichtige redenen wordt verstaan: omstandigheden die normaal gesproken een dringende reden voor ontslag zouden hebben opgeleverd, als ook veranderingen in omstandigheden, zodanig dat de arbeidsovereenkomst direct of op korte termijn moet worden beëindigd. Als uitzondering bedoeld, is de regeling in de praktijk verworpen tot een “normale” ontslagroute (als substituut voor de UWV procedure), die zich niet beperkt tot beëindigingen wegens gewichtige redenen en bijvoorbeeld ook door werkgevers wordt gebruikt als UWV een ontslagvergunning heeft geweigerd. Daarnaast wordt de ontbindingsprocedure gevolgd als een opzegverbod als bedoeld in artikel 7:670 BW aan opzegging in de weg staat. De ontbinding geschiedt in de regel onder gelijktijdige toekenning van een vergoeding.

Bij de ontbindingsprocedure geldt geen opzegtermijn. De rechter is minder gebonden en kan in zijn beoordeling meer rekening houden met alle omstandigheden van het geval dan UWV. Wanneer een kantonrechter om ontbinding wordt gevraagd hoeft de rechter zich niet te houden aan het afspiegelingsbeginsel of het dienstjarenbeginsel. Bij het vaststellen van de hoogte van de vergoeding wordt (in de regel) gebruik gemaakt van de zogenoemde kantonrechtersformule:  $A$  (naar leeftijd gewogen dienstjaren)  $\times B$  (maandsalaris)  $\times C$  (correctiefactor)<sup>2</sup>. In de  $C$ -factor komt de mate van verwijtbaarheid en de risicosfeer met betrekking tot de

---

<sup>2</sup> De kring van kantonrechters heeft de kantonrechtersformule per 1 januari 2009 gewijzigd. De belangrijkste wijziging zit in het gewicht dat wordt toegekend aan het aantal dienstjaren (de  $A$ -factor). In de nieuwe situatie tellen de jaren tot 35 voor een half maandsalaris, de jaren van 35 tot 45 jaar voor één, van 45 tot 55 jaar voor anderhalf en vanaf 55 voor twee maandsalarissen.

schuld aan het ontstaan van de “gewichtige reden” tot uitdrukking. Bij een neutrale ontbinding, bijvoorbeeld wegens het vervallen van een arbeidsplaats bij een reorganisatie, is de C-factor gelijk aan 1. Ook als daarbij de geldende regels m.b.t. de ontslagkeuze in acht zijn genomen.

Zie in dit verband de Aanbevelingen van de Kring van kantonrechters voor procedures ex art. 7:685 BW. Daaruit blijkt ook de opvatting van rechters, dat ontslag in de risicosfeer van de werkgever ligt en dat als hij daartoe overgaat, de werkgever in beginsel altijd een vergoeding is verschuldigd. Als de ontbindingsgrond geheel in de risicosfeer van de werknemer ligt, is de C-factor gelijk aan 0. Indien de werkgever een beperkt verwijt treft ligt de C-factor tussen 0 en 1 en als de werkgever een ernstig verwijt treft (soms aanmerkelijk) hoger dan 1. Bijvoorbeeld in de situatie waar langdurige arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door de (arbeids-) omstandigheden waarin de werknemer heeft moeten werken en deze omstandigheden in de risicosfeer van de werkgever liggen c.q. hem te verwijten zijn.

### *1.1.5 Flankerend beleid*

Vaak stelt een werkgever op ondernemingsniveau in geval van collectief ontslag samen met de vakorganisatie(s) of de ondernemingsraad een sociaal plan (afvloeiingsregeling) op. Een sociaal plan is een door de werkgever aangeboden regeling om de gevolgen van het ontslag voor de betrokken werknemers te verzachten. Onderdeel van een sociaal plan kunnen zijn de financiële tegemoetkomingen voor de getroffen werknemers. Het kan gaan om een collectieve of een individuele regeling. Ook kan de werkgever er voor kiezen het nieuwe inkomen van de getroffen werknemer aan te vullen tot het oude inkomen. Het nieuwe inkomen kan bestaan uit een lager salaris in een nieuwe baan of een uitkering. Naast financiële tegemoetkomingen kan een sociaal plan ook afspraken bevatten over zogenaamde van-werk-naar-werk trajecten. Hierbij gaat het om maatregelen gericht op het aan het werk houden van werknemers die met ontslag worden bedreigd. De werkgever biedt de werknemer ondersteuning bij het zoeken en vinden van nieuw werk. Deze ondersteuning kan verschillende vormen hebben, zo kan de werkgever bemiddeling, scholing of een ander instrument bieden bij de herplaatsing van de werknemer. Het herplaatsen van werknemers kan ondersteund worden door een externe instantie (outplacementbureau). Ook kan de werkgever de werknemer een terugkeergarantie bieden.

Zoals sociale plannen regelingen kunnen bevatten bij bedrijfseconomisch ontslag kunnen ook cao's regelingen bevatten om de gevolgen van ontslag te verzachten.

## **1.2 Opbouw rapport**

In hoofdstuk 2 komt de centrale probleemstelling van dit onderzoek aan de orde. Ook wordt een toelichting op de opzet en methode van onderzoek gegeven. Aangegeven welke sociale plannen en cao's zijn onderzocht. In hoofdstuk 3, 4 en

5 worden de resultaten van de onderzoeken naar sociale plannen en cao's beschreven. De resultaten geven weer wat in 2008 in sociale plannen en cao's is gevonden aan regelingen die betrekking hebben op (collectief) ontslag.





## **2 VRAAGSTELLING, ONDERZOEKSOPZET EN METHODE**

### **2.1 Vraagstelling**

De vraagstelling die in het onderzoek centraal staat is:

*Wat wordt er in sociale plannen en in cao's afgesproken over ontslagredenen, ontslagcriteria, de ontslagprocedure en flankerend beleid in geval van ontslag?*

### **2.2 Onderzoeksopzet**

Het onderzoek richt zich op afspraken tussen sociale partners die gemaakt zijn over ontslag. Het gaat om afspraken vastgelegd in cao's over ontslag om persoonlijke of bedrijfseconomische redenen of in sociale plannen over collectief ontslag om bedrijfseconomische redenen. Het onderzoek gaat in op ontslagredenen, ontslagcriteria, ontslagprocedures en flankerend beleid.

#### **2.2.1 *Ontslagredenen***

Een werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een of meerdere werknemers om verschillende redenen willen beëindigen. Dit onderzoek richt zich op (collectief) ontslag om bedrijfseconomische redenen en op individueel ontslag om persoonlijke redenen.

Bij bedrijfseconomische redenen kan het gaan om een reorganisatie, een bedrijfssluiting of een verhuizing. Ook kan het gaan om het afstoten van een deel van de activiteiten door het bedrijf. Er is onderzocht in hoeverre sociale partners in sociale plannen en cao's deze bedrijfseconomische redenen verder specificeren.

Een werknemer kan om persoonlijke redenen ontslagen worden als de werknemer niet (meer) functioneert of niet (meer) geschikt is voor het werk. Een werkgever kan een werknemer ook willen ontslaan omdat beiden een conflict hebben, omdat de werknemer langdurig arbeidsongeschikt is of veelvuldig ziek is of omdat de werknemer zich onbehoorlijk gedraagt. Onderzocht is of en welke individuele ontslagredenen sociale partners noemen in cao's.

#### **2.2.2 *Ontslagcriteria***

In het geval van ontslag om bedrijfseconomische redenen dat meerdere werknemers treft zal worden onderzocht welk ontslagcriterium gehanteerd wordt om te bepalen welke werknemers getroffen worden. Sinds 1 maart 2006 is, volgens het ontslagbesluit, het afspiegelingsbeginsel verplicht bij het bepalen van de ontslagvolgorde. De verdeling van de ontslagen van de leeftijdsgroepen dient zo plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en ná de inkrimping verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk blijft.

Een werkgever kan afwijken van het afspiegelingsbeginsel als:

- de werknemer onmisbaar is voor de organisatie
- de positie van een bepaalde werknemer slechter is dan die van collega's.
- de werknemer bij een derde tewerk is gesteld en vervanging redelijkerwijs niet mogelijk is. Bijvoorbeeld omdat bepaalde persoonlijke kwaliteiten van de werknemer van belang zijn voor een opdrachtgever.

Onderzocht is in hoeverre het afspiegelingsbeginsel, dan wel een ander criterium gehanteerd wordt bij ontslag om bedrijfseconomische redenen in zowel sociale plannen als cao's. Ook is onderzocht in hoeverre de criteria en de eventuele uitzonderingen beschreven worden.

### **2.2.3 *Ontslagprocedure***

Om één of meerdere werknemers met een contract voor onbepaalde tijd te kunnen ontslaan heeft een werkgever een vergunning nodig van het UWV. De werkgever kan ook om ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoeken bij de kantonrechter. Onderzocht is in welke gevallen sociale partners welke procedure kiezen, in zowel sociale plannen als in cao's.

### **2.2.4 *Flankerend beleid***

Werkgevers en werknemers kunnen op verschillende manieren afspraken maken om de gevolgen van ontslag op te vangen. In geval van ontslag om bedrijfseconomische redenen kunnen deze afspraken zowel in een cao als in een sociaal plan worden gemaakt. Een sociaal plan bevat de afspraken op ondernemingsniveau tussen de werkgever en de vakorganisatie(s) of de ondernemingsraad bij ontslag. Cao's kunnen naast afspraken over ontslag om bedrijfseconomische redenen ook regelingen bevatten om de gevolgen van individueel ontslag te verzachten.

Onderzocht is wat voor regelingen worden afgesproken om de gevolgen van het ontslag voor de betrokken werknemers te verzachten. Flankerend beleid kan bestaan uit financiële regelingen en/of van-werk-naar-werk trajecten. Bij financiële regelingen kan gedacht worden aan vertrekpremies, bindingspremies en ontslagvergoedingen. Ook kan de werkgever er voor kiezen het nieuwe inkomen of een sociale verzekeringsuitkering van de getroffen werknemer aan te vullen. Bij van-werk-naar-werk trajecten kunnen verschillende instrumenten ingezet worden ter ondersteuning van het vinden van nieuw werk. Zo kan een werkgever bemiddeling of scholing bieden.

Men zou kunnen vermoeden dat er een uitruil plaatsvindt tussen financiële afspraken en van-werk-naar-werk activiteiten. Er zou dan sprake zijn van of een financiële compensatie, of van een van-werk-naar-werk traject. Er is onderzocht in hoeverre er een samenloop bestaat tussen afspraken over financiële

tegenwoordelingen en over maatregelen gericht op het aan het werk houden van werknemers die met ontslag worden bedreigd. Ook is gekeken naar de keuzevrijheid die een werknemer heeft om te kiezen tussen een financiële tegenwoordeling of een van-werk-naar-werk traject.

### **2.2.5 *Inspraak en overleg***

Sociale plannen en cao's kunnen afspraken bevatten over inspraak en overleg bij ontslag. Sociale plannen en cao's kunnen afspraken bevatten over overleg op collectief niveau gedurende de uitvoering van het sociaal plan. Ook kunnen werknemers de mogelijkheid krijgen in beroep te gaan tegen het ontslag en/of het flankerend beleid. In het onderzoek is nagegaan in hoeverre sociale plannen afspraken kennen over de mogelijkheid tot overleg op collectief niveau gedurende de uitvoering van het sociaal plan. Ook is gekeken naar afspraken waaruit blijkt dat werknemers de mogelijkheid hebben bezwaar te maken tegen de toepassing of de uitvoering van het sociaal plan. In het cao-onderzoek is nagegaan in hoeverre werknemers de mogelijkheid hebben in beroep te gaan tegen hun ontslag.

### **2.2.6 *Doelgroepen***

Sociale partners kunnen bij ontslag bepaalde doelgroepen onderscheiden. Er kan speciale aandacht zijn voor bijvoorbeeld oudere, jongere of (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers. Onderzocht is of en op welke manier onderscheid gemaakt wordt tussen specifieke groepen.

## **2.3 *Methode***

Het onderzoek is uitgevoerd aan de hand van twee bronnen, sociale plannen en cao's. De sociale plannen zijn onderzocht op regelingen bij collectief ontslag om bedrijfseconomische redenen. De cao's zijn onderzocht op regelingen over ontslag om persoonlijke of bedrijfseconomische redenen.

### **2.3.1 *Sociale plannen***

Voor het onderzoek naar sociale plannen is gebruik gemaakt van de sociale plannen die zijn aangemeld bij het Ministerie van SZW. Alle sociale plannen geldend op 1 september 2008 zijn onderzocht, het gaat om 109 sociale plannen.

In deze rapportage wordt gerapporteerd naar aantal en percentage sociale plannen. Sociale plannen worden in vertrouwen bij het Ministerie aangemeld, ze zijn niet openbaar omdat ze bedrijfsgevoelige informatie kunnen bevatten. Er wordt daarom alleen geanonimiseerd verwezen naar sociale plannen.

Werkgevers geven niet consistent op voor hoeveel werknemers het sociale plan geldt, wat het onmogelijk maakt een analyse uit te voeren naar aantal werknemers waarop de sociale plannen betrekking hebben.

### **2.3.2 Cao-teksten**

Voor het cao-onderzoek is gebruik gemaakt van de standaardsteekproef 2008 bestaande uit 115<sup>3</sup> cao's. Het peilmoment van het onderzoek naar cao-teksten is 1 september 2008. Dit betekent dat uitgegaan is van die cao's, waarvan de expiratedatum op of na 1 september 2008 valt. Bij de cao's die vóór 1 september zijn geëxpireerd, maar nog niet vernieuwd zijn, wordt verondersteld dat de afspraken ongewijzigd worden voortgezet.

De steekproef bestaat uit alle bedrijfstak-cao's die van toepassing zijn op 10.000 of meer werknemers en alle ondernemings-cao's die van toepassing zijn op 3.000 of meer werknemers. Ook de akkoorden (en de daarbij behorende publiek- en privaatrechtelijke regelgeving) van zes overheidssectoren zijn meegenomen. Bij de overheidssectoren gaat het strikt genomen niet om cao-afspraken, maar om akkoorden. Deze akkoorden geven niet altijd een volledig beeld van hetgeen in de betreffende sector is afgesproken. Vaak is teruggegrepen op achterliggende afspraken en regelingen waarin in meer detail de afspraken zijn uitgewerkt.

Onder de steekproef-cao's vallen 5 miljoen werknemers. De in de steekproef opgenomen cao's zijn representatief voor het totale aantal werknemers onder een cao. De werknemers werkend onder de steekproef-cao's vormen ongeveer 80% van het totaal aantal werknemers werkend onder een cao.

In deze rapportage zal gerapporteerd worden naar percentage cao's en percentage werknemers ten opzichte van de gehele steekproef.

---

<sup>3</sup> In bijlage I worden alle steekproef-cao's met de looptijd vermeld.

### 3 RESULTATEN VAN HET ONDERZOEK NAAR SOCIALE PLANNEN

In dit hoofdstuk worden de vragen met betrekking tot afspraken tussen sociale partners over ontslag in sociale plannen beantwoord. Er zijn 109 sociale plannen onderzocht, alle bij het Ministerie van SZW aangemelde en op 1 september 2008 geldende sociale plannen. In 8 sociale plannen zijn geen voor dit onderzoek relevante bepalingen gevonden. Deze sociale plannen zijn niet opgesteld omdat er sprake is van wijzigingen binnen de organisatie, die verstreckende gevolgen hebben voor ten minste een deel van de werknemers. Zo bestaat er een sociaal plan met als aanleiding de invoering van een bedrijfstak-cao. Het sociaal plan bevat overgangsregelingen om de invoering vloeiend te laten verlopen.

Van alle 109 onderzochte sociale plannen is een looptijd bekend. Deze varieert van 6 maanden tot 5 jaar, waarbij de gemiddelde looptijd 34 maanden is. De sociale plannen bieden geen informatie over het tijdsverloop tussen de ‘aankondiging’ van de ontslagen, het begin van het ontslagtraject en de einddatum dat alle ontslagen gerealiseerd moeten zijn. Ook geven de onderzochte sociale plannen niet expliciet aan op hoeveel personen het plan betrekking heeft.

#### 3.1 Ontslagredenen

Sociale plannen worden doorgaans afgesloten wanneer er sprake is van een wijziging binnen de organisatie, die verstreckende gevolgen zal hebben voor ten minste een deel van de werknemers (101 van de 109 onderzochte sociale plannen). In 97 sociale plannen (89% van alle onderzochte sociale plannen) wordt de aanleiding van het sociaal plan gespecificeerd. In sommige sociale plannen worden meerdere bedrijfseconomische redenen voor het ontslag genoemd, hierdoor is het totaal niet gelijk aan de som van de onderscheiden redenen.

**Tabel 1 Aantal en percentage sociale plannen die ontslagredenen noemen**

ontslagredenen	aantal sociale plannen	% sociale plannen
herstructureren/reorganisatie	75	69%
sluiten bedrijf(sonderdeel)	17	16%
verhuizing bedrijf(sonderdeel)	10	10%
fusie	7	6%
kosten reductie	5	5%
overname	4	4%
slechte financiële situatie	2	2%
werkgever		
afstoten bedrijf(sonderdeel)	1	1%
overig	22	20%
<b>Totaal</b>	<b>97</b>	<b>89%</b>

Uit tabel 1 blijkt dat in 75 sociale plannen (69% van de onderzochte sociale plannen) sprake is van een reorganisatie. 17 sociale plannen (16% van de onderzochte sociale plannen) zijn afgesloten vanwege het sluiten van het bedrijf of een onderdeel daarvan. Overige redenen die genoemd worden in sociale plannen zijn het beëindigen of het outsourcen van bepaalde activiteiten van het bedrijf.

### 3.2 Ontslagcriteria

In 50 sociale plannen (46% van de onderzochte sociale plannen) is gespecificeerd welke criteria worden gehanteerd bij het bepalen van de ontslagvolgorde. Sinds 1 maart 2006 is het afspiegelingsbeginsel verplicht bij het bepalen van de ontslagvolgorde. De verdeling van de ontslagen van de leeftijdsgroepen dient zo plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en ná de inkrimping verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk blijft.

**Tabel 2 Aantal en percentage sociale plannen met bepalingen over de ontslagcriteria**

<b>ontslagcriteria</b>	<b>aantal sociale plannen</b>	<b>% sociale plannen</b>
afspiegelingsbeginsel	33	30%
anciënniteitsbeginsel	5	5%
overig	12	11%
<b>totaal</b>	<b>50</b>	<b>46%</b>

Uit tabel 2 blijkt dat 33 sociale plannen (30% van de onderzochte sociale plannen) het afspiegelingsbeginsel gebruiken bij het bepalen van de ontslagvolgorde. Een werkgever kan afwijken van het afspiegelingsbeginsel als de werknemer onmisbaar is voor de organisatie. 6 sociale plannen (6% van de onderzochte sociale plannen) benoemen deze mogelijkheden.

5 sociale plannen (5% van de onderzochte sociale plannen) gebruiken bij het bepalen welke werknemers boventalig zijn, het anciënniteitsbeginsel (last in – first out)<sup>4</sup>. In 12 sociale plannen (11% van de onderzochte sociale plannen) wordt minder concreet voor één van de ontslagcriteria gekozen. Zo kennen 2 sociale plannen een soort combinatiecriterium, waarbij zowel de meeste dienstjaren als leeftijdsopbouw belangrijk zijn.

### 3.3 Ontslagprocedure

In geval van een collectief ontslag (20 of meer werknemers) kan de werkgever (op grond van het BBA) een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV of (op grond van het BW) een kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden (de zogenoemde ontbindingsprocedure).

<sup>4</sup> 3 van deze 5 sociale plannen zijn afgesloten voor 1 januari 2006.

**Tabel 3 Aantal en percentage sociale plannen met bepalingen over ontslagprocedure**

<b>ontslagprocedure</b>	<b>aantal sociale plannen</b>	<b>% sociale plannen</b>
UWV	10	9%
kantonrechter	12	11%
beide	50	46%
in onderling overleg	18	17%
pro-forma via kantonrechter	13	12%
<b>Totaal</b>	<b>75</b>	<b>69%</b>

In 75 sociale plannen (69% van de onderzochte sociale plannen) zijn afspraken gevonden over de ontslagprocedure. In sommige sociale plannen worden meerdere procedures genoemd; hierdoor is het totaal niet gelijk aan de som van de onderscheiden procedures. 50 sociale plannen (46% van de onderzochte sociale plannen) noemen beide procedures als mogelijke ontslagprocedure. In de meeste van deze sociale plannen loopt het ontslag via de kantonrechter wanneer er sprake is van een ontslagverbod. Ook wordt de mogelijkheid genoemd het ontslag via de kantonrechter te laten verlopen wanneer dit de voorkeur van de werkgever heeft. In de overige sociale plannen wordt niet nader gespecificeerd wanneer voor welke procedure wordt gekozen.

In 12 sociale plannen kiest de werkgever ervoor het ontslag te laten verlopen via de kantonrechter. In 10 sociale plannen wordt er voor gekozen een ontslagvergunning aan te vragen bij het UWV.

In 18 sociale plannen (17% van de onderzochte sociale plannen) bestaat de mogelijkheid de arbeidsovereenkomst in onderling overleg tussen werknemer en werkgever te beëindigen. 13 sociale plannen (12% van de onderzochte sociale plannen) benoemen de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst pro-forma te beëindigen via kantonrechter.

5 sociale plannen (5% van de onderzochte sociale plannen) kennen een specifieke toelichting op de ontslagprocedure waarmee de werknemers worden geïnformeerd.

### **3.4 Flankerend beleid**

Sociale partners kunnen op verschillende manieren afspraken maken om de gevolgen van ontslag op te vangen. Flankerend beleid kan bestaan uit financiële regelingen en/of van-werk-naar-werk trajecten. Financiële regelingen kunnen het verlies van inkomen compenseren. 98 sociale plannen (89% van de onderzochte sociale plannen) kennen één of meerdere financiële regelingen. Van-werk-naar-werk trajecten helpen werknemers bij het vinden van een nieuwe baan. Alle 101 sociale plannen waarin sprake is van een wijziging binnen de organisatie, die verstrekkinge gevolgen heeft voor ten minste een deel van de werknemers,

kennen in meer of mindere mate regelingen om getroffen werknemers naar nieuw werk te begeleiden.

### 3.4.1 Financiële regelingen

Tabel 4 biedt een overzicht van de verschillende financiële regelingen gevonden in de onderzochte sociale plannen.

**Tabel 4 Aantal en percentage sociale plannen met financiële regelingen**

financiële regelingen	aantal sociale plannen	% sociale plannen
ontslagvergoeding	82	75%
vertrekpremie	68	62%
aanvulling nieuw inkomen	36	33%
aanvulling sociale zekerheidsuitkering	31	28%
bindingspremie	7	6%
overige financiële regelingen	79	73%
<b>totaal</b>	<b>98</b>	<b>89%</b>

Werkgevers kunnen financiële regelingen treffen voor werknemers die uit eigen beweging een andere baan vinden, zogenoemde vertrekpremies. 68 van de 109 onderzochte sociale plannen (62%) kennen een financiële regeling voor werknemers die uit eigen beweging vertrekken.

Tabel 5 biedt een overzicht van de verschillende soorten vertrekpremies.

In 27 sociale plannen wordt de hoogte van de vertrekpremie bepaald volgens de kantonrechtformule, waarbij de C-factor varieert tussen 0,2 en 1,5. In 5 sociale plannen is de C-factor voor de vertrekpremie afhankelijk van het moment waarop de werknemer vertrekt. In 4 van deze sociale plannen wordt deze lager naarmate de tijd verstrijkt. In één sociaal plan geldt een C-factor van 0,4 wanneer de werknemers vertrekt na 1 januari 2008 en een C-factor van 0,7 wanneer hij vertrekt na 1 juli 2008, wat de werknemer dus wel stimuleert te vertrekken maar niet te abrupt. In 9 sociale plannen met een vertrekpremie volgens de kantonrechtformule, wordt deze aangevuld met een gedeelte van het salaris waar de werknemer recht op zou hebben gedurende de resterende opzegtermijn. Dit gedeelte varieert van 50% tot 100%. In 4 van de 27 sociale plannen wordt de premie aangevuld met een aantal maandsalarissen.

In 8 sociale plannen bestaat de vertrekpremie uit een gedeelte van het salaris van de resterende opzegtermijn, variërend van 50% tot 100%. In 14 sociale plannen is bepaald dat de vertrekpremie afhankelijk is van het aantal dienstjaren van de werknemer. In 5 sociale plannen is de vertrekpremie afhankelijk van het moment van vertrek en in 3 sociale plannen krijgen werknemers die op eigen initiatief vertrekken een vast aantal maandsalarissen mee (0,5, 1 en 4). Van de overige 8 sociale plannen met een regeling ter stimulering van vertrek is de (financiële) invulling niet bekend.



**Tabel 5 Aantal en percentage sociale plannen met een vertrekpremie**

<b>Vertrekpremies</b>	<b>aantal sociale plannen</b>	<b>% sociale plannen</b>
kantonrechtersformule	27	25%
+ resterend salaris	9	8%
+ vast aantal maandsalarissen	4	1%
afhankelijk van aantal dienstjaren	14	13%
rusterend salaris	8	7%
afhankelijk moment vertrek	5	5%
gedeelte ontslagvergoeding	3	3%
aantal maandsalarissen	3	3%
Overig	8	7%
<b>Totaal</b>	<b>68</b>	<b>62%</b>

Werkgevers kunnen werknemers ook een premie in het vooruitzicht stellen om juist te blijven in aanloop naar bijvoorbeeld een reorganisatie, een zogenoemde bindingspremie. 7 van de 109 onderzochte sociale plannen (6%) bevatten een dergelijke regeling. Eenmaal wordt de premie bepaald aan de hand van de kantonrechtersformule, met als C-factor 0,9, plus 3 maandsalarissen. Eenmaal is de premie een 0,5 maandsalaris, eenmaal 1,5 maandsalaris. In het vierde sociaal plan krijgt de werknemer een premie van 7500 euro als deze blijft in aanloop naar de reorganisatie. In het vijfde sociale plan wordt in totaal 25 miljoen gereserveerd om werknemers te binden aan de organisatie. In de laatste twee sociale plannen wordt enkel gesproken over een bindingspremie en is de financiële invulling niet bekend.

Flankerend beleid bestaat vaak uit een ontslagvergoeding voor werknemers die gedwongen ontslagen worden. 82 van de 109 onderzochte sociale plannen (75%) kennen een ontslagvergoeding. Tabel 6 biedt een overzicht van de verschillende gevonden ontslagvergoedingen.

In 68 sociale plannen wordt de hoogte van de vergoeding bepaald aan de hand van de kantonrechtersformule. In 10 van deze sociale plannen is de A-factor niet toegelicht, in 58 sociale plannen is de A-factor afhankelijk van leeftijd. In 57 van deze sociale plannen is de A-factor het gewogen aantal dienstjaren volgens de kantonrechtersformule<sup>5</sup>. In één sociaal plan is sprake van een andere leeftijdsindeling, namelijk: werknemers jonger dan 35 jaar hebben een A-factor van 1, tussen de 35 en de 39 jaar 1,5, tussen de 40 en de 49 jaar 2 en boven de 50 jaar 3. De B-factor is in één sociaal plan gedifferentieerd naar het moment van ontslag, in de overige is de B-factor conform de kantonrechtersformule, het bruto maandsalaris. In 59 van 68 sociale plannen is de C-factor concreet geformuleerd, variërend tussen 0,2 en 1,5. 18 sociale plannen hebben een C-factor kleiner dan 1, 31 sociale plannen hebben een C-factor gelijk aan 1 en 10 sociale plannen hoger dan 1. Gemiddeld is de C-factor 0,9. In de overige 9 sociale plannen met een ontslagvergoeding volgens de kantonrechtersformule is de C-factor of ergens van afhankelijk, of niet bekend. Zo is in 3 sociale plannen de C-factor afhankelijk van

<sup>5</sup> Hele dienstjaren tot 40 jaar tellen voor 1 maandsalaris. Hele dienstjaren in de leeftijd tussen 40 en 50 jaar tellen voor 1,5 maandsalaris. Hele dienstjaren vanaf 50 jaar tellen voor 2 maandsalarissen

de inspanning die de werknemer levert bij het vinden van nieuwe functie. In 3 andere sociale plannen wordt de C-factor lager wanneer gebruikt gemaakt wordt van een van-werk-naar-werk instrument (scholing, sollicitatiecursus, outplacement).

In 14 sociale plannen wordt de hoogte van de ontslagvergoeding bepaald aan de hand van een andersoortige berekening. Deze regelingen zijn zeer divers. In 5 sociale plannen bestaat een wachtgeldregeling.

**Tabel 6 Aantal en percentage sociale plannen met een ontslagvergoeding**

ontslagvergoedingen	aantal sociale plannen	% sociale plannen
kantonrechtersformule	68	62%
A-factor conform kantonrechtersformule	57	52%
A-factor anders gewogen	1	1%
A-factor niet toegelicht	10	9%
B-factor uniform	67	61%
B-factor gedifferentieerd	1	1%
C-factor < 1	18	17%
C-factor = 1	31	28%
C-factor > 1	10	9%
C-factor niet toegelicht	9	8%
overig	14	13%
<b>totaal</b>	<b>82</b>	<b>75%</b>

Tabel 7 biedt een overzicht van het aantal en het percentage sociale plannen met financiële aanvullingen. Een werkgever kan er voor kiezen het nieuwe inkomen van de getroffen werknemer aan te vullen, als stimulering voor het zoeken en aanvaarden van nieuw werk. In 36 sociale plannen (33% van de onderzochte sociale plannen) is afgesproken het nieuwe inkomen aan te vullen. In 14 sociale plannen (13% van de onderzochte sociale plannen) zijn afspraken gevonden over het aanvullen van het nieuwe inkomen tot het oude inkomen. De duur van de aanvulling afgesproken in deze sociale plannen, varieert tussen negen maanden en 2 jaar. In 2 sociale plannen is de duur afhankelijk van de duur van het dienstverband en in 2 andere sociale plannen van de duur van het dienstverband en de leeftijd van de werknemer. Van de overige 22 sociale plannen met afspraken over een aanvulling op het nieuwe inkomen gaat het om een gedeeltelijke aanvulling op het inkomensverschil. Zo is in 8 sociale plannen afgesproken een specifiek gedeelte van het oude inkomen aan te vullen, variërend tussen de 15% en de 90%. In 4 sociale plannen gaat het om een afbouwregeling, met als duur tweemaal een jaar en eenmaal 9 maanden. In de overige sociale plannen is de aanvulling afhankelijk van het aantal dienstjaren van de werknemer.

31 van de onderzochte sociale plannen (28%) bevatten een afspraak over het aanvullen van een sociale zekerheidsuitkering, in geval het de werknemer niet lukt nieuw werk te vinden. In 5 van deze sociale plannen wordt de uitkering aangevuld tot 100% van het oude inkomen, met een duur variërend van 26 weken tot 4 jaar. In 26 sociale plannen gaat het om een gedeeltelijke aanvulling van de uitkering. In 5 sociale plannen is de aanvulling met een concreet percentage afgesproken, variërend van 15% tot 90%. In twee sociale plannen is de hoogte van de aanvulling afhankelijk van de duur van het dienstverband.

**Tabel 7 Aantal en percentage sociale plannen met financiële aanvullingen**

financiële aanvullingen	aantal sociale plannen	% sociale plannen
aanvulling nieuw inkomen	36	33%
tot oud inkomen	14	13%
gedeeltelijke aanvulling	22	20%
aanvulling sociale zekerheidsuitkering	31	28%
tot oud inkomen	5	5%
gedeeltelijke aanvulling	26	24%

Sociale plannen kunnen tot slot regelingen bevatten over vergoeding voor extra te maken kosten voor werknemers. Zo blijkt uit tabel 8 dat in 12 van de onderzochte sociale plannen (11%) afspraken zijn gevonden over een vergoeding voor de extra reiskosten, wanneer de werknemer nieuw werk vindt. 16 sociale plannen (15% van de onderzochte sociale plannen) kennen een vergoeding voor de verhuiskosten wanneer een werknemer zou moeten verhuizen voor het nieuwe werk. In 44 van de onderzochte sociale plannen (40%) kunnen de werknemers een vergoeding krijgen voor de sollicitatiekosten.

**Tabel 8 Aantal en percentage sociale plannen met overige financiële regelingen**

overige financiële vergoedingen	aantal sociale plannen	% sociale plannen
terugbetalingsregeling studiekosten	58	53%
vervalt		
vergoeding sollicitatiekosten	44	40%
vergoeding juridische bijstand	31	28%
voortzetting collectieve		
ziektkostenregeling	20	18%
vergoeding verhuiskosten	16	15%
vergoeding extra reiskosten	12	11%
<b>totaal</b>	<b>79</b>	<b>73%</b>

### 3.4.2 Van-werk-naar-werk trajecten

Naast financiële tegemoetkomingen kan flankerend beleid bestaan uit afspraken over zogenoemde van-werk-naar-werk trajecten. Deze trajecten bieden werknemers ondersteuning bij het zoeken en vinden van nieuw werk. Deze

ondersteuning kan verschillende vormen hebben. Zo kan de werkgever bemiddeling en scholing bieden bij de herplaatsing van de werknemer. Alle 101 sociale plannen waarin sprake is van een wijziging binnen de organisatie, die verstrekkinge gevolgen heeft voor ten minste een deel van de werknemers, kennen in meer of mindere mate regelingen om getroffen werknemers naar nieuw werk te begeleiden.

Uit tabel 9 blijkt dat in 70 van de 109 onderzochte sociale plannen (64%) getroffen werknemers recht op scholing hebben om de kans op het vinden van nieuw werk te vergroten. In 8 van deze sociale plannen is bepaald dat de kosten voor rekening van de werkgever komen. In 15 sociale plannen is een concreet scholingbudget afgesproken, variërend van 750 euro tot 8000 euro.

**Tabel 9 Aantal en percentage sociale plannen met van-werk-naar-werk instrumenten**

instrumenten	aantal sociale plannen	% sociale plannen
Scholing	70	64%
kosten werkgever	8	7%
scholingsbudget	15	14%
enkel interne bemiddeling	6	6%
enkel externe bemiddeling	21	19%
interne en externe bemiddeling	66	61%
voorrang op interne vacatures	41	38%
begeleiding outplacement bureau	72	66%
kosten werkgever	14	13%
Outplacementbudget	9	8%

In 72 van 109 onderzochte sociale plannen (66%) wordt interne bemiddeling genoemd als instrument bij het vinden naar nieuw werk. 6 sociale plannen noemen enkel interne bemiddeling, 66 sociale plannen kennen een combinatie van interne en externe bemiddeling. De duur van de interne bemiddeling varieert tussen 3 maanden en 18 maanden. In 3 sociale plannen is de duur afhankelijk van leeftijd en in 4 sociale plannen afhankelijk van leeftijd en dienstjaren. In 10 sociale plannen is het mogelijk de periode van interne bemiddeling te verlengen, met 3 tot 12 maanden.

87 sociale plannen (80% van de onderzochte sociale plannen) kennen afspraken over externe bemiddeling, met een duur variërend van 6 maanden tot 2 jaar. 21 sociale plannen noemen alleen externe bemiddeling, 66 sociale plannen kennen een combinatie van interne en externe bemiddeling. In 6 sociale plannen is de duur van de bemiddeling afhankelijk van de leeftijd en/of het aantal dienstjaren van de werknemer.

In 72 sociale plannen (66% van de onderzochte sociale) wordt de bemiddeling ondersteund door een extern outplacementbureau. In 23 sociale plannen (21%) zijn afspraken gevonden over de kosten voor de outplacement. In 9 van deze sociale plannen wordt er een maximaal outplacementbudget afgesproken, variërend van 100 euro tot 6500 euro. In de ander 14 sociale plannen zijn de kosten voor outplacement voor de werkgever.

In 41 van de onderzochte sociale plannen (38%) hebben boventallige werknemers voorrang op interne vacatures. In 6 sociale plannen is afgesproken dat de werknemers deze voorrang behouden wanneer het dienstverband beëindigd wordt. Overige instrumenten die sociale plannen noemen ter ondersteuning van het vinden van nieuw werk zijn het openbaar en toegankelijk maken van interne vacatures (4 sociale plannen), het detacheren of collegiaal uitlenen van werknemers (17 sociale plannen), het erkennen van eerder verworven competenties (EVC) (2 sociale plannen), in 14 sociale plannen (13%) wordt de werknemer gestimuleerd een eigen onderneming te starten door de mogelijkheid te bieden of de ontslagvergoeding of het outplacementbudget hiervoor in te zetten. In 46 sociale plannen (42%) is afgesproken dat het concurrentiebeding vervalt zodra de arbeidsovereenkomst van de werknemer wegens bedrijfseconomische redenen wordt beëindigd, wat de werknemer meer kansen biedt bij het vinden van nieuw werk.

Werkgevers kunnen werknemers een terugkeergarantie bieden, bijvoorbeeld voor wanneer de bedrijfseconomische situatie in de toekomst verbetert. Zulke afspraken zijn in 12 van de 109 onderzochte sociale plannen (11%) gevonden. 7 sociale plannen (6%) kennen een regeling waaruit blijkt dat werknemers terug kunnen vallen op de regelingen in het sociaal plan wanneer de werknemer zijn nieuwe werk verliest, een zogenoemde vangnetregeling.

### **3.4.3 *Verhouding financiële regelingen en van-werk-naar-werk trajecten***

Er zou vermoed kunnen worden dat er een uitruil plaatsvindt tussen financiële afspraken en van-werk-naar-werk activiteiten. Er is onderzocht of er een samenloop bestaat tussen afspraken over financiële tegemoetkomingen en over maatregelen gericht op het aan het werk houden van werknemers die met ontslag worden bedreigd.

Van de 101 sociale plannen waarin sprake is van een wijziging binnen de organisatie, kennen 82 sociale plannen een ontslagvergoeding. Alle 101 sociale plannen kennen in meer of mindere mate regelingen om getroffen werknemers naar nieuw werk te begeleiden. Hieruit blijkt dat in de onderzochte sociale plannen sprake is van een 'en'-'en'-situatie.

Er is tevens onderzocht of er een verband bestaat tussen de hoogte van de ontslagvergoeding en de mate waarmee getroffen werknemers naar nieuw werk worden begeleid. Hiervoor is er een indeling gemaakt van sociale plannen met een ontslagvergoeding met een C-factor kleiner (18 sociale plannen), gelijk aan (31 sociale plannen) en groter dan 1 (10 sociale plannen). Tussen deze groepen sociale plannen is gekeken of de van-werk-naar-werk inspanningen van elkaar verschillen, op het gebied van scholing, interne en externe bemiddeling, en de ondersteuning door een outplacementbureau.

Uit tabel 10 blijkt dat sociale plannen met een ontslagvergoeding met een C-factor lager dan 1 relatief minder afspraken bevatten over interne bemiddeling en de ondersteuning door een outplacementbureau. Sociale plannen met een C-factor gelijk aan 1 hebben relatief de meeste afspraken over scholing, interne bemiddeling en de ondersteuning door een outplacementbureau. Alle sociale plannen met een C-factor hoger dan 1 bieden een zekere vorm van externe bemiddeling.

**Tabel 10** Percentage sociale plannen met van-werk-naar-werk instrumenten naar C-factor ontslagvergoeding

C-factor	aantal cao's	scholing	interne bemiddeling	externe bemiddeling	outplacement-bureau
<1	18	67%	58%	94%	56%
=1	31	77%	87%	94%	87%
>1	10	70%	70%	100%	60%

Uit deze analyse blijkt een samenloop tussen afspraken over financiële tegemoetkomingen en over maatregelen gericht op het aan het werk houden van werknemers.

De analyse doet vermoeden dat er geen sprake is van een 'of'-'of'-situatie, maar eerder van een 'en'-'en'-situatie is.

In 5 sociale plannen (5% van de onderzochte sociale plannen) zijn concrete afspraken gevonden over de keuze mogelijkheid voor een werknemer om te kiezen tussen een ontslagvergoeding of een van-werk-naar-werk traject.

### 3.5 Inspraak en overleg

Sociale plannen kunnen afspraken bevatten over de mogelijkheid van inspraak en overleg bij ontslag. Zo staan in 36 sociale plannen (33%) afspraken over overleg op collectief niveau gedurende de uitvoering van het sociaal plan. In 16 van deze sociale plannen (15% van alle onderzochte sociale plannen) wordt gesproken over een begeleidingscommissie.

In 26 van 109 onderzochte sociale plannen zijn afspraken gevonden waaruit blijkt dat werknemers de mogelijkheid hebben bezwaar te maken tegen de toepassing of de uitvoering van het sociaal plan. In 11 van deze sociale plannen kan dit bij de begeleidingscommissie van het sociaal plan.

In 10 sociale plannen zijn afspraken gevonden over de mogelijkheid voor werknemers om in beroep te gaan tegen het ontslag, in 4 van deze sociale plannen kan dit bij de begeleidingscommissie. In 22 sociale plannen wordt de mogelijkheid beschreven in beroep te gaan tegen de regelingen afgesproken in het sociaal plan, het flankerend beleid. Hierbij wordt 15 maal naar een begeleidingscommissie verwezen.

Er is geen relatie gevonden tussen de ontslagprocedure en de beroepsmogelijkheid in de sociale plannen. Sociale plannen die voor de UWV-procedure kiezen verschillen niet qua beroepsmogelijkheid ten opzichte van sociale plannen die de ontslagprocedures via de kantonrechter laten verlopen.

### 3.6 Doelgroepen

Sociale plannen kunnen in regelingen bepaalde doelgroepen onderscheiden, vanwege een zwakkere positie op de arbeidsmarkt. 54 sociale plannen (50% van de onderzochte sociale plannen) kennen afspraken waaruit blijkt dat één of meerdere doelgroepen worden onderscheiden.

**Tabel 11 Aantal en percentage sociale plannen die in bepaalde regelingen doelgroepen onderscheiden**

doelgroepen	aantal sociale plannen	% sociale plannen
ouderen	44	40%
financiële regelingen	33	30%
van-werk-naar-werk regelingen	16	15%
gedeeltelijk arbeidsongeschikten	8	7%
speciale aandacht groepen met een achterstandspositie	3	3%
<b>totaal</b>	<b>54</b>	<b>50%</b>

Uit tabel 11 blijkt dat in 44 sociale plannen (40%) afspraken zijn gevonden die ouderen onderscheiden. Leeftijden die in deze regelingen genoemd worden variëren van 40 tot 61 jaar, de gemiddelde leeftijd is 54 jaar.

In 33 sociale plannen (30% van de onderzochte sociale plannen) wordt binnen de financiële regelingen onderscheid gemaakt voor oudere werknemers. Zo is in 12 sociale plannen afgesproken dat werknemers vanaf een bepaalde leeftijd een gedeelte van het inkomen doorbetaald krijgen tot ze met pensioen gaan. Het gedeelte varieert van 75% tot 100%. In 16 sociale plannen (15% van de onderzochte sociale plannen) krijgen werknemers vanaf een bepaalde leeftijd intensievere begeleiding naar nieuw werk. Zo hebben werknemers in 8 sociale plannen vanaf een bepaalde leeftijd recht op een langere periode van begeleiding. In 3 sociale plannen zijn afspraken gevonden over een plaatsingsgarantie voor oudere werknemers.

In 9 sociale plannen komen financiële regelingen voor oudere werknemers voor naast afspraken over van-werk-naar-werk trajecten voor oudere werknemers.

Bij ontslag kan ook speciale aandacht worden geschonken aan gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers. In 8 sociale plannen (7% van de onderzochte

sociale plannen) zijn dergelijke afspraken gevonden. Gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers krijgen in deze sociale plannen een individueel begeleidingstraject bij het vinden van nieuw werk. In 3 sociale plannen (3% van de onderzochte sociale plannen) is afgesproken speciale aandacht te schenken aan groepen met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt. Hoe dit wordt ingevuld blijkt niet uit de afspraken.



## 4 RESULTATEN VAN HET ONDERZOEK NAAR CAO'S – ONTSLAG OM BEDRIJFECONOMISCHE REDENEN

Zoals sociale plannen regelingen kunnen bevatten bij collectief ontslag kunnen ook cao's regelingen bevatten over ontslag om bedrijfseconomische redenen. In dit hoofdstuk worden de vragen met betrekking afspraken tussen sociale partners over ontslag in cao's beantwoord.

Er zijn 115 cao's onderzocht. Van de 115 onderzochte cao's varieert de looptijd van 9 maanden tot 5 jaar, waarbij de gemiddelde looptijd 23 maanden is. In 75 cao's zijn afspraken gevonden over ontslag om bedrijfseconomische redenen. Deze cao's bevatten afspraken over een (toekomstige) situatie wanneer er sprake is van een wijziging binnen de organisatie, die verstrekkende gevolgen heeft voor ten minste een deel van de werknemers.

### 4.1 Ontslagredenen

In 71 cao's (62% van alle onderzochte cao's) worden één of meerdere bedrijfseconomische ontslagredenen genoemd.

**Tabel 12 Aantal en percentage cao's die ontslagredenen noemen**

ontslagredenen	aantal cao's	% cao's
herstructureren/reorganisatie	60	52%
sluiten bedrijf(sonderdeel)	29	25%
fusie	26	23%
overname	10	9%
afstoten bedrijf(sonderdeel)	6	5%
verhuizing bedrijf(sonderdeel)	1	1%
overig	22	20%
<b>Totaal</b>	<b>71</b>	<b>62%</b>

Uit tabel 12 blijkt dat in 60 cao's (52% van de onderzochte cao's) reorganisatie genoemd wordt als bedrijfseconomische ontslagredenen. In 29 cao's (25% van de onderzochte cao's) wordt het sluiten van het bedrijf of een onderdeel daarvan genoemd. Overige redenen die genoemd worden in cao's zijn het beëindigen of het outsourcen van bepaalde activiteiten van het bedrijf.

### 4.2 Ontslagcriteria

In 16 van de 115 onderzochte cao's (14%) worden de ontslagcriteria bij ontslag om bedrijfseconomische redenen beschreven.

**Tabel 13 Aantal en percentage cao's met bepalingen over de ontslagcriteria**

ontslagcriteria	aantal cao's	% cao's
afspiegelingsbeginsel	6	5%
anciënniteitsbeginsel	4	4%
overig	6	6%
<b>totaal</b>	<b>16</b>	<b>14%</b>

6 van deze cao's (5% van de onderzochte cao's) beschrijven het afspiegelingsbeginsel om de ontslagvolgorde te bepalen. 4 cao's bepalen de ontslagvolgorde aan de hand van anciënniteit<sup>6</sup>. 3 cao's benoemen zowel het afspiegelingsbeginsel als het anciënniteitsbeginsel. 2 cao's bepalen de ontslagvolgorde in 4 stappen: 1) zij die ontslagen wensen te worden; 2) zij die meer dan 35 dienstjaren hebben (oud voor jong); 3) zij die minder dan 35 dienstjaren hebben (minste dienstjaren eerst); 4) zij die de minste dienstjaren hebben.

Volgens de cao voor de contract-catering leidt het Ontslagbesluit tot sociaal onverantwoorde of onwenselijk gevolgen, vanwege de decentrale opbouw van bedrijven. Bedrijven wensen de locatie als bedrijfsorganisatorische eenheid te beschouwen.

### 4.3 Ontslagprocedure

In geval van collectief ontslag (20 of meer werknemers) kan de werkgever (op grond van het BBA) een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV of (op grond van het BW) een kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden (de zogenoemde ontbindingsprocedure).

**Tabel 14 Aantal en percentage cao's met bepalingen over de ontslagprocedure**

ontslagprocedure	aantal cao's	% cao's
UWV	6	5%
kantonrechter	-	-
beide	3	3%
<b>totaal</b>	<b>9</b>	<b>8%</b>

In 9 cao's (8% van de onderzochte cao's) zijn afspraken gevonden over de ontslagprocedure. 3 cao's (3% van de onderzochte cao's) noemen beide procedures als mogelijke ontslagprocedure. Deze cao's beschrijven niet in welk geval voor welke procedure wordt gekozen. In de overige 6 cao's (5% van de onderzochte cao's) kiest de werkgever bij bedrijfseconomische redenen ervoor een ontslagvergunning aan te vragen bij het UWV.

<sup>6</sup> Deze 4 cao's zijn afgesloten na 1 januari 2006.

## 4.4 Flankerend beleid

Cao's kunnen op verschillende manieren afspraken maken om de gevolgen van ontslag om bedrijfseconomische op te vangen. Flankerend beleid kan bestaan uit financiële regelingen en/of van-werk-naar-werk trajecten. Financiële regelingen kunnen het verlies van inkomen compenseren. 48 cao's (42% van de onderzochte cao's) kennen één of meerdere financiële regelingen. Van-werk-naar-werk trajecten helpen werknemers bij het vinden van een nieuwe baan. 33 cao's (29% van de onderzochte cao's) kennen in meer of mindere mate regelingen om getroffen werknemers naar nieuw werk te begeleiden.

### 4.4.1 Financiële regelingen

Tabel 15 biedt een overzicht van de verschillende financiële regelingen gevonden in de onderzochte cao's.

**Tabel 15 Aantal en percentage sociale plannen met financiële regelingen**

financiële regelingen	aantal cao's	% cao's
aanvulling sociale zekerheidsuitkering	23	21%
overige financiële regelingen	15	14%
aanvulling nieuw inkomen	14	12%
vertrekpremie	8	7%
ontslagvergoeding	7	6%
bindingspremie	-	-
<b>totaal</b>	<b>48</b>	<b>42%</b>

Werkgevers kunnen financiële regelingen treffen voor werknemers die uit eigen beweging een andere baan vinden, zogenaamde vertrekpremies. 8 van de 115 onderzochte cao's (7%) kennen een dergelijke regeling.

In 1 cao wordt de hoogte van de premie bepaald volgens de kantonrechtformule, waarbij de A-factor afhankelijk is van leeftijd en de C-factor 1 is. In 3 cao's bestaat de vertrekpremie uit een gedeelte van het salaris van de resterende opzegtermijn, variërend van 50% tot 100%. Van de overige 4 cao's met een regeling ter stimulering van vertrek is de (financiële) invulling niet bekend.

Werkgevers kunnen werknemers ook een premie in het vooruitzicht bieden om juist te blijven in aanloop naar bijvoorbeeld een reorganisatie, een zogenoemde bindingspremie. In geen van de 115 onderzochte cao's is een dergelijke regeling gevonden.

Flankerend beleid kan ook bestaan uit een ontslagvergoeding voor werknemers die gedwongen ontslagen worden. 7 van de 115 onderzochte cao's (6%) noemen een ontslagvergoeding. In 3 van deze cao's wordt de vergoeding bepaald aan de

hand van de kantonrechttersformule. In deze cao's is de A-factor het gewogen aantal dienstjaren volgens de kantonrechttersformule<sup>7</sup>. De B-factor is in alledrie de cao's conform de kantonrechttersformule, het bruto maandsalaris. Ook de C-factor in deze cao's is uniform, namelijk 1.

In de 4 overige cao's wordt de hoogte van de ontslagvergoeding bepaald aan de hand van een andersoortige berekening. Deze regelingen zijn zeer divers. In 1 cao wordt gesproken over een wachtgeldregeling.

Ook kan de werkgever er voor kiezen het nieuwe inkomen van de getroffen werknemer aan te vullen, als stimulering voor het zoeken en aanvaarden van nieuw werk. In 14 cao's (12% van de onderzochte cao's) is afgesproken het nieuwe inkomen aan te vullen. In 6 cao's (5% van de onderzochte cao's) zijn afspraken gevonden over het volledig aanvullen van het nieuwe inkomen tot het oude inkomen. In de overige 8 cao's met afspraken over een aanvulling op het nieuwe inkomen gaat het om een gedeeltelijke aanvulling op het inkomensverschil.

De duur van de aanvulling afgesproken in de cao's varieert tussen drie maanden en 6 jaar. In 2 cao's is de duur afhankelijk van de duur van het dienstverband en in 2 andere cao's van de duur van het dienstverband en de leeftijd van de werknemer.

23 van de onderzochte cao's (28%) bevatten een afspraak over het aanvullen van een sociale zekerheidsuitkering, in geval het de werknemer niet lukt nieuw werk te vinden. In 1 van deze cao's wordt de uitkering aangevuld tot 100% van het oude inkomen, de duur van deze aanvulling is niet bekend. In de andere 22 cao's is de aanvulling een gedeelte van het oude inkomen, variërend tussen 10 en 90%. In 10 cao's bouwt de aanvulling af in de loop van de tijd

Cao's kunnen tot slot regelingen bevatten over vergoeding voor extra te maken kosten voor werknemers. Zo zijn in 10 van de onderzochte cao's (9%) afspraken zijn gevonden over een vergoeding voor de verhuiskosten. In 9 cao's (8%) is afgesproken dat de terugbetalingregeling van de gemaakte studiekosten in geval van ontslag zal vervallen. 2 cao's (2%) kennen een vergoeding voor de extra reiskosten in geval werknemers nieuw werk vinden. In 3 van de onderzochte cao's (3%) kunnen de werknemers een vergoeding krijgen voor de sollicitatiekosten.

#### **4.4.2 Van-werk-naar-werk trajecten**

Naast financiële tegemoetkomingen kan flankerend beleid bestaan uit afspraken over zogenoemde van-werk-naar-werk trajecten. Deze trajecten bieden werknemers ondersteuning bij het zoeken en vinden van nieuw werk. Deze ondersteuning kan verschillende vormen hebben. Zo kan de werkgever bemiddeling en scholing bieden bij de herplaatsing van de werknemer. 33 cao's

<sup>7</sup> Hele dienstjaren tot 40 jaar tellen voor 1 maandsalaris. Hele dienstjaren in de leeftijd tussen 40 en 50 jaar tellen voor 1,5 maandsalaris. Hele dienstjaren vanaf 50 jaar tellen voor 2 maandsalarissen

(29% van de onderzochte cao's) kennen in meer of mindere mate regelingen om getroffen werknemers naar nieuw werk te begeleiden.

**Tabel 16 Aantal en percentage cao's met van-werk-naar-werk instrumenten**

instrumenten	aantal cao's	% cao's
scholing	18	16%
kosten werkgever	1	1%
scholingsbudget	-	-
interne bemiddeling	13	11%
externe bemiddeling	11	10%
voorrang op interne vacatures	5	4%
begeleiding outplacement bureau	8	7%
kosten werkgever	4	3%
outplacementbudget	3	3%

In 18 van de 115 onderzochte cao's (16%) zijn afspraken gevonden over scholing als van-werk-naar-werk instrument, om de kans op het vinden van nieuw werk te vergroten. In 1 van deze cao's is bepaald dat de kosten voor rekening van de werkgever komen. Van de andere cao's is niets bekend over een scholingsbudget.

In 13 van 115 onderzochte cao's (11%) wordt interne bemiddeling genoemd als instrument bij het vinden naar nieuw werk. De duur van de interne bemiddeling varieert tussen 4 maanden en 18 maanden. In 2 cao's is de duur afhankelijk van het aantal dienstjaren en in 1 cao van leeftijd. In 4 cao's is het mogelijk de periode van interne bemiddeling te verlengen.

In 5 van de onderzochte cao's (4%) hebben boventallige werknemers voorrang op interne vacatures.

11 cao's (10% van de onderzochte cao's) kennen afspraken over externe bemiddeling, met een duur variërend van 6 maanden tot 2 jaar. In 2 cao's is de duur van de bemiddeling met 3 maanden te verlengen.

In 8 cao's (7% van de onderzochte cao's) wordt de bemiddeling ondersteund door een extern outplacementbureau. In 7 cao's (6%) zijn afspraken gevonden over de kosten voor de outplacement. In 3 van deze cao's wordt er een maximaal outplacementbudget afgesproken, variërend van 500 euro tot 7500 euro.

Werkgevers kunnen werknemers een terugkeergarantie bieden, bijvoorbeeld voor wanneer de bedrijfseconomische situatie in de toekomst verbetert. Zulke afspraken zijn in 2 van de 115 onderzochte cao's (2%) gevonden.

#### 4.5 Inspraak en overleg

Cao's kunnen afspraken bevatten over inspraak en overleg bij ontslag. Zo staan in 4 cao's (4% van de onderzochte cao's) afspraken over overleg op collectief niveau, in geval van collectief ontslag om bedrijfseconomische redenen.

In 4 cao's (4% van de onderzochte cao's) zijn afspraken gevonden over de mogelijkheid voor werknemers om in beroep te gaan tegen het ontslag.

#### **4.6 Doelgroepen**

Onderzocht is in hoeverre regelingen over ontslag in cao's bepaalde doelgroepen onderscheiden. 11 cao's (10% van de onderzochte cao's) kennen afspraken waaruit blijkt dat één of meerdere doelgroepen worden onderscheiden. Zo zijn in 9 cao's (8%) afspraken gevonden die ouderen onderscheiden. Leeftijden die in deze regelingen genoemd worden variëren van 30 tot 60 jaar, de gemiddelde leeftijd is 50 jaar. In 3 cao's wordt binnen de financiële regelingen onderscheid gemaakt voor oudere werknemers. In 1 cao krijgen ouderen een langere periode van begeleiding. In 1 cao is een afspraak gevonden over een plaatsingsgarantie voor oudere werknemers.

Tot slot wordt er in 1 cao extra aandacht besteed aan gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers, door een aanvullende uitkering te bieden bij ontslag.

#### **4.7 Sociale plannen vergeleken met cao's**

De besproken resultaten van het onderzoek naar afspraken bij ontslag om bedrijfseconomische redenen in sociale plannen kunnen worden vergeleken met resultaten van het onderzoek naar cao's. Tabel 17 zet de belangrijkste resultaten tegen elkaar af<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Niet alle resultaten uit de twee onderzoeken komen in deze tabel terug, waardoor de optelling van de gepresenteerde resultaten niet tot de dikgedrukte totalen leidt.

Tabel 17 Afspraken over bedrijfseconomisch ontslag in sociale plannen en cao's

	sociale plannen		cao's	
	totaal	relevant	totaal	relevant
	109	101	115	75
<b>ontslagercriteria bekend</b>	<b>46%</b>	<b>50%</b>	<b>14%</b>	<b>21%</b>
afspiegeling	30%	33%	5%	8%
ancieniteit	5%	5%	4%	5%
<b>ontslagprocedure bekend</b>	<b>69%</b>	<b>74%</b>	<b>8%</b>	<b>12%</b>
uwv	9%	10%	5%	8%
kanton	11%	12%	-	
beide	46%	50%	3%	4%
<b>financieel</b>	<b>89%</b>	<b>97%</b>	<b>42%</b>	<b>64%</b>
ontslagvergoeding	75%	81%	6%	9%
aanvulling nieuw inkomen	33%	36%	12%	19%
aanvulling uitkering	28%	31%	21%	31%
<b>werk naar werk</b>	<b>93%</b>	<b>100%</b>	<b>28%</b>	<b>44%</b>
scholing	64%	69%	16%	24%
interne bemiddeling	66%	71%	11%	17%
externe bemiddeling	80%	86%	10%	15%

Uit deze vergelijking blijkt dat sociale plannen in het algemeen meer en concretere afspraken maken over ontslag om bedrijfseconomische redenen dan cao's.





## 5 RESULTATEN VAN HET ONDERZOEK NAAR CAO'S – ONTSLAG OM PERSOONLIJKE REDENEN

Cao's kunnen afspraken bevatten over ontslag om persoonlijke redenen. In dit hoofdstuk worden de vragen met betrekking afspraken tussen sociale partners over ontslag in cao's om persoonlijke redenen beantwoord.

Voor dit onderzoek zijn dezelfde 115 cao's onderzocht als in het vorig hoofdstuk. In 96 cao's zijn afspraken gevonden over ontslag om persoonlijke redenen.

### 5.1 Ontslagredenen

In 93 cao's (81% van alle onderzochte cao's) worden één of meerdere persoonlijke ontslagredenen genoemd.

**Tabel 18** Persoonlijke ontslagredenen in cao's

ontslagredenen	aantal cao's	% cao's
dringende redenen	56	49%
langdurige arbeidsongeschiktheid of veelvuldig ziek zijn	43	37%
gewichtige redenen	14	12%
disfunctioneren	11	10%
onbehoorlijk gedrag	5	4%
gewetensbezwaren uitvoeren werkzaamheden	2	2%
regelmatig weigeren van uitvoeren van werkzaamheden	2	2%
overige	21	18%
<b>Totaal</b>	<b>93</b>	<b>81%</b>

Uit tabel 18 blijkt dat in 56 cao's (49% van de onderzochte cao's) dringende redenen worden genoemd als persoonlijke ontslagredenen. In 43 cao's (37% van de onderzochte cao's) zijn afspraken gevonden over de mogelijkheid werknemers die langer dan twee jaar ziek zijn of veelvuldig ziek zijn, te ontslaan. Overige genoemde ontslagredenen zijn bijvoorbeeld het uitvoeren van nevenwerkzaamheden of het belemmeren van genezing bij ziekte.

### 5.2 Ontslagprocedure

In geval van een persoonlijk ontslag kan een werkgever een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV of (op grond van het BW) een kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden (de zogenoemde ontbindingsprocedure).

In 30 cao's (26% van de onderzochte cao's) zijn afspraken gevonden over de ontslagprocedure bij persoonlijk ontslag. 27 cao's (23% van de onderzochte cao's) noemen de mogelijkheid om een individuele arbeidsovereenkomst via de rechter te laten ontbinden, in 19 cao's (17%) wordt de ontslagprocedure via het UWV genoemd. 16 cao's (14% van de onderzochte cao's) noemen beide procedures als mogelijke ontslagprocedure. Deze cao's beschrijven niet specifiek in welk geval voor welke procedure wordt gekozen.

### **5.3 Flankerend beleid**

Cao's kunnen op verschillende manieren afspraken maken om de gevolgen van persoonlijk ontslag op te vangen. Flankerend beleid kan bestaan uit financiële regelingen en/of van-werk-naar-werk trajecten. Financiële regelingen kunnen het verlies van inkomen compenseren. 10 cao's (9% van de onderzochte cao's) kennen één of meerdere financiële regelingen. Van-werk-naar-werk trajecten helpen werknemers bij het vinden van een nieuwe baan. 5 cao's (4% van de onderzochte cao's) kennen in meer of mindere mate regelingen om werknemers naar nieuw werk te begeleiden.

#### **5.3.1 Financiële regelingen**

Werkgevers kunnen verschillende financiële regelingen treffen voor werknemers die om persoonlijke redenen worden ontslagen. Ontslagvergoedingen kunnen het verlies in inkomen compenseren. Ontslagvergoedingen zijn in 10 van de onderzochte cao's gevonden. De hoogte van de vergoeding is in 2 cao's afhankelijk van de ontslagreden. Van de andere 8 cao's is niet bekend hoe de hoogte van de vergoeding wordt bepaald.

Ook kan de werkgever er voor kiezen het nieuwe inkomen of een eventuele uitkering van de getroffen werknemer aan te vullen. In 7 cao's (6% van de onderzochte cao's) zijn afspraken gevonden over het gedeeltelijk aanvullen van de sociale zekerheidsuitkering. In 2 cao's geldt de aanvulling alleen als arbeidsongeschiktheid de ontslagreden was.

Cao's kunnen tot slot regelingen bevatten over vergoeding voor extra te maken kosten voor werknemers. 1 cao bevat een afspraak over een vergoeding voor de te maken verhuiskosten wanneer een werknemer zou moeten verhuizen voor nieuw werk. In 1 cao is afgesproken dat de terugbetalingregeling van de gemaakte studiekosten in geval van ontslag zal vervallen.

### **5.3.2 Van-werk-naar-werk trajecten**

Naast financiële tegemoetkomingen kan flankerend beleid bestaan uit afspraken over zogenoemde van-werk-naar-werk trajecten. Deze trajecten bieden werknemers ondersteuning bij het zoeken en vinden van nieuw werk. Deze ondersteuning kan verschillende vormen hebben. Zo kan de werkgever bemiddeling en scholing bieden bij de herplaatsing van de werknemer. 5 cao's (4% van de onderzochte cao's) kennen in meer of mindere mate regelingen om werknemers die door persoonlijk ontslag getroffen zijn, naar nieuw werk te begeleiden.

In 3 van de 115 onderzochte cao's (3%) zijn afspraken gevonden over scholing als van-werk-naar-werk instrument, om de kans op het vinden van nieuw werk te vergroten. In 3 cao's van (3%) wordt interne bemiddeling genoemd als instrument bij het vinden naar nieuw werk. Van 2 van deze cao's is bekend hoelang de werknemer kan rekenen op begeleiding. In de ene cao gaat het om een begeleidingsperiode van minimaal 4 en maximaal 12 maanden. In de andere cao is de begeleidingsperiode afhankelijk van de duur van het dienstverband, minimaal 1 maand, maximaal 3 maanden.

2 cao's (2% van de onderzochte cao's) kennen afspraken over externe bemiddeling; de duur hiervan is niet bekend.

### **5.4 Inspraak en overleg**

Cao's kunnen afspraken bevatten over inspraak en overleg bij ontslag. In 9 cao's (8% van de onderzochte cao's) zijn afspraken gevonden over de mogelijkheid voor werknemers om in beroep te gaan tegen het ontslag. In 5 cao's kan dit bij een beroepscommissie, in 3 andere cao's bij een geschillencommissie en in 1 cao's bij een adviescommissie.

### **5.5 Doelgroepen**

Onderzocht is in hoeverre regelingen over ontslag in cao's bepaalde doelgroepen onderscheiden. In 3 cao's (3%) zijn afspraken gevonden die ouderen onderscheiden. Leeftijden die deze regelingen genoemd worden zijn tweemaal 50 jaar en eenmaal 58 jaar. In deze 3 cao's hebben oudere werknemers recht op extra inspanningen bij het zoeken naar nieuw werk.



## BIJLAGE I - Steekproef-cao's 2008

cao-naam	werknemers	ingangs datum	expiratie datum
Glastuinbouw	69.660	1-7-2007	1-7-2009
Open Teelten	122.110	1-7-2006	1-1-2009
Dierhouderij	22.930	1-7-2007	1-1-2010
Hoveniersbedrijf	13.480	1-3-2007	1-3-2009
Landbouwwerktuigen expl. ondernemingen	19.101	1-4-2007	1-4-2009
Unilever	3.200	1-3-2006	1-5-2007
Bakkersbedrijf	36.050	1-6-2007	1-6-2008
Zoetwarenindustrie	15.000	1-7-2007	1-7-2009
Heineken Nederland Beheer BV	3.942	1-4-2006	1-7-2008
Mode-; interieur-; tapijt- en textielindustrie	17.400	1-5-2008	1-7-2010
Timmerindustrie	12.000	1-7-2007	1-1-2009
Grafi-media	49.687	1-2-2007	1-2-2010
DSM Limburg B.V.	4.650	1-4-2006	1-6-2008
Organon Biosciences Nederland	4.260	1-4-2007	1-4-2009
Betonproduktenindustrie	9.900	1-3-2007	1-3-2009
Metalektro	167.900	1-11-2007	1-2-2010
Metalektro HP	19.890	1-11-2007	1-2-2010
Corus Staal B.V.	11.300	1-10-2006	1-10-2008
Metaalbewerking (metaal)	139.600	1-2-2008	1-12-2009
Oce Nederland B.V.	4.200	1-1-2007	1-4-2008
Philips (cao A)	14.670	1-1-2008	1-1-2010
Philips (cao B)	14.490	1-1-2008	1-1-2010
Carrosseriebedrijf (metaal)	18.710	1-2-2008	1-12-2009
Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	20.750	1-4-2007	1-7-2008
Sociale werkvoorziening	98.000	1-1-2006	1-11-2007
Energie	24.750	1-1-2008	1-7-2009
Bouwnijverheid	174.250	1-4-2007	1-7-2009
Technische installatiebedrijven (metaal)	127.060	1-2-2008	1-12-2009
Afbouw	10.560	1-1-2008	1-1-2010
Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf	31.204	1-3-2006	1-3-2009
Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven (metaal)	91.380	1-2-2008	1-12-2009
Bloemen en planten (groothandel)	20.000	1-1-2008	1-7-2009
Aardappelen groenten fruit (groothandel)	12.840	1-1-2007	1-4-2008
Levensmiddelen en/of zoetwaren (groothandel)	20.645	1-7-2007	1-7-2009
Vleessector	9.975	1-4-2007	1-4-2009
Technische groothandel	43.204	1-1-2008	1-4-2010
Informatie-; communicatie- en kantoortech.n.branche	31.635	1-1-2008	1-1-2010
Albert Heijn (distributie org.)	3.170	15-10-2007	15-10-2008
Glastuinbouw	10.000	1-2-2003	31-1-2004
Hema	110.000	1-4-2007	1-4-2008
Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven)	87.648	1-4-2007	1-4-2008
Levensmiddelenbedrijf	11.500	1-2-2006	1-2-2007
Vroom en Dreesmann BV	16.610	1-4-2007	1-4-2009
Slagersbedrijf	20.130	1-4-2006	1-4-2008
Apotheken	69.660	1-7-2007	1-7-2009

Collectief overeengekomen ontslagregelingen

cao-naam	werknemers	ingangs datum	expiratie datum
Drogisterijbranche	21.130	1-4-2007	1-4-2008
Bloemen- en Plantendetailhandel	11.130	1-1-2007	1-1-2009
Doe het zelf branche	17.480	1-4-2004	1-1-2007
Electrotechnische detailhandel	18.656	1-7-2007	1-1-2009
Gemengde- en speelgoedbranche	25.370	1-1-2007	1-1-2009
IKEA Nederland b.v.	5.725	1-10-2007	1-10-2008
Mode- en sportdetailhandel	85.376	1-10-2006	1-1-2008
Praxis group	3.590	1-1-2006	1-2-2007
Wonen	35.410	1-1-2008	1-1-2010
Horeca- en aanverwant bedrijf	227.500	1-7-2005	1-4-2008
Recreatie	40.996	1-7-2008	1-7-2009
Contract-cateringbedrijf	18.538	1-4-2008	1-4-2010
Nederlandse Spoorwegen (nieuw)	16.500	1-4-2007	1-5-2009
Beroepsgoederenvervoer over de weg (NOB)	117.853	1-4-2007	1-10-2008
Goederenvervoer Nederland (KNV)	25.000	1-4-2007	1-10-2008
Openbaar vervoer	12.025	1-1-2005	1-1-2007
Selectvracht B.V.	3.100	1-1-2007	1-4-2009
Taxivervoer	42.896	1-7-2007	1-1-2009
KLM-grondpersoneel	15.180	1-1-2005	1-4-2007
ANWB	3.980	1-4-2007	1-4-2008
Reisbranche	17.500	1-7-2006	1-4-2008
Postkantoren	2.900	1-4-2005	1-4-2007
TNT N.V.	40.000	1-4-2008	1-4-2009
TNT Post B.V. (Postbezorgers)	7.100	1-5-2005	1-10-2007
TNT Post B.V. (Zaterdagbestellers)	12.500	3-4-2008	3-4-2009
Callcenter branche	11.930	1-5-2008	1-5-2010
KPN N.V.	17.000	1-1-2008	1-1-2010
ABN-AMRO	25.000	1-1-2006	1-1-2008
Fortis-bank	7.888	1-1-2008	1-1-2009
ING	32.000	1-1-2007	1-7-2008
RABO-bank	41.500	1-5-2007	1-5-2009
SNS Reaal Groep	5.700	1-6-2007	1-6-2008
Achmea	9.980	1-6-2007	1-1-2008
Delta Lloyd n.v.	5.000	1-6-2007	1-6-2009
Verzekeringsbedrijf (binnendienst)	19.940	1-6-2007	1-12-2009
Zorgverzekeraars	13.100	1-6-2007	1-6-2009
Woondiensten	27.850	1-1-2007	1-1-2009
Atos Origin	9.000	1-1-2007	1-1-2008
Getronics PinkRoccade	8.000	1-1-2006	1-1-2008
Architectenbureaus	13.974	1-4-2007	1-4-2009
Uitzendbureaus; vaste medewerkers	22.950	1-1-2008	1-1-2009
Uitzendkrachten (ABU)	144.989	1-4-2004	1-4-2009
Uitzendkrachten (NBBU)	23.000	29-3-2004	1-1-2009
Beveiligingsorganisaties (particuliere)	26.600	1-4-2007	1-8-2008
Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	183.820	1-4-2008	1-1-2010
KPN Contact	6.000	1-1-2007	1-7-2008
Gemeente-ambtenaren	177.618	1-12-2005	1-6-2007
Provinciepersoneel	13.337	1-4-2005	1-6-2007

cao-naam	werknemers	ingangs datum	expiratie datum
Rijkspersoneel	120.287	1-1-2005	1-1-2007
Defensie-personeel	71.009	1-1-2004	1-3-2007
Politie-personeel	59.247	1-1-2004	1-6-2005
CWI (Centrum voor Werk en Inkomen)	4.190	1-1-2006	1-1-2008
Sociale Verzekeringsbank	3.780	1-4-2008	1-4-2010
UWV (Uitvoeringsorgaan werknemersverzekeringen)	17.000	1-5-2007	1-5-2010
Primair Onderwijs	180.708	1-2-2003	1-7-2007
Beroepsonderwijs en Volwasseneducatie	43.000	1-2-2004	1-2-2007
Ons Middelbaar Onderwijs	6.700	1-8-2006	1-8-2008
Voortgezet Onderwijs	100.984	1-7-2007	1-7-2008
Hoger beroepsonderwijs (HBO)	35.363	1-8-2007	1-8-2010
Nederlandse universiteiten	49.346	1-9-2007	1-3-2010
Arbo Unie Nederland	4.000	1-1-2005	1-11-2007
Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ)	62.967	1-9-2006	1-3-2008
Huisartsenzorg	12.320	1-3-2007	1-1-2009
Universitair Medische Centra	57.661	1-6-2007	1-1-2008
Ziekenhuizen	185.000	1-1-2006	1-2-2008
Gehandicaptenzorg	120.000	1-4-2007	1-1-2009
Jeugdzorg	26.450	1-5-2007	1-5-2008
Kinderopvang	54.148	1-5-2007	1-5-2008
Verpleeg- en Verzorgingstehuizen en Thuiszorg	364.627	1-1-2008	1-3-2010
Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	66.490	1-5-2007	1-5-2008
Holland Casino's	4.600	1-1-2006	1-4-2008
<b>Totaal</b>	<b>5.092.929</b>		

N = 115