



AIAS

Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies
Universiteit van Amsterdam



Ontslagbescherming in cao's

Trudie Schils

NVA Seminar

Den Haag, 28 september 2007

Nederlandse stelsel van ontslagbescherming momenteel ter discussie

*Ontslagbescherming
remt de banengroei*

80% van de directeurs van
middelgrote ondernemingen

*Minder
ontslagbescherming
geeft gelijkere kans
op werk*

Deelen, Jongen & Visser, CPB
onderzoek november 2006

*Ontslagbescherming is
goed voor de economie*

Storm & Naastepad,
ESB 07-09-2007

*Ontslagbescherming
maakt ongelukkig*

Bouman, Managementscope,
14-12-2006

*Soepelere
ontslagbescherming
goed en rechtvaardig*

Jacobs, De Groene Amsterdammer,
22-06-2007

Huidige stelsel van ontslagbescherming in Nederland

- Verschillende routes = verschillende verantwoordelijke instituties
 - Geen tussenkomst derde partij: overeenkomst werkgever en werknemer
 - Wel tussenkomst derde partij: publiek (CWI) of kantonrechter
- Verschillende routes = verschillende gevolgen
 - Opzegtermijn
 - Ontslagvergoeding
- Ongelijkheid
- Hoge kosten van ontslag

Regels voor publieke route (CWI) op centraal niveau

Afwijkingen op decentraal niveau (in CAO) mogelijk → 75% dwingend recht

Afwijkingen ten gunste / ten koste van werknemer mogelijk

Weinig onderzoek naar de mate van deze afwijkingen: → Ministerie van Sociale Zaken

Kan juist inzicht verschaffen in wens naar maatwerk in ontslagbescherming en effecten van decentralisering van beleid op dit terrein

Onderzoeksvragen

- In welke mate wijken CAO's af van de nationale wetgeving over ontslagbescherming?
- In welke sectoren is het niveau van ontslagbescherming hoger of lager dan het nationaal niveau?
- In welke mate hangen de gevonden verschillen samen met verschillen in andere CAO-afspraken, zoals bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen, en de mate van arbeidsmarktflexibiliteit?



FNV CAO Databank → 506 cao's met recente looptijd

Onderzochte variabelen:

Opzegtermijn

Proeftijd

Ketenbepalingen voor gebruik tijdelijke contracten

Ook gegevens over aantal werknemers gedekt door specifieke CAO

Koppeling aan CBS-gegevens → dekkingsgraad CAO

(= verschil met studie Ministerie van Sociale Zaken)

Opzegtermijnen in CAO's - 1

Wettelijke opzegtermijn werkgever:

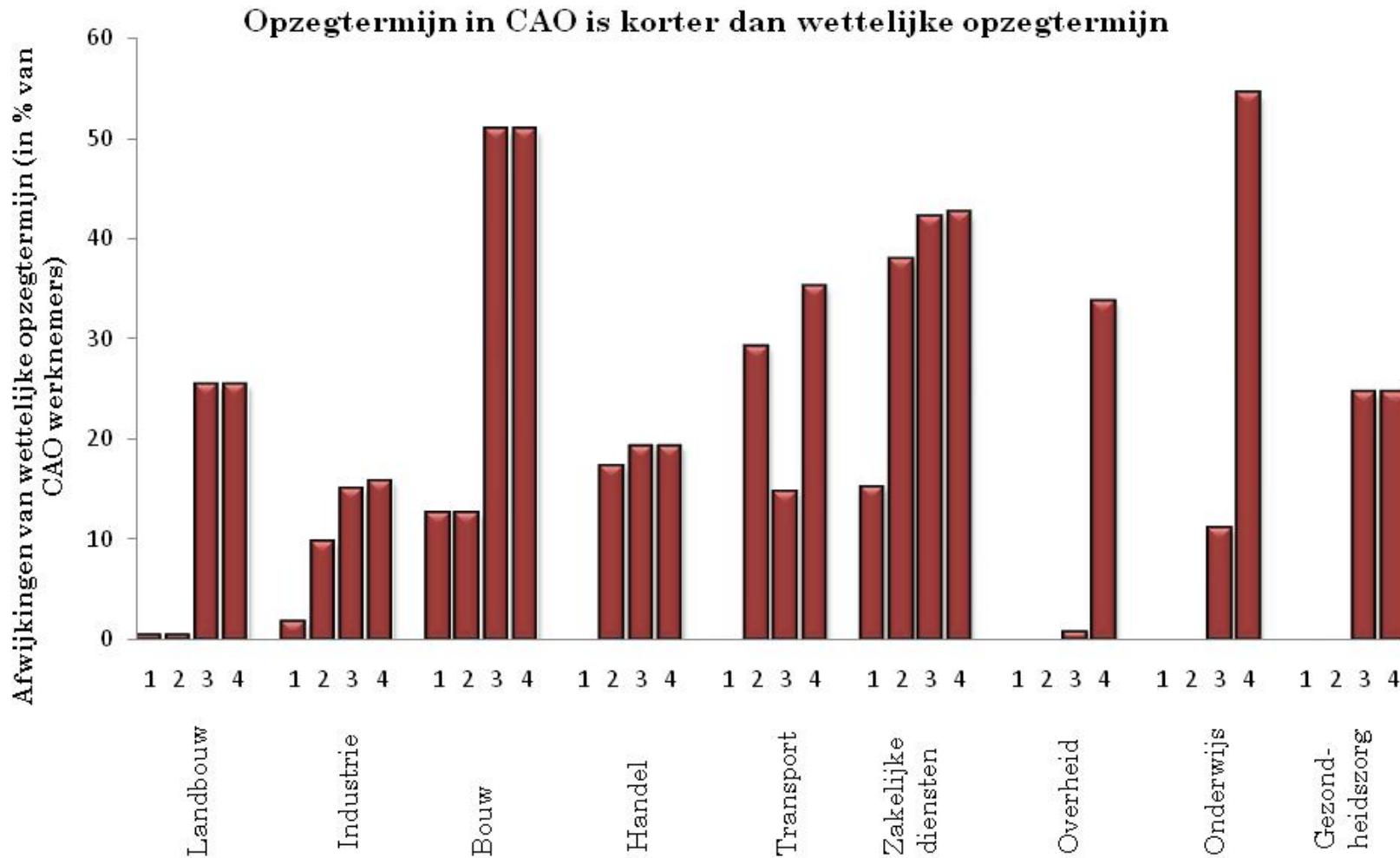
- Contracten 0 tot 5 jaar: 1 maand
- Contracten 5 tot 10 jaar: 2 maanden
- Contracten 10 tot 15 jaar: 3 maanden
- Contracten 15 jaar of langer: 4 maanden

Aftrek 1 maand als ontslag via CWI (maar minimum 1m).

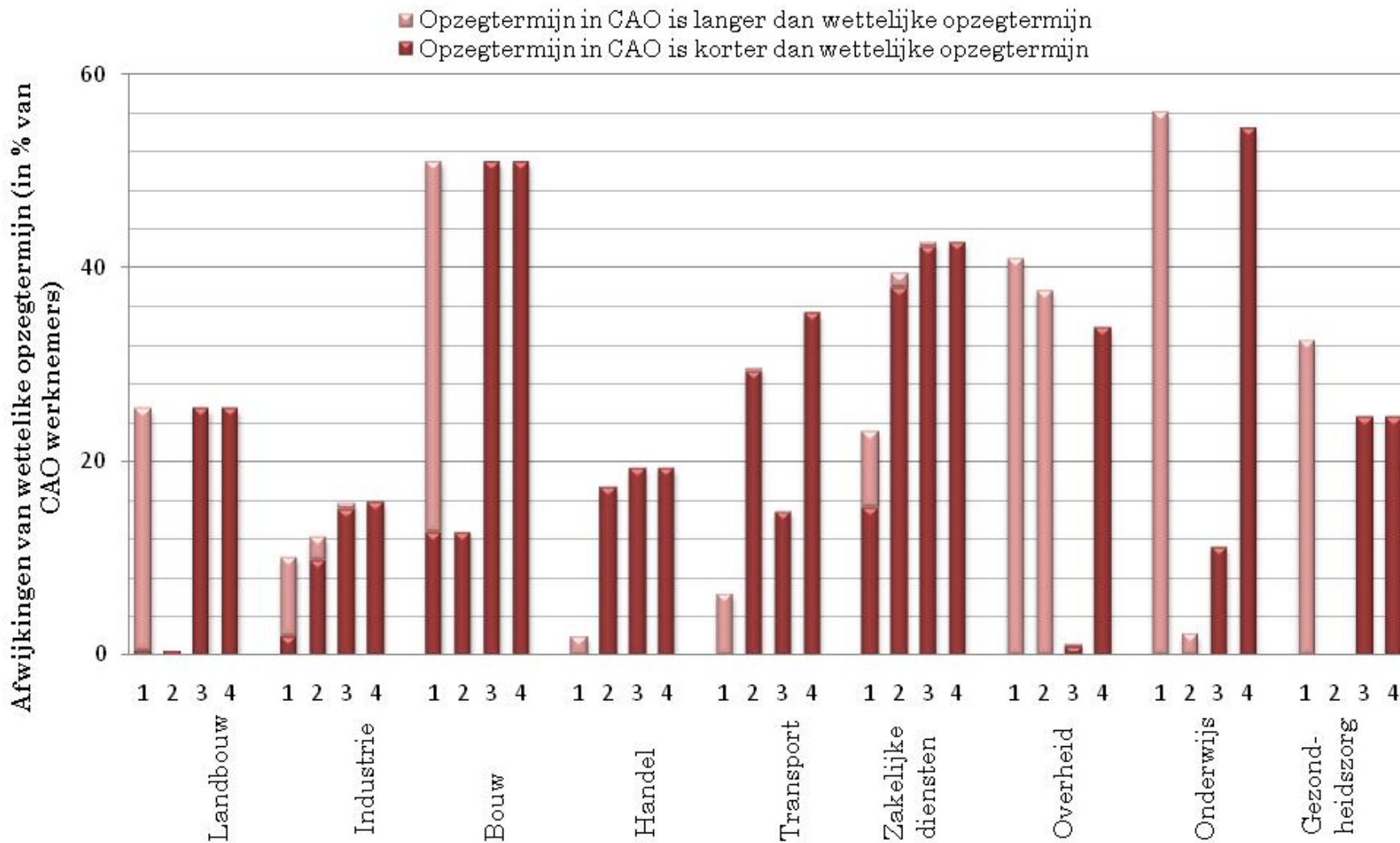
Opzegtermijn werkgever \geq opzegtermijn werknemer.



Opzegtermijnen in CAO's - 2

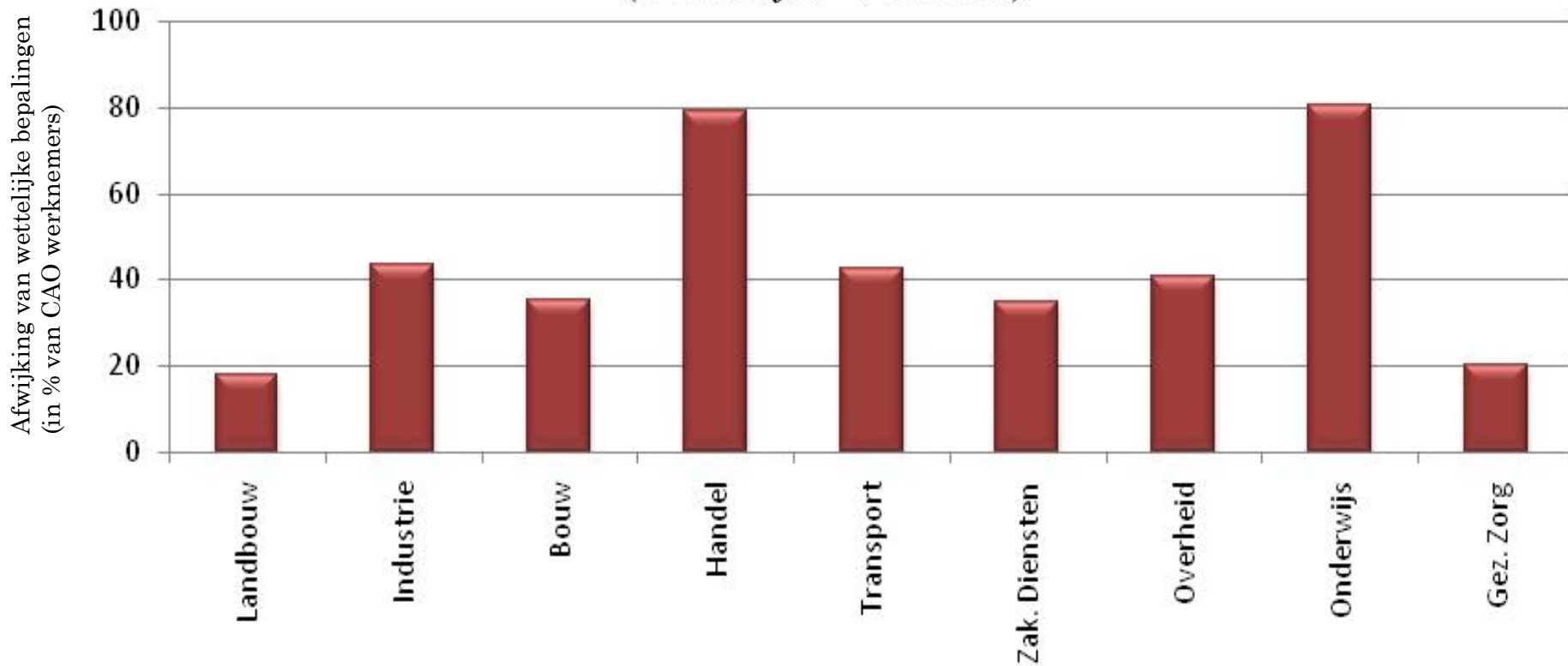


Opzegtermijnen in CAO's - 3



Proeftijd in CAO's

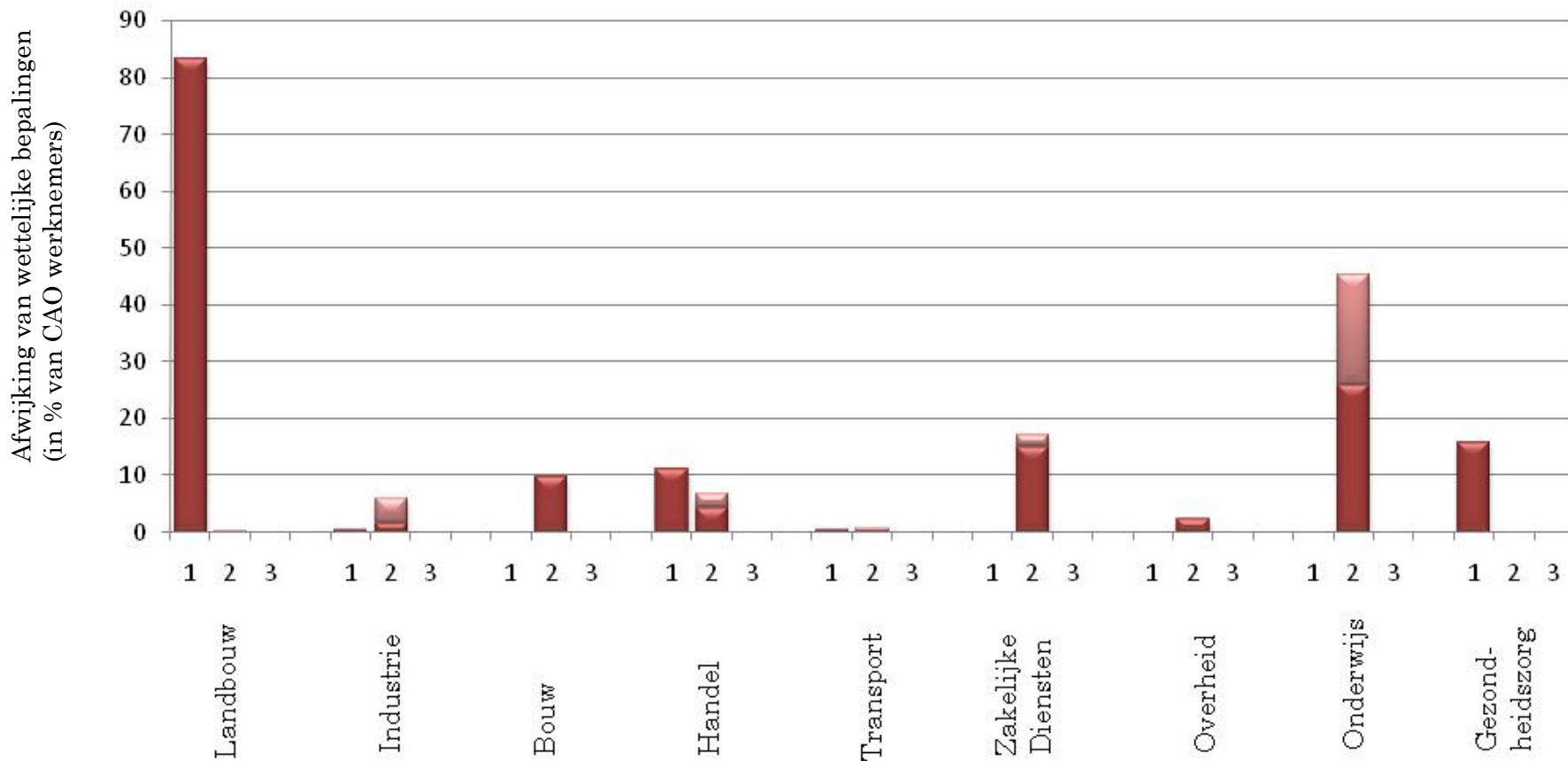
Langere proeftijd in CAO voor tijdelijke contracten
(wettelijk = 1 maand)



Ketenbepaling (gebruik tijdelijke contracten) in CAO's - 2

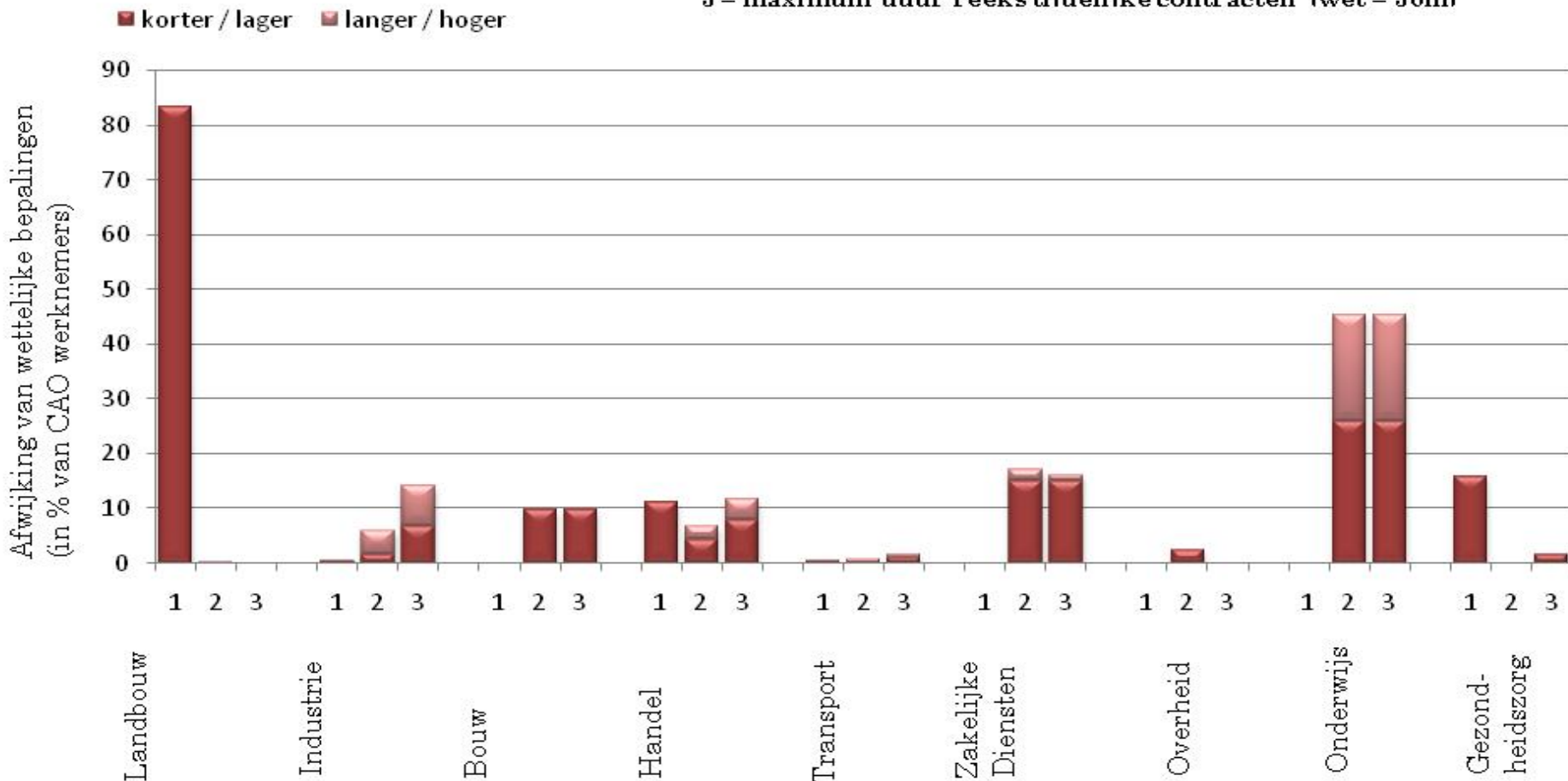
1 = periode tussen opeenvolgende tijdelijke contracten (wet = 3m)
 2 = maximum aantal tijdelijke contracten (wet = 3)
 3 = maximum duur reeks tijdelijke contracten (wet = 36m)

■ korter / lager ■ langer / hoger



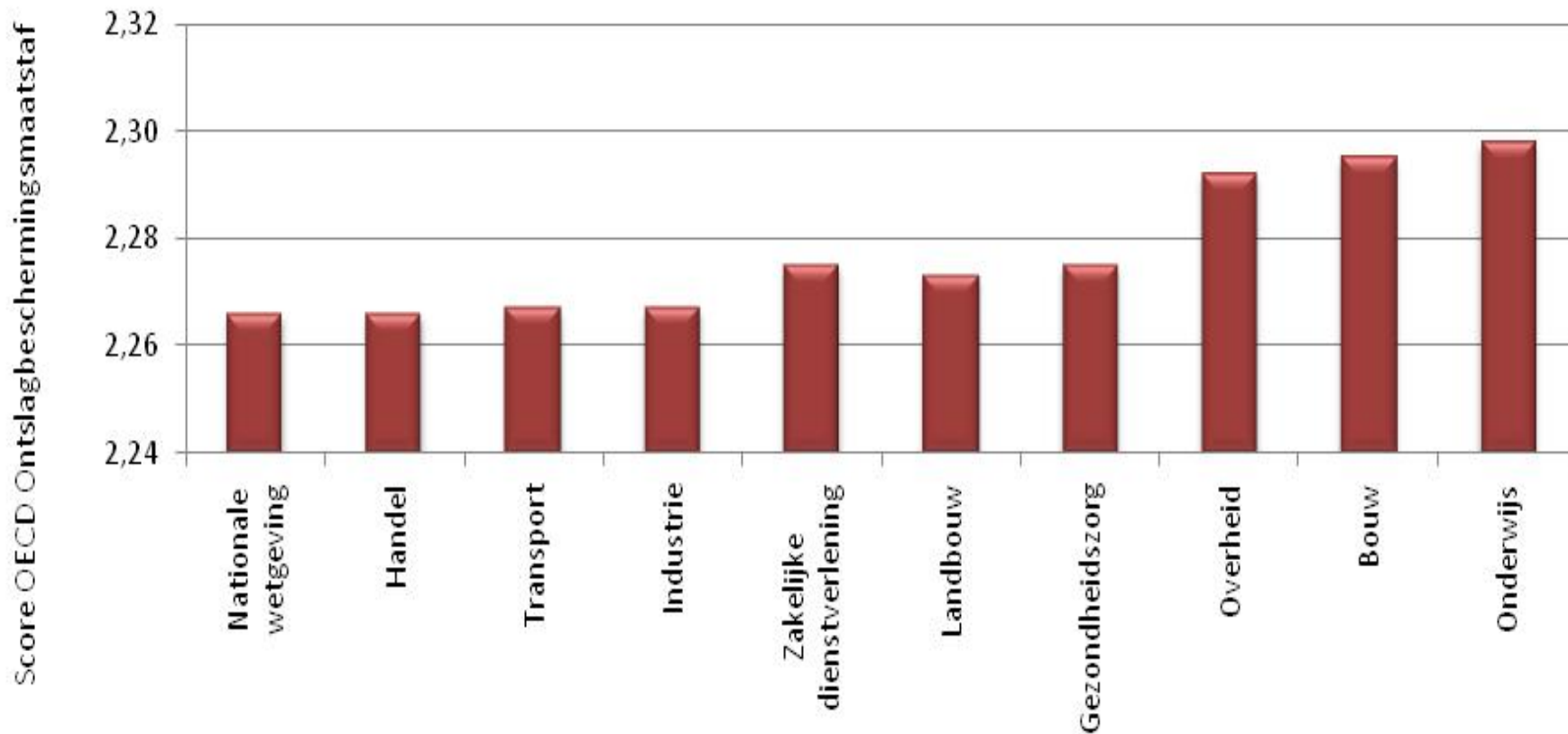
Ketenbepaling (gebruik tijdelijke contracten) in CAO's - 3

1 = periode tussen opeenvolgende tijdelijke contracten (wet = 3m)
 2 = maximum aantal tijdelijke contracten (wet = 3)
 3 = maximum duur reeks tijdelijke contracten (wet = 36m)

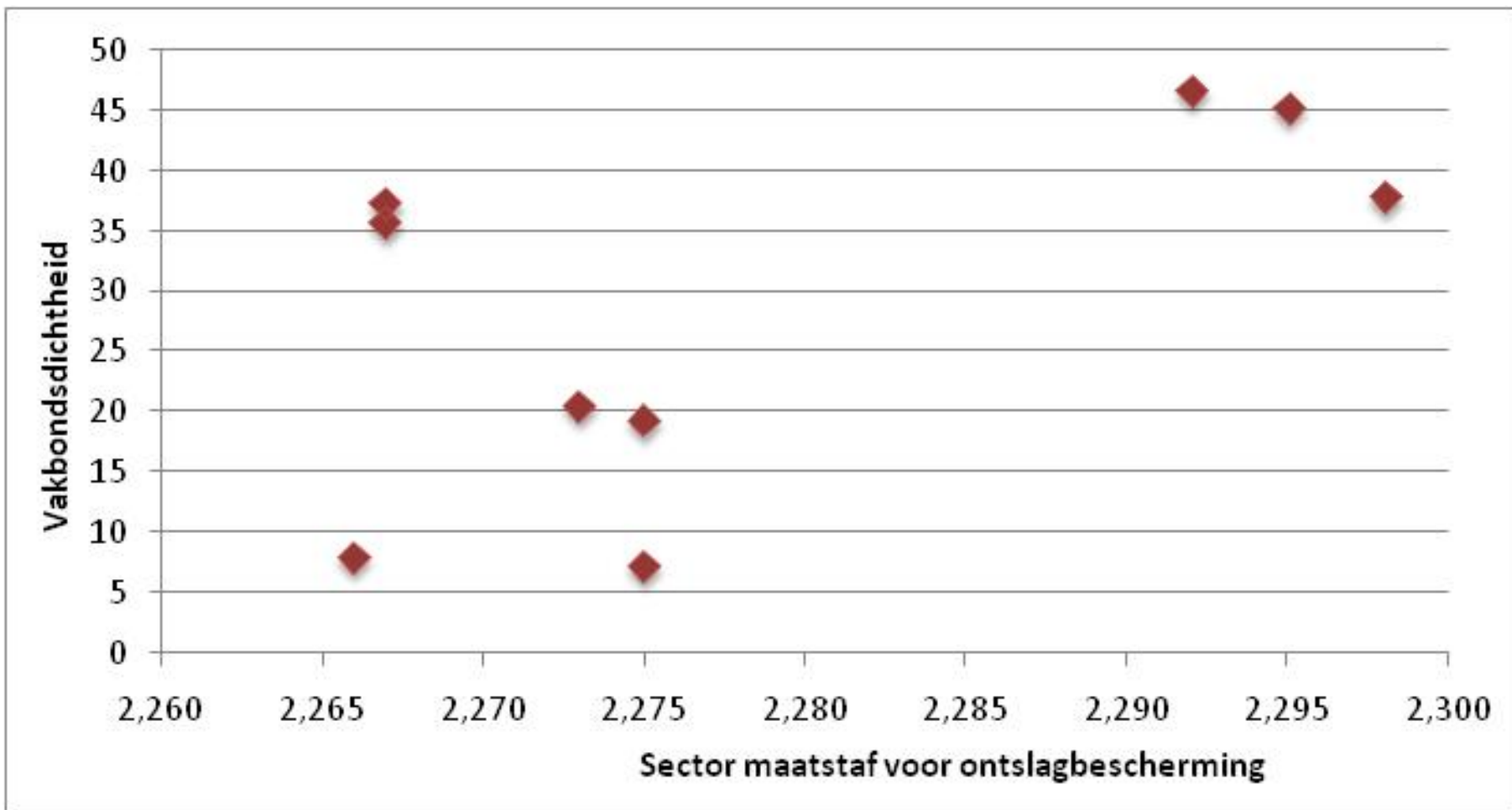


Vergelijking ontslagbescherming tussen sectoren

→ Gebruik gemaakt van OECD ontslagbeschermingsmaatstaf



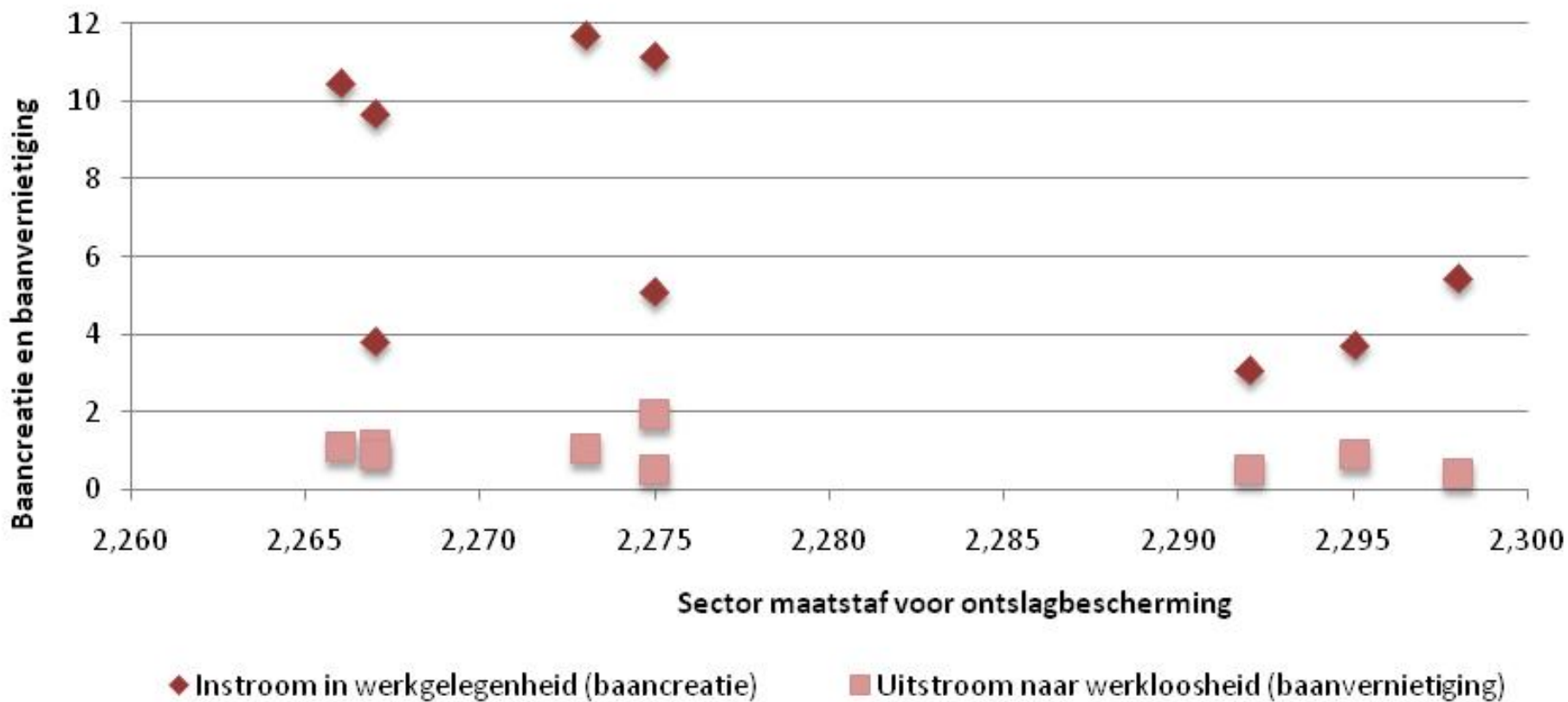
Ontslagbescherming en vakbondsdichtheid



Correlatie = 0.60



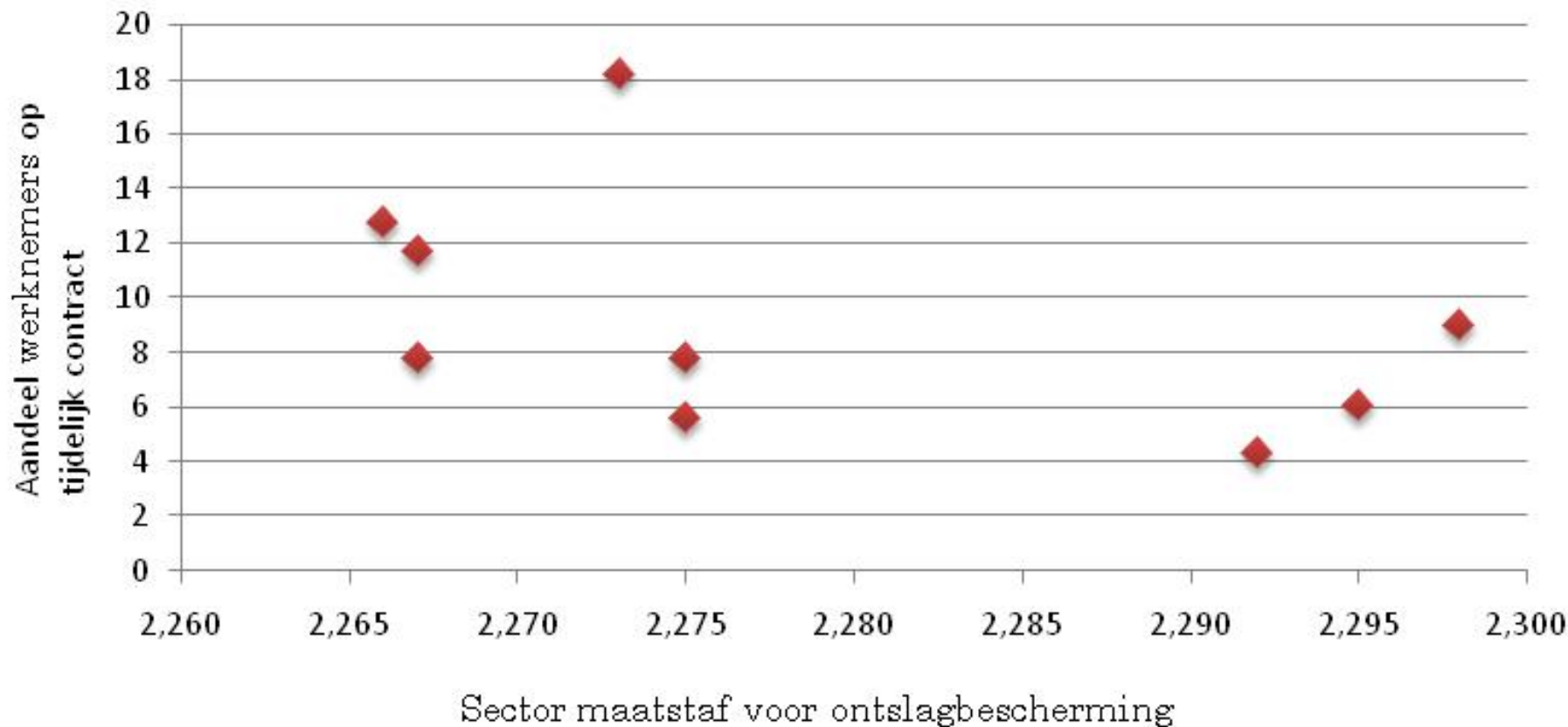
Ontslagbescherming en arbeidsmarktdynamiek



Correlatie baancreatie= -0.58
 Correlatie baanvernietiging = -0.49



Ontslagbescherming en gebruik flexibele arbeid



Correlatie = -0.35



Concluderende opmerkingen - 1

Differentiatie op sectorniveau in bepalingen omtrent ontslagbescherming
→ Hoger niveau van ontslagbescherming (langere opzegtermijn, minder tijdelijke contracten achter elkaar, kortere maximale duur reeks tijdelijke contracten)

→ Lager niveau van ontslagbescherming (kortere opzegtermijn, langere proeftijd, meer tijdelijke contracten achter elkaar, langere maximale duur)

Ontslagbescherming organiseren op decentraal niveau?

→ Afstemming behoeften specifieke sectoren

→ Relatie vakbondsdichtheid / striktheid bepalingen kan insider-outsider kloof vergroten

Concluderende opmerkingen - 2

Versoepeling van ontslagbescherming: meer banengroei?

→ lijkt bevestigd door onderzoek

→ Echter, duurzaamheid banen?

→ Afhankelijk van economische condities arbeidsmarkt

Echter: vereenvoudiging van het stelsel van ontslagbescherming nodig.

- ondoorzichtig
- inconsistente toets op ontslag
- ongelijkheid routes en consequenties van ontslag

Centraal of decentraal niveau?

Als centraal, dan afwijking in CAO mogelijk houden?

Daarover niet gepraat bij hervorming stelsel, enkel gericht op afschaffen duale toetsingssysteem.