



Opdrachtgever

SZW



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Opdrachtnemer

Centraal Planbureau / R. Euwals, D.
van Vuuren

Onderzoek

Gevolgen Wet Werk en Zekerheid voor
werkgelegenheid

Categorie

Wets- en beleidsevaluatie

Gevolgen Wet Werk en Zekerheid voor werkgelegenheid

Conclusie

Via de Wet Werk en Zekerheid wordt zowel de ontslagbescherming als de WW aangepast. De bescherming van werknemers met een tijdelijk contract neemt toe, terwijl die van werknemers met een vast contract gemiddeld gelijk blijft. Deze aanpassing van de ontslagbescherming heeft geen gevolgen voor de structurele werkgelegenheid. Door de aanpassing van de WW stijgt de structurele werkgelegenheid met ongeveer 0,3%, ofwel 20 duizend voltijdbanen, ten opzichte van ongewijzigd beleid. De werkgelegenheidsstijging is kleiner als de WW-maatregelen - conform de afspraken in het Sociaal Akkoord - bovenwettelijk worden gerepareerd voor alle werknemers die onder een cao vallen. Het structurele werkgelegenheidseffect is groter als de bovenwettelijke reparatie van de WW-maatregelen in lijn blijkt te zijn met de huidige mate van bovenwettelijke aanvullingen in de WW.

Link naar bestand

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/nitg8kx>



Centraal Planbureau

CPB Notitie | 27 november 2013

Gevolgen Wet Werk en Zekerheid voor werkgelegenheid

*Uitgevoerd op verzoek van
het ministerie van SZW*



CPB Notitie

Aan: Ministerie van SZW

Centraal Planbureau

Van Stolkweg 14
Postbus 80510
2508 GM Den Haag

T (070)3383 380
I www.cpb.nl

Contactpersoon

Rob Euwals
Daniël van Vuuren

Datum: 27 november 2013

Betreft: Gevolgen Wet Werk en Zekerheid voor werkgelegenheid

Via de Wet Werk en Zekerheid wordt zowel de ontslagbescherming als de WW aangepast. De bescherming van werknemers met een tijdelijk contract neemt toe, terwijl die van werknemers met een vast contract gemiddeld gelijk blijft. Deze aanpassing van de ontslagbescherming heeft geen gevolgen voor de structurele werkgelegenheid. Door de aanpassing van de WW stijgt de structurele werkgelegenheid met ongeveer 0,3%, ofwel 20 duizend voltijdbanen, ten opzichte van ongewijzigd beleid. De werkgelegenheidsstijging is kleiner als de WW-maatregelen – conform de afspraken in het Sociaal Akkoord – bovenwettelijk worden gerepareerd voor alle werknemers die onder een cao vallen. Het structurele werkgelegenheidseffect is groter als de bovenwettelijke reparatie van de WW-maatregelen in lijn blijkt te zijn met de huidige mate van bovenwettelijke aanvullingen in de WW.

1 Inleiding en conclusie

Het ministerie van SZW heeft het CPB verzocht om de gevolgen van de Wet Werk en Zekerheid voor de structurele werkgelegenheid te berekenen. De relevante elementen uit het wetsvoorstel worden in paragraaf 2 van deze notitie beschreven en in paragraaf 3 gekwantificeerd. De kwantificering geldt ten opzichte van *de huidige situatie*. Dit in tegenstelling tot de eerdere CPB-doorrekening van het Sociaal Akkoord, die de maatregelen in het Regeerakkoord als uitgangssituatie nam.¹

De wet voorziet in een wijziging in de regels voor tijdelijke en vaste contracten. De regels voor het aanbieden van tijdelijke contracten worden strenger. Bij vaste contracten krijgen alle werknemers recht op zowel een opzegtermijn als een transitievergoeding, waarbij de duur en hoogte onafhankelijk zijn van de ontslagroute. De twee huidige ontslagroutes blijven gehandhaafd, maar de

¹ Zie CPB, 2013, Juniraming 2013: Economische Vooruitzichten 2013 en 2014, CPB Policy Brief, 2013/06.

keuzevrijheid van de werkgever wordt beperkt, omdat iedere route alleen gebruikt kan worden voor specifieke soorten ontslag.

Via de wet wordt de maximale duur van een werkloosheidsuitkering (WW) verkort en de opbouw van WW-rechten verlaagd. Het is sociale partners toegestaan om deze aanpassingen bovenwettelijk te repareren via cao-afspraken. Deze afspraken worden "in beginsel" door de minister algemeen verbindend verklaard. Voorts worden de IOAW en IOW op termijn afgeschaft en wordt alle arbeid na 6 maanden als passende arbeid aangemerkt (momenteel na 12 maanden). Tot slot wordt de aanvullende WW-uitkering bij de acceptatie van een lager betaalde deeltijd baan verhoogd. Daardoor stijgt het inkomen (het loon van de deeltijd baan vermeerderd met de aanvullende WW-uitkering) ten opzichte van de WW-uitkering.

De structurele werkgelegenheid stijgt als gevolg van de WW-voorstellen met circa 0,3%. Deze stijging komt overeen met ongeveer 20 duizend voltijd banen. De stijging is onzeker, omdat niet bekend is in hoeverre sociale partners daadwerkelijk zullen overgaan tot het bovenwettelijk repareren van de WW-duurverkortingen en opbouwbeperkingen via cao-afspraken. Als sociale partners conform de afspraken in het Sociaal Akkoord bovenwettelijk repareren voor alle werknemers die onder een cao vallen, dan resulteert een kleinere werkgelegenheidsstijging. Een grotere stijging resulteert als de bovenwettelijke reparatie in lijn is met de huidige prevalentie van bovenwettelijke aanvullingen in de WW. De aanpassingen in de bescherming van werknemers hebben geen gevolgen voor de structurele werkgelegenheid.

2 Het voorstel

Onderdelen van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) worden op verschillende momenten in de tijd ingevoerd. In de onderstaande beschrijving wordt hier niet op ingegaan omdat de berekening in paragraaf 3 uitgaat van de structurele situatie, dat wil zeggen de situatie na de volledige invoering van de WWZ. Paragraaf 2.1 gaat in op de aanpassingen in de ontslagbescherming en paragraaf 2.2 behandelt de wijzigingen in de WW en aanverwante regelingen.

2.1 Bescherming van werknemers

De wet blijft voorzien in twee ontslagroutes. De huidige praktijk dat de werkgever kan kiezen uit de ontslagroutes, ongeacht de reden voor het ontslag, wordt echter beëindigd. De route via het UWV mag in de nieuwe situatie alleen nog voor bedrijfseconomisch ontslag en ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid worden gebruikt. De route via de kantonrechter geldt in de nieuwe situatie alleen voor ontslag om andere in de persoon gelegen redenen en bij een verstoorde

arbeidsverhouding. Iedere werknemer heeft in de nieuwe situatie recht op zowel een opzegtermijn als een transitievergoeding, waarbij de duur en de hoogte onafhankelijk zijn van de gevolgde route.² Bij ontslag via de kantonrechter kan de kantonrechter alleen bij ernstige verwijtbaarheid van de werkgever besluiten tot een aanvullende vergoeding voor de werknemer.

De mogelijkheden voor het aanbieden van flexibele arbeidscontracten worden aangepast. De maximumtermijn van de ketenbepaling, ofwel de periode waarover tijdelijke contracten aangeboden mogen worden zonder dat ze automatisch overgaan in een vast contract, wordt teruggebracht van drie naar twee jaar. De tussenpoos waarbinnen contracten als opeenvolgend worden gezien wordt verlengd van drie naar zes maanden. Afwijking per cao zal niet meer mogelijk zijn. Verder wordt de proeftijd bij tijdelijke contracten afgeschaft en worden payroll medewerkers gelijk behandeld bij ontslag. De regels rondom collectief ontslag wijzigen niet.

2.2 WW

De maximale duur van de publieke WW wordt beperkt tot 24 maanden. De huidige maximale duur is 38 maanden. De opbouw van WW-aanspraken wordt verlaagd voor werknemers met een arbeidsverleden van meer dan 10 jaar. Volgens de huidige regel leidt een jaar arbeidsverleden tot 1 maand recht op WW. Deze regel blijft gehandhaafd voor de eerste 10 opbouwjaren. Daarna leidt een jaar arbeidsverleden tot een halve maand recht op WW (Figuur 1). Zo heeft iemand met een arbeidsverleden van 20 jaar in de huidige situatie recht op 20 maanden WW; in de nieuwe situatie wordt dit 15 maanden.

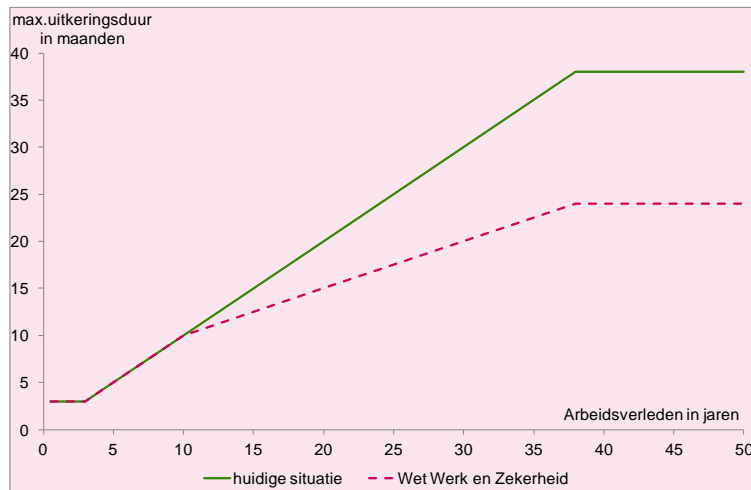
Het is sociale partners toegestaan om zowel de duurverkortung als opbouwbeperking bovenwettelijk te repareren via cao-afspraken. In het Sociaal Akkoord³ staat: "Bij een beperking van opbouw en duur van de WW in het wettelijke, publieke deel kunnen met private aanvullende verzekeringen op cao-niveau de huidige hoogte en duur van uitkeringen worden gehandhaafd. Sociale partners spreken af dit te gaan realiseren, uiterlijk per 1 januari 2020. Het kabinet wordt gevraagd cao-afspraken hierover in beginsel algemeen verbindend te verklaren." De minister en staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid⁴ bevestigen dat "[de] afspraken in beginsel algemeen verbindend [worden] verklaard." Zowel de WW-duur als -opbouw kunnen daardoor gelijk blijven aan de huidige situatie.

² De transitievergoeding bedraagt eenderde maandsalaris over de eerste tien gewerkte jaren en een half maandsalaris over de daaropvolgende gewerkte jaren bij de betreffende werkgever. De transitievergoeding bedraagt maximaal €75.000 of een bedrag gelijk aan ten hoogste het loon over 12 maanden indien dat loon hoger is dan dat bedrag.

³ Zie p. 19 in Stichting van de Arbeid, 2013, *Perspectief voor een sociaal én ondernemend land: uit de crisis, met goed werk, op weg naar 2020*.

⁴ Zie punt 26 op p. 2 van de bijlage 'Overzicht van maatregelen' bij de kamerbrief 'Resultaten sociaal overleg', 11 april 2013.

Figuur 1 Maximale duur WW-uitkering



Na zes maanden werkloosheid wordt alle arbeid als ‘passend’ aangemerkt. Werklozen dienen na een half jaar banen onder hun eigen opleidingsniveau te accepteren. In de huidige situatie is het zo dat na één jaar alle arbeid als ‘passend’ wordt aangemerkt. In de eerste zes maanden mag de werkloze zich richten op arbeid van hetzelfde niveau; in de zes daaropvolgende maanden moet hij/zij zich richten op arbeid op een lager opleidingsniveau. Het begrip passende arbeid wordt dus verruimd in de werkloosheidsperiode tussen zes maanden en een jaar.

De hoogte van een ‘aanvullende WW-uitkering’ wordt zodanig aangepast dat werklozen geen inkomensachteruitgang ondervinden wanneer zij een lager betaalde deeltijdbaan accepteren. Werklozen die een deeltijdbaan vinden, kunnen recht houden op een aanvullende WW-uitkering. De hoogte van deze WW-uitkering wordt in de nieuwe situatie bepaald op basis van ‘inkomensverrekening’ in plaats van urenverrekening. Onder de nieuwe systematiek ontvangen baanvinders een hogere aanvullende WW-uitkering wanneer ze een lager betaalde deeltijdbaan accepteren. Daardoor stijgt het inkomen (het loon van de deeltijdbaan vermeerderd met de aanvullende WW-uitkering) ten opzichte van de WW-uitkering. Baanvinders die een hoger betaalde baan accepteren ontvangen in de nieuwe situatie echter een lagere aanvullende WW-uitkering dan nu het geval is.

De Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) wordt afgeschaft. De regeling op bijstandsniveau geldt voor werklozen van 50 jaar en ouder die aan de partnerinkomenstoets voldoen. In de IOAW geldt geen vermogenstoets. Overige inkomsten – zowel van de werkloze zelf als van zijn of haar partner – worden in principe volledig in mindering gebracht op de IOAW-uitkering.

De Wet inkomensvoorziening oudere werklozen (IOW) wordt met terugwerkende kracht tot 2020 opengesteld voor nieuwe aanvragen.⁵ Daarna wordt de voorziening afgeschaft. De regeling op bijstandsniveau geldt voor werknemers die 60 jaar of ouder zijn op het moment dat zij werkloos worden. In de IOW geldt geen vermogenstoets en – in tegenstelling tot de IOAW – geen partnerinkomenstoets. Inkomen uit arbeid wordt gedeeltelijk in mindering gebracht op de IOW-uitkering. Al het andere inkomen, dus ook een bovenwettelijke verlenging van de WW-duur, wordt volledig in mindering gebracht op de IOW-uitkering.

Zowel de beperking van de maximale WW-duur als de verlaagde opbouw van WW-rechten werken door in de loongerelateerde fase van de WGA. Ook wordt de verruiming van het begrip passende arbeid toegepast op de ziekwet (ZW).

3 Structurele gevolgen arbeidsmarkt

3.1 Bescherming van werknemers

De ontslagbescherming heeft gevolgen voor de werking van de arbeidsmarkt, vooral op stromen van tijdelijke naar vaste contracten en stromen tussen vaste contracten.⁶ Het effect van de aanpassing van de mate van bescherming van werknemers in de Wet Werk en Zekerheid op de structurele werkgelegenheid is nihil.

De regels voor het aanbieden van flexibele contracten worden op een aantal aspecten strenger. Volgens de OESO-indicator voor tijdelijke contracten stijgt de mate van bescherming van 1,2 naar 1,4 (zie tekstkader). Het opeenvolgende gebruik van tijdelijke contracten wordt beperkt, doordat contracten in de nieuwe situatie binnen een termijn van zes maanden als ‘opeenvolgend’ worden gezien. Dit is nu drie maanden. Van de nieuwe termijn kan niet meer per cao worden afgeweken. Werknemers aan wie het bedrijf na afloop van een tijdelijk contract een vast contract wil aanbieden kunnen hierdoor sneller een vast contract krijgen, terwijl anderen juist vaker van tijdelijke baan kunnen gaan wisselen. Recent onderzoek laat zien dat de doorstroming van tijdelijke naar vaste contracten al geruime tijd en onafhankelijk van de crisis afneemt.⁷ De vraag of werkgevers vaker een vast contract zullen gaan aanbieden hangt mede af van wat gebeurt met de mate van bescherming bij vaste contracten en de reactie van werkgevers op het nieuwe stelsel voor ontslag.

⁵ De IOW stond eerder in de periode 2006-2011 open voor instroom. De regeling is destijds als overgangsregeling in het leven geroepen naar aanleiding van de WW-duurverkorting van 5 jaar naar 38 maanden. De IOW wordt nu weer als overgangsregeling gebruikt.

⁶ Deelen, A., E. Jongen en S. Visser, 2006, Employment Protection Legislation, Lessons from theoretical and empirical studies for the Dutch case, CPB Document 135.

⁷ Heyma, A. en S. van der Werff, 2013, De sociaaleconomische situatie van langdurig flexibele werknemers, SEO-rapport 2013-9, en Muffels, R., 2013, Flexibilisering en toegang tot de arbeidsmarkt, *TPEdigitaal*, Jaargang 7(4), pp. 79-98.

De mate van bescherming voor vaste contracten blijft volgens de OESO-indicator ongeveer gelijk op 2,9 (zie Tabel 1 in het kader). Achter dit geringe effect op de gemiddelde mate van bescherming gaan verschillende effecten voor verschillende groepen werknemers schuil. Alle werknemers, ongeacht de route van ontslag via het UWV of de kantonrechter, krijgen namelijk dezelfde opbouw van rechten op een transitievergoeding en een opzegtermijn. Voor werknemers die via het UWV worden ontslagen nemen de wettelijk vastgelegde rechten toe (zie Tabel 2 in het kader). Voor werknemers met een lang dienstverband die via de kantonrechter ontslagen worden nemen de wettelijk vastgelegde rechten juist af. Het is moeilijk in te schatten hoe werkgevers zullen omgaan met deze twee routes. Ook is het niet duidelijk of er vaker werknemers in vaste dienst worden aangenomen. Wel is duidelijk dat werknemers met een lang dienstverband die via de kantonrechter zouden worden ontslagen na de aanpassing van de ontslagbescherming een minder hoge bescherming hebben. Dit zou de mobiliteit van deze werknemers ten goede kunnen komen, omdat ze minder opgebouwde rechten te verliezen hebben.

Effect op bescherming werknemers

Het gemiddelde niveau van de bescherming voor werknemers met een vast contract blijft volgens de OESO-indicator ten opzichte van de huidige situatie ongewijzigd op 2,9 (Tabel 1). Voor werknemers met een tijdelijk contract neemt de bescherming toe; de indicator stijgt van 1,2 naar 1,4. Achter het gemiddelde effect gaan verschillende effecten voor verschillende groepen werknemers schuil.

De mate van bescherming voor vaste contracten neemt bij de UWV-route toe van 3,1 naar 3,2. Dat komt vooral doordat werknemers een wettelijk recht krijgen op een transitievergoeding terwijl in de huidige situatie deze werknemers geen recht hebben op een ontslagvergoeding. Tabel 2 laat zien hoe de transitievergoeding oploopt met de duur van het dienstverband. De bescherming voor vaste contracten via de kantonrechter daalt van 2,8 naar 2,6. De ontslagvergoeding wordt vervangen door de lagere transitievergoeding. De langere opzegtermijn bij lange dienstverbanden biedt beperkt compensatie. Bij deze route varieert de verandering in de vergoeding bij ontslag tussen werknemers aanzienlijk (Tabel 2). Door het recht op de transitievergoeding en opzegtermijn nemen de rechten van werknemers met een kort vast dienstverband niet of beperkt af. De ontslagvergoeding daalt sterk bij een lang dienstverband. Hierbij dient de kanttekening gemaakt te worden dat juist de casus van de oudere werknemers met een dienstverband van 30 jaar (laatste regel Tabel 2) geen onderdeel uitmaakt van de OESO-indicator (zie voetnoot Tabel 2). Als sprake is van verwijtbaarheid van de werkgever, kan de rechter besluiten tot een aanvullende vergoeding voor de werknemer. De intentie is dat dit zich alleen bij ernstige verwijtbaarheid zal voordoen. Bij de bepaling van de indicator voor de kantonrechter in Tabel 1 is uitgegaan van een extra vergoeding zoals in de huidige praktijk wordt toegepast. De veronderstelling is dat rechters geen hogere extra vergoedingen gaan toekennen ter compensatie van de lagere vergoedingen ten opzichte van de huidige situatie. Daarbij dient opgemerkt te worden dat de richtlijn die rechters gaan hanteren moeilijk in te schatten is. De vergoedingen in Tabel 2 zijn exclusief de eventuele aanvullende vergoeding.

De bescherming voor tijdelijke contracten neemt toe door een aanpassing van de ketenbepaling. De afschaffing van de proeftijd bij tijdelijke contracten en de gelijke behandeling van payroll werknemers bij ontslag komen niet tot uiting in de indicator. Laatstgenoemde hervormingen leiden tot een hogere mate van bescherming. De regels rondom collectief ontslag wijzigen niet.

Sociale plannen blijven naar verwachting gemeengoed, al zijn de bedragen die worden besteed aan sociale plannen lager. Dit is het gevolg van de nieuwe transitievergoedingen die deels in de plaats komen van vergoedingen die nu bijvoorbeeld in het kader van een sociaal plan worden verstrekt. De hoogte van deze bedragen speelt echter geen rol in de OESO-indicator van Tabel 1.

Effect op bescherming werknemers (vervolg)

Tabel 1 Mate van ontslagbescherming volgens OESO-indicator

	Wet Werk en Zekerheid			Huidig stelsel		
	UWV	Rechter	Totaal	UWV	Rechter	Totaal
Vaste contracten	3,2	2,6	2,9	3,1	2,8	2,9
Tijdelijke contracten			1,4			1,2
Collectief ontslag			3,2			3,2

Noot: Uitgangspunt is de indicator voor ontslagbescherming (update 2013, versie 3). Bij het huidige stelsel zijn voor vaste contracten via de kantonrechtterroute tegenover de OESO twee wijzigingen meegenomen die de score beter laten aansluiten bij de huidige juridische praktijk. Ten eerste is uitgegaan van een opzegtermijn ter hoogte van twee derde van de termijn bij de UWV-route in plaats van nul maanden. Ten tweede is uitgegaan van een termijn van nul maanden in plaats van zes maanden om in hoger beroep te gaan. Door deze wijzigingen komt de totale score voor vaste contracten in de huidige situatie uit op 2,9 tegenover 2,8 volgens de OESO. Bij de bepaling van de totale bescherming van werknemers met een vast contract wordt verondersteld dat de omvang van de twee routes conform de huidige praktijk blijft.

Tabel 2 Vergoeding bij ontslag in maanden salaris bij een jaarsalaris van €75.000

Duur dienstverband	Wet Werk en Zekerheid		Huidig stelsel	
	UWV	Rechter	UWV	Rechter
¼ jaar (40-jarige werknemer)	0,0	0,0	0,0	0,0
4 jaar (40-jarige werknemer)	1,3	1,3	0,0	4,0
20 jaar (50-jarige werknemer)	8,3	8,3	0,0	20,0
30 jaar (60-jarige werknemer)	12,0	12,0	0,0	37,5

Noot: vanaf het salarisniveau van €75.000 is de vergoeding maximaal twaalf maandsalarissen. Voor lagere jaarsalarissen kan de vergoeding in maanden salaris hoger uitvallen omdat voor deze werknemers de vergoeding is gemaximeerd op een niveau van €75.000. Voor een 60-jarige werknemer met een 30-jarig dienstverband is de maximale vergoeding dus 13,3 maandsalaris (met dus €75.000 als bovengrens). De tijdelijke overgangsregel voor ouderen is niet verwerkt in de tabel; de regeling zorgt ervoor dat de vergoeding voor ontslag van werknemers ouder dan 50 jaar tot 2020 hoger is dan als weergegeven in de tabel. De ¼, 4 en 20 jaar zijn gekozen omdat ze een rol spelen in de OESO-indicator bij vaste contracten. Bij dit cijfervoorbeeld is uitgegaan van ontslag op een leeftijd van 40 jaar bij een baanduur van ¼ en 4 jaar, een leeftijd van 50 jaar bij een baanduur van 20 jaar en een leeftijd van 60 jaar bij een baanduur van 30 jaar. Deze berekening gaat voor het huidige stelsel uit van een correctiefactor van 1 en is exclusief eventuele aanvullende vergoedingen bij ernstig verwijtbaar gedrag door de werkgever.

3.2 WW

De structurele werkgelegenheid stijgt als gevolg van de WW-voorstellen met ongeveer 0,3%. Als de sociale partners het Sociaal Akkoord letterlijk volgen en maximaal bovenwettelijk repareren, dan resulteert een kleinere werkgelegenheidsstijging. Als de mate van bovenwettelijke reparatie in lijn is met de huidige prevalentie van bovenwettelijke aanvullingen in de WW, dan resulteert juist een grotere werkgelegenheidsstijging.

Het structurele werkgelegenheidseffect wordt in principe snel gerealiseerd, omdat het WW-bestand betrekkelijk snel wordt 'ververst'. Invoering van de maatregelen vindt echter gefaseerd plaats. Het leeuwendeel van de structurele werkgelegenheidseffecten zal rond 2020 worden bereikt. Het werkgelegenheidseffect

van de lagere opbouw van WW-rechten is echter pas volledig ingegroeid wanneer alle arbeidsverledens zijn 'ververst'. De verkorting van de maximale WW-duur en de verlaging van de opbouw van WW-rechten zijn gunstig voor de structurele werkgelegenheid. Bij een kortere duur van WW-uitkeringen gaan werklozen harder op zoek naar een baan en ze accepteren eerder een aanbod voor betaald werk. Daarnaast verslechtert de maatregel de onderhandelingspositie van werknemers met een lang arbeidsverleden, waardoor de lonen van oudere werknemers gedrukt worden en hun arbeidsmarktperspectieven verbeteren.⁸

Het gunstige werkgelegenheidseffect van de aanpassing van de WW-duur en -opbouw wordt echter teniet gedaan indien sociale partners gebruik maken van de mogelijkheid om deze bovenwettelijk te repareren. De mate waarin zal worden gerepareerd is echter onzeker. In de tekst van het Sociaal Akkoord staat dat sociale partners bovenwettelijke reparatie zullen gaan realiseren (zie paragraaf 2.2 van deze notitie). Bij de doorrekening van het Sociaal Akkoord werd daarom verondersteld dat voor 80% van de werknemers sprake zou zijn van reparatie.⁹ Circa 80% van de werknemers valt onder een cao. Bovenwettelijke reparatie is echter kostbaar.¹⁰ Recent gepubliceerde cijfers laten zien dat een bovenwettelijke duurverlenging van de WW op dit moment geldt voor ongeveer de helft van de werknemers die onder een cao vallen, ofwel ongeveer 40% van alle werknemers.¹¹

De huidige prevalentie van bovenwettelijke duurverlenging van 40% lijkt een logische ondergrens voor de mate van reparatie. De huidige afspraken zijn immers tot stand gekomen zonder dat daar aanleiding toe is gegeven in een Sociaal Akkoord. Onder de veronderstelling dat bovenwettelijke reparatie plaatsvindt voor 60% (tussen de 40 en 80%) van de werknemers, bedraagt de structurele werkgelegenheidsstijging 0,3%.¹² Dit zijn ongeveer 20 duizend voltijdbanen. Naast de aanpassing van de WW-duur en -opbouw is dit het gevolg van de afschaffing van IOAW en de aanpassing van de definitie van passende arbeid.¹³ Door deze maatregelen worden werklozen extra gestimuleerd om een baan te accepteren.

⁸ Zie CPB, 2010, Doorrekening voor werkgroep werkloosheid, CPB Notitie 2010/14, 26 maart 2010.

⁹ Zie CPB, 2013, Juniraming 2013: Economische Vooruitzichten 2013 en 2014, CPB Policy Brief, 2013/06.

¹⁰ In de IOW is sprake van 'inkomensverrekening', waardoor een bovenwettelijke duurverlenging van de WW volledig dient te worden gefinancierd.

¹¹ Zie ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2013, Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, oktober 2013 (gepubliceerd 5 november 2013). Uit dit onderzoek blijkt dat voor ongeveer de helft van de werknemers die onder een cao vallen, aanvullende afspraken over uitkeringsduur zijn gemaakt. Bij een cao-dekkingsgraad van 80% is dat ongeveer 40% van het totale aantal werknemers.

¹² Als voor 80% gerepareerd wordt is het werkgelegenheidseffect 0,2%, als 40% gerepareerd wordt is het 0,4%.

¹³ De doorwerking van de WW-maatregelen in de loongerelateerde fase van de WGA is direct meegenomen in het structurele werkgelegenheidseffect. Het tijdelijk verlengen van de IOW heeft geen structurele werkgelegenheidseffecten. Het toepassen van inkomensverrekening voor werklozen die een deeltijdbaan accepteren heeft naar verwachting geen grote gevolgen voor de structurele werkgelegenheid. Een deeltijdbaan met een lager loon wordt weliswaar aantrekkelijker, maar anderzijds wordt het juist minder aantrekkelijk gemaakt om een deeltijdbaan met een hoger loon te accepteren.



Dit is een uitgave van:

Centraal Planbureau
Van Stolkweg 14
Postbus 80510 | 2508 GM Den Haag
T (070) 3383 380

info@cpb.nl | www.cpb.nl

November 2013