

2026Z03478

(ingezonden 19 februari 2026)

Vragen van het lid Jimmy Dijk (SP) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het bericht 'Ontslaggolf bij bedrijven in volle gang: 'Einde nog niet in zicht''

1. Bent u bekend met het bericht 'Ontslaggolf bij bedrijven in volle gang: 'Einde nog niet in zicht'?'¹

Ja.

2. Welke economische ontwikkelingen verwacht het kabinet voor de komende jaren?

Op 20 februari 2026 publiceerde het CPB de doorrekening van het coalitieakkoord. Deze werd gemaakt op basis van ramingen uit een tussenversie van het Centraal Economisch Plan 2026. De definitieve raming wordt op 12 maart 2026 gepubliceerd.

In de doorrekening van het CPB is de verwachting dat het Bruto Binnenlands Product jaarlijks met gemiddeld 1,2%-punt groeit tussen 2027 en 2030. De verwachting is dat de werkgelegenheid in gewerkte uren jaarlijks gemiddeld met 0,4%-punt stijgt tussen 2027 en 2030 en de werkloosheid in 2030 uitkomt op 4,2%. Deze cijfers kunnen duiden op een aanhoudende arbeidsmarktkrapte.

3. Hoelang verwacht het kabinet dat deze reorganisatiegolf nog zal duren?

In 2025 waren er volgens het UWV 42% meer meldingen collectief ontslag (Wet melding collectief ontslag) van bedrijven en organisaties die een voorgenomen reorganisatie aankondigden.² In totaal gaat het om 355 bedrijven en waren er 25.000 werknemers bij betrokken (36% meer als ten opzichte van 2024).

Het is moeilijk te voorspellen hoe het aantal reorganisaties zich in de toekomst zal ontwikkelen. Met het oog op aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt zal er druk op bedrijven blijven bestaan om processen efficiënter in te richten en hetzelfde werk met minder personeel te doen. Dit kan nodig zijn voor bedrijven om productiever te worden en concurrerend te blijven. Dit kan mogelijk bijdragen aan een toename van het aantal reorganisaties. De reorganisatie van bedrijven biedt in tijden van krapte kansen om de allocatie van arbeid te verbeteren. Dit kan de productiviteit verhogen, wat vervolgens meer ruimte zou kunnen bieden voor loongroei. Het werkloosheidspercentage ligt historisch gezien nog steeds laag en volgens het CPB (doorrekening coalitieakkoord) zal de totale werkgelegenheid (gewerkte uren) in Nederland toenemen met gemiddeld 0,4% per jaar tussen 2027 en 2030.

4. Bij hoeveel bedrijven verwacht het kabinet de komende jaren ook een reorganisatie? Om hoeveel medewerkers zal dit gaan?

Er kan geen precieze schatting gemaakt worden over het aantal bedrijven dat de komende jaren gaat reorganiseren. Bij de keuze voor herstructurering van een bedrijf spelen verschillende factoren een rol, bijvoorbeeld de hoogte van kostenstijgingen, economische onzekerheid en technologische ontwikkelingen. Veel van deze factoren worden beïnvloed door mondiale ontwikkelingen. Deze ontwikkelingen zijn per definitie onzeker. Hoewel een precieze schatting niet kan worden gegeven, kunnen de actuele cijfers wel worden gedeuid.

De cijfers van UWV laten zien dat het aantal collectieve reorganisaties sinds 2023 toeneemt, zoals aangegeven in antwoord op vraag 3. Op dit moment is er geen indicatie dat deze trend komende tijd zal veranderen. Het is aannemelijk dat het aantal reorganisaties in 2026 relatief hoog blijft. Daartegenover tonen de cijfers van het UWV een daling in het aantal faillissementen. In 2025 betrof dit ruim 2.000

¹ Nu.nl, 17 februari 2026, 'Ontslaggolf bij bedrijven in volle gang: 'Einde nog niet in zicht'' (<https://www.nu.nl/economie/6386279/ontslaggolf-bij-bedrijven-in-volle-gang-einde-nog-niet-inzicht.html>).

² Het gaat hierbij om het voorgenomen ontslag om bedrijfseconomische redenen van 20 of meer werknemers, in een periode van drie maanden, binnen een werkgebied van UWV; zie ook: 'Aantal WW-uitkeringen voor het derde jaar gestegen, forse toename reorganisaties | UWV'

bedrijven en bijna 20.000 werknemers. Desondanks blijft de arbeidsmarkt krap. Het werkloosheidspercentage ligt met 4,0% historisch gezien laag (Q4 2025). Ook het aantal vacatures per werklozen ligt met 93 vacatures per 100 werklozen hoog.

5. Wat doet het kabinet om de mensen die nu hun baan verliezen te begeleiden naar nieuw werk?

Wie zijn baan verliest en aan de voorwaarden voldoet, kan zich melden bij UWV voor een WW-uitkering en bijbehorende ondersteuning bij het vinden van een nieuwe baan. Wie niet aan de voorwaarden voor een WW-uitkering voldoet kan zich voor ondersteuning, en mogelijk een bijstandsuitkering, melden bij de gemeente. UWV en gemeenten richten zich daarbij op de individuele client en de ondersteuning die voor hem/haar passend is. Dit instrumentarium wordt ook aangeboden via de Werkcentra. In de Werkcentra kan daarnaast intensieve begeleiding op maat worden aangeboden aan wie dat nodig heeft, bijvoorbeeld aan oudere werkzoekenden of diegene die met behulp van scholing een baan kan vinden. Ook kunnen goede voorbeelden worden gedeeld binnen en tussen de Werkcentra. Daarnaast stimuleert het kabinet leven lang ontwikkelen in den brede, wat vervolgens de positie van mensen in de arbeidsmarkt versterkt.

6. Hoeveel procent van de werknemers, die de afgelopen twee jaar hun baan hebben verloren, heeft ondertussen nieuw werk gevonden?

Op basis van CBS-cijfers kan gekeken worden naar de baansituatie en WW-situatie van personen met een WW-uitkering na instroom in de WW³. Deze cijfers volgen de personen tot 2 jaar na instroom in de WW. Voor mensen die niet de WW instromen zijn geen exacte cijfers te berekenen. Hun situatie is lastig te volgen, omdat deze niet altijd bekend is. Het kan zijn dat zij niet aan de voorwaarden voldoen voor een WW-uitkering of al snel weer een nieuwe baan gevonden hebben.

Van de mensen die in 2021 instroomden in de WW heeft 66% één jaar later een werknemersbaan. Na 2 jaar is dit percentage vrijwel gelijk gebleven. Van het aantal mensen dat in 2021 instroomde in de WW heeft 67% twee jaar later een werknemersbaan. Van de totale instroom in de WW in 2021 geldt voor 77% dat zij op enig moment de WW zijn uitgestroomd én een nieuwe baan als werknemer hebben gevonden (vervolgens kan de baan- of uitkeringssituatie nogmaals veranderen, bijvoorbeeld door baanverlies of pensionering)⁴. Voor de mensen die in 2022 instroomden in de WW heeft 62% één jaar later een werknemersbaan. Cijfers over de baansituatie na één jaar zijn nog niet bekend.

7. Welke gevolgen zal de voorgenomen korting op de Werkloosheidswet (WW-)duur hebben voor de mensen die de komende jaren vanwege deze ontslaggolf hun baan dreigen te verliezen?

In het coalitieakkoord wordt voorgesteld om vanaf 1 januari 2028 de maximale WW-duur te verkorten van 24 naar 12 maanden. Bovendien wordt voorgesteld om vanaf 1 januari 2030 de opbouw van WW-rechten te vertragen. Nu geldt voor de eerste 10 jaren arbeidsverleden een opbouw van een hele maand WW-recht en voor de jaren daarna een halve maand WW-recht. Dat wordt een halve maand WW-recht voor alle jaren. Na invoering van deze maatregelen ontvangen werkloze werknemers een kortere WW-uitkering. De inkomensbescherming bij baanverlies wordt hierdoor beperkter. Overigens hecht ik eraan te benaderen dat ik over de uitwerking van de WW-maatregelen graag in gesprek ga met sociale partners, maatschappelijke organisaties, werkzoekenden en ook met uw Kamer.

8. Wat vindt u van het feit dat dat bedrijven veel winst boeken, maar toch besluiten om te reorganiseren en werknemers te ontslaan?

De reorganisatie van bedrijven biedt in tijden van krapte kansen om de allocatie van arbeid te verbeteren. Er wordt gekeken of hetzelfde werk efficiënter gedaan kan worden. Dit geldt ook voor bedrijven waarbij het (relatief) goed gaat. Dit kan namelijk een bijdrage leveren aan het verlichten van de arbeidsmarktkrapte. Technologische vooruitgang vindt zijn weerslag op de arbeidsmarkt. Denk bijvoorbeeld aan de vele berekeningen die vroeger door werknemers handmatig werden gedaan, maar nu deels deels computers

³ CBS StatLine, Personen met een WW-uitkering; peilmoment baansituatie en WW-situatie. Geraadpleegd op 27-02-2026.

⁴ CBS, Arbeidsmarkt in cijfers 2024.

worden uitgevoerd. Dergelijke vooruitgang waarin het type werk zich ontwikkelt, is van belang voor economische vooruitgang. Dit is namelijk nodig voor een hogere productiviteitsgroei. Deze hogere productiviteit biedt vervolgens ruimte voor loongroei en komt daardoor deels bij de werknemers terecht. Daarnaast is in tijden van arbeidsmarktkrapte de kans op het vinden een andere baan relatief groot. Dit neemt niet weg dat we ervoor moeten zorgen dat er geen mensen achterblijven, zelfs in zo'n goede arbeidsmarkt. Dit vergt goede begeleiding, zoals beschreven in het antwoord op vraag 5.

Een ondernemer heeft de vrijheid om, binnen de grenzen van de regelgeving, de onderneming naar eigen inzicht in te richten. Als werkgever hoeft een ondernemer niet in financiële problemen te zijn gekomen voordat hij of zij (personeel) maatregelen treft. Daar mag men op anticiperen. Bij een eventuele ontslagaanvraag moet de ondernemer aan UWV wel duidelijk kunnen maken dat de maatregelen noodzakelijk zijn in het kader van een doelmatige bedrijfsvoering, en dat deze maatregelen leiden tot het structureel verval van arbeidsplaatsen (over een periode van minimaal 26 weken). UWV toetst dit bij een ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen marginaal. UWV toetst of de juiste ontslagvolgorde (afspiegelingbeginsel) is gehanteerd en of het aannemelijk is dat de werknemer niet binnen de redelijke termijn herplaatst kan worden. Het voorgaande neemt echter niet weg dat een reorganisatie voor de getroffen werknemers een vervelende situatie kan betekenen, met in sommige gevallen forse gevolgen voor de inkomenspositie van mensen.

9. Waarom bent u van plan op de WW-duur te korten terwijl de WW-pot vol zit en deze wordt gevuld door werknemers en werkgevers? Vindt u dit eerlijk?

Het verkorten van de WW-duur verbetert de overheidsfinanciën. Deze besparingen op de WW maken de gehele WW meer activerend. Hiermee wordt het arbeidsaanbod verhoogd in tijden van krapte op de arbeidsmarkt. Het kabinet kiest ervoor het activerende effect van de WW te vergroten maar ook om de WW de eerste twee maanden te verhogen naar 80%. Zo hebben werkenden meer zekerheid en rust om snel passend nieuw werk te vinden.

De aanwezigheid van fondsvermogen is geen reden om wel of niet te bezuinigen op de uitgaven die uit het fonds worden gedaan. Het kabinet kijkt naar alle collectieve uitgaven en collectieve inkomsten en zorgt ervoor dat het begrotingstekort blijft voldoen aan de Europese normen. Het coalitieakkoord zelf bevat zowel bezuinigingen als extra uitgaven. Extra uitgaven worden voornamelijk door het Rijk gedaan (defensie, wonen, stikstof). Een deel van de bezuinigingen vindt plaats bij uitgaven die worden gedaan bij de sociale fondsen (waaronder ook de zorgfondsen). De uitgaven van de sociale fondsen nemen hierdoor af, terwijl hun inkomsten niet veranderen of zelf toenemen.

Het kabinet is zich ervan bewust dat bij de sociale fondsen de inkomsten al een tijd lang hoger zijn dan de uitgaven. Hierdoor is, met name bij de UWV-fondsen, een flink fondsvermogen opgebouwd. Ook het vermogen van het werkloosheidsfonds is sinds 2023 weer positief. Daarmee is het vermogenstekort dat was ontstaan tijdens de financiële crisis weer ingelopen. Daarbij heeft het ook geholpen dat de NOW-regeling, die door het Rijk is betaald, tijdens de coronacrisis veel werkloosheidsuitgaven heeft voorkomen. Daarnaast kijkt het kabinet naar alle collectieve uitgaven en collectieve inkomsten.

10. Bent u het ermee eens dat het een aanval op de rechten van werknemers is om tijdens een reorganisatiegolf te gaan tornen aan de rechten van werknemers, zoals bijvoorbeeld de WW-duur? Zo nee, waarom niet?

Het coalitieakkoord geeft een duidelijke richting van het kabinet ten aanzien van de WW. Dit is geen aanval op werknemers, maar het kabinet wil wel zorgen dat iedereen die aan het werk kan gaan, dat zo snel mogelijk doet. Gelukkig doen de meeste mensen dat ook. Voor werknemers zelf is een nieuwe baan het fijnste. De aanhoudende arbeidsmarktkrapte benadrukt deze noodzaak voor onze economie. Daarnaast heeft het kabinet de opdracht voor gezonde overheidsfinanciën te zorgen. Zoals bij vraag 7 aangegeven, ga ik voor de uitwerking van de WW-maatregelen graag in gesprek met sociale partners, maatschappelijke organisaties, werkzoekenden en ook met uw Kamer.

11. Kunt u deze vragen één voor één beantwoorden?

Ja. Zie hierboven.